



INTERNATIONAL JOURNAL OF
EDUCATION, PSYCHOLOGY
AND COUNSELLING
(IJEPC)
www.ijepe.com



**STRES, DAYA TAHAN DAN KEPUASAN KERJA DALAM
KALANGAN GURU DI KUALA NERUS TERENGGANU**

*STRESS, RESILIENCE AND JOB SATISFACTION AMONG TEACHERS IN
KUALA NERUS TERENGGANU*

Aznida Jailani¹, Jasmi Abu Talib^{2*}, Nurul Atiqah Ab Raji³, Zuhda Husain⁴, Raba'Aton Adawiah Mohd Yusof⁵

¹ Fakulti Perniagaan Ekonomi dan Pembangunan Sosial, Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia
Email: aznidasuhan@gmail.com

² Fakulti Perniagaan Ekonomi dan Pembangunan Sosial, Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia
Email: jasbatrisyia2@umt.edu.my

³ Fakulti Perniagaan Ekonomi dan Pembangunan Sosial, Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia
Email: atiqahraji@umt.edu.my

⁴ Fakulti Perniagaan Ekonomi dan Pembangunan Sosial, Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia
Email: adawiahhusof@umt.edu.my

⁵ Fakulti Perniagaan Ekonomi dan Pembangunan Sosial, Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia
Email: zuhda@umt.edu.my

* Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 30.04.2025

Revised date: 13.05.2025

Accepted date: 10.06.2025

Published date: 30.06.2025

To cite this document:

Jailani, A., Talib, J. A., Raji, N. A. A., Husain, Z., & Yusof, R. A. M. (2025). Stres, Daya Tahan Dan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Di Kuala Nerus Terengganu. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 10 (58), 1216-1229.

DOI: 10.35631/IJEPC.1058078.

Abstrak:

Kepuasan kerja merupakan satu elemen yang penting bagi individu yang bekerja. Isu-isu berkaitan dengan kepuasan kerja banyak diperbincangkan terutamanya dalam kalangan guru. Banyak faktor yang boleh dikaitkan dengan kepuasan kerja seseorang antaranya iklim pekerjaan, gaya kepimpinan, stres, burn out dan lain-lain. Kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti hubungan diantara stres dan daya tahan terhadap kepuasan kerja, serta menentukan faktor peramal kepada kepuasan kerja dalam kalangan guru di Kuala Nerus Terengganu. Data dikumpulkan dengan menggunakan soal selidik 71 item yang dibangunkan daripada instrumen Perceived Stress Scale, Connor Davidson Resilience Scale dan Job Satisfaction Survey untuk mengukur tahap kepuasan kerja, stres dan daya tahan. Sampel terdiri daripada 220 orang guru sekolah menengah di Daerah Kuala Nerus Terengganu yang telah dipilih secara rawak berkelompok. Hasil kajian menunjukkan stres tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, manakala daya tahan pula mempunyai hubungan signifikan yang positif dengan kepuasan kerja. Analisis regresi mendapati bahawa stres dan daya tahan merupakan faktor peramal kepada kepuasan

This work is licensed under [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



kerja. Kajian ini membawa implikasi bahawa perlunya daya tahan dalam kalangan guru dipertingkatkan kerana telah terbukti melalui kajian ini daya tahan mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Begitu juga dengan stres walaupun tidak terdapat hubungan yang signifikan tetapi menunjukkan stres merupakan faktor peramal kepada kepuasan kerja disamping faktor daya tahan. Bagaimanapun kajian lanjut perlu dijalankan bagi mengesahkan lagi dapatan kajian ini.

Kata kunci:

Stres; Daya Tahan; Kepuasan Kerja

Abstract:

Job satisfaction is crucial element for individuals who are working Issues related to job satisfaction have been widely discussed, especially among teachers. Many factors can be linked to a person's job satisfaction, including job climate, leadership style, stress, burn out and others. This study was conducted to identify the relationship between stress and resilience to job satisfaction, as well as to determine the predictor factors to job satisfaction amongs teachers in Kuala Nerus Terengganu. Data were collected using a 71-item questionnaire developed from the Perceived Stress Scale, Connor Davidson Resilience Scale and Job Satisfaction Survey instruments to measure job satisfaction, stress and resilience levels. The sample consisted of 220 secondary school teachers in Kuala Nerus Terengganu District who were randomly selected in groups. The results showed that stress had no significant relationship with job satisfaction. While resilience has a significant positive relationship with job satisfaction. Regression analysis found that stress and resilience were predictor factors of job satisfaction, even though stress had no significant relationship with job satisfaction. This study carries the implication that the need for resilience among teachers is enhanced because it has been proven through this study that resilience has a relationship with job satisfaction. Similarly, stress although not having a significant relationship but showed as a predictor factor of job satisfaction in addition to resilience factor. However, further studies need to be conducted to confirm the findings of this study.

Keywords:

Stress; Resilience; Job Satisfaction

Pengenalan

Peranan guru memang tidak dinafikan sebagai tonggak kemajuan Pendidikan sesebuah negara. Guru memainkan peranan utama dalam mencorak dan membentuk generasi anak bangsa untuk menyumbang kepada Pembangunan sesebuah negara. Dunia Pendidikan yang semakin berkembang masa kini menuntut kepada peranan guru yang lebih mencabar dan dianggap sangat membebankan. Justeru adakah perubahan dalam sistem pendidikan sekarang ini memberi kesan kepada kepuasan kerja guru.

