

HUBUNGAN ANTARA FAKTOR TEKANAN DENGAN KESAN TEKANAN
DAN PRESTASI KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH DAERAH KOTA
TINGGI, JOHOR

ZAWANAH BINTI MD RAHANI

Disertasi ini dikemukakan sebagai
memenuhi sebahagian daripada syarat penganugerahan
Ijazah Sarjana Sains (Pembangunan Sumber Manusia)

Fakulti Pengurusan
Universiti Teknologi Malaysia

NOVEMBER 2015

DEDIKASI

*Buat keluarga yang dikasihi,
Terima kasih yang tidak terhingga di atas doa,
perhatian
dan pengorbanan yang diberikan selama ini.*

*Buat ibu & bapa yang dicintai,
Md Rahani Bin Kasbi & Khadijah Binti Ahmad
Segala pengorbanan,
dorongan dan perkongsian susah senangmu
menjadi azimat yang berharga buatku.*

*Buat adik-beradik yang disayangi,
Aslim, Asmadi
Asman, Md Asnor
Zarah, Zanariah
Zakiah Farahana
Kejayaanku adalah kejayaan kita bersama.*

*Buat sahabatku yang dikasihi,
Alim Azmi
Yang sentiasa memberi dorongan dan sokongan mental & fizikal.*

*Ketahuilah bahawa menuntut ilmu dunia & akhirat tidak ternilai harganya,
Bak kata pepatah menuntut ilmu sehingga ke liang lahad.*

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah S.W.T yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan segala pujian hanya bagiNya. Syukur Alhamdulillah kerana dengan limpah dan izinnya, dapatlah saya menyelesaikan disertasi ilmiah ini dengan jayanya. Di kesempatan ini saya ingin merakamkan jutaan terima kasih khususnya kepada Puan Hamidah Binti Abd Rahman selaku Penyelia disertasi Sarjana atas segala bimbingan dan dorongan dalam menjayakan projek ini. Ucapan terima kasih juga kepada penilai-penilai projek iaitu Dr. Mastura Mahfar dan Dr. Rabeatul Husna Abd. Rahman, atas komen dan cadangan membina bagi meningkatkan lagi kualiti projek ini.

Ucapan terima kasih kepada tujuh buah sekolah yang terlibat iaitu SMK. Tun Habab, SMK. Laksamana, SMK. Bandar Kota Tinggi, SMK. Agama Bandar Penawar, SMK. Bandar Mas, SMK. Bukit Easter dan SMK. Adela, selaku organisasi yang dikaji atas kerjasama yang diberikan, khususnya kepada guru-guru sekolah yang terlibat secara langsung dalam menjawab soal selidik yang diedarkan.

Setinggi-tinggi penghargaan ditujukan kepada ibu bapa dan ahli keluarga tersayang kerana sentiasa mendoakan dan memberi semangat sepanjang pengajian saya di universiti. Akhir sekali kepada semua rakan-rakan yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam memberikan kerjasama dan sokongan moral. Hanya Allah sahaja yang dapat membalas jasa baik kalian semua.

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti hubungan faktor-faktor tekanan kerja dengan kesan tekanan dan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di sekitar Daerah Kota Tinggi, Johor. Terdapat lima objektif yang dikaji dalam kajian ini iaitu mengenalpasti faktor-faktor utama tekanan kerja, mengenalpasti kesan tekanan kerja guru yang paling utama, menyelidiki tahap prestasi kerja guru, menyelidiki hubungan diantara faktor tekanan kerja dengan kesan tekanan kerja dan mengenalpasti hubungan diantara faktor-faktor tekanan kerja dengan prestasi kerja. Pembolehubah tidak bersandar melibatkan faktor-faktor tekanan kerja, manakala kesan tekanan dan prestasi kerja digunakan sebagai pembolehubah bersandar. Dapatan kajian diperolehi daripada seramai 226 orang guru daripada tujuh buah sekolah yang mempunyai peringkat pembelajaran sehingga tingkatan enam dan dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Analisis data dilakukan secara deskriptif (min, frekuensi dan peratus) dan inferensi (Ujian Korelasi Pearson-r). Dapatan kajian mendapati, faktor paling utama tekanan kerja guru ialah salah laku pelajar dan diikuti oleh faktor bebas tugas, kekangan masa dan sumber, dan akhir sekali hubungan interpersonal. Selain itu, hasil kajian juga menunjukkan bahawa tekanan kerja guru yang paling utama ialah kesan psikologikal berbanding kesan fizikal dan tingkah laku guru. Analisis Korelasi Pearson mendapati bahawa terdapat hubungan yang sederhana dan signifikan antara faktor-faktor tekanan dengan kesan tekanan. Selain itu, hasil kajian juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang sangat lemah dan negatif antara faktor-faktor tekanan kerja dengan prestasi kerja. Di samping itu, dapatan kajian juga menunjukkan guru mampu mencapai tahap prestasi kerja yang tinggi walaupun mereka berasa tertekan. Di akhir kajian ini, cadangan untuk kajian pada masa depan dikemukakan.

ABSTRACT

The aim of this study is to identify the relationship between factors of work stress with effects of stress and job performance among secondary teachers in the district of Kota Tinggi, Johor. There are five objectives examined in this study, i.e. identifying the main factors of work stress, identifying the main effect work stress of the teacher, investigating the level of teacher's job performance level, examining the relationship between work stress factors and the effects of stress, and examining the relationship between work stress factors with job performance. The independent variable involves the work stress factors, while the effect of stress and job performance were used as dependent variable. The data were gathered from a survey consisted of a total of 226 teachers from seven schools that have classes for form sixth level and analyzed using the Statistical Package for Social Science (SPSS). The descriptive data analysis was performed (mean, frequency and percentage) and inferential analysis (Pearson correlation test). The finding shows that the main factors teachers' stress is student misbehaviour, followed by workload, the scarcity of time and resources as well as interpersonal relations. Besides that, this study also indicated that the main effect of teachers' stress is psychological effect in comparison to the effects of physical and behavioral problems on teachers. Pearson correlation analysis found that there was a moderate and significant correlation between stress factors and the effects of stress. Moreover, the results also showed that there is a weak and negative relationship between job stress factors and job performance. Furthermore, the findings also showed the teacher able achieve high performance level even though they feel depressed. At the end of the study, the recommendations for the future research are proposed.

KANDUNGAN

PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xiv
SENARAI SIMBOL	xv
SENARAI SINGKATAN	xvi
SENARAI LAMPIRAN	xvii
1 PENDAHULUAN	18
1.1 Pengenalan	18
1.2 Latar Belakang Kajian	20
1.3 Pernyataan Masalah	27
1.4 Persoalan Kajian	33
1.5 Matlamat Kajian	33
1.6 Objektif Kajian	34
1.7 Hipotesis Kajian	34
1.8 Skop Kajian	35
1.9 Batasan Kajian	35
1.10 Kepentingan Kajian	36
1.11 Definisi Konsep	37
1.11.1 Tekanan	38

1.11.2	Prestasi Kerja	38
1.12	Definisi Operasi	38
1.12.1	Tekanan	39
1.12.2	Kesan Tekanan	39
1.12.3	Faktor Tekanan	40
1.12.4	Prestasi Kerja	42
1.13	Rumusan	43
2	KAJIAN LITERATUR	44
2.1	Pengenalan	44
2.2	Konsep Tekanan	44
2.3	Konsep Prestasi Kerja	46
2.4	Teori Tekanan	47
2.4.1	Teori Psikodinamik	47
2.4.2	Teori Sindrom Penyesuaian Umum Atau GAS (<i>General Adaptation Syndrom</i>)	48
2.4.3	Teori Tekanan Kerja Dan Prestasi Kerja	51
2.5	Model Tekanan	52
2.5.1	Model Tekanan Robbins	52
2.5.2	Model Tekanan Miners	56
2.5.3	Model Tekanan Pekerjaan	60
2.5.4	Model Tekanan Kerja Boyle	63
2.5.5	Model Tekanan Atkinson	64
2.6	Model Prestasi	65
2.6.1	Model Kriteria Prestasi Kerja Falcone (2005)	65
2.6.2	Model Tingkah Laku Individu Dan Prestasi	67
2.6.3	Model Tingkah Laku Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	69

2.6.4	Kesimpulan Teori Dan Model Yang Digunakan Dalam Kajian Tekanan Kerja	71
2.7	Kerangka Kajian	74
2.8	Kajian-kajian Lepas Dan Pembinaan Hipotesis	76
2.8.1	Faktor Tekanan, Kesan Tekanan Dan Prestasi Kerja	76
2.8.2	Hubungan Antara Faktor Tekanan Kerja Dengan Kesan Tekanan	80
2.8.3	Hubungan Antara Faktor Tekanan Kerja Dengan Prestasi Kerja	82
2.9	Rumusan	84
3	METODOLOGI KAJIAN	85
3.1	Pengenalan	85
3.2	Rekabentuk Kajian	85
3.3	Lokasi Kajian	89
3.4	Populasi Kajian Dan Persampelan	89
3.5	Kaedah Pengumpulan Data	91
3.5.1	Pengumpulan Data Primer	91
3.5.2	Pengumpulan Data Sekunder	91
3.6	Instrumen Kajian	92
3.6.1	Bahagian A : Latar Belakang Responden	93
3.6.2	Bahagian B : Pengukuran Faktor-Faktor Tekanan Kerja	94
3.6.3	Bahagian C : Pengukuran Kesan Tekanan Kerja	95
3.6.4	Bahagian D : Tahap Prestasi Kerja	96
3.7	Kajian Rintis	97
3.8	Ujian Normaliti	98
3.9	Prosedur Pengumpulan Data	100
3.10	Kaedah Penganalisan Data	101

	3.10.1 Kaedah Deskriptif	101
	3.10.2 Statistik Inferensi	102
	3.11 Kesimpulan	103
4	ANALISIS DATA	104
	4.1 Pengenalan	104
	4.2 Demografi Responden	105
	4.3 Objektif 1 : Faktor-faktor Utama Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja Guru	107
	4.4 Objektif 2 : Kesan Tekanan Kerja Guru Yang Paling Utama	112
	4.5 Objektif 3 : Tahap Prestasi Kerja Guru	116
	4.6 Objektif 4 : Hubungan Antara Faktor Tekanan Kerja Dengan Kesan Tekanan Kerja	120
	4.7 Objektif 5 : Hubungan Antara Faktor Tekanan Kerja Dengan Prestasi Kerja	121
	4.8 Rumusan	122
5	RUMUSAN DAN CADANGAN	125
	5.1 Pengenalan	125
	5.2 Perbincangan Dapatan Kajian	125
	5.2.1 Objektif 1 : Faktor-faktor Utama Tekanan Kerja Guru	126
	5.2.2 Objektif 2 : Mengenalpasti Kesan Tekanan Kerja Guru Yang Paling Utama	128
	5.2.3 Objektif 3 : Mengenalpasti Tahap Prestasi Kerja Guru	130
	5.2.4 Objektif 4 : Mengenalpasti Sama Ada Terdapat Hubungan Diantara Faktor-faktor Tekanan Kerja Dengan Kesan Tekanan Kerja	131
	5.2.5 Objektif 5 : Mengenalpasti Sama Ada Terdapat Hubungan Diantara Faktor-faktor Tekanan Kerja Dengan Prestasi Kerja	133
	5.3 Batasan dan Implikasi Kajian	135

5.4	Cadangan Kajian	136
5.4.1	Cadangan Kepada Pihak Pentadbiran	136
5.4.2	Cadangan Kepada Guru	140
5.4.3	Cadangan Kepada Pengkaji Akan Datang	141
5.5	Penutup	143
	RUJUKAN	145
	LAMPIRAN A	164
	LAMPIRAN B	165

SENARAI JADUAL

JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
Jadual 2-1:	Kriteria Prestasi Kerja	65
Jadual 3-1:	Rekabentuk Persampelan	90
Jadual 3-2:	Rekabentuk Persampelan	93
Jadual 3-3:	Taburan Item bagi Faktor-Faktor Tekanan Kerja Guru.....	94
Jadual 3-4:	Skala Lima Mata Likert (Faktor Tekanan)	95
Jadual 3-5:	Taburan Item Kesan Tekanan Kerja Guru	95
Jadual 3-6:	Skala Lima Mata Likert (Kesan Tekanan).....	96
Jadual 3-7:	Taburan Item bagi Prestasi Kerja di Kalangan Guru	96
Jadual 3-8:	Hasil Dapatan Kajian Rintis.....	98
Jadual 3-9:	Ujian Normaliti Bagi Faktor-Faktor Tekanan Kerja (n=226).....	99
Jadual 3-10:	Ujian Normaliti Bagi Kesan Tekanan (n=226)	99
Jadual 3-11:	Ujian Normaliti Bagi Prestasi Kerja (n=226)	100
Jadual 3-12:	Kaedah Analisis Deskriptif	101
Jadual 3-13:	Jumlah Skor Untuk Faktor Tekanan, Kesan Tekanan Dan Tahap Prestasi Kerja	102
Jadual 3-14:	Kaedah Analisis Inferensi	102
Jadual 3-15:	Garis Panduan Guilford	103
Jadual 4-1:	Profil Demografi Responden	106
Jadual 4-2:	Skor Min Dan Tahap Keseluruhan Bagi Faktor Tekanan Kerja	107
Jadual 4-3:	Skor Min dan Sisihan Piawai Bagi Item Beban Tugas.....	108
Jadual 4-4:	Skor Min dan Sisihan Piawai Bagi Item Salah Laku Pelajar	109
Jadual 4-5:	Skor Min dan Sisihan Piawai Bagi Item Kekangan Masa Dan Sumber.....	110
Jadual 4-6:	Skor Min dan Sisihan Piawai Bagi Item Hubungan Interpersonal	111
Jadual 4-7:	Skor Min Bagi Kesan Tekanan Kerja.....	112

