

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.



**TEKANAN KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR STRES
DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH RENDAH DI
JITRA, KEDAH.**



AMELIA BINTI IBRAHIM

UUM
Universiti Utara Malaysia

**IJAZAH SARJANA SAINS (PENGURUSAN SUMBER
MANUSIA)**

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

JUN 2018

**TEKANAN KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR STRES DALAM
KALANGAN GURU SEKOLAH RENDAH DI JITRA, KEDAH.**

OLEH:



AMELIA BINTI IBRAHIM

UUM
Universiti Utara Malaysia

**Kertas Akademik Ini Dikemukakan Kepada
Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan,
Universiti Utara Malaysia,
Bagi Memenuhi Pengijazahan Sarjana Sains (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)
AMELIA BINTI IBRAHIM (817821)

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)

**TEKANAN KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR STRES DALAM KALANGAN
GURU SEKOLAH RENDAH DI JITRA, KEDAH**

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 : **DR. ZURAIDA BT. HASSAN**
(Name of Supervisor)

Tandatangan : 
(Signature)

Tanikh : **23 MEI 2018**
(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

Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan

Universiti Utara Malaysia (UUM)

06010 Sintok

Kedah Darul Aman

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, syukur ke hadrat Ilahi kerana keizinan-Nya penyelidik dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Projek ini adalah sebagai syarat bergraduat bagi memenuhi Pengijazahan Ijazah Sarjana Pengurusan Sumber Manusia. Terlebih dahulu, penyelidik ingin memberikan setinggi-tinggi penghargaan kepada penyelia projek iaitu Dr. Zuraida Hassan yang banyak membantu saya dalam meluangkan masa, memberikan bimbingan, cadangan, komitmen yang diberikan, tunjuk ajar dan sokongan kepada penyelidik sepanjang projek ini dijalankan.

Ucapan penghargaan dan terima kasih juga kepada kedua ibu dan bapa saya iaitu Encik Ibrahim dan Puan Aminah kerana memberikan dorongan dan kata-kata semangat sepanjang penulisan tesis ini serta sentiasa mendoakan kejayaan saya.

Selain itu, ucapan terima kasih juga saya ucapkan kepada kesemua pensyarah yang terlibat dalam seisi pengajaran dan pembelajaran sepanjang saya bergelar pelajar Ijazah Sarjana Pengurusan Sumber Manusia di Universiti Utara Malaysia yang sentiasa bersemangat dalam menyampaikan segala kemahiran serta berkongsi pengetahuan dan ilmu bagi membantu saya lebih memahami konsep yang disampaikan. Tidak lupa juga kepada rakan seperjuangan yang sentiasa memberikan sokongan, motivasi dan berkongsi idea sepanjang proses penulisan kajian ini.

Tidak lupa juga ucapan terima kasih kepada guru-guru yang terlibat dalam kajian ini kerana memberikan kerjasama yang baik sepanjang proses pengutipan data dijalankan. Akhir sekali, terima kasih juga diucapkan kepada kesemua individu yang terlibat secara langsung dan tidak langsung sepanjang kajian ini dijalankan.

Sekian. Terima Kasih.

ABSTRAK

Tekanan merujuk kepada pembentukan kepada tingkah laku serta memberi kesan terhadap emosi seseorang individu. Kajian ini dilaksanakan bagi mengenalpasti tahap tekanan yang dihadapi oleh guru dan mengkaji faktor-faktor yang menyumbang kepada berlakunya masalah tekanan kerja dalam kalangan guru pada masa kini. Objektif utama adalah untuk mengkaji tahap tekanan guru dan seterusnya melihat perkaitan di antara tahap tekanan yang dihadapi dengan faktor-faktor yang telah dikenalpasti oleh penyelidik. Kajian ini melibatkan 220 orang guru daripada tiga buah sekolah rendah di sekitar daerah Jitra, Kedah. Daripada 220 set borang selidik yang telah diedarkan sendiri oleh penyelidik hanya 120 set sahaja yang berjaya dikembalikan dengan sempurna. Set soalan selidik mengandungi 39 items yang menggunakan skala likert tujuh mata. Setiap hipotesis telah diuji dengan menggunakan perisian *Statistic Package for Social Science (SPSS)* versi 22.0. Data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis kolerasi dan regresi. Sebanyak lima hipotesis utama telah dibentuk selepas analisis faktor dilakukan oleh penyelidik. Hasil dapatan kajian ini mendapati bahawa guru mengalami tekanan pada tahap sederhana. Manakala, hasil analisis kolerasi mendapati faktor bebanan tugas, kekangan masa, hubungan tidak baik antara guru dan murid, sokongan pengetua mempunyai hubungan positif terhadap tekanan kerja guru. Namun begitu, faktor rakan sekerja sahaja tidak mempunyai perkaitan dengan tekanan kerja guru. Seterusnya, hasil analisis regresi pula mendapati faktor yang menunjukkan pengaruh paling kuat terhadap tekanan kerja guru adalah kekangan masa dan bebanan tugas. Manakala faktor hubungan tidak baik antara murid dan guru menunjukkan hubungan pada aras sederhana. Faktor rakan sekerja pula menunjukkan hubungan yang lemah dan seterusnya sokongan pengetua tiada hubungan dengan tekanan kerja guru.

Kata kunci : Tekanan kerja, bebanan tugas, kekangan masa, hubungan tidak baik antara guru dan murid, sokongan pengetua dan sokongan rakan sekerja.

ABSTRACT

Pressure refers to the formation of the behaviour as well as affecting the emotions of an individual. This study was conducted to identify the level of stress faced by the teacher and to examine the factors contributing to the problem of working stress among current teachers. The main objective is to examine the level of teacher pressure and thus see the relationship between the level of pressure faced with factors identified by the researcher. This study involved 220 teachers from three primary schools in Jitra district of Kedah. Of the 220 sets of questionnaires that have been distributed by the researchers only 120 sets have been successfully restored. The set of questionnaire consists of 39 items using a seven-point likert scale. Each hypothesis was tested using Statistic Package for Social Science (SPSS) version 22.0. The data obtained were analysed by using descriptive analysis, collation and regression analysis. A total of five major hypotheses were formed after factor analysis was conducted by researchers. The findings of this study found that teachers experienced moderate pressure. Whereas, the results of the coloration analysis found that the workload factor, time constraints, bad relationships between teachers and pupils, principals' support had a positive correlation to teacher work stress. However, co-workers 'factors are not related to teachers' work stress. Furthermore, the results of regression analysis found that the factors that showed the strongest influence on teacher work pressure were time constraints and burden of tasks. While the relationship factor between teacher and student shows a correlation to the simple level. Co-factor factors have show weak relationships and principals' support has no relationship with teacher work pressure.

Keywords: Job stress, workload, time constraints, bad relations between teachers and students, principal support and co-worker support.

ISI KANDUNGAN

Kebenaran Untuk Kegunaan	i.
Penghargaan	ii.
Abstrak	iii.
Abstract	iv.
Isi Kandungan	v.
Senarai Jadual	vi.
Senarai Rajah	vii.
Daftar Singkatan	viii.

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang kajian	1
1.2 Pernyataan Masalah	5
1.3 Persoalan kajian	8
1.4 Objektif kajian	9
1.5 Signifikan kajian	9
1.6 Definisi terminologi	12
1.6.1 Tekanan kerja	12
1.6.2 Beban Tugas	13
1.6.3 Kekangan masa	13
1.6.4 Hubungan guru dan murid	14
1.6.5 Sokongan pengetua	14
1.6.6 Rakan sekerja	15
1.7 Skop Kerja	15
1.8 Susunan Tesis	16
1.9 Kesimpulan	18

BAB 2 : KAJIAN LITERATUR

2.1 Pengenalan	19
----------------	----

2.2	Tekanan Kerja Guru	19
2.3	Lebihan Bebanan Kerja	25
2.4	Kekangan Masa	28
2.5	Hubungan Guru Dengan Murid	29
2.6	Sokongan Pengetua	32
2.7	Sokongan Rakan Sekerja	34
2.8	Model Sokongan	36
2.9	Kerangka Konseptual	39
2.10	Kesimpulan	40

BAB 3 : METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	41
3.2	Reka Bentuk Kajian	41
3.3	Populasi Persampelan Kajian Dan Unit Analisis	42
3.4	Prosedur Pengumpulan Data	44
3.5	Kaedah Pengumpulan Data	45
3.6	Kajian Rintis	50
3.7	Analisis Data	52
3.7.1	Analisis Normaliti	53
3.7.2	Analisis Deskriptif	53
3.7.3	Analisis Kolerasi	54
3.7.4	Analisis Regresi	56
3.8	Kesimpulan	56

BAB 4 : DATA ANALISIS

4.1	Pengenalan	57
4.2	Profil Responden	57
4.3	Analisis Faktor	60
4.4	Analisis Deskriptif	64
4.5	Analisis Kebolehpercayaan	66
4.6	Analisis Regresi	68

4.7	Analisis Regresi	70
4.8	Kesimpulan	72

BAB 5 : PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.1	Pengenalan	74
5.2	Perbincangan Hasil Kajian	74
5.2.1	Tahap Tekanan Kerja Guru	75
5.2.2	Faktor Lebihan Bebanan Tugas Mempunyai Hubungan Terhadap Tekanan Kerja Guru	76
5.2.3	Faktor Kekangan Masa Mempunyai Hubungan Terhadap Tekanan Kerja Guru	77
5.2.4	Faktor Hubungan Tidak Baik Antara Guru Dengan Pelajar Mempunyai Hubungan Terhadap Tekanan Kerja Guru	78
5.2.5	Faktor Sokongan Pengetua Mempunyai Hubungan Terhadap Tekanan Kerja Guru	79
5.2.6	Faktor Sokongan Rakan Sekerja Mempunyai Hubungan Terhadap Tekanan Kerja Guru	80
5.3	Kekangan Dan Cadangan Penyelidikan Masa Hadapan	83
5.4	Sumbangan Kajian	85
5.5	Kesimpulan	86

RUJUKAN	87
----------------	----

LAMPIRAN	95
-----------------	----

SENARAI JADUAL

Jadual 3.1	Jumlah Keseluruhan Guru Di Tiga Buah Sekolah Di Jitra	43
Jadual 3.2	Pembahagian Soal Kaji Selidik	46
Jadual 3.3	Statistik Kebolehpercayaan Mengikut Pembolehubah	52
Jadual 3.4	Julat Nilai Alfa Koefisien	55
Jadual 4.1	Demografi Profil Responden	59
Jadual 4.2	Analisis Normaliti	60
Jadual 4.3	Analisis Faktor	62
Jadual 4.4	Keputusan Min dan Sisihan Piawai	64
Jadual 4.5	Min bagi Tekanan Kerja Guru	65
Jadual 4.6	Analisis Kekerapan Tahap Tekanan Kerja Guru	66
Jadual 4.7	Keputusan Analisis Kebolehpercayaan	67
Jadual 4.8	Keputusan Analisis Kolerasi	68
Jadual 4.9	Keputusan Analisis Regresi	71
Jadual 5.1	Hipotesis dan Dapatan Kajian	81

SENARAI GAMBAR RAJAH

Rajah 2.1 Kerangka Konseptual

40



SENARAI DAFTAR SINGKATAN

NUTP	Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
KBAT	Kemahiran Berfikir Aras Tinggi
P & P	Pengajaran dan Pembelajaran
WHO	<i>World Health Organization</i>
Sig	Signifikan
SPSS	<i>Statistical Package for Sosial Science</i>



UUM
Universiti Utara Malaysia

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kajian

Pada era globalisasi masa kini, profesion perguruan menjadi semakin mencabar. Hal ini kerana pelbagai dasar baru telah diperkenalkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia bagi memartabatkan lagi sistem pendidikan negara agar sejajar dengan perubahan pesat pembangunan negara menjelang tahun 2020. Dasar Pendidikan Kebangsaan ini mampu menuntut tahap piawai yang lebih tinggi terhadap komitmen dan skop kerja yang perlu dilaksanakan oleh guru.

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.

Kementerian Pendidikan Malaysia merupakan pihak yang bertanggungjawab dalam menggubal dasar dan garis panduan latihan perguruan, pemilihan calon pelatih juga

peserta kursus dan merancang serta menyelaraskan program pembangunan guru. Antara program dan kursus yang dijalankan oleh kementerian ialah pertama Program Ijazah Sarjana Muda Pendidikan (PISMP), Kursus Perguruan Lulusan Ijazah (KPLI) dan Program Khas Pensiswazahan Guru (PKPG) (Bahagian Pendidikan Guru September, 2016).

Dasar Pendidikan 4.0 telah diperkenalkan bagi memartabatkan penggunaan teknologi dalam sistem pendidikan di negara ini. Ia adalah istilah umum yang digunakan oleh para ahli teori pendidikan untuk menggambarkan pelbagai cara yang boleh diterapkan bagi menintegrasikan teknologi cyber fisik dalam sistem pembelajaran di dalam kelas. Hal ini adalah selaras dengan perubahan pesat teknologi iaitu dunia tanpa sempadan yang membolehkan seisi pengajaran dan pembelajaran menjadi lebih menarik seterusnya mampu menarik minat murid untuk meningkatkan prestasi pembelajaran. Guru pada masa kini perlulah lebih kreatif dalam usaha mencari kaedah yang lebih berkesan bagi menarik minat murid untuk belajar. Penguasaan guru dalam teknologi maklumat mampu menjadikan sistem pengajaran lebih menarik dan tidak membosankan. Menurut Datuk Seri Mahdzir Khalid beberapa elemen telah digerakkan melalui Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) bagi menjadikan ia satu pelan terbaik dengan memanfaatkan penggunaan teknologi digital dalam seisi pengajaran di sekolah (Utusan Online, 2017).

Di samping itu perubahan dasar ini telah menekan pihak sekolah dalam meningkatkan mutu pengajaran dan pembelajaran demi mencapai tahap pencapaian yang disasarkan oleh pihak kementerian. Perubahan dasar kerajaan dalam profesion perguruan merupakan cabaran utama yang perlu dilaksanakan oleh guru dalam merealisasikan

dasar pendidikan negara dan seterusnya mampu menyebabkan guru mengalami tahap tekanan kerja yang lebih serius (Day dan Gu, 2014).

Guru merujuk individu yang menjadi medium pengantara dalam usaha untuk menyalurkan ilmu dan maklumat (Sawari dan Mustaffa, 2014). Tekanan yang dihadapi oleh guru mendorong guru berasa gelisah, murung, kecewa, bimbang dan seterusnya mampu menjejaskan tumpuan guru dalam proses pembelajaran di dalam kelas. Hal ini mampu menjejaskan kualiti pembelajaran guru dan menimbulkan pelbagai masalah terutamanya dalam hubungan guru dan murid semasa seisi pembelajaran dan pengajaran di sekolah (Sapora Sipon, 2007). Antara tanggungjawab seorang guru adalah bertanggungjawab dalam seisi pengajaran di dalam kelas, menyediakan serta mencari bahan pengajaran untuk subjek yang diajar, merekodkan prestasi murid, menghadiri mesyuarat akademik dan perjumpaan dengan ibu bapa murid, menghadiri kursus dan bengkel serta perlu membuat kerja pentadbiran dan mengendalikan kegiatan kurikulum murid.

Tekanan kerja adalah satu keadaan di mana pekerja merasakan pekerjaan yang diceburi menimbulkan rasa kekesalan dalam diri (Darus *et al.*, 2013). Hal ini menunjukkan pekerja tidak mempunyai kesedaran ke atas skop tuntutan kerja yang perlu dihadapi dan seterusnya mendorong kepada berlakunya tindak balas emosi yang negatif. Tekanan adalah kesan psikologi dan fizikal ke atas seseorang individu akibat daripada kegagalan menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja (Dwamena, 2012; Shahu & Gole, 2008).

Kajian terdahulu telah membuktikan bahawa guru yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi mampu memberikan komitmen yang tinggi terhadap pengajaran dan pembelajaran di sekolah (Day, Sammon, Stobart, Kingston dan Gu, 2007). Penemuan ini selaras dengan beberapa kajian yang menunjukkan suasana kelas yang positif serta hubungan baik antara murid dan guru yang dicapai mampu meningkatkan prestasi pembelajaran murid serta meningkatkan minat murid untuk belajar dan seterusnya mampu menunjukkan peningkatan prestasi akademik yang baik (Durlak *et al.*, 2011).

Seramai 530 orang guru iaitu mewakili 0.128 peratus daripada jumlah keseluruhan golongan guru di seluruh negara menghadapi masalah gangguan mental disebabkan oleh proses intervensi yang dilakukan oleh pihak Kementerian Pendidikan Malaysia (Utusan Online, 2012). Hal ini dibuktikan dengan kes seorang guru wanita yang telah membunuh diri kerana mengalami masalah tekanan emosi yang serius akibat daripada masalah peribadi dan tekanan kerja yang dialami olehnya (Berita Harian, 2018).

Statistik juga telah menunjukkan masalah tingkah laku murid yang kian membimbangkan. Statistik Kementerian Pelajaran mendapati bahawa kira-kira 11,895 murid mempunyai rekod masalah disiplin, 95,046 daripadanya adalah pelajar sekolah menengah dan 16,849 pula adalah murid sekolah rendah. Keadaan ini sudah semestinya memberikan satu cabaran yang besar kepada guru dalam menjalankan tanggungjawab di sekolah. Di samping itu, statistik menunjukkan bahawa berlakunya peningkatan sebanyak 2.03% murid yang terlibat dalam pelbagai salah laku dari tahun 2012 sehingga 2016 di seluruh sekolah di dalam negara (The Malaysia Insight, 2017).

Menurut Pakar Perunding Kanan Psikiatri Pusat Perubatan Universiti Malaya (PPUM), Prof Nor Zuraida Zainal dianggarkan 22,000 pesakit mengalami masalah mental dan sedang menjalani rawatan di hospital berkenaan dan statistik menunjukkan bahawa 10% daripada jumlah keseluruhan pesakit yang mendapatkan rawatan adalah daripada golongan guru (Kosmo, 2014). Berdasarkan laporan yang diterbitkan oleh pihak Kosmo pada tahun sebelumnya menunjukkan bahawa guru lebih terdedah kepada masalah mental yang serius seperti *bipolar disorder*, kebimbangan melampau dan masalah kemurungan (Kosmo, 2009). Kajian yang dilakukan oleh Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (NUTP) menunjukkan 70 peratus daripada 9000 orang guru di seluruh negeri mengalami masalah tekanan akibat daripada bebanan tugas yang dipikul dan cabaran tugas yang semakin mencabar dengan skop tugas yang lebih meluas (Sapidin, 2005).

Guru berperanan dalam mendidik dan membimbing, menyampaikan ilmu, memberikan semangat dan motivasi kepada murid. Namun pada masa kini, tugas dan peranan seorang guru semakin meluas kerana guru pada masa kini bukan sahaja perlu berhadapan dengan murid namun terpaksa berhadapan dengan pelbagai cabaran seperti karenah ibu bapa, karenah pihak pengurusan sekolah dan lain-lain lagi. Tambahan lagi guru juga perlu menjaga keselamatan murid, menjalankan penyelidikan berkaitan pengajaran dan pembelajaran murid di sekolah, menjadi *role model* kepada murid melalui kepimpinan dan teladan serta menjadi motivator bagi membimbing serta menarik minat murid dalam seisi pengajaran di dalam kelas (Normarina, 2015).

1.2 Pernyataan Masalah

Menurut Pertubuhan Kesihatan Sedunia (2015), tekanan kerja adalah tindak balas pekerja terhadap pekerjaan apabila pengetahuan dan kemahiran yang dimiliki tidak mampu dipadankan dengan skop keperluan bidang tugas yang telah dipertanggungjawabkan. Pekerja yang tertekan terdorong kepada masalah kesihatan dan kurang bermotivasi semasa menjalankan tugas (WHO, 2014). Sekiranya masalah tekanan ini dibiarkan berpanjangan tanpa sebarang tindakan diambil bagi menanganinya akan memberikan kesan terhadap tingkah laku iaitu kurangnya motivasi untuk bekerja, cepat berasa marah serta tertekan dan seterusnya akan meningkatkan kadar ketidakhadiran guru (Durlak *et al.*, 2011). Pertubuhan Kesihatan Sedunia (WHO), menjangkakan stres akan menjadi punca utama kematian menjelang abad 2020 dengan penyakit berkaitan stres seperti tekanan darah tinggi sakit jantung dan angin ahmar.