Isu kepuasan kerja guru mendapat perhatian dari masa ke satu masa kerana terdapat perbezaan yang dapat dilihat dalam kalangan guru pada abad ke 21 berbanding guru pada era terdahulu. Guru masa kini mempunyai beban tugas lain selain mengajar (Kamaruzaman, 2007). Sharihan dan Roslan (2019) melihat profesion perguruan sebagai profesion yang sangat mulia dan

disanjung tinggi oleh segenap lapisan masyarakat. Ini kerana tugas guru amat berat dan mencabar dalam melahirkan generasi yang akan memimpin dan menentukan masa depan negara. Tugas guru bukan sahaja mendidik, di mana mereka perlu melakukan tugas hakiki iaitu mengajar pelbagai subjek, malahan menguruskan aktiviti kokurikulum, hal ehwal pelajar, pengkeranian dan pentadbiran serta tugas tambahan yang perlu dilaksanakan berpandukan keperluan semasa. Tanggungjawab hakiki seorang guru adalah menjalankan proses pengajaran dan pembelajaran, namun ia terganggu dengan beban tugas yang pelbagai dan keadaan ini menjejaskan masa berkualiti seorang guru (Surat Siaran Kementerian Pendidikan Malaysia Bil. 20, 2014) yang boleh mempengaruhi tahap kepuasan kerja guru dan jika tidak diuruskan dengan baik.

Kepuasan kerja merupakan perasaan, reaksi atau emosi yang subjektif seseorang individu terhadap pekerjaan mereka. Menurut Zaffar Ahmad Nadaf (2018), setiap manusia berpendapat bahawa kepuasan dalam kehidupan suatu perkara yang penting dan bagi individu yang bekerja, kepuasan kerja ini penting sepanjang tempoh mereka bekerja. Ibrahim, Wan Sulaiman dan Hafidz (2018) pula berpendapat bahawa kepuasan kerja amat berharga dan wujud dalam diri setiap individu yang bekerja kerana apabila kepuasan dicapai tugas dapat dilaksanakan dengan baik. Kepuasan kerja ini juga akan mendorong seseorang untuk melibatkan diri secara menyeluruh ke arah pencapaian dan penerimaan matlamat dan prestasi kerjaya

Pelbagai faktor mungkin boleh dikaitkan dengan kepuasan kerja, umpamanya hasil kajian oleh Kementerian Pendidikan pada tahun 2017 mendapati salah satu Faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja guru adalah stres. Hasil kajian mendapati sebanyak 4.4 peratus guru di negara ini mengalami stres pada tahap sederhana tinggi. Sebanyak 48,258 responden kajian menunjukkan simptom stres dalam kalangan guru berpunca daripada faktor-faktor tertentu. Antaranya ialah berkaitan isu kekeluargaan, kewangan, beban tugas, pentadbiran, penghargaan, kekurangan kemahiran dalam menjalankan tugas, dan pengawalan sendiri dalam mengendalikan stres (Maszlee, 2018). Walaupun peratusan tahap stres guru di negara ini hanya 4.4 peratus, dan dianggap satu peratusan yang sangat sedikit, namun harus kita sedar bahawa impak seorang guru yang mengalami stres boleh memberi kesan yang negatif kepada profesion mereka dan seterusnya membawa natijah yang lebih buruk apabila mereka berasa tidak difahami dan melakukan perkara-perkara di luar kawalan antaranya seperti memaki hamun dengan kata-kata yang kurang sopan atau bertindak menghukum pelajar sesuka hati dan lebih membimbangkan apabila mereka tidak teragak-agak untuk mencederakan diri sendiri (Kamaruzaman, Hassan, M. F., & Som, 2017). Stres yang dialami ini mungkin berpunca daripada tekanan yang dialami oleh para guru. Statistik yang dikeluarkan oleh pihak KPM menunjukkan 2123 (4.4%) daripada 48,258 pendidik mengalami tekanan kerja pada tahap sederhana dan tinggi (Berita Harian, 2018). Oleh itu, ramai guru yang mengalami tekanan kerja tidak mendapat kepuasan kerja yang sepatutnya

Seterusnya, selain dari stres, faktor dalaman yang mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja juga adalah dilihat dari sudut daya tahan guru terhadap pekerjaannya. Covey (1989) merujuk daya tahan sebagai kemampuan individu dalam menempuhi kehidupan. Daya tahan adalah proses kebolehan seorang individu untuk berjaya menyesuaikan diri dalam apa jua keadaan yang mengancam dan berisiko (Masten et al., 1990. Ainsworth dan Oldfield (2019) di United Kingdom yang menyatakan guru yang mempunyai daya tahan dan tahap kepuasan kerja yang baik mempunyai tahap kesejahteraan psikologi yang baik.

Sorotan Literatur

Terdapat beberapa kajian yang telah dijalankan bagi melihat kepuasan kerja dalam kalangan guru. Kajian yang telah dijalankan telah melihat kepuasan kerja dari aspek perhubungan rakan sekerja, kenaikan pangkat, beban kerja dan lain-lain. Kurang dijumpai kajian yang melihat pembolehubah yang dikaji iaitu stress dan daya tahan terhadap kepuasan kerja guru. Ada beberapa kajian yang telah dijalankan umpamanya kajian oleh Nurmunira & Mohamed Yusoff (2021) untuk melihat tahap kepuasan kerja guru di Sekolah Kebangsaan Padang Jawa Shah Alam. Seramai 30 orang guru telah dipilih sebagai sampel kajian yang menggunakan kaedah tinjauan kuantitatif deskriptif. Hasil kajian mendapati tahap kepuasan kerja guru adalah tinggi dalam aspek kenaikan pangkat, beban kerja dan rakan sekerja.

