

**TEKANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PENSYARAH  
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA**

**MUSHIRAH BINTI THAREK**

**UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA**

**TEKANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PENSYARAH  
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA**

**MUSHIRAH BINTI THAREK**

**Laporan Projek Sarjana ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian  
daripada syarat penganugerahan Ijazah Sarjana Pengurusan (Teknologi)**

**Fakulti Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia (FPPSM)  
Universiti Teknologi Malaysia**

**JUN 2011**

## **DEDIKASI....**

### **Teristimewa Buat Ayah dan Emak**

Terima kasih tidak terhingga untuk dilafazkan,  
Di atas segala pengorbanan dan kasih sayang yang telah dicurahkan  
Doakan anakmu ini agar mendapat kebahagiaan di dunia dan akhirat....

### **Khas Buat Adik-beradik Yang Tersayang**

Terima kasih atas segala sokongan dan dorongan yang selalu diberikan  
Semoga akan terus menjadi pembakar semangat dalam kehidupan....

### **Buat Dr.Melati Binti Ahmad Anuar**

Akan ku kenang segala jasa baik dan bimbingan yang telah diberikan  
Terima kasih diucapkan....

### **Buat Teman-teman Sepertjuangan**

Semoga persahabatan kita akan sentiasa diberkati oleh Allah S.W.T  
Kekal abadi untuk selamanya  
Insha Allah...

## **PENGHARGAAN**

Alhamdulillah, bersyukur ke hadrat ilahi kerana dengan limpah kurnianya memberikan kesihatan dan rezeki, maka dapatlah Projek Sarjana ini disiapkan dengan jayanya.

Saya ingin merakamkan penghargaan dan jutaan terima kasih kepada Dr. Melati binti Ahmad Anuar selaku penyelia projek ini kerana sudi meluangkan masa untuk memberi bantuan, bimbingan, tunjuk ajar dan perbincangan di sepanjang tempoh kajian ini dijalankan. Sekalung penghargaan juga diucapkan kepada Dr. Ishak bin Mad Shah dan Dr. Nor Sa'adah binti Abd Rahman di atas pandangan dan tunjuk ajar yang diberikan bagi menyempurnakan lagi kajian ini.

Di kesempatan ini juga, saya ingin merakamkan penghargaan jutaan terima kasih kepada semua pensyarah dari enam fakulti yang terpilih di UTM yang telah terlibat dalam menjayakan laporan projek ini.

Akhir kata, ucapan terima kasih kepada semua ahli keluarga terutamanya kedua ibu bapa dan ahli keluarga saya atas dorongan yang diberikan serta rakan-rakan yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam penyelidikan projek ini. Semoga jasa baik yang dihulurkan kalian semua akan mendapat rahmat daripada Allah S.W.T. Seseungguhnya sebaik-baik balasan adalah ganjaran daripada Allah S.W.T Yang Maha Agung dan lagi Maha Pemurah.

## ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti tahap tekanan kerja dari aspek konflik peranan, perhubungan dengan individu lain, beban tugas, *home-work interface* dan tekanan prestasi. Selain itu, tahap kepuasan kerja dan hubungan antara aspek-aspek tekanan dengan kepuasan kerja di kalangan pensyarah UTM, Skudai, Johor juga dikenalpasti. Kajian ini juga dijalankan bagi mengenal pasti perbezaan tekanan kerja dan kepuasan kerja di kalangan pensyarah UTM daripada aliran sains sosial, sains tulen dan kejuruteraan. Sejumlah 179 responden yang terlibat dalam kajian ini terdiri daripada tutor, pensyarah, pensyarah kanan, profesor madya dan profesor daripada enam fakulti iaitu Fakulti Pendidikan (FP), Fakulti Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia (FPPSM), Fakulti Sains (FS), Fakulti Biosains dan Biokejuruteraan (FBB), Fakulti Elektrik (FKE) dan Fakulti Kejuruteraan Mekanikal (FKM). Data dikumpulkan dengan menggunakan kaedah soal selidik sebagai instrumen kajian dan diedarkan kepada responden. Penganalisan data dibuat dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 15.0* dan dinyatakan dalam bentuk kekerapan, peratus dan min untuk item-item yang berkaitan dengan tahap tekanan kerja dan kepuasan kerja. Ujian Kolerasi Spearman digunakan bagi menguji perhubungan antara tahap tekanan kerja dengan tahap kepuasan kerja. Manakala untuk mendapatkan perbezaan tekanan kerja dan kepuasan kerja antara tiga aliran pengkhususan, iaitu sains sosial, sains tulen dan kejuruteraan, ujian ANOVA telah digunakan. Hasil kajian menunjukkan tahap tekanan kerja yang dihadapi oleh pensyarah UTM adalah sederhana bagi aspek beban tugas dan tekanan prestasi, manakala aspek konflik peranan, *home-work interface* dan perhubungan dengan individu lain berada pada tahap tekanan yang rendah. Walau bagaimana pun, tahap kepuasan kerja adalah tinggi. Dapatan juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan ketiga-tiga aliran pengkhususan yang dikaji. Antara cadangan yang disarankan bagi mengurangkan tahap tekanan ialah menggalakan komunikasi dua hala yang efektif, menerangkan dengan jelas tentang panduan berkenaan polisi baru universiti dan kerap mengadakan program motivasi.

## **ABSTRACT**

This research was performed to identify the levels of job stress from aspects of role conflict, relationship with others, work load, home-work interface and performance pressure. Besides that, levels of job satisfaction and the relationship between aspects of job stress and job satisfaction among lecturers of UTM, Skudai, Johor were identified. This research was also performed to distinguish the differences between job stress and job satisfaction among UTM lecturers from social sciences, pure sciences and engineering stream. A total of 179 respondents involved in this research were tutors, lecturers, senior lecturers, associate professors and professors from six faculties which are Faculty of Education (FP), Faculty of Human Resource (FPPSM), Faculty of Science (FS), Faculty of Bioscience and Bioengineering (FBB), Faculty of Electrical Engineering (FKE) and Faculty of Mechanical Engineering (FKM). Data were collected using questionnaire method as the research instrument, and distributed to respondents. Data analysis was performed using Statistical Package for Social Science (SPSS) software version 15.0 and explained in terms of frequency, percentage and mean for items related to levels of job stress and job satisfaction. Spearman Correlation Test was used to test the relationship between levels of job stress with levels of job satisfaction. Whereas to obtain differences of job stress and job satisfaction between three specialization streams, which are social sciences, pure sciences and engineering, ANOVA test was used. The research findings show that levels of job stress faced by UTM lecturers are moderate in aspects of work load and performance pressure, whereas aspects of role conflict, home-work interface and relationship with others were at low stress levels. However, levels of job satisfaction were high. Results also showed no significant difference between levels of job stress and job satisfaction with the three specialization streams studied. Among recommendations to reduce the level of stress are encouraging effective two way communication, explaining clearly regarding new university policy guidelines and organizing motivation programs frequently.

