

Tekanan Kerja dalam Kalangan Guru di Sekolah Kebangsaan Bandar Tasik Kesuma

NORAZNIDA BINTI HUSIN
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
noraznida@kuis.edu.my

ANIS NADHIRAH BINTI NAZARUDIN
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
anisnadhiraahazarudin12@gmail.com

NUR SYAHEERA BINTI ATAN
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
syaheera@kuis.edu.my

ABSTRAK

Masalah tekanan di tempat kerja merupakan isu yang hangat dan kritikal dalam setiap organisasi. Isu ini sering diperkatakan kerana masalah ini wujud hampir dalam setiap organisasi. Tekanan boleh memberi kesan yang baik dan juga buruk kepada seseorang bergantung kepada cara seseorang tersebut mengatasinya. Selain itu, tekanan juga boleh memberi kesan jangka panjang kepada kesihatan fizikal pekerja. Kajian ini bertujuan untuk menyingkap dan membincangkan isu tekanan yang berlaku di kalangan guru. Objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti hubungan di antara faktor-faktor tekanan kerja, untuk menganalisis faktor yang paling dominan terhadap tekanan kerja dan untuk melihat perbezaan faktor jantina, umur dan tempoh pengalaman mengajar dalam kalangan guru di Sekolah Kebangsaan Tasik Kesuma. Terdapat empat faktor yang akan dikaji iaitu bebanan kerja, hubungan interpersonal, kerenah murid dan kekangan masa. Seramai 97 orang guru terlibat sebagai responden dalam kajian ini. Setiap hipotesis diuji dengan menggunakan perisian IBM *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 26. Analisis statistik deskriptif frekuensi, peratusan, min dan sisihan piawai digunakan untuk menggambarkan taburan data yang diperolehi dengan lebih jelas. Manakala untuk menganalisis hubungan antara pembolehubah yang terdapat dalam kajian ini, analisis inferensi yang digunakan ialah korelasi pearson, ujian-t dan ANOVA. Dapatan kajian mendapati kesemua faktor mempunyai hubungan yang sederhana terhadap tekanan kerja dalam kalangan guru. Manakala faktor bebanan kerja merupakan faktor yang paling dominan terhadap tekanan kerja dalam kalangan guru. Analisis juga menunjukkan demografi umur, jantina dan tempoh pengalaman mengajar adalah tidak signifikan yang menerangkan bahawa tiada perbezaan dalam tekanan kerja antara guru lelaki & guru perempuan, umur dan tempoh pengalaman mengajar. Ini menjelaskan berkemungkinan tekanan kerja antara jantina, umur dan tempoh perkhidmatan adalah seimbang dan wujud dalam kalangan guru. Sehubungan itu, tindakan susulan perlu diambil oleh pentadbir sekolah agar masalah ini tidak berterusan yang akan memberi kesan buruk pada masa akan datang.

Kata kunci: Tekanan kerja, Bebanan Kerja, Hubungan Interpersonal, Kerenah Murid, Kekangan Masa.

PENGENALAN

Profesion seorang guru menggalas tanggungjawab besar dalam mempersiapkan anak bangsa untuk menjalani kehidupan yang cemerlang di masa hadapan dari segi akademik, sahsiah dan emosi. Bidang ini merupakan bidang yang terpenting dalam mendidik, mengajar dan membentuk sesebuah tamadun bangsa serta membimbing seorang manusia yang berguna dalam menghadapi kehidupan selari dengan Falsafah Pendidikan Kebangsaan (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2021). Profesion perguruan merupakan pekerjaan yang mencabar dan tidak terkecuali menghadapi masalah tekanan kerja pada masa kini. Seterusnya, guru juga terdedah dengan sindrom tekanan disebabkan oleh bebanan tugas serta masa kerja berterusan sama ada di sekolah mahupun di rumah (Siti Azira Jose et al., 2021). Sejak kebelakangan ini hampir setiap individu dan masyarakat bercakap mengenai tekanan. Perkara ini bukan sahaja didengari melalui perbualan harian malahan isu tekanan juga dapat diketahui melalui sosial media seperti Facebook, TikTok, Instagram dan media massa seperti televisyen dan juga radio.

Tekanan merupakan satu penyakit yang selalu dikaitkan dengan kesihatan mental dan ia sering menyerang penduduk masyarakat pada hari ini (Nurul Shafinaz Halim, 2013). Tekanan kerja juga merujuk kepada tindak balas atau keadaan persekitaran kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor dalaman atau luaran sehingga mewujudkan rangsangan negatif terhadap tahap kesihatan psikologi dan fizikal. Menurut Azizi Yahaya et al., (2010). Tekanan boleh memberi kesan yang baik dan juga buruk kepada seseorang bergantung kepada cara seseorang tersebut mengatasinya. Selain itu, tekanan juga boleh memberi kesan jangka panjang kepada kesihatan fizikal pekerja serta boleh menjejaskan produktiviti dan kualiti pekerja jika tidak ditangani dengan baik.