Seterusnya kajian oleh Anjilus & Roslee (2018) di Pusat Tingkatan Enam di daerah Penampang, Sabah. Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk melihat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru akademik dari dimensi peluang kenaikan pangkat, gaji, penyeliaan, prosedur kerja dan rakan sekerja. Dapatan kajian menunjukkan skor min kepuasan kerja guru akademik adalah pada tahap sederhana.

Begitu juga dengan kajian oleh Syed Kamaruzaman, Mohd Faithal & Habib (2017) untuk mengenal pasti tekanan dan kepuasan kerja dalam kalangan guru Pendidikan Jasmani. Seramai 226 orang guru Pendidikan Jasmani telah dipilih sebagai sample kajian. Hasil kajian mendapati tahap kepuasan kerja bagi aspek hubungan rakan sekerja adalah paling tinggi dan paling rendah adalah dari aspek peluang kenaikan pangkat. Sementara itu Kajian oleh M. Kosnin dan Ahmad (2011) ke atas 108 orang guru besar di Daerah Batu Pahat pula mendapati terdapat hubungan yang signifikan pada tahap rendah di antara stres dan kepuasan kerja. Ini dikuatkan lagi dengan kajian yang dijalankan oleh Ahmad dan Amir (2018) ke atas 330 orang guru di Daerah Pasir Gudang. Hasil kajian mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tahap tekanan kerja dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di Daerah Pasir Gudang.

Sementara itu kajian luar negara yang mengkaji daya tahan dengan kepuasan kerja telah dijalankan oleh Deniz dan Murat (2018). Kajian bertujuan untuk mengkaji hubungan antara tahap daya tahan guru dengan kepuasan kerja dalam kalangan 581 orang guru di beberapa wilayah Turki. Hasil kajian mendapati bahawa terdapat hubungan signifikan yang positif di antara tahap daya tahan diri dengan kepuasan kerja guru. Selain itu, hasil kajian yang dijalankan oleh Mohammadi dan Khedmatian (2017) membuktikan bahawa terdapat perkaitan yang signifikan antara daya tahan dan kepuasan kerja dalam kalangan 276 pekerja sokongan institut-institut kebajikan di Wilayah Hormozgan, Iran. Kajian ini juga merumuskan bahawa faktor yang paling utama dalam kepuasan kerja adalah untuk membantu para pekerja menghadapi perubahan dan daya tahan diri di kalangan pekerja. Begitu juga dengan kajian oleh Brown et.al, (2017) yang mengkaji pengaruh kelesuan dan daya tahan terhadap kepuasan kerja dalam kalangan 521 orang jururawat sepenuh masa dan separuh masa di sebuah hospital. Kajian mendapati daya tahan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja responden. Beberapa hasil kajian lepas telah mengesahkan bahawa daya tahan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dimana daya tahan yang tinggi akan mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi dan sebaliknya.(Britton, 2008; Basim dan Cetin, 2011; Luthans et al., 2007; Larrabee et al., 2010).

Walaupun ada kajian terdahulu yang telah dijalankan namun pengkaji mendapati masih ada lompang dalam kajian lepas yang menarik minat pengkaji untuk mengkaji hubungan stress dan daya tahan dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru. Justeru kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti hubungan antara stres dan daya tahan dengan kepuasan kerja serta mengenalpasti faktor peramal stres dan daya tahan terhadap kepuasan kerja dalam kalangan guru. Tiga hipotesis telah dibina dan telah diuji dalam kajian ini iaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stress dengan kepuasan kerja guru, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara daya tahan dengan kepuasan kerja guru dan tidak terdapat sumbangan faktor peramal stress dan daya tahan terhadap kepuasan kerja guru

Metodologi

Kajian ini berbentuk kuantitatif secara kaedah kajian rentas dimana data dikutip sekali sahaja dalam satu masa dalam populasi yang sama. Data diperolehi melalui soal selidik. Seramai 220 orang guru di enam buah sekolah dalam Daerah Kuala Nerus telah menjadi responden bagi kajian ini. Kaedah persampelan rawak berkelompok dan formula sisihan persampelan telah digunakan bagi mendapatkan sampel kerana saiz populasi yang besar dan berbeza-beza bagi setiap sekolah, iaitu 569 orang.

Tiga set soal selidik yang mengandungi empat bahagian iaitu demografi, stres, daya tahan dan kepuasan kerja. Alat ukur stres adalah soal selidik yang telah diubah suai daripada *Perceived Stress Scale Version 10 (PSS-10)* oleh Cohen (1988). Telah diterjemahkan ke dalam versi Bahasa Malaysia oleh Sami (2015). Manakala bagi mengukur daya tahan, instrumen *Connor and Davidson Resilience Scale CD-RISC* (Connor dan Davidson, 2003) yang diterjemahkan ke dalam Bahasa Malaysia oleh Raba'aton (2011). Instrumen *Job Satisfaction Survey* yang dibangunkan oleh Spector (1985) diterjemahkan dalam bahasa Malaysia oleh Tan Soo Luan (2010) pula untuk mengukur kepuasan kerja guru.

