

KELAZIMAN PUNCA TEKANAN PENSYARAH DI UNIVERSITI AWAM MALAYSIA

(Common Causes of Stress among Lecturers in Public University in Malaysia)

Khairunesa Isa, Wan Hanim Nadrah Wan Muda, Laily Paim, Khadijah Alavi, Jalihah Md. Shah & Nor Aisah Jamil

ABSTRAK

Profesion sebagai seorang ahli akademik menyebabkan pensyarah terikat kepada skop tugas yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran, penyelidikan, penerbitan, perundingan, dan memberi khidmat kepada masyarakat. Semua skop tugas ini mempunyai beban tertentu yang perlu dicapai. Namun, kadang kala skop tugas tersebut menyebabkan beban berlebihan yang boleh menyebabkan tekanan kepada pensyarah. Kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti tahap stres pensyarah Malaysia dan penyebab utama stres di kalangan mereka. Di samping itu, hubungan antara faktor penyebab kepada tekanan pensyarah turut dikaji. Seramai 609 pensyarah dari empat universiti awam Malaysia telah dipilih secara rawak sebagai responden kajian. Dapatan kajian menunjukkan bahawa pensyarah di universiti awam Malaysia mengalami stres pada tahap rendah. Tiga faktor utama telah dikenalpasti menjadi kelaziman penyebab tekanan kepada pensyarah ialah faktor universiti, faktor sosial dan faktor individu. Selain itu, beban kerja, persekitaran kerja, jaringan kenalan, kesihatan dan faktor kewangan juga dilihat sebagai kelaziman utama yang menyumbang kepada isu tekanan pensyarah. Hasil kajian ini boleh digunakan untuk menentukan program intervensi yang tepat sebagai strategi mengatasi tekanan dan mengekalkan kebahagiaan para pensyarah di tempat kerja juga dalam kehidupan mereka.

Kata kunci: Tekanan, Pensyarah, Universiti Awam Malaysia, Skop Kerja, Punca.

ABSTRACT

The profession as an academic causes the lecturers to be tied with the jobscope related to teaching and learning, research, publication, consultation, and services to the community. All these jobscope have a specific load to be achieved. However, the jobscope are sometimes cause an overload which then lead to a stressful among the lecturers. This study was conducted to identify the level of stressful felt by the Malaysian lecturers and the main causes of stress among them. In addition, the correlation between the causative factors due to lecturers' stressful was also been studied. A total of 609 lecturers from four Malaysian public universities were randomly selected as the respondents. The findings show that lecturers in Malaysian public universities experience low levels of stress. Three main factors that have been identified as the common causes of stress among lecturers to lecturers are university factors, social factors and individual factors. In addition, the workloads, working environment, the contact networking,,

health and financial factors are also seen as the main norms that contribute to the issue of stress among the lecturers.

Keywords: Stress, Lecturer, Public university in Malaysia, Jobscope, Cause.

PENGENALAN

Globalisasi dan revolusi industri yang berlaku menuntut negara untuk melakukan transformasi dalam pelbagai sektor termasuk sektor pendidikan. Keadaan ini akan mempengaruhi cara ahli akademik bekerja dalam memastikan matlamat organisasi untuk melahirkan sumber manusia iaitu pelajar yang berkemahiran tinggi selari dengan keperluan pasaran masa hadapan dapat dicapai. Ahli akademik merupakan sumber penting dalam sistem pengajaran dan pembelajaran. Pada peringkat pengajian tinggi, ahli akademik atau pensyarah mempunyai tanggungjawab utama untuk memastikan pelajar bersedia untuk memenuhi keperluan pasaran kerja. Dalam aspek ini, pensyarah akan memastikan bahawa pelajar mempunyai tahap kompetensi yang tinggi selain mempunyai kemahiran yang baik. Selain pengajaran dan pembelajaran, ahli akademik juga terikat dengan keperluan untuk penulisan, penerbitan, penyelidikan dan perkhidmatan masyarakat. Pensyarah juga harus menjadi model peranan kepada pelajar dengan menunjukkan contoh yang baik kerana semua yang dilakukan oleh pensyarah sentiasa menarik perhatian pelajar.

Dalam konteks sistem pendidikan tinggi di Malaysia, pensyarah terikat dengan tujuh (7) skop tugas atau dikenali sebagai 7P iaitu pengajaran dan pembelajaran, penerbitan, penyeliaan, penyelidikan, perundingan, penulisan dan juga perkhidmatan sosial kepada masyarakat (Zaini, 2012). Semua skop tugas boleh dan perlu dilakukan di peringkat kebangsaan dan antarabangsa namun pencapaian di peringkat antarabangsa akan mencatatkan merit yang lebih tinggi berbanding di peringkat kebangsaan. Selain itu, pensyarah juga turut terikat dengan tugas-tugas pentadbiran seperti menjadi ahli dalam jawatankuasa tertentu, ahli dalam persatuan dan memegang jawatan giliran dalam struktur pentadbiran universiti. Walaupun setiap skop tugas mempunyai nilai pemberat yang berbeza untuk dicapai, namun ia memerlukan pensyarah untuk memberikan komitmen yang tinggi dalam setiap skop terutama dari segi pengurusan masa dan kualiti output yang dihasilkan. Semua tanggungjawab ini boleh memberi tekanan kepada pensyarah manakala tekanan pula boleh menyebabkan ketegangan terhadap aspek psikologi, fisiologi dan tingkah laku. Tekanan adalah konflik yang dialami oleh seseorang. Tekanan dalam organisasi berlaku apabila kerja yang diperlukan tidak sepadan dengan keupayaan, sumber dan keperluan pekerja. Pekerja organisasi yang mempunyai tekanan akan mempunyai perubahan dalam tingkah laku dan memberi kesan buruk terhadap aspek kesihatan diri dan organisasi (Ma'rof, 2001). Tekanan yang berpanjangan akan menjejaskan aspek fizikal individu namun ia bergantung kepada reaksi individu dalam menghadapi tekanan. Ormrod (2013) menyatakan bahawa individu yang berada dalam krisis akan menghasilkan tekanan apabila mereka terus berada dalam keadaan bimbang dan keadaan ini akhirnya boleh menyebabkannya kehilangan tumpuan dalam rutin kehidupan yang dilakukan. Individu yang tidak mampu bertahan dengan tekanan yang dihadapi boleh menyebabkan penyakit jantung dan gangguan *Muskuloskeletal* iaitu