Menurut Azizi (2007), ketidakpuasan kerja dalam kalangan guru semakin jelas dan ketara. Hal ini kerana guru bukan sahaja menjalankan aktiviti harian untuk mengajar namun terpaksa membuat kerja pentadbiran yang mengganggu proses Pengajaran dan Pembelajaran (P&P) di dalam kelas malahan menyebabkan persediaan awal sebelum pengajaran terganggu. Dalam kajian yang dilakukan oleh Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (2000) turut menyatakan guru tidak sepatutnya dilayan seperti hamba. Pengetua selaku pentadbir perlulah mempunyai sifat bertimbang rasa dan selalu membantu guru-guru dalam berdepan dengan tugas yang semakin membebankan pada hari ini. Disebabkan kurangnya layanan yang baik diberikan maka dengan ini wujudlah jurang pemisah yang sangat ketara antara guru dengan pihak kepimpinan dan sekaligus menyumbang kepada tekanan dalam kalangan guru

Guru-guru terpaksa berhadapan dengan pelbagai perubahan dasar pendidikan negara yang menyebabkan pertambahan skop tugas harian di sekolah pada setiap tahun. Hal ini mendorong kepada masalah bebanan tugas dalam kalangan guru. Pertambahan beban tugas yang dihadapi oleh guru telah menyebabkan guru mengalami tekanan dari aspek emosi, fizikal dan psikologi (Lemairi, 2009). Hasil kajian terdahulu membuktikan bahawa pertambahan tugas yang dihadapi oleh guru pada masa kini menyebabkan guru terpaksa bekerja lebih masa dan menghehaskan masa bersama keluarga. Kerjaya sebagai seorang guru merupakan salah satu pekerjaan yang mengalami tahap stress yang tertinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil kajiannya yang mendapati 72 peratus guru telah menyatakan bahawa mengalami stress dalam kerjaya disebabkan oleh faktor bebanan tugas, kekangan masa, masalah hubungan guru dengan murid dan kurangnya sokongan daripada pihak pengurusan sekolah (Adam, 2014).

Hasil dapatan kajian oleh Marshall (2014), 617 orang guru di sekolah rendah dan menengah pada tahun 2012 di Victoria dan New states Wales, Australia menunjukkan sebanyak 27% guru-guru telah menunjukkan tanda-tanda awal mengalami tahap tekanan yang serius. Manakala hasil kajian oleh Sindhu (2014), menyatakan guru-guru mengalami tekanan pada tahap yang tinggi dan faktor kekurangan masa dan lebihan bebanan tugas yang berlebihan menjadi penyebab utama penyumbang kepada tekanan kerja guru. Manakala hasil dapatan kajian oleh Ghania, Ahmad dan Ibrahim (2014), kajian ke atas guru pendidikan khas di sekitar Pulau Pinang menunjukkan salah laku murid merupakan sumber utama kepada tekanan guru, diikuti oleh bebanan tugas, masa dan sumber yang terhad, kurangnya sokongan serta hubungan

interpersonal di kalangan guru. Selain itu, kajian oleh Manabate, John, Makinde & Duwa (2016), di sebuah sekolah sekitar Nigeria menunjukkan bahawa faktor konflik peranan, kekurangan sokongan serta penghargaan daripada pentadbir sekolah dan bebanan tugas menjadi tekanan utama kepada guru-guru di Nigeria.

JD-R model adalah model asas tekanan kerja yang mencadangkan bahawa tekanan pekerjaan berlaku disebabkan oleh ketegangan atau proses tindak balas kepada ketidakseimbangan antara permintaan individu dan sumber kemampuan diri untuk memenuhi permintaan pekerjaan demi mencapai tahap kepuasan kerja individu. Berdasarkan teori JD-R model terdapat hubungan antara persekitaran pekerja terhadap tekanan kerja yang mendorong kepada masalah kesihatan dan kurangnya motivasi pekerja (Xanthopoulou *et al.*, 2007; Bakker & Demerouti, 2006). Hal ini dibuktikan apabila guru merasakan profesion perguruan memberikan tekanan disebabkan oleh guru tidak hanya memfokuskan kerja kepada aktiviti pengajaran dan pembelajaran di dalam kelas sahaja tetapi dibebani oleh pelbagai tugas lain di luar bidang tugas yang dipertanggungjawabkan kepada guru. Di samping itu, menyebabkan guru merasa terbeban dan kurangnya kepuasan bekerja dan seterusnya mendorong guru meninggalkan profesion perguruan dalam tempoh kurang daripada lima tahun (Rohaidah, 2015).

Griffith, Steptoe dan Cropley (1999) mendapati bahawa guru-guru kelas sekolah rendah mengalami tekanan lebih daripada guru sekolah menengah. Guru sekolah rendah bertanggungjawab untuk satu kelas sepanjang tahun persekolahan keseluruhan yang menjadikan guru bukan sahaja bertanggungjawab untuk aktiviti pendidikan, tetapi untuk pembangunan moral dan sosial juga. Walaupun kajian mengenai tekanan

kerja guru telah banyak dinyatakan oleh penyelidik dari dalam dan luar negara, namun dapatan kajian yang diperolehi adalah berbeza disebabkan oleh perbezaan pemboleh ubah yang dikaji, keadaan persekitaran yang berlainan, dan responden dari sekolah yang berbeza.

Tujuan utama kajian ini dijalankan adalah bagi mengenalpasti tahap tekanan yang dialami oleh guru serta mengkaji faktor-faktor yang telah dikemukakan oleh penyelidik mampu mempengaruhi tekanan kerja guru. Stres dalam kalangan guru adalah disebabkan oleh masa kerja yang terlalu panjang serta tidak jelas sehingga guru terpaksa membawa kerja tambahan ke rumah. Hal ini menyebabkan guru terdedah kepada masalah sakit kepala yang berpanjangan, tekanan darah tinggi dan obesiti disebabkan tidak mendapat keseimbangan antara masa bersama keluarga serta masa bekerja yang tidak menentu (Bhusvaneswari, 2013).

1.3 Persoalan Kajian

Untuk kajian ini beberapa persoalan kajian telah dibangunkan oleh penyelidik seperti di bawah :

- i. Apakah tahap tekanan yang dihadapi oleh guru?
- ii. Apakah faktor lebihan bebanan tugas mempunyai perkaitan dengan tekanan kerja guru?
- iii. Adakah faktor kekangan masa mempunyai perkaitan dengan tekanan kerja guru?

- iv. Bagaimanakah faktor hubungan tidak baik antara guru dan murid boleh mempengaruhi tekanan kerja guru?
- v. Adakah faktor sokongan pengetua mampu mempengaruhi tekanan kerja guru?
- vi. Bagaimanakah faktor sokongan rakan sekerja boleh mempengaruhi tekanan kerja guru?

1.4 Objektif Kajian

Objektif kajian secara umum adalah untuk mengenal pasti faktor-faktor yang menyumbang kepada tekanan kerja di kalangan guru. Pengkaji juga turut mengkhususkan beberapa objektif dalam kajian ini iaitu :

- i. Mengukur tahap tekanan kerja guru.
- ii. Mengkaji hubungan antara faktor bebanan tugas, kekangan masa, hubungan guru dan murid, sokongan pengetua, sokongan rakan sekerja dan tekanan kerja guru.

1.5 Signifikan Kajian

Kajian ini dapat memberikan panduan dan rujukan bagi pihak berkepentingan iaitu pihak guru, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), dan pengurusan sekolah.

Tambahan lagi, hasil dapatan kajian ini dapat membantu pihak berkepentingan dalam membantu guru bagi mengurangkan kadar tekanan serta membangunkan pelbagai langkah-langkah pencegahan bagi menangani masalah ini.

Melalui hasil dapatan kajian ini, pihak guru akan lebih memahami konsep tekanan kerja yang dihadapi di sekolah. Hal ini akan membantu pihak guru dalam mengawal masalah tekanan yang dihadapi dan bersedia dengan pelbagai langkah-langkah pencegahan awal bagi meningkatkan kepuasan kerja dan seterusnya mencari alternatif dalam pengawalan emosi yang lebih efektif semasa seisi pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Pada kebiasaanya masalah tekanan ini tidak dapat dikawal dan menjadi lebih serius disebabkan oleh kurangnya kesedaran individu mengenai tanda-tanda awal serta tiada langkah pencegahan awal yang diambil bagi menangani masalah tekanan yang dihadapi.

Dari aspek pentadbiran pula, pihak pentadbir boleh mengenal pasti punca utama kepada masalah tekanan kerja guru. Melalui punca yang dikenal pasti dalam kajian ini, terutamanya dari aspek bebanan tugas yang dihadapi oleh guru. Pihak pentadbir perlu mengkaji semula proses pembahagian dan skop tugas yang diberikan kepada guru dan sentiasa memberikan peluang kepada guru dalam mengemukakan pendapat dan pandangan terutamanya dalam skop tugas tambahan yang diberikan supaya kedua-dua pihak dapat menyelesaikan tugas dengan lebih tenang dan mewujudkan persekitaran kerja yang positif bagi meningkatkan kesejahteraan kerja guru dan motivasi kerja guru.

Dan akhir sekali dari perspektif pihak Kementerian Pendidikan Malaysia pula, perlu meneliti semula dasar pendidikan negara yang digunakan dengan meneliti punca guru semakin stres serta mencari langkah penyelesaian dengan melakukan penyubahsuaian dasar yang lebih berkesan dan bersesuaian dengan keadaan guru masa kini. Pengumbalan dasar seharusnya meneliti keseluruhan aspek dalaman dan luaran terhadap skop kerja guru supaya menepati keperluan guru serta mampu memenuhi kepuasan kerja guru dan seterusnya dapat membantu guru dalam mengurangkan tekanan kerja guru. Contohnya pihak Kementerian Pendidikan seharusnya mewajibkan setiap sekolah menyediakan seorang kaunselor yang dikhaskan untuk guru bagi membantu guru sekiranya tidak dapat mengawal emosi. Dasar yang dikenalkan perlulah bersifat mesra guru dan tidak membebani tugas harian guru.

Selain itu, melalui Dasar Pendidikan 4.0 yang memartabatkan sistem pengajaran digital di sekolah pihak Kementerian perlulah memastikan guru diberikan pendedahan awal serta mampu menguasai ilmu teknologi maklumat dan sistem pengajaran secara digital. Guru perlulah bersedia dengan perubahan yang dilakukan oleh pihak Kementerian. Antara langkah yang boleh diambil bagi memastikan guru bersedia untuk mengajar menggunakan sistem digital adalah dengan menghantar guru menghadiri kursus pengendalian teknologi dan sistem digital dalam seisi pengajaran di sekolah. Pendedahan ini mampu meningkatkan pemahaman dan keyakinan guru dalam memartabatkan penggunaan teknologi digital dalam pengajaran.

1.6 Definisi Terminologi

Beberapa istilah yang digunakan akan diperjelaskan maksudnya mengikut konteks kajian ini.

1.6.1 Tekanan Kerja Guru

Definisi Konseptual

Tekanan ialah pergolakan jiwa yang menyebabkan berlakunya masalah gangguan emosi akibat daripada perasaan gelisah dan kebimbangan yang melampau (Hussain *et al.*, 2013). Tekanan kerja merupakan beban tugas yang dipikul melebihi kemampuan pekerja atas desakan faktor persekitaran seperti desakan majikan, kekangan masa dan kekurangan panduan dan sokongan (Abdul Aziz, 2003). Manakala tekanan kerja guru merujuk kepada keadaan di mana guru berasa tegang, bimbang, cemas yang memberikan tekanan kepada emosi dan fizikal guru (Sipon, 2013)

Definisi Operasi

Tekanan kerja guru didefinisikan tindak balas tahap emosi guru yang kompleks, reaksi fisiologi dan pemikiran yang saling berkaitan di atas permintaan kerja melebihi kemampuan guru (Greenberg & Baron, 2000).

1.6.2 Beban Tugas

Definisi Konseptual

Beban tugas adalah apabila pekerja merasakan tugas yang diberikan melebihi kemampuan diri (Aminah, 2011). Manakala lebih beban tugas pula merujuk kepada jumlah kerja terlalu banyak yang perlu disiapkan dalam tempoh masa terhad (Homby, 2005).

Definisi Operasi

Beban tugas merujuk kepada lambakkan tugas yang perlu dilakukan oleh guru yang melibatkan di luar skop tugas sebagai seorang guru seperti kerja pengkeranian, pentadbiran, aktiviti kukurikulum dan sebagainya (Maria, 2011).

1.6.3 Kekangan Masa

Definisi Konseptual

Kekangan masa merujuk kepada halangan masa yang dihadapi oleh guru dalam menyiapkan tugas harian di sekolah disebabkan oleh tuntutan kerja di luar sekolah (Abdul Manaf, 2009).

Definisi Operasi

Kekangan masa merujuk kepada kekurangan masa yang dihadapi oleh guru dalam memberikan tumpuan dalam seisi pembelajaran serta pengajaran di dalam kelas serta menghabiskan sukatan pelajaran mengikut jadual dalam seisi pengajaran di sekolah (Ghani, 2014).

1.6.4 Hubungan Guru Dan Murid

Definisi Konseptual

Merujuk kepada hubungan seorang guru berkomunikasi dengan pelajar yang meliputi cara interaksi yang ditunjukkan oleh kedua-dua pihak yang bertujuan memupuk komunikasi yang berkesan bagi mewujudkan interaksi yang lebih positif demi memastikan kedua-dua pihak mencapai kata sepakat (Yahaya, 2000).

Definisi Operasi

Hubungan guru dan murid merujuk kepada hubungan komunikasi dua hala antara guru dan murid. Manakala, hubungan tidak baik antara guru dan murid merujuk kepada respon yang ditunjukkan oleh murid melalui karenah murid yang menunjukkan tingkah laku negatif seperti kurangnya minat dalam seisi pembelajaran dan pengajaran di dalam kelas, kelakuan, personaliti dan tidak menghormati guru dan masalah disiplin murid di sekolah (Sipon, 2013).

1.6.5 Sokongan Pengetua

Definisi Konseptual

Sokongan pengetua adalah bimbingan dan dorongan yang diberikan sebagai seorang ketua dalam memastikan sistem pentadbiran sekolah mencapai matlamat organisasi serta menjadi medium untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui kata-kata semangat serta sikap prihatin yang ditunjukkan (Yahaya, 2010).

Definisi Operasi

Sokongan pengetua merujuk kepada sokongan yang ditunjukkan oleh pengetua dalam membina kepercayaan dan menunjukkan penghargaan kepada guru terhadap pengorbanan yang telah diberikan (Yahaya & Ramli, 2010).

1.6.6 Rakan Sekerja

Definisi Konseptual

Rakan sekerja merujuk kepada individu terdekat yang berada dalam sebuah organisasi yang sama dan saling berinteraksi antara satu sama lain saling memerlukan antara satu sama lain bagi memastikan matlamat organisasi tercapai (Anwar, 2011).

Definisi Operasi

Dalam kajian ini, sokongan rakan sekerja merujuk kepada hubungan rakan sekerja yang positif iaitu mesra rakan sekerja serta saling tolong menolong serta saling memberikan kata-kata dorongan dan semangat antara satu sama lain (Anwar, 2011).

1.7 Skop Kajian

Kajian ini dijalankan di tiga buah sekolah rendah di sekitar daerah Jitra, Kedah. Penyelidik memfokuskan kepada guru sebagai responden utama dalam kajian ini. Tambahan lagi, penyelidik menjalankan kajian menggunakan pendekatan kuantitatif

iaitu dengan menggunakan borang kaji selidik sebagai instrumen kajian. Instrumen kajian yang diedarkan memfokuskan kepada pemboleh ubah bersandar dan tidak bersandar mengikut skop utama dalam kajian ini. Kajian ini mengkaji mengenai faktor-faktor seperti beban tugas, tekanan masa, hubungan guru dan murid, sokongan pengetua dan sokongan rakan sekerja terhadap tahap tekanan kerja yang dihadapi oleh guru.

Sebelum menjalankan kajian, penyelidik telah mengikuti beberapa prosedur kajian iaitu dengan memohon surat kebenaran daripada pihak Jabatan Pelajaran Negeri Kedah bagi memohon surat kebenaran bagi menjalankan kajian ini. Penyelidik telah melakukan beberapa tinjauan awal dengan mendapatkan maklumat daripada pihak Jabatan bagi mengenalpasti jumlah keseluruhan populasi yang boleh digunakan dalam kajian ini. Setelah itu, penyelidik mula merangka kaedah metodologi yang ingin digunakan bagi memastikan keseluruhan hasil kajian ini berjalan dengan lancar seperti yang telah dirancang sejak dari awal lagi. Hasil kajian ini diharapkan dapat dimanfaatkan pada masa akan datang serta mampu membantu pihak berkepentingan dalam menangani isu tekanan dalam kalangan guru.

1.8 Susunan Tesis

Kajian ini terdiri daripada lima bab utama iaitu pendahuluan, kajian literatur, kajian metodologi, dapatan kajian dan penyelidik mengemukakan beberapa cadangan berdasarkan hasil analisis yang diperolehi melalui kajian ini. Dalam bab satu iaitu pengenalan penyelidik lebih memfokuskan kepada latar belakang kajian, pernyataan

masalah, persoalan kajian, definisi konseptual turut dihuraikan secara ringkas dan padat dan skop kajian beserta rumusan keseluruhan bab yang seterusnya.

Seterusnya untuk bab kedua pula, penyelidik telah mengulas dengan mendalam mengenai hasil karya terdahulu yang berkaitan dengan isu yang ingin diterokai oleh penyelidik. Penyelidik cuba untuk merungkai dengan lebih mendalam mengenai kajian lepas yang telah dijalankan oleh penyelidik terdahulu bagi menguatkan lagi kepentingan kajian yang ingin dijalankan. Kajian literatur juga turut dapat membantu penyelidik menguatkan lagi setiap item pembolehubah yang ingin dikaji.

Berikutnya pula, bab ketiga iaitu kajian metodologi, penyelidik membincangkan mengenai kaedah pengumpulan data, instrumen kajian, kaedah persampelan yang dipilih dan gambaran awal mengenai jenis analisis data statistik yang telah ditetapkan oleh penyelidik dalam kajian ini.

Bab keempat pula adalah dapatan kajian. Penyelidik membincangkan reka bentuk penyelidikan yang telah dijalankan oleh penyelidik beserta hasil dapatan kajian yang telah dianalisis melalui data yang dikumpulkan melalui kajian ini. Penyelidik akan membentangkan hasil keseluruhan kajian dalam pelbagai bentuk dengan menggunakan medium jadual, carta, graf dan gambarajah dan akan menerangkan dengan lebih mendalam hasil yang diperolehi bagi memudahkan pembaca memahami hasil dapatan kajian penyelidik. Hipotesis juga diuji dan dibentangkan hasilnya secara mendalam dalam bab ini.

Untuk bab yang terakhir pula, penyelidik akan mengemukakan limitasi dan halangan yang dihadapi oleh penyelidik dalam menjalankan kajian. Dan akhir sekali penyelidik turut mengemukakan beberapa cadangan untuk kajian akan datang.

1.9 Kesimpulan

Secara kesimpulannya, bab satu menerangkan pengenalan secara umum mengenai kajian yang ingin dijalankan oleh penyelidik iaitu mengenalpasti faktor-faktor yang menyumbang kepada tekanan kerja di kalangan guru.



BAB 2

KAJIAN LITERATUR

2.1 Pengenalan

Bab ini akan mengkaji semula kajian-kajian yang telah dijalankan oleh beberapa peyelidik terdahulu yang mempunyai kaitan dan hubungannya dengan isu yang ingin dikaji dalam kajian ini. Tinjauan yang dijalankan adalah secara mendalam berkaitan term-term penting yang diperlukan bagi membantu penyelidik dalam mengenalpasti teori-teori yang berkaitan dan seterusnya akan membentuk satu kerangka konseptual yang akan dibincangkan dalam bab yang berikutnya. Selain itu bab ini juga memberikan gambaran awal kepada penyelidik mengenai isu yang dikaji yang dapat membantu penyelidik mendapatkan pernyataan masalah yang kukuh dalam meneruskan kajian ini.

2.2 Tekanan Kerja Guru

Berdasarkan Matteson dan Ivancevich (1987), terdapat banyak definisi mengenai tekanan yang boleh didapati dalam penyelidikan dan penulisan profesional. Tekanan adalah rangsangan negatif yang boleh memberikan ketegangan kepada seseorang yang mana akhirnya boleh memberikan tekanan (Cullen, Link, Wolfe & Frank, 1985). Hans Selye (1976) menerangkan tekanan sebagai tindak balas yang tidak spesifik tubuh terhadap sebarang permintaan. Tekanan terhasil apabila orang melihat keadaan

sebagai mengancam dan tidak boleh menghadapinya dengan normal. Tekanan mencetuskan korteks serebrum dan sistem limbik untuk membawa mesej kepada hipotalamus. Apabila mesej ini sampai ke hipotalamus, sistem saraf autonomik (ANS) yang sedang terangsang akan mengawal jantung, paru-paru, perut, saluran darah, dan kelenjar (Palmer & Dryden, 1995).

Tekanan guru digambarkan sebagai apa-apa ciri-ciri persekitaran sekolah yang menimbulkan ancaman kepada guru itu (Sutton, 1984). Walaupun definisi ini diterima secara meluas, Guglielmi dan Tatrow berhujah bahawa tidak ada hujahan mengenai tekanan, seperti istilah definisi dan memberi makna yang berbeza untuk orang yang berbeza (1998). Perbezaan dalam takrif tekanan guru dipengaruhi oleh bagaimana orang tersebut dipengaruhi tuntutan tugas mereka, dan keupayaan mereka untuk memenuhi permintaan ini (Blase, 1982). Kesan stres guru-guru bergantung kepada sokongan individu sosial, ciri-ciri personaliti dan kepuasan kerja (Guglielmi & Tatrow, 1998). 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).