Isu tekanan ini perlu diberi perhatian yang serius oleh majikan di setiap organisasi. Menurut Riaz & Khan (2012) tekanan di tempat kerja merupakan satu fenomena yang semakin berleluasa dan pekerja mudah terdedah kepada tekanan semasa menjalankan sesuatu pekerjaan. Profesion guru merupakan salah satu pekerjaan yang mencabar dan memerlukan ketahanan fizikal dan mental kerana berhadapan dengan pentadbir sekolah yang berbeza pendekatannya serta latar belakang murid yang berbeza. Peratusan kadar tekanan kerja dalam kalangan guru di Malaysia adalah sebanyak 4.4% atau 2,123 daripada 48,258 guru mengalami tekanan (Berita Harian, 2018). Selain itu, menurut Mantan Presiden Persatuan Psikiatri Malaysia (MPA) iaitu Prof. Dr. Nor Zuraida Zainal menyatakan, statistik kajian oleh sekumpulan penyelidik Universiti Putra Malaysia (UPM) bahawa seramai 71.1% guru di kawasan Kuala Lumpur dan Selangor mengalami tekanan kerja (Nadiyah Bani Amin et al., 2019). Oleh itu, guru-guru perlu bijak mengawal dan merawat tekanan yang dihadapi daripada berlaku sebarang perkara yang tidak diinginkan. Oleh itu, satu kajian telah dijalankan yang bertujuan untuk menyingkap dan membincangkan isu tekanan yang berlaku di kalangan guru di Sekolah Kebangsaan Tasik Kesuma. Terdapat tiga objektif dalam kajian ini iaitu:

- i. untuk mengenalpasti hubungan di antara faktor-faktor tekanan kerja.
- ii. untuk mengenalpasti faktor yang paling dominan terhadap tekanan kerja.
- iii. untuk melihat perbezaan faktor jantina, umur dan pengalaman mengajar terhadap tekanan kerja.

Terdapat empat faktor yang telah dikenalpasti dan akan dikaji dalam kajian ini iaitu bebanan kerja, hubungan interpersonal, kerendah murid dan kekangan masa.

SOROTAN KAJIAN

Konsep dan Teori Tekanan Kerja

Berdasarkan Teori Stres Lazarus tekanan merujuk kepada stres iaitu keadaan yang tidak menyenangkan kepada individu akibat daripada desakan dari keadaan sekeliling (Lazarus &

Folkman, 1984). Teori Stres Lazarus menjelaskan terdapat tiga (3) bentuk stres iaitu stimulus, respon dan proses. Stimulus merupakan suatu keadaan yang memberi rangsangan tekanan kepada individu. Rangsangan yang mengakibatkan tekanan berpunca daripada desakan orang sekeliling yang melebihi kemampuan individu tersebut. Sebagai contoh, seseorang itu sangat mementingkan kesempurnaan sentiasa ingin berjaya dan jika individu tersebut mengalami kegagalan dia akan berasa tertekan (Lazarus & Folkman, 1984).

Selain itu, respon pula merupakan tindak balas individu apabila berlaku suatu keadaan yang menimbulkan tekanan. Apabila tekanan berlaku, terdapat dua jenis respon iaitu respon fizikal dan respon psikologi. Respon fizikal melibatkan perubahan tingkah laku yang dirasakan oleh individu tersebut. Sebagai contoh, jantung akan berdegup laju, berpeluh dan tiada selera makan. Manakala respon psikologi pula melibatkan emosi seperti kemurungan, kerisauan, berfikiran negatif dan sukar menumpukan perhatian. Kebiasaannya, respon fizikal dan psikologi saling berkait antara satu sama lain apabila individu berada dalam keadaan tertekan. Kedua-dua respon ini disebut sebagai strain atau ketegangan (Lazarus & Folkman, 1984).

Model Tekanan Guru (Boyle, Borg, Faizon dan Baglioni 1995)

Model yang dibentuk oleh Boyle, Borg, Faizon dan Baglioni (1995) berpandukan kepada lima faktor utama yang mempengaruhi tekanan di kalangan guru iaitu beban kerja, kerendah pelajar, pengiktirafan professional, sumber pengajaran dan perhubungan dengan rakan sebaya yang kurang baik. Berdasarkan model tekanan guru, kelima-lima faktor iaitu bebanan kerja, kerendah pelajar, pengiktirafan professional, sumber pengajaran, hubungan kurang baik dengan rakan sekerja merupakan faktor utama yang menyebabkan tekanan kepada guru.