sejenis penyakit gangguan sistem saraf, sendi, ligamen, otot dan tendon dalam jangka masa panjang. Data penyakit gangguan *Muskuloskeletal* dari 1995 hingga 2009 menunjukkan peningkatan yang ketara daripada 77 kes pada tahun 2008 kepada 161 kes pada tahun 2009.

Menurut Schermerhorn et al. (2005), individu boleh mengalami *burn out* iaitu keadaan emosi, mental dan keletihan fizikal yang disebabkan oleh tekanan berlebihan yang berpanjangan jika mengalami tekanan dalam jangka masa yang lama (MOH, 2020). Keadaan ini seterusnya menyebabkan tekanan imunisasi individu menjadi lemah yang mana akhirnya menyebabkan individu lebih mudah diserang pelbagai penyakit. Tekanan juga boleh menyebabkan individu kerap membuat kesilapan dan menjadi cuai semasa menjalankan tugas sehingga akhirnya membawa kepada kemalangan, kualiti produk yang rendah dan menjejaskan sistem kerja dan prestasi organisasi (Join et al., 2012). Disebabkan beberapa keadaan tersebut, satu kajian dijalankan untuk mengenalpasti tahap tekanan pensyarah Malaysia termasuk kelaziman penyebab utama tekanan dalam kalangan pensyarah. Di samping itu, hubungan antara faktor penyebab dan tahap tekanan pensyarah juga akan dikaji.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Rahim & Yatim (2017), terdapat beberapa faktor yang boleh mempengaruhi tahap emosi ahli akademik dan bukan akademik seperti tidak mendapat pengiktirafan atas pencapaian yang dicapai dan kadar gaji yang tidak selaras dengan beban kerja yang diberikan oleh majikan. Kesemua faktor tersebut boleh memberi kesan kepada aspek psikologi dan fizikal pekerja. Lyubomirsky et al. (2005) dan Pressman & Cohen (2005) berpendapat faktor-faktor seperti yang disebutkan oleh Rahim & Yatim (2017) akan menyebabkan pekerja di sesebuah organisasi untuk lebih mudah—berasa tidak berpuas hati semasa menjalankan tugas dan cenderung untuk mengalami kemurungan, penyakit mental, keyakinan diri yang rendah dan melakukan salah tingkah laku semasa bersosial.

Estes & Wang (2008) dalam kajiannya menyatakan bahawa kesan kemurungan akan menyebabkan tekanan yang akhirnya memberi kesan kepada kesejahteraan individu dan prestasi organisasi. Kesan-kesan lain yang mungkin akan timbul adalah seperti tidak berasa gembira semasa melakukan pekerjaan, mudah merasa sedih, berasa kosong, terdesak, perasaan tidak dihargai, menjadi pemarah dan mudah cemas. Apa yang ditakuti, jika seseorang individu berada dalam keadaan tekanan yang berterusan, individu tersebut mungkin kehilangan minat untuk bekerja, tidak dapat menumpukan perhatian, kehilangan selera makan dan cuba untuk membunuh diri (Aziz, 2014). Hasil dapatan dalam kajian kebahagiaan staf di salah sebuah universiti awam di Selatan Malaysia pada tahun 2019 mendapati dalam kekerapan mengambil cuti sakit, perbelanjaan perubatan yang tinggi, datang lewat ke pejabat, ponteng kerja, *skizofrenia* melakukan kerja sambil dan mengambil cuti tahunan yang berlebihan bahawa indikator antara gejala bahawa kakitangan universiti sedang mengalami tekanan di tempat kerja (Isa et al., 2019).

Punca tekanan yang berlaku di organisasi boleh dilihat dari pelbagai aspek termasuk beban kerja yang berlebihan, peranan pekerja yang tidak jelas, skop kerja yang tidak tersusun, pengurusan organisasi yang tidak cekap, tidak ada kepimpinan yang baik, kelemahan dalam sistem komunikasi, cabaran semasa bekerja dan desakan keperluan untuk meningkatkan taraf

hidup pekerja (Yurtkorub, 2013). Persekitaran fizikal kerja seperti stesen kerja yang tidak ergonomik dan beban kerja yang tidak konsisten juga boleh memburukkan lagi masalah tekanan di tempat kerja (Zafir & Fazilah, 2010) kerana pekerja menghabiskan keseluruhan masa bekerja di tempat kerja.

