

## **TEKANAN DAN KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH MENENGAH DAERAH PASIR GUDANG**

Lia Indah Ahmad  
liaindahahmad@gmail.com  
Ruslin Bin Amir  
Fakulti Pendidikan  
Universiti Kebangsaan Malaysia

### **ABSTRAK**

*Tekanan kerja seperti konflik peranan, beban peranan, dan kekaburan peranan merupakan keadaan yang sukar diatasi oleh setiap individu. Keadaan ini akan memberi kesan kepada kesihatan pekerja dan kualiti kerja turut terjejas jika tidak diatasi dan dipandang serius. Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenal pasti tahap tekanan dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di daerah Pasir Gudang. Kajian ini penting bagi mengetahui faktor-faktor yang memberi kepuasan kerja dan juga tekanan kepada guru-guru. Sampel terdiri daripada 330 orang guru sekolah menengah sekitar daerah Pasir Gudang. Data dikumpulkan dengan menggunakan borang soal selidik. Dapatan kajian mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tahap tekanan kerja dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah daerah Pasir Gudang. Selain itu, tahap tekanan kerja dalam kalangan guru berada pada tahap stress expert . ini bermaksud, guru-guru telah mengalami tekanan namun masih boleh ditangani tekanan tersebut. Implikasi kajian ini ialah guru boleh mengetahui tahap tekanan mereka serta tahap kepuasan kerja guru. Sehubungan itu, tindakan susulan boleh diambil oleh pentadbir selepas mengetahui tahap tekanan dalam kalangan guru.*

**Kata Kunci :** *Tahap tekanan, tahap kepuasan kerja, guru sekolah menengah*

### **PENGENALAN**

Pendidikan yang berkualiti dan cemerlang merupakan salah satu medium dalam pembangunan sesebuah Negara. Bagi melahirkan masyarakat yang berpengetahuan tinggi, aspek pendidikan harus diutamakan. Oleh yang demikian, pelbagai usaha yang telah diambil oleh pihak kerajaan bagi meningkatkan kualiti pendidikan di Malaysia. Keadaan ini jelas dapat dilihat dalam pembentangan bajet 2016, dimana kerajaan

memperuntukkan bajet yang begitu besar demi meningkatkan kualiti bidang pendidikan.

Sehubungan itu, guru merupakan penyumbang utama dalam memastikan misi kerajaan tercapai. Hal ini demikian kerana, guru merupakan nadi kepada pembentukan manusia dan berperanan penting dalam melahirkan insan yang bukan sahaja seimbang dari segi intelek, malahan rohani, jasmani, dan emosi. Guru-guru merupakan model kepada pelajar dari pelbagai sudut. Oleh itu, guru harus mempunyai peribadi yang luhur tinggi supaya boleh dijadikan contoh oleh pelajar dan masyarakat sekeliling. Didalam masyarakat guru dipandang tinggi kedudukannya. Kerjaya perguruan amat penting dan merupakan sebuah kerjaya yang profesional dan berperanan melahirkan generasi depan yang cemerlang, gemilang dan terbilang. Jika dilihat dari sejarah pendidikan itu sendiri, proses pembentukan insan bukan sahaja merupakan tanggungjawab guru bahkan semua pihak termasuk ibu bapa, murid, masyarakat dan pentadbiran negara.

Profesion perguruan merupakan satu bidang yang sering dilihat banyak berhadapan dengan tekanan kerana bidang ini merupakan satu bentuk perkhidmatan sosial yang mencabar. Kajian menunjukkan bahawa kedudukan profesion perguruan berada di tempat keempat dalam kerjaya yang tahap tekanan tinggi selepas polis, pegawai penjara dan jururawat manakala profesion tentera menduduki tempat kelima (Utusan, 2012). Keadaan ini berlaku kerana banyak perubahan yang berlaku dalam sistem pendidikan di Malaysia yang menyebabkan guru harus sentiasa peka dan bersedia menghadapi perubahan serta meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemahiran. Jika dilihat pada hari ini, bidang tugas guru semakin bertambah. Guru bukan sahaja hanya mengajar tetapi kerja-kerja pengkeranian turut dilakukan oleh guru yang akhirnya menyebabkan guru tertekan jika stres tidak dikawal dengan baik.