## KANDUNGAN

<b>BAB</b>	<b>PERKARA</b>	<b>MUKA SURAT</b>
	<b>DEKLARASI</b>	ii
	<b>DEDIKASI</b>	iii
	<b>PENGHARGAAN</b>	iv
	<b>ABSTRAK</b>	v
	<b>ABSTRACT</b>	vi
	<b>KANDUNGAN</b>	vii
	<b>SENARAI JADUAL</b>	xiii
	<b>SENARAI RAJAH</b>	xv
	<b>SENARAI SINGKATAN</b>	xvi
	<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	xvii
<b>I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	1
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Kajian	3
	1.3 Penyataan Masalah	6
	1.4 Matlamat Kajian	9
	1.5 Objektif Kajian	10
	1.6 Persoalan Kajian	10
	1.7 Hipotesis Kajian	11
	1.8 Skop Kajian	12

1.9	Kepentingan Kajian	12
1.10	Limitasi Kajian	13
1.11	Definisi Konseptual dan Operasional Kajian	14

## **II KAJIAN LITERATUR**

2.1	Pengenalan	18
2.2	Konsep Tekanan Kerja	18
2.3	Punca-punca Tekanan Kerja	19
2.4	Teori-teori Tekanan	20
2.4.1	Teori Psikodinamik,	20
2.4.2	Teori Kognitif	20
2.4.3	Tingkah laku dan Biologikal	21
2.4.4	Teori Hieriki Keperluan Maslow	21
2.5	Model Kewujudan Tekanan	22
2.6	Model-model Tekanan	24
2.6.1	Model Tekanan Robbins	25
2.6.2	Model Ivancevich dan Matteson	29
2.6.3	Model Tekanan Atkinson	30
2.7	Konsep Kepuasan Kerja	31
2.8	Teori-teori Kepuasan Kerja	33
2.8.1	Teori Dua Faktor	33
2.8.2	Teori Nilai	33
2.8.3	Teori <i>Resistance</i>	34
2.9	Model Kepuasan Kerja	34
2.9.1	Model Motivasi Porter dan Lawler	34

2.10	Kajian-kajian Lepas	36
2.10.1	Kajian Dalam Negeri	36
2.10.2	Kajian Luar Negara	43
2.10.3	Kesimpulan Kajian Lepas	46
<b>III</b>	<b>METODOLOGI KAJIAN</b>	<b>47</b>
3.1	Pengenalan	47
3.2	Kerangka Kajian	47
3.3	Populasi dan Sampel Kajian	49
3.4	Instrumen Kajian	50
3.4.1	Bahagian A: Latar Belakang Responden	51
3.4.2	Bahagian B: Tahap Tekanan di Tempat Kerja	51
3.4.3	Bahagian C: Tahap Kepuasan di Tempat Kerja	53
3.5	Kajian Rintis	53
3.6	Jenis-jenis Data	54
3.7	Kaedah Pengumpulan Data	55
3.8	Kaedah Penganalisan Data	55
3.8.1	Kaedah Statistik Deskriptif	56
3.8.2	Kaedah Statistik Inferensi	57
3.8.2.1	ANOVA	57
3.8.2.2	Kolerasi Spearman	57

<b>IV</b>	<b>ANALISIS DATA</b>	<b>59</b>
4.1	Pengenalan	59
4.2	Analisis Latar Belakang Responden	60
4.2.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	60
4.2.2	Taburan Responden Mengikut Umur	61
4.2.3	Taburan Responden Mengikut Bangsa	62
4.2.4	Taburan Responden Mengikut Status Perkahwinan	62
4.2.5	Taburan Responden Mengikut Status Jawatan	63
4.2.6	Taburan Responden Mengikut Bidang Pengkhususan	64
4.2.7	Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan	64
4.2.8	Taburan Responden Mengikut Kelulusan Akademik	65
4.2.9	Taburan Responden Mengikut Pendapatan Bulanan	66
4.2.10	Taburan Responden Mengikut Tanggungan Ahli Keluarga	66
4.3	Tahap Tekanan Kerja	67
4.3.1	Analisis Aspek Konflik Peranan	68
4.3.2	Analisis Aspek Perhubungan dengan Individu Lain	70
4.3.3	Analisis Aspek Beban Tugas	72
4.3.4	Analisis Aspek <i>Home-Work Interface</i>	74
4.3.5	Analisis Aspek Tekanan Prestasi	76

	4.3.6	Analisis Tahap Tekanan Kerja secara Keseluruhan	78
4.4		Tahap Kepuasan Kerja Secara Keseluruhan	79
4.5		Analisis Hipotesis Kajian	84
	4.5.1	Hubungan Antara Konflik Peranan dan Kepuasan Kerja	84
	4.5.2	Hubungan Antara Perhubungan dengan Individu Lain dan Kepuasan Kerja	85
	4.5.3	Hubungan Beban Tugas dan Kepuasan Kerja	86
	4.5.4	Hubungan Antara <i>Home-Work Interface</i> dan Kepuasan Kerja	86
	4.5.5	Hubungan Antara Tekanan Prestasi Kepuasan Kerja	87
	4.5.6	Analisis Perbezaan Tekanan Kerja Responden berdasarkan Aliran Pengkhususan	88
	4.5.7	Analisis Perbezaan Kepuasan Kerja Responden berdasarkan Aliran Pengkhususan	89
4.6		Rumusan	90
<b>V</b>		<b>KESIMPULAN DAN CADANGAN</b>	91
	5.1	Pengenalan	91
	5.2	Perbincangan	88
	5.2.1	Tahap Tekanan Kerja Responden mengikut Aspek-Aspek Tekanan	93

5.2.2	Tahap Kepuasan Kerja Responden	95
5.2.3	Hubungan Antara Aspek-Aspek Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja	96
5.2.4	Perbezaan Tahap Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja Antara Aliran Pengkhususan	93
5.3	Cadangan	97
5.3.1	Cadangan Kepada Pentadbir Universiti	97
5.3.2	Cadangan Kajian Lanjutan	100
5.4	Penutup	101
	<b>SENARAI RUJUKAN</b>	102
	<b>LAMPIRAN</b>	111

## SENARAI JADUAL

<b>NO. JADUAL</b>	<b>PERKARA</b>	<b>MUKA SURAT</b>
3.1	Populasi pilihan kajian di UTM	50
3.2	Pecahan item soal selidik	52
3.3	Skor berkaitan tahap tekanan	52
3.4	Skor berkaitan tahap kepuasan	53
3.5	Statistik kebolehpercayaan soal selidik tekanan kerja	54
3.6	Kaedah penganalisan data	55
3.7	Skala penentuan min	57
3.8	Tafsiran pekali kolerasi Spearman	58
4.1	Statistik pengedaran dan pemulangan borang soal selidik	59
4.2	Taburan responden mengikut jantina	61
4.3	Taburan responden mengikut umur	61
4.4	Taburan responden mengikut bangsa	62
4.5	Taburan responden mengikut status perkahwinan	63
4.6	Taburan responden mengikut status jawatan	63
4.7	Taburan responden mengikut bidang pengkhususan	64
4.8	Taburan responden mengikut tempoh perkhidmatan	65
4.9	Taburan responden mengikut kelulusan akademik	65

4.10	Taburan responden mengikut pendapatan bulanan	66
4.11	Taburan responden mengikut tanggungan ahli keluarga	67
4.12	Analisis ke atas konflik peranan	68
4.13	Analisis ke atas perhubungan dengan individu lain	70
4.14	Analisis ke atas beban tugas	72
4.15	Analisis ke atas <i>home-work interface</i>	74
4.16	Analisis ke atas tekanan prestasi	76
4.17	Taburan min skor bagi aspek tekanan kerja	78
4.18	Analisis ke atas tahap kepuasan kerja	79
4.19	Analisis hubungan antara konflik peranan dan kepuasan kerja	84
4.20	Analisis hubungan antara perhubungan dengan individu lain dan kepuasan kerja	85
4.21	Analisis hubungan antara beban tugas dan kepuasan kerja	86
4.22	Analisis hubungan antara <i>home-work interface</i> dan kepuasan kerja	87
4.23	Analisis hubungan antara tekanan prestasi dan kepuasan kerja	87
4.24	Analisis ANOVA perbezaan tekanan kerja antara aliran pengkhususan	88
4.25	Analisis ANOVA perbezaan kepuasan kerja antara aliran pengkhususan	89

## SENARAI RAJAH

<b>NO. RAJAH</b>	<b>PERKARA</b>	<b>MUKA SURAT</b>
2.1	Model penyesuaian umum Selye	24
2.2	Model ketegangan Robbins	25
2.3	Faktor-faktor berlakunya tekanan dan kesannya kepada pekerja	30
2.4	Model tekanan Atkinson	31
2.5	Model motivasi Porter dan Lawler	35
3.1	Kerangka konseptual kajian	48