Tajudeen (2004) dan Cooper & Marshall (1978) dalam teori mereka menyatakan bahawa tekanan di tempat kerja adalah disebabkan oleh faktor persekitaran di tempat kerja seperti hubungan dengan rakan kerja, bekerja secara bersendirian, struktur dan iklim organisasi. Elemen perhubungan di organisasi merujuk kepada aspek hubungan dengan kakitangan terutama dengan rakan sekerja manakala struktur dan iklim organisasi pula boleh dirujuk sebagai kurang penglibatan antara ahli organisasi, komunikasi yang lemah dan tidak mempunyai rasa kepunyaan dan dipunyai organisasi. Keadaan ini jika berlaku secara berterusan boleh memberi tekanan kepada individu sekiranya mereka gagal mengawal tekanan tersebut. Manakala tekanan dan ketegangan yang berpanjangan pula akan membawa kepada masalah kesihatan fizikal dan mental seperti kenaikan kadar denyutan nadi, tekanan darah tinggi, tahap kolesterol yang tinggi dan penyakit jantung. Selain itu, individu juga akan berhadapan dengan masalah psikologi yang lain seperti kurang bermotivasi, emosi mudah berubah, tiada kepuasan dalam bekerja dan kurang inspirasi.

Dalam satu kajian yang dijalankan oleh Akinmayowa & Kadiri (2016) pula mendapati bahawa beban kerja akademik, isu berkaitan pelajar, penyelidikan dan pembangunan kerjaya, hubungan interpersonal, isu berkaitan pentadbiran telah dikenali sebagai faktor yang signifikan menyumbang kepada tahap stres ahli akademik. Yusoff et al.,(2013) dalam kajiannya pula mendapati penyebab kepada tekanan dalam kalangan pensyarah universiti adalah disebabkan oleh beban kerja yang terlalu banyak, sistem pengudaraan pejabat yang tidak baik, persekitaran kerja yang bising, beberapa masalah utama universiti, dewan kuliah yang tidak mencukupi, terlalu perlu mengikuti keperluan institusi, konflik peranan, peranan, nilai hubungan peribadi dan sistem kepercayaan yang rendah (Yusoff et al., 2013). Sementara itu, Ahmed et al. (2014) menegaskan bahawa beban kerja, konflik peranan dan ganjaran kewangan yang tidak mencukupi adalah punca utama tekanan timbul di kalangan pekerja dalam sektor pendidikan tinggi, yang mana keadaan ini akan mengurangkan prestasi kerja mereka. Masuku & Muchemwa (2015) pula berpendapat dengan menyatakan bahawa tempat kerja hari ini telah meningkatkan tahap tekanan yang berkaitan dengan kerja dan menyumbang kepada pelbagai masalah kepada individu pekerja dan juga organisasi.

Institusi pengajian tinggi seperti universiti, politeknik (Jolen, 2001) dan kolej komuniti (Diana, 2011) juga menghadapi situasi yang sama mengenai isu tekanan di tempat kerja. Keadaan ini didapati berpunca dari sumber yang sama seperti beban kerja, kekangan masa, kekurangan peluang promosi, pengiktirafan yang tidak mencukupi, gaji yang tidak mencukupi, perubahan peranan kerja yang keterlaluan, penyertaan dalam pengurusan yang tidak mencukupi, fasiliti dan belanjawan yang tidak mencukupi dan interaksi antara pelajar (Gillespie et al., 2001). Selain itu, terdapat juga kajian-kajian lain yang mendapati bahawa sumber penyumbang kepada tekanan ahli akademik di institusi pengajian tinggi adalah seperti kerja yang berorientasikan teknologi (Schuldt & Totten, 2008), beban kerja, skop kerja dan kepimpinan (Isa et al., 2019), pengalaman dan skop kerja (Dua, 1994) dan persekitaran kerja (Zafir & Fazilah, 2010).

METODOLOGI KAJIAN

Kajian tinjauan menggunakan kaedah kuantitatif ini dijalankan di tiga kategori universiti awam di Malaysia iaitu Universiti Fokus, Universiti Komprehensif dan Universiti Penyelidikan. Seramai 609 responden telah terpilih secara rawak melalui edaran borang soal selidik yang dibuat. Borang soal selidik dibina berdasarkan beberapa kajian lepas yang menggunakan kaedah kuantitatif dan kualitatif. Ujian pra dan ujian rintis telah dilakukan ke atas soal selidik yang dibina. Berdasarkan keputusan ujian pra dan ujian rintis, beberapa pindaan item telah dibuat dan set akhir soal selidik telah digunakan dalam kajian ini (Alavi et al., 2020).

Soal selidik ini dibahagikan kepada tiga bahagian di mana Bahagian A berkaitan dengan demografi responden, Bahagian B untuk mengukur tahap tekanan pensyarah dan Bahagian C bertujuan untuk menyenaraikan kedudukan kelaziman utama penyumbang tekanan pensyarah. Soal selidik ini memfokuskan kepada tiga domain penyumbang utama tekanan terhadap pensyarah iaitu domain universiti, sosial dan individu. Skala Likert empat markat iaitu 1-sangat tidak bersetuju, 2-tidak bersetuju, 3-bersetuju dan 4-sangat bersetuju telah digunakan dalam kajian ini. Dapatan data di dalam kajian ini dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package For Social Sciences (SPSS) version 23.0*.