Faktor-faktor Tekanan Kerja Guru

Tekanan kerja adalah beban kehidupan yang dialami oleh pekerja yang melakukan pekerjaan bukan spesifik ke atas diri mereka (Vickovic & Morrow, 2019). Pekerja melaksanakan kerja di luar bidang dan kemampuan menyebabkan mereka tidak dapat melaksanakannya dengan baik. Menurut Mohamad Zaid Mustafa et al. (2009) tekanan didefinisikan sebagai salah satu desakan atau imaginasi seseorang yang disebabkan oleh tindak balas emosi yang tidak menentu. Ianya adalah normal bagi seseorang yang bekerja dalam bidang profesion contohnya pekerjaan guru untuk mengalami tekanan kerja. Tekanan merupakan satu reaksi negatif manusia terhadap rangsangan daripada sosial, suasana pekerjaan, ganjaran yang tidak mencukupi, gaya hidup yang terlalu mendesak dan sebagainya (Cyrill Frederick Ganing et al., 2020).

Menurut Rohany & Nor Eda (2001), tekanan merupakan sesuatu perkara yang normal dan penting dalam kehidupan. Kesan baik atau buruk adalah bergantung kepada cara seseorang mengatasinya. Tekanan yang menyebabkan keadaan buruk adalah apabila tekanan mengganggu aspek psikologi seseorang. Tekanan didefinisikan sebagai tekanan pada emosi proses pemikiran dan keadaan fizikal seseorang. Apabila tekanan yang dihadapi terlalu tinggi, ianya akan menyebabkan gangguan kepada kebolehan seseorang itu berinteraksi dengan persekitaran. Tekanan yang tinggi juga dikaitkan dengan kebimbangan kronik, mudah marah, sukar untuk menenangkan diri, tidak boleh diajak berunding dan bagi sesetengah pihak akan mengambil alkohol dan dadah yang berlebihan. (Cyrill Frederick Ganing et al. 2020).

Menurut Raja Maria Diana (2011), definisi bebanan kerja merupakan timbunan kerja yang perlu dilakukan oleh guru dalam tempoh masa tertentu. Menurut kajiannya, terdapat sekurang-kurangnya 30% daripada jumlah guru di Malaysia yang perlu menggalas lebihan tanggungjawab. Ini sememangnya memberikan tekanan dan memberikan impak negatif kepada tumpuan mereka terhadap pembelajaran dan pengajaran dalam kelas. Kajian Chaplain (1995) juga menunjukkan bahawa tiga faktor iaitu faktor pengajaran dan pembelajaran, kerendah pelajar dan beban tugas merupakan faktor yang dominan mempengaruhi tekanan guru-guru tersebut di sekolah rendah di kawasan utara dan timur England.

Hubungan interpersonal terbahagi kepada dua iaitu hubungan dengan rakan sekerja dan pentadbir sekolah. Rakan sekerja merujuk kepada guru-guru yang melakukan tugas yang sama ketika berada di sekolah. Hubungan interpersonal dalam sekolah juga boleh menyebabkan berlakunya tekanan di kalangan guru-guru. Kajian Sapora Sipon (2010) menyatakan bahawa perhubungan yang sukar dengan rakan sekerja atau pihak pentadbir di tempat kerja boleh menjadi punca tekanan. Rakan sekerja mungkin tidak mempunyai kemahiran dalam perhubungan dan berkomunikasi. Secara tidak langsung, ini boleh melahirkan sikap agresif, atau tidak mahu membantu di antara satu sama lain. Seterusnya, dapatan kajian Abdul Said Ambotang dan Muhamad Hisyam Mohd Hashim (2011) pula membuktikan bahawa guru besar merupakan faktor yang terpenting dalam menentukan suasana bekerja dan memberi dorongan kepada guru-guru. Hubungan guru besar dengan guru-guru perlu wujud agar kakitangan tidak berasa takut, cemas dan tertekan bila berhadapan dengan mereka.

Menurut Fazura (2011) dalam kajiannya juga menekankan bahawa kerenah murid sememangnya adalah salah satu faktor yang menyumbang kepada tekanan dalam kalangan guru. Amalina Razali dan Azita Ali (2016) dalam kajian mereka juga mendapati bahawa kerenah murid yang seiring dengan disiplin murid adalah antara faktor yang sering menjadi penghalang dalam proses pembelajaran dan seterusnya menyebabkan guru tertekan. Akibat kerenah murid, guru sering keletihan dan tidak bersemangat untuk mengajar. Kesukaran yang dihadapi oleh guru dalam berhadapan dengan pelbagai kerenah murid telah menyebabkan sebahagian guru mengalami *burnout* (Wai & Kwok, 1995). Kajian lepas daripada Azizi Yahaya dan Tee Sook Kim (2017), Kamaruzaman (2007) dan Abdul Said Ambotang & Muhamad Hisyam Mohd Hashim (2011) mendapati faktor kerenah murid mempunyai pengaruh paling dominan terhadap masalah tekanan kerja. Selain itu, menurut Aldrup et al., (2018) kerenah murid melibatkan gangguan di dalam kelas dan masalah disiplin sering dikaitkan dengan kesejahteraan dan masalah tekanan kerja guru. Hasil kajian beliau menunjukkan faktor kerenah murid berada pada tahap yang sederhana dengan nilai min sebanyak 3.18.