## SENARAI SINGKATAN

### SINGKATAN

### KETERANGAN

ANOVA	- <i>Analysis of Variances Test</i>
FBB	- Fakulti Biosains dan Biokejuruteraan
FKE	- Fakulti Kejuruteraan Elektrik
FKM	- Fakulti Kejuruteraan Mekanikal
FP	- Fakulti Pendidikan
FPPSM	- Fakulti Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia
FS	- Fakulti Sains
GAS	- <i>General Adaptation Syndrome</i>
IPT	- Institusi Pengajian Tinggi
IPTA	- Institusi Pengajian Tinggi Awam
IPTS	- Institusi Pengajian Tinggi Swasta
KPTM	- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia
UTM	- Universiti Teknologi Malaysia
SPSS	- <i>Statistical Package for Social Science</i>

## **SENARAI LAMPIRAN**

<b>LAMPIRAN</b>	<b>PERKARA</b>	<b>MUKA SURAT</b>
A	Borang Soal Selidik	111

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Pengenalan**

Profesion pensyarah universiti merupakan satu bentuk perkhidmatan sosial yang sangat mencabar. Ini kerana pensyarah memainkan peranan kritikal dalam memberi ilmu pengetahuan kepada pelajar khususnya di institusi pengajian tinggi (IPT) (Iowa State University, 2009). Selain itu, pensyarah merupakan sumber tenaga manusia yang terpenting dalam arena pendidikan di universiti. Ilmu yang ada padanya akan berupaya melahirkan graduan-graduan universiti yang berkualiti, berwibawa, berdedikasi dan berketerampilan.

Bidang pendidikan yang mencabar ini semakin mendesak golongan profesional khususnya pendidik untuk bekerja keras demi mencapai permintaan yang tinggi dalam pendidikan. Tambahan pula, tenaga pengajar dan pengurus pendidikan juga perlu sentiasa peka terhadap perkembangan terkini dalam proses kepimpinan, pengurusan, pengelolaan sumber dan pencapaian matlamat pendidikan. Ini bagi melaksanakan pelbagai perubahan positif dalam pendidikan (Utusan Malaysia, 2009). Peranan penting yang dipikul oleh para pensyarah menyebabkan mereka lebih cenderung untuk berada dalam keadaan

murung, kecewa, bimbang dan tertekan (Sapora, 2007). Walau bagaimanapun, tekanan merupakan lumrah apabila seseorang menceburi sesuatu bidang kerjaya (Nor Hartini, 2010).

Tekanan ditakrifkan sebagai desakan, paksaan atau keadaan di mana seseorang terpaksa menanggung beban yang amat sukar (Nor Hartini, 2010). Kyriacou dan Sutcliffe pula menyatakan bahawa tekanan boleh ditakrifkan sebagai perasaan tidak selesa, emosi negatif seperti marah, kebimbangan, tekanan serta kekecewaan yang berpunca dari aspek kerja mereka (Dick dan Wangner, 2001). Tanpa disedari, tekanan telah menjadi sebahagian daripada kehidupan manusia sejak dahulu dan berubah mengikut perubahan masa (Hatta dan Muhammad Hatta, 2002). Tekanan ini akan berterusan selagi kita bergelar manusia yang masih dikurniakan kewarasan dan peluang hidup di muka bumi (Muhammad *et al.*, 2007). Ini termasuklah tekanan yang dihadapi oleh para pensyarah di IPT yang di sebabkan oleh tekanan kerja.

Bagi para pensyarah di universiti, terdapat beberapa aspek yang berkaitan dengan pekerjaan yang berpotensi untuk menyebabkan tekanan kerja. Antaranya ialah aspek pengajaran dan pembelajaran di bilik kuliah. Selain daripada itu, para pensyarah juga bertanggungjawab membuat penilaian terhadap para pelajar. Menurut Dunham (1992), tugas-tugas yang kompleks seperti penilaian ke atas pelajar akan merangsang beban tugas dan seterusnya menjadi tekanan. Akan tetapi, sekiranya tekanan ini dihadapi dengan positif, ia akan menjadikan seseorang lebih kuat dan mahir dalam mengendalikan kehidupan seharian (Muhammad *et al.*, 2007). Sebaliknya, tekanan yang dihadapi secara negatif akan menyebabkan emosi yang tidak terkawal, seterusnya mengakibatkan tekanan yang tinggi pada pensyarah (Mokhtar, 1998; Nor Hartini, 2010).

Tekanan kerja pada tahap yang tinggi biasanya akan membawa kepada ketidakpuasan hati kepada kerja, sikap suka mengelak dan pengabaian kerja. Selain itu, tekanan yang tinggi pada pensyarah juga boleh mengakibatkan kekecewaan, agresif, kebimbangan, sifat suka mengelak, peningkatan terhadap tahap ketidakhadiran dan penurunan prestasi dalam kerjaya itu sendiri. Peningkatan persaingan antara IPT yang semakin bertambah juga menyumbang kepada tekanan kerja di kalangan pensyarah (Nilufar *et al.*, 2009). Kyriacou dan Sutcliffe pula menyatakan bahawa suasana kerja yang tidak selesa juga turut menyumbang kepada faktor tekanan dan seterusnya membawa kepada ketidakpuasan kerja dan keinginan untuk meninggalkan profesion yang diceburi (Woo, 2008). Menurut Robbins, tindakbalas penyesuaian tekanan oleh pendidik merangkumi tindakbalas psikologikal (keletihan dan kemurungan), fisiologi (sakit kepala, tekanan darah tinggi) dan tingkah laku (pengambilan alkohol, merokok, gaya hidup dan masalah tidur) (Nani Suzira, 2009).

Pensyarah yang mengalami tindakbalas penyesuaian akibat tertekan biasanya tidak dapat berfungsi dengan berkesan. Ini kerana perasaan tertekan menjadikan seseorang itu tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memberikan sepenuh perhatian kepada kerja dan gagal menikmati rasa gembira atau berpuas hati terhadap kerja yang dilakukan. Kegagalan mengawal diri akibat tekanan akan memberi kesan kepada perhubungan pensyarah dengan pelajar dan mutu pengajaran dan pembelajaran. Justeru itu, kualiti pendidikan seseorang pensyarah akan turut terjejas. Ini seterusnya akan menghalang usaha untuk membawa Malaysia ke tahap kecemerlangan dan kegemilangan mutu pendidikan (Sapora, 2007).

## 1.2 Latar Belakang Kajian

Pekerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan seharian yang menyumbang kepada berlakunya tekanan (Nilufar *et al.*, 2009). Setiap pekerjaan mempunyai tekanannya yang tersendiri kerana pelbagai masalah mungkin dihadapi di tempat kerja yang berbeza (Thurayya, 2007). Tambahan pula, tuntutan dalam kehidupan dunia moden dan serba canggih pada hari ini turut menyumbang kepada tekanan. Golongan pensyarah di institusi pengajian tinggi awam (IPTA) di Malaysia tidak terkecuali daripada tuntutan suasana persekitaran yang silih berganti (Nulifar *et al.*, 2009). Walau bagaimanapun, tuntutan ini amat penting untuk membawa perubahan dan kemajuan di dalam bidang pendidikan khususnya.

Pelbagai perubahan demi perubahan yang berlaku dalam bidang pendidikan di negara ini adalah semata-mata untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Bidang pendidikan ini juga telah mengubah corak, proses pengajaran dan pembelajaran antara pensyarah dan pelajar. Ini berhubung dengan pertambahan bilangan IPTA di Malaysia yang telah meningkat dengan pesatnya beberapa tahun kebelakangan ini. Oleh yang demikian, berdasarkan kepada pertambahan bilangan universiti di Malaysia, staf akademik juga mungkin akan berhadapan dengan pelbagai masalah dalam melaksanakan tugas untuk bersaing dengan universiti-universiti lain. Demi untuk tujuan persaingan, kebanyakan universiti kini dalam proses memperbaharui semula matlamat universiti masing-masing. Ini secara tidak langsung melibatkan staf akademik iaitu pensyarah. Justeru itu, pensyarah IPTA berkemungkinan berhadapan dengan lebih banyak tekanan (Nilufar *et al.*, 2009).