Kebolehpercayaan ketiga-tiga instrumen telah diuji dengan menggunakan pekali Cronbach alpha. Kajian rintis yang dijalankan menunjukkan kebolehpercayaan instrumen *JSS* dan *CR-RISC* adalah tinggi iaitu 0.84 dan 0.91. Manakala bagi instrumen *PSS-10* kebolehpercayaan adalah sederhana iaitu 0.61. Nilai pekali kebolehpercayaan alat ukur yang boleh diterima pakai adalah di antara $\alpha=0.60$ hingga $\alpha=0.85$ (Othman, 2000).

Data kuantitatif yang dikumpul telah dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan inferensi. Analisis deskriptif melibatkan penggunaan min dan sisihan piawai untuk melihat tahap kepuasan kerja, stres dan daya tahan berada pada tahap tinggi, rendah atau sederhana.

Manakala untuk analisis inferensi pula, ujian korelasi Pearson (r) digunakan bagi mengkaji hubungan antara stres dan daya tahan terhadap kepuasan kerja dalam kalangan guru. Manakala statistik inferensi regresi pelbagai digunakan bagi mengkaji faktor peramal terhadap kepuasan kerja.

Hasil Kajian

Tahap Stres Guru

Jadual 6.2 menunjukkan taburan responden berdasarkan tahap stres, di mana tiada responden yang mempunyai tahap stres yang sangat rendah. Majoriti responden mempunyai tahap stres yang tinggi iaitu seramai 91 orang (41.4 %), diikuti dengan 87 orang (39.6 %) menunjukkan

tahap stress sangat tinggi, dan seramai 40 responden (18 %) di tahap rendah. Secara keseluruhannya, min bagi stres adalah tinggi ($m = 1.87$).

Jadual 6.2: Taburan Tahap Stres

Tahap	Kekerapan	Peratus (%)
Sangat Rendah	0	0
Rendah	2	1
Sederhana	40	18
Tinggi	91	41.4
Sangat Tinggi	87	39.6
Jumlah	220	100.0
Min	$= 1.87$	
Sisihan Piawai	$= 0.36$	

Tahap Daya Tahan Guru

Berdasarkan analisis deskriptif, hasil kajian mendapati taburan responden berdasarkan tahap daya tahan adalah seperti Jadual 6.3 di bawah. Sebanyak 58 % (127 orang) responden yang mempunyai tahap daya tahan yang tinggi. Responden yang mempunyai daya tahan yang sederhana adalah seramai 52 orang (24%) diikuti dengan 25 orang (11%) pada tahap rendah. Manakala hanya 16 orang (7%) yang menunjukkan tahap daya tahan yang sangat rendah. Purata keseluruhan min bagi daya tahan adalah di tahap tinggi ($m = 2.86$)

Jadual 6.3: Taburan Tahap Daya Tahan

Tahap	Kekerapan	Peratus (%)
Sangat Rendah	16	7
Rendah	25	11
Sederhana	52	24
Tinggi	127	58
Jumlah	220	100.0
Min	$= 2.86$	
Sisihan Piawai	$= 0.40$	

Tahap Kepuasan Kerja Guru

Hasil dapatan kajian yang dibuat menunjukkan nilai min bagi kepuasan kerja guru sekolah mencatatkan nilai ($m = 3.13$). Perolehan ini menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja guru berada di tahap sederhana. Berdasarkan Jadual 6.4 majoriti responden, iaitu seramai 183 orang (83 %) mempunyai tahap kepuasan kerja sederhana. Seramai 37 orang (17 %) responden pula menunjukkan tahap kepuasan kerja yang rendah. Manakala tiada responden yang menunjukkan tahap kepuasan kerja yang tinggi. Min keseluruhan bagi kepuasan kerja adalah 3.13

Jadual 6.4: Taburan Tahap Kepuasan Kerja

Tahap	Kekerapan	Peratus (%)
Rendah	37	17
Sederhana	183	83
Tinggi	0	0
Jumlah	220	100.0
Min	= 3.13	
Sisihan Piawai	= 0.164	

Ujian Korelasi Pearson, dan regresi pelbagai telah digunakan dalam analisis inferensi bagi menguji hipotesis tiga hipotesis kajian yang dibina. Pertama, tidak terdapat hubungan antara stres dan kepuasan kerja, kedua adalah tidak terdapat hubungan antara daya tahan dan kepuasan kerja dan terakhir, tidak terdapat sumbangan faktor peramal stres dan daya tahan dan kepuasan kerja dalam kalangan guru.

i. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres dan kepuasan kerja dalam kalangan guru.

Ujian Korelasi Pearson telah dilakukan untuk mengkaji perhubungan di antara stres dan kepuasan kerja pada aras signifikan $p < 0.05$. Jadual 6.5 menunjukkan tiada hubungan yang signifikan antara stres dan kepuasan kerja dalam kalangan guru. Hasil analisis menunjukkan $r = 0.05$ dan nilai $p > 0.05$. Ini bermakna stres tidak mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Oleh itu hipotesis null yang menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres dan kepuasan kerja dalam kalangan guru adalah diterima.

Jadual 6.5: Hubungan antara Stres dan Kepuasan Kerja

Pemboleh Ubah	N	r	p
Stres	220	.05	.43
Kepuasan kerja			

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

ii. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara daya tahan dan kepuasan kerja dalam kalangan guru.

