

FAKTOR BEBAN TUGAS DAN KEPUASAN BEKERJA GURU-GURU  
SEKOLAH MENENGAH DI PEKAN PALOH

KUMARAN A/L PERUMAL

Laporan projek ini dikemukakan sebagai memenuhi  
sebahagian syarat penganugerahan ijazah  
Sarjana Pendidikan (Psikologi Pendidikan)

Sekolah Pendidikan  
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan  
Universiti Teknologi Malaysia

OGOS 2021

## DEDIKASI

Dedikasi ini khas dibuat:

Arwah ibu bapa yang memberi berkat dan restu:

***En. Perumal Perumal & Pn. Lakshiammal Mariappan***

Isteri yang selalu mendoakan, memahami dan banyak berkorban:

***Pn.Sivasanthni Ramachandran***

Putera dan puteriku yang disayangi:

***Aarhi Kumaran, Aathan Kumaran, & Aathinie Kumaran***

Buat sekeluarga, sahabat dan juga warga sekolahku.

## PENGHARGAAN

Bersyukur kepada Tuhan Yang Maha Esa kerana dengan limpah kurnia-Nya dan memberikan diri ini kekuatan mental, fizikal, dan emosi untuk meneruskan dan menyiapkan kajian penyelidikan ini dengan jayanya. Setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih saya ucapkan kepada PM Dr. Azlina Binti Mohd Kosnin selaku penyelia saya atas bimbingan, dorongan serta nasihat yang tekun tanpa jemu di sepanjang proses menjalankan kajian penyelidikan ini. Saya amat menghargai ketekunan dan kesabaran Dr selama ini.

Ribuan terima kasih kepada pihak Kementerian Pendidikan Malaysia dan Pengetua Sekolah Menengah di pekan, Paloh atas kebenaran menjalankan kajian ini serta guru-guru di sekolah menengah ini yang telah memberikan kerjasama dalam proses mengutip data. Terima kasih yang tidak terhingga juga diucapkan kepada isteri serta anak-anakku yang tersayang dan ahli keluarga lain atas dorongan, sokongan, dan kasih sayang yang dicurahkan sepanjang tempoh pengajian serta tempoh menjalankan kajian ini.

Saya ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam menjayakan projek penyelidikan ini, terutamanya rakan-rakan sekerja dan Tuan Pengetua Sekolah Menengah Kebangsaan Paloh. Semoga kajian ini bermanfaat kepada setiap insan yang membacanya. Selain itu, terima kasih juga kepada semua pensyarah Jabatan Pendidikan Psikologi, Sekolah Pendidikan, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Teknologi Malaysia (UTM), Skudai yang terlibat secara langsung atau tidak langsung sepanjang perjalanan kajian ini dijalankan dengan disertakan dan juga sepanjang pengajian Sarjana saya di UTM.

Kejayaan ini tidak mungkin dicapai tanpa doa dan berkat kedua-dua arwah ibu bapanya saya ialah En. Perumal & Pn. Letchummi Ammal. Yang paling dikasihi ialah buat isteriku tercinta, Pn. Sivasanthni Ramachandran, terima kasih atas pengorbanan dan doa. Semoga putera dan puteri saya, mengikut jejak bapanya ini kelak. Buat sahabat-sahabat, rakan sekerja, bekas pelajar, rakan HLP, UTM. Terima Kasih. Dan semoga kita sentiasa dipermudahkan urusan.

## **ABSTRAK**

Beban tugas merujuk kepada tugas dan tanggungjawab yang berlebihan diberikan kepada seseorang mengikut kemampuan individu tersebut. Manakala, kepuasan bekerja adalah kondisi keinginan dengan layanan yang dinilai dan memuaskan diri setelah melaksanakan kerja yang diamanahkan itu. Kajian ini telah dilaksanakan oleh penyelidik untuk mengenalpasti faktor beban tugas dan kepuasan bekerja guru-guru sekolah menengah di pekan, Paloh. Objektif utama adalah melihat tahap bagi beban tugas dan kepuasan bekerja serta melihat hubungan antara beban tugas dengan kepuasan bekerja guru-guru sekolah menengah. Kajian ini telah menggunakan kaedah kuantitatif dan analisis deskriptif untuk menganalisa persoalan kajian dengan seramai 108 orang responden yang telah menjawab soal selidik dengan sempurna. Hasil kajian telah menunjukkan pembolehubah beban tugas ini terdiri daripada pengurusan masa, pengurusan pentadbiran dan pengurusan pengajaran. Manakala, bagi pembolehubah kepuasan bekerja telah mendapati kepuasan pencapaian, kepuasan sendiri dan kepuasan tempat kerja. Ini bermakna, guru-guru di sekolah menengah pekan Paloh ini telah mempengaruhi hubungan diantara beban tugas dengan kepuasan bekerja. Justeru, beberapa cadangan bagi faktor beban tugas dan kepuasan bekerja dalam kalangan guru-guru telah dikemukakan.

## **ABSTRACT**

Workload refers to the excessive tasks and responsibilities given to a person according to the individual's ability. Meanwhile, job satisfaction is a condition of desire with services that are assessed and self-satisfaction after performing the work entrusted. This study was conducted by researchers to identify the factors of workload and job satisfaction of secondary school teachers in the town, Paloh. The main objective is to measure the level of workload and job satisfaction as well as to see the relationship between workload and job satisfaction of secondary school teachers. This study has used quantitative methods and descriptive analysis to analyze the research questions with a total of 108 respondents who have answered the questionnaire correctly and in timely. The results of the study have shown that these workload variables consist of time management, administrative management and teaching management. Meanwhile, for the variables of job satisfaction have been found to be achievement satisfaction, self-satisfaction and workplace satisfaction. This means that teachers in Paloh town secondary schools have influenced the relationship between workload and job satisfaction. Thus, some suggestions for factors of workload and job satisfaction among teachers have been included in this research study.

## SENARAI KANDUNGAN

| TAJUK                                     | MUKASURAT   |
|---|-------------|
| <b>PENGAKUAN</b> .....                    | <b>ii</b>   |
| <b>DEDIKASI</b> .....                     | <b>iii</b>  |
| <b>PENGHARGAAN</b> .....                  | <b>iv</b>   |
| <b>ABSTRAK</b> .....                      | <b>v</b>    |
| <b>ABSTRACT</b> .....                     | <b>vi</b>   |
| <b>SENARAI KANDUNGAN</b> .....            | <b>vii</b>  |
| <b>SENARAI JADUAL</b> .....               | <b>x</b>    |
| <b>SENARAI RAJAH</b> .....                | <b>xi</b>   |
| <b>SENARAI SINGKATAN</b> .....            | <b>xii</b>  |
| <b>SENARAI SIMBOL</b> .....               | <b>xiii</b> |
| <b>SENARAI LAMPIRAN</b> .....             | <b>xiv</b>  |
| <br>                                      |             |
| <b>BAB 1</b> .....                        | <b>1</b>    |
| 1.1 PENGENALAN .....                      | 1           |
| 1.2 LATAR BELAKANG KAJIAN .....           | 4           |
| 1.3 PERNYATAAN MASALAH .....              | 6           |
| 1.4 OBJEKTIF KAJIAN .....                 | 8           |
| 1.5 PERSOALAN KAJIAN .....                | 8           |
| 1.6 HIPOTESIS KAJIAN .....                | 9           |
| 1.7 KEPENTINGAN KAJIAN .....              | 9           |
| 1.8 SKOP DAN BATASAN KAJIAN.....          | 10          |
| 1.9 KERANGKA TEORI KAJIAN .....           | 11          |
| 1.10 KERANGKA KONSEPTUAL KAJIAN.....      | 14          |
| 1.11 DEFINISI ISTILAH.....                | 16          |
| 1.11.1 Beban Tugas .....                  | 16          |
| 1.11.2 Kepuasan Bekerja .....             | 17          |
| 1.11.3 Sekolah Menengah Luar Bandar ..... | 17          |
| 1.11.4 Guru .....                         | 18          |
| 1.11.5 Daerah Kluang.....                 | 19          |
| 1.12 KESIMPULAN .....                     | 19          |