Keadaan tekanan yang terlalu tinggi boleh mengakibatkan pensyarah berkemungkinan melakukan perkara-perkara negatif sekiranya tekanan tersebut

tidak dapat di kawal. Ini telah terbukti melalui tragedi di mana seorang pensyarah dalam bidang literasi Bahasa Inggeris di *Chosun University* telah membunuh diri kerana tertekan akibat permohonan beliau untuk menjadi profesor di beberapa universiti di tolak. Beliau telah meluahkan rasa tertekan di dalam sepucuk surat sebelum meracunkan diri dengan karbon monoksida. Di dalam surat tersebut, beliau menuduh *Chosun University* mencuba untuk menamatkan perkhidmatannya. Oleh yang demikian, beliau terpaksa membunuh diri kerana menghadapi tekanan yang terlalu tinggi (*The Korea Times*, 2010).

Kes membunuh diri akibat terlalu tertekan juga ada dilaporkan oleh *The Times Higher Education* (2006). Menurut laporan tersebut, seorang profesor di Pusat Pengajian Pengurusan Sumber Manusia, *Kingston University*, London telah membunuh diri disebabkan oleh tekanan kerja yang terlalu tinggi. Beliau yang juga seorang pakar dalam bidang tekanan yang berkaitan kerja telah menggantungkan dirinya di rumah sebaik sahaja memberitahu bekas suaminya bahawa beliau terpaksa memikul bebanan kerja yang sangat berat.

Menurut Smith (2007), sumber utama yang menyumbang kepada tekanan kerja di kalangan pensyarah adalah permintaan untuk mencapai sasaran pada masa yang ditetapkan, waktu kerja yang panjang, peningkatan dalam beban kerja dan kekerapan perubahan jadual waktu pengajaran kursus. Tekanan kerja yang dihadapi oleh pendidik semakin hari menjadi satu bebanan kepada mereka dari aspek fisiologi dan psikologi (Mokhtar, 1998). Walau bagaimanapun, Nilufar *et al.* (2009) melaporkan bahawa tekanan bukan sahaja memberi kesan ke atas kesihatan fizikal dan mental, tetapi juga kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan perkara yang amat penting dalam pengurusan sumber manusia. Isu ini sering diperkatakan di kalangan para

pekerja di dalam sesebuah organisasi (Hanafiah dan Normah, 2007). Kajian oleh Dole (2001) telah membuktikan bahawa individu yang tidak berpuas hati dengan kerja mereka mempunyai kecenderungan untuk menukar pekerjaan. Kajian lepas yang dijalankan oleh Nilufar *et al.* (2009) juga ada melaporkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan kepuasan kerja. Faktor utama yang kerap dikaitkan dengan kepuasan kerja dan pertukaran kerja adalah tekanan kerja (Dole, 2001). Lofquist dan Dawis telah melaporkan pada tahun 1969 bahawa peningkatan tahap tekanan kerja atau tekanan berkemungkinan menjurus kepada keputusan untuk berhenti kerja. Oleh yang demikian, pengenalpastian faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan memberikan sesebuah organisasi informasi yang perlu dan bermakna untuk meningkatkan kepuasan kerja para pekerja (Hanafiah dan Normah, 2007).

Berdasarkan penemuan oleh Nilufar *et al.* (2009), adalah penting bagi pihak universiti untuk memahami dan menyediakan keperluan yang terbaik bagi pensyarah. Program penghargaan yang berterusan perlu diberikan sebagai motivasi. Motivasi adalah faktor utama yang dapat memberi kesan kepada tekanan kerja di kalangan pensyarah. Pekerja yang bermotivasi tinggi akan lebih gembira dan sanggup bekerja dengan rela hati untuk sesebuah organisasi. Cara sesuatu tekanan kerja dihadapi adalah sangat penting kerana ianya akan memberi impak yang besar kepada intelektual dan kebolehan bersosial generasi akan datang. Kegagalan institusi akademik dalam menyediakan persekitaran yang sihat dengan tekanan kerja yang minimum akan mengakibatkan lebih banyak masalah pada masa akan datang, terutamanya dalam prestasi pengajaran di universiti. Secara umumnya, setiap pensyarah perlu bertanggungjawab dalam mengawal tekanan dengan mengenal pasti punca berlakunya tekanan tersebut. Ini kerana, persekitaran dalaman dan luaran akan memberi kesan kepada bukan sahaja pensyarah, tetapi juga pelajar.

### 1.3 Penyataan Masalah

Perkembangan teknologi yang pesat pada masa kini telah membawa kepada suatu perubahan persekitaran dalam institusi pendidikan tinggi ke arah yang lebih berdaya saing (Hapriza *et al.*, 2005). Secara tidak langsung, keadaan ini menyumbang kepada masalah tekanan di tempat kerja yang merupakan masalah pekerjaan yang paling utama diperkatakan (Zafir dan Fazilah, 2006). Para pensyarah tidak terkecuali daripada merasai kesan daripada masalah tekanan. Ini kerana para pensyarah perlu meningkatkan kemahiran, masa bekerja, dan peka terhadap perubahan matlamat universiti dari masa ke semasa demi berhadapan dengan persaingan dengan universiti lain. (Nilufar *et al.*, 2007).

Menurut Azlina dan Shiqah (2008), profesion sebagai pensyarah bukanlah sesuatu yang mudah berikutan tanggungjawab yang banyak dan mencabar perlu dipikul. Pensyarah bukan sahaja perlu memberikan kuliah pengajaran, mereka juga perlu memberi dan menilai kerja kursus untuk pelajar-pelajar. Di samping itu, mereka juga perlu membuat penyeliaan dan penyediaan berkenaan bidang-bidang yang diajar. Pensyarah juga perlu membimbing pelajar dan haruslah menjadi *role model* kepada pelajar dengan menunjukkan teladan yang baik kerana setiap perlakuan pensyarah-pensyarah sentiasa di perhatikan oleh pelajar-pelajar. Terdapat banyak lagi tugas-tugas pensyarah dari aspek kemajuan profesional seperti menghadiri kursus-kursus yang disediakan untuk menambah pengetahuan dan dari aspek am seperti mengikuti dasar-dasar yang telah ditetapkan oleh universiti dan kerajaan. Segala tanggungjawab yang membebani pensyarah inilah yang boleh menyebabkan ketegangan dari segi psikologi, fisiologi dan perlakuan (Azlina dan Shiqah, 2008).

Manakala menurut pandangan Mahraman (2007) pula, beban tugas seseorang pensyarah bukan sahaja terlibat secara aktif dalam proses pengajaran dan pembelajaran tetapi juga diarahkan untuk memikul tugas dalam kerja-kerja pentadbiran yang lain. Pada masa yang sama, pensyarah juga dinilai dari segi penglibatan dalam bidang penyelidikan serta penghasilan jurnal, kertas persidangan dan pelbagai bentuk penerbitan yang lain. Sekiranya tidak dilaksanakan, ia akan memberi kesan terhadap penilaian prestasi pensyarah yang berkaitan. Kesannya pensyarah universiti terdedah kepada pelbagai masalah yang boleh mengakibatkan tekanan (Mahraman, 2007). Beliau juga mendapati sesetengah universiti di Malaysia begitu susah menaikkan pangkat seseorang pensyarah yang telah banyak memberi sumbangan terhadap perkembangan dan menaikkan nama fakulti dan universiti. Hasilnya, seseorang pensyarah akan hanya melakukan tugas dengan tidak ada kesungguhan. Ini adalah semata-mata bertujuan untuk mendapatkan mata yang baik dalam penilaian prestasi tahunan pekerja. Impaknya, para pensyarah akan semakin tertekan (Mahraman, 2007).

Akibat daripada tekanan yang berlebihan, ia boleh menyebabkan kualiti dan produktiviti seseorang pekerja menurun sehingga memberikan kesan yang negatif kepada organisasi (Woo, 2008). Tekanan kerja yang dialami oleh sesetengah pekerja juga boleh memberikan kesan negatif kepada fisiologi dan psikologi individu tersebut (Mokhtar, 1998). Ini akan menyebabkan pengurangan daya tumpuan terhadap pekerjaan, ponteng kerja, kelewatan menyiapkan tugas dan sebagainya. Tekanan kerja yang tinggi juga akan mengakibatkan kemerosotan prestasi pengajaran dan penyelidikan pensyarah di universiti (Baty, 2004). Menurut Munro (2000) pula, keadaan yang tertekan akan mengakibatkan pensyarah mengalami masalah sukar untuk tidur, tiada masa untuk berehat, ketegangan emosi dan tidak dapat memberi penumpuan sepenuhnya dalam kerja.