Hasil ujian Korelasi Person yang dilakukan menjelaskan bahawa wujudnya korelasi antara daya tahan dan kepuasan kerja iaitu ($r = 0.30$, $p < 0.01$) seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 6.6. Ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan signifikan yang positif antara daya tahan dan kepuasan kerja. Semakin tinggi tahap daya tahan, semakin tinggi tahap kepuasan kerja. Ini bermakna jika daya tahan dalam kalangan guru tinggi maka tahap kepuasan kerja mereka juga meningkat. Hipotesis null yang menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan antara daya tahan dan kepuasan kerja dalam kalangan guru adalah ditolak.

Jadual 6.6: Hubungan antara Daya Tahan dan Kepuasan Kerja

Pemboleh Ubah	N	r	p
Daya Tahan	220	.30**	.000
Kepuasan kerja			

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

iii. Tidak terdapat sumbangan faktor peramal stres dan daya tahan terhadap kepuasan kerja dalam kalangan guru.

Ujian regresi pelbagai digunakan untuk menentukan sejauh mana stres dan daya tahan (pemboleh ubah tidak bersandar) dapat meramalkan kepuasan kerja (pemboleh ubah bersandar). Oleh kerana dua pemboleh ubah tidak bersandar digunakan untuk meramal satu pemboleh ubah bersandar, maka analisis regresi pelbagai digunakan.

Hasil analisis regresi pelbagai adalah seperti Jadual 6.7, daya tahan dan stres mempunyai kesan positif terhadap kepuasan kerja. Namun begitu, hanya daya tahan yang menunjukkan hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja ($p < 0.05$). Nilai Beta bagi daya tahan menunjukkan bahawa untuk setiap peningkatan setiap unit dalam daya tahan, kepuasan kerja akan meningkat sebanyak 0.30 sisihan piawai. Manakala peningkatan setiap unit peramal pertama iaitu stres, hanya akan meningkatkan 0.02 sisihan piawai kepuasan kerja. Kedua-dua pemboleh ubah adalah merupakan peramal yang sangat kecil sumbangannya kepada kepuasan kerja (Chua, 2014).

Jadual 6.7: Pekali Regresi Kepuasan Kerja

Pemboleh ubah	Pekali Tak Terpiawai		Pekali Terpiawai	T	Sig
	B	SE	Beta		
Pemalar	2.761	.089		31.025	.000
Dayatahan	.122	.026	.300	4.617	.000
Stres	.010	.029	.023	.350	.727

Berpandukan Jadual 6.8, perubahan dalam peramal pertama iaitu stres, menyumbang kepada perubahan dalam kepuasan kerja apabila digabungkan dengan daya tahan sebagai peramal kedua. Analisis menunjukkan bahawa korelasi antara kepuasan kerja dan gabungan antara kedua-dua pemboleh ubah peramal adalah rendah ($R = 0.30$). Nilai R^2 bersamaan dengan 0.092 menunjukkan bahawa 9.2% perubahan dalam kepuasan kerja adalah disebabkan oleh perubahan dalam peramal kedua, iaitu daya tahan. Ini bermakna sebanyak 90.8% perubahan dalam kepuasan kerja adalah disebabkan oleh pemboleh ubah-pemboleh ubah lain yang tidak dapat diramalkan dalam kajian ini.

Jadual 6.8: Model Analisis Regresi Pelbagai

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistic R Square Change	F	df1	df2	Sig. F Change
1	.303 ^a	.092	.084	.15718	.092	11.006	2	217	.000

a. Peramal: (Pemalar), Stres, Dayatahan

b. Pembolehubah Bersandar: Kepuasankerja

Oleh itu, hipotesis null yang menyatakan tidak terdapat sumbangan faktor peramal stres dan daya tahan terhadap kepuasan kerja dalam kalangan guru adalah ditolak kerana daya tahan dan stres memberi kesan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja walaupun dalam kadar yang rendah.

Hubungan Stres dan Kepuasan Kerja

Dapatan menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan antara stres dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru. Keadaan ini selaras dengan kajian lepas oleh Chua (2002), yang mengkaji hubungan di antara stres dan kepuasan kerja dalam kalangan guru di Kota Kinabalu Sabah, di mana tidak terdapat korelasi signifikan antara stres dan kepuasan kerja. Namun begitu, apabila sumber stres dipecahkan dan dianalisis secara berasingan dengan kepuasan kerja, terdapat hubungan yang signifikan antara faktor-faktor stres yang lain dengan kepuasan kerja. Dalam konteks ini pengkaji melihat bahawa sumber stres adalah dari faktor intrinsik pekerjaan dan peranan pengurusan. Hasil ini membawa maksud stres yang dialami oleh guru dalam kajian ini tidak mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Namun, terdapat juga hasil kajian-kajian lepas yang mendapati bahawa terdapat hubungan antara stres dan kepuasan kerja. Ahmad dan Amir (2018) dalam kajian mereka terhadap guru sekolah menengah di daerah Pasir Gudang Johor menyatakan bahawa tekanan dan tahap kepuasan kerja berhubung secara signifikan. Ini bermakna, walaupun guru mengalami tekanan pada tahap stres expert, mereka masih boleh menanganinya dan mempunyai kepuasan kerja yang sederhana tinggi.

