

# Tekanan Dan Prestasi Kerja Semasa Pandemik Covid 19: Satu Kajian Kes Di Politeknik Malaysia

(*Stress And Work Performance During The Covid Pandemic 19: A Case Study Of Malaysian Polytechnic*)

Madiha Hasbullah<sup>1\*</sup>, Masidah Masri<sup>1</sup>, Norhidayah Mohd Salleh<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Jabatan Perdagangan, Politeknik Kota Bharu, Kelantan, Malaysia

\*Pengarang Koresponden: [madiha@pkb.edu.my](mailto:madiha@pkb.edu.my)

Accepted: 15 April 2022 | Published: 1 May 2022

DOI: <https://doi.org/10.55057/jdpg.2022.4.1.11>

---

**Abstrak:** Kajian ini dijalankan bagi mengenalpasti tahap tekanan dengan prestasi kerja dalam kalangan pendidik di Politeknik Malaysia semasa pandemik Covid 19. Skop kajian melibatkan 196 orang responden pensyarah daripada pelbagai jabatan daripada beberapa Politeknik di Malaysia. Kajian adalah berbentuk kuantitatif di mana data diperolehi melalui pengedaran borang soal selidik kepada responden dan dianalisis menggunakan perisian SPSS 19.0. Data di analisis menggunakan peratusan, skor min, ujian t, dan korelasi pearson. Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap tekanan di kalangan tenaga pengajar Politeknik berada di tahap sederhana dengan nilai skor min 2.64 manakala tahap prestasi kalangan tenaga pengajar pula hanya pada tahap tinggi dengan nilai skor min 3.96. Ujian T menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap tekanan mengikut jantina (lelaki/perempuan) dengan nilai  $p > 0.05$ . Korelasi Pearson pula menunjukkan terdapat hubungan negatif yang rendah terhadap tekanan dan prestasi kerja.

**Kata kunci:** tekanan, prestasi kerja

**Abstract:** The objective of this research is to identify the stress level with job performance among the lecturer at Malaysian Polytechnic during Covid 19 pandemic. The scope of the study involved 196 response lecturers from various departments from several Polytechnics in Malaysia. The study is quantitative in nature where data is obtained through the distribution of questionnaires to respondents and analyzed using SPSS 19.0 software. Data were analyzed using percentages, mean scores, t tests, and Pearson's correlations. The results of the study showed that the level of stress among the teaching staff of the Polytechnic was at a moderate level with a mean score value of 2.64 while the level of performance among the teaching staff was only at a high level with a mean score value of 3.96. T test showed no significant difference in stress level by gender (male/female) with a  $p$  value  $> 0.05$ . Pearson correlation shows that there is a low negative relationship between stress and work performance.

**Keywords:** stress, job performance

---

## 1. Pengenalan

Pada tahun 2019, virus Covid-19 telah melanda seluruh dunia termasuk Malaysia. Virus Covid-19 ini telah memberi kesan yang sangat besar kepada semua sektor di seluruh dunia

termasuk juga sektor pendidikan negara kita. Kesan ini menjadikan para pendidik serta pelajar perlu menyesuaikan diri dengan sistem pengajaran dan pembelajaran yang baharu iaitu sistem pengajaran dan pembelajaran secara atas talian dari rumah. Pengajaran dan pembelajaran secara atas talian telah dilaksanakan oleh semua sekolah dan juga institusi pengajian tinggi di Malaysia bermula dari tahun 2020 sehingga 2022. Dengan terlaksananya pengajaran dan pembelajaran secara atas talian, peningkatan beban kerja di kalangan pendidik telah meningkat dari semasa ke semasa dan menyebabkan masalah tekanan kerja kepada setiap pendidik. Tekanan sebagai pendidik pada masa kini telah dijadikan bahan penyelidikan ilmiah dan diperbincangkan (Safwan & Shazaitul, 2020). Pengkaji-pengkaji lepas mendapati bahawa profesion pendidikan adalah bidang kerjaya yang menghadapi tekanan kerja yang tinggi (Kyriacou & Sutcliffe, 1978; Borg & Riding, 1993; Hart et al., 1995; Ali, 2011; Othman & Omar, 2014). Ambotang & Bayong (2018) juga menegaskan bahawa faktor beban tugas dan tekanan kerja pendidik adalah pada tahap yang agak membimbangkan. Dapatan ini membuktikan bahawa tekanan kerja pendidik haruslah diberi perhatian sewajarnya.