Data kajian dianalisis secara diskriptif dan inferensi. Analisis deskriptif digunakan untuk menentukan tahap dan faktor penyumbang kepada tekanan pensyarah manakala analisis inferensi digunakan untuk menentukan hubungan antara faktor penyumbang dan tahap tekanan pensyarah. Ujian analisis kebolehpercayaan menunjukkan bahawa nilai Alpha untuk semua pembolehubah kajian ini adalah 0.907. Menurut Sekaran, (2009), jika nilai ujian kebolehpercayaan adalah > 0.7 , ia menunjukkan bahawa item-item tersebut boleh diterima dan dipercayai. Skor min bagi setiap pemboleh ubah pula dibahagikan kepada tiga kategori iaitu nilai min rendah, sederhana dan tinggi seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 1.

Jadual 1: Nilai Skor Min

Skor	Nilai min
1.00 – 2.33	Rendah
2.34 – 3.66	Sederhana
3.67 – 5.00	Tinggi

DAPATAN DAN PERBINCANGAN

i) Demografi Responden

Kajian ini melibatkan seramai 609 pensyarah dari universiti awam terpilih yang dipilih secara rawak. Responden yang terlibat merupakan warganegara Malaysia. Daripada jumlah tersebut seramai 342 responden adalah pensyarah perempuan dan selebihnya adalah pensyarah lelaki ($n=267$). Majoriti responden adalah Melayu ($n=520$) diikuti Lain-lain ($n=49$), Cina ($n=34$) dan hanya 6 orang sahaja dari etnik India yang terlibat dalam kajian ini. Analisis juga menunjukkan

hampir semua responden adalah beragama Islam (n=550), diikuti Kristian (n=35), Buddha (n=23) dan Hindu (n=1). Bagi kategori universiti, Universiti Fokus mencatatkan penglibatan responden kajian yang agak tinggi iaitu 242 responden manakala Universiti Komprehensif dan Universiti Penyelidikan masing-masing seramai 188 dan 179 orang.

Jadual 2: Analisis Demografi Responden

<i>Kategori</i>	<i>Kekerapan</i>	<i>Peratusan (100%)</i>
Gender		
Lelaki	267	43.8
Perempuan	342	56.2
<i>Jumlah</i>	<i>609</i>	<i>100</i>
Etnik		
Melayu	520	85.4
Cina	34	5.6
Lain-lain	49	8.0
India	6	1.0
<i>Jumlah</i>	<i>609</i>	<i>100</i>
Agama		
Muslim	550	90.3
Buddha	23	3.8
Kristian	35	5.7
Hindu	1	0.2
<i>Jumlah</i>	<i>609</i>	<i>100</i>
Kategori Universiti		
Universiti Fokus	242	40
Universiti Komprehensif	188	30.7
Universiti Penyelidikan	179	29.3
<i>Jumlah</i>	<i>609</i>	<i>100</i>

ii) Tahap Tekanan Pensyarah

Jadual 3 menunjukkan tahap tekanan pensyarah di Malaysia adalah pada tahap rendah dengan nilai min 2.25. Dapatan ini secara tidak langsung menunjukkan pensyarah di universiti awam Malaysia tidak berhadapan dengan konflik atau ketegangan yang kritikal semasa di tempat kerja; atau boleh jadi juga pensyarah di universiti awam Malaysia mampu mengawal tekanan yang dihadapi dengan baik. Berdasarkan tiga domain yang diukur, domain sosial didapati menjadi penyumbang tertinggi walau pun dalam skor sederhana dengan nilai min = 2.230 diikuti domain universiti (min = 2.146) dan domain individu (min = 2.043). Walaupun pensyarah berhadapan dengan tahap tekanan yang rendah namun, dapatan menunjukkan pensyarah lebih mudah berasa tertekan disebabkan oleh faktor beban kerja dan aktiviti kerja (min=2.883) di organisasi diikuti oleh faktor persekitaran kerja dan stesen kerja dengan nilai min = 2.8209. Menurut Zafir dan Fazilah (2010), stesen kerja ergonomik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kebahagiaan dan tahap tekanan pekerja. Walau bagaimanapun, spesifikasi pekerjaan hanya

memberikan sedikit kesan kepada tekanan pensyarah dengan nilai min 1.973. Sementara itu, kepemimpinan (min = 2.256) dan pendapatan dan pampasan (min = 2.042) hanya mempunyai sedikit sumbangan tekanan kepada pensyarah.

Domain sosial telah dikenal pasti sebagai faktor utama yang menyumbang kepada tekanan para pensyarah (min = 2.230). Sebagai sebahagian daripada aktiviti kerja sebagai pensyarah, elemen jaringan kerjasama didapati mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap tekanan pensyarah dengan nilai min = 2.493. Walau bagaimanapun, hubungan persahabatan dan sosial hanya memberikan tekanan yang rendah kepada pensyarah dengan nilai min = 2.030. Keadaan ini boleh jadi disebabkan oleh elemen rangkaian kerjasama yang dilakukan lebih banyak berdasarkan hubungan pekerjaan manakala persahabatan dan hubungan sosial pula lebih berasaskan sosialisasi yang tidak memfokus kepada konteks pekerjaan.