Kekangan masa merujuk kepada kekurangan masa yang dihadapi disebabkan oleh lebih tanggungjawab yang perlu diselesaikan dalam tempoh masa yang diberikan. Ekoran daripada lebih tanggungjawab ini memberikan kesan negatif kepada guru kerana masa yang diberikan terlalu singkat, maka guru-guru tidak dapat menghabiskan sukatan pelajaran mengikut jadual yang ditetapkan (Kamaruddin, 2007). Dapatan kajian dari Suhaimi Kamarudin dan Muhamad Suhaimi Taat (2020) yang dijalankan di kawasan bandar dan luar bandar di Sabah memberi petunjuk bahawa faktor kekangan masa mempunyai hubungan paling dominan terhadap tekanan kerja guru yang mengajar berbanding dengan faktor tingkah laku pelajar dan bebanan tugas

METODOLOGI

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti hubungan di antara faktor-faktor tekanan kerja, untuk mengenalpasti faktor yang paling dominan terhadap tekanan kerja dan untuk melihat perbezaan faktor jantina, umur dan tempoh perkhidmatan terhadap tekanan dalam kalangan guru di Sekolah Kebangsaan Tasik Kesuma. Kajian yang dijalankan ini berbentuk kuantitatif iaitu kaedah tinjauan melalui borang soal selidik secara atas talian dengan menggunakan *google form*. Populasi kajian ini adalah seramai 125 orang guru. Daripada jumlah tersebut, seramai 97 orang guru telah dilibatkan dalam kajian ini. Penentuan saiz sampel dibuat berasaskan jadual Krejcie dan Morgan (1970). Pemilihan sampel ini dibuat dengan menggunakan kaedah rawak mudah bagi mengelakkan *bias*.

Borang soal selidik diedarkan secara atas talian menggunakan *google form* yang diberikan melalui e-mel responden. Ini disebabkan oleh wabak pandemic Covid-19 yang sedang melanda negara ini. Instrumen kajian ini terdiri daripada tiga bahagian. Bahagian A

mengandung soal-soalan yang berkaitan dengan latar belakang responden seperti, jantina, umur dan pengalaman mengajar. Bahagian B pula terdiri daripada 10 item yang digunakan untuk menentukan tahap tekanan yang dialami oleh responden berdasarkan skala Likert lima mata iaitu; 1 (Tidak Pernah), 2 (Jarang), 3 (Kadang-kadang), 4 (Agak Kerap) dan 5 (Kerap). Bahagian C mengandungi 23 item instrumen faktor penentu tekanan guru berdasarkan empat pemboleh ubah tidak bersandar iaitu, a) bebanan kerja, b) hubungan interpersonal, c) kerenah murid, d) kekangan masa. Item soal selidik diukur menggunakan skala likert lima mata iaitu 1 (tiada tekanan), 2 (tekanan rendah), 3 (tekanan sederhana), 4 (tekanan tinggi), dan 5 (tekanan sangat tinggi) Instrumen kajian ini menggunakan soal-soalan kaji selidik yang telah diambil daripada kajian Fazura (2011) dan telah disesuaikan dengan konteks dan objektif kajian ini.

Kajian rintis telah dijalankan ke atas 30 orang responden bagi mendapatkan kesahan dan kebolehpercayaan borang soal selidik. Berdasarkan Jadual 1, nilai kesahan adalah di antara 0.7 hingga 0.9 dan menunjukkan tahap dapatan ujian kebolehpercayaan adalah sangat baik dan efektif dengan tahap konsistensi yang tinggi. Nilai kebolehpercayaan Alpha Cronbach bagi kesemua 33 item memberikan nilai sebanyak 0.945 ($\alpha = 0.945$) yang menunjukkan bahawa kebolehpercayaan instrumen kajian adalah tinggi.