Perubahan yang berlaku dalam persekitaran pendidikan akibat Covid 19 telah menyebabkan tekanan kerja menjadi satu fenomena dalam dunia pengajaran, bukan sahaja di Malaysia, tetapi juga di seluruh dunia (Kamarudin & Taat, 2020). Pendidik yang mampu mengurus tekanan mereka dengan betul, dapat menjadikan tekanan itu sebagai satu dorongan serta membantu untuk meningkatkan semangat mereka dan juga meningkatkan kualiti kerja. Menurut Jumahat et al. (2017) serta De Nobile & McCormick (2010), sekiranya pendidik tidak dapat melepaskan tekanan dengan betul, tekanan ini akan menjadi racun dan akan menjejaskan semangat mereka dan juga memberi kesan kepada masalah psikologi, kualiti kerja dan kesihatan mereka. Permasalahan ini harus dibendung untuk menjaga kepentingan institusi pendidikan yang merupakan satu institusi yang sangat penting bagi melahirkan masyarakat yang berjaya dan berdaya maju.

Dalam kajian ini, penyelidik ingin mengkaji tahap tekanan dalam kalangan pensyarah di politeknik, perbezaan tahap tekanan berdasarkan jantina dan juga hubungan tekanan dengan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di Politeknik Malaysia sepanjang pandemik Covid 19.

Objektif secara khususnya adalah:

- a. Menenalpasti tahap tekanan di kalangan pensyarah semasa pandemik Covid 19.
- b. Menenalpasti tahap prestasi kerja di kalangan pensyarah semasa pandemik Covid 19.
- c. Menenalpasti tahap tekanan di kalangan pensyarah berdasarkan jantina semasa pandemik Covid 19.
- d. Menenalpasti hubungan tahap tekanan dengan prestasi kerja pensyarah semasa pandemik Covid 19.

## **2. Ulasan Kajian Lepas**

Semasa pandemik Covid 19, corak pendidikan di Malaysia telah beralih ke arah pengajaran dan pembelajaran atas talian dengan menggunakan pelbagai aplikasi teknologi yang sedia ada (Gunawan et al., 2020). Muhammad et al. (2016) menyatakan bahawa pengajaran dan pembelajaran atas talian adalah penggunaan pelbagai alat teknologi yang berasaskan web untuk pendidikan. Menurut Amala & Geetha (2020), masih ramai pendidik yang kurang mahir menggabungkan pelbagai aplikasi teknologi yang sedia ada dalam pengajaran kelas mereka dengan berkesan. Pelbagai perubahan yang berlaku dalam persekitaran pendidikan sekarang telah menyebabkan fenomena tekanan kerja dalam dunia pengajaran masa kini, bukan sahaja di Malaysia tetapi juga di seluruh dunia (Kamarudin & Taat, 2020).

Statt (1994) telah membuktikan bahawa bidang pendidikan merupakan kerjaya yang paling tertekan dan berhadapan dengan pelbagai cabaran sehingga boleh menyebabkan pelbagai masalah kesihatan yang serius. Barouch Gilbert et al. (2014) dan Larchik & Chance (1997) meneliti pandangan bahawa tekanan kerja yang dialami turut mempengaruhi tingkah laku peribadi seperti prestasi rendah, kualiti kerja, kepuasan kerja, masalah ponteng, prestasi negatif dan kesan fizikal sehingga menyebabkan berlakunya pengabaian tugas. Pada masa akan datang, tekanan seperti ini juga akan mempengaruhi tahap kesihatan mental seperti kemurungan, kegelisahan dan gangguan mental.

Menurut Dr Maszlee Malik, Menteri Pendidikan Malaysia dalam Berita Harian (2018), terdapat sebanyak 4.4 peratus atau 2,123 daripada 48,258 pendidik dikenal pasti mengalami tekanan tahap sederhana tinggi pada tahun 2017. Data ini diperolehi daripada kajian tekanan dalam kalangan pendidik yang dilakukan oleh Kementerian Pendidikan. Hasil kajian ini menunjukkan yang pendidik tidak dilatih untuk menangani faktor tekanan, antaranya isu keluarga, kewangan, pentadbiran, bebanan tugas, tidak mendapat penghargaan serta kekurangan kemahiran dalam menjalankan tugas. Ineme & Ineme (2016) mendapati tekanan kerja yang tidak terkawal boleh mengakibatkan guru menjadi tidak semangat untuk mengajar di sekolah.