Sementara itu, domain individu didapati mempunyai pengaruh yang rendah terhadap tekanan pensyarah dengan nilai min = 2.043. Faktor kesihatan dan peribadi menunjukkan pengaruh yang tinggi terhadap tekanan pensyarah (min = 2.287) berbanding agama (min = 1.910) dan kewangan (min = 1.932). Hasil ini menunjukkan bahawa pensyarah yang mempunyai amalan kewangan dan nilai keagamaan yang baik adalah kurang cenderung untuk mengalami tekanan.

Jadual 3: Nilai Min Tahap Tekanan Pensyarah

Item	Skor Min	Sisihan piawai
(A) Universiti		
Beban Tugas Dan Aktiviti Kerja	2.8823	.44377
Persekitaran Kerja Dan Ruang Kerja	2.8209	.75451
Pendapatan dan Pampasan	2.0423	.78479
Kepimpinan	2.2568	.79727
Spesifikasi Kerja	1.9733	.73203
	2.146	
(B) Sosial		
Sokongan Keluarga	2.1693	.71293
Persahabatan dan Perhubungan Sosial	2.0307	.76914
Jaringan Kerjasama	2.4939	.82751
	2.230	
(C) Individu		
Keagamaan	1.9107	.67629
Kewangan	1.9322	.64710
Kesihatan dan Keperibadian	2.2875	.66232
	2.043	
Jumlah Skor Min (A+b+C)	2.2545	.49280

Jadual 4 seterusnya menunjukkan bahawa ketiga-tiga domain yang diukur mempunyai hubungan dengan tahap tekanan pensyarah. Relatifnya dapatan ini menunjukkan bahawa domain universiti ($r = .905^{**}$), domain sosial ($r = .907^{**}$) dan domain individu ($r = .792^{**}$) mempunyai hubungan yang signifikan dengan tahap tekanan pensyarah. Dapatan ini bagaimanapun berbeza dengan kebanyakan dapatan kajian lepas yang menyatakan tahap tekanan pensyarah berada pada

tahap sederhana (Isa et al., 2019). Analisis ini seterusnya menunjukkan bahawa sungguh pun setiap domain menyumbang kepada tekanan pensyarah namun ia berada pada tahap signifikan yang berbeza.

Jadual 4: Korelasi Domain Penyumbang Terhadap Tahap Tekanan Pensyarah

Responden	Korelasi	Universiti	Sosial	Individu
Tahap Tekanan Pensyarah	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.905**	.907**	.792**
	N	609	609	609

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

iii) Kedudukan Penyebab Kelaziman Utama Tekanan Pensyarah

Jadual 5 menunjukkan kedudukan penyebab kelaziman utama terhadap tahap tekanan pensyarah berhubung domain universiti. Berdasarkan analisis, faktor kelaziman utama yang paling banyak memberi tekanan kepada pensyarah di Malaysia adalah terlalu banyak tugas *ad-hoc* yang diberikan kepada pensyarah (min = 3.38), stesen kerja pensyarah yang membosankan (min = 2.47), ruang stesen kerja pensyarah tidak mempunyai kemudahan yang mencukupi (min = 2.89), spesifikasi pekerjaan menjadikan emosi pensyarah mudah terganggu (min = 2.78) dan terlalu banyak Petunjuk Prestasi Utama (KPI) universiti yang perlu dicapai di mana faktor-faktor tersebut telah menyebabkan perancangan kerjaya pensyarah terganggu (min = 2.50). Terlalu banyak tugas *ad-hoc* yang diberikan kepada pensyarah adalah faktor pertama diikuti dengan stesen kerja pensyarah yang membosankan sebagai kelaziman kedua, ruang stesen kerja pensyarah tidak mempunyai kemudahan yang mencukupi sebagai kelaziman ketiga, spesifikasi pekerjaan menjadikan emosi pensyarah mudah terganggu sebagai kelaziman keempat dan terlalu banyak Indikator Prestasi Utama universiti perlu dicapai dilihat sebagai faktor utama yang memberi tekanan kepada responden. Menyokong dapatan ini, Danku et al. (2017) juga berpendapat bahawa faktor beban kerja dan persekitaran kerja menjadi penyebab utama kepada tekanan pensyarah. Sementara itu, Ahmad & Alam (2016) dari kajiannya pula mendapati bahawa stesen kerja ergonomik mempunyai kaitan yang signifikan dengan kebahagiaan pekerja di tempat kerja.

Walau bagaimanapun, hasil kajian menunjukkan bahawa mencari peluang penyelidikan dengan pihak berkepentingan (min = 1.68) dan pensyarah lebih suka melakukan khidmat masyarakat daripada penerbitan (min = 2.00) tidak benar-benar mempengaruhi tahap tekanan responden. Penemuan ini serupa dengan kajian yang dilakukan oleh Ismail & Arma (2016) yang mendapati bahawa sumber untuk geran penyelidikan mempunyai sumbangan yang rendah terhadap tekanan dengan nilai min 1.90 (Ismail & Arma, 2016). Manakala faktor kenaikan gaji (min = 1.98) dan pakej pampasan yang tidak komprehensif (min = 2.00) pula didapati menjadi kelaziman yang rendah terhadap tekanan pensyarah seperti yang dinyatakan oleh Danku et al. (2017) bahawa kelewatan membayar gaji dan ganjaran wang yang tidak mencukupi juga dikenal pasti sebagai penyumbang kepada tekanan dalam kalangan pensyarah.

