

BAB 3

KEPUTUSAN

Bab ini akan mengemukakan keputusan kajian yang diperoleh hasil analisis statistik yang telah dijalankan. Pembentangan keputusan kajian ini dibahagikan kepada dua bahagian utama iaitu hasil analisis statistik deskriptif dan hasil analisis statistik inferensi.

Dalam membincangkan keputusan analisis deskriptif pengkaji meninjau taburan markat tekanan kerja umum, kemurungan, dan dimensi personaliti berdasarkan tiga kerjaya yang dikaji. Selain itu, taburan markat tekanan kerja khusus dan pemilihan strategi daya tindak turut dibentang. Dalam bahagian kedua pula, dilaporkan keputusan pengujian hipotesis seperti yang telah dikemukakan dalam bab pertama. Terdapat sebelas hipotesis utama dalam kajian ini yang diuji dengan menggunakan teknik Analisis Varian Sehala, ujian-t, pemeringkatan, dan regresi berganda stepwise mengikut kesesuaian data dan hipotesis.

Keputusan Analisis Deskriptif

Taburan markat pembolehubah-pembolehubah utama dalam kajian ini iaitu tekanan kerja umum, kemurungan, dan dimensi personaliti telah dilihat dari aspek kerjaya

iaitu guru, polis, dan jururawat. Taburan markat tekanan kerja khusus turut ditinjau. Pecahan markat bagi menentukan tahap tekanan kerja umum dan khusus, kemurungan, dan dimensi personaliti yang digunakan dalam penganalisisan ini adalah sama seperti yang dikemukakan dalam bab kedua dahulu. Selain bilangan subjek yang tergolong dalam satu-satu kategori, peratusan yang diwakili oleh bilangan tersebut turut dikemukakan.

Taburan markat tekanan kerja umum mengikut kerjaya

Taburan markat tekanan kerja umum diukur dengan menggunakan Skala Tekanan Kehidupan Profesional (PLSS). Dengan merujuk kepada Jadual 3.1, didapati bahawa majoriti subjek berada dalam kumpulan tekanan kerja yang sederhana iaitu 257 orang atau 63.1 peratus daripada keseluruhan subjek. Ini diikuti dengan kumpulan subjek yang mengalami tekanan kerja rendah iaitu berjumlah 111 orang atau 27.3 peratus. Bilangan subjek yang mengalami tekanan kerja amat serius merupakan yang paling sedikit iaitu sebanyak dua orang sahaja atau 0.5 peratus manakala kategori tekanan kerja serius pula diwakili oleh 37 orang atau 9.1 peratus.

Apabila dilihat dari aspek kerjaya, pola yang sama turut dipamerkan oleh setiap kumpulan kerjaya iaitu majoriti guru, polis, dan jururawat mengalami tekanan kerja bertahap sederhana. Dengan lebih terperinci, 96 orang atau 67.6 peratus daripada subjek guru, 80 orang atau 58.4 peratus daripada subjek polis dan 81 orang atau 63.3 peratus daripada subjek jururawat berada dalam kumpulan tahap tekanan sederhana. Seterusnya, bilangan guru yang mengalami tekanan kerja rendah adalah seramai 35 orang atau 24.6 peratus, polis 45 orang atau 32.8 peratus

manakala bagi jururawat pula adalah 31 orang subjek atau 24.2 peratus. Daripada 37 orang subjek yang mengalami tekanan kerja serius, 10 orang daripadanya adalah guru, 12 orang anggota polis, dan 15 orang subjek jururawat. Akhir sekali, masing-masing seorang subjek mengalami tekanan kerja amat serius bagi kumpulan guru dan jururawat. Tiada sebarang anggota polis yang mengalami tekanan kerja amat serius tetapi terdapat empat orang subjek dari kalangan anggota polis gagal dikenal pasti tahap tekanan kerjanya. Berdasarkan huraian ini, dapat disimpulkan bahawa tanpa mengira kerjaya, kebanyakan subjek mengalami tekanan kerja pada tahap sederhana.

Jadual 3.1 Taburan markat tekanan kerja umum mengikut kerjaya

KERJAYA	TAHAP	TEKANAN	KERJA		JUMLAH
	RENDAH	SEDERHANA	SERIUS	AMAT SERIUS	
GURU	35 [24.6 %]	96 [67.6 %]	10 [7.0 %]	1 [0.7 %]	142 [99.9%]*
POLIS	45 [32.8 %]	80 [58.4 %]	12 [8.8 %]	-	137 [100.0%]
JURURAWAT	31 [24.2 %]	81 [63.3 %]	15 [11.7 %]	1 [0.8 %]	128 [100.0%]
JUMLAH	111 [27.3 %]	257 [63.1 %]	37 [9.1 %]	2 [0.5 %]	407 [100.0%]

* Jumlah tidak genap 100 peratus disebabkan oleh pembulatan angka

Taburan markat tekanan kerja guru

Dengan menggunakan Soal Selidik Tekanan Kerja Guru (TSS), taburan markat tekanan kerja guru diperoleh. Majoriti guru berada dalam kumpulan tekanan kerja tinggi iaitu sejumlah 65 orang atau 45.8 peratus, 58 orang atau 40.8 peratus mengalami tekanan kerja sederhana, sebelas orang atau 7.7 peratus mengalami tekanan kerja sangat tinggi, dan bakinya lapan orang atau 5.6 peratus berada dalam kumpulan tekanan kerja rendah (rujuk Jadual 3.2). Pola taburan markat ini didapati berbeza dengan pola taburan markat tekanan kerja umum yang telah dinyatakan terdahulu. Sekiranya tekanan kerja khusus diukur bagi kumpulan guru, 53.5 peratus daripada sampel guru mengalami tekanan kerja tahap tinggi dan sangat tinggi.

Jadual 3.2 Taburan markat tekanan kerja guru

TAHAP TEKANAN KERJA GURU	BILANGAN	PERATUS
RENDAH	8	5.6
SEDERHANA	58	40.8
TINGGI	65	45.8
SANGAT TINGGI	11	7.7
JUMLAH	142	99.9

* Jumlah tidak genap 100 peratus disebabkan oleh pembulatan angka

Taburan markat tekanan kerja polis

Tekanan kerja khusus bagi anggota polis pula diukur dengan menggunakan Soal Selidik Tekanan Kerja Polis (PSS). Daripada analisis yang dijalankan, seperti yang diringkaskan dalam Jadual 3.3, didapati bahawa sebilangan besar anggota polis mengalami tekanan kerja pada tahap sederhana iaitu 60 orang atau 42.6 peratus daripada keseluruhan subjek polis. Kumpulan ini disusuli oleh 52 orang anggota polis atau 36.9 peratus yang mengalami tekanan kerja pada tahap tinggi. Sejumlah 24 orang atau 17.0 peratus berada dalam kumpulan tekanan kerja rendah sementara bakinya iaitu lima orang atau 3.5 peratus berada dalam kumpulan tekanan kerja sangat tinggi.

Jadual 3.3 Taburan markat tekanan kerja polis

TAHAP TEKANAN KERJA POLIS	BILANGAN	PERATUS
RENDAH	24	17.0
SEDERHANA	60	42.6
TINGGI	52	36.9
SANGAT TINGGI	5	3.5
JUMLAH	141	100.0

Taburan markat tekanan kerja jururawat

Markat tekanan kerja jururawat diperoleh dengan menggunakan Indeks Tekanan Pengamal Perubatan (HPSI). Berdasarkan Jadual 3.4, didapati bahawa kebanyakan jururawat menyatakan bahawa mereka kadang kala mengalami tekanan kerja iaitu seramai 86 orang atau 67.2 peratus. Ini diikuti dengan kumpulan yang kerap mengalami tekanan kerja iaitu berjumlah 31 orang atau 24.2 peratus. Terdapat sembilan orang jururawat yang menyatakan sangat jarang mengalami tekanan kerja manakala dua orang lagi menyatakan sangat kerap mengalami tekanan kerja. Masing-masing mewakili 7.0 peratus dan 1.6 peratus daripada keseluruhan sampel jururawat.

Jadual 3.4 Taburan markat tekanan kerja jururawat

TAHAP TEKANAN KERJA JURURAWAT	BILANGAN	PERATUS
SANGAT JARANG	9	7.0
KADANG KALA	86	67.2
KERAP	31	24.2
SANGAT KERAP	2	1.6
JUMLAH	128	100.0

Dengan huraian ini difahami bahawa pola taburan markat tekanan kerja polis dan jururawat adalah selari dengan pola tekanan kerja umum iaitu majoriti subjek berada dalam kumpulan tahap tekanan kerja sederhana dan diikuti dengan kumpulan tahap tekanan kerja tinggi, kumpulan tahap tekanan kerja rendah, dan yang paling sedikit adalah subjek bagi kumpulan tahap tekanan kerja sangat tinggi. Hal ini, walau bagaimanapun, tidak benar bagi kumpulan guru kerana bilangan guru yang mengalami tekanan kerja guru tahap tinggi adalah lebih ramai berbanding guru yang mengalami tekanan kerja guru tahap rendah.