Individu yang sentiasa berhadapan dengan manusia sebagai pelanggannya seperti guru, lebih berpotensi menghadapi stres (Thurayya Othman, 2007). Kenyataan tersebut disokong oleh Azizi Yahya (2006) dimana beliau menyatakan bahawa terdapat tiga faktor yang menyebabkan stress dalam kalangan guru iaitu, masalah disiplin pelajar yang sukar untuk dikawal, sikap ibu bapa yang sering mahukan keputusan terbaik serta sikap pelajar yang semakin pintar daripada guru. Ketiga-tiga faktor ini menjadi penyebab stress dalam kalangan guru.

Isu ini sering dibincangkan sejak dua dekad lalu dimana guru merupakan tonggak utama dalam memacu kualiti sistem pendidikan di Malaysia. Perbezaan guru pada masa

kini iaitu abad 21 sangat ketara dengan guru pada zaman dulu dimana guru masa kini diberi tugas-tugas lain selain daripada mengajar (Kamaruzaman, 2007). Sehubungan itu, jelas disini guru perlu memberikan komitmen yang tinggi kepada sistem pendidikan terutama ketika berada di sekolah. Namun begitu, masalah seperti tekanan kerja telah mempengaruhi prestasi guru, kepuasan kerja dan komitmen kerja guru. Jika perkara ini tidak dititikberatkan, sudah pasti isu ini menjadi serius dan akan menjejaskan pencapaian murid serta kualiti pendidikan di Malaysia.

Berdasarkan kajian yang dijalankan di Malaysia seperti kajian oleh Ghana Sekaran (2007), Mansor Talib (2010), Noor Mala (2014), Azman Ismail (2015) dan Habib Mat Som (2017). Kebanyakan kajian yang dijalankan oleh pengkaji-pengkaji ini hanya memfokuskan kepada bidang ketenteraan, pelajar, dan guru dalam subjek tertentu. Oleh itu, belum terdapat kajian tentang tekanan dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah terutama di daerah Pasir Gudang.

## **TEKANAN PEKERJAAN**

Tekanan merupakan satu istilah multi dimensi dan mempunyai banyak maksud yang berbeza berdasarkan bahasa dan organisasi. Menurut kamus Dewan Edisi Kedua (1984), tekanan boleh didefinisikan sebagai desakan untuk menekan atau keadaan menanggung beban yang sukar untuk ditanggung manakala dari segi bahasa tekanan berasal dari perkataan Latin iaitu '*stringere*' yang bermaksud kesusahan atau penderitaan. Selain itu, tekanan juga bermaksud ketegangan fizikal dan psikologi yang berpanjangan dalam satu masa yang menyebabkan seseorang itu sukar untuk mengatasi sesuatu situasi (*A Dictionary of Human Behavior*, 1981) manakala Selye (1987) mendefinisikan bahawa tekanan adalah suatu tanggapan tubuh badan yang bersifat nonspesifik terhadap aksi tuntutan atau beban keatasnya.

Tekanan terbahagi kepada dua elemen utama iaitu *eustress* dan *distress* (Fevre, Matheny & Kolt, 2003; Ismail et al., 2010). *Eustress* bermaksud tekanan yang membangun dimana ia bertindakbalas terhadap tekanan perasaan yang bersifat positif dan sihat (Ismail et al., 2010; Gachter, Savage & Togler, 2011; Yu Fei et al., 2012). Jelas disini menunjukkan bahawa *eustress* adalah tekanan yang dikendalikan oleh tubuh badan seseorang dalam menangani permintaan luaran yang boleh membawa kepada penurunan tekanan fisiologi dan psikologi manakala *distress* merupakan tekanan negatif yang wujud apabila seseorang individu tidak mampu untuk menampung permintaan luaran yang akhirnya akan meningkatkan tekanan fisiologi dan psikologi. Keadaan ini boleh dilihat dalam konteks pekerjaan, dimana *distress* berlaku apabila

pekerja tidak mampu untuk mengendalikan tekanan yang akhirnya menyebabkan pekerja itu pasif dan sentiasa bimbang.