Jadual 5: Kelaziman Utama Penyumbang Tekanan Pensyarah dari Domain Universiti

Domain Universiti	Min	Kedudukan
Beban Tugas Dan Aktiviti Kerja		
1. Spesifikasi kerja saya membuatkan emosi saya mudah terganggu.	2.78	4
2. Terlalu banyak kerja berbentuk <i>ad-hoc</i> diberikan kepada saya.	3.38	1
3. Terlalu banyak KPI universiti hendak dicapai menyebabkan perancangan kerjaya saya terganggu.	2.50	5
Persekitaran Kerja Dan Ruang Kerja		
1. Ruangan kerja saya tidak mempunyai kemudahan yang mencukupi.	2.89	3
2. Ruangan kerja saya membosankan	3.07	2
3. Saya selalu terpaksa meminjam peralatan kerja dari rakan kerja lain	2.47	6
Pendapatan Dan Pampasan		
1. Gaji yang diterima tidak mencukupi untuk sara hidup.	2.16	11
2. Saya tidak bersetuju dengan sistem kenaikan gaji.	1.98	13
3. Pakej pampasan yang disediakan tidak bersifat komprehensif	2.00	12
Kepimpinan Ketua		
1. Ketua saya seorang yang autokratik	2.18	10
2. Ketua tiada pendirian dalam membuat keputusan	2.30	7
3. Ketua kerap menggunakan bahasa kasar terhadap subordinat	2.29	8
Spesifikasi Kerja		
1. Menyemak tugasan pelajar adalah perkara terakhir dilakukan dalam senarai tugas saya.	2.24	9
2. Saya berasa tertekan apabila diminta mencari peluang penyelidikan bersama pemegang taruh.	1.68	14
3. Saya lebih memilih melakukan aktiviti khidmat masyarakat berbanding menulis sebuah buku.	2.00	12

Berdasarkan Jadual 6, analisis menunjukkan ‘saya tidak suka berurusan dengan rakan-rakan lain yang tidak bersetuju dengan saya’ (min = 2.76), ‘sangat sukar untuk mencari rakan dari universiti lain untuk menjalankan urusan yang berkaitan dengan pekerjaan’ (min = 2.59), ‘beban kerja di rumah merosakkan tumpuan saya ketika berada di tempat kerja’ (min = 2.47), ‘keluarga tidak memahami komitmen saya di tempat kerja’ (min = 2.40) dan ‘saya telah melihat sebagai ancaman kepada rakan sekerja yang lain’ (min = 2.19) adalah penyumbang utama terhadap tekanan bagi pensyarah. Ini menunjukkan bahawa elemen jaringan kerjasama dan interaksi dengan orang lain boleh menimbulkan tekanan kepada pensyarah seperti yang dinyatakan oleh Ismail & Arma (2016) yang juga menyatakan bahawa hubungan dengan profesional lain dalam disiplin penyelidikan menyumbang kepada tekanan pensyarah. Walau bagaimanapun, ‘rakan sekerja tidak menyokong semasa menjalankan tugas’ (min = 1.88) telah dikenal pasti sebagai faktor yang tidak begitu mempengaruhi tahap tekanan pensyarah dan kajian ini berbeza dengan Archibong et al. (2010) yang mendapati bahawa tekanan akan wujud sekiranya staf akademik berinteraksi dengan rakan sebaya dalam bidang profesional yang sama. Di samping itu, masalah keluarga juga didapati mempengaruhi tekanan pensyarah kerana ‘beban kerja di rumah merosakkan tumpuan saya ketika berada di tempat kerja’ (min = 2.47) dan

‘keluarga tidak memahami komitmen saya di tempat kerja’ (min = 2.40). Selari dengan Aryee et al. (2013) kajian ini mendapati bahawa persekitaran sokongan keluarga mempunyai kesan terhadap tingkah laku pekerja di tempat kerja.

Jadual 6: Kelaziman Utama Penyumbang Tekanan Pensyarah dari Domain Sosial

Domain Sosial	Min	Kedudukan
Sokongan Keluarga		
1. Keluarga tidak memahami komitmen kerja saya.	2.40	4
2. Beban tugas di rumah menyebabkan saya tidak fokus terhadap kerja di pejabat.	2.47	3
3. Tidak cukup rehat di rumah menyebabkan saya tertekan sewaktu di tempat kerja.	1.73	9
Persahabatan dan Interaksi Sosial		
1. Rakan sekerja tidak memberi sokongan semasa menjalankan tugas	1.88	8
2. Saya dilihat sebagai ancaman bagi rakan kerja lain	2.19	5
3. Budaya bodek menjadi amalan di organisasi	2.06	7
Jaringan Kerjasama		
1. Berinteraksi dengan rakan lain menggunakan media sosial ada kecenderungan menimbulkan salah tafsiran.	2.12	6
2. Saya sukar mencari rakan dari universiti lain untuk menjalankan urusan berkaitan kerja.	2.59	2
3. Saya tidak gemar berhubung dengan rakan lain yang tidak bersependapat dengan saya.	2.76	1