Turut menyokong dapatan kajian Ahmad dan Amir (2018), Ahsan et al. (2009) yang menguji stres staf akademik universiti awam di Lembah Klang dari aspek peranan pengurusan, hubungan dengan persekitaran, beban tugas, kekaburan peranan dan tekanan prestasi ke atas juga mendapati terdapat hubungan signifikan antara stres dan kepuasan kerja. Kajian mendapati penyumbang-penyumbang ini mempunyai hubungan yang signifikan dengan stres dan mempengaruhi tahap kepuasan kerja responden. Stres fisiologi dan psikologikal juga didapati berhubung dengan kepuasan kerja dalam kakitangan pengaman Malaysia, tentera Batalion Malaysia di Lebanon dari hasil kajian Azman et al., (2015).

Teori Dua Faktor Herzberg mengandaikan bahawa faktor intrinsik (pencapaian, pengiktirafan, kenaikan pangkat, keadaan kerja dan tanggungjawab) akan memberikan kepuasan kerja, dan ketiadaan faktor ini tidak memberikan kesan kepada kepuasan kerja. Manakala ketiadaan faktor ekstrinsik (persekitaran kerja, penyeliaan, hubungan interpersonal, status dan gaji, serta keselamatan) pula akan menyebabkan ketidakpuasan tetapi kewujudan faktor tersebut tidak

mempengaruhi tahap kepuasan kerja individu. Stres merupakan aspek yang boleh dikelaskan dalam faktor intrinsik iaitu pencapaian. Seseorang individu dikatakan mempunyai pencapaian apabila dapat menangani stres dengan baik. Sehubungan dengan itu, dapatan kajian ini tidak menepati andaian yang telah dikemukakan oleh teori, di mana stres tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

Daya Tahan dan Kepuasan Kerja

Kajian turut meninjau hubungan antara daya tahan dan kepuasan kerja. Analisis Pearson telah dijalankan bagi menguji hipotesis. Analisis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara daya tahan dan kepuasan kerja. Ini menjelaskan, sekiranya guru mempunyai daya tahan yang tinggi, secara tidak langsung tahap kepuasan kerja guru meningkat. Hasil ini disokong oleh kajian Matos et al. (2010), yang turut mendapati terdapat hubungan yang positif antara daya tahan dan kepuasan kerja dalam kalangan jururawat psikiatri. Hubungan antara kedua-dua pemboleh ubah penting untuk dikenalpasti bagi tujuan menentukan langkah-langkah yang sesuai bagi meningkatkan pertumbuhan diri individu dan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja.

Hasil kajian ini selari dengan Deniz dan Murat (2018) yang juga mendapati wujudnya hubungan signifikan yang positif di antara daya tahan dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru di wilayah Turki. Sementara itu, Sri W Rahmawati (2013) melalui hasil kajiannya menyatakan bahawa daya tahan yang ada pada pekerja memberi kesan kepada tahap kepuasan kerja mereka. Pekerja yang berdaya tahan akan mampu menyelesaikan masalah dan menyumbang secara optimum kepada organisasi. Hasil kajiannya juga menunjukkan terdapat hubungan signifikan yang positif di antara daya tahan dan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja firma percukaian di Jakarta.

Begitu juga dengan kajian yang telah dijalankan oleh Mohammadi dan Khedmatian (2017) yang turut mendapati terdapat perkaitan yang signifikan antara daya tahan dan kepuasan kerja di mana, faktor yang paling utama dalam kepuasan kerja adalah membantu pekerja menghadapi perubahan kemahiran yang sentiasa berubah-ubah dan daya tahan dalam kalangan pekerja. Selain itu, Paramanandam (2014) turut mendapati wujudnya hubungan antara daya tahan tekanan dan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja limbungan kapal di Kerala, di mana kira-kira 20 peratus daripada varians kepuasan kerja dipengaruhi oleh daya tahan.

Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg yang melihat faktor intrinsik sebagai salah satu faktor yang memberi kesan kepada kepuasan kerja, daya tahan dilihat sebagai suatu faktor dalaman yang mengarahkan individu mencari hasrat atau matlamat diri (pencapaian). Daya tahan guru dalam memikul tugas dan cabaran merupakan satu pencapaian bagi mereka dan ini memberi kepuasan kerja pada mereka atau sebaliknya. Hasil kajian ini menyokong andaian teori di mana daya tahan merupakan satu pencapaian (faktor intrinsik) bagi guru dan ia memberi kesan kepada kepuasan kerja.

Faktor Peramal Kepuasan Kerja

Kajian ini juga melihat apakah faktor peramal kepada kepuasan kerja. Analisis regresi pelbagai telah digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dibina. Dapatan kajian menunjukkan bahawa daya tahan merupakan faktor peramal utama kepada kepuasan kerja, manakala stres bukan faktor peramal kepada kepuasan kerja. Keadaan ini menunjukkan bahawa daya tahan seseorang individu memberi impak kepada kepuasan kerja. Sekiranya guru mempunyai daya tahan yang tinggi, mereka akan dapat mengawal tekanan dan sebarang perkara negatif

seterusnya dapat bekerja dalam keadaan yang baik. Jesteru stres bukanlah faktor utama yang menyumbang kepada kepuasan kerja. Dapatan ini konsisten dengan kajian lepas, umpamanya Brown et.al., (2017) dalam kajiannya telah melihat pengaruh kelesuan dan daya tahan terhadap kepuasan kerja dalam kalangan jururawat sepenuh masa dan separuh masa di sebuah hospital. Daya tahan didapati berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja responden. Begitu juga dengan kajian oleh Lounsbury et.al., (2007), yang menunjukkan pengaruh tret personaliti iaitu daya tahan merupakan faktor peramal bagi kepuasan kerja dengan nilai pekali $\alpha = 0.81$ dalam kalangan pakar teknologi maklumat.