Dalam konteks pekerjaan, istilah tekanan di tempat kerja sering digunakan silih berganti dengan tekanan kerja dan tekanan pekerjaan yang merupakan produk kognitif bagi mentafsir sesuatu keadaan (Abu Al Rub, 2004; Ismail et al., 2010a; Wickramasinghe, 2012). Tekanan kerja secara khususnya dilihat sebagai reaksi tubuh badan yang mengganggu psikologi dan fisiologi pekerja serta mengundang ancaman ketidakselesaan terhadap tubuh badan pekerja (He, Zhao & Archbold, 2002). Menurut Nur Izzaty Mohammad (2015) kekaburan peranan ditakrifkan sebagai keadaan yang mana pekerja tidak dapat menentukan tuntutan peranan kerja.

Faktor-faktor yang melibatkan tuntutan peranan kerja adalah seperti pekerja tidak mengetahui atau mempunyai maklumat terhadap objektif kerja, skop kerja dan tanggungjawab kerja yang perlu dilaksanakan dalam organisasi. Manakala konflik peranan bermaksud keadaan dimana pekerja tidak mampu untuk memenuhi permintaan perkerjaan, melakukan sesuatu yang pekerja tidak mampu lakukan atau melakukan kerja yang bukan bidang tugasnya sehingga menimbulkan konflik dan perasaan tidak puas hati (Boles, Johnston & Hair, 1997; Ismail et al., 2014). Keadaan ini berlaku kerana disebabkan oleh organisasi mengalami kekurangan sumber manusia, permintaan yang perlbagai dan kekurangan maklumat dan melakukan sesuatu yang tidak diperlukan dalam tugas.

Jika dilihat situasi konflik peranan dalam organisasi sekolah ialah guru terbeban dengan tugas pengkeranian atau pentadbiran yang akhirnya menjadi konflik dalam diri para guru. Disamping itu, beban peranan turut merangkumi elemen yang meliputi jumlah jam bekerja, tanggungjawab yang perlu dilaksanakan, pekerjaan rutin dan bukan rutin yang melampaui keupayaan dan kemampuan pekerja dalam suatu masa (Rahman, 2013).

Salvendy & Smith (1988) menyatakan konsep tekanan kerja boleh dilihat daripada pelbagai sudut. Pertama, tekanan yang terhasil daripada keadaan tempat kerja contohnya keadaan bising dan pengudaraan yang kurang baik. Keadaan ini akan mengurangkan motivasi kerja seseorang. Kedua, tekanan yang terhasil daripada faktor organisasi iaitu penglibatan dalam tugas dan sokongan organisasi. Tekanan kerja adalah satu keadaan yang timbul akibat interaksi manusia dengan kerja dan situasi ini menyebabkan mereka berubah daripada berfungsi secara normal kepada tidak normal.

Selain itu, tekanan kerja juga boleh dilihat sebagai persekitaran kerja yang mengancam individu apabila individu tersebut tidak mampu untuk memenuhi tuntutan persekitaran kerja (Rohany & Eda, 2001). Konklusinya, konsep tekanan pekerjaan wujud dari pelbagai faktor sama ada persekitaran kerja, psikologi individu itu sendiri dan lain-lain faktor.

## **KEPUASAN KERJA**

Mahmood Nazar (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan dan sikap yang positif dalam diri pekerja berkaitan bidang tugas mereka dan kerja yang dilakukan. Ia bergantung kepada faktor-faktor yang berkaitan dan mengikut jenis pekerjaan individu. Kepuasan kerja adalah perasaan setiap individu berhubung dengan pekerjaan mereka. Apabila mereka mendapat kepuasan kerja yang tinggi mereka akan sentiasa positif dalam menjalankan tanggungjawab dan sebaliknya (Robbin 1989). Menurut Ramli (2000), kepuasan kerja merujuk kepada reaksi atau perasaan yang dialami oleh individu dan sejauh manakah individu tersebut berpuas hati dalam melakukan kerja yang dipertanggungjawabkan. Kepuasan kerja wujud daripada pertembungan dan penglibatan pekerja dengan situasi kerja.

Di dalam kajian ini, kepuasan kerja dikelaskan kepada suasana bekerja, peluang kenaikan pangkat, gaji, penyeliaan dan teman sekerja yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ianya dibuat berdasarkan instrumen 'Job Descriptive Index' (JDI) yang telah dibina oleh Smith et.al (1975) dan telah diubahsuai ke Bahasa Melayu oleh Mohd Majid Konting (1990).