Jadual 1: Nilai Kebolehpercayaan Instrumen

Pemboleh ubah	Jumlah Item	Nilai Alpha Cronbach, α	Intrepretasi Kebolehpercayaan
Tekanan kerja	10	0.904	Sangat baik dan efektif dengan tahap konsistensi yang tinggi
Bebanan kerja	5	0.744	Baik dan boleh diterima
Hubungan interpersonal	6	0.855	Baik dan boleh diterima
Kerenah murid	5	0.830	Baik dan boleh diterima
Kekangan masa	7	0.855	Baik dan boleh diterima

HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Hasil kajian adalah berdasarkan kepada analisis data soalan-soalan kajian. Manakala, perbincangan adalah berdasarkan kepada hasil kajian dan sorotan kajian yang berkaitan dengan tekanan guru seperti yang dikemukakan. Setiap hipotesis diuji dengan menggunakan perisian IBM *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 26. Analisis statistik deskriptif frekuensi, peratusan, min dan sisihan piawai digunakan untuk menggambarkan taburan data yang diperolehi dengan lebih jelas. Manakala untuk menganalisis hubungan antara pemboleh ubah yang terdapat dalam kajian ini, analisis inferensi yang digunakan ialah korelasi pearson, ujian-t dan ANOVA.

Demografi Kajian

Kajian ini melibatkan 97 orang responden. Jadual 2 menunjukkan analisis kekerapan dan peratusan demografi dalam kajian ini. Kajian mendapati bilangan responden perempuan lebih tinggi berbanding responden lelaki. Responden lelaki adalah seramai 11 orang (11%) manakala responden perempuan adalah seramai 86 orang guru (89%).

Jadual 2: Analisis Kekekrapan dan Peratusan

Demografi	Kekekrapan	Peratus, %
Jantina		
Lelaki	11	11%
Perempuan	86	89%
Umur		
26 – 30 tahun	6	6%
31 – 35 tahun	2	2%
36 – 40 tahun	11	11%
41 – 45 tahun	19	20%
46 – 50 tahun	28	29%
Melebihi 50 tahun	31	32%
Bangsa		
Cina	1	1%
India	3	3%
Melayu	93	96%
Lain-lain	-	-
Tahap Pendidikan		
Diploma	5	5%
Ijazah Sarjana Muda	92	95%
Lain-lain	-	-
Tempoh Perkhidmatan		
2 – 9 tahun	8	8%
10 – 17 tahun	28	29%
18 – 25 tahun	42	43%
26 – 33 tahun	19	20%

Analisis Persoalan Kajian Pertama

Untuk objektif kajian yang pertama iaitu untuk melihat hubungan di antara faktor bebanan kerja, hubungan interpersonal, kerenah murid dan kekangan masa yang mempengaruhi tekanan

dalam kalangan guru di Sekolah Kebangsaan Bandar Tasik Kesuma, analisis Pearson Korelasi dijalankan. Dapatan analisis ini dipaparkan dalam Jadual 3.

Jadual 3: Keputusan Nilai Korelasi antara Pemboleh Ubah Tidak Bersandar dan Tekanan Kerja

Pemboleh Ubah	Nilai r	Tahap Signifikan Tekanan
Bebanan Kerja	0.621	0.00
Hubungan Interpersonal	0.611	0.00
Kerenah Murid	0.511	0.00
Kekangan Masa	0.558	0.00

Dapatan menunjukkan faktor bebanan kerja, hubungan interpersonal, kerenah murid dan kekangan masa mempunyai hubungan yang sederhana dan positif signifikan terhadap tekanan kerja dalam kalangan guru di Sekolah Kebangsaan Bandar Tasik Kesuma.

Analisis Persoalan Kajian Kedua

Untuk mencapai objektif kajian yang kedua iaitu untuk mengenalpasti faktor yang paling dominan yang mempengaruhi tekanan dalam kalangan guru di Sekolah Kebangsaan Bandar Tasik Kesuma, analisis Regrasi Berganda (*Multiple Regression*) dijalankan. Dapatan analisis ini dipaparkan dalam Jadual 4.

Jadual 4: Keputusan Nilai Regrasi Berganda

Pemboleh Ubah	B	Beta (β)	Nilai t	Signifikan
Konstan	0.528	-	2.498	0.014
Bebanan Kerja	0.258	0.318	3.330	0.001
Hubungan Interpersonal	0.259	0.312	3.253	0.002
Kerenah Murid	0.127	0.155	1.610	0.111
Kekangan Masa	0.067	0.088	0.809	0.420

Jadual 5: Ringkasan Model Regrasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0.719	0.517	0.495	0.420