### **Tekanan Dan Prestasi Kerja**

Flint (2012) mendefinisikan tekanan sebagai ketegangan fizikal dan psikologi yang berpanjangan untuk suatu masa, yang boleh mengganggu keupayaan seseorang untuk mengendali suatu situasi.

Menurut Sunyoto (2015) tekanan adalah akibat daripada setiap tindakan dan situasi persekitaran yang menyebabkan tuntutan psikologi dan fizikal yang berlebihan terhadap seseorang. Rivai (2006) pula dalam kajiannya menyatakan tekanan kerja adalah keadaan ketegangan yang mewujudkan ketidakseimbangan fizikal dan psikologi yang mempengaruhi emosi, proses pemikiran, dan keadaan seseorang pekerja.

Kesan tekanan pendidik terhadap prestasi kerja telah dikaji secara meluas. Ini dapat dibuktikan melalui kajian-kajian lepas yang mendapati bahawa tekanan mempunyai kesan yang sangat negatif dalam bentuk moral yang rendah, ketidakhadiran pendidik, kualiti pengajaran yang rendah, kepuasan pelajar yang kurang dan perubahan prestasi keseluruhan pendidik (Akhlaq et al., 2010; Bakker et al., 2004; Tahir, 2011). Nurmalasari (2015) dalam kajiannya mendapati tekanan kerja ternyata mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai mereka sebanyak 39.8%.

Sepanjang tahun 2019 sehingga 2022, seluruh negara telah berhadapan dengan masalah pandemik Covid 19. Akibat daripada penularan wabak COVID-19, banyak negara termasuk Malaysia terpaksa mengambil langkah drastik bagi membendung penularan wabak itu. Antara langkah paling drastik yang telah diambil oleh kerajaan Malaysia ialah dengan menguatkuasakan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) bermula pada 18 Mac 2020. Antara intipati utama PKP ialah penutupan semua sekolah dan institusi pengajian tinggi (IPT) dalam negara. Ketika sekolah dan IPT ditutup, kerajaan telah meminta pihak pengurusan sekolah dan IPT melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran secara maya atau dalam talian. Kerajaan juga telah mengumumkan proses pengajaran dan pembelajaran di IPT akan dilaksanakan sepenuhnya secara maya atau dalam talian sehingga hujung tahun 2020 kecuali untuk program dan subjek akademik tertentu. Penularan wabak COVID-19 serta perintah dan arahan yang telah dikeluarkan oleh pihak kerajaan itu sekaligus menjadikan sistem pengajaran

dan pembelajaran secara maya atau atas talian sangat penting dan perlu dikuasai sepenuhnya oleh semua pihak yang berkaitan dalam sektor pendidikan di negara ini iaitu pihak pendidik, pensyarah serta pelajar mereka.

Bagi melaksanakan pengajaran dan pembelajaran secara atas talian, pendidik perlu mahir dalam penggunaan Teknologi Maklumat & Komunikasi (ICT). Tetapi dalam kajian yang dijalankan oleh (Razali et al., 2017) mendapati bahawa tahap kemahiran ICT di kalangan pendidik adalah rendah. Ini kerana pendidik berasa amat sukar dan membuang masa untuk mempelajari kemahiran ICT terutama sekali di kalangan pendidik yang lebih berusia yang hanya biasa dengan kaedah pengajaran dan pembelajaran secara bersemuka. ICT didefinisikan sebagai “bentuk teknologi yang digunakan untuk menghantar, memproses, menyimpan, mencipta, memaparkan, berkongsi atau bertukar maklumat melalui cara elektronik” (Unesco, 2011; Meleisea, 2007).

Obrad (2020) mendapati terdapat hubungan songsang di antara kekangan pekerjaan, tekanan dan penglibatan tugas sebagai pendidik di Romania. Antara penyebab tekanan kepada pendidik di Romania adalah penggunaan teknologi dan peralatan terkini dalam pengajaran atas talian. Tekanan yang dialami oleh para pendidik adalah pada tahap sederhana sehingga tinggi sejak awal Covid 19 melanda negara. Malahan, tekanan yang dihasilkan dalam menyesuaikan diri dengan teknologi terkini mempunyai kesan penyahmotivasi yang paling kuat daripada semua penunjuk-petunjuk lain yang dikaji.