|   |        |
|---|--------|
| <b>BAB 2</b> .....  | 20     |
| 2.1 PENGENALAN.....   | 20     |
| 2.2 TEORI.....  | 21     |
| 2.2.1 Teori dan Model Stres Cooper .....                                      | 21     |
| 2.2.2 Model Beban tugas Guru oleh Boyle, Borg, Falzon dan Baglioni (1995) ... | 22     |
| 2.2.3 Teori Kepuasan Kerja Maslow .....                                       | 24     |
| 2.3 KAJIAN BEBAN TUGAS DAN KEPUSAAN KERJA DALAM<br>KALANGAN GURU.....         | 25     |
| 2.4 KAJIAN-KAJIAN LEPAS .....   | 27     |
| 2.4.1 Kajian dalam Negara .....   | 28     |
| 2.4.2 Kajian Luar Negara .....  | 30     |
| 2.5 KESIMPULAN.....   | 32     |
| <br><b>BAB 3</b> .....  | <br>33 |
| 3.1 PENGENALAN.....   | 33     |
| 3.2 REKABENTUK PENYELIDIKAN .....   | 34     |
| 3.3 POPULASI DAN SAMPEL PENYELIDIKAN.....                                     | 35     |
| 3.4 INSTRUMEN PENYELIDIKAN.....   | 36     |
| 3.4.1 Maklumat Demografi .....  | 36     |
| 3.4.2 Persepsi Beban Tugas.....   | 37     |
| 3.4.3 Tahap Kepuasan Kerja Guru .....   | 37     |
| 3.5 PROSEDUR PENGUMPULAN DATA.....  | 38     |
| 3.6 KAJIAN RINTIS .....   | 40     |
| 3.7 PENGANALISAAN DATA.....   | 40     |
| 3.8 KESIMPULAN.....   | 42     |
| <br><b>BAB 4</b> .....  | <br>43 |
| 4.1 PENGENALAN.....   | 43     |
| 4.2 ANALISIS DATA DEMOGRAFI.....  | 44     |
| 4.2.1 Jantina Responden .....   | 44     |
| 4.2.2 Umur Responden .....  | 45     |
| 4.2.3 Bangsa Responden.....   | 46     |
| 4.2.4 Tahap Pendidikan Responden .....  | 46     |
| 4.2.5 Pengalaman Mengajar Responden .....                                     | 47     |
| 4.3 ANALISIS PERSOALAN KAJIAN.....  | 48     |

|  |    |
|--|----|
| 4.3.1 Tahap beban tugas guru-guru sekolah menengah di pekan Paloh.....                                     | 48 |
| 4.3.2 Tahap kepuasan bekerja guru-guru sekolah menengah di pekan Paloh. ....                               | 52 |
| 4.3.3 Ujian Normaliti.....   | 56 |
| 4.3.3 Hubungan antara beban tugas dengan kepuasan bekerja guru-guru sekolah menengah di pekan Paloh. ....  | 57 |
| 4.4 KESIMPULAN .....   | 59 |
| <b>BAB 5</b> .....   | 60 |
| 5.1 PENGENALAN .....   | 60 |
| 5.2 RUMUSAN DAPATAN KAJIAN .....   | 61 |
| 5.3 PERBINCANGAN .....   | 61 |
| 5.3.1 Tahap beban tugas guru-guru sekolah menengah di pekan, Paloh.....                                    | 62 |
| 5.3.2 Tahap kepuasan bekerja guru-guru sekolah menengah di pekan Paloh .....                               | 62 |
| 5.3.3 Hubungan antara beban tugas dengan kepuasan bekerja guru-guru sekolah menengah di pekan, Paloh. .... | 63 |
| 5.4 IMPLIKASI DAN CADANGAN KAJIAN.....   | 64 |
| 5.5 CADANGAN UNTUK KAJIAN AKAN DATANG .....  | 67 |
| 5.6 PENUTUPAN .....  | 67 |
| <b>RUJUKAN</b> .....   | 69 |
| <b>LAMPIRAN</b> .....  | 74 |



## SENARAI JADUAL

| <b>NO.JADUAL</b> | <b>TAJUK</b>   | <b>MUKASURAT</b> |
|------------------|--|------------------|
| Jadual 3.1       | Penerangan Prosedur Pelaksanaan Kajian Dan Pengumpulan Data                | 38               |
| Jadual 3.2       | Cronbach Alpha   | 40               |
| Jadual 3.3       | Menganalisis data dalam bentuk min dan sisihan piawaian                    | 41               |
| Jadual 3.4       | Interpretasi Skor Min Tahap Beban Tugas Dan Tahap Motivasi Pengajaran Guru | 41               |
| Jadual 4.1       | Analisis Jantina Responden   | 44               |
| Jadual 4.2       | Analisis Umur Responden  | 45               |
| Jadual 4.3       | Analisis Bangsa Responden  | 46               |
| Jadual 4.4       | Analisis Tahap Pendidikan Responden  | 46               |
| Jadual 4.5       | Analisis Pengalaman Mengajar Responden                                     | 47               |
| Jadual 4.6       | Analisis Tahap Beban Tugas Guru-guru Sekolah Menengah Di Pekan, Paloh.     | 50               |
| Jadual 4.7       | Komponen-komponen Beban Tugas  | 51               |
| Jadual 4.8       | Analisis tahap kepuasan bekerja guru-guru sekolah menengah di pekan Paloh. | 54               |
| Jadual 4.9       | Komponen-komponen Kepuasan Guru  | 55               |
| Jadual 4.10      | Ujian Normaliti  | 56               |
| Jadual 4.11      | Hubungan antara beban tugas dengan kepuasan kerja guru                     | 57               |
| Jadual 4.12      | Korelasi antara hubungan beban tugas dan kepuasan guru                     | 58               |

## SENARAI RAJAH

| <b>NO.RAJAH</b> | <b>TAJUK</b>               | <b>MUKASURAT</b> |
|-----------------|----------------------------|------------------|
| Rajah 1.1       | Kerangka Teori Kajian      | 12               |
| Rajah 1.2       | Kerangka Konseptual Kajian | 15               |

## SENARAI SINGKATAN

|      |   |  |
|------|---|--|
| NUTP | - | National Union of the Teaching Profession      |
| PdPc | - | Pembelajaran dan Pemudahcaraan                 |
| SPSS | - | <i>Statistical Packages for Social Science</i> |
| TSI  | - | Teacher Stress Inventory                       |

## SENARAI SIMBOL

|    |   |                    |
|----|---|--------------------|
| F  | - | Kekerapan          |
| %  | - | Peratus            |
| M  | - | Min                |
| SD | - | Standard Deviation |
| R  | - | Nilai Korelasi     |
| P  | - | Nilai Signifikan   |

## **SENARAI LAMPIRAN**

| <b>LAMPIRAN</b> | <b>TAJUK</b>                           | <b>MUKASURAT</b> |
|-----------------|--|------------------|
| A               | Instrumen Kajian (Borang Soal Selidik) | 74               |

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 PENGENALAN**

Dalam era globalisasi ini, negara kita mula mengecapi beberapa kejayaan demi kejayaan daripada pelbagai lapangan dari semasa ke semasa. Lapangan-lapangan tersebut meliputi bidang politik, ekonomi dan sosial yang tidak terasing daripada perdebatan seharian dalam kalangan setiap insan. Bidang sosial pula merangkumi sektor pendidikan yang menjadi tulang belakang kepada kemajuan negara kita yang terdiri daripada berbilang bangsa dan agama.