Secara keseluruhannya, andaian Teori Dua Faktor Herzberg adalah konsisten dengan dapatan kajian bagi menjelaskan daya tahan sebagai faktor peramal kepada kepuasan kerja walaupun daya tahan tidak dinyatakan secara jelas dalam faktor intrinsik teori ini. Keputusan menunjukkan bahawa guru sekolah akan mencapai tahap kepuasan kerja yang baik apabila mereka mempunyai daya tahan yang baik dalam menangani permasalahan yang berlaku di persekitaran kerja atau sebaliknya. Daya tahan dilihat sebagai satu elemen dalaman yang memacu guru ke arah kepuasan kerja. Jika seseorang guru mempunyai daya tahan yang rendah ia akan memberi kesan kepada kepuasan kerja sebagai guru, begitu juga sebaliknya.

Kajian ini membawa kepada implikasi teori dan praktikal. Implikasi praktikal perlunya daya tahan dalam kalangan guru dipertingkatkan kerana telah dibuktikan dalam kajian ini daya tahan mempengaruhi kepuasan kerja seorang guru dan juga menjadi faktor peramal terhadap kepuasan kerja guru. Daya tahan yang tinggi mampu untuk mengawal emosi seseorang guru dan seterusnya boleh mempengaruhi kepuasan kerja. Bagaimanapun stres didapati tiada hubungan dengan kepuasan kerja dalam kajian ini. Namun begitu ada kajian terdahulu yang mengaitkan stress dengan kepuasan kerja. Implikasi teoritikal pula, hasil kajian ini menyokong andaian Teori Dua Faktor Herzberg yang melihat faktor intrinsik seperti daya tahan memberi kesan kepada kepuasan kerja. Menurut teori ini, daya tahan dilihat sebagai suatu faktor dalaman yang mengarahkan individu mencari hasrat atau matlamat diri (pencapaian). Daya tahan guru dalam memikul tugas dan cabaran merupakan satu pencapaian bagi mereka dan ini memberi kepuasan kerja pada mereka atau sebaliknya. Bagi pemboleh ubah stres pula hasil kajian ini didapati tidak selari dengan andaian Teori Dua Faktor Herzberg yang mengandaikan bahawa faktor intrinsik (pencapaian, pengiktirafan, kenaikan pangkat, keadaan kerja dan tanggungjawab) akan memberikan kepuasan kerja, dan ketiadaan faktor ini tidak memberikan kesan kepada kepuasan kerja. Manakala ketiadaan faktor ekstrinsik (persekitaran kerja, penyeliaan, hubungan interpersonal, status dan gaji, serta keselamatan) pula akan menyebabkan ketidakpuasan kerja individu. Bagaimanapun kajian lanjutan perlulah dilakukan dengan melibatkan sampel kajian yang lebih ramai lagi dengan menggabungkan kaedah temu bual dan soal selidik dalam pengumpulan data bagi mendapatkan keputusan yang lebih tepat dan dapat mengesahkan dapatan kajian ini. Hasil kajian ini boleh dijadikan rujukan oleh pengkaji akan datang serta pihak yang berkepentingan dalam pengurusan guru seperti Kementerian Pendidikan Malaysia.

Cadangan bagi kajian pada masa hadapan adalah dengan menggunakan kaedah campuran (mix method) dalam pengumpulan data. Kaedah campuran merujuk kepada pendekatan penyelidikan yang menggabungkan elemen-elemen kualitatif dan kuantitatif dalam satu kajian. Penggunaan kedua-dua kaedah kualitatif (temubual, pemerhatian, dan analisis dokumen) dan kaedah kuantitatif (soal selidik, analisis statistik) untuk mengumpul data, menganalisis data akan dapat memahami situasi yang lebih holistik dan mendalam tentang fenomena yang dikaji (Mokhtar dan Jamil (2021)).

Kesimpulan

Dapatan kajian ini telah membuktikan bahawa stress bukanlah faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, terdapat faktor-faktor lain seperti daya tahan yang mempengaruhi tahap kepuasan kerja guru. Kajian juga mendapati stres dan daya tahan merupakan peramal kepada kepuasan kerja guru. Justeru itu amat penting untuk pihak yang bertanggungjawab seperti Kementerian Pendidikan Malaysia mengambil cakna akan perkara ini supaya semua guru boleh memberikan komitmen yang tinggi terhadap profesion perguruan.

Penghargaan

Pengkaji ingin merakamkan ucapan terima kasih terutamanya kepada pihak Jabatan Pendidikan Negeri Terengganu, Pejabat Pendidikan Daerah Kuala Nerus, barisan penyelidik yang telah membantu dalam kutipan data dan penghasilan kertas kajian ini, serta tidak lupa juga kepada semua sampel kajian yang telah turut serta dalam kajian ini.