Klapproth et al. (2020) dalam kajiannya mendapati 50% daripada 380 responden pendidik mengalami tekanan pada tahap sederhana ke tinggi dalam pengajaran secara atas talian. Malahan didapati pendidik wanita lebih cenderung menghadapi tekanan berbanding lelaki. Penyelidik juga mencadangkan para pendidik perlu meningkatkan kemahiran penggunaan ICT bagi melancarkan proses pengajaran dan pembelajaran atas talian.

Tekanan kerja boleh menyebabkan kesan yang positif atau negatif kepada individu (Stevenson & Harper, 2006). Secara umumnya, hubungan di antara tekanan dan prestasi kerja, penyelidik mendapati tahap tekanan yang sederhana dan boleh diterima oleh individu akan membantunya meningkatkan prestasi manakala tahap tekanan yang terlampau tinggi pula akan menyebabkan prestasi seseorang itu menurun (Statt, 1994).

Prestasi kerja merupakan ukuran kepada keupayaan seseorang pekerja dalam melaksanakan sesuatu tugas tertentu untuk mencapai matlamat organisasi (Khalid et al., 2012). Menurut Hayati et al. (2004), prestasi kerja adalah kemampuan pekerja untuk mencapai ukuran atau piawai pekerjaan yang telah ditetapkan. Selain itu, seseorang pekerja yang berpuas hati dengan tugasnya dan memenuhi keperluan mereka juga merupakan sebahagian daripada konsep prestasi kerja (Ungku Norulkamar et al., 2005) .

Sesetengah tahap tekanan yang diberikan kepada pekerja boleh memberi motivasi dan mempengaruhi prestasi pekerja. Duxbury & Higgins (2001) menyatakan bebanan tugas yang diberikan kepada pekerja dapat meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan pengalaman pekerja seterusnya dapat meningkatkan prestasi organisasi dari masa ke semasa. Walaubagaimanapun, tahap tekanan yang tinggi boleh memberi kesan sebaliknya iaitu melahirkan pekerja yang kurang cekap dan prestasi kerja yang rendah. Menurut Botha & Pienaar (2006), tekanan kerja yang tidak diuruskan dengan baik boleh memberi kesan negatif kepada individu dan organisasi iaitu pekerja akan kurang bermotivasi dalam pekerjaan, kerap bertukar kerja, enggan bekerjasama, enggan bertolak ansur, sukar menyesuaikan diri,

mempunyai sikap negatif, selalu mengambil cuti sakit dan lain-lain lagi. Keadaan tekanan yang tertekan boleh mendorong seseorang individu itu mempunyai sikap yang tidak elok seperti mengambil dadah, minum minuman beralkohol (Rollinson, 2008). Masalah ini bukan sahaja menjejaskan prestasi kerja, malah memberi kesan kepada produktiviti organisasi dan juga kesihatan.

Menurut Yahaya et al. (2010), tekanan kerja dapat memberikan kesan yang negatif bukan sahaja terhadap kemerosotan kesihatan malah juga kepada prestasi kerja pendidik. Kamarudin (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 seperti kenaikan kadar nadi, tekanan darah tinggi, paras kolestrol yang tinggi dan penyakit jantung. Tekanan juga boleh mendatangkan masalah kesihatan mental seperti kurang motivasi, emosi tertekan, tiada kepuasan kerja dan kurang aspirasi.

Rahani (2015) menunjukkan tekanan amat memberikan kesan yang besar terhadap kesihatan pendidik dan faktor yang mempengaruhi tekanan kepada pendidik ialah masalah interpersonal. Tekanan yang berlebihan boleh menyebabkan emosi seseorang pendidik menjadi kecewa, runsing, letih-lesu dan 'burnout'. Malahan, kesan 'burnout' ini akan mempengaruhi kepuasan kerja yang berkurangan, hubungan pendidik dan murid yang renggang, motivasi pendidik yang berkurangan dan pengurangan keberkesanan dalam memenuhi matlamat pendidikan negara.