Namun begitu, beban tugas atau beban tugas kerja yang perlu digalas oleh seseorang individu seringkali menjadi buah mulut dan hangat diperbincangkan di setiap lapisan masyarakat di serata dunia. Beban tugas merupakan salah satu komponen yang penting dan tetap wujud dalam kerjaya seseorang dan ianya bergantung kepada kebijaksanaan seseorang individu tersebut untuk menguruskan dengan cepat dan cekap daripada mengabaikannya.

Menurut Abdullah B. B. (2018), cara menguruskan beban tugas kerja dengan cekap dapat menambahkan kepercayaan diri seseorang dan meningkatkan produktiviti kerja manakala kegagalan dalam menangani beban tugas boleh mengakibatkan seseorang hilang kepercayaan diri di samping menghadapi masalah mental dan lebih teruk lagi sehingga menyebabkan kehilangan nyawa. Beban tugas atau beban tugas

kerja yang sering dialami oleh anggota bawahan atau golongan pelaksana bagi mengawasi emosi dan fizikal yang dirangsang oleh berbagai-bagai dimensi dalaman dan luaran. (Abdullah, 2018).

Dalam dunia pendidikan, golongan guru atau para pendidik senantiasanya dikaitkan dengan beban tugas atau beban tugas kerja. Ini kerana, mereka acapkali dibebani dengan pelbagai aktiviti pengajaran dan pembelajaran serta tugas-tugas pengkeranian. Perkara ini dapat diperhalusi dalam pelbagai lapangan atau kajian sebelum ini yang mengatakan bahawa golongan pendidik berdepan dengan tahap beban tugas kerja yang tinggi dan sederhana tinggi (Masagus, 1999).

Tambahan pula, menurut Presiden Persatuan Psikiatri Malaysia, Prof Dr. Nor Zuraida Zainal, menyatakan pendirian dalam satu temuramah berita di mana barisan pendidik merupakan golongan yang paling ramai dikesan menghidapi gejala beban tugas atau beban tugas kerja berbanding dengan kerjaya lain di tanahair ini. Beliau turut melahirkan perasaan gelisah bahawa kategori guru perempuan mengalami beban tugas dua kali ganda lebih tinggi berbanding dengan guru lelaki dan kebanyakan mereka berada dalam lingkungan usia 25 hingga 30 tahun.

Lantaran itu, mantan Menteri Pendidikan Malaysia, Dr. Maszlee Malik juga menegaskan bahawa tahap beban tugas atau beban tugas kerja kaum guru berada pada tahap beban tugas kerja yang melampau dan ianya adalah disebabkan oleh beberapa dimensi seperti isu keluarga, masalah pentadbiran, krisis kewangan, tidak mendapat penghargaan, bebanan tugas, kekurangan kemahiran dalam menjalankan tanggungjawab di samping tidak dilatih untuk mengatasi masalah beban tugas atau beban tugas kerja.

Bebanan tugas atau beban tugas kerja juga amat bergantung kepada tanggapan individu di mana ada sesetengah daripada pekerja berpendapat bahawa beban tugas merupakan sesuatu cabaran, ruang atau peluang mahupun rangsangan positif yang berterusan. Situasi berkenaan membolehkan pekerja tersebut menjadikan beban tugas kerjanya sebagai pemangkin kepadanya untuk terus bekerja dengan lebih efisien dan meningkatkan prestasi kerja mereka. Setiap pekerja yang menganggap beban tugas kerja sebagai perkara negatif akan melihat beban tugas kerja sebagai satu keadaan yang

boleh menggugat mereka di samping menjadikannya sebagai satu senario yang mengundang rasa bimbang dan tertekan. Situasi ini semuanya bergantung kepada kemampuan seseorang pekerja yang menguruskan beban kerja mereka dengan mengaplikasikan persepsi mereka apabila melihat kepada beban kerja atau beban tugas kerja yang mereka hadapi.

Manakala, kepuasan bekerja memainkan peranan penting bagi seseorang pekerja di setiap unit atau organisasi. Menurut Raop (2017), kepuasan bekerja penting bagi membolehkan seseorang gembira dan suka dengan kerja yang dilakukannya dan kerap kali ingin melakukan yang terbaik bagi organisasi yang diceburi. Kepuasan bekerja merupakan salah satu dimensi yang penting dan bermakna untuk memperoleh hasil atau output kerja yang optimum sepanjang masa. Justeru, kepuasan bekerja lebih berfokus terhadap berbagai-bagai faktor dalaman dan luaran di samping ia merupakan salah satu faktor yang dikenalpasti boleh membawa impak kepada kepuasan bekerja adalah bebanan tugas. Menurut Wijaya (2018), apabila seseorang pekerja merasakan kepuasan bekerja, maka wujud keupayaan yang optimum untuk membereskan segala tugas mereka dengan segala keupayaan mereka. Situasi ini membolehkan peningkatan produktiviti kerja yang diilhamkan oleh sesebuah organisasi dari semasa ke semasa.

Justeru, kesinambungan antara beban kerja dan kepuasan bekerja membuktikan bahawa kedua-duanya mempunyai hubungan atau korelasi yang rapat dan ianya memberikan implikasi yang besar kepada sesebuah organisasi atau unit. Beban tugas atau beban tugas kerja dan kepuasan bekerja adalah dua dimensi utama yang bertindak sebagai aspek utama bagi menambahkan hasil atau output untuk sesebuah unit atau organisasi (Sin, 2011). Secara kajian pula, dilihat bahawa seseorang pekerja yang menghadapi beban tugas dikatakan terdedah kepada gangguan sistem imunisasi badan yang secara langsung boleh mengganggu kesihatan diri seseorang pekerja dan juga menjadi penghalang dalam kepuasan bekerja bagi seseorang pekerja. Isu beban kerja yang memberikan implikasi yang negatif kepada kepuasan bekerja boleh mengakibatkan seseorang pekerja itu hilang '*mood*' untuk bekerja dan ianya membantutkan prestasi kerja pekerja tersebut juga menurun secara drastik. Selain itu, hubungan mereka dengan rakan sejawat atau sekerja dan pihak pengurusan juga akan



terganggu dan ianya boleh memberikan kesan yang lebih teruk atau buruk kepada sesama mereka dalam unit atau organisasi tersebut.

## **1.2 LATAR BELAKANG KAJIAN**

Warga pendidik atau guru merupakan barisan hadapan yang menentukan halatuju seseorang insan. Namun begitu, guru dan beban tugas tidak dapat diasingkan kerana wujud pelbagai faktor yang tertentu. Terdapat faktor-faktor yang menjadi penyebab kepada peningkatan beban kerja kepada golongan guru di sekolah rendah mahupun di sekolah menengah. Menurut Ahmad (2009), beban tugas daripada pihak pengurusan, pelbagai tugas baru yang diperkenalkan daripada pihak kementerian, jabatan, daerah, tempat kerja yang jauh daripada rumah atau keluarga dan juga beban tugas daripada pihak luaran seperti Persatuan Ibu Bapa dan Guru merupakan antara faktor-faktor penting dan utama yang dilihat sebagai punca kepada beban tugas. Tambahan pula, faktor-faktor yang menyebabkan beban tugas kepada seseorang pendidik ialah pentadbiran masa dalam setiap tugas, pentadbiran tempoh waktu sendiri, beban tugas berasaskan kerja, kelewatan dalam perkembangan profesion, tahap motivasi, disiplin dan tanggungjawab dalam profesion (Zakaria, 2014).

Selain itu, kajian menunjukkan bahawa isu beban tugas yang berlaku dalam kalangan warga pendidik ini jika mencapai ke peringkat tertinggi ia boleh mengundang terhadap ketidakrelaan untuk melaksanakan tugas di samping ia boleh menyebabkan mereka menghindar atau melupakan tanggungjawab atau tugas yang perlu mereka lakukan. Menurut Zakaria (2014), dalam satu laporan yang disiarkan menyatakan bahawa antara pekerjaan yang mencatatkan kadar beban tugas yang tinggi adalah profesion keguruan yang berada di tangga ketiga dengan merekodkan peratusan sebanyak 45.8%. Lantaran itu, Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (NUTP) yang menjalankan kajian dalam kalangan guru di seluruh negara dan mendapati lebih 70% daripada 9,000 orang guru yang terlibat dalam kajian berada

pada tahap beban tugas yang tinggi bukan sahaja kerana beban tugas kerja guru semata-mata namun ia turut berdamping dengan pelbagai kerenah dalam suasana ruang tugas masing-masing.