Jadual 4-8: Skor Min dan Sisihan Piawai Bagi Item Kesan Fizikal	113
Jadual 4-9: Skor Min dan Sisihan Piawai Bagi Item Kesan Psikologikal	114
Jadual 4-10: Skor Min dan Sisihan Piawai Bagi Item Kesan Tingkah Laku.....	115
Jadual 4-11: Skor Min Bagi Prestasi Kerja Guru	116
Jadual 4-12: Skor Min Bagi Prestasi Kerja Guru.....	116
Jadual 4-13: Skor Min dan Sisihan Piawai Bagi Item Komunikasi dan Kerjasama	117
Jadual 4-14: Skor Min dan Sisihan Piawai Bagi Item Kemahiran Menyelesaikan Masalah.....	118
Jadual 4-15: Skor Min dan Sisihan Piawai Bagi Item Produktiviti	119
Jadual 4-16: Skor Min dan Sisihan Piawai Bagi Item Kualiti	120
Jadual 4-17: Korelasi antara Faktor Tekanan Kerja Dengan Kesan Tekanan Kerja	121
Jadual 4-18: Korelasi antara Faktor Tekanan Kerja Dengan Prestasi Kerja	122
Jadual 4-19: Rumusan Dapatan Kajian Berdasarkan Objektif Kajian	123

SENARAI RAJAH

RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
Rajah 2-1:	Tiga peringkat Sindrom Penyesuaian Umum atau (GAS) Selye	49
Rajah 2-2:	Model Yerkes dan Dodson.....	51
Rajah 2-3:	Model Tekanan Robbins	53
Rajah 2-4:	Model Tekanan Miner	59
Rajah 2-5:	Model Tekanan Pekerjaan	62
Rajah 2-6:	Model Tekanan Kerja Boyle	63
Rajah 2-7:	Model Tekanan Atkinson.....	64
Rajah 2-8:	Model Tingkah Laku Individu dan Prestasi.....	68
Rajah 2-9:	Tingkah Laku Individu yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	70
Rajah 2-10:	Kerangka Kajian	75
Rajah 3-1:	Carta Aliran Kajian.....	88

SENARAI SIMBOL

$\%$	-	Peratus
P	-	Aras Signifikan
α	-	Cronbach Alpha
r	-	Nilai Korelasi
$<$	-	Kurang Dari
n	-	Jumlah Sampel

SENARAI SINGKATAN

SMK	-	Sekolah Menengah Kebangsaan
UTM	-	Universiti Teknologi Malaysia
NUTP	-	National Union of the Teaching Profession
GAS	-	General Adaptation Syndrom
SPM	-	Sijil Pelajaran Malaysia
STPM	-	Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia
KPM	-	Kementerian Pelajaran Malaysia
PSZ	-	Perpustakaan Sultanah Zanariah
ILO	-	International Labour Organization
SPSS		Statistical Package for Social Science

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Jadual Penentuan Sampel	164
B	Borang Soal Selidik	165

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Tekanan bukanlah suatu perkara baru dan ia adalah sebahagian daripada kehidupan manusia. Tekanan akan berlaku kepada sesiapa sahaja kerana sebagai manusia normal perkara ini tidak dapat dielakkan. Walau apa sahaja jenis tekanan yang dihadapi, ia akan memberikan kesan terhadap seseorang individu sama ada kesan positif atau negatif. Tekanan yang berlaku daripada persekitaran seperti masalah ditempat kerja dan keluarga boleh merumitkan lagi keadaan tekanan seseorang dan seterusnya boleh mengakibatkan gangguan kepada kesihatan mental dan juga fizikal.

Perkataan tekanan berasal daripada perkataan Latin iaitu "*Stringer*" yang bermaksud "untuk mengetatkan" atau "*to draw tigh*" dan ia telah digunakan sejak abad ke-17 untuk menerangkan kesusahan dan penderitaan. Pada lewat kurun ke-18, stres dikaitkan dengan tekanan, daya, ketegangan atau kemampuan yang kuat. (Cartwright, 1997). Terdapat pelbagai definisi tekanan daripada pengkaji-pengkaji terdahulu dan perkataan yang paling mudah untuk difahami ialah ketegangan dan tekanan (Siddiqui, 2011). Menurut Odeleye, (1993) kebanyakan daripada masalah mental adalah disebabkan oleh tekanan dan menurutnya juga tekanan merupakan asas kepada masalah psikologi seperti kebimbangan dan kemurungan. Definisi tekanan adalah berbeza-beza mengikut latar belakang seseorang pengkaji.

Tekanan di tempat kerja juga merupakan fenomena yang tidak dapat di hindari oleh semua individu pada masa kini. Menurut Baguma (2001), tekanan kerja boleh berlaku disebabkan oleh faktor individu itu sendiri. Di samping itu, tekanan yang berlaku dari faktor luaran juga sebagai penyumbang tekanan individu. Tekanan yang berlaku di tempat kerja boleh terjadi apabila keperluan kerja yang tidak sepadan dengan kebolehan sumber dan kehendak pekerja. Kesan tekanan kerja ke atas seseorang individu banyak bergantung kepada ciri-ciri dan sikap individu itu bagaimana untuk mengatasinya (Widyawati, 2013). Selain itu, menurut Robbins (2011) tekanan yang berlebihan boleh memberi kesan negatif kepada psikologi, fisiologi dan tingkah laku manusia. Seseorang individu itu perlu bekerja bagi menyara kehidupan keluarga dan juga menyediakan keperluan individu itu sendiri. Walaupun begitu, terdapat juga pekerja yang mengeluh terhadap pekerjaan yang mereka lakukan kerana mereka tidak dapat kepuasan daripada pekerjaan tersebut. Ungku Norolkamar *et al.* (2005) menyatakan pekerja yang berasa tertekan dengan pekerjaan yang dilakukan akan merasa bosan dan hilang motivasi kerja serta menunjukkan kemurungan yang berpanjangan. Keadaan ini secara tidak langsung akan menjejaskan prestasi kerja dan menggugat produktiviti organisasi.

Dunia pendidikan hari ini jauh berbeza dengan dunia pendidikan tiga puluh tahun yang lalu. Tanggungjawab seorang guru hari ini, bukan hanya sekadar mengajar murid membaca, menulis dan mengira, malah para guru juga mempunyai peranan yang besar iaitu terlibat dalam mengawal keseimbangan moral pelajar-pelajar. Kerjaya perguruan sekarang lebih memerlukan komitmen dan kekuatan dalaman yang tinggi bagi meneruskan kerjaya yang semakin luas skop peranan dan tugasnya. Profesion guru merupakan satu bentuk perkhidmatan sosial yang sungguh mencabar. Guru pada hari ini bukan sahaja perlu berhadapan dengan pelbagai kerenah pelajar malahan mereka juga terpaksa melaksanakan tugas lain yang sudah menjadi rutin pekerjaan mereka seperti persediaan mengajar, menyelia aktiviti kurikulum dan kokurikulum, menghadiri mesyuarat, menghadiri kursus, seminar atau bengkel dan pelbagai lagi tugas yang lain (Supian Jolen, 2001).

Oleh yang demikian, tanggungjawab dan beban tugas yang berat yang perlu dipikul oleh guru boleh menyebabkan dilema antara penekanan peribadi dengan penekanan profesionalisme dan seterusnya keadaan ini mendorong seseorang guru

itu mengalami masalah tekanan kerja. Keadaan ini akan menghasilkan masalah kebimbangan, ketegangan atau kegugupan dalam kalangan guru. Tekanan kerja yang tidak diuruskan dengan baik akan menjejaskan mutu perkhidmatan pendidikan yang dicurahkan oleh guru sehingga mendatangkan kesan negatif terhadap interaksi fizikal serta kesihatan mental (Wisniewski, 1997).

Keadaan ini jelas menunjukkan bahawa guru mempunyai tugas harian, mingguan dan tahunan yang penuh mencabar dan profesion perguruan ini sebenarnya adalah sukar dan melelahkan (Faridah, 1998). Hasil kajian oleh Farber dan Miller (1981) membuktikan sesetengah guru memang mengalami perasaan tertekan, sikap berang, murung, mengambil keputusan atau memikirkan untuk berhenti atau bersara sebelum tempoh persaraan mereka kerana dikatakan tertekan.

Berdasarkan pernyataan di atas jelaslah, di dalam sesebuah organisasi pekerja merupakan aset yang penting dan merupakan penggerak utama kepada pengeluaran organisasi tersebut. Setiap organisasi akan dapat beroperasi dengan berkesan dengan adanya pekerja yang bekerja dengan kesihatan yang baik dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Oleh yang demikian, pihak pengurusan sumber manusia dalam sesebuah organisasi perlu mengambil berat tentang aspek utama tekanan dalam kalangan pekerja dan ia patut diberi perhatian supaya tidak timbul masalah dalam mencapai misi dan objektif organisasi (Alexson Naga, 2009). Menurut laporan '*Occupational Health Statistics Bulletin (OHSB)*' (2003), masalah tekanan di tempat kerja merupakan masalah kesihatan kedua tertinggi di United Kingdom selepas penyakit muskuloskeletal seperti sakit belakang, sakit sendi dan otot.

1.2 Latar Belakang Kajian

Fenomena tekanan merupakan sesuatu yang lazim berlaku dalam kehidupan manusia yang kian sibuk dalam menjalankan tugas seharian. Secara umumnya telah diketahui bahawa individu yang bekerja di dalam organisasi akan mempunyai pengalaman kebosanan dan kebimbangan yang berpunca daripada diri sendiri dan persekitaran yang menyebabkan mereka berasa tidak selesa, ketidakpuasan hati dan

kurang produktif. Pekerja yang mempunyai fisiologi dan psikologikal yang sihat adalah sangat penting untuk melahirkan kepuasan kerja dan produktiviti kerja (Alay, 1999).

Berdasarkan laporan yang dikeluarkan oleh '*Northwestern National Life Insurance Company*' (1991) mendapati hampir 46 peratus pekerja di Amerika Syarikat merasa tertekan dengan tugas mereka, dimana hampir 27 peratus pekerja telah melaporkan bahawa sumber utama tekanan dalam kehidupan mereka berpunca daripada kerja yang mereka lakukan. Manakala, 72 peratus hasil tinjauan mendapati bahawa tekanan memberi kesan masalah fizikal dan mental pekerja. Ini dibuktikan lagi dengan hasil kajian yang dilakukan oleh '*Institute of Stress in New York, America*' pada tahun 2002 iaitu terdapat 90 peratus daripada lelaki dewasa mengalami tekanan yang kuat sekurang-kurangnya dua kali seminggu, manakala 25 peratus lagi mengalami tekanan setiap hari. Selain itu, menurut kajian Murray (1997), meramalkan bahawa pada tahun 2020 penyakit kemurungan akan menjadi penyakit kedua selepas penyakit jantung. Selain itu, laporan kajian tersebut juga menyatakan bahawa masalah-masalah yang lebih serius akan berlaku disebabkan oleh kemurungan seperti gangguan mental, gangguan guna alkohol, kecacatan dan kematian yang disebabkan oleh bunuh diri.

Menurut Cooper (1983) tekanan adalah tidak spesifik yang mana jumlah tindak balas badan kepada permintaan yang dibuat pada badan sebagai tindak balas kepada sesuatu dalam persekitaran yang memerlukan penyesuaian. Tekanan boleh menjadi positif atau negatif, menarik atau menyedihkan, menyenangkan atau tidak menyenangkan. Selain itu, tekanan juga boleh dilihat sebagai tindak balas fizikal, mental atau emosi yang terhasil daripada interaksi individu atau tindak balas kepada ketegangan persekitaran, konflik, situasi, peristiwa dan rangsangan lain. Sesuatu tindakan atau rangsangan yang mewujudkan tekanan dipanggil punca tekanan atau '*stressor*'. Reaksi seseorang individu kepada tekanan dan kesan tekanan boleh memberi kesan ke atas fungsi sehari-hari yang mana aktiviti harian individu tersebut akan terganggu dan menjadi sukar (Weidner, 2002). Di samping itu, menurut Esch *et al.* (2002), tekanan yang berlaku daripada tindak balas persekitaran boleh memberi risiko yang tinggi kepada masalah kardiovaskular yang menjejaskan kesihatan seperti

tekanan darah tinggi, penyakit jantung koronari dan kadar kematian yang tinggi sekiranya tidak dikawal.