Terdapat dua jenis punca tekanan yang boleh memberi kesan kepada guru-guru iaitu tekanan tugas seperti berurusan dengan pelajar yang boleh menimbulkan gangguan dan masalah yang berkaitan dengan konflik peranan tertentu yang mana guru perlu melaksanakan pelbagai peranan dalam pengajaran mereka. Tekanan dalam pengajaran adalah didorong oleh faktor-faktor organisasi yang berkaitan dengan persekitaran di

mana guru bekerja (Hepburn & Brown, 2001). Faktor organisasi yang menyumbang kepada tekanan guru termasuklah peruntukkan masa yang tidak munasabah untuk guru bekerja, kertas kerja yang berlebihan, tarikh akhir sesuatu tugas yang tidak realistik, pemantauan yang tegas dari pihak atasan dan kurangnya sokongan(Hepburn & Brown, 2001).

Guru mempunyai jawapan yang berbeza-beza kepada tekanan. Tindak balas adalah disebabkan oleh rangsangan tekanan, ciri-ciri organisasi yang memulakan tindak balas tekanan dalam suasana yang diberikan (Bacharach, Bauer, & Conley, 1986). Sesetengah guru membangunkan strategi konfrontasi, yang mana mengalami perubahan dalam tingkah laku, tindak balas emosi, atau tindak balas fizikal atau fisiologi.

Dari masa ke masa, guru membangunkan sumber daya tindak teknikal, psikologi, dan sosial yang diperlukan untuk bekerja dengan berkesan dengan pelajar (Blase, 1982). Majoriti strategi pengendalian guru menggunakan datang dalam bentuk strategi konfrontasi. Strategi ini digunakan untuk mengurangkan atau menghapuskan tekanan luaran seperti tekanan berkaitan pelajar (Blase, 1986). Guru-guru menghadapi tekanan kelas akibat daripada masalah disiplin pelajar dikaitkan dengan strategi pengurusan seperti pengubahsuaian tingkah laku, mengeluarkan pelajar dari kelas, memarahi pelajar, pengasingan, memberikan hukuman dengan menimbulkan rasa takut, mengabaikan, dan memanggil ibu bapa pelajar.

Strategi konfrontasi yang digunakan untuk menangani tekanan kelas adalah akibat daripada sikap acuh tak acuh pelajar termasuklah dalam cubaan pelbagai teknik bahan

pengajaran (Blase, 1982). Satu lagi bentuk strategi kelas konfrontasi ialah pembangunan strategi adaptif. Strategi adaptif tidak langsung memberi kesan kepada punca tekanan, tetapi memberikan kesan untuk tingkah laku guru termasuklah mengabaikan pelajar, serta memberikan kerja tambahan kepada pelajar (Blase, 1982).

Jika strategi konfrontasi tidak berkesan, guru sering mengalami perubahan dalam tingkah laku peribadi dan menghadapi tekanan. Kebanyakan perubahan tingkah laku yang berlaku akibat daripada tekanan yang sangat tidak sihat kepada guru. Perubahan ini termasuklah merokok, pengambilan alkohol yang berlebihan, kemarahan melampau, gaya hidup tidak aktif, dan masalah tidur (Guglielmi & Tatrow, 1998). Guru-guru juga meluahkan aduan somatik seperti masalah tidur, sakit belakang, kurang selera makan, dan kesihatan serta tenaga yang merosot (Sutton, 1984). Gejala tekanan kronik juga boleh berlaku jika tekanan terus berlaku dalam aktiviti seharian guru. Gejala-gejala ini termasuk mengalami keletihan, terdedah kepada penyakit, dan ketidakupayaan untuk menumpukan perhatian (Hepburn & Brown, 2001).

Sesetengah guru juga mungkin mempunyai tindak balas emosi terhadap tekanan yang tidak diingini. Perasaan yang paling biasa apabila berlaku tekanan adalah masalah emosi seperti kemarahan, kemurungan, kebimbangan, dan menyalahkan diri sendiri (Blase, 1986). Guru akan menjadi cepat marah dan kemarahan tersebut adalah lebih daripada apa-apa perasaan yang lain. Ini adalah akibat daripada tekanan kerja yang sering dikaitkan dengan perasaan negatif yang kuat ke arah orang lain. Tekanan juga boleh menyebabkan guru berada dalam keadaan kemurungan dan berlaku apabila guru mempunyai perasaan yang di luar kawalan, dan kepercayaan bahawa mereka tidak mampu memperbaiki diri mereka sendiri (Blase, 1986).

Dalam keadaan ini, guru-guru juga boleh menunjukkan tanda-tanda keletihan emosi, kekurangan pencapaian peribadi, dan penurunan dalam keberkesanan diri (Hastings & Brown, 2001). Perasaan bimbang kebanyakannya sering berlaku apabila guru mengharapkan kesan negatif berlaku (Blase, 1986). Apabila perasaan bimbang berterusan, guru menjadi kurang bertolak ansur, sabar, dan penyayang (Blase, 1986). Selain daripada itu juga boleh menjadi berat sebelah dalam pertimbangan dan penilaian pelajar mereka, yang boleh menyebabkan kesan negatif terhadap pelajar (Abidin & Robinson, 2002).

Tindakan sering menyalahkan guru akan membuatkan guru menyatakan kemarahan terhadap diri sendiri, dan rasa bersalah (Blase, 1986). Dari masa ke masa, menyalahkan diri boleh menyebabkan guru emosi dan kurang sosial terhadap pelajar mereka. Hilang semangat juga boleh berlaku menyebabkan guru-guru untuk mengurangkan percubaan mereka untuk membuatkan pengajaran lebih menarik, penghuraian hal perkara, dan penglibatan kreatif (Blase, 1986).

Tekanan juga akan memberikan tindak balas fizikal atau fisiologi. Beberapa gejala fizikal tekanan termasuk keletihan, keletihan, bekerja terlalu keras, terbakar, sakit kepala, sakit perut, sakit dada, rasa mengantuk (Blase, 1982), tangan menggeletar, sesak nafas, pening, kegelisahan, berpeluh sejuk, kesihatan, pemikiran keliru atau kesukaran menumpukan perhatian, kehilangan ingatan, hilang selera makan, masalah tidur, dan keupayaan untuk bersosial dengan rakan-rakan (Bacharach, Bauer, & Conley, 1986). Beberapa gejala fisiologi tekanan termasuk peningkatan dalam

tekanan darah, tekanan jantung (Guglielmi & Tatrow, 1998), degupan jantung yang tidak teratur, dan cemas (Bacharach, Bauer, & Conley, 1986).

Beberapa kaedah dibangunkan untuk memberikan tindak balas positif terhadap tekanan yang akan membolehkan guru-guru untuk menjadi lebih berpuas hati dengan peranan mereka sebagai seorang pendidik dan pendidik yang lebih berkesan di dalam kelas. Penurunan dalam prestasi kerja, dan guru kurang terlibat dan bermotivasi dalam apa-apa aktiviti sekolah, menyebabkan guru-guru untuk menunjukkan perasaan kebencian, kekecewaan, kebosanan, cepat marah, tidak berdaya, dan kemurungan (Blase, 1982).

Kaedah positif untuk menangani tekanan yang akan membolehkan guru-guru untuk mengekalkan usaha dan komitmen mereka, menjadikan mereka terus mengemukakan usaha yang diperlukan untuk menjadi seorang guru yang terlibat, berpuas hati, dan berkesan perlu dijalankan seperti melalui teknik pengurusan tekanan dan gaya hidup sihat membolehkan guru untuk menjalankan tanggungjawabnya dengan sempurna (Blase, 1982). Guru yang berpuas hati dengan profesion mereka akan mengalami tekanan yang kurang dan mampu mengekalkan prestasi kerja yang cemerlang.

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.

Penyelidikan mengenai tekanan kerja guru telah banyak dibincangkan oleh penyelidik dalam dan luar negara. Hal ini menunjukkan isu tekanan kerja guru telah mendapat perhatian yang serius oleh semua pihak. Kebanyakan tinjauan terdahulu membincangkan mengenai pelbagai faktor yang mendorong berlakunya tekanan dalam kalangan guru. Masalah tekanan dalam kalangan guru menunjukkan berlakunya peningkatan pada setiap tahun. Hal ini berpunca daripada kegagalan pihak pentadbiran sekolah dan Kementerian Pendidikan dalam mengendalikan skop kerja guru yang kurang jelas. Kebanyakan tekanan guru berpunca daripada isu bebanan tugas, tekanan ekonomi yang mendesak serta kegagalan pihak sekolah dalam memenuhi keperluan sosial guru dan kurang memberikan perhatian terhadap isu yang disuarakan oleh guru (Rohaidah, 2015, Normarina 2015, Ooi dan Aziah (2015) dan Fun, 2008).

2.3 Lebihan Bebanan Tugas

Faktor lebihan bebanan tugas merujuk kepada kerumitan tugas yang dipikul oleh seorang guru dalam menjalankan tanggungjawabnya dalam membimbing, melatih dan menyalurkan ilmu serta maklumat kepada pelajar. Menurut kajian yang telah dijalankan oleh Abdul Malik (2000), bebanan tugas guru yang semakin berat boleh mempengaruhi psikologi seseorang guru kerana mampu menyebabkan guru kehilangan tahap keyakinan diri, hilang tumpuan, cepat marah dan tidak dapat mengawal emosi semasa menjalankan tugas harian di sekolah. Hal ini yang

mendorong kepada berlakunya “stres” dalam kalangan guru pada masa kini. Kajian ini memfokuskan kepada beban tugas yang dipikul oleh guru pada hari ini dalam menjalankan tanggungjawab mereka di sekolah.

Sapora Sipon (2007) menyatakan keadaan seseorang guru yang tidak mampu mengawal kesihatan emosinya mampu mendatangkan kesan negatif kepada perhubungan antara guru dan pelajar dan seterusnya mampu untuk menjejaskan kualiti pendidikan guru di sekolah dan juga profesion perguruan. Hal ini mampu menyebabkan berlakunya halangan dalam usaha pihak Kementerian Pendidikan dalam melahirkan masyarakat yang mampu menjadikan Malaysia sebagai sebuah negara lebih cemerlang dan gemilang dalam bidang pendidikan.

Menurut kajian yang diterokai oleh Bubby & Early (2004) menyatakan walaupun para guru pada hari ini dilihat mempunyai cuti yang banyak oleh kalangan masyarakat namun mereka sering dibebani dengan pelbagai tugas tambahan di luar bidang profesion mereka sebagai seorang guru di sekolah. Hal ini menunjukkan guru pada hari ini tidak hanya terikat dengan tugas harian untuk mengajar sahaja, namun perlu melakukan juga kerja pengurusan pelajar di luar waktu persekolahan dengan menguruskan pelbagai hal ehwal kebajikan pelajar. Kenyataan ini turut disokong oleh Muhammad (2003) yang menyimpulkan bahawa guru pada masa kini terlalu dibebani dengan pelbagai tugas tambahan yang seterusnya mampu memberikan kesan terhadap kehidupan seharian mereka seterusnya mampu memberikan tekanan kepada guru kerana isu lebih bebanan tugas mempunyai hubungan yang kuat terhadap tekanan kerja guru.

Norashid dan Hamzah (2014), berpendapat guru yang mengalami tekanan akibat daripada bebanan tugas yang melampau mampu menjejaskan tahap kualiti kerja serta sering mengalami masalah tatatertib kerja seperti sering ponteng kerja, lambat menghantar tugas mengikut tarikh yang telah ditetapkan oleh pihak pengurusan sekolah, sering mengalami masalah disiplin kerja serta mempunyai hubungan yang bermasalah dengan rakan-rakan, pengetua, murid-murid dan pihak pengurusan sekolah. Hal ini menyebabkan tekanan kepada guru yang lain kerana terpaksa mengambil alih tugas. Tambahan lagi, faktor bebanan tugas ini mampu mendorong guru bersikap lebih agresif, cepat marah dan pada kebiasaanya murid adalah mangsa untuk melepaskan kemarahan dan keletihan yang dialami. Tindakan tersebut mampu menjadikan guru kurang bermotivasi dalam menjalankan tanggungjawab untuk mendidik murid-murid di sekolah.

Selain daripada itu, menurut kajian yang dilakukan oleh Azita (2012) lebih bebanan tugas guru pada hari ini disebabkan oleh guru terikat dengan pelbagai tugas harian iaitu dalam pengajaran dan pembelajaran di sekolah, pengurusan aktiviti kokurikulum pelajar, pengurusan fail minit mesyuarat, menjaga kedatangan pelajar dan pelbagai kerja pengurusan pejabat. Hal ini secara tidak langsung membebankan tugas guru di sekolah kerana terpaksa melakukan kerja tambahan di luar skop kerja seharian sebagai seorang warga pendidik. Oleh itu penyelidik telah membangunkan hipotesis yang pertama iaitu:

H₁ : Terdapat hubungan positif dan signifikan antara faktor lebih bebanan tugas dengan tekanan kerja guru.

2.4 Kekangan Masa

Faktor kekangan masa dalam kalangan guru ini berpunca daripada masalah lebih bebanan tugas dalam kalangan guru dan menjadi faktor penyumbang menyebabkan berlakunya masalah kekurangan masa dalam menyiapkan tugas rutin harian yang terdiri daripada pelbagai tugas tambahan di luar bidang seorang guru. Menurut Raja Maria (2011) kekangan masa merujuk kepada tekanan yang dihadapi oleh guru dalam mengejar silibus pembelajaran yang semakin banyak dan mencabar terutamanya sistem Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT) yang telah dipraktikkan dalam sistem pembelajaran pada hari ini. Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT) ialah keupayaan murid untuk mengaplikasikan pengetahuan, kemahiran, dan nilai dalam membuat penaaakulan dan refleksi bagi menyelesaikan masalah, membuat keputusan, berinovasi dan berupaya mencipta sesuatu. Tujuan diwujudkan KBAT adalah untuk mengubah amalan hafalan kepada pemahaman dan diperlukan bagi penyelesaian saintifik.

Hal ini menyebabkan guru kekurangan masa untuk berehat dan beriadah serta terpaksa mengorbankan masa bersama keluarga demi menyelesaikan tugas harian yang semakin banyak serta mencabar. Hal ini secara tidak langsung akan menyumbang kepada masalah tekanan oleh guru kerana guru terpaksa berhadapan pelbagai konflik yang melibatkan masalah peribadi, keluarga, karenah pihak pengurusan sekolah dan hal ini seterusnya mampu mempengaruhi komitmen semasa menjalankan tugas rutin sebagai seorang guru (Fazura,2011). Guru pada masa kini kekurangan rehat serta masa untuk diri sendiri, keluarga dan masyarakat kerana masalah bebanan tugas yang perlu dilaksanakan.

Hasil kajian oleh Gold (2003), membuktikan bahawa bebanan tugas yang dihadapi oleh guru mempunyai hubungan dengan faktor masa. Hal ini dibuktikan dengan masa yang terlalu terhad guru terpaksa menjalankan tugas di dalam kelas dan di luar waktu persekolahan demi memenuhi tuntutan kerja yang lebih mencabar pada masa kini. Selain itu, skop kerja guru yang tidak jelas menyebabkan guru perlu menjalankan pelbagai tugas dalam tempoh masa yang terhad dan ini sudah menjadi faktor guru merasa tertekan.

Dalam era negara terlibat dengan masalah kegawatan ekonomi menyebabkan pihak kerajaan terpaksa membekukan pengambilan guru baru kerana kekangan kekurangan peruntukan wang yang dihadapi oleh pihak kementerian. Hal ini menyebabkan guru pada hari ini, terpaksa mengambil alih pengajaran lebih daripada lima sehingga lapan buah kelas untuk satu sesi persekolahan. Tambahan lagi, ini belum lagi termasuk terpaksa menggantikan kelas rakan guru lain yang terlibat dengan aktiviti luar (Aishah Bee, 2004). Tambahan lagi, bebanan guru dalam membahagikan masa untuk melakukan persediaan untuk kelas tambahan yang perlu diganti adalah berbeza mengikut kepada kesesuaian dan kemampuan pelajar. Oleh itu penyelidik telah membangunkan hipotesis yang kedua iaitu :

H₂ : Terdapat hubungan positif dan signifikan antara faktor kekangan masa dengan tekanan kerja guru.

2.5 Hubungan Tidak Baik Antara Guru Dengan Murid

Seterusnya, faktor hubungan tidak baik antara guru dengan murid merupakan salah satu penyumbang kepada masalah tekanan dalam kalangan guru pada masa kini. Perhubungan dan interaksi guru dengan murid adalah penting dalam memastikan proses pembelajaran di sekolah dapat mencapai objektif dan matlamat pihak kementerian. Pada era dunia tanpa sempadan, guru lebih perlu lebih bijak dalam berinteraksi dengan murid kerana para murid lebih terdedah dengan pelbagai anasir luar yang boleh memberikan kesan negatif kepada proses pembelajaran sekiranya tidak dipantau serta ditapis terlebih dahulu terhadap sumber maklumat yang diperoleh. Hal ini menunjukkan peranan guru lebih mencabar dalam mendidik murid pada masa kini.

Guru yang mesra murid mampu menggalakkan penglibatan secara aktif semasa proses pembelajaran di dalam kelas (Good & Brophy, 2003). Hal ini membuktikan bahawa dengan mewujudkan persekitaran mesra murid iaitu dengan mengeratkan perhubungan yang baik antara guru dengan murid mampu mempengaruhi minat dan motivasi murid dalam seisi pembelajaran di sekolah. Hal ini mungkin apabila murid merasa selesa dengan guru yang mengajar akan menjadikan suasana seisi pembelajaran di sekolah lebih menyeronokkan serta mampu menarik minat untuk ke sekolah serta mampu memotivasikan diri bagi terus sentiasa berusaha bagi memperoleh keputusan yang cemerlang. Dalam era globalisasi ini, murid lebih memerlukan perhatian daripada seorang guru memandangkan keadaan ekonomi masa kini yang makin membimbangkan menyebabkan ibu bapa hari ini terpaksa berusaha keluar mencari rezeki. Oleh itu, masa yang diluangkan oleh anak-anak terpaksa

dikorbankan dan ini menyebabkan murid masa kini terlalu mengharap perhatian guru semasa berada di sekolah.

Teutteramn & Punch (1992) juga berpendapat interaksi yang tidak baik antara guru dan murid mampu mengalakan murid untuk bersikap memberontak dan menyebabkan terdorong untuk melakukan masalah disiplin di sekolah. Masalah disiplin murid turut menjadi sumber utama kepada tekanan guru pada hari ini. Hal ini kerana guru terpaksa berhadapan dengan murid yang bermasalah dan tambahan lagi zaman sekarang sikap ibu bapa yang terlalu memanjakan anak-anak menyukarkan proses guru dalam mendidik murid di sekolah. Sikap ibu bapa pada masa kini turut membuatkan guru terdedah dengan pelbagai tekanan kerja kerana terpaksa berhadapan dengan pelbagai karenah ibu bapa yang terlalu memanjakan anak dan dalam masa yang sama memegang tanggungjawab yang besar bagi mendidik murid untuk menjadi anak-anak yang berguna pada masa hadapan. Tambahan lagi, faktor kekurangan motivasi dalam diri murid, kekurangan minat untuk belajar juga menyukarkan lagi proses pembelajaran di sekolah dan menjadikan profesion perguruan pada masa kini lebih mencabar.

Seterusnya, masalah guru untuk berkomunikasi dengan murid secara efektif juga mampu meningkatkan tahap kepuasan kerja guru di sekolah. Hal ini kerana mampu mewujudkan salah faham antara kedua belah pihak kerana sistem komunikasi yang kurang berkesan. Murid pula akan kehilangan rasa hormat terhadap guru dan ini sudah semestinya akan menyukarkan lagi seisi pembelajaran di dalam kelas. Apabila hilangnya rasa hormat kepada guru, para murid akan berkelakuan negatif dan sukar untuk mendengar arahan guru. Contohnya murid lebih terdedah kepada bersikap

kurang ajar terhadap guru, membuat bising di dalam kelas, ponteng sekolah dan lain-lain lagi. Hal ini sudah semestinya memberikan tekanan yang agak mencabar kepada emosi guru kerana terpaksa berhadapan dengan tingkah laku murid yang bermasalah (Abdul Rahman Abdul Aziz, 2000). Oleh itu penyelidik telah membangunkan hipotesis yang ketiga iaitu :

H₃ : Terdapat hubungan positif dan signifikan antara faktor hubungan tidak baik antara guru dengan murid dengan tekanan kerja guru.

2.6 Sokongan Pengetua

Pengetua memainkan peranan sebagai penggerak utama yang penting dalam menggerakkan sistem pengurusan sesebuah sekolah. Tambahan lagi, pekerjaan sebagai guru pada masa kini lebih mencabar kerana guru terdedah dengan pelbagai anasir luar yang mendorong berlakunya tekanan emosi semasa menjalankan tugas seharian di sekolah. Oleh itu, guru-guru memerlukan sokongan sosial daripada pelbagai pihak terutamanya pihak pengetua dalam membantu guru menjalankan tanggungjawab yang perlu dipikul semasa berada di sekolah. Sokongan sosial terbahagi kepada dua iaitu sokongan fizikal dan sokongan emosi. Pekerja lebih terdedah kepada masalah tahap tekanan yang serius sehingga menjejaskan tahap kesihatan mental sekiranya kurang mendapat sokongan daripada pihak atasan iaitu peranan penyelia dalam sesebuah organisasi (Sauter *et al.*, 1992).