Disamping itu, Robbin (1989) menyatakan bahawa kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap kerjanya dan jika berlaku sebaliknya, individu ini akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Begitu juga menurut Locke (1976) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu keadaan emosi yang positif dan menyeronokkan. Keadaan ini akan memberi kesan baik kepada hasil kerja guru.

Beberapa kajian telah dilaksanakan bagi melihat kepuasan kerja dalam kalangan guru ataupun pekerja. Ghana (2007) telah menjalankan kajian ke atas pegawai di sebuah organisasi di Kuala Lumpur. Hasil kajian mendapati tahap kepuasan kerja dalam kalangan pegawai adalah sederhana manakala Junaidah & Nik Rosila (2013) telah menjalankan kajian dalam kalangan guru pendidikan khas. Hasil dapatan kajian mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan kerja

berdasarkan faktor imbuhan, tugas dan persekitaran kerja mengikut jantina, tempoh pengalaman mengajar dan kelulusan tertinggi pendidikan khas.

Kepuasan kerja amat penting kepada setiap individu kerana dengan kepuasan kerja dapat mengelakkan individu daripada tertekan dengan pekerjaan yang dilakukan. Kenyataan ini turut disokong oleh Reddy (2007), dimana menurut beliau kepuasan kerja ialah kepuasan yang diperolehi selepas usaha dalam melaksanakan keperluan sesuatu proses dapat dipenuhi dengan baik. Kepuasan kerja dilihat daripada penyesuaian antara keperluan terhadap pekerjaan dan persekitaran. Seseorang pekerja akan mencapai kepuasan bekerja sekiranya ciri kerja dan persekitaran kerja seimbang dengan nilai dan peribadi jangkannya (Locke, 1976).

Kepuasan kerja akan tercapai apabila seseorang itu merasa seronok dengan pekerjaan yang dilakukan dan setiap tugas akan terlaksana dengan baik dan cemerlang. Individu yang mempunyai tahap kepuasan yang tinggi akan mempunyai sikap yang positif terhadap kerja manakala individu yang tidak mempunyai kepuasan kerja akan mempunyai sikap yang negatif terhadap kerjanya. Bagi memahami kepuasan kerja merupakan sesuatu yang kritikal untuk memastikan kejayaan sesebuah organisasi.

Oleh yang demikian, kepuasan kerja berkait rapat dengan prestasi kerja seseorang itu (Mazlina Sulaiman, 2014). Robbin (1989) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap kerjanya dan jika sebaliknya individu itu akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Kenyataan ini turut disokong oleh Locke (1976) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu keadaan emosi yang positif dan menyeronokkan hasil daripada seseorang terhadap pekerjaannya sebagai menyenangkan dan berjaya.

Maka jelas disini menunjukkan bahawa, guru yang tidak mendapat kepuasan kerja di sekolah akan membuat permohonan untuk berpindah ke sekolah lain demi mendapat kepuasan dalam kerja yang dilakukan. Sehubungan itu, keperluan seseorang guru itu harus dipenuhi kerana tidak semua guru yang membuat permohonan untuk bertukar akan diluluskan oleh kementerian atas pelbagai faktor. Maka setiap masalah yang dihadapi dalam sekolah harus diatasi agar semua guru dapat kepuasan pekerjaan.

## **METODOLOGI KAJIAN**

### **Populasi Dan Sampel**

Kajian ini menggunakan reka bentuk deskriptif melalui kaedah kajian tinjauan hirisan rentas untuk mengkaji tahap tekanan dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di daerah Pasir Gudang. Populasi kajian terdiri daripada guru-guru sekolah menengah di daerah Pasir Gudang. Kaedah pengumpulan bagi kajian ini ialah pengumpulan rawak mudah (*simple random sampling*). Sampel diambil daripada guru-guru sekolah menengah di sekitar daerah Pasir Gudang.

### **Instrumen**

Instrumen yang digunakan dalam kajian ini adalah satu set borang soal selidik yang mengandungi tiga bahagian iaitu; iaitu maklumat demografi, tahap stres dan tahap kepuasan kerja. Tahap stress diukur menggunakan Skala Likert Inventori Tahap Stres manakala tahap kepuasan kerja diukur menggunakan skala likert 'Job Descriptive Index' (JDI).