Taburan markat kemurungan mengikut kerjaya

Markat kemurungan diukur dengan menggunakan Indeks Kemurungan Beck (BDI). Seperti yang digambarkan dalam Jadual 3.5, kebanyakan subjek hanya mengalami kemurungan pada tahap purata iaitu suatu tahap kemurungan yang tidak membimbangkan. Kumpulan ini mewakili 53.1 peratus daripada keseluruhan subjek atau 217 orang. Sejumlah 107 orang subjek mengalami kemurungan pada tahap ringan. Jumlah tersebut merupakan 26.2 peratus daripada keseluruhan subjek. Seterusnya, terdapat 38 orang subjek atau 9.3 peratus yang berada dalam kumpulan tahap kemurungan ringan hingga sederhana, 36 orang subjek atau 8.8 peratus berada dalam kumpulan tahap kemurungan sederhana hingga serius, dan akhir sekali hanya sebelas orang atau 2.7 peratus yang mengalami kemurungan pada tahap serius. Pola taburan markat kemurungan bagi keseluruhan subjek ini didapati sama dengan pola taburan markat kemurungan kumpulan guru tetapi sedikit berbeza dengan pola taburan markat kemurungan kumpulan polis dan jururawat. Perbezaan tersebut adalah dari aspek bilangan subjek dalam kumpulan kemurungan

tahap sederhana hingga serius yang lebih ramai berbanding kumpulan kemurungan tahap ringan hingga sederhana.

Jadual 3.5 Taburan markat kemurungan mengikut kerjaya

KERJAYA	TAHAP MURUNG					JUMLAH
	1 **	2	3	4	5	
GURU	94 [66.2 %]	27 [19.0 %]	14 [9.9 %]	6 [4.2 %]	1 [0.7 %]	142 [100.0 %]
POLIS	59 [42.4 %]	50 [36.0 %]	12 [8.6 %]	15 [10.8 %]	3 [2.2 %]	139 [100.0 %]
JURURAWAT	64 [50.0 %]	30 [23.4 %]	12 [9.4 %]	15 [11.7 %]	7 [5.5 %]	128 [100.0 %]
JUMLAH	217 [53.1 %]	107 [26.2 %]	38 [9.3 %]	36 [8.8 %]	11 [2.7 %]	409* [100.1 %]

* Jumlah tidak genap 100 peratus disebabkan oleh pembulatan angka

** Tahap-tahap Kemurungan

1 = Tahap purata

2 = Tahap ringan

3 = Tahap ringan hingga sederhana

4 = Tahap sederhana hingga serius

5 = Tahap serius

Dengan lebih terperinci, bilangan guru yang mengalami kemurungan pada tahap purata adalah seramai 94 orang iaitu 66.2 peratus daripada jumlah subjek

kumpulan guru, 27 orang atau 19.0 peratus mengalami kemurungan ringan, 14 orang atau 9.9 peratus mengalami kemurungan tahap ringan hingga sederhana, enam orang atau 4.2 peratus mengalami kemurungan tahap sederhana hingga serius, dan hanya seorang guru atau 0.7 peratus mengalami kemurungan tahap serius.

Bagi kumpulan polis pula, jumlah anggota yang mengalami kemurungan pada tahap purata adalah seramai 59 orang iaitu 42.4 peratus daripada jumlah anggota polis yang menyertai kajian ini, 50 orang atau 36.0 peratus mengalami kemurungan ringan, 12 orang atau 8.6 peratus mengalami kemurungan tahap ringan hingga sederhana, 15 orang atau 10.8 peratus mengalami kemurungan tahap sederhana hingga serius, dan hanya tiga orang polis atau 2.2 peratus mengalami kemurungan tahap serius. Terdapat dua orang subjek polis yang tidak dapat dikenal pasti tahap kemurungannya.

Seterusnya, bagi kumpulan jururawat, bilangan subjek yang mengalami kemurungan pada tahap purata berjumlah 64 orang iaitu 50.0 peratus daripada 128 orang subjek kumpulan jururawat, 30 orang atau 23.4 peratus mengalami kemurungan ringan, 12 orang atau 9.4 peratus mengalami kemurungan tahap ringan hingga sederhana, 15 orang atau 11.7 peratus mengalami kemurungan tahap sederhana hingga serius, dan tujuh orang jururawat atau 5.5 peratus mengalami kemurungan tahap serius.

Disimpulkan bahawa rata-rata subjek dalam kajian ini, tanpa mengambil kira faktor kerjaya, mengalami tahap kemurungan purata. Daripada Jadual 3.5 yang

dikemukakan, didapati bahawa kurang daripada 20 peratus subjek mengalami kemurungan tahap sederhana dan ke atas.

Taburan markat dimensi personaliti introversi-ekstraversi mengikut kerjaya

Untuk melihat taburan markat dimensi personaliti mengikut kerjaya tertentu, dimensi personaliti telah dibahagikan mengikut sub skala Soal Selidik Personaliti Eysenck (EPQ) iaitu introversi-ekstraversi, neurotisme, dan psikotisme. Oleh kerana setiap gagasan tersebut diukur oleh item-item yang berbeza maka penganalisisannya perlu dilakukan berasingan.

Jadual 3.6 Taburan markat dimensi personaliti introversi-ekstraversi mengikut kerjaya

KERJAYA	DIMENSI PERSONALITI		JUMLAH
	INTROVERT	EKSTRAVERT	
GURU	50 [35.2 %]	92 [64.8 %]	142 [100.0 %]
POLIS	43 [30.7 %]	97 [69.3 %]	140 [100.0 %]
JURURAWAT	36 [28.1 %]	92 [71.9 %]	128 [100.0 %]
JUMLAH	129 [31.5 %]	281 [68.5 %]	410 [100.0 %]

Bagi sub skala introvert-ekstravert, ringkasan taburan markatnya mengikut kerjaya digambarkan dalam Jadual 3.6. Daripada jadual tersebut dilihat bahawa majoriti subjek mempunyai dimensi personaliti ekstravert iaitu 281 orang atau 68.5 peratus daripada keseluruhan subjek. Sementara itu, bilangan subjek yang mempunyai dimensi personaliti introvert adalah seramai 129 orang atau 31.5 peratus.

Jika ditinjau dari aspek kerjaya pula, kebanyakan subjek guru, polis, dan jururawat mempunyai dimensi personaliti ekstravert dengan masing-masing berjumlah 92 atau 64.8 peratus, 97 atau 69.3 peratus, dan 92 orang atau 71.9 peratus. Hanya 50 orang guru atau 35.2 peratus, 43 orang polis atau 30.7 peratus, dan 36 orang jururawat atau 28.1 peratus bersifat introvert. Terdapat seorang subjek polis yang tidak dapat dikenal pasti sama ada berpersonaliti ekstravert atau sebaliknya.

Taburan markat dimensi personaliti neurotisme mengikut kerjaya

Bagi sub skala neurotik, ringkasan taburan markatnya mengikut kerjaya digambarkan dalam Jadual 3.7. Daripada jadual tersebut dilihat bahawa majoriti subjek mempunyai dimensi personaliti tidak neurotik iaitu 240 orang atau 58.5 peratus daripada keseluruhan subjek. Baki subjek iaitu seramai 170 orang atau 41.5 peratus berpersonaliti neurotik.

Jadual 3.7 Taburan markat dimensi personaliti neurotisme mengikut kerjaya

KERJAYA	DIMENSI PERSONALITI		JUMLAH
	TIDAK NEUROTIK	NEUROTIK	
GURU	84 [59.2 %]	58 [40.8 %]	142 [100.0 %]
POLIS	90 [64.3 %]	50 [35.7 %]	140 [100.0 %]
JURURAWAT	66 [51.6 %]	62 [48.4 %]	128 [100.0 %]
JUMLAH	240 [58.5 %]	170 [41.5 %]	410 [100.0 %]

Jika dibandingkan mengikut perbezaan kerjaya pula, subjek guru, polis, dan jururawat mempunyai dimensi personaliti tidak neurotik dengan masing-masing berjumlah 84 orang atau 59.2 peratus, 90 orang atau 64.3 peratus, dan 66 orang atau 51.6 peratus. Baki 58 orang subjek guru atau 40.8 peratus, 50 orang subjek polis atau 35.7 peratus, dan 62 orang subjek jururawat atau 48.4 peratus merupakan individu neurotik. Suatu perkara yang menarik adalah bilangan subjek yang tidak neurotik dan bilangan subjek yang neurotik bagi sampel jururawat adalah agak seimbang. Walau bagaimanapun, terdapat seorang subjek polis yang tidak dapat dikenal pasti sama ada berpersonaliti neurotik atau sebaliknya.