Tambahan pula, terdapat juga kajian yang dijalankan dalam kalangan tuan-tuan pengetua mahupun tuan-tuan guru besar yang merupakan ketua ataupun pihak tertinggi dalam sistem pentadbiran dan pengurusan sesebuah sekolah. Pada hakikatnya, walaupun mereka tidak banyak terlibat secara langsung dalam proses PdPc, namun mereka adalah individu yang penting dan bertanggungjawab kepada semua aktiviti yang berjalan secara langsung dan tidak langsung di sekolah masing-masing. Menurut Ahmad (2009), seseorang pengetua sekolah juga harus sedar akan perubahan dari semasa ke semasa dan senantiasa turun padang untuk mengembleng tenaga dan membantu guru-guru menjayakan misi dan visi sekolah di samping mempunyai matlamat bagi berperanan sebagai perancang dan pendorong kepada perubahan serta membentuk iklim sekolah yang lebih kondusif.

Menurut laporan NUTP, beban tugas yang dihadapi oleh golongan guru boleh menyebabkan diri mereka berasa “*burnout*” dan senario ini boleh mengakibatkan mereka tidak berpuas hati untuk terus bekerja atau berkhidmat sebagai seorang pendidik. Soal *burnout* ini lazimnya berlaku di mana seorang guru bekerja dalam keadaan tertekan iaitu semua tugas diberikan kepadanya dan semua program melibatkan nama mereka dan mereka tidak langsung diberikan ruang dan peluang untuk mengambil cuti atau dikecualikan daripada terlibat dalam mana-mana program sekolah. Menurut Sin (2011), matlamat seorang pendidik untuk melayan keperluan, kehendak dan kerenah serta keprihatinan terhadap purata 200 orang murid (anaknyanya) menyebabkan mereka berdepan dengan pelbagai kebimbangan, beban tugas dan desakan emosi. Justeru, mereka juga terpaksa mendampingi berbagai-bagai cabaran dan desakan dari aspek merancang untuk aktiviti PdPc anak murid, kerja-kerja pengkeranian, kegiatan kokurikulum, panggilan untuk mesyuarat dan tugas-tugas khas seperti pengurus bilik-bilik khas serta tugas baharu yang diberitahu kelak oleh pihak pentadbir sekolah. Senario ini menjadikan ianya lebih rumit yang mencetus kepada tahap beban tugas yang tinggi dan kepuasan bekerja yang rendah dalam kalangan guru di sekolah.

Manakala, kepuasan bekerja dalam kalangan guru boleh dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya merupakan beban tugas atau beban tugas kerja. Biasanya, kepuasan bekerja banyak bergantung kepada beban tugas yang dialami oleh seseorang pendidik dan pada waktu yang sama juga bergantung kepada kebolehan pihak atasan menyelesaikan semua tuntutan atau kehendak pekerjaannya. Menurut Toman Romanco Sormin (2017), walaupun seseorang individu berpuashati dengan kerjanya, ianya bukan bererti akan senantiasa mempamerkan mutu kerja yang berkualiti tetapi sebaliknya. Menurut A. Malek (1998), kepuasan bekerja turut merupakan satu set sikap yang dimiliki oleh seseorang insan dalam melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan.

### **1.3 PERNYATAAN MASALAH**

Dewasa ini, isu beban tugas guru hangat diperkatakan dalam media sosial. Menurut kajian-kajian yang lepas menunjukkan golongan pendidik terutama guru-guru seringkali mengalami beban tugas ataupun beban tugas kerja yang diberikan kepada mereka yang berada pada tahap membimbangkan. Mengikut kajian NUTP, guru-guru pada abad ke-20 hanya memberikan perhatian kepada proses pengajaran dan pembelajaran. Ia sangat berbeza dengan warga pendidik pada abad ke-21 yang terpaksa berdepan dengan pelbagai perkara dan ianya perlu dibuat selain memberi penumpuan terhadap proses pengajaran dan pemudahcaraan.

Beban tugas ataupun beban tugas kerja dalam kalangan warga pendidik berpunca daripada pelbagai keadaan dan pihak. Senario ini memberi penekanan kepada pihak bertanggungjawab iaitu Kementerian Pendidikan Malaysia mula merancang dan mensyorkan pelbagai program vikarius dan pembaharuan yang wajar diimplimentkan di peringkat sekolah dalam kalangan semua guru. Namun, permasalahan yang timbul adalah guru-guru tidak diberikan pendedahan yang secukupnya dan pada masa yang sama program-program lama dan yang sebelumnya

tidak dimansuhkan terlebih dahulu sebelum program-program baharu dilaksanakan di sekolah.

Menurut laporan NUTP, beban tugas yang dihadapi oleh guru banyak mempengaruhi dan memberi kesan kepada tahap kepuasan bekerja dalam kalangan guru. Apabila tahap kepuasan guru menjadi rendah dan situasi ini secara langsung mengakibatkan guru-guru hilang minat untuk terus mengajar dan menceburkan diri dalam aktiviti-aktiviti yang dicernakan di peringkat sekolah. Justeru, ramai guru melakukan kerja dengan tidak ikhlas dan tidak sempurna seperti bak kata pepatah 'melepaskan batuk di tangga' dalam menjalankan tugas kerana situasi beban tugas yang banyak sehingga menyebabkan mereka hilang kesungguhan dan komitmen untuk terus berkhidmat sebagai seorang guru. Selain itu, dilihat juga terhadap kepuasan bekerja dalam kalangan guru yang melibatkan pihak pentadbir sekolah. Setiap kali guru berasa dirinya terlalu terbeban kerana tidak sanggup mendampingi isu beban tugas kerja di samping setiap kali bergantung kepada perubahan dan peningkatan warga pendidik bagi mengurangkan beban tugas mereka semata-mata (Abdullah, 2018).

Seperkara lagi, terdapat juga sebilangan guru yang menghadapi beban tugas yang banyak tetapi dapat bekerja dalam keadaan yang gembira serta selesa dan ada sebahagian guru yang mempunyai beban tugas yang rendah tetapi tidak gembira serta tidak senang hati dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Senario ini menarik perhatian para penyelidik pada masa kini. Lantaran itu, pengkaji dalam kajian ini bercadang untuk mengkaji faktor beban tugas kerja ataupun beban tugas yang dialami oleh warga pendidik sekolah menengah luar bandar di pekan Paloh dan kepuasan bekerja mereka secara keseluruhan sebelum melihat kepada hubungan antara beban tugas dan kepuasan bekerja secara khusus.

Menurut A. Malek (1998), beban tugas berkemungkinan disebabkan oleh kewajipan tugas yang berlarutan ke atas seseorang pekerja tersebut berpunca daripada perkaitan di antara efisien individu dan situasi di tempat yang tidak kondusif. Pada mulanya, situasi ini tidak banyak mengganggu perasaan dan emosi seseorang pekerja. Namun, lama-kelamaan apabila pekerja merasakan ianya tidak dapat dikawal, ia boleh mengundang pelbagai perkara negatif berlaku dalam sesebuah organisasi. Antaranya,

pekerja berkemungkinan akan memberontak antara rakan sejawat mereka atau pihak pengurusan mereka dan boleh menyebabkan perselisihan faham atau pertelingkahan dan juga boleh mengakibatkan seseorang pekerja itu berhenti kerja atau diberhentikan kerja (Kamaruddin, 2013).