Sokongan fizikal adalah pelbagai bentuk bantuan dan sokongan yang dapat membantu guru dalam mengendalikan tanggungjawab dalam seisi pengajaran di sekolah.

Contohnya menyediakan pelbagai alat bantuan pembelajaran yang lebih efektif iaitu lebih mesra guru dan pelajar dalam membantu guru menarik perhatian dan minat murid dalam sesi pembelajaran di dalam kelas. Manakala sokongan emosi pula merujuk kepada sokongan secara tidak langsung yang membantu dalam meningkatkan semangat dan motivasi guru dalam menjalankan tugas seharian terutamanya meningkatkan mutu pembelajaran dalam kelas dan seterusnya mampu meningkatkan prestasi kerja harian di sekolah (Stansfeld, Marmot dan Wilkinson, 2006).

Ling (2014) turut berpendapat bahawa sokongan sosial di tempat kerja merupakan keperluan untuk setiap pekerja bagi membantu dalam meningkatkan prestasi dan produktiviti kerja. Tambahan lagi, apabila guru lebih memahami mengenai peranan dan tanggungjawab yang perlu dipikul, maka guru dapat melaksanakan tanggungjawab dengan lebih baik dan kurang terasa terbeban kerana mempunyai semangat mendidik yang kuat dalam diri setiap guru.

Hal ini dapat membantu guru dalam mengharungi pelbagai halangan dan cabaran sebagai seorang pendidik. Selain daripada itu, kenyataan ini turut disokong oleh kajian oleh Md Lazim (2012) yang menyokong bahawa pekerja yang sentiasa mendapat sokongan akan merasa diri dihargai dan berasa lebih gembira semasa menjalankan tugas seharian serta melakukan kerja dengan lebih ikhlas dalam menyalurkan tenaga serta menjana idea baru dalam usaha meningkatkan produktiviti dan seterusnya membantu dalam pembangunan sesebuah organisasi.

Menurut kajian yang dikemukakan oleh Kamaruddin (2007), jika pihak pentadbir tidak mendengar pandangan serta pendapat yang diberikan oleh guru akan menyebabkan guru kurang produktif dalam kerjaya sebagai seorang pendidik kerana merasakan diri tidak penting serta tidak dihargai oleh pihak pentadbir sekolah dan seterusnya mampu mengurangkan tahap keyakinan guru dalam kerjaya sebagai pendidik. Hal ini menunjukkan guru akan merasa lebih dihargai dan gembira sekiranya pandangan didengari serta diberi peluang bagi mengemukakan pandangan dalam meningkatkan tahap prestasi pengajaran guru di sekolah. Guru adalah insan yang berhadapan dengan murid setiap hari dan lebih memahami setiap telatah yang ditunjukkan oleh setiap murid yang dididik di sekolah dan lebih memahami tingkah laku murid. Oleh itu penyelidik telah membangunkan hipotesis yang keempat iaitu:

H₄: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara faktor sokongan pengetua dengan tekanan kerja guru.

2.7 Sokongan Rakan Sekerja

Rakan sekerja merupakan individu terdekat dalam menjalankan tugas harian sebagai seseorang pekerja dalam sesebuah organisasi. Sokongan rakan sekerja adalah penting dalam membantu pekerja untuk mengurangkan kadar stress dan bebanan kerja yang ditanggung dalam sesebuah organisasi. Hal ini kerana tanpa sokongan rakan sekerja, pekerja akan merasakan bersendirian dalam menjalankan tugas dan mudah merasakan bebanan tugas yang dipikul. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya sokongan rakan sekerja dalam membantu mengurangkan stres kerja dalam sesebuah organisasi (Manzoor, Awan & Mariam, 2012). Tambahan lagi, sokongan rakan sekerja mampu

membantu dalam mengurangkan tahap tekanan kerja dan bebanan tugas seharian (Hamann & Foster, 2014).

Interaksi positif dalam hubungan sesama rakan sekerja mampu meningkatkan tahap kesejahteraan pekerja kerana pekerja boleh bekerja dengan lebih berkesan jika mendapat sokongan daripada rakan sekerja (Yip *et al.* 2008). Hal ini menunjukkan persekitaran rakan sekerja yang positif mampu membantu ke arah meningkatkan tahap motivasi dan produktiviti pekerja dalam organisasi. Sokongan rakan sekerja dapat dilihat dari segi saling bantu membantu antara satu sama lain jika terdapat sebarang masalah dalam menjalankan tugas, berkongsi beban kerja secara adil dan saksama, dan saling memberikan sokongan antara satu sama lain sama ada dari segi sokongan fizikal dan emosi dalam meningkatkan keyakinan seseorang pekerja semasa menjalankan tugas. Sokongan rakan sekerja ini penting dalam membantu masalah tekanan kerja yang dihadapi (Gillespie *et al.*, 2001).

Kekurangan sokongan daripada rakan sekerja serta kekurangan hubungan interpersonal di tempat kerja boleh menyumbang kepada masalah tekanan kerja kerana mengalami masalah keletihan emosi, tahap kepuasan kerja yang rendah dan kurang keyakinan diri untuk meningkatkan prestasi kerja (Davison & Cooper, 1981). Hal ini kerana hubungan yang erat antara rakan sekerja dapat mewujudkan suasana kekeluargaan dalam organisasi dan keharmonian yang diwujudkan mampu menghilangkan rasa penat semasa menjalankan tugas kerana merasakan diri lebih dihargai dalam organisasi (Roslan, 2011).

Hubungan interpersonal guru melibatkan hubungan sesama guru termasuk penolong kanan pelajar, pembantu penolong kanan, dan penolong kanan pentadbiran sekolah. Jurang perbezaan terhadap layanan guru senior dan junior boleh memberikan tekanan kepada emosi dan kerja guru. Hal ini kerana, kebanyakan guru yang baru terpaksa mengambil alih tugas guru senior terutamanya aktiviti di luar kelas seperti aktiviti kokurikulum sekolah. Apabila tiada unsur tolak ansur sesama rakan sekerja dan sokongan antara satu sama lain akan menyumbang kepada masalah tekanan kerja guru. Hubungan rakan sekerja yang baik mampu meningkatkan motivasi guru dalam menjalankan tanggungjawab sebagai seorang pendidik (Cooper & Kelly 1993). Hal ini selaras dengan hasil kajian daripada Dunham (1997) yang turut berpendapat bahawa sokongan rakan sekerja yang lemah antara guru mampu menjadi sumber utama kepada masalah tekanan kerja guru. Oleh itu penyelidik telah membangunkan hipotesis terakhir dalam kajian ini iaitu:

H₅: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara faktor sokongan rakan sekerja dengan tekanan kerja guru.

2.8 Model Sokongan

Melalui kajian ini, penyelidik telah mencadangkan bagi mengikuti *Model Job demand control support* (Karasek, 1979). Model ini diharapkan dapat membantu memberikan lebih pemahaman kepada penyelidik dalam membangunkan serta mengukuhkan lagi kerangka konseptual dalam kajian ini. Tujuan teori ini diterokai oleh penyelidik adalah untuk memastikan ada sokongan model yang sesuai dengan hubungan yang telah dibangunkan oleh penyelidik melalui hipotesis yang telah dibangunkan melalui

kajian ini sebagai bukti kukuh bagi membuktikan hasil kajian yang dikemukakan dalam bahagian seterusnya. *Model Job demand control support* menjadi penentu penting dalam penentuan kesejahteraan dan kesihatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan telah menjadi pengaruh dalam model tekanan kerja dalam psikologi kesihatan pekerjaan sejak tahun 1980 an lagi (Lindfors, 2007).

Model Job demand control support memfokuskan kepada dua aspek utama yang mendorong berlakunya tekanan kerja iaitu keseimbangan keperluan pekerja terhadap pekerjaannya dan kawalan kerja oleh pihak atasan dalam pengurusan sesebuah organisasi. Konflik dan ketegangan dalam dua situasi ini akan menimbulkan masalah emosi dan tekanan kepada kedua-dua belah pihak disebabkan oleh berlainan matlamat dan berbeza keperluan. Keperluan pekerja lebih memfokuskan kepada psikologi persekitaran tempat kerja yang boleh membuatkan pekerja berasa tertekan iaitu peraturan ketat di tempat kerja, keperluan kerja yang melepasi tahap kesediaan dan kemampuan pekerja, kekangan masa dan kesulitan dalam menyiapkan tugas di luar kemahiran yang dimiliki.

Manakala, dari aspek kawalan pula lebih merujuk kepada peranan yang dimainkan oleh pihak atasan dalam menguruskan pekerja bawahan termasuk dalam membuat keputusan. Hal ini kerana dalam proses pembuatan keputusan pihak atasan perlu mengambil kira keperluan serta kehendak pekerja di samping dalam usaha mencapai matlamat dan misi sesebuah organisasi.

Model ini menyatakan bahawa pekerja yang menetapkan matlamat yang tinggi dalam bidang pekerjaan yang diceburi lebih berisiko untuk tertekan berbanding pekerja yang

kurang kisah mengenai misi serta matlamat yang ingin dicapai dalam pekerjaannya. Hal ini kerana, pekerja yang berpegang tinggi kepada tuntutan kawalan akan menjadi lebih tertekan berbanding pekerja yang mempunyai tuntutan kawalan yang rendah. Sebagai contoh pekerjaan guru pada masa kini menyebabkan terikat dengan masalah peranan kerana terpaksa memegang pelbagai peranan dan jawatan dalam menjalankan tugas di sekolah. Hal ini menyebabkan guru terpaksa berhadapan dengan pelbagai tugas tambahan yang diberikan walaupun tiada kemahiran terutamanya dalam mengendalikan aktiviti kokurikulum di sekolah.

Tambahan lagi, teori ini turut mengemukakan bahawa pekerja yang memegang jawatan yang tinggi lebih merasakan tertekan. Hal ini kerana, pihak atasan perlu bertanggungjawab dalam menjalankan tanggungjawab menguruskan organisasi secara baik dan setiap keputusan yang dibuat bakal memberikan kesan kepada semua pihak dalam organisasi. Selain daripada itu, pekerja yang tidak mempunyai kemahiran terhadap tugas yang dipikul turut mengalami tekanan. Pekerja yang kurang berkemahiran dalam bidang yang diceburi bakal berhadapan dengan pelbagai masalah lain kerana tidak dapat mengawal emosi bagi berhadapan dalam situasi tertekan yang dihadapi dan ini seterusnya mampu menghalang prestasi pekerja dalam menyelesaikan tugas yang dipertanggungjawabkan oleh pihak organisasi.

Menurut Karasek (1979), tuntutan kerja merangkumi tekanan psikologi pekerja melalui pencapaian yang ingin dicapai, bebanan kerja yang dipikul, tekanan yang tidak dijangka berkaitan dengan tugas dan konflik peribadi semasa di tempat kerja. Namun model ini telah dipertikaikan oleh Johnson (1986) kerana teori ini hanya memberikan tumpuan hanya kepada kawalan kerja sebagai sumber tekanan tanpa

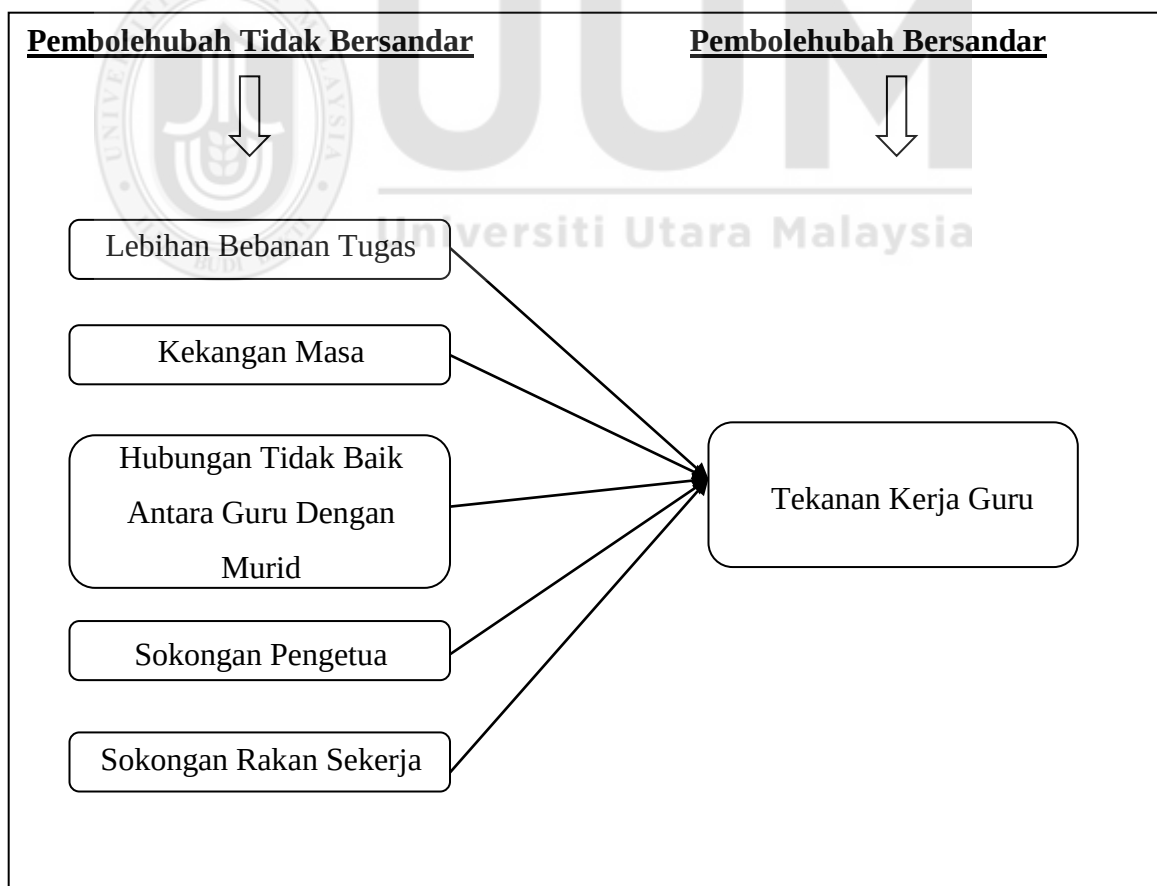
memasukkan elemen sokongan sosial yang sangat penting sebagai salah satu media moderator kepada kawalan kerja. Dalam konteks kajian ini penyelidik melihat dari aspek bebanan tugas, kekangan masa, hubungan tidak baik antara murid dan guru, sokongan pengetua dan sokongan rakan sekerja. Kesemua faktor ini diselaraskan dengan beberapa pendapat yang telah dikemukakan dalam teori ini.

Model kawalan ini bertujuan bagi seimbangkan keperluan pekerjaan dan kawalan autonomi. Robert Karasek berpendapat bahawa pekerja yang mempunyai kawalan kerja yang rendah akan merasa lebih tertekan. Hal ini kerana pekerja yang berada pada aras kawalan kerja rendah kurang berkemahiran dalam skop tugas yang perlu dilakukan dan ini akan menjejaskan kualiti kerja. Pekerja yang berada pada aras rendah ini pada kebiasaanya mengalami pengurangan autonomi dalam kerja yang dikendalikannya. Tambahan lagi, akan menyebabkan pekerja kekurangan pilihan dalam pembuatan keputusan semasa mengendalikan kerja dan seterusnya akan menjejaskan tahap kepuasan bekerja.

Bagi permintaan kerja yang tinggi pula merujuk kepada jumlah masa yang diberikan bagi menyiapkan tugas adalah tidak selaras. Hal ini menunjukkan bebanan kerja yang dipikul tidak selaras dengan jumlah masa yang diperuntukkan bagi menyiapkan tugas. Apabila pekerja terlalu mengejar masa akan menyebabkan kualiti kerja atau output yang dihasilkan adalah tidak berkualiti kerana pekerja menjalankan tugas dalam keadaan emosi yang tidak stabil dan dalam keadaan tertekan. Model ini juga turut mengemukakan empat dimensi kepada tekanan iaitu pekerjaan yang mempunyai tekanan tinggi, pekerjaan pasif, pekerjaan aktif dan pekerjaan yang tahap tekanan adalah rendah.

2.9 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian literatur yang telah diterokai oleh penyelidik melalui bab terdahulu, satu kerangka konseptual telah dibentuk seperti rajah di bawah. Penyelidik telah membangunkan satu kerangka konseptual yang terdiri daripada tekanan kerja sebagai pemboleh ubah bersandar, manakala pemboleh ubah tidak bersandar terdiri daripada faktor-faktor yang menyumbang kepada tekanan kerja dalam kalangan guru iaitu lebih bebanan tugas, kekangan masa, hubungan tidak baik antara guru dengan murid, sokongan pengetua dan hubungan rakan sekerja.



Rajah 2.1

Kerangka Konseptual

2.8 Kesimpulan

Secara keseluruhannya, bab ini memfokuskan kepada penyelidikan terdahulu dan merungkai secara mendalam mengenai isu dalam kajian ini. Perbincangan terperinci telah dijalankan berdasarkan pembolehubah penyelidikan. Bab ini juga telah membincangkan mengenai model yang berkaitan bagi membantu penyelidik dalam membangunkan kerangka konseptual dalam kajian ini. Dalam bab yang seterusnya pula, penyelidik akan menerangkan secara terperinci mengenai prosedur dan metodologi kajian yang digunakan dalam proses pengumpulan data dan analisis dalam kajian ini.



BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan

Bab ini penyelidik akan menerangkan mengenai kaedah pengumpulan data, populasi, persampelan kajian, saiz sampel dan unit analisis. Bagi memperoleh satu kajian yang berkualiti dan boleh dipercayai kesahihannya, metodologi merupakan aspek yang perlu diberikan keutamaan dalam sesebuah kajian. Metodologi dapat menjamin kaedah yang dipilih oleh penyelidik dalam kajian ini adalah bersesuaian dengan pemboleh ubah yang ingin dikaji melalui hipotesis-hipotesis yang telah dibentuk dalam kajian. Bab ini juga turut membincangkan secara mendalam mengenai prosedur pengumpulan data, kaedah penganalisan data, kajian rintis, analisis data dan diakhiri dengan rumusan keseluruhan bab ini.

3.2 Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian ditakrifkan sebagai prosedur dan kaedah pengumpulan data yang telah dipilih oleh penyelidik bagi menganalisis data yang diperolehi melalui kaedah tinjauan (Sekaran, 2003). Reka bentuk kajian ini adalah tergolong dalam bahagian *Descriptive Research* di sub-bahagian kajian tinjauan. Tujuan menggunakan reka bentuk kajian ini untuk menentukan perkaitan antara faktor-faktor yang mendorong

kepada masalah tekanan kerja di dalam kalangan guru. Selain itu, kajian ini menggunakan bahan set soalan kaji selidik dan diberikan kepada responden untuk menjawabnya. Reka bentuk kajian ini adalah penting kepada setiap penyelidik yang menjalankan proses penyelidikan kerana dapat membantu penyelidik bagi memastikan secara terperinci idea-idea yang dikemukakan melalui prosedur yang dipilih adalah selaras dengan prosedur analisis yang mampu membantu penyelidik dalam menyokong kajian yang telah dijalankan (Creswell , 2003).

Penyelidik telah memilih kaedah pendekatan kuantitatif dalam kajian ini yang menggunakan kaedah soalan kaji selidik secara tertutup iaitu setiap struktur soalan yang dikemukakan adalah berbentuk pilihan kerana penyelidik mahu mengawal skop jawapan daripada responden. Hal ini adalah penting bagi memastikan kesahihan dan kebolehpercayaan kajian ini tanpa ada sebarang kesilapan yang lebih kepada soalan berbentuk berat sebelah (Creswell, 2003). Selain itu, melalui pendekatan kuantitatif ini dapat membantu penyelidik dalam mengesahkan objektif yang ditentukan dalam bab satu dan seterusnya dapat membantu penyelidik dalam membangunkan hipotesis kajian melalui bab seterusnya.

3.3 Populasi, Persampelan Kajian dan unit Analisis

Menurut Sekaran (2003), populasi merujuk kepada seluruh individu atau kumpulan yang menepati keperluan penyelidik dalam mencapai objektif kajian dan seterusnya dapat membantu dalam menguji hipotesis yang telah dibangunkan oleh penyelidik dalam kajian ini.

Populasi dalam kajian ini adalah guru-guru di tiga buah sekolah rendah yang telah dipilih oleh penyelidik sekitar daerah Kubang Pasu, Jitra, Kedah. Jumlah keseluruhan populasi yang dipilih oleh penyelidik adalah sebanyak 220 orang.

Persampelan pula merujuk kepada individu yang mewakili setiap kumpulan atau subjek daripada populasi yang dipilih. Subjek bermaksud bahagian tertentu dalam populasi yang akan digunakan sebagai sampel untuk memilih responden. Dalam kajian ini, penyelidik telah memilih untuk menggunakan prosedur sampel yang telah dicadangkan oleh Krejcie and Morgan (1970). Berdasarkan jadual prosedur yang dikemukakan menunjukkan jumlah saiz sampel yang sesuai dalam kajian ini adalah 140 orang responden. Oleh itu penyelidik telah mengedarkan sebanyak 140 set borang kaji selidik, namun hanya 120 set sahaja yang berjaya dikembalikan semula kepada penyelidik. Jadual 3.2 di bawah menunjukkan jumlah keseluruhan populasi dalam kajian ini.