Menurut kajian yang dibuat oleh Abdulai (2005), tekanan kerja berkait rapat dengan kepuasan kerja seseorang kerana ia akan mempengaruhi prestasi pensyarah univesiti. Sekiranya kepuasan kerja seseorang individu adalah tinggi, maka tekanan kerja dapat dikurangkan kerana individu tersebut berasa selesa dan berpuas hati dengan pekerjaannya. Sebaliknya, jika terdapat rasa tidak puas hati ke atas pekerjaan yang perlu dilakukan, maka individu tersebut cenderung untuk merasa tertekan. Oleh yang demikian, kepuasan kerja seseorang juga memainkan peranan penting dalam mengatasi tekanan kerja (Abdulai, 2005).

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dialami oleh seseorang pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukan hasil interaksi dengan persekitaran kerjanya (Ghazali dan Turiman, 1995). Jesteru itu, kepuasan kerja juga merupakan perilaku positif atau keadaan emosi kesan daripada penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang serta tahap seseorang menyukai kerjayanya (Nor Liyana dan Mansor, 2010). Menurut kajian yang dibuat oleh Azlina dan Shiqah (2008), kepuasan kerja adalah penting kerana mereka akan melakukan kerja-kerja mereka dengan ikhlas dan tidak akan merungut sekiranya mereka berpuas hati dengan kerja mereka. Malah sekiranya mereka tidak berpuas hati dengan kerja mereka, segala kerja yang dilakukan tidak akan bersungguh-sungguh. Gnana (2007) pula menekankan bahawa kepuasan kerja dapat meningkatkan produktiviti yang memberi faedah kepada individu itu sendiri dan juga kepada organisasi.

Di Malaysia, persoalan tekanan kerja di kalangan pendidik bukan sahaja menjadi bahan kajian ilmiah, malah ia menjadi isu dalam media massa (Utusan Malaysia, 2008). Walau bagaimanapun, tekanan kerja di kalangan pensyarah di institut *pengajian* tinggi (IPT) kurang didokumentasikan. Pandangan ini telah diberikan oleh timbalan pendaftar hal ehwal polisi dan regulasi Universiti Teknologi Malaysia, En. Khairull Azmi Ishak, semasa pengkaji membuat

tinjauan dalam bentuk temuramah. Menurut beliau, ini berkemungkinan berlaku disebabkan kurang aduan berkenaan masalah ini di kalangan pensyarah IPT. Akan tetapi, hakikatnya, masalah tekanan kerja sememangnya wujud di kalangan pensyarah. Menurut beliau lagi, antara tekanan yang sering dihadapi ialah seperti berlakunya konflik di antara staf atau antara staf dengan pihak atasan dan juga kurang kepuasan kerja. Walau bagaimanapun, aduan yang dilakukan adalah secara tidak rasmi. Beliau juga berpendapat bahawa penyelidikan ke atas masalah tekanan kerja dan kepuasan kerja di kalangan pensyarah adalah penting. Ini kerana status UTM sebagai RU (*Research University*) dipercayai akan memberi kesan kepada peningkatan tekanan disebabkan keperluan pensyarah menunjukkan prestasi yang cemerlang.

Oleh yang demikian, pengkaji merasakan satu kajian yang memberi tumpuan terhadap tekanan kerja dan kepuasan kerja serta hubungannya perlu dilakukan untuk melihat sejauhmana tekanan kerja seorang pensyarah boleh meningkatkan atau mengurangkan kepuasan di tempat kerja. Ini kerana dianggarkan perubahan tahap tekanan kerja dan tahap kepuasan kerja dalam kajian ini boleh menjadi maklumat kepada organisasi.

#### **1.4 Matlamat Kajian**

Matlamat kajian ini ialah untuk mengenal pasti tekanan kerja yang dihadapi oleh pensyarah-pensyarah di UTM Skudai, Johor dan hubungannya dengan kepuasan kerja.

## **1.5 Objektif Kajian**

Kajian ini mempunyai objektif-objektif berikut:

- 1) Menenal pasti tahap tekanan kerja di kalangan pensyarah UTM.
- 2) Menenal pasti tahap kepuasan kerja di kalangan pensyarah UTM.
- 3) Menenal pasti hubungan antara tekanan kerja dengan kepuasan kerja di kalangan pensyarah UTM.
- 4) Menenal pasti perbezaan tekanan kerja dan kepuasan kerja di kalangan pensyarah UTM dari aliran sains sosial, sains tulen dan kejuruteraan.

## **1.6 Persoalan Kajian**

Berdasarkan objektif kajian terdapat beberapa persoalan kajian yang telah dikemukakan iaitu:

- 1) Adakah tahap tekanan kerja di kalangan pensyarah di UTM?
- 2) Adakah tahap kepuasan kerja di kalangan pensyarah UTM?
- 3) Adakah terdapat hubungan antara tekanan kerja dengan kepuasan kerja di kalangan pensyarah UTM?
- 4) Adakah terdapat perbezaan tekanan kerja dan kepuasan kerja di kalangan pensyarah UTM dari aliran sains sosial, sains tulen dan kejuruteraan?

## 1.7 Hipotesis Kajian

Pembolehubah bersandar dalam kajian ini ialah kepuasan kerja. Manakala bagi pembolehubah tidak bersandar ialah tekanan kerja berdasarkan aspek konflik peranan, perhubungan dengan individu lain, beban tugas, *home-work interface* dan tekanan prestasi. Berdasarkan objektif kajian di atas, beberapa hipotesis telah dibina iaitu:

1. Ho: Terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dari aspek konflik peranan dan kepuasan kerja.
2. Ho: Terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dari aspek perhubungan dengan individu lain dan kepuasan kerja.
3. Ho: Terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dari aspek beban tugas dan kepuasan kerja.
4. Ho: Terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dari aspek *home-work interface* dan kepuasan kerja.
5. Ho: Terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dari aspek tekanan prestasi dan kepuasan kerja.
6. Ho: Terdapat perbezaan antara tekanan kerja dalam aliran sains sosial, sains tulen dan kejuruteraan.
7. Ho: Terdapat perbezaan kepuasan kerja dalam aliran sains sosial, sains tulen dan kejuruteraan.

## **1.8 Skop Kajian**

Skop kajian ini memberikan tumpuan terhadap tekanan kerja pensyarah dalam aliran sains sosial, sains tulen dan kejuruteraan serta hubungannya dengan kepuasan kerja dari aspek konflik peranan, perhubungan dengan individu lain, beban tugas, *home-work interface* dan tekanan prestasi dan hubungannya dengan kepuasan kerja. Kajian ini adalah terhad khususnya di kalangan pensyarah di enam buah fakulti terpilih di UTM Skudai, Johor.

## **1.9 Kepentingan Kajian**

Penyelidik berharap bahawa melalui dapatan kajian ini dapat memberikan sumbangan kepada pihak-pihak yang berkaitan seperti:

### 1) Universiti

Melalui dapatan kajian ini adalah diharapkan ia dapat membantu pihak pengurusan universiti dengan menjadikan kajian ini sebagai sumber rujukan dan maklumat dalam membentuk dan merancang aktiviti-aktiviti universiti yang lebih efektif dan produktif. Selain itu, hasil kajian ini akan membantu pihak universiti dalam mengenal pasti tekanan yang dialami secara sedar mahupun tidak sedar serta tahap kepuasan kerja dalam mengekalkan mutu perkhidmatan. Justeru itu, diharapkan supaya persekitaran kerja dan proses kerja akan menjadi lebih baik dan berkesan pada masa hadapan. Ia sekaligus akan dapat mengurangkan permasalahan kemerosotan kualiti kerja di kalangan pensyarah.