Menurut Wilson (2002), kajian tentang tekanan guru memerlukan siasatan lanjut. Berhubung dengan perkara ini, menurut laporan dari '*Teacherline UK*' (2004) menyatakan bahawa mengajar merupakan salah satu profesion yang paling tertekan. Data statistik daripada laporan tersebut juga menunjukkan bahawa sebanyak 200,000 guru di England dan Wales mempunyai masalah tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Di samping itu, kajian oleh Sprenger (2011) mendapati 100% guru memberi maklum balas bahawa profesion perguruan adalah tertekan dan sebanyak 72% amat dan sangat tertekan. Pada keseluruhannya, kes yang berkaitan dengan tekanan guru semakin meningkat dan serius yang memberi kesan kepada kualiti sistem pendidikan (Schonfeld, 1990). Selain itu, menurut Kesatuan Guru Kebangsaan (1999) tekanan dalam mengajar adalah disebabkan oleh organisasi yang mana ini berkaitan dengan cara guru dikehendaki untuk bekerja.

Kyriacou (2001) mentakrifkan tekanan guru sebagai pengalaman oleh seorang guru dalam menghadapi emosi negatif yang tidak menyenangkan seperti kemarahan, kekecewaan, kebimbangan, kemurungan dan ketakutan yang disebabkan oleh beberapa aspek pekerjaan mereka. Tekanan guru berkait rapat dengan ketegangan dan '*burnout*'. Ketegangan merupakan keadaan yang tidak menyenangkan yang terhasil daripada tingkah laku, psikologi dan fisiologi yang di hadapi oleh seorang guru. Selain itu, Kyriacou dan Sutcliffe (1979b) juga menegaskan bahawa kesan tekanan berpotensi dalam bentuk fizikal, psikologi atau gabungan kedua-duanya. Menurut Robbins (2011) pula individu yang mengalami tekanan akan menunjukkan perubahan tingkahlaku seperti ketidakhadiran, tidak produktif dan pusing ganti kerja yang tinggi. Oleh yang demikian, pada tahun 2003, di Amerika Syarikat, didapati bahawa satu pertiga dan setengah daripada guru-guru baru meninggalkan profesion mereka dalam jangka masa lima tahun pertama (Darling-Hammond, 2003; Ingersoll, 2003).

Tambahan itu, tekanan juga memberi kesan kepada gangguan kesihatan iaitu sebagai penyebab pengurangan fungsi imunisasi dan penghasilan penyakit berjangkit, ulser peptik, tekanan darah tinggi dan penyakit koronari (Lobel, 1990).

Selain itu, tekanan juga boleh memberi kesan kepada obesiti dan diabetes, kerosakan metabolisme lipoprotein serta aterosklerosis (Brindley, 1989). Menurut Hans Selye (1975), tekanan boleh menyebabkan penyakit, seterusnya penyakit yang dihadapi akibat tekanan yang berlebihan boleh membawa maut. Selain itu, tekanan juga boleh menyebabkan seseorang mengalami kecelaruan mental yang serius dan juga boleh berakhir dengan penyakit mental. Hasil kajian yang dijalankan oleh Pratt (1978) menunjukkan 124 orang guru dari sekolah rendah yang dikaji mendapati 25 orang guru berisiko menghadapi masalah sakit mental dan sebahagian dari guru mempunyai tanda-tanda yang menunjukkan bahawa guru memerlukan pakar psikologi dan bantuan perubatan.

Menurut Dunham (1992), lima faktor utama yang dikaitkan dengan tekanan kerja guru ialah salah laku pelajar, beban tugas, keperluan penghargaan, kekangan masa dan sumber, dan hubungan interpersonal. Selain itu, tekanan paling kerap berlaku apabila dikaitkan dengan isu-isu organisasi seperti berurusan dengan pelajar, pentadbiran, rakan sekerja dan hubungan dengan kerja. Menurut Archibong *et al.* (2010), tekanan juga boleh berlaku disebabkan oleh sumber yang terhad dan kekurangan masa, kemajuan yang perlahan dalam kemajuan kerjaya, hubungan komunikasi yang lemah, kepuasan kerja dan gaji yang tidak mencukupi secara langsung dikaitkan dengan tekanan yang dialami oleh guru.

Kajian yang dijalankan oleh Clunies-Ross *et al.* (2008) mendapati guru-guru melaporkan mereka tertekan disebabkan oleh salah laku pelajar dan guru-guru juga terpaksa menghabiskan sejumlah besar masanya untuk menangani isu yang berkaitan dengan tingkah laku pelajar. Selain itu, kebanyakan guru-guru tertekan dengan salah laku pelajar kerana guru terpaksa berhadapan dengan kelakuan pelajar yang kurang ajar, pelajar yang perlu perhatian dan pelajar yang suka bergaul (Hastings, 2003). Finn *et al.* (2008) menegaskan bahawa apabila peringkat umur pelajar menjelang remaja sebahagian besar ciri-ciri tingkah laku negatif iaitu berkaitan dengan tingkah laku yang tidak wajar akan diperolehi. Tingkah laku yang menimbulkan gangguan tersebut akan ditukar dengan memukul pelajar lain, merosakkan harta sekolah, membuat gangguan dalam kelas, tidak membuat kerja sekolah dan tidak memberi perhatian merupakan tingkah laku yang paling kerap dan biasa berlaku di sekolah (Jenkins, 1997). Selain itu, hasil kajian yang dijalankan oleh Tang dan Yeung (1999)

dan Lau (2002) di kalangan guru sekolah menengah di Hong Kong mendapati faktor utama tekanan guru adalah faktor salah laku pelajar dan beban kerja sehingga boleh mengundang kepada 'burnout'.

Punca tekanan guru juga boleh disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan (Van Dick, 2001). Profesion sebagai guru bukanlah mudah kerana guru terpaksa memikul tanggungjawab seperti perancang pembelajaran, pengajaran, bertanggungjawab untuk pencapaian pelajar, pengurusan bilik darjah dan disiplin, peranan penyeliaan dan menjalankan aktiviti kurikulum dan pemantauan (Sprenger, 2011). Menurut laporan "*Teacher Follow-up Survey*", 32% punca guru-guru membuat keputusan untuk bertukar sekolah adalah disebabkan oleh keadaan kerja yang tidak baik dan lebih daripada 37% guru-guru meninggalkan pekerjaan mereka disebabkan oleh mengerjakan pekerjaan di luar pengajaran (Cox, 2007). Selain itu, Brown (2005) juga bersependapat bahawa kekurangan pengurusan tugas bagi guru-guru baru yang berurusan dengan kertas kerja dan tugas kurikulum di luar bilik darjah juga menyebabkan tekanan. Guru-guru terpaksa melakukan tugas-tugas seperti mengurus pertemuan dengan ibu bapa, pemantauan bas, mesyuarat kakitangan, penyeliaan kafeteria dan tugas-tugas lain yang diberikan kepada guru-guru. Di samping itu, Weidner (2002) mendapati guru-guru tertekan disebabkan oleh tekanan luaran yang dikaitkan dengan ketidakpuasan kerja iaitu seperti terlalu banyak kertas kerja, terlalu banyak tugas-tugas yang tidak berkaitan dengan pengajaran, persekitaran kerja dan keganasan pelajar.

Menurut Manthei (1996), masalah tekanan kerja guru berpunca daripada ketidakcukupan masa. Chan *et al.* (2000) menegaskan bahawa guru bukan sahaja bertanggungjawab untuk mengajar bilangan pelajar yang ramai dan menyemak kerja bertulis pelajar, membuat kerja-kerja klarikal dan menaip soalan ujian dan peperiksaan, malah guru juga memerlukan masa yang mencukupi untuk menjalankan penyelidikan dan kerja-kerja yang berkaitan dengan pengurusan pentadbiran. Selain itu, menurut Koech (2014) tekanan kerja guru juga berlaku apabila guru-guru tidak mendapat alat bantuan pengajaran dan pembelajaran yang mencukupi. Hasil kajian beliau mendapati lebih 40% sekolah rendah awam di Daerah Kuresoi, Nakuru beroperasi di bawah kemudahan pembelajaran yang lemah, kebanyakan sekolah mempunyai bilik darjah yang tidak mencukupi, bilik guru yang tidak selesa dan

rumah-rumah kakitangan yang tidak mencukupi. Menurut Ng'eno (2007) dan Kitenga (2009) juga guru-guru yang mempunyai beban kerja yang berat dan persekitaran kerja yang kurang kondusif, mungkin mengalami tahap tekanan kerja yang lebih tinggi.

Menurut Sliskovic (2011), lemahnya hubungan interpersonal juga telah dikenalpasti sebagai punca berlaku tekanan yang mengancam kesihatan psikologikal guru. Tekanan ini dikaitkan dengan hubungan yang lemah dengan pihak atasan dan rakan sekerja. Selain itu, Boyle *et al.* (1995a) menyatakan guru-guru akan tertekan kerana guru bukan sahaja perlu berhadapan dan melayan karenah guru lain, malah memenuhi kehendak pengetua sekolah, ibu bapa pelajar dan pegawai pendidikan. Sokongan dan hubungan yang baik daripada pihak atasan, rakan sekerja dan keluarga sangat penting untuk memberi motivasi, meningkatkan hubungan sosial dan kepuasan guru disekolah (Dunham, 1992).

Bagaimanakah pula hubungan atau punca tekanan terhadap prestasi kerja? Menurut Stevenson (2006), tekanan kerja boleh memberi kesan positif atau negatif kepada individu. Seseengah tahap tekanan yang diberikan kepada pekerja boleh memberi motivasi dan mempengaruhi prestasi pekerja. Duxbury (2001) menyatakan bebanan tugas yang diberikan kepada pekerja dapat meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan pengalaman pekerja seterusnya dapat meningkatkan prestasi organisasi dari masa ke masa. Walau bagaimanapun, tahap tekanan yang tinggi boleh memberi kesan sebaliknya iaitu melahirkan pekerja yang kurang efisien dan prestasi kerja yang rendah. Menurut Christo (2006), tekanan kerja yang tidak diuruskan dengan baik boleh memberi kesan negatif kepada individu dan organisasi iaitu pekerja akan kurang motivasi kerja, kerap tukar kerja, enggan bekerjasama, enggan bertolak ansur, sukar menyesuaikan diri, mempunyai sikap negatif, selalu mengambil cuti sakit dan lain-lain lagi. Keadaan yang tertekan boleh mendorong seseorang individu itu mempunyai sikap yang tidak elok seperti mengambil dadah, minum minuman beralkohol (Rollinson, 2005). Masalah ini bukan sahaja menjejaskan prestasi kerja, malah memberi kesan kepada produktiviti organisasi dan juga kesihatan.

Selain itu, banyak kajian telah dilakukan untuk melihat tekanan dan hubungannya dengan prestasi kerja guru. Misalnya, menurut Kaal (1998), lebih 40% daripada guru-guru di Australia menyifatkan pekerjaan mereka sebagai sangat tertekan. Keadaan ini telah memberi kesan terhadap kurangnya keberkesanan dan kecekapan guru-guru seperti mengurangkan tumpuan, menyebabkan kesukaran untuk tidur, meningkatkan risiko berpenyakit, masalah sakit belakang dan kemalangan. Di samping itu, menurut kajian Michelle (2007) hampir 28% guru yang kurang dari setahun tempoh mengajar telah meninggalkan pekerjaan yang disebabkan oleh tertekan. Menurut beliau lagi, di antara faktor yang penyebab tekanan adalah kerana kurangnya sokongan dan motivasi daripada pihak pentadbir sekolah di samping guru juga terpaksa berhadapan dengan kerja perkeranian yang banyak sehingga kerja tersebut membebani tugas mereka yang sedia ada. Oleh kerana itu, adalah sangat penting untuk meningkatkan kesedaran mengenai isu tekanan supaya faktor-faktor tekanan dari dalaman mahupun luaran yang menyumbang kepada pengalaman tekanan oleh guru-guru boleh ditangani dengan segera.

Pengalaman tekanan dalam sistem pendidikan tidak boleh lagi diabaikan. Ini adalah kerana guru telah dikenal pasti sebagai salah satu profesion yang paling tertekan hari ini. Oleh itu, sesetengah tahap tekanan yang berlaku kepada seseorang individu itu boleh mendatangkan kesan positif dan dapat memotivasikan golongan pekerja tersebut. Namun, sekiranya tekanan yang berlaku tersebut melebihi sesuatu tahap tertentu, maka ia akan mewujudkan pelbagai masalah. Oleh yang demikian, kajian ini bertujuan untuk meninjau perspektif mengenai isu tekanan yang sering diperkatakan sejak dewasa ini dalam kalangan guru di tujuh buah sekolah yang mempunyai peringkat pembelajaran sehingga tingkatan enam di sekitar Daerah Kota Tinggi, Johor. Tekanan yang berlebihan bukan sahaja akan menjejaskan kesihatan dalam kalangan guru-guru tersebut sama ada dari segi kesihatan mental dan juga fizikal, malah menjejaskan prestasi kerja guru.