Taburan markat dimensi personaliti psikotisme mengikut kerjaya

Tidak seperti pembahagian subjek kajian dalam dimensi personaliti introvert-ekstravert dan neurotik, taburan subjek kajian dalam dimensi ketiga EPQ ini ternyata tidak seimbang. Semua subjek guru mempunyai personaliti tidak psikotik. Sementara itu, hanya terdapat 14 orang anggota polis atau 10.1 peratus dan 6 orang jururawat atau 4.7 peratus yang memamerkan sifat psikotik. Dengan itu, dapatlah disimpulkan bahawa kebanyakan subjek dalam kajian ini terdiri daripada individu yang mempunyai personaliti tidak psikotik. Terdapat seorang subjek guru dan dua orang daripada kumpulan polis yang tidak dapat dikenal pasti jenis personalitinya dari aspek psikotisme. Ringkasan taburan subjek kajian mengikut kerjaya dan dimensi personaliti psikotisme digambarkan dalam Jadual 3.8.

Jadual 3.8 Taburan markat dimensi personaliti psikotisme mengikut kerjaya

KERJAYA	DIMENSI PERSONALITI		JUMLAH
	TIDAK PSIKOTIK	PSIKOTIK	
GURU	141 [100.0 %]	-	141 [100.0 %]
POLIS	125 [89.9 %]	14 [10.1 %]	139 [100.0 %]
JURURAWAT	122 [95.3 %]	6 [4.7 %]	128 [100.0 %]
JUMLAH	388 [95.1 %]	20 [4.9 %]	408 [100.0 %]

Pemeringkatan strategi-strategi daya tindak terhadap tekanan kerja mengikut kerjaya

Analisis pemeringkatan ini bertujuan untuk mengenal pasti strategi daya tindak terhadap tekanan kerja yang paling kerap digunakan oleh subjek ketiga-tiga kerjaya ketika berhadapan dengan tekanan kerja. Penentuan pemeringkatan ini dibuat berdasarkan item dalam Skala Daya Tindak (SDT) yang dilaporkan sebagai yang kerap dan paling kerap digunakan .

Keputusan analisis pemeringkatan tersebut digambarkan dalam Jadual 3.9. Dalam jadual tersebut, angka dalam kurungan menunjukkan bilangan subjek yang memilih item dalam baris tertentu sebagai yang kerap dan yang paling kerap digunakan untuk menghadapi tekanan kerja. Dengan merujuk kepada Jadual 3.9, keputusan pemeringkatan tersebut menunjukkan bahawa majoriti subjek daripada ketiga-tiga kerjaya, memilih pendekatan agama (SDT10) sebagai pilihan pertama untuk mengurangkan atau mengatasi tekanan kerja yang dihadapi. Pendekatan agama merujuk kepada aktiviti beribadat dan berdoa. Strategi menghadapi tekanan kerja yang kedua popular di kalangan subjek kajian ini adalah berusaha untuk melupakan (SDT3) peristiwa tekanan kerja mereka. Pemilihan strategi daya tindak yang ketiga, walau bagaimanapun, sedikit berbeza di antara kerjaya yang berbeza. Kumpulan guru lebih kerap mengurangkan perasaan tekanan dengan memikirkan aspek positif atau kebaikan daripada tekanan kerja yang dialami. Dengan kata lain, mereka menganggap tekanan kerja sebagai sesuatu yang bermanfaat (SDT4). Pada pemeringkatan ketiga, kumpulan polis pula cuba mengurangkan tekanan kerja dengan menganggap bahawa ia merupakan takdir (SDT9) yang telah ditetapkan. Dengan berbuat sedemikian, anggota polis kelihatannya seperti tidak mengambil sebarang tindakan proaktif ke atas tekanan sebaliknya hanya pasrah pada keadaan.

Akhir sekali, kumpulan jururawat menyatakan bahawa apabila berhadapan dengan tekanan kerja mereka akan mengumpul segala maklumat yang berkaitan dengan masalah yang dialami dan mengambil langkah-langkah tertentu serta merancang untuk menyelesaikan (SDT1) masalah yang menyebabkan tekanan kepada mereka.

Jadual 3.9 Pemeringkatan strategi-strategi daya tindak terhadap tekanan kerja mengikut kerjaya

NO ITEM	STRATEGI DAYA TINDAK TERHADAP TEKANAN KERJA	GURU	POLIS	JURURAWAT
SDT1	SELESAIKAN MASALAH	6 (41)*	6 (33)	3 (45)
SDT2	LUAHKAN RASA TIDAK PUAS HATI	10 (17)	11 (17)	10 (25)
SDT3	LUPAKAN TEKANAN KERJA	2 (60)	2 (64)	2 (78)
SDT4	ANGGAP TEKANAN BERMANFAAT	3 (52)	5 (37)	4 (44)
SDT5	MENGKRITIK DIRI SENDIRI	12 (11)	10 (21)	12 (14)
SDT6a	BANYAK MAKAN	11 (14)	13 (13)	11 (24)
SDT6b	BANYAK MINUM	8 (23)	7 (31)	8 (32)
SDT6c	MEROKOK	14 (1)	11 (17)	- (0)
SDT6d	MAKAN UBAT	13 (4)	14 (4)	13 (2)
SDT6e	GINA DADAH	- (0)	- (0)	- (0)
SDT6f	MINUM ARAK	- (0)	- (0)	- (0)

* Angka dalam kurungan menunjukkan kekerapan pemilihan strategi daya tindak terhadap tekanan kerja

Jadual 3.9 (sambungan) Pemeringkatan strategi-strategi daya tindak terhadap tekanan kerja mengikut kerjaya

NO ITEM	STRATEGI DAYA TINDAK TERHADAP TEKANAN KERJA	GURU	POLIS	JURURAWAT
SDT7	RAHSIAKAN TEKANAN	7 (29)	3 (40)	7 (36)
SDT8	BERBINCANG	4 (46)	8 (28)	6 (41)
SDT9	ANGGAP TEKANAN SEBAGAI TAKDIR	9 (19)	3 (42)	9 (27)
SDT10	AKTIVITI KEAGAMAAN	1 (108)	1 (96)	1(103)
SDT11	BEREHAT	5 (45)	9 (24)	5 (42)

* Angka dalam kurungan menunjukkan kekerapan pemilihan strategi daya tindak terhadap tekanan kerja

Keputusan Analisis Inferensi

Dalam bahagian kedua bab ketiga ini akan dikemukakan tentang hasil keputusan analisis statistik inferensi yang melibatkan pengujian semua hipotesis yang telah dibentuk. Terdapat sejumlah sebelas hipotesis utama yang telah diuji dengan menggunakan teknik analisis statistik yang bersesuaian dengannya. Dalam bahagian ini juga diperkatakan tentang penerimaan atau penolakan hipotesis tertentu berdasarkan keputusan yang diperoleh. Laporan keputusan kajian ini dibuat mengikut tema hipotesis seperti yang telah dinyatakan dalam bab pertama.

Perbezaan tahap tekanan kerja umum mengikut kerjaya

Dalam Hipotesis 1, pengkaji mengandaikan bahawa akan wujud perbezaan tahap tekanan kerja yang signifikan mengikut kerjaya. Untuk menguji hipotesis ini maka statistik Analisis Varian Sehala digunakan. Analisis statistik ini sesuai untuk melihat kesan dua atau lebih pembolehubah bebas atau kesan satu pembolehubah bebas yang mempunyai beberapa kategori ke atas satu pembolehubah terikat (Yahaya Mahamood 1992) . Dalam pengujian hipotesis ini, pembolehubah bebas iaitu kerjaya mempunyai tiga kategori iaitu guru, polis, dan jururawat, manakala pembolehubah terikat ialah tekanan kerja. Untuk melihat kesan kerjaya yang berbeza ke atas tahap tekanan kerja umum, markat tekanan kerja daripada PLSS telah digunakan.

Jadual 3.10 Ringkasan Analisis Varian Sehala untuk perbezaan tahap tekanan kerja umum mengikut kerjaya

SUMBER VARIASI	JKD	dk	MKD	F
ANTARA KUMPULAN	167.40	2	83.70	1.96
DALAM KUMPULAN	17217.26	404	42.62	
JUMLAH	17384.66	406		

Petunjuk

- JKD = jumlah kuasa dua
- dk = darjah kebebasan
- MKD = min kuasa dua
- F = indeks Analisis Varian Sehala

Petunjuk yang sama juga digunakan untuk jadual-jadual lain yang berkenaan

Dengan merujuk kepada Jadual 3.10, hasil penganalisisan statistik yang telah dijalankan menunjukkan bahawa tidak wujud perbezaan tahap tekanan kerja umum yang signifikan di antara kerjaya [$F_{(2,404)} = 1.96$, $k > 0.05$]. Ia membawa maksud bahawa tanpa mengira kerjaya sama ada guru, polis, atau jururawat, tahap tekanan kerja umum adalah sama iaitu pada tahap sederhana. Justeru, Hipotesis 1 ditolak.