### **Kajian rintis**

Kajian rintis ini telah dilakukan terhadap guru-guru sekolah rendah. Jumlah soal selidik yang telah diedarkan kepada guru-guru ialah sebanyak 30 set. Responden telah dipilih secara rawak oleh pengkaji. Nilai kronbach alpha yang diperolehi dalam bahagian Inventori Tahap Stres ialah 0.78 dan JDI ialah 0.80.

### **Tatacara Pengumpulan Data**

Taklimat ringkas telah diberikan kepada responden berkaitan tujuan kajian ini dijalankan serta memaklumkan kepada mereka bahawa segala maklumat yang diperolehi daripada mereka ada sulit. Tiada masa yang ditetapkan untuk responden menjawab soal selidik yang telah diedarkan. Soal selidik yang telah lengkap dikumpulkan semula untuk dianalisis.

### **Tatacara Penganalisan Data**

Analisis statistik deskriptif frekuensi, peratusan, min dan selerakan 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 Ujian-t dan korelasi pearson.

## DAPATAN KAJIAN

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji tahap tekanan pekerjaan guru di sekolah menengah dan tahap kepuasan bekerja serta hubungan korelasi diantara tahap kepuasan bekerja dan tekanan guru sekolah menengah di dalam daerah Pasir Gudang, Johor. Terdapat tujuh persoalan kajian yang akan dibincangkan didalam kajian ini iaitu :

- a) Apakah tahap tekanan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah
- b) Apakah tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah
- c) Adakah terdapat perbezaan yang signifikan tahap tekanan kerja mengikut jantina dan status
- d) Adakah terdapat perbezaan yang signifikan tahap kepuasan kerja mengikut jantina dan status
- e) Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara tahap tekanan kerja guru dengan tahap kepuasan kerja guru.

### Tahap Tekanan Kerja dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapatan nilai skor min yang diperoleh bagi tahap tekanan pekerjaan guru di sekolah menengah ialah, ( $M=48.527$   $SD=9.845$ ).

### Tahap Kepuasan Kerja dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah

Hasil kajian tahap kepuasan kerja menggunakan analisis deskriptif mendapati nilai skor min ialah  $M=3.79$  ( $SD=0.36$ ). Jadual 4.1 dibawah menunjukkan analisis deskriptif tahap kepuasan kerja mengikut konstruk.

Konstruk Kepuasan Kerja	Min (M)	Sisihan Piawai (SD)
Kenaikan pangkat	3.82	0.56
Teman Sekerja	3.99	0.51
Corak Penyeliaan	3.67	0.41
Persekitaran Kerja	3.81	0.58
Gaji	3.64	0.58

*Jadual 4.1 : Tahap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Di Sekolah Menengah*

Berdasarkan jadual 4.1 diatas, dapatan kajian menunjukkan konstruk skor min yang tertinggi ialah teman sekerja iaitu  $M= 3.99$  ( $SD=0.36$ ), diikuti dengan kenaikan pangkat iaitu  $M= 3.82$  ( $SD=0.56$ ), persekitaran kerja ialah  $M= 3.81$  ( $SD=0.58$ ) dan corak



penyeliaan ialah  $M=3.67$  ( $SD=0.41$ ). Manakala, skor min yang terendah ialah gaji,  $M=3.64$  ( $SD=0.58$ ).

### **Tahap Tekanan Pekerjaan dalam Kalangan Guru di Sekolah Menengah Mengikut Jantina dan Status**

Hasil daripada analisis Ujian-t dua sampel tidak bersandar, pengkaji mendapati bahawa tiada hubungan signifikansi diantara tahap tekanan pekerjaan dalam kalangan guru mengikut jantina ( $p=0.37, p>0.05$ ). Manakala bagi status, dapatan menunjukkan bahawa tiada hubungan signifikansi diantara status dan tahap tekanan guru ( $p=1.82, p>0.05$ ). Jadual 4.2 dibawah menunjukkan data statistik tahap tekanan guru mengikut jantina dan status.