Berdasarkan Jadual 5, secara keseluruhan kajian ini menunjukkan 51.7% dari kesemua pemboleh ubah tidak bersandar adalah mempengaruhi tekanan kerja responden. Hasil dapatan juga menunjukkan terdapat hubungan yang sederhana antara faktor bebanan kerja, hubungan interpersonal, kerenah murid dan kekangan masa terhadap tekanan kerja berdasarkan nilai korelasi $R = 0.719$. Daripada empat pemboleh ubah tidak bersandar, dua daripadanya iaitu bebanan kerja dan hubungan interpersonal menunjukkan pemboleh ubah yang signifikan

dengan nilai t masing-masing 3.330 dan 3.253. Manakala faktor kerenah murid dan kekakngan masa menunjukkan tidak signifikan terhadap tekanan kerja dalam kalangan guru di sekolah ini. Dengan menggunakan nilai B (*unstandardized coefficients*), satu persamaan yang mewakili pembolehubah bersandar yang boleh dibina adalah seperti berikut:

$$\text{Ramalan tekanan kerja guru} = 0.528 + 0.258 * (\text{bebanan kerja}) + 0.259 * (\text{hubungan interpersonal}) + \text{Ralat}$$

Berdasarkan persamaan yang dibentuk, bagi setiap pertambahan satu unit dalam bebanan kerja akan meningkatkan tahap tekanan guru sebanyak 0.258. Manakala setiap pertambahan satu unit dalam hubungan interpersonal akan meningkatkan tahap tekanan guru sebanyak 0.259. Daripada hasil kajian ini telah membuktikan bahawa Model Tekanan Guru yang dibina oleh Boyle, Borg, Faizon dan Baglioni (1995) bagi faktor yang mempengaruhi tekanan guru adalah diterima. Walaubagaimanapun dua daripada lima faktor yang dibina dari model ini menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan yang menyebabkan tekanan kepada guru iaitu faktor bebanan kerja dan hubungan interpersonal.

Analisis Persoalan Kajian Ketiga

Objektif seterusnya adalah untuk melihat perbezaan tahap tekanan kerja dalam kalangan guru di Sekolah Kebangsaan Bandar Tasik Kesuma berdasarkan faktor jantina, umur dan tempoh perkhidmatan responden. Ujian T digunakan untuk jantina manakala Ujian ANOVA digunakan untuk melihat perbezaan umur dan pengalaman mengajar terhadap tekanan kerja dalam kalangan guru.

Ujian Normaliti

Data yang diperolehi bagi setiap kategori seperti jantina, umur dan pengalaman mengajar terhadap tekanan kerja perlu diuji kenormalannya untuk menentukan sama ada analisis menggunakan statistik parametrik atau sebaliknya sebelum membuat inferensi.

Jadual 6: Ujian Normaliti

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Tekanan Kerja	0.098	97	0.023	0.978	97	0.108

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan Jadual 6, didapati tekanan kerja adalah tidak signifikan dengan nilai 0.108, $p > 0.05$. Ini menunjukkan data yang diperolehi adalah normal kerana sampel tidak berbeza secara signifikan dengan data populasi. Ini menunjukkan pemboleh ubah bersandar (tekanan kerja) memenuhi syarat kenormalan dan data akan dianalisis menggunakan statistik parametrik. Oleh itu, Ujian T digunakan untuk jantina manakala Ujian ANOVA digunakan untuk melihat perbezaan umur dan pengalaman mengajar terhadap tekanan kerja dalam kalangan guru.

Jantina

Hipotesis 1

H_1 : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tekanan kerja dalam kalangan guru di Sekolah Kebangsaan Bandar Tasik Kesuma mengikut jantina.

Jadual 6: Ringkasan Ujian T

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Tekanan Kerja	Equal variances assumed	0.324	0.571	- 1.453	95	0.149	-0.274	0.188	-0.648	0.100
	Equal variances not assumed			- 1.425	12.560	0.178	-0.274	0.192	-0.690	0.143

Jadual 7: Min Dan Nilai Signifikan bagi Perbezaan Antara Tahap Tekanan Kerja mengikut Jantina

Jantina	n	Min	Sisihan Piawai	t	Signifikan
Lelaki	11	2.22	0.601	-1.425	0.571
Perempuan	86	2.49	0.587		

Berdasarkan Jadual 7 bagi sampel kajian ini ($n = 97$), dapatan awal menunjukkan min tahap tekanan kerja ($M = 2.49$, $SP = 0.587$, $n=86$) bagi guru perempuan lebih tinggi berbanding guru lelaki ($M = 2.22$, $SP = 0.601$, $n = 11$). Ujian t dalam Jadual 6 menunjukkan $p > 0.05$ iaitu 0.571, maka guru lelaki dan perempuan tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap tekanan kerja. Ini bermakna tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara guru lelaki dan guru perempuan terhadap tahap tekanan kerja mereka. Maka Hipotesis 1 diterima. Dalam kajian Azizi Yahaya & Tee Sook Kim (2017) juga mendapati tidak terdapat perbezaan min secara signifikan antara tekanan kerja responden lelaki dan responden perempuan.