1.3 Pernyataan Masalah

Bidang pendidikan merupakan pekerjaan yang tidak terlepas daripada tekanan. Tekanan kerja sememangnya wujud dalam kalangan guru yang telah dipertanggungjawabkan untuk mengajar dan mendidik pelajar serta menghadapi cabaran yang semakin meningkat dari masa ke semasa (Hazrin, 2012). Kajian dari Jabatan Kesihatan Masyarakat Pusat Perubatan Universiti Kebangsaan Malaysia (PPUKM) berkaitan pekerjaan yang paling tertekan di Malaysia pada tahun 2010 mendapati guru menduduki tangga keempat selepas pekerjaan polis, pegawai penjara dan jururawat. Guru perlu menangani tugas mereka untuk memberikan pengetahuan dan juga untuk mendidik pelajar menjadi rakyat yang baik. Dengan permintaan yang semakin meningkat daripada para pelajar dan ibu bapa, serta keperluan kerja yang semakin rumit oleh Kementerian Malaysia Pendidikan menyebabkan tahap tekanan di kalangan guru semakin meningkat (Nurul Izzah, 2010).

Menurut laporan daripada Bekas Timbalan Menteri Pendidikan Aziz Samsudin, sehingga akhir tahun 2003 terdapat 760 orang guru di seluruh negara yang menghadapi gangguan psikologi dan emosi. Selain itu, guru-guru berkenaan juga mengalami tekanan yang berpunca daripada pelbagai faktor dan bilangan ini didapati telah meningkat beberapa tahun kemudian. Menurut beliau juga, terdapat 600 orang guru yang sedang mengalami “Tekanan Perasaan” atau masalah “Sakit Jiwa” yang serius (Raja Maria Diana, 2011). Di samping itu, menurut hasil kajian yang dijalankan oleh Azlina dan Rohana (2011) menunjukkan bahawa lebih 50 peratus guru-guru sekolah yang dikaji menunjukkan kepuasan kerja yang rendah yang disebabkan oleh beban kerja yang diterima oleh guru terlalu banyak sehinggakan boleh menjejaskan tugas harian mereka. Keadaan lebih rumit apabila terdapat sesetengah guru tersebut telah berhenti kerja sebelum tempoh untuk bersara dengan alasan beban tugas yang semakin berat.

Di Malaysia isu berkaitan dengan tekanan kerja dalam kalangan guru merupakan masalah yang serius dan perlu ditangani dengan segera. Perkara ini dapat dirujuk melalui hasil laporan yang dikeluarkan oleh Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (NUTP) (2005) yang mendapati seramai 69 peratus warga pendidik dari 9,328 orang responden yang terdiri daripada guru kelas, pengetua,

pensyarah dan Pegawai Jabatan Pendidikan seluruh negara termasuk Sabah dan Sarawak bekerja dalam situasi yang tertekan. Sehubungan dengan itu, persoalan-persoalan mengenai tekanan kerja di kalangan guru-guru juga menjadi topik penyelidikan. Selain itu, punca tekanan pekerjaan dalam kalangan guru juga berhubung kait dengan faktor beban kerja, kekangan masa, karenah pelajar, hubungan dengan rakan sekerja, ibu bapa pelajar dan pentadbir, bahan bantu mengajar, kurang sokongan dari pihak pentadbir, kesamaran peranan, mengurus aktiviti-aktiviti pelajar dan harapan tinggi daripada ibu bapa pelajar (Tajulashikin, 2013). Semua tugas yang banyak ini memaksa guru menumpukan perhatian masa dan tenaga. Menurut Ibrahim Ahmad (1995), dari aspek peribadi seperti faktor kesihatan, perhubungan, kewangan, rekreasi serta persekitaran tempat tinggal juga boleh menjadi penyumbang kepada tekanan kerja dalam kalangan guru. Kesemua masalah ini secara tidak langsung telah menambahkan lagi komitmen kepada guru terhadap tugasnya, malah juga boleh menjejaskan pengajaran dan prestasi kerja mereka.

Menurut Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (NUTP), tahap tekanan di kalangan guru-guru di Malaysia semakin serius dan membimbangkan kerana beban tugas guru yang semakin meningkat. Menurut Siti Aisyah dan Siti Khadijah (2012), peningkatan bebanan tugas guru adalah disebabkan oleh pertambahan tuntutan ekonomi negara. Keadaan ini akan menimbulkan masalah dari sudut masa, tekanan dan tingkah laku khususnya bagi guru yang berumah tangga kerana mereka berhadapan dengan dua komitmen utama iaitu keluarga dan kerja. Selain itu, permintaan peranan boleh menyebabkan tekanan kepada guru apabila jangkaan ahli organisasi terhadap guru adalah tidak jelas (*role ambiguity*) dan beban kerja yang berlebihan (*role overload*) (Sabarudin, 2015). Guru bukan sahaja bertanggungjawab dalam pengajaran dan pembelajaran. Kebanyakan guru juga terlibat dalam pengurusan bengkel dan keadaan ini membebankan guru kerana mereka juga mempunyai peranan dan memegang jawatan lain seperti guru kelas, panitia mata pelajaran, penasihat kokurikulum dan sebagainya di sekolah (Azarudin, 2004). Tekanan yang disebabkan oleh bebanan kerja yang berlebihan ini boleh menyebabkan segelintir guru cepat melenting dan melepaskan kemarahan terhadap pelajar sebagai salah satu cara untuk mengurangkan tekanan mereka. Terdapat banyak kes-kes salah laku guru di sekolah yang dilaporkan di dalam keratan akhbar

seperti 'Pelajar pecah gegendang telinga ditampar guru' (Sinar Harian, 2012, 17 Ogos), 'Murid cedera dikepala dipukul guru dengan penyapu' (Utusan Malaysia, 2009, 21 Oktober) dan sebagainya. Keadaan ini sering berlaku di sekolah adalah disebabkan oleh ketidakstabilan emosi dan faktor tekanan kerja yang dialami oleh guru sama ada dari aspek fizikal, psikologikal, tingkah laku mahupun mental. Sorotan kajian oleh Azita (2012) turut melaporkan bahawa beban tugas guru berada pada tahap yang tinggi iaitu bagi bidang pertadbiran, bidang tugas sampingan dan bidang pengajaran dan pengurusan kelas serta menjadi penentu tekanan kerja guru yang utama.

Selain itu, profesion guru sememangnya mencabar kerana mereka bukan sahaja bertanggungjawab untuk mengajar, malah terpaksa berhadapan dengan karenah pelajar, menangani masalah disiplin pelajar dan kerja-kerja perkeranian yang menuntut banyak masa untuk diselesaikan (Baharin, 2013). Proses pengajaran dan pembelajaran dalam bilik darjah akan terganggu disebabkan oleh salah laku pelajar yang tidak terkawal dan seterusnya boleh memberi tekanan kepada guru. Tidak dapat dinafikan guru-guru sememangnya terpaksa berhadapan dengan masalah pelajar-pelajar yang suka membuat bising, biadap atau kurang ajar dan sukar untuk mengawal pelajar dalam kelas seperti kelas tingkatan peralihan yang mempunyai masalah untuk berkomunikasi dalam Bahasa Melayu (Kamaruzaman, 2007). Sejak akhir-akhir ini, terdapat banyak laporan di media massa seperti televisyen dan akhbar yang melaporkan tindakan pelajar yang ganas seperti pelajar memukul guru disiplin (Hassan, 2012), pelajar menyerang guru menggunakan senjata bahaya (Safini, 2014) dan seumpamanya. Sorotan kajian Ishak Kasim (2009) yang mengkaji punca dan tahap stres serta hubungan hendak berhenti kerja di kalangan guru-guru Pra-U Sekolah Menengah Daerah Kota Tinggi, Johor mendapati punca stres guru ialah masalah murid, ciri tugas, faktor interpersonal, dan peraturan.

Jika dilihat peranan seorang guru di sekolah mereka mempunyai hubungan interpersonal dengan beberapa kumpulan sama ada di dalam dan di luar kawasan sekolah (Ishak Kasim, 2009). Profesion guru bukanlah satu bidang pekerjaan yang mudah untuk dipikul. Guru bukan sahaja bertanggungjawab untuk mendidik, mengajar dan membimbing pelajar, malah guru juga banyak menerima tekanan daripada pihak ibu bapa, masyarakat, kerajaan, pertubuhan, pihak atasan dan juga

masalah peribadi (Raja Maria Diana, 2011). Di bilik darjah misalnya, guru mempunyai hubungan secara langsung dengan murid-murid dalam sesi pembelajaran dan perbincangan. Manakala di luar kelas pula, guru masih lagi mempunyai tanggungjawab melaksanakan tugasnya dengan kumpulan lain seperti pentadbir, rakan sejawat, staf sokongan dan ibu bapa pelajar. Menurut kajian Tajulashikin, Fazura dan Mohd Burhan (2013) mendapati faktor hubungan dengan ibu bapa dan faktor penghargaan merupakan faktor yang dominan mempengaruhi stres guru-guru. Menurut beliau juga, hubungan antara personal ini boleh mengakibatkan tekanan dikalangan guru kerana guru akan memikul peranan dan tanggungjawab yang besar untuk dilaksanakan. Selain itu, perhubungan yang ada kalanya dingin antara guru-guru dengan personal yang terdapat di sekolah akan mempengaruhi dan memberikan kesan yang kurang baik terhadap kualiti kerja guru-guru tersebut (Kamaruzaman, 2007).

Selain daripada masalah yang disebutkan, tekanan masa dan sumber yang terhad dalam bertugas juga menyebabkan guru mengalami ketegangan. Menurut Aishah Bee (2004), guru berasa tertekan adalah disebabkan oleh guru terpaksa mengajar di antara 5 hingga 9 kelas dengan bilangan pelajar yang ramai. Keadaan ini menambahkan lagi tekanan guru apabila guru juga terpaksa membuat persediaan mengajar, menyemak buku latihan, kerja-kerja perkeranian seperti mengisi borang, menaip surat, menyediakan minit mesyuarat serta menjadi penasihat persatuan, kelab dan sukan. Keadaan ini makin sukar dan tertekan apabila guru kekurangan bantuan peralatan dan kemudahan pengajaran dan pembelajaran, keadaan bilik guru, kekurangan kelas, tuntutan sukatan pelajaran dan lain-lain (Kamaruzaman, 2007). Menurut kajian Seily Aswanie (2007) mendapati punca utama guru tertekan adalah keadaan kelas yang bising, tiada masa memeriksa buku pelajaran dan tidak mempunyai cukup masa berehat di antara waktu mengajar. Guru akan menghabiskan banyak masa mereka dalam bidang akademik iaitu 84 jam seminggu (Asraf Mubarak, 2014). Keadaan ini jelas menunjukkan bahawa waktu yang digunakan oleh guru melebihi 48 jam seperti mana yang telah diperuntukkan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO).

Tekanan juga seringkali dikaitkan dengan prestasi kerja, kesihatan dan tahap produktiviti individu atau pekerja (Zafir, 2006). Tekanan boleh menjejaskan

produktiviti serta kualiti pekerja jika tidak ditangani dengan baik dan berkesan. Tekanan di tempat kerja amat berkait dan memberi kesan dengan masalah organisasi seperti ketidakhadiran, pusingganti pekerja, prestasi kerja, kemalangan dan kesilapan serta pengambilan alkohol dan dadah. Menurut Sapora Sipon (2010), tekanan kerja yang tidak di uruskan dengan baik boleh memberi kesan kepada kepuasan kerja, keberkesanan ke atas produktiviti guru, peningkatan ketidakhadiran dan pusingganti yang tinggi dan persaraan awal guru. Kajian yang dijalankan oleh Mardhiah (2015) mendapati 28 peratus kepuasan kerja guru bergantung dengan tahap tekanan kerja yang mereka hadapi. Selain itu, hasil kajian juga menunjukkan guru-guru tertekan disebabkan oleh faktor keaburan peranan dan beban kerja yang berlebihan. Sorotan kajian daripada Liza Watti *et al.* (2014) turut melaporkan bahawa faktor beban kerja dan gaji berada pada tahap tinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan guru.

Mungkin kebanyakan guru tidak menyedari akan bahayanya tekanan. Menurut Azizi Yahaya *et al.* (2010), tekanan kerja boleh memberi kesan negatif bukan sahaja kemerosotan kesihatan malah prestasi kerja guru. Haryati (2013) turut menyatakan bahawa tekanan kerja boleh memberi kesan yang negatif terhadap kesihatan pekerja dan seterusnya kesejahteraan individu itu sendiri. Tekanan yang berlarutan boleh membawa kepada masalah kesihatan fizikal dan masalah kesihatan mental. Masalah kesihatan fizikal adalah seperti kenaikan kadar nadi, tekanan darah tinggi, paras kolestrol yang tinggi serta penyakit jantung. Masalah kesihatan mental pula termasuklah kurang motivasi, emosi tertekan, tiada kepuasan kerja dan kurang aspirasi. Hasil kajian Hazrin (2012) menunjukkan tekanan sangat memberi kesan kepada tahap kesihatan guru dan faktor yang mempengaruhi tekanan guru ialah masalah interpersonal. Tekanan yang berlebihan boleh meyebabkan seseorang guru itu menjadi kecewa, runsing, letih-lesu dan '*burnout*'. Kesan '*burnout*' ini akan mempengaruhi kepuasan kerja yang berkurangan, hubungan guru-murid yang renggang, motivasi guru yang berkurangan dan pengurangan keberkesanan dalam memenuhi matlamat pendidikan negara.