Perbezaan tahap tekanan kerja umum dan tekanan kerja guru mengikut sekolah

Dalam kajian ini, sampel guru dipilih daripada tiga buah sekolah. Dengan mengandaikan bahawa tahap tekanan kerja umum bagi kumpulan guru dan tahap tekanan kerja guru yang diukur dengan menggunakan TSS berbeza mengikut tempat mereka bertugas maka Analisis Varian Sehala dijalankan. Ujian ini dilakukan sebanyak dua kali iaitu yang pertama, untuk melihat kesan perbezaan sekolah ke atas tahap tekanan kerja umum bagi kumpulan guru seperti yang diandaikan dalam Hipotesis 2a manakala yang kedua pula, bertujuan untuk melihat kesan perbezaan sekolah ke atas tahap tekanan kerja khusus bagi kumpulan guru seperti yang diandaikan dalam Hipotesis 2b.

Jadual 3.11 menunjukkan ringkasan Analisis Varian Sehala yang dilakukan untuk melihat perbezaan tahap tekanan kerja umum bagi sampel guru mengikut sekolah. Keputusan menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan tahap tekanan kerja umum yang signifikan di kalangan guru yang mengajar di sekolah yang berbeza [$F_{(2,139)} = 1.73$, $k > 0.05$].

Jadual 3.11 Ringkasan Analisis Varian Sehala untuk perbezaan tahap tekanan kerja umum kumpulan guru mengikut sekolah

PUNCA VARIASI	JKD	dk	MKD	<u>E</u>
ANTARA KUMPULAN	139.65	2	69.83	1.73
DALAM KUMPULAN	5604.04	139	40.32	
JUMLAH	5743.70	141		

Seterusnya, Analisis Varian Sehala dijalankan untuk melihat perbezaan markat tekanan kerja guru mengikut perbezaan sekolah. Seperti yang digambarkan dalam Jadual 3.12, hasil analisis tersebut menunjukkan bahawa tidak wujud perbezaan signifikan tahap tekanan kerja guru di antara guru yang mengajar di sekolah yang berbeza [$F_{(2,139)} = 1.81$, $k > 0.05$].

Jadual 3.12 Ringkasan Analisis Varian Sehala untuk perbezaan tahap tekanan kerja guru mengikut sekolah

PUNCA VARIASI	JKD	dk	MKD	<u>E</u>
ANTARA KUMPULAN	1501.09	2	750.55	1.81
DALAM KUMPULAN	57604.35	139	414.42	
JUMLAH	59105.44	141		

Keputusan kedua-dua analisis ini menjelaskan bahawa walaupun para guru dalam kajian ini mengajar di sekolah yang berbeza namun tahap tekanan kerja yang mereka alami tidak berbeza sama ada diukur secara umum mahu pun dengan alat ukuran tekanan kerja yang khusus untuk sampel guru. Dengan kata lain, bolehlah disimpulkan bahawa beberapa perkara yang bersangkut paut dengan sekolah kajian contohnya lokasi sekolah, nisbah guru dengan pelajar, tahap sosio-ekonomi sekolah, dan tahap disiplin pelajar tidak mempunyai kesan ke atas tahap tekanan kerja guru di sekolah yang berbeza. Berdasarkan keputusan ini maka kedua-dua hipotesis dalam Hipotesis 2 iaitu Hipotesis 2a dan Hipotesis 2b ditolak.

Perbezaan tahap tekanan kerja umum dan tekanan kerja polis mengikut IPPD

Untuk menguji Hipotesis 3a dan Hipotesis 3b, Analisis Varian Sehala telah diulangi. Ia bertujuan untuk melihat perbezaan tahap tekanan kerja umum kumpulan polis dan tahap tekanan kerja polis mengikut IPPD yang berbeza. Dalam pengujian Hipotesis 3b, alat ukuran yang digunakan adalah PSS.

Daripada Jadual 3.13, dapat difahami bahawa wujud perbezaan yang signifikan bagi tahap tekanan kerja umum di kalangan anggota polis sekurang-kurangnya di antara dua buah IPPD yang berbeza [$F_{(4,132)} = 3.44$, $k < 0.01$]. Keputusan ini bermakna anggota polis yang bekerja di IPPD yang berbeza memperlihatkan tahap tekanan kerja yang berbeza.

Untuk mengetahui keperbezaan tahap tekanan kerja tersebut maka ujian *post-hoc Tukey-B* dijalankan. Berdasarkan Jadual 3.14, didapati min markat tekanan

kerja umum bagi anggota polis di IPPD Cheras berbeza secara signifikan dengan kesemua IPPD yang lain iaitu IPPD Brickfields, IPPD Dang Wangi, IPPD Sentul dan IPPD Jalan Bandar iaitu Cawangan Trafik Kuala Lumpur. Tahap tekanan kerja umum yang paling tinggi dialami oleh pasukan polis trafik dengan min tekanan kerja adalah 17.10. Ini diikuti oleh anggota polis IPPD Sentul, IPPD Dang Wangi, dan IPPD Brickfields dengan min tekanan kerja umum masing-masing adalah 17.00, 16.50, dan 15.82. Anggota polis dari IPPD Cheras menunjukkan min tahap tekanan kerja yang paling rendah iaitu 11.79. Perbandingan min antara kumpulan-kumpulan IPPD yang lain didapati tidak signifikan.

Jadual 3.13 Ringkasan Analisis Varian Sehala untuk perbezaan tahap tekanan kerja umum kumpulan polis mengikut IPPD

PUNCA VARIASI	JKD	dk	MKD	E
ANTARA KUMPULAN	546.24	4	136.56	3.44*
DALAM KUMPULAN	5246.02	132	39.74	
JUMLAH	5792.26	136		

* $p < 0.01$

Petunjuk

k = aras keyakinan

Petunjuk yang sama juga digunakan untuk jadual-jadual lain yang berkenaan

Jadual 3.14 Perbandingan post-hoc Tukey-B untuk min tekanan kerja umum di antara IPPD yang berbeza

KUMPULAN (MIN)	IPPD CHERAS	IPPD BRICKFIELDS	IPPD DANG WANGI	IPPD SENTUL	IPPD JALAN BANDAR
IPPD CHERAS (11.79)		*	*	*	*
IPPD BRICKFIELDS (15.82)					
IPPD DANG WANGI (16.50)					
IPPD SENTUL (17.00)					
IPPD JALAN BANDAR (17.10)					

* $k < 0.05$

Sungguhpun tahap tekanan kerja umum berbeza mengikut IPPD tempat anggota polis bekerja namun agak memerlukan juga apabila didapati tahap tekanan kerja polis yang diukur dengan menggunakan PSS tidak berbeza secara signifikan mengikut IPPD [$F_{(4,136)} = 1.12$, $k > 0.05$]. Dengan kata lain, PSS tidak menunjukkan perbezaan tahap tekanan kerja polis yang bertugas di IPPD yang

berlainan. Ringkasan analisis ini ditunjukkan dalam Jadual 3.15. Dengan penjelasan ini maka Hipotesis 3a diterima sementara Hipotesis 3b ditolak.

Jadual 3.15 Ringkasan Analisis Varian Sehala untuk perbezaan tahap tekanan kerja polis mengikut IPPD

PUNCA VARIASI	JKD	dk	MKD	E
ANTARA KUMPULAN	7674.94	4	1618.74	1.12
DALAM KUMPULAN	232223.66	136	1707.53	
JUMLAH	139898.61	140		

Perbezaan tahap tekanan kerja guru mengikut dimensi personaliti

Dalam bahagian ini pengkaji akan melaporkan keputusan ujian-t untuk melihat perbezaan tahap tekanan kerja guru mengikut dimensi personaliti. Untuk itu, markat tekanan kerja daripada TSS digunakan. Hipotesis 4 dibahagikan kepada tiga iaitu Hipotesis 4a yang melihat kesan dimensi personaliti introversi-ekstraversi ke atas tekanan kerja guru , Hipotesis 4b yang melihat kesan dimensi personaliti neurotisme ke atas tekanan kerja guru, dan Hipotesis 4c yang melihat kesan dimensi personaliti psikotisme ke atas tekanan kerja guru.

Hasil analisis ujian-t menunjukkan bahawa tahap tekanan kerja guru di antara guru ekstravert dengan guru introvert tidak berbeza secara signifikan [$t_{(140)} = 1.79$, $k > 0.05$]. Ringkasan keputusan ujian ini ditunjukkan dalam Jadual 3.16. Perbandingan min tekanan kerja guru di antara guru neurotik dengan guru tidak neurotik ditunjukkan dalam Jadual 3.17. Daripada jadual tersebut dapat difahami bahawa tahap tekanan kerja guru kedua-dua kumpulan tersebut berbeza secara signifikan [$t_{(140)} = 2.76$, $k < 0.01$]. Oleh kerana tidak terdapat guru psikotik dalam kajian ini maka kesan dimensi personaliti psikotik ke atas tekanan kerja guru tidak dapat dianalisis.