## 2) Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (KPTM)

Melalui dapatan kajian ini adalah diharapkan dapat membantu pihak KPTM mendapatkan maklumat baru dan sokongan data bagi kegunaan dan panduan jabatan yang terlibat dalam menangani tekanan kerja di kalangan pensyarah di IPTA dan IPTS. Adalah diharapkan juga bahawa pihak kementerian dapat menjadikan kajian ini sebagai panduan dalam menyusun strategi yang lebih tersusun dan terperinci dalam menangani gejala negatif yang berpunca dari tekanan yang dialami oleh pensyarah.

## 3) Ahli Akademik

Hasil daripada kajian ini secara tidak langsung dapat menambahkan pengetahuan pengkaji berkaitan dengan bidang kajian yang dikaji. Selain itu, hasil kajian ini akan dapat berguna sebagai rujukan asas kepada pihak-pihak yang ingin menjalankan isu yang berkaitan dengan hubungan tekanan kerja dan kepuasan kerja di kalangan pensyarah dari universiti yang berlainan. Oleh yang demikian, diharapkan agar kajian ini dapat memberikan panduan dan rujukan serta maklumat yang berguna kepada para penyelidik yang ingin membuat kajian lanjutan berkenaan dengan tajuk ini pada masa akan datang.

### **1.10 Limitasi Kajian**

Kajian ini hanyalah melibatkan pensyarah dan tidak melibatkan lain-lain jawatan seperti staf pentadbiran dan sebagainya. Di samping itu, kajian ini hanya tertumpu kepada sebuah universiti sahaja iaitu UTM Skudai, Johor dan tidak melepasi sempadan daerah dan negeri lain dan ianya hanya meliputi kawasan tertentu. Oleh itu, hasil kajian ini mungkin tidak dapat memberikan

gambaran sebenar tentang pensyarah yang berada di universiti berlainan. Selain daripada itu, hasil daripada kajian yang dijalankan ini dianggap benar dalam jangkamasa yang dikaji oleh pengkaji sahaja. Ini ialah kerana faktor persekitaran perkerjaan yang sering berubah.

### **1.11 Definisi Konseptual dan Operasional Kajian**

Bahagian ini menyatakan definisi atau istilah bagi pembolehubah kajian.

#### **i. Tekanan Kerja**

Tekanan kerja atau dikenali juga dengan tekanan pekerjaan dapat didefinisikan sebagai pengalaman emosi yang negatif seperti kekecewaan, kerisauan dan kebimbangan terhadap pekerjaan (Kyriacou, 2001). Menurut Nor Liyana dan Mansor (2009), tekanan kerja adalah apa sahaja yang merujuk kepada persekitaran kerja atau kerjanya sendiri yang menyebabkan seseorang menerima tindak balas tekanan.

Tekanan kerja boleh dilihat sebagai penyumbang utama penurunan produktiviti pekerja, kesilapan dan kemalangan di tempat kerja yang tinggi, menggalakkan ketidakhadiran pekerja, moral pekerja yang rendah, meningkatkan konflik dengan individu lain dan menyebabkan masalah fizikal dan emosi (Pflanz dan Ogle, 2006).

Kyriacou dan Sutchillife (1978) menyatakan bahawa tekanan kerja yang merujuk kepada perubahan emosi yang tidak menyenangkan seperti ketegangan dan kekecewaan dan kemarahan hasil dari pekerjaan boleh menimbulkan

tekanan. Antara punca kerap berlakunya tekanan kerja ialah keadaan pekerjaan yang buruk, salah laku pelajar, kekurangan sumber untuk mengajar, bebanan tugas bukan akademik dan sikap pelajar terhadap pelajaran (Aishah Bee, 2004).

Definisi tekanan kerja secara operasional pula adalah keadaan ketegangan yang dialami oleh individu yang berhadapan dengan permintaan, kekangan atau peluang yang luar biasa. Ia merupakan suatu tindak balas fisiologi dan psikologi yang ditunjukkan oleh seseorang individu terhadap suatu situasi yang dianggap sebagai ancaman. Gangguan fisiologi merupakan ketegangan yang boleh menjejaskan kesihatan tubuh badan seperti peningkatan dengupan jantung, masalah pernafasan dan juga tekanan darah. Manakala gangguan psikologi pula merujuk kepada gangguan emosi, fikiran dan tingkah laku yang disebabkan oleh ketidakupayaan untuk memenuhi permintaan yang ditujukan ke atas dirinya seperti kemurungan, cepat marah, masalah ponteng kerja dan sebagainya.

Tekanan kerja boleh menghasilkan kesan negatif yang boleh membawa kemudaratan kepada individu yang dikenali sebagai distress. Walaubagaimanapun, ia juga boleh membawa kesan positif yang dikenali sebagai eustress. Tekanan kerja yang melebihi kemampuan seseorang individu boleh mengakibatkan *burnout* di mana individu yang mengalaminya akan merasakan terlampau letih atau penat dan merasakan tidak mampu melakukan apa-apa tugas. Akibatnya, seseorang individu akan menunjukkan tingkah laku yang negatif. Antara tanda-tanda individu yang mengalami burnout seperti kurang berminat dengan kerja yang dijalankan, merasakan tidak gembira dengan tugas yang dilakukan, merasakan terlalu banyak kerja yang perlu dibuat dalam masa yang singkat serta berkecenderungan untuk bertindak kurang sopan

terhadap rakan sekerja. Sekiranya tidak diberi perhatian yang sewajarnya, keadaan ini boleh menyebabkan pekerja akan berkelakuan negatif dan agresif, merasa tidakpuas hati dan kecewa terhadap tugas dan organisasi. Akhirnya, mereka akan melarikan diri daripada rakan-rakan dan masyarakat sekeliling.

Oleh yang demikian, dalam kajian ini tekanan kerja yang dialami oleh pensyarah adalah keadaan yang timbul hasil dari konflik peranan, perhubungan dengan individu lain, beban tugas, *home-work interface* dan tekanan prestasi. Hasil daripada faktor-faktor ini dikaji akan dapat dibezakan sama ada seseorang pensyarah itu mengalami tekanan kerja pada tahap yang rendah, sederhana atau tekanan kerja yang bertahap tinggi.

## **ii. Kepuasan Kerja**

Ahli-ahli psikologi organisasi telah memberikan takrifan mereka yang tersendiri. Kepuasan kerja boleh di definisikan sebagai tingkah laku individu berkenaan dengan peranan kerja dan perhubungan dengan motivasi pekerja. Tingkah laku yang positif akan membawa seseorang ke arah keseimbangan kepuasan kerja sebaliknya tingkah laku negatif akan membawa seseorang ke arah ketidakpuasan kerja (Scott *et al.*, 2005). Pekerja yang mempunyai kepuasan yang tinggi dipercayai akan bekerja dalam organisasi dalam jangka masa panjang dimana mereka akan mengambil berat tentang kualiti kerja dan lebih komited dalam organisasi (Bevendem, 2000).

Menurut Thurayya (2007), kepuasan kerja ialah satu tahap di mana individu itu merasa gembira atau puas hati dengan suasana kerja yang sedia ada. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai hasil daripada interaksi seseorang

dengan persekitarannya. Ia merupakan keadaan emosi seseorang setelah dia menilai pekerjaan di mana nilai-nilai yang di ingini daripada pekerjaan tersebut dapat dicapai. Selain itu, kepuasan kerja adalah mana-mana kombinasi keadaan psikologi dan persekitaran yang menyebabkan seseorang berkata saya berpuas hati dengan kerja saya (Ilhaamie, 2005).

Menurut Ilhaamie (2005), terdapat pelbagai faedah sekiranya pekerja berpuas hati dalam pekerjaan mereka di mana semakin tinggi kepuasan kerja, semakin kurang kemungkinan mereka akan berhenti kerja. Disamping itu kepuasan kerja memberi kesan secara langsung ke atas kualiti prestasi kerja dengan meningkatkan kemampuan seseorang untuk memberi prestasi yang lebih baik, mengurangkan ketidakhadiran dan datang lambat ke pejabat.