Umur

Hipotesis 2

H_2 : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tekanan kerja dalam kalangan guru di Sekolah Kebangsaan Bandar Tasik Kesuma mengikut umur.

Dapatan kajian menunjukkan taburan umur responden yang paling ramai terlibat adalah berumur melebihi 50 tahun sebanyak 32% dari keseluruhan responden. Ini diikuti oleh taburan umur 46 hingga 50 sebanyak 29%. Seterusnya, taburan umur responden yang berumur 41 hingga 45 tahun sebanyak 20%. Taburan umur responden yang berumur 36 hingga 40 tahun pula mencatatkan sebanyak 11% manakala responden yang berumur 26 hingga 30 tahun ialah sebanyak 6%. Taburan umur responden yang berumur 31 tahun 35 tahun dengan catatan peratus 2%. Analisis ANOVA dalam Jadual 8 mendapati nilai $p = 0.056$ ($p > 0.05$) dengan nilai $F = 2.245$. Ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan secara statistik di antara

keenam-enam kumpulan umur terhadap tekanan kerja dalam kalangan guru. Maka Hipotesis 2 diterima. Dapatan ini selari dengan Tajulashikin Jumahat et al. (2013) yang mendapati tidak terdapat perbezaan peringkat umur terhadap tekanan kerja dalam kalangan guru.

Jadual 8: Min Dan Nilai Signifikan bagi Perbezaan Antara Tahap Mengikut Umur

	df	Min	F	Signifikan
Antara Kumpulan	5	0.738	2.245	0.056
Dalam Kumpulan	91	0.329		
Total	96			

Pengalaman Mengajar

Hipotesis 3

H₃ : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tekanan kerja dalam kalangan guru di Sekolah Kebangsaan Bandar Tasik Kesuma mengikut pengalaman mengajar.

Jadual 9: Min Dan Nilai Signifikan bagi Perbezaan Antara Tahap Mengikut Pengalaman Mengajar

	df	Min	F	Signifikan
Antara Kumpulan	3	0.375	1.074	0.364
Dalam Kumpulan	93	0.349		
Total	96			

Dapatan menunjukkan majoriti responden mempunyai pengalaman mengajar antara 18 hingga 25 iaitu seramai 42 orang (43%). Ini diikuti dengan guru yang mempunyai pengalaman mengajar antara 10 hingga 17 tahun iaitu seramai 28 orang (29%). Seterusnya responden yang mempunyai pengalaman mengajar 26 hingga 33 seramai 19 guru (20%). Seramai 8 orang responden (8%) yang mempunyai pengalaman mengajar 2 hingga 9 tahun. Berdasarkan Jadual 9 nilai p mencatatkan $p= 0.364$ dan telah melebihi 0.05. Ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan secara statistik antara pengalaman mengajar terhadap tekanan kerja dalam kalangan guru. Ini menunjukkan bahawa tempoh pengalaman mengajar tidak mempengaruhi tahap tekanan kerja guru di sekolah ini dan Hipotesis 3 diterima. Dapatan ini selari dengan Azizi Yahaya et al. (2017) yang mendapati tidak terdapat perbezaan tempoh pengalaman mengajar terhadap tekanan kerja dalam kalangan guru di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan.

KESIMPULAN DAN CADANGAN

Secara keseluruhannya, hasil kajian ini telah mencapai kesemua objektif berdasarkan pemboleh ubah yang dikaji. Hasil dapatan kajian ini didapati guru di Sekolah Kebangsaan Bandar Tasik Kesuma sememangnya mengalami masalah tekanan kerja walaupun berada pada tahap sederhana. Berdasarkan kajian ini, didapati faktor bebanan kerja dan hubungan interpersonal mempunyai hubungan yang signifikan terhadap tekanan kerja. Manakala faktor kerenah murid

dan kekakngan masa tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap tekanan kerja guru. Hasil kajian juga mendapati faktor bebanan kerja merupakan faktor yang paling dominan terhadap tekanan kerja dalam kalangan guru di sekolah ini. Hasil dapatan juga menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan tekanan kerja dalam kalangan guru mengikut jantina. Manakala hasil dapatan dari ujian ANOVA membuktikan bahawa tekanan kerja dalam kalangan guru tidak berhubung secara signifikan terhadap umur dan tempoh pengalaman mengajar.