Jadual 3.16 Taburan markat tekanan kerja guru bagi kumpulan dimensi personaliti introvert dan kumpulan dimensi personaliti ekstravert

SUBJEK	N	MIN	SISIHAN PIAWAI	t
INTROVERT	50	65.48	20.62	1.79
EKSTRAVERT	92	59.08	20.15	

Petunjuk

N = bilangan subjek
 t = indeks ujian-t

Petunjuk yang sama juga digunakan untuk jadual-jadual lain yang berkenaan

Jadual 3.17 Taburan markat tekanan kerja guru bagi kumpulan dimensi personaliti tidak neurotik dan kumpulan dimensi personaliti neurotik

SUBJEK	N	MIN	SISIHAN PIAWAI	t
TIDAK NEUROTIK	84	57.48	19.61	2.76*
NEUROTIK	58	66.91	20.58	

* $p < 0.01$

Berdasarkan min markat tekanan kerja guru dapat disimpulkan bahawa guru introvert dan guru ekstravert mengalami tahap tekanan kerja yang sama, subjek neurotik mengalami tahap tekanan kerja yang lebih tinggi berbanding subjek tidak neurotik sementara keputusan perbandingan tahap tekanan kerja di antara subjek tidak psikotik dengan subjek psikotik tidak dapat dilakukan lantaran ketiadaan subjek psikotik dalam kumpulan guru. Dengan itu, Hipotesis 4a dan Hipotesis 4c ditolak manakala Hipotesis 4b diterima.

Perbezaan tahap tekanan kerja polis mengikut dimensi personaliti

Dalam bahagian ini pengkaji akan melaporkan keputusan ujian-t untuk melihat perbezaan tahap tekanan kerja polis mengikut dimensi personaliti. Markat tekanan kerja polis yang digunakan dalam analisis ini diperoleh daripada PSS. Tiga hipotesis yang diuji dalam bahagian ini adalah Hipotesis 5a yang melihat perbezaan tahap

tekanan kerja polis mengikut dimensi personaliti introversi-ekstraversi, Hipotesis 5b yang melihat perbezaan tahap tekanan kerja polis mengikut dimensi personaliti neurotisme dan Hipotesis 5c yang menguji perbezaan tahap tekanan kerja mengikut dimensi personaliti psikotisme.

Hasil analisis ujian-t menunjukkan bahawa tahap tekanan kerja polis di antara anggota polis introvert dengan anggota polis ekstravert tidak berbeza secara signifikan [$t_{(138)} = 0.97, k > 0.05$]. Ringkasan keputusan ujian ini ditunjukkan dalam Jadual 3.18. Perbandingan min tekanan kerja polis di antara anggota polis yang neurotik dengan anggota polis yang tidak neurotik ditunjukkan dalam Jadual 3.19. Jadual tersebut menunjukkan bahawa tahap tekanan kerja polis di antara kedua-dua dimensi personaliti tersebut juga tidak berbeza secara signifikan [$t_{(138)} = 0.61, k > 0.05$]. Keputusan yang sama turut diperoleh ketika menguji Hipotesis 5c yang cuba mengukur kesan dimensi personaliti psikotisme ke atas tekanan kerja polis [$t_{(137)} = 0.09, k > 0.05$] (rujuk Jadual 3.20). Berdasarkan keputusan ini maka semua Hipotesis 5 iaitu Hipotesis 5a, Hipotesis 5b dan Hipotesis 5c ditolak.

Jadual 3.18 Taburan markat tekanan kerja polis bagi kumpulan dimensi personaliti introvert dan kumpulan dimensi personaliti ekstravert

SUBJEK	N	MIN	SISIHAN PIAWAI	t
INTROVERT	43	111.70	34.67	0.97
EKSTRAVERT	97	104.31	44.23	

Jadual 3.19 Taburan markat tekanan kerja polis bagi kumpulan dimensi personaliti tidak neurotik dan kumpulan dimensi personaliti neurotik

SUBJEK	N	MIN	SISIHAN PIAWAI	t
TIDAK NEUROTIK	90	104.97	43.06	0.61
NEUROTIK	50	109.48	38.93	

Jadual 3.20 Taburan markat tekanan kerja polis bagi kumpulan dimensi personaliti tidak psikotik dan kumpulan dimensi personaliti psikotik

SUBJEK	N	MIN	SISIHAN PIAWAI	t
TIDAK PSIKOTIK	125	107.21	40.33	0.09
PSIKOTIK	14	108.29	46.02	

Perbezaan tahap tekanan kerja jururawat mengikut dimensi personaliti

Untuk menguji Hipotesis 6 yang mengandaikan bahawa wujud perbezaan signifikan di antara dimensi-dimensi personaliti yang berbeza ke atas tahap tekanan kerja jururawat, markat tekanan kerja daripada alat ukuran HPSI telah digunakan. Hasil

analisis ujian-t menunjukkan bahawa tahap tekanan kerja jururawat di antara kumpulan introvert dengan kumpulan ekstravert tidak berbeza secara signifikan [$t_{(126)} = 1.49$, $k > 0.05$] (rujuk Jadual 3.21). Dengan merujuk kepada Jadual 3.22 pula dapat difahami bahawa tahap tekanan kerja jururawat di antara kumpulan dimensi personaliti tidak neurotik dengan kumpulan dimensi personaliti neurotik berbeza secara signifikan [$t_{(126)} = 2.27$, $k < 0.05$]. Akhir sekali, keputusan perbandingan markat tekanan kerja jururawat di antara kumpulan psikotik dengan kumpulan tidak psikotik yang digambarkan dalam Jadual 3.23 tidak menunjukkan sebarang perbezaan yang signifikan [$t_{(126)} = 0.29$, $k > 0.05$]. Walau bagaimanapun, sampel jururawat turut mengalami masalah ketidakseimbangan jumlah subjek dalam kedua-dua kumpulan tidak psikotik dan psikotik. Pengkaji merasa bahawa perbandingan dengan menggunakan bilangan subjek yang tidak seimbang adalah tidak adil. Justeru, pengkaji mengambil keputusan untuk tidak mengambil kira keputusan tersebut.

Jadual 3.21 Taburan markat tekanan kerja jururawat bagi kumpulan dimensi personaliti introvert dan kumpulan dimensi personaliti ekstravert

SUBJEK	N	MIN	SISIHAN PIAWAI	t
INTROVERT	36	54.92	13.93	1.49
EKSTRAVERT	92	50.50	15.47	

Jadual 3.22 Taburan markat tekanan kerja jururawat bagi kumpulan dimensi personaliti tidak neurotik dan kumpulan dimensi personaliti neurotik

SUBJEK	N	MIN	SISIHAN PIAWAI	t
TIDAK NEUROTIK	66	48.85	14.36	2.27*
NEUROTIK	62	54.82	15.43	

* $p < 0.05$

Jadual 3.23 Taburan markat tekanan kerja jururawat bagi kumpulan dimensi personaliti tidak psikotik dan kumpulan dimensi personaliti psikotik

SUBJEK	N	MIN	SISIHAN PIAWAI	t
TIDAK PSIKOTIK	122	51.83	15.37	0.29
PSIKOTIK	6	50.00	9.70	

Berdasarkan min markat tekanan kerja jururawat, dapat disimpulkan bahawa jururawat introvert mengalami tahap tekanan kerja jururawat yang sama dengan subjek jururawat ekstravert. Selain itu, subjek jururawat neurotik didapati mengalami tahap tekanan kerja yang lebih tinggi berbanding subjek tidak neurotik. Keputusan perbandingan tahap tekanan kerja jururawat di antara subjek jururawat tidak psikotik

dengan subjek jururawat psikotik tidak menunjukkan sebarang perbezaan yang signifikan. Oleh yang demikian, Hipotesis 6a dan Hipotesis 6c ditolak manakala Hipotesis 6b diterima.

Perbezaan tahap kemurungan mengikut kerjaya

Analisis seterusnya adalah untuk menguji Hipotesis 7 yang mengandaikan bahawa wujud kesan perbezaan kerjaya ke atas markat kemurungan. Markat kemurungan untuk pengujian hipotesis tersebut diperoleh daripada BDI. Analisis Varian Sehala telah digunakan untuk melihat perbezaan tahap kemurungan di antara kumpulan guru, polis, dan jururawat.