Jadual 3.1

Jumlah Keseluruhan Guru Di Tiga Buah Sekolah

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	A	80
2.	B	60
3.	C	80
Jumlah Keseluruhan		220

Penyelidik telah memilih persampelan tidak keberangskalian iaitu teknik persampelan mudah (*Convenience sampling*). Kaedah ini adalah paling mudah bagi penyelidik mendapatkan sampel daripada populasi yang sedia ada dan mudah didapati. Dalam kajian ini, penyelidik memilih sesiapa sahaja dalam kelompok populasi yang bersetuju untuk menjawab dan dijadikan responden dalam kajian ini. Hal ini akan menjimatkan masa penyelidik dan memudahkan proses pengumpulan data yang dilakukan.

3.4 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data adalah proses yang paling penting dalam menjalankan sesuatu kajian. Hal ini kerana melalui kaedah pengumpulan data yang dipilih akan menentukan hasil output terhadap kajian yang dijalankan, seterusnya mampu menjawab persoalan kajian, pengujian hipotesis dan analisis data dalam sesebuah kajian yang dijalankan oleh penyelidik.

Sebelum mengedarkan borang kaji selidik, penyelidik telah memohon surat kebenaran daripada pihak Kementerian Pelajaran Malaysia melalui Bahagian Perancangan dan Penyelidikan dasar Pendidikan. Setelah kebenaran diperolehi, penyelidik mendapatkan kebenaran daripada pihak Jabatan Pelajaran Negeri Kedah bagi mendapatkan guru sekolah sebagai sampel kajian. Setelah mendapat kebenaran daripada pihak pengurusan sekolah, penyelidik pergi sendiri ke sekolah-sekolah terlibat untuk mengedarkan soal selidik, menerangkan tatacara menjawab soal selidik, taklimat pentadbiran kepada pihak sekolah dan memungut soal selidik untuk tindakan selanjutnya.

3.5 Kaedah Pengumpulan Data

Dalam kajian ini, penyelidik memilih kaedah pengumpulan data primer. Data primer adalah maklumat mengenai pemboleh ubah yang digunakan dalam kajian adalah diterima oleh penyelidik berdasarkan kumpulan fokus. Hal ini menunjukkan bahawa penyelidik telah menggunakan semula soalan kaji selidik yang telah digunakan oleh penyelidik yang lain tetapi adalah berkaitan dengan tajuk penyelidik dalam kajian ini dengan mengedarkan kepada kumpulan fokus dalam kajian ini.

Melalui kajian ini, penyelidik memilih untuk menggunakan satu set borang soal selidik. Kaedah ini dapat memastikan responden dapat menjawab mengikut kepada kesesuaian masa masing-masing dan di mana-mana sahaja. Selain daripada itu, akan memudahkan responden serta menggalakkan penglibatan responden secara keseluruhan dalam kajian ini kerana kerahsiaan identiti responden adalah menjadi keutamaan penyelidik melalui kaedah borang soal selidik.

Borang soal selidik terdiri daripada empat bahagian utama iaitu A, B, dan C. Bahagian A meliputi soalan berkaitan latar belakang ataupun demografi responden iaitu jantina, status, bangsa, kelulusan tertinggi dan pengalaman mengajar. Bahagian B pula, mengemukakan soalan yang menggambarkan pemboleh ubah bersandar iaitu mengukur tahap tekanan yang dihadapi oleh guru. Bahagian ini terdiri daripada enam soalan utama. Seterusnya bahagian C pula mengukur pemboleh ubah tidak bersandar iaitu faktor-faktor tekanan dalam kalangan guru. Bahagian C terbahagi kepada lebih bebanan tugas yang terdiri daripada lima soalan, kekangan masa terdiri daripada lima soalan, hubungan tidak baik guru dengan murid terdiri daripada tujuh soalan,

sokongan pengetua yang terdiri daripada lima soalan dan akhir sekali hubungan rakan sekerja yang mempunyai lima soalan juga secara keseluruhannya. Responden dikehendaki menjawab semua soalan yang terkandung dalam borang soal selidik dengan memberikan tahap persetujuan menggunakan Skala Likert 7 mata yang terdiri daripada 1=Sangat Tidak Setuju, 2=Tidak setuju, 3=Lebih kepada Tidak Setuju, 4=Lebih kepada Setuju, 5=Setuju, 6=Sangat Setuju dan 7=Tidak Pasti. Manakala Jadual 3.2 pula menunjukkan pembahagian soalan kaji selidik yang digunakan.

Jadual 3.2

Pembahagian Soal Kaji Selidik

Bahagian	Item	Bil	Skala	Soalan	Sumber
		Item			
A	Latar Belakang Responden	6	Nominal	1. Jantina	
				2. Umur	
				3. Status Perkahwinan	
				4. Kelulusan Ikhtisas	
				5. Pengalaman mengajar	
				6. Gred Jawatan	

Table 3.2 (Sambungan)

Bahagian	Item	Bil Item	Skala	Soalan	Sumber
B	Tahap Tekanan Kerja	6	Skala Likert 7 Mata	1. Saya sering mengalami perubahan emosi, sukar untuk membuat keputusan, sukar memberikan tumpuan semasa di tempat kerja dan sering menjadi pelupa. 2. Saya sangat bergantung kepada ubat, alkohol, kafein dan nakotin untuk mengurangkan tekanan. 3. Saya kerap mengalami kesakitan di bahagian otot terutamanya leher ,kepala, belakang badan dan bahu. 4. Saya cepat berasa letih walaupun selepas mendapat tidur yang cukup. 5. Saya tidak bersemangat menghadapi hari esok. 6. Saya sering hilang selera makan.	<i>NSAD Stress Questionnaire</i>



UUM
Universiti Utara Malaysia

Table 3.2 (Sambungan)

Bahagian	Item	Bil Item	Skala	Soalan	Sumber
C	Faktor-Faktor Tekanan	5	Skala Likert 7 mata	1. Saya sering membawa pulang tugas ke rumah	<i>NSAD Stress Questionnaire</i>
	a) Lebihan Bebanan Tugas			2. Saya sering menyelesaikan tugas sehingga lewat malam. 3. Saya terpaksa melakukan pelbagai tugas yang bukan dalam bidang kerja saya. 4. Saya terpaksa membuat tugas secara sendirian supaya tugas tersebut dapat dilakukan dan di selesaikan dengan betul. 5. Tugas guru hanya meliputi tugas rutin sahaja	
	b) Kekangan Masa	5	Skala Likert 7 mata	1. Saya tidak mempunyai masa yang cukup untuk menyelesaikan tugas. 2. Saya tidak mempunyai masa untuk membuat sebarang aktiviti luar mahupun hobi yang digemari. 3. Saya tidak dapat menyelesaikan kesemua tugas dengan baik. 4. Saya terpaksa mengambil masa yang lama untuk menyelesaikan tugas. 5. Saya tidak dapat menyelesaikan tugas yang banyak dalam masa yang telah ditetapkan.	<i>NSAD Stress Questionnaires</i>

Table 3.2 (Sambungan)

Bahagian	Item	Bil Item	Skala	Soalan	Sumber
c)	Hubungan Tidak Baik Guru Dengan Murid	7	Skala Likert 7 Mata	1. Para pelajar tidak menghormati saya sebagai guru.	<i>Teachers Satisfaction Questionnaires (Lester,1982)</i>
				2. Saya tidak mempunyai hubungan yang baik dengan pelajar.	
				3. Saya tidak mendapat kerjasama yang baik dari para pelajar.	
				4. Saya tidak pernah memberikan sokongan terhadap pelajar.	
				5. Saya sering tidak menyiapkan tugas yang diberikan.	
				6. Pelajar sering menguji tahap kesabaran saya semasa mengajar.	
				7. Saya tidak pernah mendengar pendapat para pelajar	
d)	Sokongan Pengetua	5	Skala Likert 7 Mata	1. Pengetua sering memberikan pujian terhadap kerja yang saya lakukan.	<i>Teachers Satisfaction Questionnaires (Lester,1982)</i>
				2. Pengetua sering membantu jika diperlukan.	
				3. Pengetua sering memberikan sokongan kepada guru-guru.	
				4. Pengetua sering memberikan cadangan supaya memperbaiki teknik pengajaran.	
				5. Pengetua sentiasa mendengar cadangan dan pendapat para guru.	

Table 3.2 (Sambungan)

Bahagian	Item	Bil Item	Skala	Soalan	Sumber
	e) Sokongan Rakan Sekerja	5	Skala Likert 7 Mata	1. Saya akan mendapatkan pertolongan rakan sekerja apabila saya memerlukan. <i>Gmelch(1982), Walt(1987) dan</i> 2. Semua rakan sekerja saya senang didekati dan peramah. <i>Tuettennmann& Punch(1992) Questionnaires</i> 3. Rakan sekerja saya sering memberikan sokongan dan sentiasa membantu sekiranya mengalami masalah semasa menyiapkan tugas harian sekolah. 4. Saya sering berkongsi masalah yang dihadapi di sekolah dengan rakan sekerja saya. 5. Rakan sekerja saya sering membahagikan tugas harian di sekolah secara adil dan saksama.	

3.6 Kajian Rintis

Sebelum mengedarkan borang kaji selidik yang sebenar, penyelidik perlu menjalankan kajian rintis terlebih dahulu. Kajian rintis adalah penting bagi memberikan kebolehpercayaan dan kesahihan sesuatu instrumen yang digunakan oleh penyelidik dalam sesebuah kajian (Macnee dan McCabe, 2008). Hal ini menunjukkan

bahawa kajian rintis ini dapat membantu mengesahkan dan memeriksa sama ada terdapat sebarang kesilapan atau batasan yang akan berlaku selepas pembangunan soal selidik dengan mendapat sambutan langsung daripada responden pra-ujian. Selain itu, melalui kajian rintis, penyelidik ingin memastikan kebolehterimaan instrumen dengan memerhatikan dan mengenalpasti sama ada responden memahami apabila membaca dan menjawab soalan yang telah dikemukakan. Sampel sasaran untuk ujian perintis adalah responden yang mempunyai ciri dan sifat yang serupa dengan responden yang sebenar.

Selain itu, ujian rintis dijalankan kerana jika ada kesilapan dalam struktur soal selidik, penyelidik perlu melakukan pembetulan sebelum melakukan pengumpulan data secara besar-besaran. Contoh subjek yang harus diperhatikan ialah struktur soalan, praktik pengajaran, bahasa dan kata-kata, dan mengenal pasti masa yang diperlukan untuk menyelesaikan soal selidik untuk memastikan keselesaan responden. Tambahan pula, ujian rintis adalah penting untuk kajian ini walaupun item yang digunakan dalam soal selidik disesuaikan dengan persoalan yang mantap tetapi disebabkan oleh kumpulan responden yang berlainan mungkin bertindak balas dengan cara yang berbeza.

Dalam kajian ini, penyelidik mengedarkan instrumen kepada responden secara rawak iaitu sebanyak 30 set soalan selidik telah diedarkan kepada guru yang mengajar di beberapa buah sekolah rendah di sekitar daerah Kubang Pasu, Jitra. Menurut Hair (2010), nilai kepercayaan yang dianggap baik ialah dalam lingkungan nilai 0.6 sehingga 0.7. Secara keseluruhannya menunjukkan hasil analisis pada semua item

pemboleh ubah yang digunakan dalam kajian ini adalah sesuai dan boleh diterima pakai.

Jadual 3.3
Statistik Kebolehpercayaan Mengikut Pemboleh ubah

Jenis Pemboleh ubah	<i>N Of Items</i>	Nilai Alpha Cronbarch
Pemboleh ubah Bersandar	6	0.755
Tahap Tekanan Kerja		
Pemboleh ubah Tidak Bersandar		
Bebanan Tugas	5	0.715
Kekangan Masa	5	0.835
Hubungan	7	0.819
Sokongan Pengetua	5	0.930
Rakan Sekerja	5	0.833

3.7 Analisis Data

Analisis data adalah penting bagi menerangkan secara terperinci mengenai hasil kajian yang telah dijalankan. Selain itu, dapat menguji hipotesis dan menjawab persoalan kajian yang telah dinyatakan oleh penyelidik dalam bab pertama. Analisis ini, dijalankan dengan menggunakan perisian Statistik *SPSS IBM 22* untuk mengenal pasti kesemua analisis yang diperlukan bagi menentukan sama ada hasil analisis yang dijalankan adalah diterima ataupun ditolak. Data-data yang diperoleh akan dianalisis

berdasarkan objektif dan hipotesis kajian. Penggunaan perisian ini mampu membantu penyelidik bagi mengukur ujian kajian rintis, analisis deskriptif, analisis normaliti, analisis faktor, analisis kolerasi dan analisis regresi.

3.7.1 Analisis Normaliti

Analisis normaliti adalah penting bagi menentukan sama ada data yang digunakan adalah normal ataupun tidak. Analisis ini ditentukan dengan mengukur nilai *Skewness* dan *Kurtonis*. *Kurtonis* merujuk kepada ketinggian pengagihan dan *Skewness* digunakan bagi mengukur keseimbangan pengagihan data melalui instrumen yang telah diedarkan oleh penyelidik. Nilai statistik yang berada dalam lingkungan julat antara +1 sehingga -1 menunjukkan bahawa set data yang diedarkan adalah dalam lingkungan taburan normal (Hair el, 2010).

3.7.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan ciri-ciri masyarakat, peristiwa, atau situasi kerana ia memberikan pemahaman yang lebih baik tentang ciri-ciri kumpulan dalam keadaan tertentu. Tujuan utama analisis ini dijalankan adalah untuk mendapatkan nilai berkenaan profil responden. Bagi bahagian demografi, ia melibatkan proses pengumpulan data kuantitatif seperti jantina, umur, status perkahwinan, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja. Dengan menggunakan SPSS, transformasi dari data melalui instrumen

yang diedarkan dipindahkan ke nilai statistik bagi memperoleh frekuensi dan peratusan secara keseluruhan (Sekaran & Bougie, 2013).

Menurut Sekaran & Bougie(2013), analisis deskriptif juga digunakan untuk meringkaskan hasil set data untuk mengukur kecenderungan pusat seperti min dan nilai sisihan piawai untuk pemboleh ubah bergantung dan bebas. Purata adalah purata set data manakala sisihan piawai menyediakan indeks penyebaran untuk pengedaran atau kebolehan ubahan data.

3.7.3 Analisis Kolerasi

Melalui analisis kolerasi ini, penyelidik ingin mengenal pasti kekuatan hubungan di antara pemboleh ubah tidak bersandar (lebih beban tugas, kekangan masa, hubungan tidak baik antara guru dengan murid, sokongan pengetua dan hubungan rakan sekerja) terhadap pemboleh ubah bersandar iaitu tekanan kerja. Analisis kolerasi ini digunakan bagi menguji kekuatan hubungan antara pemboleh ubah tidak bersandar dan pemboleh ubah bersandar dalam sesebuah kajian yang telah dijalankan (Coakes & Steed, 2007).

Kekuatan adalah ukuran untuk mengetahui sama ada korelasi adalah positif atau negatif. Untuk mentafsir pekali korelasi, penyelidik perlu mengenal pasti pekali dan nilai kepentingannya dengan nilai (p) (Coakes & Steed, 2007). Untuk pekali korelasi, jika hasil menunjukkan +1.0, tafsiran menunjukkan nilai sebagai korelasi positif yang sempurna antara dua pemboleh ubah,

sementara itu, jika hasil -1.0 menunjukkan nilai sebagai korelasi negatif yang sempurna (Gliner Morgan & Leech, 2009). Untuk nilai signifikan (p) yang boleh diterima ialah 0.01 atau 0.05 (Coakes & Steed, 2007).

Secara kesimpulannya, analisis kolerasi digunakan bagi melihat perkaitan antara dua pemboleh ubah yang diuji hubungan kedua-duanya dengan melihat hubungan signifikan, kekuatan hubungan, bentuk hubungan dan arah hubungan. Hubungan signifikan antara dua pemboleh ubah akan diuji secara statistik signifikannya berdasarkan nilai alpha 0.05 atau mana-mana nilai yang digunakan oleh penyelidik. Apabila kedua-dua pemboleh ubah yang diuji membuktikan bahawa mempunyai hubungan yang signifikan maka hubungan antara kedua pemboleh ubah akan diuji. Kekuatan kolerasi menunjukkan perkaitan antara dua pemboleh ubah yang diuji. Nilai (r) akan dibaca apabila wujudnya perkaitan. Jika tiada perkaitan penyelidik tidak perlu membaca nilai (r). Hal ini kerana nilai (r) menunjukkan sejauh mana kekuatan sesuatu perkaitan iaitu berada pada tahap sangat kuat, sederhana ataupun lemah. Jadual 3.3 di bawah menunjukkan julat koefisien dan kekuatan hubungan dalam analisis kolerasi

Jadual 3.4

Julat Nilai Alfa Koefisien

<i>Julat Koefisien</i>	<i>Kekuatan Hubungan</i>
$\pm 0.91 - \pm 1.00$	Sangat kuat
$\pm 0.71 - \pm 0.90$	Tinggi
$\pm 0.41 - \pm 0.70$	Sederhana
$\pm 0.21 - \pm 0.40$	Lemah
$\pm 0.01 - \pm 0.20$	Tiada hubungan, sangat lemah

Sumber : Hair el. al (2008)

3.7.4 Analisis Regresi

Ujian analisis regresi menggunakan koefisi r bagi menerangkan kekuatan hubungan antara dua pemboleh ubah. Dalam kajian ini, penyelidik boleh meramalkan pengaruh pemboleh ubah bersandar dan tidak bersandar. Oleh itu, analisis regresi ini akan membolehkan penyelidik mengenal pasti berapa banyak varians dalam pemboleh ubah yang dikaji.

Nilai *R-square* (R^2) digunakan untuk mentafsir data varians yang dijelaskan oleh kedua-dua pemboleh ubah dalam kajian ini (Gliner *et al.*, 2009). Nilai ini memberi penjelasan mengenai kekuatan hubungan yang wujud antara pemboleh ubah bersandar dan tidak bersandar. Nilai *R-square* adalah dari 0 hingga 1.00. Manakala Bhatti *et al.* (2012) menjelaskan bahawa semakin tinggi nilai R adalah yang paling kuat mempengaruhi.

3.8 Kesimpulan

Dalam bab ini, penyelidik menjelaskan mengenai kesemua prosedur dan analisis secara sistematik yang telah digunakan dalam kajian ini. Penjelasannya bermula dari perancangan untuk reka bentuk penyelidikan, membangunkan instrumen, mengumpul data, memasukkan data ke dalam SPSS dan berserta tafsiran. Bab seterusnya akan membincangkan penganalisis lanjutan tentang analisis data.

BAB 4

DATA ANALISIS

4.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan secara terperinci mengenai hasil dapatan kajian yang diperoleh oleh penyelidik berdasarkan soal selidik yang telah diedarkan kepada responden. Melalui analisis data yang telah dilakukan, penyelidik telah memilih untuk menggunakan, kaedah kekerapan, peratusan, analisis skor min, profil demografi responden, analisis faktor, analisis normaliti, analisis kolerasi pearson dan analisis regresi pelbagai.

4.2 Profil Responden

Responden yang terlibat dalam kajian ini terdiri daripada guru-guru di sekitar daerah Kubang Pasu, Jitra. Jadual 4.1 di bawah menunjukkan hasil dapatan kajian berdasarkan profil demografi responden yang telah diperolehi oleh penyelidik melalui pengumpulan data yang telah diperolehi melalui kajian ini. Demografi responden diukur berdasarkan aspek jantina, umur, status perkahwinan, kelulusan iktisas dan pengalaman mengajar.

Daripada hasil analisis demografi responden yang diperolehi oleh penyelidik, didapati majoriti responden adalah guru wanita dengan peratusan sebanyak (80.8%)

berbanding guru lelaki iaitu (19.2%). Kebanyakan responden (34.2%) yang terlibat dalam kajian ini berumur melebihi 41 tahun dan hanya (10.0%) responden berumur kurang daripada 30 tahun. Selain itu, kebanyakan responden yang terlibat dalam kajian ini (85.8%) adalah berstatus berkahwin dan hanya (11.7%) sahaja yang masih berstatus bujang.

Dari segi kelulusan iktisas pula, didapati majoriti responden adalah berkelulusan ijazah sarjana muda iaitu sebanyak (57.5%), manakala hanya (6.7%) responden yang mempunyai kelulusan ijazah sarjana. Majoriti responden yang terlibat dalam kajian ini iaitu (47.0%) mempunyai pengalaman mengajar melebihi 21 tahun dan hanya (1.7%) sahaja yang mempunyai pengalaman mengajar kurang daripada setahun.