### 3. Perbincangan

Bahagian ini akan membincangkan secara terperinci dan menyeluruh tentang data-data yang diperolehi daripada persoalan-persoalan kajian berhubung dengan tekanan dan prestasi kerja pensyarah Politeknik Malaysia sepanjang pandemik Covid 19.

#### 3.1 Keputusan Deskriptif

##### 3.1.1 Data Demografi

Jadual di bawah menunjukkan hasil daripada analisa data yang telah dilakukan oleh penyelidik.

**Jadual 3: Data Demografi**

Item	Peratusan	Kekerapan
<b>Jantina</b>		
Lelaki	32.7%	64
Perempuan	67.3%	132
<b>Jabatan</b>		
Jabatan Kejuruteraan Awam	18.4%	36
Jabatan Kejuruteraan Mekanikal	15.3%	30
Jabatan Kejuruteraan Elektrik	20.4%	40
Jabatan Perdagangan	35.7%	70
Lain-lain Jabatan	10.2%	20
<b>Umur</b>		
Bawah 30 tahun	0.0%	0
31-40 tahun	33.7%	66
41-50 tahun	51.0%	100

51 tahun ke atas	15.3%	30
<b>Taraf Perkahwinan</b>		
Bujang	4.1%	8
Berkahwin	94.9%	186
Janda/Duda/Balu	1.0%	2
<b>Tempoh Perkhidmatan</b>		
0–5 tahun	2.0%	4
6–10 tahun	9.2%	18
11–15 tahun	28.6%	56
16–20 tahun	32.7%	64
21–25 tahun	18.4%	36
25 tahun ke atas	9.2%	18

Jadual di atas menunjukkan bilangan dan peratus subjek kajian mengikut jantina, jabatan, umur, taraf perkahwinan dan tempoh perkhidmatan. Dari segi jantina, seramai 64 orang lelaki (32.7%) dan 132 orang perempuan (67.3%) terlibat dalam penyelidikan yang dijalankan. Bagi umur pula, kebanyakan responden adalah dalam lingkungan umur 41 hingga 50 tahun iaitu sebanyak 51%. Sebahagian besar responden terdiri daripada pasangan yang telah berumahtangga iaitu sebanyak 186 orang (94.9%). Responden yang paling ramai menjawab soal selidik ini terdiri daripada mereka yang telah berkhidmat selama 16 hingga 20 tahun di politeknik.

### 3.1.2 Tahap Tekanan Dan Tahap Prestasi Kerja

Skor min digunakan bagi melihat tahap tekanan dan tahap prestasi kerja pensyarah Politeknik Malaysia sepanjang Pandemik Covid 19.

Jadual 4: Skor Min

Bil	Item	Min	Tafsiran Min
1	Tekanan	2.64	Sederhana
2	Prestasi kerja	3.96	tinggi

Daripada jadual di atas di dapati bahawa tekanan yang dihadapi oleh pensyarah politeknik sepanjang pandemik Covid 19 adalah sederhana dengan skor min 2.64. Walaupun berlaku perubahan dalam norma baharu dalam pengajaran dan pembelajaran, namun tidak memberi kesan tekanan yang tinggi kepada para pensyarah di politeknik. Dapatan ini disokong melalui kajian Sze et al. (2022) dalam kajiannya tentang tekanan dan cabaran guru terhadap norma baharu semasa pandemik Covid 19 di sebuah daerah Negeri Sarawak. Dapatan kajian mendapati bahawa purata nilai skor min bagi tahap tekanan guru adalah 2.36 iaitu pada tahap yang sederhana. Hasil kajian juga mendapati bahawa nilai skor min yang paling tinggi bagi cabaran guru ialah terhadap murid, iaitu 3.62 dan nilai skor min yang paling rendah ialah 2.58, iaitu cabaran dengan keluarga.

Manakala prestasi kerja pensyarah politeknik menunjukkan skor min 3.96 iaitu tinggi. Ini menjelaskan bahawa tiada berlaku penurunan prestasi kerja dengan perubahan norma baharu dalam pengajaran dan pembelajaran. Dapatan ini pula disokong oleh kajian Taul et al. (2021)

yang telah mendedahkan skor min bagi tahap prestasi kerja dalam kalangan pendidik yang dikaji berada pada tahap yang tinggi dengan jumlah 3.86.