Oleh itu, isu tekanan kerja seharusnya diberi perhatian dan tidak boleh dipandang remeh oleh semua pihak. Masalah ini seharusnya ditangani dengan segera agar kualiti pembelajaran dan pengajaran yang diberikan kepada pelajar adalah terbaik. Justeru itu, berdasarkan hasil kajian terdapat beberapa cadangan bagi mengelakkan isu tekanan kerja ini berlarutan seterusnya mengurangkan ianya berlaku. Pihak pentadbir sekolah seharusnya memainkan peranan utama dalam menangani isu ini dengan mewujudkan hubungan yang baik antara pentadbir dan guru-guru. Sehubungan itu, pihak pentadbir sekolah perlu sentiasa menyokong dan mendorong semua guru untuk melaksanakan kerja dengan baik. Guru juga perlu sentiasa berfikiran positif dan bijak mengatur masa untuk menyiapkan tugas tambahan yang diberikan untuk mengelakkan guru berasa tertekan.

Rujukan

Abdul Said Ambotang & Muhamad Hisyam Mohd Hashim. (2011). Hubungan iklim kerja dan stress dalam pengurusan bilik darjah dalam kalangan guru prasekolah. *Journal of Techno-Social*, 69 – 81.

Amalina Razali & Azita Ali. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi tahap stress guru Pendidikan khas. *Online Journal for TVET Practitioners*, 1(1), 1-7.

Azizi Yahaya & Tee Sook Kim (2017). Stres kerja di kalangan guru aliran teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan.

Chaplain, R. P. (1995). Stress and Job Satisfaction: A Study of English Primary School. *Educational Psychology*, 15, 473-489

Cyrill Frederick Ganing, Mohammad Mujaheed Hassan & Wan Nur Nazihah Wan Hamzah. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja di kalangan kakitangan hospital kerajaan. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, Volume 5, Issue 10, (page 151-177), 2020 DOI: <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i10.522>

Fazura Mohd Noor (2011). Faktor-faktor penentu stres dalam kalangan guru-guru: Kajian di Sekolah Rendah Mubaligh di Kuala Lumpur (Doctoral dissertation, Open University Malaysia)

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer publishing company.

Mohamad Zaid Mustafa, Ali Suradin, Siti Sarah Muhammad, Ahmad Rizal Madar & Abdul Rashid Razzaq. (2009). Kajian stres dalam kalangan pelajar wanita Program Sarjana Muda Kejuruteraan di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia. *International Conference on Teaching and Learning in Higher Education 2009 (ICTLHE)*.

Nadiah Bani Amin, Amizawati Mohd Amir, & Siti Farahhani Ismail. (2019). Key performance indicators tugas, ganjaran dan prestasi kerja guru sekolah kerajaan. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 6(4), 38-60.

Nurul Shafinaz Halim (2013). Menentukan faktor tekanan kerja guru sekolah menengah gred A daerah Batu Pahat. (Doctoral dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia).

Raja Maria Diana Raja Ali (2011). Faktor-faktor yang mendorong tekanan kerja (stres)

dikalangan guru-guru sekolah menengah di daerah Pasir Puteh. (Doctoral dissertation, Open University Malaysia).

Riaz, A. & Khan, S. 2012. Relationship of emotional intelligence and stress at workplace: Taking in perspective the public and private sector Universities of Peshawar. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 46: 88-96.

Rohany Nasir & Nor Eda Nusi. (2001). Tekanan kerja, tekanan rumahtangga dan komitmen kerjaya di kalangan pegawai wanita Polis Di Raja Malaysia. *Jurnal Psikologi*.

[Sapora Sipon. \(2010\). Stres kerja guru: Punca, kesan dan strategi daya tindak. Prosiding Seminar Profesion Guru.](#)

Siti Azira Jose & Mohd Effendi. (2021). Tinjauan literatur bersistematik: Faktor burnout dalam kalangan guru. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(1), 168-186. DOI: <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i1.628>

Stephen Palmer, Cary Cooper & Kate Thomas. (2004). A model of work stress. *Counselling at Work*. Winter 2004.

Suhaimi Kamarudin & Muhamad Suhaimi Taat. (2020). Faktor tingkah laku, kekangan masa, bebanan tugas dan tekanan kerja dalam kalangan guru. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, Volume 5, Issue 9, 114-124, DOI: <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i9.481>

Tajulashikin Jumahat, Fazura Mohd Noor & Mohd Burhan Ibrahim. (2013). Faktor-faktor penentu stress dalam kalangan guru: Sekolah Rendah Mubaligh di Kuala Lumpur. *JuKu: Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*. Bil. 1 Isu 2.

Vickovic, S. G., & Morrow, W. J. (2019). Examining the influence of work–family conflict on job stress, job satisfaction and organizational commitment among correctional officers. . 1-21: *Criminal Justice Review* 2020, Vol. 45(1) 5-25.

Wai, H. C., & Kwok, S. W. (1995). Stress, social support and teacher burnout in Macau. Springer. *Current Psychology*. 14, 42-46 (1995).