Jadual 7 seterusnya menunjukkan penyebab berlakunya tekanan pensyarah berdasarkan domain individu. Seperti yang dapat dilihat, ‘saya tidak yakin semasa membuat keputusan di tempat kerja’ (min = 3.20), ‘saya terpaksa menggunakan kad kredit dengan wang tunai setiap bulan’ (min = 2.23), ‘lebih banyak rakan bergosip daripada membincangkan perkara yang berkaitan untuk bekerja’ (min = 2.22), ‘saya mudah dipengaruhi oleh orang yang lebih dominan’ (min = 2.08) dan ‘saya merasa terancam apabila rakan lain lebih berjaya daripada saya’ (min = 2.05) didapati menjadi kelaziman utama yang menyumbang kepada tahap tekanan pensyarah. Hasil ini secara tidak langsung menunjukkan bahawa nilai sendiri dalam kalangan pensyarah memainkan peranan penting dalam menangani atau mengawal tahap tekanan yang dihadapi mereka. Menurut Isa & Palpanadan (2020), kebanyakan pensyarah lebih suka menjalankan tugas sebagai ahli akademik biar pun ada di antara tugas tersebut boleh memberi tekanan kepada mereka kerana mereka percaya bahawa setiap individu mempunyai perjalanan dalam kehidupan tersendiri yang telah dirancang oleh Sang Pencipta.

Jadual 7: Kelaziman Utama Penyumbang Tekanan Pensyarah dari Domain Individu

Domain Individu	Min	Kedudukan
Keagamaan		
1. Saya rasa terancam bila rakan lain lebih berjaya dari saya.	2.05	5
2. Lebih ramai rakan-rakan bergosip dari berbincang hal berkaitan kerja.	2.22	3
3. Saya lihat kehidupan rakan lain lebih sempurna dari kehidupan saya.	1.48	9
Kewangan		
1. Saya terpaksa menggunakan kad kredit kerana kehabisan wang tunai pada setiap bulan.	2.23	2
2. Saya membuat kerja sambilan untuk membayar pelbagai hutang ansuran pada setiap bulan.	1.92	6
3. Emosi saya kerap terganggu apabila terfikir tentang hutang.	1.67	7
Kesihatan dan Keperibadian		
1. Saya akan rasa bersalah sekiranya tidak dapat menyiapkan tugas mengikut masa yang ditetapkan.	1.66	8
2. Saya mudah dipengaruhi oleh orang yang lebih dominan.	2.08	4
3. Saya tidak yakin apabila membuat sebarang keputusan di tempat kerja.	3.20	1

KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan dapat dikatakan bahawa tekanan wujud di kalangan pensyarah Malaysia walaupun pada tahap rendah. Ketiga-tiga domain yang wujud dalam ekosistem pensyarah iaitu domain universiti, sosial dan individu masing-masing mempunyai hubungan dengan tahap tekanan pensyarah walaupun pada tahap yang berbeza. Sementara itu, faktor beban kerja, persekitaran kerja, jaringan kerjasama, kesihatan dan kewangan didapati menjadi kelaziman utama penyumbang tekanan kepada para pensyarah. Walau bagaimanapun, faktor gaji dan pampasan, persahabatan dan interaksi sosial dan agama didapati kurang memberi kesan terhadap tekanan pensyarah. Dari sudut pandangan lain, kebanyakan pensyarah Malaysia didapati mampu mempunyai kaedah tertentu dalam mengawal tekanan dan mampu mengurus emosi dalam kehidupan serta kerjaya mereka. Hasil kajian ini boleh digunakan untuk menentukan program intervensi yang tepat sebagai strategi mengatasi tekanan dan mengekalkan kebahagiaan para pensyarah di tempat kerja juga dalam kehidupan mereka.

PENGHARGAAN

Pasukan pengkaji ingin merakamkan ucapan penghargaan dan terima kasih kepada Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) kerana menyokong kajian ini melalui geran *Fundamental Research Grant Scheme (FRGS/1/2019/SS03/UTHM/02/4)* dengan nombor Vot: K226. Ucapan penghargaan dan terima kasih juga kepada Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) atas segala sokongan dan dokongan semasa menjalankan penyelidikan ini. Tiadk lupa juga kepada

semua pensyarah universiti awam Malaysia yang telah terlibat menjawab soal selidik dalam menjayakan penyelidikan ini.