Rujukan

- Ahmad, L. I., dan Amir, R. (2018). Tekanan Dan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah Daerah Pasir Gudang. *e-Prosiding Persidangan Antarabangsa Sains Sosial Dan Kemanusiaan*. 82-95
- Anjilus, W. & Roslee Talip. (2018). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru akademik di Pusat Tingkatan Enam. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(4) : 35 -49.
- Chua, Bee dan Bee Seok, Chua. (2004). Stres Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Masalah Kesihatan Mental dan Strategi Daya Tindak: Satu Kajian di Kalangan Guru Sekolah di Kota Kinabalu, Sabah. *Jurnal Teknologi*. 40. 10.11113/jtv40.426.
- Chughati, F. D., & Perveen, U. (2013). A study of teachers workload and job satisfaction in public and private schools at secondary level in Lahore city Pakistan. *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*, 2(1), 202-214
- Demir Polat, D., dan İSKENDER, M. (2018). Exploring Teachers' Resilience in Relation to Job Satisfaction, Burnout, Organizational Commitment and Perception of Organizational Climate. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 5(3), 1-13.
- Demir, S. (2018). The relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction, and job involvement. *Egitim Arastirmalari - Eurasian Journal of Educational Research*, 2018(75), 137-154.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., dan Black, W. C. (2010). Multivariate data analysis seventh edition. New York: Prentice Hall International Inc.
- Ibrahim, R. Z. A. R., Ohtsuka, K., Dagang, M. M., dan Bakar, A. A. (2014a). Job satisfaction among Malaysian employees: An application of spector's job satisfaction survey in the South East Asian context. *Jurnal Pengurusan*, 41(May), 69-79.
- Ismail, A., Abdul Ghani, A. B., Subhan, M., Joarder, M. H. R., dan Ridzuan, A. A. (2015). The Relationship between Stress and Job Satisfaction: An Evidence from Malaysian Peacekeeping Mission. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, (September).
- Lounsbury, J. W., Moffitt, L., Gibson, L. W., Drost, A. W., dan Stevens, M. (2007). An investigation of personality traits in relation to job and career satisfaction of information technology professionals. *Journal of Information Technology*, 22(2), 174-183. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jit.2000094>

- KEPUASANKERJAGURU jurnal. (n.d.).
Kementerian Pendidikan Malaysia. (2019). Diakses pada 27 Mei 2019 daripada <https://www.moe.gov.my/pendidikan/pendidikan-menengah>
- Kosnin, A. B. M., dan Ahmad, R. B. (2006). Hubungan Di Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru-Guru Besar Di Daerah Batu Pahat. *Universiti Teknologi Malaysia*.
- Matos, P. S., Neushotz, L. A., Griffin, M. T. Q., dan Fitzpatrick, J. J. (2010). net An exploratory study of resilience and job satisfaction among psychiatric nurses working in inpatient units. *International Journal of Mental Health Nursing*, 19(5), 307–312.
- Mohammadi, K., dan Khedmatian, A. (2017). the Relationship Between Resilience and Job Satisfaction in Employees of Supporting Institution of Hormozgan Province. *Academic Journal of Psychological Studies*, 6(1), 13–16.
- NOOR, F. M. (2011). Faktor-faktor penentu stres dalam kalangan guru-guru: kajian di sekolah rendah mubaligh di kuala lumpur fazura mohd noor. *Centre for Graduate Studies Open University Malaysia 2011*.
- Pallant, J. (2010). A step by step guide to data analysis using SPSS 4th edition. Australia: Allen dan Unwin.
- Paramanandam, P. (2014). Stress Resilience and Job Satisfaction among the Employees of a Shipyard. *Indian Journal of Research in Management, Business and Social Sciences*, 2(1), 94–98.
- Paulik, K. (2012). Job satisfaction and stress among teachers. *New Educational Review*, 30(4), 138–149.
- Rahmawati, S. W. (2013). Employee Resiliencies and Job Satisfaction. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 2(1).
- R Zirwatul Aida R Ibrahim, Keis Othsuka, Mazidah Mohd Dagang dan Azlina Abu Bakar. (2014). *Job Satisfaction Among Malaysian Employees: An Application of Spector's Job Satisfaction Survey in the South East Asian Context*. Jurnal Pengurusan: Vol 41, 69-79
- Raja Nurmunira Raja Harman Shah&Mohamed Yusoff Mohd Nor. (2021). Amalan kepemimpinan lestari guru besar dan kepuasan kerja guru di Sekolah Kebangsaan Padang Jawa Shah Alam. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 3(1) : 385-393
- Rahim Utah. (2013). IBM SPSS STATISTICS for window.ebook-SPSSversi21- 2013.
- Ramli, A. A., Salahudin, S. N., Zainol, Z., dan Suandi, T. (2014). Turnover intention among academics: A case study of private higher learning education in Klang Valley. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 22(1), 321–334.
- Rizqi, M. A. (2017). Stress and Resilience Among Efl Teachers: an Interview Study of an Indonesian Junior High School Teacher. *TEFLIN Journal*, 28(1), 22–37.
- Rossen Din. 2010. Manuskrip analisis data kuantitatif dalam kajian pembinaan. Fakulti Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Selye, H. (1975). *Stress Without Distress*. United State of America : Penguin Group
- Syed Kamaruzaman Syed Ali, Hassan, M. F., dan Som, H. M. (2017). Tekanan dan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Pendidikan Jasmani. *Business, Global Entrepreneurship, Social*, 1(1), 122–135.
- Varshney, D., dan Varshney, N. K. (2017). The effect of resilience on performance and job satisfaction among construction managers in Saudi Arabia. *Global Business and Organizational Excellence*, 36(5), 36–45.
- Zulkafli, N. & Mahbob, M.H. (2020). Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Wacana Sarjana*, 1-11

Zaffar Ahmad Nadaf. (2018). Comparative study on job satisfaction of J&K Bank employees. North Asian *International Research Journal of Social Science & Humanities*, 4 (1), 281-293.