Definisi kepuasan kerja pensyarah yang dibincangkan dalam kajian ini adalah merujuk kepada tugasnya yang memberikan suatu kepuasan sebagai pensyarah atau membosankan atas sebab-sebab tekanan kerja yang dialami tidak dapat diatasi. Dalam kajian ini, kepuasan kerja pensyarah merujuk kepada sikap yang ditunjukkan oleh pensyarah terhadap kerjaya mereka. Selain itu, sikap seseorang pensyarah terhadap pekerjaan mereka sama ada mereka ingin terus berkhidmat dalam bidang pendidikan atau tidak mengambil kira pekerjaan yang dijalankan selama ini menarik atau menjemukan, berpuasahati atau tidak terhadap pekerjaan sekarang, berpuashati atau kurang berpuashati dengan kepimpinan dan sikap pihak atasan. Sebenarnya kepuasan kerja sesorang pendidik sering dikaitkan dengan persekitaran kerja, iklim organisasi, ciri-ciri organisasi dan minat terhadap kerjaya itu sendiri.

Di samping itu, kepuasan kerja pensyarah juga dikira sebagai perasaan positif hasil daripada penilaian jawatan yang disandang dalam suasana persekitaran pekerjaan. Kepuasan kerja ini bergantung kepada beberapa faktor dan kepuasan kerja yang amat berbeza di antara seseorang pekerja yang lain. Faktor-faktor ini mempunyai perkaitan yang rapat dengan faktor-faktor seperti umur, kestabilan emosi, perhubungan sosial, kesihatan, aktiviti rekreasi dan pelbagai aktiviti lain. Berdasarkan definisi kepuasan kerja yang dijelaskan oleh pengkaji-pengkaji sebelumnya, kepuasan kerja yang akan diukur berdasarkan kepada elemen-elemen berikut seperti melalui pekerjaan, gaji, kenaikan pangkat, penyeliaan dan rakan sekerja. Oleh itu dengan adanya kepuasan kerja, seseorang itu akan menghasilkan kerja yang bermutu dan relevan dengan kemampuan setiap individu. Secara umumnya, tahap kepuasan kerja di kalangan pensyarah boleh dikategorikan kepada tiga iaitu tahap tinggi, tahap sederhana dan rendah.

## SENARAI RUJUKAN

- Abdulai M. Kaba (2005). *Occupational Stress and Job Satisfaction: A Case Study Expatriate Lectures in IIUM*. Thesis Master of Human science in Clinical and Counseling Psychology International Islamic University Malaysia.
- Abouseries, R. (1996). Stress, Coping Strategies and Job Satisfaction in University Academic Staff. *Journal of Occupational Psychology*, Vol 16 (1), 49-59.
- Ahmad Mahdzan Ayob (1992). "*Kaedah Penyelidikan Sosial-Ekonomi*". Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Aishah Bee Ahmad Tajudeen (2004). *Kepuasan Dan Tekanan Yang Dihadapi Oleh Guru Sekolah Menengah*. Kertas projek Ijazah Sarjana Pendidikan: Universiti Putra Malaysia.
- Atkinson J.M. (1988). *Coping With Stress at Work*. England: Thorsons Publishers Limited.
- Azam Othman (2006). *Perkaitan Simptom Tekanan dan Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru Sekolah Menengah Kawasan Nibong Tebal, Pulau Pinang*. Tesis Ijazah Sarjana Muda: Universiti Putra Malaysia.

Azlina Mohd Kosnin dan Shiqah Jantan (2008). *Tahap Stress dan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pensyarah Universiti Teknologi Malaysia*. Tesis Sarjana Muda Pendidikan (Psikologi). Universiti Teknologi Malaysia.

Bruno, F. J. (1990). *Dictionary of Keywords in Psychology*. London: Routledge and Kegan Paul.

Chandriah K., Agrawal S. C., Marimuthu P., dan Manoharan N. (2003). Occupational Stress and Job Satisfaction Among Managers Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine Vol. 7, No. 2, May-August 2003.

Chua Ya Piaw (2006). *Kaedah dan Penyelidikan: Asas Statistik Penyelidikan*. Malaysia: Mcgrawhill.

Dick, R. dan Wanger U. (2001) Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Education Psychology* 71, 243-259.

Dunham, J. (1992). *Stress in Teaching*. London: Routledge.

Eswari, M. (2009). The Impact of Work Stress and Job Satisfaction. A Study Among Women Nurses in Coimbatore, India.

Fauziah Harun (2008). *Burnout dan Kaitannya Dengan Kepuasan Kerja di Kalangan Pekerja Sektor Awam Di Hospital Besar Kuala Terengganu*. Tesis Ijazah Sarjana Muda:Universiti Teknologi Malaysia.

Fontana, D. dan Abouserie, R. (1994). Stress Level, Gender and Personality Factor in Teachers. *British Journal of Education Psychology*, 57, 279-288.

Gajendra, K.V. dan Ruth, M.B. (1981). *What is Educational Research?*. Britain: Gower Publishing Company Limited.

Ghana Sekaran Doraisamy (2007). *Hubungan Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Komitment Terhadap Organisasi: Satu Kajian Di Ibu Pejabat Jabatan Kerja Raya Malaysia*. Tesis Sarjana Sains (Pengurusan) Universiti Utara Malaysia.

Ghazali Hasan dan Turiman Suandi (1995). Kepuasan Kerja di Kalangan Pengawal Keselamatan Universiti Pertanian Malaysia 3(1): 21-29.

Guilford, J.P dan Franchter, B. (1978). *Faundamental Statistic in Psychology and Education (Six Edition)*. New York: MacGraw Hill.

Hanafiah Hasin dan Normah Omar (2007). An Empirical Study on Job Satisfaction, Job-Related Stress and Intention to leave Among Audit Staff on Public Accounting Firms in Melaka. *Journal of Financial Reporting and Accounting* 5(1) : 21-31.

Hapriza Ashari, Ungku Norulkamar Ungku Ahmad dan Siti Aishah Abd Rahman (2005). *Komitment Organisasi di Kalangan Staf Akademik: Hubungan dengan Tahap Stres*. Voltan Penyelidikan Fakulti Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia. Universiti Teknologi Malaysia.

Hatta Sidi dan Mohammed Hatta Sharom (2002). *Mengurus Stres, Pendekatan yang Praktikal*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Hatta Sidi dan Ruzanna Zam Zam. (2003). *Menjaga Kesihatan Jiwa dan Teknik Mengurus Stress*. Kuala Lumpur : PTS Publications & Distributors.

Hafidah Mohad @ Hj Maasom (2006). *Tekanan Kerja dan Tret Personaliti di dalam*

*organisasi*. Kertas Projek Sarjana Sains (Pengurusan): Universiti Utara Malaysia.

Ilhaamie Abdul Ghani Azmi. (2005). Kepuasan Kerja: Kajian di kalangan pensyarah di Akademi pengajian Islam dan Fakulti Bahasa dan Linguistik, Universiti Malaya. *Jurnal Syariah* 13(2): 112-124.

Iran Herman dan Mansor Ibrahim. (2002). Ketekalan Dalaman dan Kesahan Gagasan Alat Ukuran 'Working Motivation Scale'. *Jurnal Pembangunan Sosial* 4: 1-13

Jaafar Muhammad (2003). *Kelakuan Organisasi*. Kuala Lumpur; Leeds Publications.

Jaya Suria Musa (2004). *Ketandusan Upaya (Burnout): Satu Kajian Di Kalangan Kakitangan Jabatan Pembangunan Koperasi Sarawak*. Kertas Projek Sarjana Sains (Pengurusan): Universiti Utara Malaysia.

Jui Chen Chen (2008). The Impact of Locus Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership and Organizational Development Journal*, 29(7), 572-582.

Krejcie, R.V dan Morgan, D.W. (1970). *Determining Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement 30: 607-610.

Kerry, F. B dan James, W. (2006). Workplace Dimensional, Stress and Job Satisfaction. Scholl of Economic and Management, ADFA, Canberra, Australia. *Journal of Managerial Psychology* 18(1), 8-21.