Hasil dapatan kajian-kajian lepas mendapati bahawa tekanan kerja telah lama dialami oleh guru-guru di sekolah dan sehingga ke hari ini masih lagi dalam mencari jalan penyelesaian untuk menangani masalah tersebut. Pihak kerajaan melalui

Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) sentiasa berusaha merangka strategi dan penyelesaian untuk memperbaiki sistem pendidikan negara setanding dengan sistem pendidikan antarabangsa. Walau bagaimanapun, masalah tekanan kerja dikalangan guru-guru di sekolah masih lagi berlaku dan ini menjejaskan prestasi kerja guru dan kesihatan mereka (Raja Maria Diana, 2011).

Berdasarkan perbincangan tentang permasalahan faktor tekanan, kesan tekanan dan prestasi kerja, pengkaji akan menjalankan kajian di tujuh buah sekolah di Daerah Kota Tinggi, Johor untuk mengenalpasti sama ada masalah-masalah yang dinyatakan wujud di sekolah tersebut. Sekolah-sekolah ini di pilih kerana terdapat dua kajian lepas iaitu Zayadi Hassan (1999) dan Ishak Kasim (2009) yang menunjukkan bahawa terdapat tekanan dalam kalangan guru di sekolah yang dikaji. Hasil kajian yang dijalankan oleh Zayadi Hassan (1999) mendapati bahawa 100% guru di Sekolah Menengah Bukit Easter berada pada tahap tekanan yang rendah. Sementara, menurut kajian Ishak Kasim (2009) guru-guru Pra-U sekolah menengah di daerah Kota Tinggi, Johor mengalami tekanan pada tahap sederhana iaitu sebanyak 93.4%. Berdasarkan hasil kajian lepas, walaupun terdapat guru yang mengalami tahap tekanan yang rendah, namun terdapat juga sebilangan guru yang mengalami tahap tekanan yang sederhana. Walau bagaimanapun, kebarangkalian mungkin juga terdapat dalam kalangan guru yang mempunyai tahap tekanan yang tinggi. Oleh yang demikian, pengkaji memilih sekolah yang mempunyai peringkat pembelajaran sehingga tingkatan enam untuk melihat sama ada guru-guru di sekolah tersebut mempunyai tekanan yang sama atau pun berbeza dengan hasil kajian lepas. Selain itu, pengkaji juga ingin mengenalpasti sejauh mana faktor tekanan dan hubungannya dengan kesan tekanan dan prestasi kerja dalam kalangan guru di sekolah yang terlibat. Antara sekolah tersebut ialah SMK. Tun Habab, SMK. Laksamana, SMK. Bandar Kota Tinggi, SMK. Agama Bandar Penawar, SMK. Bandar Mas, SMK. Bukit Easter dan SMK. Adela.

1.4 Persoalan Kajian

Melalui kajian ini, penyelidik cuba untuk mengenalpasti dan menjawab lima persoalan kajian seperti berikut;

- i. Apakah faktor-faktor utama tekanan kerja di kalangan guru-guru di tujuh buah sekolah yang mempunyai peringkat pembelajaran sehingga tingkatan enam di sekitar Daerah Kota Tinggi, Johor?
- ii. Apakah kesan tekanan kerja guru yang paling utama?
- iii. Apakah tahap prestasi kerja guru?
- iv. Adakah terdapat hubungan antara faktor tekanan kerja dengan kesan tekanan yang menyebabkan tekanan kerja guru?
- v. Adakah terdapat hubungan antara faktor tekanan kerja dengan prestasi kerja guru?

1.5 Matlamat Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti hubungan antara faktor-faktor tekanan kerja dengan kesan tekanan dan prestasi kerja guru. Selain itu, kajian ini juga mahu melihat kesan tekanan kerja dan tahap prestasi kerja di kalangan guru-guru di SMK. Tun Habab, SMK. Laksamana, SMK. Bandar Kota Tinggi, SMK. Agama Bandar Penawar, SMK. Bandar Mas, SMK. Bukit Easter dan SMK. Adela. Di samping itu, kajian ini juga untuk mengenalpasti faktor-faktor utama tekanan kerja dikalangan guru-guru di sekolah yang terlibat.

1.6 Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan untuk mencapai lima objektif utama iaitu;

- i. Mengenalpasti faktor-faktor utama tekanan kerja di kalangan guru-guru di tujuh buah sekolah yang mempunyai peringkat pembelajaran sehingga tingkatan enam di sekitar Daerah Kota Tinggi, Johor.
- ii. Mengenalpasti kesan tekanan kerja guru yang paling utama.
- iii. Mengenalpasti tahap prestasi kerja guru.
- iv. Mengenalpasti sama ada terdapat hubungan antara faktor tekanan kerja dengan kesan tekanan kerja.
- v. Mengenalpasti sama ada terdapat hubungan antara faktor-faktor tekanan kerja dengan prestasi kerja.

1.7 Hipotesis Kajian

Hipotesis umum dalam kajian ini adalah;

H₁: Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor-faktor tekanan kerja dengan kesan tekanan kerja.

H₂: Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor-faktor tekanan kerja dengan prestasi kerja.

1.8 Skop Kajian

Kajian ini dijalankan ke atas guru-guru di tujuh buah sekolah di sekitar Daerah Kota Tinggi, Johor iaitu SMK. Tun Habab, SMK. Laksamana, SMK. Bandar Kota Tinggi, SMK. Agama Bandar Penawar, SMK. Bandar Mas, SMK. Bukit Easter dan SMK. Adela. Selain itu, kajian ini hanya melibatkan sekolah-sekolah di Daerah Kota Tinggi yang mempunyai peringkat pembelajaran sehingga tingkatan enam sahaja. Kajian ini bertujuan untuk melihat faktor-faktor tekanan kerja yang mempengaruhi fizikal, psikologikal dan tingkah laku di kalangan guru-guru di sekolah-sekolah yang terlibat. Sehubungan dengan itu, kajian ini memberi fokus terhadap empat faktor yang mengakibatkan tekanan kerja iaitu salah laku pelajar, beban kerja, kekangan masa dan sumber, dan hubungan interpersonal. Kajian ini juga mengkaji tahap prestasi guru yang dilihat dari segi komunikasi dan kerjasama, kemahiran menyelesaikan masalah, produktiviti dan kualiti. Pengkaji juga ingin mengkaji sejauh mana hubungan faktor-faktor tekanan kerja dengan kesan tekanan kerja dan hubungan antara faktor-faktor tekanan kerja dengan prestasi kerja di kalangan guru-guru di tujuh buah sekolah tersebut. Kajian ini melibatkan bilangan responden seramai 226 orang guru di sekolah yang terlibat.

1.9 Batasan Kajian

Terdapat beberapa kekangan yang dikenalpasti sepanjang kajian ini dilakukan. Antara kekangan yang dikenalpasti adalah;

- i. Kajian ini hanya dijalankan kepada guru-guru yang sedang mengajar di tujuh buah sekolah di sekitar Daerah Kota Tinggi, Johor iaitu SMK. Tun Habab, SMK. Laksamana, SMK. Bandar Kota Tinggi, SMK. Agama Bandar Penawar, SMK. Bandar Mas, SMK. Bukit Easter dan SMK. Adela. Ia melihat kepada hubungan di antara faktor tekanan kerja dengan kesan tekanan dan prestasi kerja dalam kalangan guru-guru berdasarkan beberapa dimensi tertentu sahaja.

- ii. Kajian ini tidak dilakukan kepada seluruh warga pendidikan dan juga tidak dirumuskan kepada semua guru di Malaysia. Ini disebabkan faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja guru adalah berbeza dikalangan individu, sekolah dan kawasan. Misalnya, hasil kajian Zayadi Hassan (1999) dan Ishak Kasim (2009) yang mengkaji punca tekanan guru di sekolah Daerah Kota Tinggi, Johor menunjukkan punca utama tekanan guru ialah masalah pelajar dan beban tugas guru.
- iii. Kajian ini bergantung sepenuhnya terhadap kajian soal selidik yang diedarkan kepada guru-guru. Oleh yang demikian, keputusan dan kesempurnaan kajian ini bergantung kepada kejujuran serta kerjasama yang diberikan oleh responden.

1.10 Kepentingan Kajian

Tujuan utama kajian ini ialah mengenalpasti faktor-faktor tekanan kerja dan hubungannya dengan kesan tekanan dan prestasi kerja dalam kalangan guru-guru di tujuh buah sekolah di sekitar Daerah Kota Tinggi, Johor. Diharapkan hasil kerja kajian ini dapat menjadi panduan berguna kepada pihak-pihak tertentu.

a) Individu

Dapatan kajian ini diharapkan dapat menambahkan pengetahuan pengkaji tentang konsep tentang konsep tekanan dan mengkaji hasil dapatan kajian-kajian lepas yang telah dijalankan. Selain itu, kajian ini juga dapat memberi pengalaman yang lebih mendalam kepada pengkaji khususnya dalam menjalankan penyelidikan.

b) Pentadbir Sekolah

Dengan hasil kajian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai satu lagi tambahan sumber rujukan dan panduan kepada pihak pentadbir sekolah untuk

mengenalpasti faktor tekanan yang dihadapi oleh guru-guru. Sehubungan dengan itu, pihak pentadbir juga boleh mengambil sebarang penambahbaikan yang bersesuaian untuk mewujudkan suasana kerja yang lebih selesa dan kondusif kepada guru-guru.

Oleh itu, diharap hasil kajian ini dapat meningkatkan kesedaran pihak berkepentingan seperti pihak pentadbiran sekolah, Jabatan Pendidikan dan juga Kementerian Pendidikan Malaysia untuk mengadakan program dan aktiviti yang dapat mengatasi masalah tekanan yang dihadapi.

c) Guru-Guru

Kajian ini diharapkan dapat menjadi panduan berguna kepada guru-guru yang memikul tanggungjawab yang berat bagi menyempurnakan beban tugasnya. Selain itu, diharapkan guru-guru di sekitar Daerah Kota Tinggi, Johor yang membaca kajian ini berpeluang membebaskan diri mereka daripada tekanan dan memberikan perkhidmatan yang cemerlang bagi memanfaatkan semua pihak.

d) Penyelidik Lain

Di samping itu, kajian ini juga boleh digunakan sebagai bahan ilmiah untuk kajian yang akan datang bagi penyelidik yang berminat untuk mengkaji tentang hubungan tekanan kerja dengan kesan tekanan dan prestasi kerja khususnya.

1.11 Definisi Konsep

Definisi konsep dalam kajian ini perlu diberikan perhatian supaya selari dengan objektif dan matlamat yang ditentukan dalam kajian pada awal bab ini. Antara konsep yang dibincangkan ialah definisi konsep tekanan dan prestasi kerja.

1.11.1 Tekanan

Tekanan merupakan situasi kerja yang dilihat oleh pekerja sebagai suatu ancaman kerana tiada kepadanan di antara keperluan situasi dan kemampuan seseorang (AbuAlRub, 2004). Selain itu, menurut Robbins (2000), tekanan merupakan satu keadaan dinamik dimana seseorang individu itu menghadapi sesuatu peluang, kekangan atau permintaan berkaitan dengan apa yang mereka kehendaki, namun hasil yang diperolehi itu adalah tidak pasti dan tidak penting. Kekangan telah menghalang seseorang individu itu untuk melakukan sesuatu tugas yang dikehendaki.

1.11.2 Prestasi Kerja

Prestasi adalah satu ukuran keupayaan seseorang untuk melaksanakan satu tugas tertentu. Prestasi kerja adalah sejauh mana pekerja membuat usaha-usaha untuk mencapai matlamat organisasi (Afsheen, 2012). Menurut Hayati *et al.* (2004), prestasi kerja merupakan kemampuan pekerja untuk mencapai ukuran atau piawaian pekerjaan yang telah ditetapkan. Selain itu menurut Ungku Norulkamar (2005), seseorang pekerja yang berpuas hati dengan tugasnya dan memenuhi keperluan mereka juga merupakan sebahagian daripada konsep prestasi kerja.

1.12 Definisi Operasi

Penghuraian definisi operasi melibatkan beberapa aspek iaitu tekanan dan kesan tekanan. Selain itu, pengkaji juga menerangkan empat definisi operasi bagi faktor-faktor tekanan iaitu salah laku pelajar, beban kerja, kekangan masa dan sumber, dan hubungan interpersonal. Penjelasan definisi operasi juga melibatkan empat dimensi prestasi kerja iaitu komunikasi dan kerjasama, kemahiran menyelesaikan masalah, produktiviti dan kualiti. Pengkaji juga menggunakan konsep

dan kajian lepas yang berkaitan dipilih mengikut kepadanan dan kesesuaian dengan kajian pengkaji.

1.12.1 Tekanan

Satu ransangan atau tindakbalas yang berlaku kepada diri seseorang individu atau pekerja yang dipengaruhi oleh persekitaran dan memberi kesan kepada prestasi kerja semasa.