#### **1.4 OBJEKTIF KAJIAN**

Berdasarkan pernyataan masalah di atas, kajian ini bertujuan untuk:

- i. Mengetahui tahap beban tugas yang kerap dialami oleh guru-guru sekolah menengah di pekan Paloh.
- ii. Mengetahui tahap kepuasan bekerja yang dirasakan oleh guru-guru sekolah menengah di pekan Paloh.
- iii. Mengetahui hubungan antara beban tugas guru dan kepuasan bekerja guru-guru sekolah menengah di pekan Paloh.

#### **1.5 PERSOALAN KAJIAN**

- i. Apakah tahap beban tugas guru-guru sekolah menengah di pekan Paloh.
- ii. Apakah tahap kepuasan bekerja guru-guru sekolah menengah di pekan Paloh.

- iii. Adakah hubungan antara beban tugas dan kepuasan bekerja guru-guru sekolah menengah di pekan Paloh.

## **1.6 HIPOTESIS KAJIAN**

- Ho1 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor beban tugas dengan kepuasan bekerja guru-guru sekolah menengah di pekan Paloh.

## **1.7 KEPENTINGAN KAJIAN**

Penyelidik merangka dan melakukan penyelidikan tersebut bertujuan dapat memberikan satu gambaran yang cukup jelas berkaitan dengan bagaimanakah beban tugas dapat memberikan implikasi kepada kepuasan bekerja dalam kalangan warga pendidik. Penyelidikan tersebut boleh digunakan sebagai garis panduan kepada barisan pentadbir atau pengurusan sekolah terutamanya di sekolah-sekolah yang terlibat dan di sekolah-sekolah kategori luar bandar Negeri Johor secara amnya dan di Daerah Kluang secara khasnya untuk mengenal pasti tahap beban tugas yang dialami oleh warga pendidik di sekolah masing-masing dan bagaimanakah tahap kepuasan bekerja dalam kalangan mereka. Lantaran itu, pihak pentadbir sekolah turut menggunakan hasil penyelidikan sebagai satu kayu pengukur bagi dikaji dengan tahap pencapaian akademik di samping penglibatan ko-akademik sekolah.

Tambahan pula, pihak Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) dan Jabatan Pendidikan Negeri (JPN) turut menggunakan hasil penyelidikan ini bagi mengenal pasti tahap beban tugas dalam kalangan guru di samping dapat merangka aktiviti-aktiviti yang dapat menyokong untuk meringankan beban tugas atau kerja tambahan guru dan pada masa yang sama mengenalpasti langkah-langkah bagi meningkatkan kepuasan bekerja dalam kalangan warga pendidik. Hasil penyelidikan ini juga boleh diterima pakai oleh warga pendidik iaitu para responden dan bakal-bakal pendidik untuk mengetahui keadaan sebenarnya di samping meneliti kaedah yang sesuai digunakan bagi menangani situasi berkenaan iaitu beban tugas agar mereka sentiasa berwaspada di samping berkomited untuk terus berkhidmat sebagai seorang pendidik yang disenangi dalam dunia pendidikan.

## **1.8 SKOP DAN BATASAN KAJIAN**

Penyelidikan yang dijalankan tersebut berlandaskan kepada skop dan batasan kajian yang dinyatakan seperti berikut:-

Skop kajian atau lapangan ini hanya difokuskan kepada tahap beban kerja warga pendidik dan tahap kepuasan bekerja dalam kalangan guru-guru sekolah menengah di pekan Paloh. Tambahan pula, setiap penyelidikan yang dijalankan sememangnya ada berbagai-bagai jenis batasan. Ini kerana lazimnya tidak semua pihak bersependapat dengan penyelidikan yang dijalankan. Dalam lapangan tersebut, penyelidik berdepan dengan beberapa batasan. Justeru, pengkaji dapat mempersiapkan diri untuk mendampingi senario tersebut.

Kesukaran untuk mendapatkan kebenaran daripada tuan pengetua sekolah-sekolah terlibat merupakan batasan yang pertama mahupun utama yang dihadapi oleh penyelidik walaupun 90% tuan pengetua telah meluluskan kebenaran untuk melaksanakan kajian. Didapati bahawa ada beberapa tuan pengetua yang menganggap

prestasi diri dan juga imej sekolah akan terancam di samping hasil penyelidikan boleh memberi implikasi yang negatif untuk diri dan juga sekolah.

Tambahan pula, ada segelintir responden-responden yang dipilih di mana enggan menjawab soal selidik dan menyerahkan kembali borang berkenaan tanpa diisi. Ada juga responden yang berjaya menghantar set borang soal selidik tersebut dalam tempoh masa yang terlalu cepat, di mana seolah-olah mereka hanya memilih atau menanda jawapan tanpa membaca sepenuhnya soalan yang diberikan dan ada juga antara mereka yang mengambil masa terlalu lama iaitu tiga hingga empat hari bagi mengembalikan borang tersebut. Senario ini merunsingkan pengkaji di mana keikhlasan dan kesanggupan warga pendidik dalam menjawab soal selidik ini menjadi tanda soal.

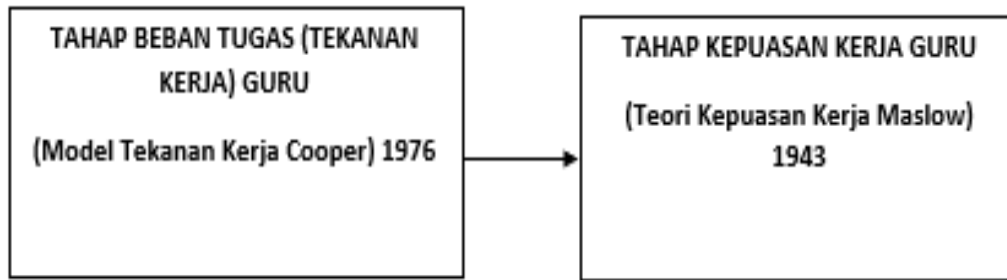
Seperkara lagi, kajian ini turut dilihat terbatas di peringkat sekolah menengah kategori luar bandar sahaja, dan tidak boleh digunapakai sebagai garis panduan untuk guru-guru sekolah rendah kerana terdapat perbezaan dalam beberapa aspek. Seterusnya, kajian ini juga terbatas kepada sebuah daerah sahaja di Negeri Johor dan tidak melibatkan beberapa daerah di samping terdapat perbezaan dalam beban guru mengikut negeri yang berbeza kerana statistik guru mohon pindah keluar dan masuk menunjukkan bahawa ramai guru yang mohon pindah keluar dari Johor berbanding negeri-negeri lain.

## **1.9 KERANGKA TEORI KAJIAN**

Pengkaji telah membina satu kerangka teori kajian bagi membantu melaksanakan penyelidikan dengan tersusun dan tanpa kesilapan. Perkara yang mempunyai hubungkait adalah seperti:-



**Rajah 1.1 Kerangka Teori Kajian**



Berdasarkan kepada rajah di atas, dapat dinyatakan bahawa kajian ini akan menjurus kepada tahap beban tugas atau beban tugas kerja yang dialami oleh warga pendidik dan hubungannya dengan tahap kepuasan bekerja dalam kalangan guru.

Kerangka teori kajian ini juga akan menerangkan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan kajian iaitu Model Beban tugas Kerja Cooper dan Teori Kepuasan Kerja Maslow. Berdasarkan kepada Model Beban tugas Kerja Cooper yang menyatakan bahawa beban tugas atau beban tugas kerja ialah sesuatu paksaan yang melibatkan 2 faktor iaitu, faktor psikologikal dan fizikal yang melepasi tahap kemampuan seseorang insan. Seseorang insan memiliki kemampuan dan strategi yang berlainan dan berlandaskan kepada jenis personaliti di samping cara daya tindakan yang diamalkan (Behadin, 2010). Menurut beliau lagi, jika seseorang itu gagal menangani maka ia akan mengakibatkan masalah dan besar kemungkinan individu berkenaan akan berdepan dengan beban tugas kerja yang berterusan atau berlarutan.