Jadual 3.24 Ringkasan Analisis Varian Sehala untuk perbezaan tahap kemurungan mengikut kerjaya

SUMBER VARIASI	JKD	df	MKD	F
ANTARA KUMPULAN	1022.18	2	511.09	8.44*
DALAM KUMPULAN	24598.58	406	60.59	
JUMLAH	25620.75	408		

* $p < 0.001$

Keputusan Analisis Varian Sehala yang telah dijalankan diringkaskan dalam Jadual 3.24. Daripada jadual tersebut didapati bahawa tahap kemurungan berbeza

secara signifikan mengikut perbezaan kerjaya [$F_{(2,406)} = 8.44$, $k < 0.001$]. Keputusan ini memberi makna bahawa sekurang-kurangnya terdapat dua daripada tiga kumpulan kerjaya yang dikaji ini berbeza tahap kemurungan secara signifikan. Oleh itu, Hipotesis 7 boleh diterima.

Jadual 3.25 Perbandingan *post-hoc Tukey-B* untuk min kemurungan di antara kerjaya yang berbeza

KUMPULAN	(MIN)	GURU	POLIS	JURURAWAT
GURU	(8.06)		*	*
POLIS	(11.30)			
JURURAWAT	(11.45)			

* $k < 0.05$

Untuk mengetahui kumpulan kerjaya yang berbeza dari aspek min kemurungan, ujian *post-hoc Tukey-B* telah dijalankan. Berdasarkan Jadual 3.25, didapati bahawa min kemurungan kumpulan guru adalah yang paling rendah iaitu 8.06 diikuti dengan kumpulan polis dengan min kemurungan 11.30 dan min kemurungan yang paling tinggi dipamer oleh kumpulan jururawat iaitu 11.45. Min markat kemurungan kumpulan guru berbeza secara signifikan dengan min kemurungan kumpulan polis dan jururawat pada aras keyakinan 0.05. Walau bagaimanapun, tidak terdapat perbezaan min markat kemurungan yang signifikan di antara kumpulan polis dan jururawat. Dengan ini disimpulkan bahawa kumpulan polis

dan jururawat secara signifikan mempunyai tahap kemurungan yang lebih tinggi berbanding kumpulan guru.

Perbezaan tahap kemurungan mengikut dimensi personaliti

Selain tahap tekanan kerja khusus, kesan perbezaan dimensi personaliti ke atas kemurungan juga dikaji dalam penyelidikan ini. Analisis statistik ujian-t sekali lagi digunakan menguji Hipotesis 8 yang turut dibahagikan kepada tiga. Hipotesis 8a mengandaikan bahawa wujud perbezaan tahap kemurungan mengikut dimensi personaliti introversi-ekstraversi, Hipotesis 8b pula mengandaikan bahawa wujud perbezaan tahap kemurungan mengikut dimensi personaliti neurotisme dan akhir sekali Hipotesis 8c mengandaikan bahawa wujud perbezaan tahap kemurungan mengikut dimensi personaliti psikotisme.

Keputusan yang diperoleh menunjukkan bahawa tahap kemurungan di antara subjek kumpulan ekstravert dan subjek kumpulan introvert berbeza secara signifikan [$t_{(406)} = 2.63, p < 0.01$]. Perbandingan min kemurungan di antara kumpulan neurotik dengan kumpulan tidak neurotik juga menunjukkan satu perbezaan yang signifikan [$t_{(406)} = 5.69, p < 0.001$]. Perbandingan tahap kemurungan di antara subjek psikotik dengan subjek tidak psikotik tidak menunjukkan sebarang perbezaan yang signifikan [$t_{(404)} = 0.65, p > 0.05$]. Ringkasan keputusan ujian-t bagi ketiga-tiga dimensi personaliti diringkaskan dalam Jadual 3.26, Jadual 3.27 dan Jadual 3.28.

Jadual 3.26 Taburan markat kemurungan bagi kumpulan dimensi personaliti introvert dan kumpulan dimensi personaliti ekstravert

SUBJEK	N	MIN	SISIHAN PIAWAI	t
INTROVERT	129	11.74	9.20	2.63*
EKSTRAVERT	279	9.53	7.18	

* $p < 0.01$

Jadual 3.27 Taburan markat kemurungan bagi kumpulan dimensi personaliti tidak neurotik dan kumpulan dimensi personaliti neurotik

SUBJEK	N	MIN	SISIHAN PIAWAI	t
TIDAK NEUROTIK	239	8.42	7.34	5.69*
NEUROTIK	169	12.79	8.05	

* $p < 0.001$

Berdasarkan min markat kemurungan bagi setiap kumpulan dimensi personaliti yang dikaji dapat dikenal pasti bahawa subjek introvert dan neurotik lebih tinggi tahap kemurungan berbanding kumpulan lawan mereka iaitu subjek ekstravert dan subjek yang tidak neurotik. Sementara itu, keputusan turut menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan tahap kemurungan di antara kumpulan tidak

psikotik dengan psikotik. Perbandingan tersebut, walau bagaimanapun, tidak diambil kira. Justeru, Hipotesis 8a dan Hipotesis 8b diterima manakala Hipotesis 8c ditolak.

Jadual 3.28 Taburan markat kemurungan bagi kumpulan dimensi personaliti tidak psikotik dan kumpulan dimensi personaliti psikotik

SUBJEK	N	MIN	SISIHAN PIAWAI	t
TIDAK PSIKOTIK	122	10.21	7.56	0.65
PSIKOTIK	20	11.40	13.92	

Kesan tekanan kerja ke atas kemurungan

Untuk melihat kesan perbezaan tahap tekanan kerja ke atas kemurungan, kaedah ujian-t digunakan. Markat tekanan kerja yang digunakan dalam analisis ini adalah daripada markat tekanan kerja khusus mengikut kerjaya masing-masing. Dalam pengujian Hipotesis 9 yang terdiri daripada tiga bahagian ini, markat tekanan kerja guru, tekanan kerja polis, dan tekanan kerja jururawat telah dibahagikan kepada dua kategori iaitu tekanan kerja tinggi dan tekanan kerja rendah. Markat penentu kategori tekanan kerja tinggi dan tekanan kerja rendah bagi kumpulan guru, polis, dan jururawat diperoleh daripada min setiap gagasan tersebut iaitu masing-masing adalah 61, 107, dan 52.

Keputusan ujian-t untuk melihat kesan perbezaan tahap tekanan kerja guru ke atas kemurungan diringkaskan dalam Jadual 3.29. Daripada jadual tersebut dapat difahami bahawa perbandingan tahap kemurungan mengikut kumpulan guru yang mengalami tahap tekanan kerja rendah dengan guru yang mengalami tahap tekanan kerja tinggi berbeza secara signifikan [$t_{(140)} = 3.19$, $k < 0.005$]. Dengan merujuk kepada min markat kemurungan seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3.29, disimpulkan bahawa guru yang bertekanan kerja tinggi memperlihatkan tahap kemurungan yang lebih tinggi berbanding guru yang bertekanan kerja rendah.

Jadual 3.29 Taburan markat kemurungan bagi kumpulan tekanan kerja guru rendah dan kumpulan tekanan kerja guru tinggi

SUBJEK	N	MIN	SISIHAN PIAWAI	<u>t</u>
TEKANAN KERJA GURU RENDAH	68	6.31	4.94	3.19*
TEKANAN KERJA GURU TINGGI	74	9.66	7.27	

* $k < 0.005$

Analisis tersebut telah diulangi untuk kumpulan anggota polis yang tinggi dan rendah tahap tekanan kerja seperti yang digambarkan dalam Jadual 3.30. Keputusan menunjukkan bahawa tahap kemurungan anggota polis tidak dipengaruhi oleh perbezaan tahap tekanan kerja mereka [$t_{(137)} = 1.85$, $k > 0.05$]. Dengan kata

lain, difahami bahawa tanpa mengira tahap tekanan kerja polis, tahap kemurungan yang mereka pamerkan adalah sama.

Jadual 3.30 Taburan markat kemurungan bagi kumpulan tekanan kerja polis rendah dan kumpulan tekanan kerja polis tinggi

SUBJEK	N	MIN	SISIHAN PIAWAI	t
TEKANAN KERJA POLIS RENDAH	64	10.09	5.55	1.85
TEKANAN KERJA POLIS TINGGI	75	12.33	8.24	

Keputusan ujian-t untuk melihat kesan perbezaan tahap tekanan kerja jururawat ke atas kemurungan diringkaskan dalam Jadual 3.31. Daripada jadual tersebut, dapat dilihat bahawa tahap kemurungan berbeza secara signifikan mengikut tahap tekanan kerja jururawat yang berbeza [$t_{(125)} = 4.96$ $p < 0.001$]. Jururawat yang mengalami tahap tekanan kerja yang lebih tinggi didapati secara signifikan mengalami tahap kemurungan yang lebih tinggi juga dan begitulah sebaliknya, jururawat yang mengalami tahap tekanan kerja yang lebih rendah cenderung mempamerkan tahap kemurungan yang rendah.