### 3.1.3 Tahap Tekanan Berdasarkan Jantina

Ujian t bersandar digunakan untuk melihat sama ada terdapat perbezaan min yang signifikan tahap tekanan mengikut jantina seperti dalam jadual 5 di bawah.

Jadual 5: Ujian t

Jantina	N	min	t	Sig (2 tailed)
Lelaki	64	2.7102	0.781	0.436
perempuan	132	2.6116	0.664	

Min tahap tekanan bagi lelaki (2.7102) lebih tinggi sedikit berbanding min perempuan tahap tekanan bagi perempuan (2.6116). Keputusan statistik t menunjukkan nilai kesignifikan bersamaan 0.436 dan ianya lebih besar dari nilai aras kesignifikan 0.05. Keputusan ini menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan tahap tekanan mengikut jantina. Dapatan ini disokong oleh Kamaruddin (2007) dan Yahaya et al. (2010) dalam kajian yang berkaitan dengan tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah. Analisis ujian-t menunjukkan skor min tahap tekanan kerja pendidik lelaki dan perempuan tidak terdapat perbezaan tahap tekanan kerja antara pendidik lelaki dengan pendidik perempuan. Namun dapatan pengkaji tidak sama dengan dapatan kajian Kamarudin & Taat (2020) yang menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan tekanan antara pendidik lelaki dan perempuan, di mana, pendidik perempuan dilihat lebih berisiko mengalami tahap tekanan kerja yang tinggi berbanding pendidik lelaki.

### 3.1.4 Hubungan Di Antara Tekanan Dan Prestasi Kerja

Korelasi Pearson digunakan untuk menguji sama ada terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan dengan prestasi kerja pensyarah politeknik sepanjang Pandemik Covid 19. Jadual dibawah menunjukkan keputusan yang diperolehi.

Jadual 6: Korelasi Pearson

Item	Analisis korelasi	Kekuatan	Nilai signifikan
Tekanan	-.324**	Lemah	.000 (signifikan)

Korelasi adalah pada tahap 0.01(2-tailed)

Keputusan di atas menunjukkan nilai aras signifikan 0.000 adalah lebih kecil daripada nilai aras signifikan 0.01. Nilai indeks korelasi -0.324 menunjukkan terdapatnya hubungan negatif yang rendah di antara tekanan dan prestasi kerja pensyarah politeknik sepanjang pandemik Covid 19. Dapatan ini disokong oleh dapatan kajian Rahani (2015) yang menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang sangat lemah dan negatif antara faktor-faktor tekanan kerja dengan prestasi kerja. Di samping itu, dapatan kajiannya juga menunjukkan pendidik masih mampu mencapai tahap prestasi kerja yang tinggi walaupun mereka berasa tertekan.

## 4. Kesimpulan

Secara keseluruhannya dapatlah disimpulkan bahawa tahap tekanan yang dihadapi oleh pensyarah politeknik sepanjang pandemik Covid 19 adalah pada tahap sederhana sahaja. Ini menunjukkan bahawa pensyarah tidak mengalami tekanan yang tinggi dengan perubahan norma baharu dalam pendidikan. Manakala prestasi kerja pensyarah tetap berada pada tahap tinggi dan proses pengajaran dan pembelajaran norma baharu berjalan dengan lancar semasa

pandemik Covid 19. Kajian juga menunjukkan tiada perbezaan tekanan antara jantina lelaki dan perempuan. Namun, terdapat hubungan yang signifikan negatif rendah di antara tekanan dan prestasi kerja.