Aspek	Kategori	N	Min	Sisihan piawai	Nilai t	Tahap signifikan
Jantina	Lelaki	132	47.93	9.50	-0.897	0.37
	Perempuan	198	48.92	10.07		
Status	Bujang	180	47.87	10.27	-1.337	1.82
	Berkahwin	150	49.32	9.30		

*Jadual 4.2: Ujian-t dua sampel tidak bersandar diantara jantina dan status terhadap tekanan guru sekolah menengah*

### **Tahap Kepuasan Kerja dalam Kalangan Guru di Sekolah Menengah Mengikut Jantina dan Status**

Aspek	Kategori	N	Min	Sisihan piawai	Nilai t	Tahap signifikan
Jantina	Lelaki	132	3.79	0.36	0.08	0.993
	Perempuan	198	3.79	0.36		
Status	Bujang	180	3.80	0.34	0.36	0.718
	Berkahwin	150	3.80	0.40		

*Jadual 4.3: Ujian-T Dua Sampel Tidak Bersandar Diantara Jantina Dan Status Terhadap Tekanan Guru Sekolah Menengah*

Jadual 4.3 diatas menunjukkan hasil daripada analisis Ujian-t dua sampel tidak bersandar, pengkaji mendapati bahawa tiada hubungan signifikansi diantara tahap kepuasan bekerja dalam kalangan guru mengikut jantina ( $p=0.993, p>0.05$ ). Manakala bagi status, dapatan menunjukkan bahawa tiada hubungan signifikansi diantara status dan tahap kepuasan bekerja guru ( $p=0.718, p>0.05$ ).

## Hubungan Antara Tahap Tekanan Kerja Dengan Tahap Kepuasan Kerja Guru.

Berdasarkan hasil kajian yang telah dijalankan, pengkaji telah menggunakan analisis korelasi untuk mencari hubungan korelasi diantara tahap tekanan kerja dan kepuasan bekerja di sekolah menengah. Jadual 4.4 dibawah ini menunjukkan data korelasi diantara tahap tekanan kerja dan kepuasan bekerja.

Hubungan	Tahap stress dalam kalangan guru	
	Korelasi pearson	Tahap Signifikan
Tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru	-0.552	0.000

Jadual 4.4 : Korelasi Diantara Tahap Tekanan Kerja Dan Kepuasan Bekerja.

Jadual diatas menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan diantara tahap stress dan kepuasan bekerja dalam kalangan guru ( $p=0.00$  ( $p<0.05$ ),  $r=-0.552$ ).

## PERBINCANGAN

### Tahap Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah

Berdasarkan Skala Likert Inventori Tahap Stres, tekanan terbahagi kepada empat kategori dan skala iaitu yang pertama ialah kategori *stress master*, *stress expert*, *stress novice* dan *stress out*. Setiap kategori ini mewakili skala yang tertentu. Oleh yang demikian, berdasarkan kajian yang telah dilaksanakan. Hasil analisis data mendapati bahawa tahap tekanan guru sekolah menengah di daerah Pasir Gudang berada pada tahap *stress expert* iaitu para guru telah mengalami tekanan namun masih boleh dikawal. Jika tekanan kerja tidak diatasi dengan baik, maka akan memberi kesan negatif kepada pekerja, majikan dan syarikat. Setiap pekerjaan yang dilakukan sentiasa akan memberi tekanan, walau bagaimanapun jika individu berkenaan dapat mengawal tekanan emosi, maka tekanan berjaya dikurangkan (Rohany & Eda, 2001).

### Tahap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah

Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah secara keseluruhan berada pada tahap sederhana tinggi. Keadaan ini jelas menunjukkan bahawa guru-guru di sekolah menengah daerah Pasir Gudang mempunyai sikap yang positif terhadap kerja dan mereka seronok melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini demikian kerana, menurut kajian yang dilaksanakan oleh

Mazlina Sulaiman (2014), seseorang itu akan memperolehi kepuasan kerja apabila mereka seronok dengan setiap tugas yang diberikan. Selain itu, individu yang mencapai kepuasan kerja yang tinggi akan bersikap positif terhadap kerja manakala individu yang tidak mempunyai kepuasan kerja akan bersikap sebaliknya.

### **Tahap Tekanan Pekerjaan dalam Kalangan Guru di Sekolah Menengah Mengikut Jantina dan Status**

Banyak kajian tentang perbezaan tekanan yang dialami oleh lelaki dan perempuan telah dilakukan. Berdasarkan kajian Bem (1974) menyatakan bahawa terdapat kecenderungan untuk kaum lelaki terlibat dalam masalah yang berfokus pada penyakit, manakala kaum wanita mereka lebih menggunakan emosi dalam menghadapi tekanan. Pendapat ini turut disokong oleh Folkman & Lazarus (1980) yang mencirikan bahawa lelaki berhadapan dengan tekanan secara berfokuskan masalah, manakala perempuan menghadapi tekanan secara berfokuskan emosi.