Jadual 3.31 Taburan markat kemurungan bagi kumpulan tekanan kerja jururawat rendah dan kumpulan tekanan kerja jururawat tinggi

SUBJEK	N	MIN	SISIHAN PIAWAI	t
TEKANAN KERJA JURURAWAT RENDAH	57	7.18	5.97	4.96*
TEKANAN KERJA JURURAWAT TINGGI	70	14.96	10.54	

* $p < 0.001$

Keputusan pengujian Hipotesis 9 menunjukkan bahawa tahap kemurungan berbeza secara signifikan mengikut tahap tekanan kerja yang berbeza hanya benar untuk sampel guru dan jururawat sahaja. Perbandingan yang sama ke atas anggota polis tidak menunjukkan sebarang perbezaan yang signifikan dalam markat kemurungan. Dengan itu, Hipotesis 9a dan Hipotesis 9c diterima manakala Hipotesis 9b ditolak.

Punca tekanan kerja khusus

Untuk melihat punca tekanan kerja yang utama bagi semua kerjaya yang dikaji, kaedah pemeringkatan telah digunakan. Item yang paling kerap dipilih sebagai sumber tekanan kerja tinggi dan sangat tinggi merupakan punca tekanan kerja yang paling utama.

Jadual 3.32 adalah senarai item TSS iaitu soal selidik yang digunakan untuk mengukur tekanan kerja guru yang telah disusun mengikut keutamaan iaitu daripada punca tekanan kerja guru yang paling tinggi hingga kepada punca tekanan kerja guru yang paling rendah. Berdasarkan jadual tersebut, didapati bahawa punca tekanan kerja yang utama bagi kelompok guru dalam kajian ini adalah berkaitan dengan sikap pelajar iaitu pelajar yang biadap dan pelajar yang tidak mengiktiraf kuasa guru. Seterusnya diikuti dengan masalah beban kerja yang melampau iaitu terlalu banyak kerja pentadbiran dan terlalu banyak period mengajar. Ini menunjukkan bahawa guru lebih tertekan disebabkan oleh tingkah laku pelajar dan diikuti dengan beban kerja yang melampau. Justeru, Hipotesis 10a diterima.

Jadual 3.32 Punca tekanan kerja mengikut keutamaan bagi sampel guru

BIL	NO ITEM	PUNCA TEKANAN KERJA GURU
1	TSS3	Pelajar biadap
2	TSS5	Pelajar tidak mengiktiraf kuasa guru
3	TSS30	Terlalu banyak kerja pentadbiran
4	TSS14	Banyak period mengajar
5	TSS4	Kelas yang bermasalah
6	TSS12	Profesion guru berstatus rendah
7	*TSS13	Kurang mendapat pengiktirafan di atas pengajaran yang baik
8	*TSS26	Tidak cukup masa untuk memeriksa buku dan membuat persediaan mengajar ketika di sekolah
9	TSS23	Tekanan daripada Pengetua atau pegawai kementerian / jabatan
10	TSS1	Pelajar nakal secara berterusan

Tanda [*] yang berturutan menunjukkan kedudukan yang sama

Jadual 3.32 (sambungan) Punca tekanan kerja mengikut keutamaan bagi sampel guru

BIL	NO ITEM	PUNCA TEKANAN KERJA GURU
11	TSS27	Terpaksa bertugas selepas waktu sekolah
12	TSS10	Pendapatan tidak cukup
13	TSS2	Pelajar bising
14	TSS15	Ambil alih period guru yang tidak hadir
15	TSS19	Kurang sokongan daripada pihak pentadbir sekolah
16	TSS11	Prospek kenaikan pangkat tidak memberangsangkan
17	*TSS6	Menghukum pelajar nakal
18	*TSS9	Mencapai atau mempertahankan prestasi minimum
19	TSS22	Pentadbiran sekolah yang kurang cekap
20	*TSS7	Pelajar bermotivasi rendah
21	*TSS8	Menjaga disiplin kelas
22	*TSS29	Sukatan pelajaran tidak realistik untuk tahap umur pelajar
23	TSS17	Sukatan pelajaran tidak jelas
24	*TSS16	Kurang / tiada peralatan / sumber untuk mengajar
25	*TSS18	Kurang sokongan teman sekerja
26	TSS25	Menghabiskan sukatan pelajaran dalam masa yang diberikan
27	TSS28	Kurang masa untuk bersama dengan pelajar secara individu
28	TSS21	Sikap guru lain yang tidak disenangi
29	TSS20	Kurang mesra dengan kakitangan
30	TSS24	Kurang penglibatan dalam pembuatan keputusan di sekolah

Tanda [*] yang berturutan menunjukkan kedudukan yang sama

Jadual 3.33 pula menunjukkan kedudukan punca tekanan kerja polis mengikut keutamaan. Daripada jadual tersebut, dapat difahami bahawa punca tekanan kerja utama yang dilaporkan oleh subjek polis dalam kajian ini ialah kejadian kanak-kanak menjadi mangsa sesuatu insiden yang tidak diingini. Ini diikuti dengan pembunuhan rakan sekerja semasa sedang menjalankan tugas. Kekurangan sokongan daripada pihak jabatan dalam menjalankan tugas merupakan salah satu punca tekanan kerja bagi anggota polis tetapi ia menduduki tempat yang ketiga. Justeru, hipotesis yang menyatakan bahawa punca tekanan kerja utama bagi polis adalah struktur dalam organisasi polis yang negatif iaitu Hipotesis 10b ditolak.

Jadual 3.33 Punca tekanan kerja mengikut keutamaan bagi sampel polis

BIL	NO ITEM	PUNCA TEKANAN KERJA POLIS
1	PSS4	Kanak-kanak teraniaya
2	PSS2	Rakan sekerja terbunuh
3	PSS8	Kurang sokongan daripada pihak jabatan
4	PSS45	Imej negatif di mata masyarakat
5	PSS21	Liputan pemberita yang negatif
6	PSS13	Peningkatan kadar jenayah
7	PSS48	Teredah kepada bahaya kematian
8	*PSS44	Penghinaan peribadi daripada masyarakat
9	*PSS1	Membunuh seseorang ketika sedang menjalankan tugas
10	PSS3	Serangan fizikal
11	PSS53	Kenaikan pangkat atau sebaliknya dikondem

* Tanda yang sama dan berturutan menunjukkan kedudukan yang yang sama

Jadual 3.33 (sambungan) Punca tekanan kerja mengikut keutamaan bagi sampel polis

BIL	NO ITEM	PUNCA TEKANAN KERJA POLIS
12	PSS14	Disiplin yang keterlaluan
13	*PSS51	Masyarakat bersikap tidak peduli
14	*PSS41	Gaji yang kurang cukup
15	*PSS5	Kejadian kejar-mengejar dengan kenderaan yang laju
16	+PSS11	Tidak cukup kakitangan
17	+PSS30	Salah hukuman di mahkamah
18	#PSS16	Berita kematian
19	#PSS25	Kecederaan fizikal ketika sedang menjalankan tugas
20	@PSS47	Terdedah kepada kesakitan atau penderitaan
21	@PSS18	Kurang peralatan untuk menjalankan kerja
22	*PSS24	Kurang pengiktirafan daripada pihak majikan
23	*PSS10	Kemalangan kereta peronda
24	*PSS7	Penggunaan kekerasan
25	*PSS23	Rakan sekerja tidak menjalankan tugas
26	*PSS42	Suasana bosan yang membawa kepada tekanan
27	PSS6	Kerja shif
28	+PSS31	Kertas kerja yang banyak
29	+PSS12	Perkumpulan orang ramai yang agresif
30	+PSS60	Konflik bangsa
31	PSS36	Politik di jabatan

* Tanda yang sama dan berturutan menunjukkan kedudukan yang yang sama

Jadual 3.33 (sambungan) Punca tekanan kerja mengikut keutamaan bagi sampel polis

NO	NO ITEM	PUNCA TEKANAN KERJA POLIS
32	#PSS38	Kritikan daripada pihak awam
33	#PSS34	Sistem perundangan tidak berkesan
34	PSS22	Kerja mempunyai konflik dengan undang-undang
35	@PSS9	Pasangan kerja yang tidak secocok
36	@PSS19	Pertikaian dengan keluarga
37	\$PSS29	Kerja yang tidak dipersetujui
38	\$PSS33	Peraturan yang tidak dipersetujui
39	PSS52	Persaingan untuk kenaikan pangkat
40	PSS35	Desakan keluarga
41	*PSS58	Bosan
42	*PSS40	Usaha pemulihan yang tidak berkesan
43	*PSS46	Pertambahan tanggungjawab
44	*PSS55	Desakan untuk memamerkan moral yang tinggi
45	*PSS49	Kerja kedua
46	PSS54	Tugas bukan bidang polis
47	#PSS37	Penyeliaan tidak cukup
48	#PSS32	Hukuman mahkamah yang ringan
49	PSS20	Perbicaraan mahkamah berlangsung ketika sedang bercuti
50	PSS26	Membuat keputusan dengan segera
51	PSS43	Melakukan penahanan
52	PSS15	Rayuan daripada pihak awam