RUJUKAN

- Ahmad, A. B., & Alam, S. (2016). *Socio-Demographic Factors Among Lecturers in A Private*. (August).
- Ahmed, R. R., Warrach, U. A., Khoso, I., & Ahmad, N. (2014). Impact of stress on job performance: an empirical study of the employees of private sector universities of Karachi. *Global Management Journal for Academic and Corporate Studies*, 4(2), 104–108.
- Akinmayowa, J. T., & Kadiri, P. A. (2016). Stress among academic staff in a nigerian university. *Covenant Journal of Business and Social Sciences*, 6(1).
- Alavi, K., Isa, K., & Palpanadan, S. T. (2020). Application of Rasch Model on Resilience in Higher Education: An Examination of Validity and Reliability of Malaysian Academician Happiness Index. *International Journal of Higher Education*, 9(4), 261. Retrieved from <http://www.sciedupress.com/journal/index.php/ijhe/article/view/18189>
- Archibong, I. A., Basse, A. O., & Effiom, D. O. (2010). Occupational stress sources among university academic staff. *European Journal of Educational Studies*, 2(3), 217–225.
- Aryee, S., Chu, C. W. L., Kim, T.-Y., & Ryu, S. (2013). Family-supportive work environment and employee work behaviors: An investigation of mediating mechanisms. *Journal of Management*, 39(3), 792–813.
- Aziz, A. R. A. (2014). *Happiness Sustainable among Lecturers at the Malaysian Research University*. Universiti Teknologi Malaysia. Skudai.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1978). *Understanding executive stress*. Springer.
- Danku, L. S., Dzomeku, V. M., T., D. C., & Adade, T. C. (2017). *Stress Among Private University Lecturers in Ghana: Causes And Coping Strategies*. 259(January), 95–101.
- Diana, N. S. (2011). *Tahap Stress di Kalangan Pensyarah Kolej Komuniti di Sekitar Negeri Johor*. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Dua, J. K. (1994). Job stressors and their effects on physical health, emotional health and job satisfaction in a university. *Journal of Educational Administration*.
- Estes, B., & Wang, J. (2008). Integrative literature review: Workplace incivility: Impacts on individual and organizational performance. *Human Resource Development Review*, 7(2), 218–240.
- Gillespie, N. A., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J., & Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress*, 15(1), 53–72.
- Isa, K., Jam, N. A. M., Muda, W. H. N. W., & Kadir@Shah, H. (2019). Crucial Personal Factors Leading to Stress in University. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 9(1), 4305–4309.
- Isa, K., & Palpanadan, S. T. (2020). Prevalence Causes of Stress and Coping Strategies Among Malaysian University Lecturers. *International Journal of Higher Education*, 9(5).
- Isa, K., Tenah, S. S., Atim, A., & Jam, N. A. M. (2019). Leading Happiness: Leadership and Happiness at a Workplace. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 6551–6553.
- Ismail, N. H., & Arma. (2016). Occupational stress and its associated factors among academician in a research university, Malaysia. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 16(1), 81–91.
- Join, A., Saeed, K., Arnaout, S., & Kortum, E. (2012). The psychosocial environment at work: an assessment of the World Health Organization Regional Office for the Eastern Mediterranean. *EMHJ-Eastern Mediterranean Health Journal*, 18 (4), 325-331, 2012.

- Jolen, S. (2001). *Tekanan (stress) dan burnout di kalangan pensyarah politeknik*. Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803.
- Ma'rof, R. (2001). Psikologi sosial. *Kuala Lumpur: Universiti Putra Malaysia Serdang*.
- Masuku, S., & Muchemwa, S. (2015). Occupational stress among university lecturers: A case of Zimbabwe. *US-China Education Review*, 5(4), 258–266.
- MOH. (2020). Portal Rasmi Kementerian Kesihatan Malaysia. Retrieved April 17, 2020, from <http://www.moh.gov.my>
- Ormrod, J. E. (2013). *Educational psychology: Pearson new international edition: Developing learners*. Pearson Higher Ed.
- Pressman, S. D., & Cohen, S. (2005). Does positive affect influence health? *Psychological Bulletin*, 131(6), 925.
- Rahim, N. A., & Yatim, N. M. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dalam Kalangan Pensyarah: Satu Kajian Di Kolej Komuniti Bukit Beruang Melaka. *E-Proceedings ICompEx17 Academic Paper*.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005). *Organizational Behavior* (9th ed.). United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Schuldt, B., & Totten, J. (2008). An exploratory study: Business faculty and the faculty stress index. *Proceedings of the Allied Academies*, 13(2), 128–133.
- Sekaran, U. (2009). *Research methods for business 4th edition*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Tajudeen, A. B. A. (2004). *Kepuasan kerja dan tekanan yang dihadapi oleh guru sekolah menengah*. Retrieved from [http://psasir.upm.edu.my/6399/1/FPP_2004_20\(1-%0A24\).pdf%0A](http://psasir.upm.edu.my/6399/1/FPP_2004_20(1-%0A24).pdf%0A)
- Yurtkorub, S. (2013). Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: examining the moderating role of emotional intelligence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 75, 518–524.
- Yusoff, R.B, & Khan, A. & Azam, K. (2013). *Job Stress, Performance and Emotional Intelligent in Academia*. 3(6), 1–8.
- Zafir, M. M., & Fazilah, M. H. (2010). Stress at the Work place: How the Ergonomic Factors Minimize it? *The 5th National Human Resource Management Conference 2010*, 642–657. Universiti Utara Malaysia. Sintok.
- Zaini, U. (2012). *Akademia Baru: Memartabat UTM Berjenama Global 2012-2020*. Penerbit UTM Press.

MAKLUMAT PENULIS

KHAIRUNESA ISA

Pusat Pengajian Umum dan Ko Kurikulum,
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia,
86400 Parit Raja, Johor, Malaysia
nesa@uthm.edu.my

WAN HANIM NADRAH WAN MUDA

Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional,
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia,
86400 Parit Raja, Johor, Malaysia

wanhanim@uthm.edu.my

LAILY PAIM

Fakulti Ekologi Manusia,
Universiti Putra Malaysia,
43400 Serdang Selangor Darul Ehsan
laily@upm.edu.my

KHADIJAH ALAVI

Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan.
Universiti Kebangsaan Malaysia,
43600 Bangi Selangor,
khadijah@ukm.edu.my

JALIHAN MD. SHAH

Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan,
Universiti Malaysia Sabah,
88400 Kota Kinabalu, Sabah
jalihah@ums.edu.my

NOR AISAH JAMIL

Jabatan Pendidikan Daerah Port Dickson,
Taman Jaya Lukut,
71010 Lukut,
Negeri Sembilan Darul Khusus
noraisah76@gmail.com