## Rujukan

- Aboagye, E., Yawson, J. A., & Appiah, K. N. (2021). COVID-19 and E-learning: The challenges of students in tertiary institutions. *Social Education Research*, 1-8.
- Akhlaq, M., Amjad, B. M., Mehmood, K., Hassan, S., & Malik, S. (2010). An evaluation of the effects of stress on the job performance of secondary school teachers. *Journal of Law and Psychology*, 1(1), 43-54.
- Ali, R. M. D. R. (2011). Faktor-faktor yang mendorong tekanan kerja (stres) dikalangan guru-guru sekolah menengah di daerah Pasir Puteh (Doctoral dissertation, Open University Malaysia).
- Amala, J. I. J., & Geetha, S. (2020). Surrogation of classroom teachers by artificial intelligence and Google Classroom. *Studies in Indian Place Names (UGC Care Journal)*, 40(30), 4-7.
- Ambotang, A. S., & Bayong, N. (2018). Hubungan antara beban tugas dan tekanan kerja dengan komitmen guru sekolah rendah. *Jurnal Pendidikan Bitara UPSI*, 11, 11-21.
- Apriyanti, D., Syarif, H., Ramadhan, S., Zaim, M., & Agustina, A. (2019, March). Technology-based Google classroom in English business writing class. In *Seventh International Conference on Languages and Arts (ICLA 2018)* (pp. 689-694). Atlantis Press.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(1), 83-104.
- Barouch Gilbert, R., Adesope, O. O., & Schroeder, N. L. (2014). Efficacy beliefs, job satisfaction, stress and their influence on the occupational commitment of English-medium content teachers in the Dominican Republic. *Educational Psychology*, 34(7), 876-899.
- Borg, M. G., & Riding, R. J. (1993). Teacher stress and cognitive style. *British Journal of Educational Psychology*, 63(2), 271-286.
- Botha, C., & Pienaar, J. (2006). South African correctional official occupational stress: The role of psychological strengths. *Journal of Criminal Justice*, 34(1), 73-84.
- De Nobile, J. J., & McCormick, J. (2005). Job satisfaction and occupational stress in Catholic primary schools, a paper presented at the Annual Conference of the Australian Association for Research in Education. Sydney, November 27th–December 1st.
- De Nobile, J. J., & McCormick, J. (2010). Occupational stress of Catholic primary school staff: A study of biographical differences. *International Journal of Educational Management*.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2001). *Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need To Go?* CPRN Discussion Paper.
- Flint, R. W. (2012). *Practice of sustainable community development: a participatory framework for change*. Springer Science & Business Media.
- Ghafar, M. N. A. (2003). Reka bentuk tinjauan soal selidik pendidikan. *Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia*.
- Gunawan, G., Suranti, N. M. Y., & Fathoroni, F. (2020). Variations of models and learning platforms for prospective teachers during the COVID-19 pandemic period. *Indonesian Journal of Teacher Education*, 1(2), 61-70.
- Hart, P. M., Wearing, A. J., & Conn, M. (1995). Conventional wisdom is a poor predictor of the relationship between discipline policy, student misbehaviour and teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, 65(1), 27-48.



- 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.
- Hizan, N. S. S., & Rodzalan, S. A. (2020). Hubungan antara Pengurusan Masa dengan Tekanan Kerja dalam kalangan Guru Sekolah Menengah di Melaka. *Research In Management Of Technology And Business*, 1(1), 92-103.
- Ineme, K. M., & Ineme, M. E. (2016). Impact of job satisfaction and burnout on attitudes towards strike action among employees of a Nigerian university. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(6), 664-675.
- Jumahat, T., Noor, F. M., & Ibrahim, M. B. (2017). Faktor-faktor penentu stres dalam kalangan guru: Sekolah rendah Mubaligh di Kuala Lumpur. *JuKu: Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, 1(2), 1-11.
- Kamarudin, S. B., & Taat, M. S. (2020). Pengaruh Faktor-faktor Tekanan Kerja dalam kalangan Guru di Sekolah Menengah: Satu Analisis Persamaan Struktur (SEM-PLS). *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(11), 104-115.
- Kamarudin, S. B., & Taat, M. S. (2020). Faktor tingkah laku pelajar, kekangan masa, beban tugas dan tekanan kerja dalam kalangan guru. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(9), 114-124.
- Kamarudin, H. (2013). *Faktor tekanan kerja dalam kalangan kakitangan MAINS Holding Sdn Bhd-FASS Final Project (Psychology)*.
- Kamaruddin, K. (2007). Tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah. *Jurnal Kemanusiaan*, 5(2).
- Kelly, A. L., & Berthelsen, D. C. (1995). Preschool teachers' experiences of stress. *Teaching and Teacher Education*, 11(4), 345-357.
- Khalid, A., Zafar, A., Zafar, M. A., Saqib, L., & Mushtaq, R. (2012). Role of supportive leadership as a moderator between job stress and job performance. *Information Management and Business Review*, 4(9), 487-495.
- Khan, A., Shah, I. M., Khan, S., & Gul, S. (2012). Teachers' stress, performance & resources. *International Review of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 10-23.
- Klapproth, F., Federkeil, L., Heinschke, F., & Jungmann, T. (2020). Teachers' Experiences of Stress and Their Coping Strategies during COVID-19 Induced Distance Teaching. *Journal of Pedagogical Research*, 4(4), 444-452.
- Konting, M. M. (2004). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). A model of teacher stress. *Educational studies*, 4(1), 1-6.
- Larchick, R., & Chance, E. W. (1997). Teacher performance and personal life stressors: Implications for urban school administrators. In *National forum of teacher education journal* (Vol. 7, pp. 3-13). MCNEESE STATE UNIVERSITY.
- Mallow, M. S. (2016). Occupational stress in Malaysia: Causes, effects & possible solutions. In *Socioint16: 3rd International Conference On Social Sciences And Humanities*. INT Organization Center Acad Research.
- Meleisea, E. L. L. I. E. (2007). *The UNESCO ICT in education programme*. Bangkok, Thailand: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Muhammad, A., Ghalib, M. F. M. D., Ahmad, F., Naveed, Q. N., & Shah, A. (2016). A study to investigate state of ethical development in e-learning. *J. Adv. Comput. Sci. Appl*, 7(4), 284-290.
- Nurmalasari, A. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, 1(3), 102-114.
- Othman, N., & Omar, H. M. (2014). Beban tugas dan motivasi pengajaran guru di sekolah menengah daerah Ranau. *Jurnal Pemikir Pendidikan*, 5.
- Radha, R., Mahalakshmi, K., Kumar, V. S., & Saravanakumar, A. R. (2020). E-Learning during lockdown of Covid-19 pandemic: A global perspective. *International journal of control*