Dalam Model Beban tugas Kerja Cooper (teachers; 2015), menyatakan bahawa terdapat faktor-faktor yang dibincangkan iaitu peranan dalam organisasi, peluang dalam peningkatan kerjaya, hubungan antara rakan sekerja, struktur organisasi dan persekitaran tempat kerja, bebanan kerja dan beban tugas kerja berganda tempat kerja dan keluarga. Tanggungjawab dalam sesebuah organisasi dilihat sangat penting kerana apabila seseorang mempunyai peranan yang penting maka beban tugas kerja mereka juga dilihat lebih tinggi daripada seseorang yang tidak memainkan peranan. Bagi seorang warga pendidik, apabila mereka diberi tugas atau tanggungjawab seperti menjadi setiausaha kurikulum, guru tersebut secara langsung menjadi orang kanan kepada pihak pentadbir sekolah dan sentiasa peka dan berusaha untuk meningkatkan

kualiti pengajaran dan keputusan sekolah dan beban tugas atau beban tugas kerja mereka lebih tinggi berbanding dengan guru biasa terutamanya yang mengajar subjek elektif sahaja. Tambahan pula, peluang dan ruang dalam peningkatan kerjaya juga menjadikan seseorang mengalami beban kerja kerana setelah satu tahap kerja, seseorang akan mengharapkan ganjaran seperti pergerakan gaji dan pergerakan jawatan. Namun, apabila peluang berkenaan disekat atau tidak muncul maka ianya menyebabkan mereka tertekan.

Seterusnya, hubungan dengan rakan sejawat turut merupakan salah satu faktor penting kerana apabila keadaan kerja dengan rakan kerja yang sangat berhubung dengan baik maka ianya menghasilkan beban tugas kerja yang rendah kepada seseorang individu. Justeru, struktur organisasi dan persekitaran kerja yang selamat dan kondusif menyebabkan mereka berasa selesa untuk bekerja dan merasakan tugas tersebut lebih seronok dan senang. Satu lagi jenis beban tugas kerja yang ditentukan adalah bebanan kerja atau beban tugas kerja keluarga di kediaman sendiri atau rumah yang dilihat beban tugas kerja berganda. Senario ini berlaku apabila seseorang pekerja mengalami beban tugas kerja berganda dan merasakan tidak dapat mengawal beban kerja yang diberikan di rumah dan di pejabat atau tempat kerja, maka ianya boleh mengakibatkan masalah yang sangat teruk secara psikologikal dan fizikal kepada seseorang individu.

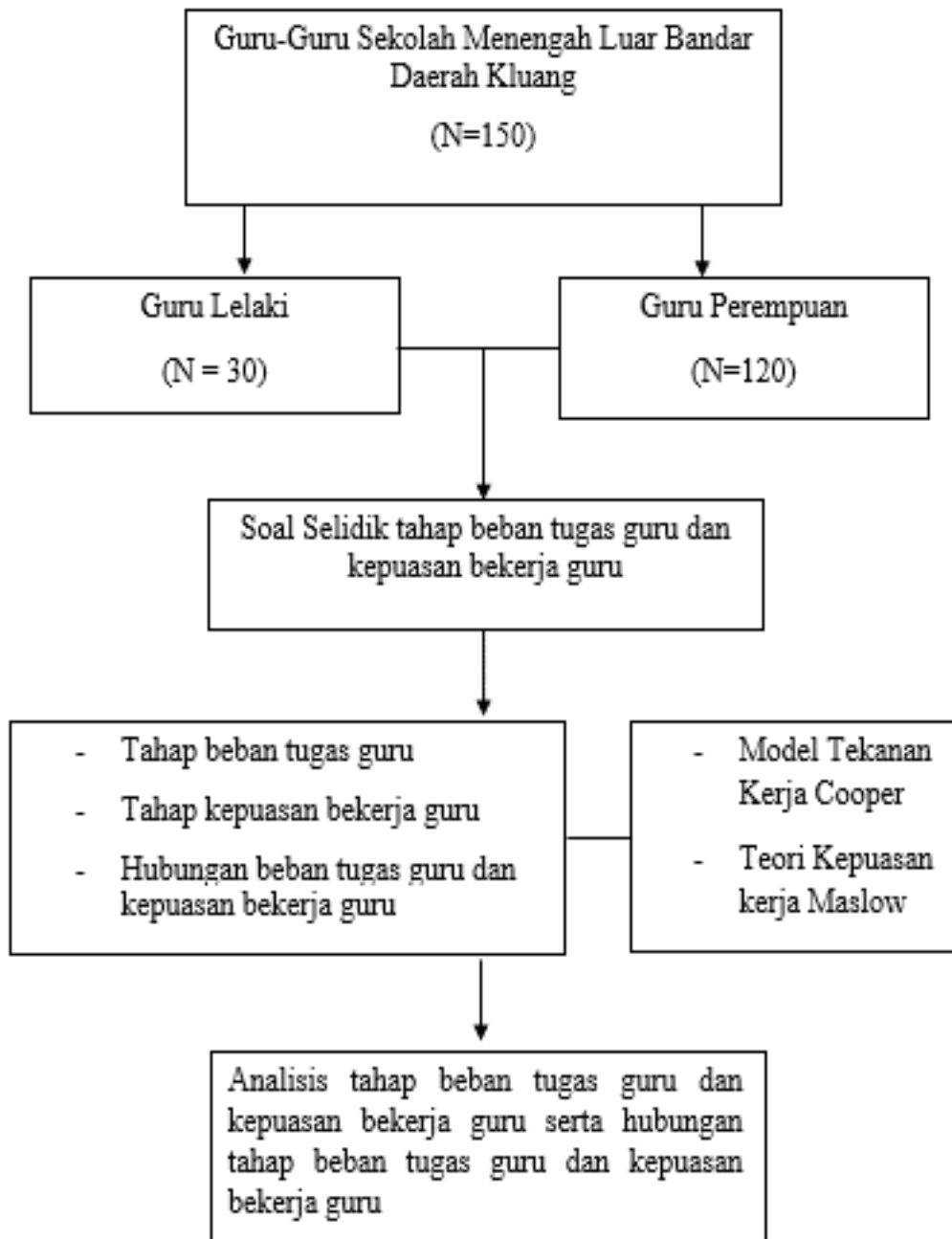
Menurut Teori Kepuasan Kerja Maslow, kepuasan bekerja secara amnya terdiri daripada dimensi-dimensi yang mendatangkan tahap kepuasan bekerja yang dapat menolong mewujudkan gaya hidup yang selesa dan memastikan kehidupan yang lebih sempurna dan lebih tenteram kepada seseorang insan tersebut. Selain itu, setiap individu mempunyai fahaman dan tafsiran serta tanggapan yang cukup berbeza bagi mencapai tahap kepuasan bekerja di sesebuah sektor atau organisasi masing-masing. Kajian- kajian awal berkaitan dengan kebenaran teori ini adalah berdasarkan strategi yang konvensional. Berdasarkan kepada teori yang diilhamkan oleh Maslow, terdapat lima tahap keperluan individu bagi mencapai kepuasan bekerja iaitu Keperluan Psikologi, Keperluan Keselamatan, Keperluan Sosial, Kebanggaan Diri dan juga Kesempurnaan Diri.

Menurut teori tersebut, Keperluan Psikologi adalah satu keperluan asas yang sangat diperlukan oleh setiap individu untuk terus menikmati kehidupan seperti bekalan makanan dan minuman, satu set pakaian dan bangunan kediaman atau tempat tinggal. Keperluan asas merupakan komponen penting dan wajib dimiliki serta ianya menjadi satu tuntutan atau kehendak yang mutlak bagi seseorang individu untuk terus mengharungi kehidupan seharian dengan baik. Keperluan Keselamatan pula kehendak untuk menjaga atau melindungi diri daripada sebarang ancaman bahaya persekitaran. Keperluan ini menimbulkan keinginan untuk` memiliki kerjaya yang terjamin, dilayan dengan adil dan saksama serta mendapat gaji atau elaun yang berpatutan. Manakala, Keperluan Sosial adalah semua individu memerlukan perhatian, kemesraan, persahabatan dan ikatan kasih sayang sesama anggota dalam masyarakat. Seterusnya, Keperluan Kebanggaan diri adalah keinginan seseorang individu untuk mendapatkan pengiktirafan, penghargaan, prestij dan status kehormatan diri. Keperluan Kesempurnaan Diri merujuk kepada keagungan sendiri iaitu menyedari potensi atau kebolehan yang ada pada diri sendiri dan menimbulkan keinginan untuk menjadi lebih sempurna dalam semua aspek kehidupan seharian.