Khairul Zuhairi Ahmad (2004). *Faktor-faktor Penyumbang Stress di Kalangan Pelajar Tahun 3&4 Program Khas Pensiswazahan Guru: Satu Tinjauan di Fakulti UTM*,

*Johor*. Tesis Sarjana Muda Teknologi Serta Pendidikan (Kejuruteraan Mekanikal).  
Universiti Teknologi Malaysia.

Kyriacou, C., dan Sutcliffe, J. (1978). Teacher Stress: Prevalence, Sources and  
Symptoms. *British Journal of Education Psychology*, 48, 159-167.

Laili Hassan. (2000). *Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja di Kalangan  
Guru Sekolah Menengah Kota Bahru, Kelantan*. Tesis Sarjana Muda: Universiti  
Malaya.

Lefton, L.A. (1994). *Psychology*. USA : Allyn and Bacon.

Locke, E.A (1976). *The Nature And Cause of Job Satisfaction*. dalam Dunnette, M. D.  
Handbook of Industrial And Organizational Psychology. Chicago: Rand Mc.  
Nally.

Mahmood Nazar Mohamed. (2004). *Pengantar Psikologi: Satu Pengenalan Asas  
Kepada Jiwa dan Tingkah Laku Manusia*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan  
Pustaka.

Mark, A., Tietjen, Robert, M., Myers. (1998). Motivation and Job Satisfaction.  
*Management Decision* 36(4): 226-231.

Matt Jarvis. (2000). Teacher Stress: A Critical Review of Recent Finding and  
Suggestion for Future Directions. *Stress News January*. 14, 1.

Mohd. Hasidin Zaini, (1995). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Guru: Kajian  
di Kalangan Kakitangan Sumber Kemahiran Hidup Sekolah Menengah Negeri*

*Johor*. Tesis Sarjana Pengurusan Teknologi : Universiti Teknologi Malaysia.

Mohd. Majid Konting (1993). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Mokhtar Ahmad (1998). *Tekanan Kerja di Kalangan Guru Sekolah Menengah: Satu Kajian di Daerah Kulim Bandar Baharu, Kedah Darul Aman*. Tesis Sarjana Sains. Bintulu: Universiti Malaysia Sarawak.

Muhammad Zakaria, Mumtazah Tumian dan Mahfuzah Omar (2007). *Petua Menangani Stres*. Kuala Lumpur: Telaga Biru Sdn Bhd.

Murdock, A. dan Scutte, C. (1993). *Personal Effectiveness*. Great Britain: Butterworth. Heinemann Ltd.

Nani Suzira (2009). *Tekanan Kerja dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja: Satu Kajian di Syarikat Takaful Malaysia Berhad Kuala Lumpur*. Tesis Sarjana Muda Pengurusan Teknologi: Universiti Teknologi Malaysia.

Nilufar Ahsan, Zaini Abdullah, David Yong Gun Fie dan Syed Shah Alam (2009). *A study of Job Stress on Job Satisfaction among Universities Staff in Malaysia: Empirical Syudy*. *European Journal of Social Sciences*, 8(1): 121-131.

Nobile, J. J. D. dan McCormick, J. (2005). *Job Satisfaction and Occupational Stress in Catholic Primary Schools*.

Noriah. (1994). *Pola Pemilihan Respon Menangani Ketegangan dan Hubungan dengan*

*Punca-punca Ketegangan di Kalangan Guru-guru.* Kertas Projek Ijazah Sarjana Pendidikan :Universiti Kebangsaan Malaysia.

Nor Hartini Saari. (2010). Amalan Menghakis Syura Menghakis Tekanan di tempat kerja. Institut Kefahaman Islam Malaysia (IKIM).

Nor Liyana Mohd Bokti dan Mansor Abu Talib (2010). Tekanan Kerja, motivasi kerja tentera laut diraja Malaysia. *Jurnal Kemanusiaan* 15:46-62.

Robbins, Stephen, P. (1993). *Organization Behavior: Concept, Controversies and Applications.* New Jersey: Prentice Hall. Inc.

Salvo, V.D., Lubers, C., Rossi, A.M., dan Lewis, J. (1994). *Unstructured Perceptions of Work Related Stress : An Exploratory Qualitative Study Occupational Stress: A Handbook.* London : Taylor and Francis Ltd.

Sapora Sipon. (2007). *Pendidik Mesti Bijak Kawal Emosi* dlm. Utusan Malaysia 27 Julai 2007.

Scott, M., Swortzel, K. A, Taylor, W. N. (2005). The Relationship between selected demographic factors and the level of Job Satisfaction of Extension Agents. *Journal of Southern Agriculture Education Research.* 55 (1): 102-115

Sekaran, Uma, (2003), *Research Methods for Business, A Skill Building Approach,* 4th edition, John Wiley and Sons, Inc. India.

Sidek Mohd Noor dan Mardiana Muhamad. (1999). Kepuasan Bekerja di Kalangan

Pegawai Tadbir Universiti Putra Malaysia, Serdang, Selangor. *Pertanika Journal Social Sciences and Human* 7(1): 59-70.

Siti Radziah Mohd Said (1982). *Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Ketegangan serta Kesannya ke atas Guru-guru di Sebuah Sekolah di Kajang*. Tesis Sarjana Muda: Universiti Kebangsaan Malaysia.

Siti Rohani Md. Sharif (1991). *Pengaruh Faktor Sekolah ke atas Tekanan Guru*. Tesis Sarjana Pendidikan: Universiti Malaya.

Smerek, R. E. dan Peterson, M. (2007) Examining Herzberg's Theory: Improving Job Satisfaction among Non-academia Employees at a University 48(2): 229-250.

Smith, A. (2007). *Lecturers report high levels of stress*. Education Guardian.

Syed Arabi Idid. (1993). *Kaedah Penyelidikan Komunikasi dan Sains Sosial*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Tee Soo Kim. (2006). *Stress Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan*. Tesis Sarjana Teknologi serta Pendidikan (Kejuruteraan Awam). Universiti Teknologi Malaysia.

The Korea Times. (2010). *Police to probe dirty deals for professorship at universities*. The Korea Times 27 Mei.

The Times Higher Education. (2006). *Suicide don under 'huge stress' in job*. The Times Higher Education 15 September.

Thuraya Othman (2007). *Hubungan Burnout Dengan Kepuasan Kerja Di Kalangan Staf Jabatan Agama Johor*. Tesis Ijazah Sarjana Muda: Universiti Teknologi Malaysia.

Utusan Malaysia (2009). *Profesion Guru ke Tahap Tinggi*. Utusan Malaysia 12 Mei.

Utusan Malaysia (2008). *Beban Kerja Guru Kini Terlalu Berat*. Utusan Malaysia 23 Januari.

Visser, M.R, Smets, E.M, Frans J O dan Hanneke C. J (2003). Stress,satisfaction and burnout among Dutch Medical Specialist. *Canadian Medical Association Journal* 168(3): 271-5.

Wanihhim Othman (2002) *Punca dan Tahap Tekanan Kerja Pengurusan di Kalangan Pentadbir Sekolah Menengah di Bahagian Pantai Barat Selatan, Sabah*. Kertas Projek Sarjana Sains (Pengurusan): Universiti Utara Malaysia.

Woo Siew Fun (2008). *Faktor-faktor yang mendorong Tekanan Kerja (Stress) Di Kalangan Guru-Guru SRJKC: Satu Kajian Di Tiga buah sekolah di wilayah persekutuan*. Tesis Sarjana Muda Teknologi Serta Pendidikan (Kemahiran Hidup): Universiti Teknologi Malaysia.

Zafir, M.M. dan Fazilah, M. H.(2006). Stres Di Tempat Kerja Dan Kesannya Terhadap Keselamatan dan Kesihatan Persekitaran. *Malaysian Journal Of Community Health*. 12.

Zulkipli Hassim (2006). *Hubungan antara Kelesuan (Burnout dan Niat Berhenti Kerja)*. *Kertas Projek Sarjana Sains(Pengurusan)*: Universiti Utara Malaysia.