1.12.2 Kesan Tekanan

Menurut Robbins (2011), individu yang tertekan akan memberi kesan kepada tiga aspek iaitu dari aspek fisiologi, psikologi dan tingkahlaku. Menurut Zafir (2006), seseorang individu yang berasa tertekan dengan kerja yang dilakukan akan menunjukkan kemurungan yang berpanjangan. Keadaan tekanan ini juga akan mengganggu psikologi dan pekerja akan gagal dalam membuat keputusan yang baik. Sekiranya tekanan tidak diuruskan dengan baik, ini akan memberi masalah yang lebih serius terhadap kesihatan yang mana boleh menyebabkan penyakit yang kronik seperti tekanan darah tinggi, sakit jantung dan melemahkan sistem pertahanan badan terhadap penyakit. Oleh itu, dalam kajian ini kesan tekanan merujuk kepada :

1.12.2.1 Kesan Fizikal

Kesan fizikal merujuk kepada simptom sakit kepala, tekanan darah tinggi, penyakit jantung, keletihan dan ketidakhadaman.

1.12.2.2 Kesan Psikologikal

Dalam kajian ini, kesan psikologikal ialah cepat berasa marah, kemurungan, kebimbangan, keresahan, kurang keyakinan diri dan kepuasan kerja menurun.

1.12.2.3 Kesan Tingkah Laku

Kesan tingkah laku dalam kajian ini merujuk kepada produktiviti menurun, ketidakhadiran meningkat, pusing ganti kerja meningkat, kurang selera makan, mudah melakukan kesalahan dan mencederakan diri sendiri.

1.12.3 Faktor Tekanan

Dalam kajian ini, faktor tekanan merujuk kepada guru yang mengalami tekanan yang disebabkan oleh beberapa faktor-faktor yang mendorong tekanan kerja yang diadaptasi daripada kajian Boyle *et al.* (1995a) iaitu salah laku pelajar, beban kerja, kekangan masa dan sumber, dan hubungan interpersonal. Adaptasi instrumen tersebut juga turut mengambil kira kajian lepas oleh Seily Aswanie (2007).

1.12.3.1 Salah Laku Pelajar

Salah laku pelajar dalam kajian ini merujuk kepada disiplin pelajar atau karenah pelajar di dalam kelas seperti pelajar yang bising, pelajar yang kurang sopan dan biadab, kesukaran mengawal di dalam satu-satu kelas dan sikap negatif pelajar terhadap pelajaran dan tugas yang diberikan oleh guru (Tajulashikin, 2013). Misalnya, menurut hasil kajian Zayadi Hassan (1999) tentang tekanan kerja guru Sekolah Rendah Kebangsaan Bandar Easter dan Sekolah Menengah Bandar Easter Kota Tinggi, Johor mendapati punca utama tekanan adalah daripada masalah pelajar dan bebanan tugas guru.

1.12.3.2 Beban Kerja

Merujuk kepada kerja-kerja yang perlu dilaksanakan oleh guru seperti membuat persediaan mengajar, menyemak tugas pelajar, tanggungjawab terhadap pelajar (kejayaan peperiksaan) dan kerja-kerja pentadbiran seperti mengisi borang (markah, butiran pelajar dan lain-lain) (Seily Aswanie, 2007). Ini menunjukkan guru-guru di kawasan kajian yang berhadapan dengan beban kerja yang tinggi boleh mengalami masalah kerja seperti lewat menyiapkan kerja dan kerja yang disiapkan kurang sempurna disebabkan oleh jumlah kerja yang banyak pada satu masa. Misalnya, sorotan karya dari Ishak (2009) yang mengkaji punca dan tahap stres serta hubungan hendak berhenti kerja di kalangan guru-guru Pra-U Sekolah Menengah Daerah Kota Tinggi, Johor membuktikan bahawa punca utama stres guru ialah beban tugas diikuti dengan faktor interpersonal, masalah murid dan peraturan

1.12.3.3 Kekangan Masa dan Sumber

Kekangan masa dan sumber dalam kajian ini bermaksud kekurangan masa dalam kalangan guru yang di sebabkan oleh masa yang terlalu singkat dan jadual ujian bulanan yang padat sehingga menyebabkan guru-guru perlu menghabiskan sukatan pelajaran, memeriksa kertas jawapan pelajar dan membuat analisis keputusan ujian pelajar. Selain itu, kekangan sumber merujuk kepada kekurangan peralatan dan kemudahan seperti kekurangan bilik darjah, keadaan bilik guru, kekurangan makmal komputer, komputer dan perisiannya menyebabkan guru-guru kurang bersemangat dan tertekan kerana ia boleh menjejaskan kualiti pengajaran dan emosi secara amnya (Kamaruzaman, 2007).

1.12.3.4 Hubungan Interpersonal

Menurut Kyriacou (2001) salah satu faktor yang mendorong seseorang itu tertekan ialah perhubungan dengan rakan sejawatnya. Kemungkinan konflik yang timbul disebabkan oleh taraf akademik yang rendah diantara seseorang guru dengan guru lain. Oleh itu, hubungan antara personal dalam kajian ini merujuk kepada suasana hubungan yang terjalin antara guru dengan guru, guru dengan pengetua, guru

dengan pegawai dan jabatan pendidikan, dan hubungan antara guru dengan ibu bapa atau waris pelajar. Oleh itu, kajian ini ingin melihat sejauh mana faktor hubungan interpersonal mempengaruhi prestasi kerja guru-guru di dalam kawasan kajian.

1.12.4 Prestasi Kerja

Dalam konteks kajian ini, prestasi kerja bermaksud hasil pencapaian seseorang individu terhadap sesuatu pekerjaan berdasarkan kepada tugas yang diberikan sama ada mampu mencapai tahap yang ditetapkan. Selain itu, prestasi kerja saling behubung kait dengan kepuasan kerja dengan seseorang pekerja dalam melaksanakan sesuatu tugas. Kriteria prestasi kerja yang diguna pakai dalam kajian ini diadaptasi daripada model yang dibina oleh Falcone (2005) iaitu komunikasi dan kerjasama, kemahiran menyelesaikan masalah, produktivii dan kualiti.

1.12.4.1 Komunikasi dan Kerjasama

Komunikasi dan kerjasama dalam konteks kajian ini adalah meliputi prestasi kerja guru-guru di kawasan kajian yang dapat berfikir secara terbuka dan mampu menerima idea orang lain. Selain itu, kebolehan untuk mewujudkan kesepakatan dan maklumbalas yang positif, mampu membuat individu lain berasa selesa, berkongsi idea dan menggalakkan komunikasi terbuka, kerjasama dan perkongsian ilmu pengetahuan dalam menangani isu yang rumit secara toleransi dan jelas.

1.12.4.2 Kemahiran Menyelesaikan Masalah

Dalam konteks kajian ini kemahiran menyelesaikan masalah merujuk kepada guru-guru yang dapat mengenalpasti, menganalisis dan menyelesaikan masalah dengan cemerlang. Selain itu, kebolehan guru-guru untuk menyelesaikan masalah secara pemikiran yang positif dan mengenalpasti penyelesaian masalah yang praktikal.

1.12.4.3 Produktiviti

Produktiviti dalam konteks kajian ini merujuk kepada guru-guru yang dapat memenuhi atau melebihi sasaran produktiviti dengan konsisten. Selain itu juga, guru dapat menyelesaikan kerja secara lebih teratur dan mengikut jadual, mengekalkan puncak prestasi, menganalisis masalah yang menghalang produktiviti dan bersedia menawarkan diri untuk melaksanakan tugas di luar waktu kerja.

1.12.4.4 Kualiti

Dalam konteks kajian ini kualiti melibatkan guru yang menunjukkan semangat dalam bekerja dan sentiasa komited dalam peningkatan proses yang berterusan. Selain itu, kualiti juga meliputi guru yang dapat menyelesaikan kerja yang diberi tanpa sebarang kesalahan, dapat mencadangkan peningkatan kualiti orang lain dan memastikan kerja yang diselesaikan adalah sentiasa berkualiti tinggi.

1.13 Rumusan

Secara keseluruhannya, bab ini membincangkan tentang tahap tekanan dan faktor-faktor tekanan sebagai instrumen dan item yang mempengaruhi prestasi individu di dalam organisasi. Justeru itu pengkaji ingin mengenalpasti tahap tekanan dan faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja yang berlaku di kawasan kajian dan hubungannya dengan kesan tekanan dan prestasi kerja. Diharapkan diakhir kajian ini dapat menjawab segala objektif dan persoalan kajian yang telah dibina.

RUJUKAN

- AbuAlRub, R. F. (2004). Job Stress, Job Performance, and Social Support Among Hospital Nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36:31, 73-78.
- Adeb-Saeedi, J. (2002). Stress Amongst Emergency Nurses. *Australian Emergency Nursing Journal*, 5(2), 19-24.
- Afolayan, J. A., dan Dairo, B. A. (2009). Stress in The Workplace of Nurses and Midwives in Nigeria. *Journal of Behavioural Sciences*, Vol. 19, Number 1-2.
- Afsheen, K., Ghulam, M., Aliya, Z., Mueen, A., Zafar Lutfullah, S., dan Rizwan, M. (2012). Role Of Supportive Leadership As A Moderator Between Job Stress And Job Performance. *Information Management and Business Review*, Vol. 4, No. 9, pp. 487-495.
- Ahmad Mahdzan, A. (2002). *Kaedah Penyelidikan Sosio Ekonomi (Edisi Kedua)*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Pustaka.
- Aishah Bee, A. T. (2004). *Kepuasan Kerja Dan Tekanan Yang Dihadapi Oleh Guru Sekolah Menengah*. (Tesis Ijazah Sarjana Muda), Universiti Putra Malaysia.
- Alay, S., dan Kocak, S. (1999). A Study Of Stress Sources, Symptoms And Strategies Of Physical Educators In Elementary Schools. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(16-17), 11-14.
- Alexson Naga, A. C. (2009). *Stres Berdasarkan Faktor Demografi Dan Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Di Kalangan Anggota Polis DiRaja*

Malaysia. (Tesis Ijazah Sarjana Sains (Pembangunan Sumber Manusia)), Universiti Teknologi Malaysia.

Archibong, I. A., Bassey, A. O., dan Effiom, D. O. (2010). Occupational Stress Sources Among University Academic Staff. *European Journal of Educational Studies*(2(3)).

Arnold, H. J., dan Feldman, D. C. (1986). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.

Arsad Yahya. (2004). *Tahap Tekanan Kerja Di Kalangan Guru-Guru: Satu Kajian Di Beberapa Buah Sekolah Di Daerah Kulai, Johor Darul Takzim*. (Tesis Sarjana Muda Sains (Pembangunan Sumber Manusia)), Universiti Teknologi Malaysia.

Asraf Mubarak, A. (2014). *Beban Tugas Guru Dalam Pelaksanaan PBS Di Sekolah Kebangsaan Bandar Dan Luar Bandar Di Daerah Muar*. (Tesis Ijazah Sarjana Pendidikan (Pengurusan dan Pentadbiran)), Universiti Teknologi Malaysia.

Atkinson, J. M. (1988). *Coping With Stress at Work*. England: Thorsons Publishers Limited.

Azarudin. (2004). *Workload of Workshop Teacher in Workshop Management at Five Technique School in Negeri Sembilan*. (Thesis of Degree), University Teknologi Malaysia

Azita Abdul Rahim. (2012). *Beban Tugas Guru Sekolah Menengah Di Daerah Batu Pahat Johor Darul Takzim*. (Tesis Ijazah Sarjana Pendidikan (Pengurusan dan Pentadbiran)), Universiti Teknologi Malaysia.

Azizi Yahaya. (2006). *Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan*. Selangor: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd. .

- Azizi Yahaya., dan Norliza. O., (2008). *Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Stres Dalam Kalangan Guru Sains Dan Matematik Di Sekolah Menengah Daerah Johor Bahru. Permasalahan dalam pendidikan sains dan matematik.* Universiti Teknologi Malaysia.
- Azizi Yahaya., Jamaludin. R., dan Mazeni. I., (2010). Stres Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah Di Empat Buah Negeri Di Malaysia *Asia Pacific Journal of Educators and Education, Vol. 25, 103–136.*
- Azlina, M. K., dan Rohana, A. (2011). *Hubungan Di Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru-Guru Besar Di Daerah Batu Pahat (Fakulti Pendidikan), Universiti Teknologi Malaysia.*
- Baguma, P. (2001). Stress and Coping among Uganda Nurses. *Journal of Psychology in Africa : South of the Sahara, the Caribbean, and Afro-Latin America*(11(1)), 16-37.
- Baharin, A., dan Mariam, A. (2013). *Stres Dalam Kalangan Guru Di 2 Buah Sekolah Menengah Kebangsaan Di Kawasan Skudai.* (Fakulti Pendidikan), Universiti Teknologi Malaysia.
- Boyle, G. J., Borg, M. G., Falzon, J. M., dan Baglioni, A. J. J. (1995a). A Structural Model Of The Dimension Of Teacher Stress. *British Journal of Educational Psychology*(65 (1)), 49-67.
- Boyle, G. J., Borg, M. G., Falzon, J. M., dan Baglioni, A. J. J. (1995b). *A Structural Model of the Dimension of Teacher Stress.* Bond University, Australia.
- Brindley, D. N., dan Rolland, Y. (1989). Possible Connections Between Stress, Diabetes, Obesity, Hypertension And Altered Lipoprotein Metabolism That May Result In Atherosclerosis. *Clinical Science*(77), 453-461.