- and automation, 13(4), 1088-1099.
- Rahani, Z. M. (2015). Hubungan antara faktor tekanan dengan kesan tekanan dan prestasi kerja guru di sekolah menengah daerah Kota Tinggi, Johor (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Razali, N. Z., Bahador, Z., & Saidon, M. K. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi penggunaan vle frog dalam kalangan guru di sekolah menengah. *Proceedings of the ICECRS*, 1(1), 1023-1032.
- Rollinson, D. (2008). *Organisational behaviour and analysis: An integrated approach*. Pearson Education.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioral sciences* [by] John T. Roscoe.
- Rusdiana, A., Suryana, Y., Hidayat, A., & Mu'in, A. (2020). POE2WE Learning Management Based on Google Classroom Blended Learning (Alternative Models in Learning during WFH Pandemic Covid-19). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(08), 4994-5005.
- Obrad, C. (2020). Constraints and consequences of online teaching. *Sustainability*, 12(17), 6982.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*, Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Sokal, L. J., Eblie Trudel, L. G., & Babb, J. C. (2020). Supporting teachers in times of change: The job demands-resources model and teacher burnout during the COVID-19 pandemic.
- Statt, D. A. (1994). *Psychology and the World of Work*. NYU Press.
- Stevenson, A., & Harper, S. (2006). *Workplace stress and the student learning experience. Quality assurance in education*.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sze, W. Y., Surat, S., & Amat, S. (2022). Tekanan dan Cabaran Guru Terhadap Norma Baharu Semasa Pandemik Covid-19 di Sebuah Daerah Negeri Sarawak. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 7(1), 230-239.
- Tahir, A. Q. (2011). Effectiveness of teaching stress on academic performance of college teachers in Pakistan. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(3), 123-129.
- Taul, Z. A., Khairuddin, M., & Abdullah, J. B. (2021). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja dalam kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Kawasan Pedalaman, Sabah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(8), 249-260.
- Unesco, I. C. T. (2011). *Competency framework for teachers*. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Ungku Norulkamar, U. A., Ebi Shahrin, S., Ruzita, S., dan Wan Khairuzzaman, W. I. (2005). *Tabiat Organisasi*. Malaysia: Prentice Hall
- Yahaya, A., Ramli, J., & Ismail, M. (2010). Stres Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah Di Empat Buah Negeri D Malaysia. *Journal of Educators & Education/Jurnal Pendidik dan Pendidikan*, 25.
- Berita Harian. "Peratus guru stres," Diakses 16 Februari, 2022, <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2018/08/467001/44-peratus-guru-stres>