#### **1.10 KERANGKA KONSEPTUAL KAJIAN**

Dalam lapangan ini, pengkaji telah membina satu kerangka konseptual kajian untuk membantu penyelidik melakukan penyelidikan dengan tersusun dan tanpa kesilapan. Justeru, proses yang disenaraikan ialah daripada penentuan populasi atau taburan, instrument kajian dan teori yang digunakan sehingga jangkaan hasil atau dapatan kajian.

**Rajah 1.2 Kerangka Konseptual Kajian**



## **1.11 DEFINISI ISTILAH**

Dalam kajian ini, pengkaji akan membincangkan maksud-maksud perkataan yang telah digunakan dalam tajuk kajian ini bagi membantu bakal penyelidik dan pembaca kajian dapat memahami dengan lebih lanjut maksud kajian ini.

Antara perkataan-perkataan yang akan diberikan penjelasan adalah Beban Tugas, Kepuasan Bekerja, Sekolah Menengah Luar Bandar, Guru dan juga Daerah Kluang. Maklumat berkenaan perkataan ini telah diambil daripada beberapa sumber internet dan juga sumber buku dan kamus.

### **1.11.1 Beban Tugas**

Menurut Kamus Dewan Edisi Keempat (2007), beban membawa maksud tanggungan iaitu kewajiban yang berat. Tugas pula merujuk kepada kewajiban sesuatu yakni kerja, tanggungjawab dan lain-lain yang mesti dilaksanakan.

Dalam konteks kajian ini, penyelidik mendefinisikan beban tugas adalah tanggungjawab yang perlu dilaksanakan oleh seseorang guru yang mendapat kepercayaan pihak atasan. Lazimnya, beban tugas ini tertakluk kepada arahan daripada pihak pentadbir.

Beban tugas turut boleh dirujuk sebagai satu bentuk tanggungjawab yang perlu dilaksanakan oleh warga pendidik walaupun tanggungjawab ini tidak disenangi. Tugas-tugas ini termasuklah berkaitan pengajaran dan pembelajaran, aktiviti ko-kurikulum, pengurusan fail, mesyuarat dan apa-apa yang berkaitan dengan tugas rasmi sebagai seorang guru sama ada di sekolah mahupun di luar sekolah.

### **1.11.2 Kepuasan Bekerja**

Pada hakikatnya, kepuasan bekerja meliputi banyak maksud dan paling umum adalah rasa puas hati berada di tempat kerja sekarang dan bekerja dengan hati yang senang. Menurut Hasibuan (2001), kepuasan bekerja adalah tabiat emosional yang menyenangkan dan cinta terhadap pekerjaannya. Amalan ini dapat dipamerkan melalui prestasi kerja, moral kerja dan disiplin kerja. Menurut Wexley & Yuki (2003), menyatakan bahawa kepuasan bekerja adalah kaedah seseorang individu yang merasakan keselesaan dalam pekerjaannya.

Selain itu, kepuasan bekerja adalah satu penilaian pekerja itu sendiri terhadap seberapa jauh pekerjaannya secara totalnya mencapai kepuasan diri sendiri. Justeru itu, kepuasan bekerja adalah satu amalan atau perasaan seseorang pekerja terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan diri mereka terhadap pekerjaan yang mereka laksanakan. Seterusnya, menurut Waruwu (2018) dari kajian Luthan, 2006 telah menyatakan bahawa kepuasan bekerja adalah hasil daripada pandangan seseorang pekerja terhadap tahap terbaiknya pekerjaan yang mereka lakukan dan setaranya ia kepada nilai bagi individu tersebut.

### **1.11.3 Sekolah Menengah Luar Bandar**

Dalam kajian ini, sekolah iaitu sekolah menengah luar bandar dipilih sebagai lokasi atau kawasan kajian. Menurut laman web (2019), sekolah merupakan sebuah bangunan atau tempat yang berfungsi untuk menawarkan pendidikan kepada pelajar-pelajar yang belajar di situ. Biasanya, struktur sekolah moden dilengkapi dengan kemudahan teknologi maklumat atau sekadar bilik darjah sahaja.

Tambahan pula, sesebuah sekolah menengah kategori luar bandar biasanya mempunyai tenaga pengajar atau guru-guru untuk mengajar, mendidik dan membimbing para pelajar. Sekolah menengah ini adalah sekolah yang akan dipelajari oleh pelajar-pelajar dari lingkungan umur 13 hingga 18 tahun. Sekolah menengah kategori luar bandar biasanya mempunyai kelas daripada tingkatan peralihan sehingga tingkatan lima.

#### **1.11.4 Guru**

Secara dasarnya, guru membawa maksud seorang pendidik professional dengan tugas utamanya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan menilai para pelajar mengikut sistem pendidikan daripada kategori kanak-kanak sehingga remaja, atau daripada pra-sekolah ke sekolah rendah dan akhirnya ke sekolah menengah.

Menurut pandangan sarjana, guru ialah siapa sahaja yang bertanggungjawab terhadap perkembangan anak didik mereka. Justeru, guru berperanan sebagai pendidik atau orang dewasa yang bertanggungjawab memberikan bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar dapat mencapai kedewasaannya, iaitu dengan mampu berdiri sendiri dan dapat melaksanakan tugasnya sebagai seorang insan di dunia nyata ini.

### **1.11.5 Daerah Kluang**

Kluang merupakan salah satu bandar iaitu salah sebuah daerah yang mengutamakan sektor pelancongan dan perindustrian yang terletak di negeri Johor. (Wikipedia Kluang). Bandar ini ditadbir oleh Majlis Perbandaran Kluang (MPK) dan mempunyai lebih daripada 150,000 penduduk.

Di bandar ini juga terdapat dua buah gunung iaitu Gunung Lambak dan Gunung Belumut yang menarik ramai pelancong dalam negara mahupun luar negara. Terdapat sejumlah 117 buah sekolah di bawah pengelolaan Pejabat Pendidikan Daerah Kluang yang dibahagikan kepada 89 buah sekolah rendah dan 28 buah sekolah menengah.

## **1.12 KESIMPULAN**

Secara keseluruhannya dapat disimpulkan bahawa, beban tugas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan penurunan pada tahap kepuasan bekerja dalam kalangan warga pendidik iaitu guru. Senario ini juga dilihat sebagai faktor dalam kemerosotan kualiti pengajaran dan pemudahcaraan serta prestasi sesebuah sekolah yakni sekolah menengah kategori luar bandar.

Menyedari hakikat tersebut, kajian ini juga dapat dijadikan sebagai garis panduan dan rujukan oleh ramai pihak walaupun terdapat beberapa kekangan dan batasan. Selain itu, dalam bab ini turut telah diberikan penerangan jelas mengenai maksud perkataan yang telah digunakan dalam tajuk kajian ini.