Jadual 4.1
Demografi Profil Responden

Demografi Profil	Kategori	Kekerapan (N= 120)	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	23	19.2
	Perempuan	97	80.8
Umur	Kurang 30 Tahun	12	10.0
	31 - 35 Tahun	20	16.7
	36 – 40 Tahun	18	15.0
	41 – 45 Tahun	29	24.2
	Melebihi 46 Tahun	41	34.2
Status Responden	Bujang	14	11.7
	Berkahwin	103	85.8
	Lain-lain	3	2.5
Kelulusan Iktisas	Sijil Perguruan	10	8.3
	Diploma Perguruan	33	27.5
	Ijazah Sarjana Muda	69	57.5
	Ijazah Sarjana	8	6.7
	PHD	0	0.0
Pengalaman Mengajar	Kurang Setahun	2	1.7
	2 – 8	22	18.3
	9 - 15	32	26.7
	16 – 21	17	14.2
	Lebih 21 Tahun	47	39.2

4.2 Analisis Normaliti

Melalui kajian ini, analisis normaliti telah dilakukan oleh penyelidik bagi memastikan sampel data yang diuji adalah dalam lingkungan taburan data normal atau tidak.

Terdapat beberapa kaedah yang boleh digunakan untuk menjalankan analisis normaliti ini, iaitu penilaian data skewness dan kurtosis, penggunaan Statistik Kolmogorow-Smirnov, penggunaan Probability Plot dan paparan lengkung taburan normal ke atas data histogram (Coakes dan Steed, 2007). Bagi kajian ini penyelidik hanya memfokuskan kepada penilaian data skewness dan kurtonis untuk mengenalpasti sama ada taburan yang diuji oleh penyelidik adalah menepati kriteria taburan normal. Berdasarkan jadual 4.2 yang ditunjukkan di bawah menunjukkan bahawa semua data yang diuji dalam kajian ini, menepati kriteria penilaian data skewness dan kurtonis iaitu berada dalam lingkungan +1 sehingga -1.

Jadual 4.2
Analisis Normaliti

Jenis Pembolehubah	Skewness	Kurtosis	Kesimpulan
Tahap Tekanan Kerja	0.041	- 0.001	Taburan Normal
Bebanan Tugas	0.163	- 0.58	Taburan Normal
Kekangan Masa Hubungan	0.339	- 0.853	Taburan Normal
Sokongan Pengetua	0.194	- 1.1	Taburan Normal
Rakan Sekerja	-0.604	- 1.021	Taburan Normal
	0.194	-0.202	Taburan Normal

4.3 Analisis Faktor

Analisis faktor adalah teknik di mana penyelidik mengelompokkan pembolehubah yang banyak kepada beberapa faktor yang berbeza. Secara umumnya, analisis ini digunakan sebagai teknik penjelajahan (*exploratory*) apabila ingin membuat kesimpulan mengenai struktur soal selidik yang telah digunakan bagi menentukan

sama ada item-item yang dianalisis itu mengarah kepada konstruk yang sama. Bagi mengesahkan kesahihan bagi setiap struktur soalan untuk kesemua pemboleh ubah yang dijalankan oleh penyelidik. Kajian ini telah memilih untuk menjalankan analisis faktor penerokaan (*EFA*).

Analisis faktor adalah satu set kaedah statistik yang digunakan untuk menentukan matriks struktur data asas yang telah dijalankan (Hair et al, 2010). Tujuan analisis faktor ini adalah untuk mengurangkan bilangan kumpulan yang luas dan menjadikan pemboleh ubah menjadi faktor-faktor yang lebih dominan dan mudah untuk ditafsirkan bagi analisis berikutnya. Terdapat empat kaedah pemboleh ubah yang biasa digunakan iaitu dengan menggunakan analisis komponen prinsip dan rotasi varimax untuk mendapatkan ukuran pengambilan faktor yang sah (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010).

Menurut kenyataan yang dinyatakan oleh Iqbaria dan Iivari (1995) setiap item soal selidik yang dianalisis kurang atau bersamaan dengan nilai 0.50 dan lebih kecil daripada 0.35 pada dua atau lebih faktor perlu dibuang serta disingkirkan. Berdasarkan ujian analisis faktor yang dijalankan oleh penyelidik menunjukkan, hanya bahagian pemboleh ubah tidak bersandar pada item lebih bebanan tugas soalan yang ke (5) perlu disingkirkan kerana nilai analisis adalah kurang daripada 0.50.

Jadual 4.3
Analisis Faktor

Pembolehubah	Item Soalan	Factor Loading
Tahap Tekanan Kerja	1. Saya sering mengalami perubahan emosi, sukar untuk membuat keputusan, sukar memberikan tumpuan semasa di tempat kerja dan sering menjadi pelupa.	0.704
	2. Saya sangat bergantung kepada ubat, alkohol, kafein dan nakotin untuk mengurangkan tekanan.	0.557
	3. Saya sangat bergantung kepada ubat, alkohol, kafein dan nakotin untuk mengurangkan tekanan.	0.756
	4. Saya cepat berasa letih walaupun selepas mendapat tidur yang cukup.	0.815
	5. Saya cepat berasa letih walaupun selepas mendapat tidur yang cukup.	0.855
	6. Saya sering hilang selera makan.	0.796
Bebanan Tugas	1. Saya sering membawa pulang tugas ke rumah.	0.757
	2. Saya sering menyelesaikan tugas sehingga lewat malam.	0.824
	3. Saya terpaksa melakukan pelbagai tugas yang bukan dalam bidang kerja saya.	0.701
	4. Saya terpaksa membuat tugas secara sendirian supaya tugas tersebut dapat dilakukan dan diselesaikan dengan betul.	0.586
	5. Tugas guru hanya meliputi tugas rutin sahaja.	0.245
Kekangan Masa	1. Saya tidak mempunyai masa yang cukup untuk menyelesaikan tugas.	0.798
	2. Saya tidak mempunyai masa untuk membuat sebarang aktiviti luar mahupun hobi yang digemari.	0.768
	3. Saya tidak dapat menyelesaikan kesemua tugas dengan baik.	0.739
	4. Saya terpaksa mengambil masa yang lama untuk menyelesaikan tugas.	0.824
	5. Saya tidak dapat menyelesaikan tugas yang banyak dalam masa yang ditetapkan	0.830

Hubungan	1. Para pelajar tidak menghormati saya sebagai guru.	0.731
	2. Saya tidak mempunyai hubungan yang baik dengan pelajar.	0.841
	3. Saya tidak mendapat kerjasama yang baik daripada pelajar.	0.819
	4. Saya tidak pernah memberikan sokongan terhadap pelajar.	0.700
	5. Pelajar sering tidak menyiapkan tugas yang diberikan.	0.724
	6. Pelajar sering menguji tahap kesabaran saya semasa mengajar.	0.548
	7. Saya tidak pernah mendengar pendapat para pelajar.	0.704
Sokongan Pengetua	1. Pengetua sering memberikan pujian terhadap kerja yang saya lakukan.	0.880
	2. Pengetua sering membantu jika diperlukan.	0.904
	3. Pengetua sering memberikan sokongan kepada guru-guru.	0.914
	4. Pengetua sering memberikan cadangan supaya memperbaiki teknik pembelajaran.	0.853
	5. Pengetua sentiasa mendengar cadangan dan pendapat para guru.	0.870
Rakan Sekerja	1. Saya akan mendapatkan pertolongan rakan sekerja apabila memerlukan.	0.837
	2. Semua rakan sekerja saya senang didekati dan peramah.	0.828
	3. Rakan sekerja saya sering memberikan sokongan dan sentiasa membantu saya sekiranya mengalami masalah semasa menyiapkan tugas harian di sekolah.	0.867
	4. Saya sering berkongsi masalah yang dihadapi di sekolah dengan rakan sekerja saya.	0.731
	5. Rakan sekerja saya sering membahagikan tugas harian di sekolah secara adil dan saksama.	0.591

4.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan bagi menganalisis dan merumuskan kebolehpercayaan yang merujuk kepada hasil taburan sesuatu data. Konsep Alpha Cronbach telah digunakan bagi menilai indeks kebolehpercayaan yang boleh digunakan. Dalam analisis ini, penyelidik memfokuskan kepada nilai min, dan sisihan piawai untuk pemboleh ubah bersandar dan tidak bersandar seperti yang ditunjukkan melalui jadual 4.3. Hal ini kerana, keputusan min dan sisihan piawai dapat membantu penyelidik menentukan kedudukan tahap jawapan responden dan mengenalpasti kedudukan taburan data yang telah dijalankan.

Jadual 4.4
Keputusan Min dan Sisihan Piawai

Pembolehubah	Min	Sisihan Piawai
Tahap Tekanan Kerja	3.290	1.12
Bebanan Tugas	4.215	1.103
Kekangan Masa	3.68	1.19
Hubungan	2.74	0.83
Sokongan Pengetua	3.97	1.40
Rakan Sekerja	4.76	0.76

Analisis deskriptif adalah analisis yang dapat memaparkan taburan sesuatu data. Penyelidik dapat mengenalpasti taburan sesuatu data dalam kajian yang dijalankan dengan melihat nilai min, median, mod dan sisihan piawai. Hal ini kerana, melalui analisis ini penyelidik dapat mengenalpasti kedudukan sesuatu taburan data. Seterusnya dapat membantu penyelidik menentukan kedudukan tahap jawapan responden.

Jika hasil sisihan piawai menunjukkan nilai lebih kecil daripada 1, maka menunjukkan responden bersetuju dalam setiap item kenyataan yang dikemukakan oleh penyelidik melalui instrumen yang telah diedarkan, walau bagaimanapun jika hasil sisihan piawai lebih besar daripada 3 menunjukkan responden mempunyai banyak variasi dalam menyuarakan pendapat. Hasil daripada analisis yang ditunjukkan pada jadual di atas menunjukkan pemboleh ubah rakan sekerja dengan nilai min (4.76) iaitu tertinggi berbanding pemboleh ubah yang lain. Secara keseluruhannya, menunjukkan nilai sisihan piawai untuk semua pemboleh ubah adalah lebih daripada 1.00. Hal ini menunjukkan bahawa variasi responden adalah besar. Nilai sisihan piawai tertinggi adalah pada pemboleh ubah sokongan pengetua iaitu 1.40.

Jadual 4.5
Min bagi tekanan kerja guru

	Item bagi tahap tekanan	Min
1	Saya sering mengalami perubahan emosi, sukar untuk membuat keputusan, sukar memberikan tumpuan semasa di tempat kerja dan sering menjadi pelupa.	3.46
2	Saya sangat bergantung kepada ubat, alkohol, kafein atau narkotik untuk mengurangkan tekanan.	1.71
3	Saya kerap mengalami kesakitan di bahagian otot terutamanya leher, kepala, belakang badan dan bahu.	4.11
4	Saya cepat berasa letih walaupun selepas mendapat tidur yang cukup.	3.97
5	Saya cepat berasa letih walaupun selepas mendapat tidur yang cukup.	3.08
6	Saya sering hilang selera makan.	3.42
Jumlah Purata Min		3.29

Jadual 4.5 menunjukkan hasil min bagi tahap tekanan responden. Hasil ujian analisis menunjukkan bahawa nilai min tertinggi ialah 3.97 iaitu kebanyakan responden bersetuju bahawa cepat merasa letih walaupun selepas mendapat tidur yang cukup.

Manakala nilai min terendah sebanyak 1.71 menyatakan bahawa responden tidak setuju dengan kenyataan bahawa sentiasa bergantung kepada ubat, alkohol, kafein dan nakotin untuk mengurangkan tekanan yang dialami. Secara keseluruhan jumlah purata min menunjukkan nilai 3.29 iaitu guru berada pada kategori sederhana dalam pengawalan tahap tekanan.

Jadual 4.6

Analisis Kekerapan Tahap Tekanan Kerja Guru

Tahap	Bilangan	Peratus
Tinggi (1.00-2.33)	28	23.3%
Sederhana (2.34-3.66)	49	40.8%
Rendah (3.67-5.00)	43	35.8%
Jumlah	120	100%

Berdasarkan jadual 4.6 di atas hasil analisis kekerapan tahap tekanan responden menunjukkan nilai tertinggi ialah sebanyak 43 orang responden mengalami tekanan pada tahap sederhana iaitu 40.8%, diikuti oleh 43 orang pada aras rendah iaitu 32.8% dan nilai terendah sebanyak 28 orang iaitu 23.3% daripada jumlah keseluruhan responden berada pada aras rendah. Oleh itu secara kesimpulannya menunjukkan bahawa responden dalam kajian ini mengalami tahap tekanan pada aras sederhana.

4.5 Analisis Kebolehpercayaan

Analisis kebolehpercayaan adalah penting bagi mengenal pasti sama ada soalan yang dikemukakan kepada responden dapat membantu penyelidik dalam mengukur pemboleh ubah yang dikaji dalam kajian ini. Hal ini merujuk kepada aras kepercayaan

sebagai alat pengukuran yang boleh digunakan. Salah satu kaedah yang sesuai digunakan adalah dengan menggunakan kaedah Alpha Cronbach. Hal ini kerana setiap item dalam soal selidik mempunyai pelbagai pilihan jawapan dan menggunakan skala skor likert sebagai kaedah pengukuran. Oleh itu, kaedah Alpha Cronbach adalah sesuai untuk menentukan kebolehpercayaan instrumen yang telah digunakan (Gliner, Morgan & Leech, 2009).

Menurut Hair et al 2010, Sekaran dan Bougie (2013) mencadangkan bahawa sesuatu instrumen yang kukuh seharusnya berada dalam lingkungan 0.5 sehingga 0.6. Manakala menurut Sekaran, (2003) pula, semakin dekat nilai Cronbach Alpha dengan nilai 1, semakin tinggi kebolehpercayaan sesuatu instrumen. Berdasarkan keputusan analisis kepercayaan yang diperoleh dalam kajian ini menunjukkan kesemua item pemboleh ubah dalam instrumen mempunyai nilai kebolehpercayaan yang menepati standart yang telah dinyatakan.

Jadual 4.7
Keputusan Analisis Kebolehpercayaan

Pembolehubah	Jumlah Soalan	Cronbach's Alpha
Tahap Tekanan	6	0.845
Bebanan Tugas	4	0.700
Kekangan Masa	5	0.850
Hubungan	7	0.796
Sokongan Pengetua	5	0.930
Rakan Sekerja	5	0.806

4.6 Analisis Kolerasi

Analisis kolerasi dijalankan oleh penyelidik bagi menjelaskan hubungan perkaitan di antara kesemua pemboleh ubah dalam kajian ini. Hasil ujian analisis ini menunjukkan hubungan antara pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah tidak bersandar bagi mengenal pasti kekuatan hubungan untuk kesemua pemboleh ubah yang dikaji dalam kajian ini. Nilai kolerasi pearson boleh berubah dari -1 kepada 1 yang dianggap sebagai satu kolerasi positif yang sempurna, manakala -1 dikenal pasti sebagai kolerasi negatif yang sempurna dan nilai 0 pula menunjukkan tiada perkaitan antara dua pemboleh ubah yang telah dijalankan (Pallant, 2013). Selain itu, kolerasi ini menunjukkan hubungan yang wujud antara pemboleh ubah berbentuk linear.

Jadual 4.8
Keputusan Analisis Kolerasi

	Tahap Tekanan	Bebanan Tugas	Kekangan Masa	Hubungan	Sokongan Pengetua	Rakan Sekerja
Tahap Tekanan	1					
Bebanan Tugas	0.530**	1				
Kekangan Masa	0.679**	0.534**	1			
Hubungan	0.438**	0.265**	0.417**	1		
Sokongan Pengetua	-0.277**	-0.141	-0.243**	-0.206*	1	
Rakan Sekerja	-0.187	-0.002	-0.118	-0.049	0.217*	1

*Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed)

**Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed)

Jadual 4.8 menunjukkan hasil hubungan signifikan yang wujud atau sebaliknya di antara dua pemboleh ubah dalam kajian ini. Daripada jadual yang dipaparkan, menunjukkan tekanan kerja guru mempunyai hubungan ataupun perkaitan dengan bebanan tugas yang dihadapi oleh guru dengan menunjukkan nilai $r=.530$ dan nilai signifikan bagi bebanan tugas adalah 0.000 iaitu $p<0.01$. Berdasarkan hasil kolerasi dan nilai signifikan yang diperolehi dapat disimpulkan bahawa kedua-dua pembolehubah mempunyai hubungan yang positif. Oleh itu, (H_1) “ *Terdapat hubungan positif dan signifikan antara faktor bebanan tugas dengan tekanan kerja guru*” adalah diterima.

Seterusnya, hasil kolerasi di antara tahap tekanan kerja dengan kekangan masa menunjukkan mempunyai hubungan ataupun perkaitan dengan nilai $r=.679$ dan nilai signifikan 0.000 iaitu $p<0.01$. Hal ini menunjukkan bahawa pemboleh ubah faktor kekangan masa mempunyai hubungan positif yang sangat kuat dengan tahap tekanan para guru dalam kajian ini. Oleh itu, (H_2) “ *Terdapat hubungan positif dan signifikan antara faktor kekangan masa dengan tekanan kerja guru*” diterima.

Manakala hasil kolerasi untuk pemboleh ubah hubungan tidak baik antara guru dengan murid menunjukkan nilai $r=.438$ dan nilai signifikan iaitu $p<0.01$. Hal ini menunjukkan bahawa pemboleh ubah faktor hubungan tidak baik antara guru dengan murid mempunyai hubungan positif dengan tekanan kerja guru. Oleh itu, hipotesis (H_3) “*Terdapat hubungan positif dan signifikan antara faktor hubungan tidak baik antara guru dengan murid dengan tekanan kerja guru*” diterima.

Selain daripada itu, hasil analisis pemboleh ubah seterusnya iaitu sokongan pengetua menunjukkan nilai $r=-.277$ dan nilai signifikan iaitu $p<0.01$. Hal ini menunjukkan

bahawa sokongan pengetua mempunyai hubungan dengan tahap tekanan guru. Oleh itu, hipotesis (H_4) *Terdapat hubungan positif dan signifikan antara faktor sokongan pengetua dengan tekanan kerja guru*” diterima.

Manakala hipotesis terakhir iaitu (H_5) *Terdapat hubungan positif dan signifikan antara faktor sokongan rakan sekerja dengan tekanan kerja guru*” pula menunjukkan nilai $r=-.187$ dan nilai signifikan iaitu $p>0.01$. Oleh itu hipotesis terakhir dalam kajian ini ditolak.

4.7 Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan apabila penyelidik ingin meramalkan pengaruh pemboleh ubah bersandar terhadap pemboleh ubah tidak bersandar. Hasil analisis ini menunjukkan berapa banyak varians dalam pemboleh ubah tidak bersandar yang diterangkan oleh pemboleh ubah bersandar.

Jadual 4.9
Keputusan Analisis Regresi

Anova						
Model		Sum of squares	Df	Mean squares	F	Sig
Model	Regression	82.756	5	16.551	27.436	.000 ^b
	Residual	68.772	114	.603		
	Total	151.528	119			

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	T	Sig
	B	Std error	Beta		
1 (Constant)	1.092	.601		1.189	.072

Pembolehubah Bersandar (Tekanan Kerja Guru)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	1.092				
		0.077	0.232***	3.094	0.002
Bebanan tugas	0.237	0.076	0.455***	5.641	0.000
Kekangan masa	0.430	0.095	0.166**	2.373	0.019
Hubungan	0.225	0.54	- 0.76	- 1.142	0.256
Sokongan	- 0.61	0.096	-0.108*	-1.659	0.100
Rakan Sekerja	-0.160				
F Value	27.436				
R ²	0.546				
Adjusted R Square	0.526				

p<*0.10, p**<0.05, p***<0.01

Berdasarkan Jadual 4.9 menunjukkan hasil dapatan kajian melalui analisis regresi yang telah dijalankan oleh penyelidik. Hasil dapatan kajian membuktikan keseluruhan pemboleh ubah tidak bersandar dalam kajian ini mempunyai hubungan positif dengan hubungan pemboleh ubah bersandar. Secara keseluruhannya menunjukkan faktor kekangan masa memberikan pengaruh yang paling kuat kepada tekanan kerja guru dengan nilai Beta .455 pada aras signifikasi $p^{***}<0.01$. Diikuti oleh faktor bebanan tugas dengan nilai Beta .232 juga pada signifikasi yang sama dengan faktor kekangan masa. Manakala pemboleh ubah yang mempunyai hubungan pada aras sederhana adalah faktor hubungan tidak baik antara pelajar dan murid dengan nilai Beta .166 pada aras signifikasi $p^{**}<0.05$. Pemboleh ubah hubungan rakan sekerja menunjukkan hubungan yang lemah terhadap tekanan guru iaitu dengan nilai Beta -.108 pada aras signifikasi $p<0.10$. Manakala, pemboleh ubah sokongan pengetua menunjukkan hasil sebaliknya, iaitu tidak mempunyai hubungan positif ke atas pemboleh ubah bersandar dengan nilai Beta -.76 tetapi tidak mempunyai nilai signifikan dengan tahap tekanan.