Walau bagaimanapun, berdasarkan dapatan kajian yang telah dijalankan jelas menunjukkan bahawa tiada hubungan signifikansi diantara tahap tekanan pekerjaan dalam kalangan guru mengikut jantina. Ini bermaksud, tahap tekanan pekerjaan dalam kalangan guru lelaki dan perempuan di sekolah menengah tiada perbezaan yang signifikan. Keputusan kajian ini juga selari dengan kajian Kamaruzaman (2007) tentang perkaitan antara tekanan kerja dengan jantina dimana menurut kajian beliau tiada hubungan yang signifikan. Ini berkemungkinan kerana, semasa soal selidik diedarkan, para guru tidak sibuk dengan urusan pengkeranian. Kebanyakan sekolah sedang menghadapi ujian bulanan. Oleh itu, para guru tidak terlalu sibuk dan berada dalam emosi yang baik. Jadi keadaan ini mempengaruhi keputusan kajian.

Hasil dapatan kajian berdasarkan status turut menunjukkan tiada hubungan yang signifikan terhadap tahap tekanan pekerjaan dalam kalangan guru mengikut status. Kajian ini turut disokong oleh Norharini (2004) keputusan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan tekanan kerja dalam kalangan pekerja dari aspek taraf perkahwinan. Hal ini mungkin kerana, sokongan daripada pihak atasan, keluarga dan rakan-rakan dapat membantu mengurangkan tekanan kerja yang dialami. Walau bagaimanapun, dapatan ini tidak selari dengan kajian Fatimah (2014) yang menunjukkan mereka yang bujang lebih mengalami tekanan berbanding yang sudah berkahwin.

### **Tahap Kepuasan Kerja dalam Kalangan Guru di Sekolah Menengah Mengikut Jantina dan Status**

Hasil dapatan kajian tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru di sekolah menengah mengikut jantina menunjukkan tiada hubungan yang signifikan. Hal ini demikian kerana, para guru tidak kira lelaki mahu pun perempuan berasa selesa bekerja disebabkan faktor kenaikan pangkat, teman sekerja yang baik, corak penyeliaan yang memuaskan serta persekitaran kerja serta gaji. Tambahan lagi, persekitaran kerja yang positif akan memberi kepuasan kerja kepada para guru seterusnya memberi kesan kepada pertumbuhan prestasi sekolah yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja amat penting terhadap setiap individu kerana dengan kepuasan kerja dapat mengelakkan individu daripada tertekan dengan pekerjaan yang dilakukan. Kenyataan ini turut disokong oleh Reddy (2007), dimana menurut beliau kepuasan kerja ialah kepuasan yang diperolehi selepas usaha dalam melaksanakan keperluan sesuatu proses dapat dipenuhi dengan baik. Disamping itu juga, dapatan kajian tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru di sekolah menengah mengikut status turut menunjukkan tiada hubungan yang signifikan. Status seseorang itu sama ada berkhawin atau bujang tidak mempengaruhi tahap kepuasan kerja seseorang.

### **Hubungan Antara Tahap Tekanan Kerja Dengan Tahap Kepuasan Kerja Guru**

Berdasarkan hasil dapatan kajian, terdapat hubungan yang signifikan antara tahap stress dan kepuasan bekerja dalam kalangan guru. Jelas disini bahawa, seseorang yang tidak mendapat kepuasan bekerja akan berpotensi tinggi untuk stress. Dapatan ini turut disokong dengan kajian oleh Robbin (1989) yang menyatakan, kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap kerjanya dan jika sebaliknya individu itu akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Kenyataan ini turut disokong oleh Locke (1976) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu keadaan emosi yang positif dan menyeronokkan hasil daripada seseorang terhadap pekerjaannya sebagai menyenangkan dan berjaya.