## RUJUKAN

- Ali, R. M. D. R. (2011). *Faktor-faktor yang mendorong tekanan kerja (stres) dikalangan guru-guru sekolah menengah di daerah Pasir Puteh* (Doctoral dissertation, Open University Malaysia).
- Antin, A., & Kiflee, D. N. B. A. (2018). Pengaruh beban tugas dan motivasi terhadap keefisienan kerja guru sekolah menengah di Sabah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 3(2), 77-84.
- Arshad, Z. M., & Mustapha, R. (2017). Hubungan antara beban tugas dengan efikasi diri dan kepuasan kerja pensyarah di Kolej Vokasional. *Sains Humanika*, 9(1-5).
- Asikin, A. N. A. N., Raop, N. A., & Aripin, S. N. H. (2019). Burnout: Hubungannya Dengan Tekanan Kerja Dalam Kalangan Kakitangan Jabatan Ketua Menteri, Melaka. *Jurnal Sains Sosial: Malaysian Journal of Social Sciences*, 4(1), 1-8.
- Asriani, D., Muchran, B. L., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Persekitaran Kerja terhadap Prestasi Pekerja di Pejabat Tenaga Manusia Kota Makassar. *Jurnal Keuntungan, Fakulti Ekonomi dan Perniagaan*, 2 (2).
- Bahrol Azman, H. (2010). *Hubungan antara beban tugas guru dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah rendah dalam kawasan PKG Ketereh* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Behadin, A. (2015). *Tekanan kerja, efikasi sendiri akademik dan komitmen untuk meneruskan pengajian dalam Program Pensiswazahan Guru* (Doctoral dissertation, Universiti Pendidikan Sultan Idris).
- Bin Hussin, H. (1998). *Kepuasan kerja di kalangan guru sekolah rendah: kajian kes di SRK Tabuan dan SRK Encik Buyong Kuching, Sarawak* (Doctoral dissertation, Universiti Malaysia Sarawak).
- Boyle, G. J., Borg, M. G., Falzon, J. M., & Baglioni Jr, A. J. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, 65(1), 49-67.
- Butt, G., & Lance, A. (2005). Secondary Teacher Workload and Job Satisfaction: Do Successful Strategies for Change Exist? *Educational Management Administration & Leadership*, 33(4), 401-422. doi:10.1177/1741143205056304

- Creswell, J. W. (2009). Mapping the field of mixed methods research.
- Crossman, A., & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 29-46.
- Demirtas, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069-1073.
- Dr. Saroja Dhanapal dan Sueraya binti Mohd Alwie (2013). Factors Affecting Job Satisfaction among Academicians: A Comparative Study between Gender and Generations. *International Journal of Management Excellence*.
- Eder, R. W. (1982). Increasing Productivity Through Performance Appraisal / Assessing Performance Appraisal Increasing Productivity Through Performance Appraisal, by Latham Gary P. Wexley Kenneth N. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1981. Assessing Performance Appraisal by Sashkin Marshall. San Diego, Cal.: University Associates, 1981. *Academy of Management Review*, 7(4), 644-647. <https://doi.org/10.5465/amr.1982.4285275>
- Genelyn R. Baluyos, Helen L. Rivera dan Esther L. Baluyos (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 2019, 7, 206-221. Scientific Research Publishing.
- Hasibuan, M. (2001). Peningkatan Produktiviti Asas Kepuasan Kerja dalam Organisasi dan Pekerjaan. Cetakan Ketiga, Bumi Aksara Penerbit: Jakarta.
- Isa, K., Damin, Z. A., Jaes, L., Latiff, A. A., Abdul, A. H., Rahman, A. K., ... & Tenah, S. S. (2019). Domains That Lead to Happiness at Workplace. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(5), 709-715.
- Ismail, H., & Rahmawati, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Politeknik Tanah Laut Di Kabupaten Tanah Laut). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 2(1), 21-30.
- Kamarudin, H. (2013). Faktor Tekanan Kerja Dalam Kalangan Kakitangan MAINS Holding Sdn Bhd-FASS Final Project (Psychology).
- Kamarudin, S. B., & Taat, M. S. (2020). Pengaruh Faktor-faktor Tekanan Kerja dalam kalangan Guru di Sekolah Menengah: Satu Analisis Persamaan Struktur (SEM-PLS). *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(11), 104-115.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research

- Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.  
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Malang, Y. Y. (2012). Hubungan Iklim Sekolah, Beban Tugas, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja Guru dengan Kinerja Guru SD. *Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Semarang*, 1(3), 112361.
- Malek, M. D. H. A. (1998). Hubungan Di Antara Tekanan Kerja Dengan Tingkah Laku Jenis A Dan Kepuasan Kerja: Satu Kajian Ke Atas Pekerja Bank. *Jurnal Kinabalu*.
- Marappan, S. V., & Hashim, S. (2008). *Kepuasan kerja dalam kalangan guru di Sekolah-Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) Daerah Kulai* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Mohamad, N. I., Ismail, A., Rozi, M. S. A. M., & Ahmad, S. (2017). Tekanan kerja dan perkaitannya dengan kesihatan pekerja: Kajian empirikal sebuah kontinjen polis di Semenanjung Malaysia (Work stress and its relationship with workers' health: An empirical study of a police contingent in Peninsular Malaysia). *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space*, 11(10).
- Mohd Salleh, S., Ahmad, F., & Darus, A. (2020). Workload and job satisfaction among frontliners of public sector.
- Muhammad Shukri, S. (1998). *Beban Tugas Di Kalangan Guru Sekolah Rendah* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Nelistya, A. (2018). *Analisis Pengukuran Beban Kerja Bahagian Pengeluaran Menggunakan Kaedah Koperasi Harper Cooper* (Disertasi kedoktoran, Fakulti Kejuruteraan Unpas).
- Othman, N., & Omar, H. M. (2014). Beban tugas dan motivasi pengajaran guru di sekolah menengah daerah Ranau. *Jurnal Pemikir Pendidikan*, 5.
- Raop, N. A., & Bakri, N. (2019). Tekanan Kerja: Hubungannya Dengan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Anggota Bomba Dan Penyelamat, Alor Gajah, Melaka. *Jurnal Sains Sosial: Malaysian Journal of Social Sciences*, 4(1), 54-67.
- Şahin, H., & Şahİngöz, S. A. (2013). The relationship between personnel workload and work satisfaction within accommodation and nutrition establishments. *American International Journal of Social Science*, 2(3), 10-18.
- Sasongko, W. A., & Pratiwi, I. (2019). *Analisis Pengukuran Beban Kerja Mental*

- Menggunakan Metode Modified Cooper Harper (MCH)(Studi Kasus: CV. Sehati Tirtomoyo)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Shaari, A. S., Romle, A. R., & Kerya, M. Y. (2006). Beban tugas guru sekolah rendah. *SIN*, L. C. (2011). Hubungan burnout dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru tingkatan enam di daerah Meradong, Sarawak.
- Sormin, T. R., Anisah, H. U., & Dewi, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Di Pt Panin Bank Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 5(1), 63-72.
- Suryani, D., & Wulandari, Y. (2009). Hubungan antara beban kerja, tekanan kerja dan tahap konflik dengan keletihan kerja jururawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *Kes Mas: Jurnal Fakulti Kesihatan Awam, Universiti Ahmad Daulan*, 3 (3), 24895.
- Tahir, L. M., & Sukor, K. B. (2011). Tekanan Dalam Kalangan Peserta Program Khas Pensiswazahan Guru Besar Di Universiti Teknologi Malaysia Dan Impaknya Terhadap Prestasi Mengurus Sekolah Dan Tahap Kesihatan. *Skudai: Universiti Teknologi Malaysia*.
- Tallam Maldrine<sup>1</sup> dan Henry K. Kiplangat (2020). Workload And Job Satisfaction Revisited among Public Secondary School Teachers in Nakuru West Sub County, Kenya. *International Journal of Social Sciences and Management Review*.
- Umni Kalsom, Z. (2014). *Faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah daerah Hulu Terengganu, Terengganu Darul Iman* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 278-288.
- Yatie, N., & dan Noraini, M. Z. (2017). AR (2017). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi

Tekanan Kerja Dalam Kalangan Anggota Polis: Satu Kajian Di Kem Batalion 9 PGA Kuala Terengganu. Kolej Universiti Islam Melaka. *Jurnal Sains Sosial, Malaysian Journal Of Social Science Jilid, 2*, 103.