- Brown, S. W. (2005). Emily and Rebecca: A tale of two teachers. *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*(21(6)), 637-648.
- Brown, Z. A., dan Uehara, D. L. (2008). Coping With Teacher Stress: A Research Synthesis For Pacific Educators. *Pacific Resources For Education And Learning*.
- Bruno, F. J. (1990). *Dictionary of keywords in Psychology*. London: Roulledge and Kegan Paul.
- Byars, L. L., dan Rue, L. W. (1997). *Human Resource Management: Fifth Edition*. United State of America: Irwin.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the Performance Prediction in Industrial and Organizational Psychology*. In M. Dunnette and L. M Hough.
- Cartwright, S., dan Cooper, C. L. (1997). *Managing Workplace Stress*: SAGE Publications, Inc.
- Chan, A. H. S., Chen, K., dan Chong, E. Y. L. (2010). Work Stress of Teachers from Primary and Secondary Schools in Hong Kong. *Proceedings of the International MultiConference of Engineers and Computer Scientists, Vol III*.
- Chan, K. B., Lai, G., Ko, Y. C., dan Boey, K. W. (2000). Work Stress Among Six Professional Groups: The Singapore Experience. *Social Science and Medicine, Vol. 50*, pp. 1415-1432.
- Chang, K., dan Lu, L. (2007). Characteristics Of Organizational Culture, Stressors And Wellbeing: The Case Of Taiwanese Organizations. *Journal of Managerial Psychology*(22(6)), 549-568.
- Chen, H. T. (1990). *Theory-Driven Evaluation*. America: SAGE Publications, Inc.

- Christo, B., dan Pienaar, J. (2006). South Africa Correctional Official Occupational Stress: The Role of Psychological Strengths. *Journal of Criminal Justice*(34(1)), 73-84.
- Chua, B. S. (2004). Stres Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Masalah Kesehatan Mental Dan Strategi Daya Tindak: Satu Kajian Di Kalangan Guru Sekolah Di Kota Kinabalu, Sabah. *Jurnal Teknologi*(40(E)), 1-18.
- Chua, Y. P. (2012). *Mastering Research Methods*. Shah Alam: McGraw-Hill Education.
- Clunies-Ross, P., Little, E., dan Kienhuis, M. (2008). Self-Reported and Actual Use of Proactive and Reactive Classroom Management Strategies and Their Relationship with Teacher Stress and Student Behaviour. *Educational Psychology, Vol. 28*(No. 6), 693-710.
- Cooper, C. L. (1983). *Stress research: Issues for the eighties*. New York: John Wiley & Sons
- Cooper, C. L., dan Marshall, J. (1976). Occupational Sources of Stress: A Review of Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill Health. *Journal of Occupational Psychology*(49), 11-28.
- Cox, S., Parmer, T., Tourkin, S., Warner, T., dan Lyter, D. M. (2007). Documentation for the 2004-2005 teacher follow-up survey (NCES 2007-349): U.S. Department of Education. Washington, DC: National Center for Education Statistics.
- Creswell, J. W. (2005). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Darling-Hammond, L. (2003). Keeping good teachers. *Educational Leadership*(60(8)), 7-13.

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

Duxbury, L., dan Higgins, C. (2001). Work-life balance in the new millennium: Where are we? Where do we need to go? Canadian Policy Research Networks (CPRN). (Discussion paper no. W/12 Ottawa.).

Ebben, S. V. Z., dan Erna, V. Z. (2011). A Qualitative Study Looking At The Possible Influence Of Stress On School Readiness And School Performance Amongst Disadvantaged Early Learners In South Africa. *SA-eDUC JOURNAL*, Volume 8(Number 1), pp, 11-18.

Esch, T., Stefano, G. B., Fricchione, G. L., dan Benson, H. (2002). Stress In Cardiovascular Diseases. *Clinical Research*(8(5)), 93-101.

Ellis, A. (2002). *Overcoming resistance: A rational emotive behavior therapy integrative approach*. New York: Springer Publishing Company.

Falcone, P. (2005). *2600 Phrases for Effective Performance Reviews*. New York: American Management Association.

Farber, B. A., dan Miller, J. (1981). Teacher Burnout: A Psycho-Educational Perspective. *Teacher College Record*(83(2)), 235-243.

Faridah, K., dan Zubaidah, A. (1998). Implikasi Burnout Di Kalangan Guru Terhadap Sistem Pendidikan. *Prosiding Seminar Isu-isu Pendidikan Negara*(November 26-27. Universiti Kebangsaan Malaysia.), 317-333.

Fimian, M. J. (1988). *Teacher Stress Inventory*. United States Clinical Psychology Publishing Co. Inc.

Finn, J. D., Fish, R. M., dan Scott, L. A. (2008). Educational Sequelae of High School Misbehavior. *The Journal of Educational Research*(101(5)), 259-274.

- Fontana, D., dan Abouserie, R. (1994). Stress Lever, Gender and Personality Factors in Teachers. *British Journal of Education Psychology*, 57, 279-288.
- Guinon, R. M. (1965). *Personnel Testing*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Hair, J. F., Money, A. H., Samouel, P., dan Page, M. (2007). *Research Methods For Business*. England: John Wiley & Sons, Ltd.
- Hanif, R., Tariq, S., dan Nadeem, M. (2011). Personal and Job Related Predictors of Teacher Stress and Job Performance among School Teachers. *Vol.5(5(2))*, 319-329.
- Hans Selye, M. D. (1975). *Stress Without Distress*. USA: Penguin Group.
- Haryati, K. (2013). *Faktor Tekanan Kerja Dalam Kalangan Kakitangan MAINS Holdings Sdn. Bhd.* (Tesis Ijazah Sarjana Muda Psikologi), Open University Malaysia.
- Hassan, M. S. (2012, 25 Oktober). Dua Pelajar Dituduh Pukul Guru Disiplin, *Berita Harian*.
- Hastings, R., dan Bham, M. (2003). The Relationship Between Student Behaviour Patterns and Teacher Burnout. *School Psychology International*, 24(1)(115-127).
- Hayati, A., Shamsudin, F. M., Ismail, H. C., Teong, L. K., Saud, M. B., Mat, N. Z. N., dan Yaacob, N. (2004). *Pengajian Perniagaan 1*. Selangor: Pearson Malaysia.
- Haynes, M. E. (1984). *Managing Performance: A Comprehensive Guide to Effective Supervision*. California: Lifetime Learning Publications.
- Hazrin, A. A. (2012). *Hubungan Di Antara Stress Dengan Tahap Kesihatan Dalam Kalangan Guru Di Salah Sebuah Sekolah Menengah Dalam Daerah Muar*,

Johor. (Tesis Ijazah Sarjana Muda Psikologi Industri dan Organisasi), Universiti Teknologi Malaysia.

Hishamuddin, M. S. (2005). *Panduan Mudah Analisis Data Menggunakan SPSS Windows*. Skudai, Malaysia.: Universiti Teknologi Malaysia.

Ibrahim Ahmad, B. (1995). Amalan dan Cabaran Pengurusan Pendidikan di Malaysia: Satu Tinjauan Kritikal. *Jurnal Pengurusan Pendidikan*, 1 (5), 1 – 13.

Ibrahim, J. (2014). *Pengaruh Perilaku Kepimpinan Pengetua Ke Atas Tekanan Kerja Guru Sekolah Menengah Di Melaka*. (Thesis Ijazah Doktor Falsafah), Universiti Malaya.

ILO. (2003). *Encyclopedia Of Occupational Health and Safety*: Geneva.

Ingersoll, R. M., dan Smith, T. M. (2003). The wrong solution to the teacher shortage. *Educational Leadership*(60(8)), 30–33.

Ishak Kasim. (2009). *Punca Dan Tahap Stres Dengan Hendak Berhenti Kerja Di Kalangan Guru Di Daerah Kota Tinggi Johor*. (Tesis Ijazah Sarjana Pendidikan (Bimbingan dan Kaunseling)), Universiti Teknologi Malaysia.

Jaafar, M. (2003). *Kelakuan Organisasi*. Kuala Lumpur: Leeds Publications.

Jenkins, P. H. (1997). School Delinquency and The School Social Bond. *Journal of Research in Crime and Delinquency*(34(3)), 337-367.

Kamaruzaman, K. (2007). Tekanan Kerja Di Kalangan Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Kemanusiaan*, bil.10.

Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implication for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, June. Vol. 24, p. 285-308.

- Kashif, A., Irtaza, I., dan Muneeb, A. (2013). Occupational Stress effects and Job Performance in the Teachers of Schools of Punjab (Pakistan). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3(No. 11).
- Kerr, R. A., Breen, J., Delaney, M., Kelly, C., dan Miller, K. (2011). A Qualitative Study of Workplace Stress and Coping in Secondary Teachers in Ireland. *Irish Journal of Applied Social Studies*, Vol. 11(Issue 1).
- Kitenga, B. N. (2009). Factors Contributing to Occupational Stress and Coping Mechanism among Primary School Teachers in Ngong Division of Kajiado North District. *Journal of Research Abstracts, - JRA, Volume 3, 2009*.
- Klassen, R. M., dan Chiu, M. M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*(102), 741-756.
- Koech, J. D. (2014). *Effects Of Occupational Stress On Job Performance Among Public Primary School Teachers In Kuresoi Sub-County, Nakuru County*. (Master of Business Administration (Human Resource Option)), University of Kabarak
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*(77), 229–243.
- Kreitner, R., Kinicki, A dan Buelens, M. (1999). *Organizational Behaviour. First European Edition*. London: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., dan Morgan, Daryle. W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational And Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher Stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35.

- Kyriacou, C., dan Sutcliffe, J. (1979b). A note on teacher stress and locus of control. *Journal of Occupational Psychology*(52), 227-228.
- Lau, P. S. Y. (2002). *Teacher Burnout In Hong Kong Secondary Schools*. (ProQuest \Dissertations and Theses.).
- Laughlin, A. (1984). Teacher Stress and Psychoneurotic Symptoms. *British Journal of Education Psychology*(55), 61-64.
- Lefton, L. A. (1994). *Psychology*. USA: Allyn and Bacon.
- Levin, I. R., dan Ruben, S. David. (1998). *Statistics for Management. 7th ed*. New Jersey: Prentice Hall.
- Liu, S., dan Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese Teachers' Work Stress And Their Turnover Intention. *International Journal of Educational Research*(50), 160–170.
- Liza Watti, A., Hairul Nurasyikin, Mimi, M., dan Ahmad, E. (2014). Job Satisfaction Among Life Skills Teachers In Secondary Schools Of Kluang District, Johore. *Researchjournali's Journal of Education, Vol. 2*(No. 1).
- Lobel, M., dan Dunkel, S, C. (1990). Conceptualising Stress To Study Effects On Health: Environmental, Perceptual And Emotional Components. *Anxiety Research*(3), 213-230.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. America: McGraw-Hill Irwin.
- Mahmood, B., Hussain, S., Hannan, A., dan Muhammad, N. (2010). The Relationship between Stress and Work Performance in an Industrial Environment of Faisalabad District. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences, 8*(1), 68-72.

- Manthei, R., dan Gilmore, A. (1996). Teacher stress in intermediate schools. *Educational Research*(28(1)), 3-19.
- Mardhiah, Y. (2015). Role of Occupational Stress on Job Satisfaction. *Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol. 6*(No. 2 S1).
- Mason, J. W. (1971). A re-evaluation of the concept of “non-specificity” in stress theory. *Journal of Psychiatric Research*(8), 323–333.
- Md Safian, M. T. (2007). *Kesan Aspek Kesihatan Terhadap Produktiviti Kerja Dalam Kalangan Pensyarah Maktab Perguruan*. (Tesis Ijazah Sarjana Pendidikan), Universiti Sains Malaysia.
- Mendes, E. J. (2002). *The Relationship Between Emotional Intelligence And Occupational Burnout In Secondary School Teachers*. (Doktor Falsafah), Walden University, Minnesota.
- Michelle, D. (2007). *Investigating Stress Related To Beginning Teacher Standard.*, University Of Las Vegas. Nevada.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*. USA: McGraw-Hill, Inc.
- Mohamad Najib, G. (1998). *Penyelidikan Pendidikan*. Skudai: Penerbit UTM.
- Mohamad Najib, G. (2003). *Reka Bentuk Tinjauan Soal Selidik Pendidikan*. Johor: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Majid, K. (1990). *Penyelidikan Pendidikan*. Skudai: Penerbit UTM.
- Mohd Zuri, G., Aznan, C. A., dan Suzana, I. (2014). Stress among Special Education Teachers in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences 114*, 4-13.