Kepuasan kerja berkait rapat dengan lima aspek iaitu persekitaran kerja, gaji, kenaikan pangkat, penyelia dan rakan sekerja. Kepuasan kerja juga boleh dikaitkan dengan aspirasi peribadi, penggunaan kemahiran dan aspirasi pekerja. Kepuasan kerja telah menjadi elemen penting dalam memastikan pekerja sama ada kekal dalam organisasi atau bertukar ke organisasi lain demi mencapai kepuasan kerja yang diharapkan dan ia

merupakan satu faktor instrinsik yang ingin memberi sumbangan demi kemajuan organisasi (Mazlina, 2014).

## **KESIMPULAN**

Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengelakkan tekanan dalam kalangan guru berlaku. Hal ini demikian kerana, guru yang mempunyai sikap positif yang tinggi terhadap kerjanya akan memberikan hasil kerja yang terbaik dan sentiasa tenang berbanding dengan guru yang tahap kepuasan kerjanya berada di tahap yang rendah akan mudah tertekan dan sentiasa berfikiran negatif disebabkan rasa tidak puas hati dalam pelbagai aspek.

## **RUJUKAN**

- Azizi Yahya. 2006. Teori-teori Tingkah Laku Negatif. Universiti Teknologi Malaysia.
- Fatimah, A. 2014. Tahap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan guru kolej vokasional: pendekatan structural equation model. Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Ghana Sekaran. 2007. Hubungan Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen terhadap organisasi. Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia.
- Habib Mat Som. 2017. Tekanan dan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Guru Pendidikan Jasmani. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE) Vol. 1: no.1.*
- Junaidah Mohamad & Nik Rosila Nik Yaacob. 2013. Kajian tentang kepuasan bekerja dalam kalangan guru-guru pendidikan khas. *Asia Pacific of Educators and Education, Vol.28, 103-115.*
- Kamaruzaman Kamaruddin. 2007. Tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah. *Jurnal Kemanusiaan.*
- Kyriacoui, C & Sutcliffe, J. .1977. Teacher stress: a review, *educational Review, 29, 299-306.*
- Kyriacou, C.1987. Teacher stress and burnout: *An International Review Educational Research.29, (2):146-152.*
- Lazarus, R.S. and Folkman, S. 1984. Stress, appraisal and coping. New York. Springer.
- Mahmood Nazar. 2001. *Pengantar Psikologi Satu Pengenalan Asas kepada Jiwa dan Tingkahlaku Manusia.* Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mansor Talib. 2010. Tekanan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Tentera Laut Armada Tentera Laut Diraja Malaysia. Universiti Putra Malaysia. *Jurnal Kemanusiaan.*
- Mohd Majid Konting. 1990. *Kaedah Penyelidikan Pendidikan.* Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

- Mazlina Binti Sulaiman. 2014. Hubungan tekanan dengan komitmen dan kepuasan kerja dalam kalangan guru program pendidikan khas integrasi bermasalah pembelajaran di empat buah sekolah rendah Daerah Pontian. Universiti Teknologi Malaysia.
- Nur Izzaty Mohamad. 2015. Tekanan Kerja dan Perkaitanya dengan Kesihatan Pekerja : Kajian empirikal sebuah kontinjen polis Semenanjung Malaysia. *Malaysian Journal of Society and Space 11 issue 10* (63 - 75).
- Ramli Bin Jusoh. 2003. *Mengkaji Tekanan di Kalangan Guru bengkel di Sekolah Menengah di Daerah Kuala Pilah, Negeri Sembilan*. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Muda.
- Riacou, C. & Sutcliffe, J. (1978b). Teacher Stress Prevalence, Sources and Symptoms. *British Journal of Educational Psychology*. 48. 159-167.
- Reddy, G.L. 2007. *Special Education Teachers: Occupational Stress, Professional Burnout and Job Satisfaction*. New Delhi: Discovery Publishing House.
- Selye, H. 1974. *Stress without distress*. Philadelphia, and New York: J. B. Lippincott.
- Selye, H. 1975. *Stress Without Distress*. United State of America : Penguin Group.
- Sekaran, U. 1992. *Research methods for bussiness: a skill-building approach*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Shahrin Bin Hashim & Saraswathi Vani A/P Marappan. 2011. *Kepuasan kerja dalam kalangan guru di Sekolah-sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) Daerah Kulai*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Thurayya Othman. 2007. *Hubungan Burnout dengan Kepuasan Kerja di Kalangan Staf Jabatan Agama Johor*. Tesis Sarjana. Universiti Teknologi Malaysia.