4.8 Kesimpulan

Kesimpulannya, daripada hasil yang ditunjukkan daripada hasil analisis yang diperolehi dapat disimpulkan bahawa instrumen dalam kajian ini menunjukkan nilai kepercayaan yang tinggi iaitu melebihi nilai 0.6. Hasil analisis pearson menunjukkan pemboleh ubah kekangan masa mempunyai perkaitan yang paling kuat dengan tekanan yang dihadapi oleh guru di sekolah dengan menunjukkan $r=.679$ pada nilai signifikan 0.000 iaitu $p<0.01$. Manakala, hasil analisis regresi pula dapat disimpulkan bahawa faktor kekangan masa memberikan pengaruh yang paling kuat kepada tekanan guru dengan nilai Beta .455 pada aras signifikasi $p^{***}<0.01$ dan pemboleh

ubah sokongan pengetua tidak memberikan kesan terhadap tekanan kerja yang dihadapi oleh guru. Bab yang seterusnya, penyelidik akan membincangkan cadangan yang perlu dikemukakan bagi kajian akan datang dan membuat kesimpulan secara keseluruhan hasil daripada analisis dalam kajian ini.



BAB 5

PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.1 Pengenalan

Bab ini mengulas mengenai kesimpulan kajian secara menyeluruh, implikasi dan turut mengemukakan beberapa cadangan bagi membantu dalam penyelidikan masa hadapan yang berkaitan dengan kajian yang telah dijalankan oleh penyelidik. Cadangan yang dikemukakan oleh penyelidik lebih memfokuskan kepada langkah-langkah yang perlu diambil oleh pihak Kementerian Pendidikan Malaysia dan badan berkepentingan dalam mengurangkan masalah tekanan dalam kalangan guru.

5.2 Perbincangan Hasil Kajian

Penyelidik telah mengemukakan lima objektif utama seperti yang telah dinyatakan dalam bab satu dalam kajian ini. Antara objektif yang telah dibangunkan oleh penyelidik dalam kajian ini adalah untuk menentukan hubungan di antara faktor lebihan bebanan tugas, kekangan masa, hubungan tidak baik antara guru dengan murid dan sokongan rakan sekerja terhadap tekanan kerja guru. Objektif ini telah diketengahkan dalam bab ini bagi melakukan perbincangan ke atas hasil kajian yang

telah diperoleh oleh penyelidik. Penjelasan terperinci akan dibincangkan dalam bahagian seterusnya.

5.2.1 Tahap Tekanan Kerja Guru

Secara kesimpulannya, hasil analisis menunjukkan tahap tekanan yang dialami oleh guru berada pada tahap sederhana iaitu sebanyak 40.8% daripada jumlah keseluruhan responden dalam kajian ini. Julat perbezaan adalah seramai 48 orang responden pada aras sederhana, diikuti 43 orang pada aras rendah dan akhir sekali hanya 28 orang berada pada aras tinggi. Hal ini menunjukkan kebanyakan guru masih lagi mampu mengawal tahap tekanan yang dihadapi oleh mereka di sekolah.

Hasil dapatan kajian ini adalah selaras dengan hasil kajian oleh Woo (2008), yang menunjukkan bahawa guru mengalami tekanan pada aras sederhana. Manakala kajian oleh Johari & Noorzanifah (2012) di sebuah sekolah rendah sekitar Johor juga menunjukkan hasil dapatan kajian yang sama iaitu 63.5% daripada jumlah keseluruhan responden mengalami stress pada tahap sederhana. Tambahan lagi, hasil kajian oleh Ooi Chew Hong & Aziah Ismail (2015), menunjukkan guru-guru di dua buah sekolah iaitu Sekolah Kebangsaan dan Sekolah Jenis Kebangsaan Cina mengalami tahap tekanan pada aras tinggi. Selain daripada itu, hasil kajian oleh Azizi (2014), menunjukkan tahap tekanan yang dihadapi oleh guru dari aspek bebanan tugas, hubungan interpersonal, masalah disiplin pelajar dan aspek peraturan sekolah adalah berada pada tahap sederhana.

5.2.2 Faktor lebih beban tugas mempunyai hubungan terhadap tekanan kerja guru.

Objektif pertama dalam kajian ini adalah mengenalpasti hubungan faktor lebih beban tugas terhadap tekanan kerja guru di sekolah rendah sekitar Jitra, Kedah. Hasil analisis kolerasi dalam kajian ini menunjukkan hubungan yang positif antara faktor kekangan masa dengan tekanan kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai kolerasi iaitu 0.530 yang menunjukkan terdapat hubungan positif antara dua pemboleh ubah.

Hasil dapatan kajian oleh Normarina (2015), menunjukkan bahawa 23% daripada jumlah keseluruhan guru dalam kajiannya bersetuju bahawa guru merasa sangat terbeban dengan tugas harian di sekolah dan lebih beban tugas menjadi faktor utama yang menyebabkan guru berasa bertambah tertekan. Kenyataan ini turut disokong oleh Hasnah (2004), yang mendapati bahawa faktor beban tugas mempunyai hubungan yang kuat dengan tekanan kerja guru. Hal ini selaras dengan hasil dapatan kajian oleh Norashid & Hamzah (2014), mendapati kebanyakan guru merasa tertekan akibat daripada beban tugas melampau yang menyebabkan guru tidak dapat menyiapkan tugas yang diberikan pada masa yang tepat serta terpaksa berdepan dengan masalah disiplin kerja oleh pihak pengurusan sekolah di atas kegagalan dalam menyiapkan tugas.

5.2.3 Faktor kekangan masa mempunyai hubungan terhadap tekanan kerja guru

Objektif kedua adalah mengkaji hubungan faktor kekangan masa terhadap tekanan kerja guru. Hasil analisis kolerasi menunjukkan bahawa faktor kekangan masa mempunyai hubungan positif yang sangat kuat terhadap tekanan kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai kolerasi iaitu 0.679 dan aras signifikan pada 0.000 iaitu $p < 0.01$. Bagi analisis regresi pula menunjukkan secara keseluruhannya faktor kekangan masa memberikan pengaruh yang paling kuat kepada tekanan kerja guru dengan nilai Beta .455 pada aras signifikan $p^{***} < 0.01$.

Hasil dapatan kajian oleh Kasiman (2012), menunjukkan bahawa hampir 40% daripada jumlah keseluruhan guru turut menyatakan bahawa bebanan tugas guru masa kini adalah lebih kompleks dan tidak selaras dengan masa yang diberikan bagi menyempurnakan tugas yang terlalu banyak. Hal ini mendorong guru terpaksa bekerja lebih masa bagi menyiapkan tugas serta terpaksa mengorbankan masa beriadah bersama keluarga demi memenuhi keperluan tugas yang dipikul.

Selain itu hasil dapatan kajian Abdull Syukor (2006), secara purata menunjukkan guru menggunakan sebanyak 2.88 jam sehari untuk bersama murid di dalam kelas dan baki lagi 2.2 jam lagi termasuk masa rehat guru terpaksa dikorbankan bagi menyelesaikan tugas tambahan. Jika masa ini digunakan sepenuhnya menunjukkan bahawa guru bekerja tanpa rehat.

5.2.4 Faktor hubungan tidak baik guru dengan pelajar mempunyai hubungan terhadap tekanan kerja guru.

Objektif ketiga pula adalah mengkaji perkaitan faktor hubungan tidak baik antara guru dengan murid terhadap tekanan kerja guru. Hasil ujian analisis kolerasi menunjukkan nilai $r=.438$ dan nilai signifikan iaitu $p<0.01$. Hal ini menunjukkan bahawa pembolehubah faktor hubungan tidak baik antara guru dengan murid mempunyai hubungan positif dengan tekanan kerja guru.

Hasil kajian ini adalah selari dengan kajian Johan dan Roslan (2010), yang menunjukkan bahawa kurangnya interaksi positif antara guru dengan murid boleh menjejaskan tahap minat murid dalam seisi pengajaran di dalam kelas serta mampu mendorong murid untuk berkelakuan negatif serta mampu menjadi faktor stres kepada guru. Selain itu, punca utama tekanan kerja guru adalah mengajar murid yang kurang bermotivasi serta terpaksa berinteraksi dengan murid yang bermasalah tingkah laku dan tidak menghormati guru dalam seisi pengajaran dan pembelajaran (Ali, 2011).

5.2.5 Faktor sokongan pengetua mempunyai hubungan terhadap tekanan kerja guru

Objektif keempat adalah untuk mengetahui perkaitan antara faktor sokongan pengetua terhadap tekanan kerja guru. Hasil analisis pemboleh ubah seterusnya dibuktikan dengan menunjukkan nilai $r = -.277$ dan nilai signifikan iaitu $p < 0.01$. Hal ini menunjukkan bahawa sokongan pengetua mempunyai hubungan dengan tahap tekanan guru. Manakala, bagi analisis regresi pula pemboleh ubah sokongan pengetua menunjukkan hasil sebaliknya, iaitu tidak mempunyai hubungan positif ke atas pemboleh ubah bersandar dengan nilai Beta $-.76$.

Hasil dapatan kajian oleh Abdul said & Hisham (2011), membuktikan bahawa sokongan pengetua bukanlah faktor utama kepada tekanan kerja guru, namun peranan yang dimainkan oleh pengetua dalam sesebuah sekolah adalah penting dalam memastikan mewujudkan suasana kerja yang lebih positif supaya dapat mengelakkan guru berasa cemas, tertekan dan melalui sokongan yang diberikan mampu meningkatkan motivasi serta semangat guru dalam menjalankan tugas seharian.

5.2.6 Faktor faktor sokongan rakan sekerja mempunyai hubungan terhadap tekanan kerja guru

Objektif kelima pula adalah untuk mengkaji perkaitan antara faktor sokongan rakan sekerja terhadap tekanan kerja guru. Hasil analisis kolerasi menunjukkan bahawa faktor sokongan rakan sekerja menunjukkan tidak mempunyai langsung dengan tekanan kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai $r=-.187$ dan nilai signifikan iaitu $p>0.01$. Manakala, hasil dapatan kajian analisis regresi pula pemboleh ubah sokongan rakan sekerja menunjukkan hubungan yang lemah terhadap tekanan guru iaitu dengan nilai Beta $-.108$ pada aras signifikasi $p<0.10$.

Hasil kajian oleh Sapora Sipon (2010), membuktikan bahawa perhubungan rakan sekerja yang tidak baik mampu mewujudkan sikap agresif, tidak mahu membantu yang boleh menyebabkan menjadi punca tekanan kerja guru. Namun begitu, hubungan rakan sekerja bukanlah faktor utama tetapi hanya sampingan yang boleh memberikan tekanan pada guru. Sokongan rakan sekerja yang baik mampu mewujudkan sesuatu kerja yang lebih positif iaitu wujudnya semangat kekeluargaan dalam sesebuah organisasi dan mampu meningkatkan motivasi dan tahap kepuasan kerja guru (Anwar, 2011).

Jadual 5.1 : Hipotesis dan dapatan kajian

HIPOTESIS	DAPATAN
Lebihan bebanan tugas mempunyai hubungan dengan tahap tekanan kerja guru	Hipotesis diterima
Kekangan Masa mempunyai hubungan dengan tahap tekanan kerja guru	Hipotesis diterima
Perhubungan yang tidak baik antara guru dengan pelajar mempunyai hubungan dengan tahap tekanan kerja guru	Hipotesis diterima
Sokongan pengetua mempunyai hubungan dengan tekanan kerja guru.	Hipotesis ditolak
Sokongan rakan sekerja mempunyai hubungan dengan tekanan kerja guru	Hipotesis ditolak

5.2 Kekangan dan Cadangan Penyelidikan Masa Hadapan

Dalam sesuatu kajian yang dijalankan pastinya mempunyai ujian dan halangan yang perlu ditempuhi oleh penyelidik dalam menyiapkan hasil kajian ini. Dalam kajian ini, penyelidik sukar mendapat kerjasama daripada pihak kementerian dan perlu berhadapan dengan pelbagai prosedur yang merumitkan oleh pihak Jabatan Pelajaran Negeri dalam mendapatkan surat kebenaran bagi mengedarkan instrumen kajian. Proses ini mengambil masa yang agak lama dan menyebabkan masa untuk penyelidik mengedarkan instrumen kajian di sekolah adalah terhad. Tambahan lagi, proses pengumpulan data dilakukan sendiri oleh penyelidik dan ini menyebabkan memakan masa yang agak lama daripada masa yang telah diramalkan sebelumnya.

Selain daripada itu, kekangan terbesar adalah sukar mendapatkan maklum balas dan kerjasama daripada responden bagi menjawab borang kajian selidik yang telah

diedarkan. Seperti yang diketahui, tugas guru masa kini semakin mencabar dan kebanyakan mereka terlalu sibuk dalam menjalankan tugas seharian di sekolah. Hal ini menyebabkan kadar maklum balas yang diperoleh adalah kurang daripada jumlah keseluruhan. Semasa proses pengumpulan data dilakukan, tidak semua responden yang menjawab pada hari yang sama pada hari instrumen diedarkan disebabkan terlalu sibuk, dan ini menyebabkan peyelidik terpaksa memberikan tempoh yang lebih lama kepada guru untuk menjawab instrumen kajian. Apabila proses pengumpulan data dilakukan terdapat segelintir responden yang terlupa untuk menjawab dan tidak memulangkan semula borang kaji selidik kepada pengkaji. Hal ini telah menyebabkan berlakunya pembaziran dalam proses pengedaran borang kaji selidik yang telah dijalankan oleh pengkaji.

Tambahan lagi, proses menjawab borang kajian selidik yang diedarkan bergantung kepada keadaan emosi guru pada masa berkenaan. Hal ini mungkin boleh menimbulkan isu berat sebelah di mana kadar ketulusan responden boleh diragui kerana terikut dengan keadaan emosi yang tidak stabil ataupun perasaan tidak puas hati terhadap individu yang terlibat dalam faktor pemboleh ubah yang dikemukakan oleh pengkaji dalam kajian ini. Keadaan dan persepsi responden terhadap isu yang dikemukakan dalam sesebuah penyelidikan boleh mempengaruhi kadar jawapan dan maklum balas.

Hasil daripada dapatan kajian yang diperoleh oleh pengkaji dalam kajian ini beberapa cadangan telah dikemukakan bagi pihak-pihak berkepentingan dan pengkaji akan datang. Antara salah satunya adalah diharapkan pengkaji akan datang boleh menambahkan lagi faktor pemboleh ubah yang dianggap penting dan bersesuaian

dengan keadaan masa kini bagi memastikan pembaca dapat melihat dari sudut perspektif yang berbeza daripada kajian sedia ada.

Selain daripada itu, diharapkan pengkaji akan datang dapat menambahkan jumlah keseluruhan responden dan tidak hanya memfokuskan hanya kepada sebuah sekolah di hanya satu daerah sahaja. Hal ini adalah penting bagi memastikan hasil dapatan kajian yang diperolehi adalah lebih tulus dan merangkumi keseluruhan guru yang boleh melibatkan diri dalam kajian ini. Setiap persekitaran dan sekolah yang berbeza memberikan hasil yang berbeza terhadap kadar maklum balas guru terhadap tekanan yang dihadapi.

Manakala pihak Kementerian dan Jabatan Pelajaran Negeri diharapkan boleh memberikan kerjasama yang lebih baik untuk kajian akan datang iaitu dengan menawarkan prosedur yang lebih mesra penyelidik untuk pengkaji akan datang. Hal ini kerana hasil kajian ini sedikit sebanyak dapat memberikan maklumat mengenai isu tekanan kerja dalam kalangan guru masa kini. Melalui ini, pihak Kementerian Pendidikan Malaysia boleh mencari pelbagai inisiatif yang lebih baik dalam menangani masalah ini. Kerjasama baik daripada pihak berkepentingan mampu mendorong pengkaji akan datang bagi meneruskan kajian mengenai isu tekanan kerja guru pada masa akan datang.

5.3 Sumbangan kajian

Kajian ini boleh dijadikan sumber rujukan untuk pihak-pihak berkepentingan seperti pihak Kementerian Pendidikan, pihak pentadbiran sekolah dan guru. Hal ini adalah

kerana melalui hasil dapatan kajian ini, dapat membantu pihak berkepentingan dalam mendapatkan maklumat tambahan mengenai tahap stres yang dihadapi oleh pihak guru. Selain daripada itu pelbagai faktor telah diterokai oleh pihak penyelidik dan beberapa langkah telah dicadangkan bagi membantu menangani masalah ini. Diharapkan hasil dapatan kajian ini mampu memberikan sedikit perubahan kepada sistem pendidikan negara agar lebih produktif dan efektif pada masa hadapan.

Tambahan lagi, kajian ini juga boleh dijadikan sumber rujukan tambahan untuk penyelidik akan datang. Penyelidik berharap pada masa akan datang lebih banyak kajian yang mengkaji mengenai tahap tekanan kerja guru terus dijalankan dengan menggunakan kaedah kualitatif dan kuantitatif dengan menambahkan lagi faktor-faktor lain yang dianggap penting dalam kajian ini serta memperbanyakkan lagi jumlah sampel dan lokasi yang lebih meluas.

5.5 Kesimpulan

Secara keseluruhan hasil kajian mendapati bahawa tahap tekanan kerja guru berada pada tahap sederhana. Walaupun tahap tekanan guru tidak berada pada tahap yang merisaukan, namun masalah ini perlu ditangani dengan segera. Hal ini kerana jika masalah ini tidak diatasi, akan mempengaruhi kualiti sistem pendidikan di negara ini. Seterusnya memberikan kesan negatif kepada kualiti institusi pendidikan negara dan anak bangsa akan datang akan tercicir dalam pembelajaran. Peranan guru amatlah besar bagi melahirkan anak bangsa yang berkualiti dalam mendidik dan menyalurkan ilmu yang berguna untuk membantu pelajar.

Rujukan

- Abdul Manaf, A. H. (2009). Faktor- Faktor Tekanan dan Kesannya kepada Guru Sekolah Menengah Kebangsaan : Satu Kajian di daerah Timur Laut, Pulau Pinang. Universiti Utara Malaysia.Tesis.
- Abdul Said Ambotang & Muhamad Hisham Muhamad Hashim (2011). Hubungan Iklim Kerja dan Stress Dalam Pengurusan Bilik Darjah Dalam Kalangan Guru Prasekolah.Journal of Techno-Social.
- Abdull Sukor Saari. 2003. Hubungan Motivasi Keupayaan Mengajar dan Kotmitmen Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru Bahasa Melayu sekolah Menengah.Tesis Phd. Universiti Utara Malaysia.
- Abu, B., &Aziz .M. (2013).Stres dalam kalangan guru di 2 buah sekolah kebangsaan di kawasan Skudai.Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Sarjana.
- Aishah Bee Ahmad Tajuddin (2004) : Kepuasan Kerja dan Tekanan yang dihadapi oleh Guru Sekolah Menengah. Tesis Sarjana Universiti Putra Malaysia.
- Aminah. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit. Jurnal Arika, Vol.05 No.02.
- Adams, E (2014). *A proposed causal model of vocational teacher stress. Journal of Vocational Education and Training*, 53(2), 223-236
- Abidin, R. & Robinson, L. (2002). Stress, biases, or professionalism: What drives teachers' referral judgments of students with challenging behaviors? *Journal of Emotional and Behavioral Disorders*, 10(4), 204-212.