- Mohsen, K., dan Reza, M. (2011). Occupational stress and Organizational performance, Case study: Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*(30), 390 – 394.
- Motowidlo, S. J., Manning, M. R., dan Packard, J. S. (1986). Occupational Stress Its Causes And Consequences For Job Performance. *Journal of Applied Psychology, Vol. 71*(No. 4), 618-629.
- Mukhlis Hidayat, A. H. (2010). *Punca Utama Berlakunya Tekanan Kerja (Stres) Yang Mengganggu Prestasi Kerja Selaku Guru Sekolah Menengah Kebangsaan. Kajian Dijalankan Di: SMK Taman Dato' Harun, Petaling Jaya, Selangor dan SMK Tamn Universiti, Skudai, Johor.* (Tesis Ijazah Sarjana Muda Pengurusan (Teknologi)), Universiti Teknologi Malaysia.
- Murray, C. J. L., dan Lopez, A. D. (1997). Alternative Projection Of Mortanilty And Disability By Cause 1990-2020, Global Burden Of Disease Study. *The Lancet, Vol 349*, 1498–1504.
- Mushirah, T. (2011). *Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja Pensyarah Universiti Teknologi Malaysia.* (Tesis Sarjana Muda Pengurusan (Teknologi)), Universiti Teknologi Malaysia.
- Nagra, V., dan Arora, S. (2013). Occupational Stress And Health Among Teacher Educators. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, Vol. 2*(No. 8).
- Naresh, K. M. (1999). *Marketing Research: An Applied Orientation. Third Edition.* New Jersey: Prentice Hall.
- Ncube, A. C., dan Tshabalala, T. (2013). Factors Contributing To The Causes Of Work Related Stress And Its Impact On Performance Of Teachers In Nkayi District. *Nova Journal of Medical and Biological Sciences, Vol 1*(1), 15-23.

- Nekzada, N., dan Tekeste, S. F. (2013). *A Qualitative Study On The Causes Of Stress And Management Mechanisms At Volvo Trucks Ab, Umeå*. (Bachelor Degree of Business and Economics), University Of Umea.
- Nelson, D. L., dan Sutton, C. (1990). Chronic Work Stress and Coping: A Longitudinal Study and Suggested New Directions. *The Academy of Management Journal*, Vol. 33,(No. 4), pp. 859-869.
- Ng'eno, G. (2007). Causes of Burnout among Primary School Teachers within Kericho Municipality, Kenya. *Journal of Technology and Education in Nigeria*, Vol. 12 (2), pp (9-18).
- Nor Zuraida, Z. (2009). Interactions Between Psychiatric Disorder And Physical Illness. *Malaysian Journal Of Psychiatry*, Vol. 18(No.2).
- Nur Asyikin, A. (2013). *Faktor-Faktor Tekanan dan Hubungannya Dengan Tahap Tekanan Dalam Kalangan Pekerja: Kajian Di SAJ Holding SDN BHD*. (Tesis Sarjana Muda), Universiti Teknologi Malaysia.
- Nurul Izzah, A. S., Zailina, H., Saidi, M. dan Haslinda, A. (2010). Assessment of Stress and Its Risk Factors among Primary School Teachers in the Klang Valley, Malaysia. *Global Journal of Health Science*, Vol. 2(No. 2).
- NUTP. (2005). Jalan kajian masalah tekanan dikalangan guru, *Berita Harian*.
- Nystul, M. S. (2003). *Introduction to Counseling An Art and Science Pespective*. United States: Pearson Education, Inc.
- Odeleye, B. (1993). Tackling The Problem Of Stress In Nigeria. *Daily Sketch*, (pp 7).
- OHSB. (2003). Occupational Health Statistics Bulletin. Suffolk: HSE.

- Ozturk, G. (2011). *Public Primary School Teachers' Perception of Their Working Conditions and Job Stress: Cases from Istanbul and Stockholm*. University of Stockholm.
- Pallant, J. (2011). *SPSS Survival Manual*. Australia: Mc Graw Hill.
- Poon, M. L. (1991). *Pengurusan Sumber Manusia*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Pradeka, R., Setiawan, A., dan Linawati, L. (2012). *Uji Koefisien Korelasi Spearman Dan Kendall Menggunakan Metode Bootstrap*. (Fakulti Sains dan Matematik), Universiti Kristen Satya Wacana, Indonesia.
- Pratt, J. (1978). Perceived Stress Among Teachers: The Effect of Age and Background of Children Taught. *Educational Review*(30), pp. 3-14.
- Raja Maria Diana, R. A. (2011). *Faktor-Faktor Yang Mendorong Tekanan Kerja (Stres) Di Kalangan Gur-Guru Sekolah Menengah Di Daerah Pasir Puteh*. (Tesis Ijazah Sarjana Pendidikan), Open University Malaysia.
- Reitz, J. H. (1987). *Behavior in Organization*. Illinois: Richard Irwin.
- Rice, V. H. (2012). *Handbook of Stress, Coping, and Health : Implications for Nursing Research, Theory, and Practice* (Second Edition ed.). North America: SAGE Publications, Inc.
- Riyadi, S. (2015). Effect of Work Motivation, Work Stress and Job Satisfaction on Teacher Performance at Senior High School (SMA) Throughout The State Central Tapanuli, Sumatera. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, Volume 20(Issue 2,), 52-57.
- Robbins, S. P. (1978). *Personnel: The Management of Human Resource*. New Jersey: Prentice Hall Inc.

- Robbins, S. P. (1982). *Personnel: The Management of Human Resource: Second Edition*. United State of America: Prentice Hall Inc.
- Robbins, S. P. (2000). *Organizational Behavior Concepts, Controversies and Application* (8th Edition ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2011). *Organizational Behavior: Robbins Judge Millet Boyle* (Sixth Edition ed.). Australia: Pearson.
- Robert, J. M. D., dan Sarrela, P. L. (1996). *Health Education Evaluation and Measurement : A Practitioner's Perspective. 2nd Edition*. New Jersey Prentice Hall Englewood.
- Rollinson, J. (2005). *Organizational Behaviour and Analysis: An Integrated Approach* England: Pearson Education Limited.
- Sabarudin, Z., Nurhaya, O., dan Arnifa, A. (2015). Work Responsibilities Stress among Academicians in Private Universities in Malaysia. *Journal of Education and Vocational Research, Vol. 6*(No. 2), pp. 42-47.
- Safini, S. M. (2014, 3 Januari). Pelajar Serang Guru Diburu, *Berita Harian*.
- Sapora Sipon. (2010). Stres Kerja Guru: Punca, Kesan Dan Strategi Daya Tindak. *Prosiding Seminar Profesion Perguruan*.
- Schonfeld, I. (1990). Psychological distress in a sample of teachers. *The Journal of Psychology, Volume 123*, pp321-338.
- Seiger, L., Kanipe, D., Vanderpool, K., dan Barners, D. (1998). *Fitness and Wellness Strategies*. USA: McGraw-Hill.
- Seily Aswanie, O. (2007). *Kajian Aras Tekanan Kerja Dan Faktor-Faktor Utama Yang Menyebabkan Tekanan Kerja Di Kalangan Guru Sekolah Menengah*

Sekitar Tanjong Malim, Perak. (Tesis Ijazah Sarjana Muda Pendidikan),
Universiti Pendidikan Sultan Idris.

Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach.*
United States of America: John Wiley & Sons, Inc.

Shahrin, H., dan Saraswathi Vani, A/P. M. (2011). *Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Di Sekolah-Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) Daerah Kulai.* (Fakulti Pendidikan), Universiti Teknologi Malaysia.

Sharifah, B., Joki Perdani, S., dan R Balan, R. (2013). *Hubungan Antara Komunikasi Dalam Organisasi Dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja Dan Komitmen Kerja.* Universiti Malaysia Sabah.

Sharifah, S., Suhaida, A.K., dan Soaib, A. (2014). Workload of Technical Secondary School Teachers: Management and Administration's Perceptions. *Malaysian Online Journal of Educational Management (MOJEM)*, Volume 2(Issue 4), 21-35.

Shernoff, E. S., dan Mehta, G. T. (2011). A Qualitative Study of the Sources and Impacts of Stress Among Urban Teachers. *School Mental Health*, 3, 59-69.

Siddiqui, M. M., dan Muhammad, F-H. (2011). Studying the effect of Stress on job performance of vocational teachers of Sindh Goverment. *Institute of Interdisciplinary Business Research*, Vol. 3(No. 7).

Sinar Harian. (2012, 17 Ogos). Murid pecah gendang telinga ditampar guru.

Siti Aisyah, P., dan Siti Khadijah, Z. B. (2012). Konflik Kerja-keluarga, Kesihatan Mental dan Kecenderungan Tukar Ganti Kerja dalam Kalangan Guru. *Jurnal Teknologi*.

Sliskovic, A., dan Sersic, D. M. (2011). Work Stress among University Teachers: Gender and Position Differences. *Educational Psychology*, Vol. 5.

- Sprenger, J. (2011). *Stress And Coping Behaviors Among Primary School Teachers*. (Thesis Degree Master of Arts), University of East Carolina.
- Stevenson, A., dan Harper, S. (2006). Work Stress and Student Learning Experience. *Journal of Quality Assurance in Education*(14(2)), 167-178.
- Stone, T. H. (1982). *Understanding Personnel Management*. New York: CBS College Publishing.
- Stranks, J. (2005). *Stress At Work: Management And Prevention*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Supian Jolen. (2001). *Tekanan (Stress) Dan Burnout Di Kalangan Pensyarah Politeknik*. (Ijazah Sarjana Pendidikan (Teknikal)), Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn.
- Sutherland, V., dan Cooper, C. (1990). *Understanding Stress. A Psychological Perspective for Health Professionals*. London: Chapman & Hall.
- Syahda Zahrah, M. D. (2006). *Hubungan Tekanan Dan Prestasi Kerja Di Kalangan Guru-Guru Di Sekolah Menengah Kebangsaan Kuala Krai, Kelantan*. (Tesis Sarjana Muda Sains Serta Pendidikan (Kimia)), Universiti Teknologi Malaysia.
- Syed Arabi, I. (1992). *Kaedah Penyelidikan Komunikasi dan Sains Sosial*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Szilagyi, A. D., dan Wallace, M. J. (1987). *Organizational Behavior and Performance*. Illinois: Scott, Foresman & Company.
- Tajulashikin, J., Fazura, M. N. dan Mohd Burhan, I. (2013). Faktor-Faktor Penentu Stres Dalam Kalangan Guru: Sekolah Rendah Mubaligh Di Kuala Lumpur. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik, Bil 1*(Isu 2).

- Tandon, J. K., Mahaur, C., dan Gupta, A. (2014). Effect of Age and Gender on Occupational Stress: A Study on Teaching Fraternity. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, Volume 2(Issue 2).
- Tang, T., dan Yeung, A. (1999). Hong Kong Teachers' Sources of Stress, Burnout, and Job Satisfaction. Retrieved from EBSCOhost.
- Teacherline UK. (2004). The Transatlantic Education Mega-Site. Lycos search. Available from: <http://www.ed-u.com/stress.htm>
- Ungku Norulkamar, U. A. (1997). Work Stress and Coping Strategies. *Malaysian Management Review*, 16-25.
- Ungku Norulkamar, U. A., Ebi Shahrin, S., Ruzita, S., dan Wan Khairuzzaman, W. I. (2005). *Tabiat Organisasi*. Malaysia: Prentice Hall.
- Utusan Malaysia. (2009, 21 Oktober). Murid cedera dikepala dipukul guru dengan penyapu.
- Van Dick, R., dan Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*(2 (71)), 243.
- Weidner, P. E. (2002). *Stress And The Teacher: A Comparison Of Job-Related Stress Among Public And Private Elementary Teachers*. (Thesis Doctor of Philosophy (School Psychology)), Loyola University Chicago.
- Widyawati, M., Asiah, Ab. W. dan Ameelia, I. (2013). Tekanan Kerja Di Kalangan Pensyarah Jabatan Kejuruteraan Elektrik di Politeknik Melaka. *Seminar PMK*.
- Wilson, V. (2002). *Feeling the Strain: An Overview of the literature on teacher's stress*. SCRE: University of Glasgow.

- Wisniewski, L., dan Gargiulo, R. M. (1997). Occupational Stress and Burnout Among Special Educator: A View of The Literature. *Journal of Special Education*.
- Wong, G. C. T., dan Chan, Z. C. Y. (2010). A Qualitative Study of Work-Related Stress Among Male Staff in Hong Kong's Social Welfare Sector. *International Journal of Men's Health, Vol. 9*(No. 3), 221-238.
- Zafir, M. M., dan Fazilah, M. H. (2006). Stres di Tempat Kerja dan Kesannya Terhadap Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan. *Journal Kesihatan Komuniti Malaysia, 12*.
- Zayadi Hassan. (1999). *Tinjauan Tahap Dan Punca Tekanan Di Kalangan Guru Sekolah kebangsaan Dan Sekolah Menengah Bandar Easter Kota Tinggi, Johor*. (Tesis Ijazah Sarjana Muda Sains Serta Pendidikan (Bimbingan dan Kaunseling)), Universiti Teknologi Malaysia.