- Asraf. 2013. Burden Of Teachers In The Implementation Of PBS In The National School of Town And Rural At Muar District. Faculty Of Education. Universiti Of Technology, Malaysia.
- Ali, R. M. D. R. (2011). Faktor-faktor yang Mendorong Tekanan Kerja (Stress) di Kalangan Guru-guru Sekolah Menengah di Daerah Pasir Puteh. Open University Malaysia: Tesis Sarjana.
- Anwar. 2011. Job Stress Among Secondary School Teacher. A Study In District Of Perak Tengah, Perak. Universiti Utara Malaysia. Thesis Sarjana.
- Azizi Yahya, Jamaludin Ramli dan Mazeni Ismail (2010) :Stres dalam kalangan guru sekolah Menengah Di empat buah sekolah menengah di negeri Malaysia,UTM Skudai.
- Azizi Yahya, Lim Ting Theng, Nordin Yahya (2010); Gaya kepimpinan guru besar dan hubungannya dengan faktor-faktor kepimpinan di sekolah penerima anugerah sekolah cemerlang di negeri Melaka, UTM.
- Bacharach, S., Bauer, S., & Conley, S. (1986). *Organizational analysis of stress: The case of elementary and secondary schools. Work and Occupations*, 13(1), 7-32.
- Berita Harian Online (2018). Guru Wanita Gantung Diri. Achieved on March 6 from <https://www.bharian.com.my/berita/kes/2018/01/373082/guru-wanita-gantung-diri>
- Bhatti, A. W., Hee, C. H., & Sundram, P. V. (2013). *A Guide for Beginners: Data Analysis Using SPSS and Amos*. Kuala Lumpur: Pearson Malaysia Sdn Bhd

- Blasé, J. (1982). A social-psychological grounded theory of teacher stress and burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18(4), 93-113.
- Blasé, J. (1986). A qualitative analysis of sources of teacher stress: Consequences for performance. *American Educational Research Journal*, 23(1), 13-40.
- Bacharach, S., Bauer, S., & Conley, S. (1986). Organizational analysis of stress: The case of elementary and secondary schools. *Work and Occupations*, 13(1), 7-32.
- Bachkirova, T. (2005). Teacher stress and personal values: An exploratory study. *School Psychology International*, 26(3), 340-352.
- Canggih, 2014. Factors Affecting Work Stress : Indigenous Studies At Teachers Javanese. *Journal Of Social And Industrial Psychology* 2 (2) (2013). ISSN 2252-6838.Semarang State University.
- Coakes, S. J., & Steed, L. G. (2007). *SPSS: Analysis without anguish: Version 14.0 for Windows*. Milton, Qld: John Wiley & Sons Australia.
- Cooley, E. & Yovanoff, P. (1996). *Supporting professionals at risk: Evaluating interventions to reduce burnout and improve retention of special educators*. *Exceptional Children*, 62(4), 336-355.
- Creswell, W. J. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. London: Sage.
- Day, C. & Gu, Q. (2014). *Resilient teachers, resilient schools*. London: Routledge.
- Fazura Mohd Noor, Mohd Burhan Ibrahim, Tajul ashikin Jumahat (2013): Faktor-faktor penentu tekanan dalam kalangan guru di sekolah rendah Mubaligh

- Kuala Lumpur. Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik - April 2013, Bil. 1 Isu 2.
- Gmelch, W. H. (1982). *Beyond stress to effective management*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Guglielmi, R., & Tatrow, K. (1998). *Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis*. *Review of Educational Research*, 68(1), 61-99.
- Gliner, A. J., Morgan, A. G., & Leech, L. N. (2009). *Research methods in applied settings: An integrated approach to design and analysis*. New York: Taylor & Francis Group, LLC.
- Hair, J. F. Jr, Money, A. H., Samouel, P., & Page, M. (2007). *Research method for business*. London: John Wiley.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis (5th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hepburn, A., & Brown, S. (2001). *Teacher stress and management of accountability*. *Human Relations*, 54(6), 691-715
- Johari Hassan, Nornazifah Md Suandi (2010) : Kajian terhadap stress di kalangan guru sekolah di Zon Permas Jaya, Johor Bahru dari aspek personaliti, Universiti Teknologi Malaysia.
- Kamaruzzaman Kamaruddin (2007) : Kajian ke atas tekanan kerja di kalangan guru Sekolah Menengah , Universiti Pendidikan Sultan Idris , Jurnal kemanusiaan bil 10, disember 2007

- Karasek, A. R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lester, P.E. (1982): Teachers Job satisfaction, Long island university Brookville New York.
- Lemaire, J. (2009). *Addressing teacher workload*. Education, pp. 6
- Ling, H. O. (2014). *Individual and systems factor influencing secondary school teacher stress in Hong Kong*. Thesis.
- Mohamad, J. (2013). Kajian Tentang Kepuasan Bekerja Dalam Kalangan Guru-Guru Pendidikan Khas (*A Study On Job Satisfaction Among Special*). *Asia Pacific Journal Of Educators And Education*, 28, 103-115.
- Mohammad, S. T. (2013). *Stress Management in the Workplace*. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 1(6), 1-9.
- Macnee, C. L., & McCabe, S. (2008). *Understanding teacher research: Reading and using research in evidence-based practice (2nd ed.)*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Mahazir bin Khalid. *Transformasi Nasional 2050 TN-50* (2017). Online Utusan. Retrieved from <http://www.utusanonline.com.my>
- Mazlina Sulaiman. 2013. Hubungan tekanan kerja dengan komitmen dan kepuasan kerja dalam kalangan guru program pendidikan khas integrasi bermasalah pembelajaran di empat buah sekolah rendah Pontian. Tesis Master tidak diterbitkan. Universiti Teknologi Malaysia.

- Normarina (2015). Stres Dalam Kalangan Pensyarah Kolej Vokasional Di Johor. Universiti Tun Hussein Onn, Malaysia.
- Norreza (2014). Tekanan Guru Yang Mengajar Rekabentuk dan Teknologi (RBT) di Sekolah Rendah Di Kuantan. Universiti Tun Hussein Onn, Malaysia.
- Ooi dan Aziah (2015). Sokongan Pengurusan Sekolah Terhadap Tekanan Kerja Guru Di Sebuah Sekolah Kebangsaan Cina. Universiti Sains Malaysia.
- Raja Maria Diana Bt 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.
- Roslan, A. (2011). *Analysis of Work Stress Among Bank Employees: A Case Study Of Bank Rakyat (Unpublished master's thesis). Universiti Utara Malaysia, Kedah, Malaysia.*
- Richards, L., & Morse, J.M. (2007). *User's guide to qualitative methods (2nd ed.). Sage Publications: Thousand Oaks, CA.*
- Rohaidah (2015). Hubungan Antara Kepuasan kerja Guru-Guru Kemahiran Hidup Di Sekolah Menengah di Batu Pahat. Universiti Tun Hussein Onn, Malaysia.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill-building approach. New York: John Wiley & Sons.*
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business (6th ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.*
- Sapidin, A. M. (2005). Stres guru membimbangkan- Akibat banyak perubahan dan bebanan tugas yang keterlaluan- NUTP. Utusan Malaysia.
- Sapora Sipon (2005). Tangani Guru Terbeban. Utusan Malaysia.

Sipon, S., Othman, K., & Abdul Rahman, O. (2013). Stress: Punca, Teori dan Pengurusan Efektif.

Sutton, R. (1984). *Job stress among primary and secondary schoolteachers: Its relationship to illbeing. Work and Occupations*, 11(1), 7-28.

Sindhu, K. P. (2014). *A Study on Stressors among College Teachers. Journal of Business and Management*, 16 (7), 37-4.

The Malaysian Insight (2017). 402 Sekolah Berdepan Masalah Disiplin. Achieved on Mei 2018 from <https://www.themalaysianinsight.com/bahasa/s/5779/>

Utusan Online (2012). 530 orang Guru Dikenalpasti berhadapan Masalah Mental. Achieved on Mei 2018 from http://ww1.utusan.com.my/utusan/Parlimen/20121213/pa_03/530-guru-dikenal-pasti-berdepan-masalah-mental

Umami (2014). Faktor Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja Guru Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah Di Hulu Terengganu. Universiti Utara Malaysia.

Woo Swee Fun (2004): Kajian keatas Faktor-faktor yang mendorong tekanan kerja di

World Health Organization. (2014). Retrieved from <http://www.who.org>

kalangan guru-guru SJK(C) di tiga buah sekolah di Wilayah Persekutuan. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana.

Yahaya, A., & Ramli, J. (2010). Stres Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah Di Empat Negeri Di Malaysia, 25, 103-136.

Yahaya, A, & Hussain (2007). Tahap Stres dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Guru di Sekolah di Negeri Johor, Melaka, Selangor dan Negeri Sembilan. Universiti Teknologi Malaysia.



LAMPIRAN

LAMPIRAN A

SOAL SELIDIK



Tuan/Puan,

Terlebih dahulu saya ingin mengucapkan tahniah kerana Tuan/Puan telah dipilih menjadi sebahagian daripada responden kajian ini. Borang soal selidik ini dibuat adalah untuk mendapatkan maklumat mengenai pengalaman kerja anda sebagai guru di sekolah. Pandangan anda penting bagi membantu saya memahami beban tugas dan tanggungjawab yang dipikul oleh seseorang guru.

Untuk makluman pihak Tuan/Puan, penglibatan anda dalam kajian ini adalah secara sukarela. Di samping itu juga, saya memberi jaminan kepada pihak Tuan/Puan bahawa kerahsiaan maklumat yang diberikan dan identiti anda adalah terjamin. Semua maklumat yang diberikan hanya akan digunakan bagi tujuan penyelidikan semata-mata. Segala kerjasama dan keprihatinan anda didahului dengan ucapan terima kasih.

Sekian.

Yang benar,

.....

AMELIA IBRAHIM

Pelajar Sarjana Pengurusan Sumber Manusia

Othman Yeop Abdullah Graduated School of Business (OYAGSB)

Universiti Utara Malaysia

Soal selidik ini adalah sebahagian daripada kertas kerja saya. Soal selidik ini terbahagi kepada tiga bahagian (A, B, dan C). Sila tandakan (✓) pada tempat yang berkenaan dan isikan tempat kosong pada bahagian A. Untuk bahagian B dan C sila bulatkan mengikut kepada skala yang diberikan. Pastikan anda memberi kenyataan kepada setiap bahagian yang perlu anda selesaikan.

BAHAGIAN A : LATAR BELAKANG RESPONDEN

Arahan: Sila pilih dan tandakan ($\checkmark$) pada jawapan yang sesuai di bawah ruang yang disediakan.

1. Jantina :

a) Lelaki ☐

b) Perempuan ☐

2. Umur:

a) Kurang 30 tahun ☐

b) 31 - 35 tahun ☐

c) 36 - 40 tahun ☐

d) 41 - 45 tahun ☐

e) melebihi 46 tahun ☐

3. Status Perkahwinan :

a) Bujang ☐

b) Berkahwin ☐

c) Lain- lain ☐

4. Kelulusan Ikhtisas :

a) Sijil Perguruan ☐

b) Diploma Perguruan ☐

c) Ijazah Sarjana Muda ☐

d) Sarjana ☐

e)Phd

5. Pengalaman mengajar

a) Kurang daripada 1 tahun ☐

b) 2 – 8 tahun ☐

c) 9 – 15 tahun ☐

d) 16 – 21 tahun ☐

e) melebihi 21 tahun ☐

6.Gred Jawatan :

BAHAGIAN B :TAHAP TEKANAN KERJA

Bahagian ini menyoal mengenai tahap tekanan yang anda alami di tempat kerja.

Bulatkan jawapan anda mengikut skala di bawah.

Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Lebih kepada tidak setuju	Lebih kepada setuju	Setuju	Sangat setuju	Tidak pasti
1	2	3	4	5	6	7

Bil	Soalan	1	2	3	4	5	6	7
1	Saya sering mengalami perubahan emosi, sukar untuk membuat keputusan, sukar memberikan tumpuan semasa di tempat kerja dan sering menjadi pelupa.							
2	Saya sangat bergantung kepada ubat, alkohol, kafein dan nakotin untuk mengurangkan tekanan.							
3	Saya kerap mengalami kesakitan di bahagian otot terutamanya leher ,kepala ,belakang badan dan bahu.							
4	Saya cepat berasa letih walaupun selepas mendapat tidur yang cukup.							
5	Saya tidak bersemangat untuk menghadapi hari esok.							
6	Saya sering hilang selera makan.							

BAHAGIAN C : FAKTOR- FAKTOR TEKANAN

Bahagian ini menyoal mengenai pendapat anda tentang persepsi anda terhadap pekerjaan dan persekitaran di tempat kerja. Bulatkan jawapan anda mengikut skala di bawah.

Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Lebih kepada tidak setuju	Lebih kepada setuju	Setuju	Sangat setuju	Tidak pasti
1	2	3	4	5	6	7

i. Lebihan Bebanan tugas

Bil.	Soalan	1	2	3	4	5	6	7
1	Saya sering membawa pulang tugas ke rumah							
2	Saya sering menyelesaikan tugas sehingga lewat malam							
3	Saya terpaksa melakukan pelbagai tugas yang bukan dalam bidang kerja saya.							
4	Saya terpaksa membuat tugas secara sendirian supaya tugas tersebut dapat dilakukan dan di							

selesaikan dengan betul.

5	Tugasan guru hanya meliputi tugas rutin sahaja	1	2	3	4	5	6	7
---	--	---	---	---	---	---	---	---

ii) Kekangan masa

Bil.	Soalan							
1	Saya tidak mempunyai masa yang cukup untuk menyelesaikan tugas.	1	2	3	4	5	6	7
2	Saya tidak mempunyai masa untuk membuat sebarang aktiviti luar mahupun hobi yg digemari.	1	2	3	4	5	6	7
3	Saya tidak dapat menyelesaikan kesemua tugas dengan baik	1	2	3	4	5	6	7
4	Saya terpaksa mengambil masa yang lama untuk menyelesaikan tugas	1	2	3	4	5	6	7
5	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas yang banyak dalam masa yang telah ditetapkan.	1	2	3	4	5	6	7

iii) Hubungan yang tidak baik antara guru dengan murid

Bil.	Soalan							
1.	Para pelajar tidak menghormati saya sebagai guru.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Saya tidak mempunyai hubungan yang baik dengan pelajar.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Saya tidak mendapat kerjasama yang baik dari para pelajar	1	2	3	4	5	6	7
4.	Saya tidak pernah memberikan sokongan terhadap pelajar	1	2	3	4	5	6	7
5.	Pelajar sering tidak menyiapkan tugas yang diberikan	1	2	3	4	5	6	7
6.	Pelajar sering menguji tahap kesabaran saya semasa mengajar.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Saya tidak pernah mendengar pendapat para pelajar.	1	2	3	4	5	6	7

iv. Sokongan pengetua

Bil.	Soalan	1	2	3	4	5	6	7
1	Pengetua sering memberikan pujian terhadap kerja yang saya lakukan.	1	2	3	4	5	6	7
2	Pengetua sering membantu jika diperlukan.	1	2	3	4	5	6	7
3	Pengetua sering memberikan sokongan kepada guru-guru.	1	2	3	4	5	6	7
4	Pengetua sering memberikan cadangan supaya memperbaiki teknik pengajaran.	1	2	3	4	5	6	7
5	Pengetua sentiasa mendengar cadangan dan pendapat para guru.	1	2	3	4	5	6	7

v. Sokongan rakan sekerja

Bil.	Soalan	1	2	3	4	5	6	7
1	Saya akan mendapatkan pertolongan rakan sekerja apabila saya memerlukannya.	1	2	3	4	5	6	7
2	Semua rakan sekerja saya senang didekati dan peramah.	1	2	3	4	5	6	7
3	Rakan sekerja saya sering memberikan sokongan dan sentiasa membantu saya sekiranya mengalami masalah semasa menyiapkan tugas harian di sekolah.	1	2	3	4	5	6	7
4	Saya sering berkongsi masalah yang dihadapi di sekolah dengan rakan sekerja saya.	1	2	3	4	5	6	7
5	Rakan sekerja saya sering membahagikan tugas harian di sekolah secara adil dan saksama.	1	2	3	4	5	6	7

“ TERIMA KASIH DI ATAS KERJASAMA YANG DIBERIKAN “

LAMPIRAN B

OUTPUT SPSS



A. STATISTIK KEBOLEHPERCAYAAN (KAJIAN RINTIS)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	39

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	5

B. ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
TahapTekanan	120	4.83	1.00	5.83	3.2903	1.12842	1.273
Valid N (listwise)	120						

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
BebananTugas	120	4.80	1.40	6.20	3.8617	.98486	.970
Valid N (listwise)	120						

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Masa	120	5.40	1.20	6.60	3.6850	1.19401	1.426
Valid N (listwise)	120						

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Hubungan	120	4.14	1.00	5.14	2.7417	.83449	.696
Valid N (listwise)	120						

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Sokongan	120	6.00	1.00	7.00	3.9700	1.40674	1.979
Valid N (listwise)	120						

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
RakanSekerja	120	5.00	1.00	6.00	4.7600	.76239	.581
Valid N (listwise)	120						

C FREQUENCY TABLE

JANTINA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LELAKI	23	19.2	19.2	19.2
	PEREMPUAN	97	80.8	80.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG 30 TAHUN	12	10.0	10.0	10.0
	31-35 TAHUN	20	16.7	16.7	26.7
	36-40 TAHUN	18	15.0	15.0	41.7
	41-45 TAHUN	29	24.2	24.2	65.8
	MELEBIHI 46 TAHUN	41	34.2	34.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

STATUS PERKAHWINAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BUJANG	14	11.7	11.7	11.7
	BERKAHWIN	103	85.8	85.8	97.5
	LAIN-LAIN	3	2.5	2.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

PENGALAMAN MENGAJAR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG DARIPADA SETAHUN	2	1.7	1.7	1.7
	2 - 8 TAHUN	22	18.3	18.3	20.0
	9 - 15 TAHUN	32	26.7	26.7	46.7
	16 - 21 TAHUN	17	14.2	14.2	60.8
	MELEBIHI 21 TAHUN	47	39.2	39.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

GRED JAWATAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DG32	14	11.7	11.7	11.7
	DG34	15	12.5	12.5	24.2
	DG41	34	28.3	28.3	52.5
	DG44	46	38.3	38.3	90.8
	DG48	11	9.2	9.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

D. ANALISIS NORMALITI

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
TahapTekanan	120	100.0%	0	0.0%	120	100.0%

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TahapTekanan	.068	120	.200*	.982	120	.099

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

E. ANALISIS FAKTOR

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.803
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	314.759
	Df	15
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
B_1 Sayaseringmengalamiperub ahanemosi, sukaruntukmembuatkeputus an, sukarmmeberikantumpuans emasa di tempatkerjadanseringmenja dipelupa.	1.000	.496
B_2 Sayasangatbergantungkepa daubat, alkohol, kafeindannakotinuntukmeng urangkantekanan.	1.000	.310
B_3 Sayakerapmegalamikesakit an di bahagian di bahagianototterutamanyaleh er, kepala, belakangbadandanbahu.	1.000	.571
B_4 Sayacepatberasaletihwalau punselepasmendapattidur yang cukup.	1.000	.665
B_5 Sayatidakbersemangatuntuk menghadapihariesok.	1.000	.731
B_6 Sayaseringhilangseleramak an.	1.000	.634

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	3.408	56.799	56.799	3.408	56.799	56.799
2	.869	14.490	71.289			
3	.741	12.346	83.635			
4	.424	7.063	90.698			
5	.358	5.974	96.672			
6	.200	3.328	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
B_1 Sayaseringmengalamiperub ahanemosi, sukaruntukmembuatkeputus an, sukarmmeberikantumpuans emasa di tempatkerjadanseringmenja dipelupa.	.704
B_2 Sayasangatbergantungkepa daubat, alkohol, kafeindannakotinuntukmeng urangkantekanan.	.557
B_3 Sayakerapmegalamikesakit an di bahagian di bahagianototterutamanyaleh er, kepala, belakangbadandanbahu.	.756
B_4 Sayacepatberasaletihwalau punselepaasmendapattidur yang cukup.	.815

B_5	
Sayatidakbersemangatuntuk menghadapihari esok.	.855
B_6	
Sayaseringhilangseleramak an.	.796

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

a. 1 components extracted.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.648
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	107.899
	Df
	10
	Sig.
	.000

Communalities

	Initial	Extraction
C_1		
Sayaseringmembawapulang tugasankerumah.	1.000	.749
C_2		
Sayaseringmenyelesaikantu gasansehinggalewatmalam.	1.000	.764
C_3		
Sayaterpaksamelakukanpel bagaitugasan yang bukandalambidangkerjasaya .	1.000	.512
C_4		
Sayaterpaksamembuattugas ansecarasendiriansupayatu gasantersebutdapatdilakuka ndandiselesaikandenganbet ul.	1.000	.535
C_5 Tugas guru hanyameliputitugasrutinsaha ja.	1.000	.718

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
C_1 Saya sering membawa pulang tugas ke rumah.	.757	-.420
C_2 Saya sering menyelesaikan tugas sehingga lewat malam.	.824	-.291
C_3 Saya terpaksa melakukan pelbagai tugas yang bukan dalam bidang kerja saya.	.701	.145
C_4 Saya terpaksa membuat tugas secara sendiri supaya tugas tersebut dapat dilakukan dan diselesaikan dengan betul.	.586	.438
C_5 Tugas guru hanya meliputi tugas rutin sahaja.	.245	.811

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

	Tahap Tekanan	Masa	Hubungan	Sokongan	Rakan Sekerja	Beban tugas
Tahap Tekanan	1	.679**	.438**	-.277**	-.187*	.530**
		.000	.000	.002	.041	.000
	120	120	120	120	120	120
Masa	.679**	1	.417**	-.243**	-.118	.534**
	.000		.000	.007	.198	.000
	120	120	120	120	120	120
Hubungan	.438**	.417**	1	-.206*	-.049	.265**
	.000	.000		.024	.594	.004
	120	120	120	120	120	120
Sokongan	-.277**	-.243**	-.206*	1	.217*	-.141
	.002	.007	.024		.017	.125
	120	120	120	120	120	120
Rakan Sekerja	-.187*	-.118	-.049	.217*	1	-.002
	.041	.198	.594	.017		.981
	120	120	120	120	120	120
Beban Tugas	.530**	.534**	.265**	-.141	-.002	1
	.000	.000	.004	.125	.981	
	120	120	120	120	120	120

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

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

G. ANALISIS REGRESI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.739 ^a	.546	.526	.77670	.546	27.436	5	114	.000

a. Predictors: (Constant), Masa, RakanSekerja, Sokongan, Hubungan, bebantugas new

b. Dependent Variable: TahapTekanan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.756	5	16.551	27.436	.000 ^b
	Residual	68.772	114	.603		
	Total	151.528	119			

a. Dependent Variable: TahapTekanan

b. Predictors: (Constant), Masa, RakanSekerja, Sokongan, Hubungan, bebantugas new

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	1.092	.601		1.819	.072			
bebantugas	.237	.077	.232	3.094	.002	.530	.278	.195
RakanSekerja	-.160	.096	-.108	-1.659	.100	-.187	-.154	-.105
Sokongan	-.061	.054	-.076	-1.142	.256	-.277	-.106	-.072
Hubungan	.225	.095	.166	2.373	.019	.438	.217	.150
Masa	.430	.076	.455	5.641	.000	.679	.467	.356

a. Dependent Variable: TahapTekanan



UUM
Universiti Utara Malaysia