* Tanda yang sama dan berturutan menunjukkan kedudukan yang yang sama

Jadual 3.33 (sambungan) Punca tekanan kerja mengikut keutamaan bagi sampel polis

NO	NO ITEM	PUNCA TEKANAN KERJA POLIS
53	PSS17	Kurang sokongan daripada teman sekerja
54	PSS56	Politik di luar jabatan
55	PSS27	Keputusan mahkamah yang terhad
56	PSS39	Menjalankan tugas baru
57	\$PSS57	Mengekang perhubungan bukan polis
58	\$PSS50	Kurang penglibatan dalam pembuatan keputusan
59	PSS59	Kcederaan fizikal yang kecil
60	PSS28	Bekerja dengan penyelia

* Tanda yang sama dan berturutan menunjukkan kedudukan yang yang sama

Jadual 3.34 menyenaraikan sumber tekanan kerja bagi kumpulan jururawat mengikut keutamaan masing-masing. Tiga punca tekanan kerja paling utama yang dilaporkan oleh jururawat dalam kajian berkaitan tentang penjagaan pesakit iaitu masing-masing merasa bertanggungjawab terhadap pesakit, berusaha untuk mencapai tahap penjagaan pesakit yang berkualiti tinggi seperti yang diharapkan oleh masyarakat dan yang ketiga ialah mengambil berat tentang keperluan emosi pesakit. Berdasarkan keputusan ini maka Hipotesis 10C ditolak.

Jadual 3.34 Punca tekanan kerja mengikut keutamaan bagi sampel jururawat

BIL	NO ITEM	PUNCA TEKANAN KERJA JURURAWAT
1	HPSI29	Merasa bertanggungjawab ke atas pesakit
2	HPSI18	Cuba mencapai tahap penjagaan pesakit yang berkualiti tinggi seperti yang masyarakat harapkan
3	HPSI16	Mengambil berat tentang keperluan emosi pesakit
4	HPSI21	Mengikuti perkembangan terbaru dalam dunia perubatan ke arah meningkatkan kecekapan
5	HPSI14	Menjaga pesakit yang tenat
6	HPSI10	Tidak mempunyai kakitangan yang cukup untuk menyediakan perkhidmatan yang diperlukan
7	HPSI15	Menjaga pesakit yang banyak karenah
8	HPSI6	Tiada cabaran dalam pekerjaan
9	HPSI17	Merasa takut akan melakukan kesilapan semasa merawat pesakit
10	HPSI4	Merasa gaji yang diterima tidak setimpal sebagai Jururawat profesional
11	HPSI5	Peluang kenaikan pangkat tidak memuaskan
12	*HPSI13	Diganggu oleh orang atau panggilan telefon ketika sedang menjalankan tugas
13	*HPSI19	Menyelia prestasi rakan setugas
14	HPSI12	Tidak mendapat penghormatan atau penghargaan daripada pihak awam
15	*HPSI3	Tidak mendapat maklum balas cukup tentang prestasi kerja
16	*HPSI27	Mempunyal banyak kerja sehingga tidak dapat melakukannya dengan baik
17	HPSI7	Tidak tahu tahap prestasi yang diharapkan

Tanda [*] yang berturutan menunjukkan kedudukan yang yang sama

Jadual 3.34 (sambungan) Punca tekanan kerja mengikut keutamaan bagi sampel jururawat

BIL	NO ITEM	PUNCA TEKANAN KERJA JURURAWAT
18	HPSI20	Tidak mendapat kemudahan yang cukup untuk bantu pesakit
19	HPSI25	Melibatkan pendapat atau emosi sendiri dalam penjagaan pesakit
20	*HPSI26	Campur tangan pengamal perubatan yang tidak profesional dalam menjalankan tugas
21	* HPSI1	Tidak dapat menggunakan kebolehan sepenuhnya
22	HPSI22	Tidak pasti hal yang perlu dimaklumkan kepada pesakit atau waris tentang rawatan yang diperlukan oleh pesakit
23	*HPSI28	Mengalami konflik di antara kerja dengan tanggungjawab kepada keluarga
24	*HPSI2	Tidak dibenarkan terlibat dalam membuat keputusan
25	*HPSI11	Tidak berpeluang untuk berkongsi pendapat dan pengalaman dengan rakan sekerja
26	HPSI30	Tidak bersetuju dengan pengamal perubatan yang lain
27	HPSI9	Tidak diliktiraf sebagai profesional
28	*HPSI8	Maklumat tentang kesihatan pesakit tidak cukup
29	*HPSI24	Konflik dengan pihak atasan
30	HPSI23	Konflik dengan rakan sekerja

Tanda [*] yang berturutan menunjukkan kedudukan yang yang sama

Peramal tekanan kerja

Dalam Hipotesis 11, pengkaji meramal lima pembolehubah yang dijangka boleh menjadi peramal tahap tekanan kerja iaitu kerjaya, tiga dimensi personaliti, dan kemurungan. Untuk mengetahui sejauhmanakah pembolehubah-pembolehubah tersebut berjaya meramal tahap tekanan kerja maka analisis regresi berganda kaedah *stepwise* dijalankan. Dimensi personaliti telah dibahagikan mengikut sub skala masing-masing dan dianalisis satu demi satu.

Sebelum analisis regresi berganda *stepwise* dilakukan, korelasi zero order di antara gagasan-gagasan yang terlibat telah dijalankan dengan tujuan untuk menyiasat gagasan yang mempunyai korelasi yang paling tinggi dengan pembolehubah terikat iaitu gagasan tekanan kerja. Gagasan yang mempunyai korelasi yang paling tinggi dengan tekanan kerja akan dimasukkan pertama sekali dalam analisis regresi berganda *stepwise* (Kerlinger dan Pedhazur 1973). Walaupun pembolehubah kerjaya merupakan pembolehubah nominal atau kategori, namun untuk menjalankan analisis regresi berganda *stepwise*, ia dianggap seolah-olah pembolehubah selanjar (Kerlinger dan Pedhazur 1973). Matrik korelasi zero order di antara pembolehubah-pembolehubah yang digunakan dalam analisis regresi berganda *stepwise* ini ditunjukkan dalam Jadual 3.35. Korelasi yang paling tinggi ditunjukkan oleh hubungan di antara pembolehubah kemurungan dengan tekanan kerja ($r = 0.50$, $k < 0.01$) sementara hubungan di antara kerjaya dengan tekanan kerja tidak signifikan ($r = 0.05$, $k > 0.05$). Justeru, gagasan kemurungan dipilih untuk dimasukkan ke dalam analisis regresi berganda *stepwise* pada langkah pertama manakala pembolehubah kerjaya tidak dimasukkan ke dalam analisis tersebut.

Jadual 3.35 Matrik korelasi zero order pembolehubah-pembolehubah yang digunakan dalam analisis regresi berganda stepwise

PEMBOLEHUBAH	TEKANAN KERJA (r)
KERJAYA	0.05
INTROVERSI-EKSTRAVERSI	-0.29*
NEUROTISME	0.44*
PSIKOTISME	0.16*
KEMURUNGAN	0.50*

* $p < 0.01$

Berdasarkan indeks korelasi separa yang tertinggi, pada langkah kedua iaitu selepas kemurungan dimasukkan, pembolehubah neurotisme pula dimasukkan ke dalam persamaan. Seterusnya, berdasarkan indeks korelasi separa yang tertinggi pada setiap langkah juga, pembolehubah introversi-ekstraversi dan psikotisme dimasukkan. Ringkasan analisis regresi berganda stepwise yang telah dijalankan ini ditunjukkan dalam Jadual 3.36.

Berdasarkan Jadual 3.36, kemurungan merupakan peramal tekanan kerja yang terbaik dengan 24 peratus varians dalam gagasan tekanan kerja disumbang oleh kemurungan. Ia diikuti oleh gagasan neurotisme dan introversi-ekstraversi. Tanda negatif pada indeks regresi, beta, untuk gagasan introversi-ekstraversi menunjukkan bahawa dimensi introversi yang meramal tekanan kerja. Gabungan gagasan kemurungan dan neurotisme serta gabungan gagasan kemurungan, neurotisme, dan introversi-ekstraversi mampu meramal tekanan kerja dengan lebih baik iaitu masing-masing menyumbangkan 31 peratus varians dan 34

Peratus varians dalam tekanan kerja. Sumbangan psikotisme dalam varians tekanan kerja didapati tidak signifikan maka ia tidak masuk ke dalam persamaan regresi bersama-sama gagasan yang lain. Dengan kata lain, dimensi personaliti psikotism tidak dapat meramal tahap tekanan kerja.

Jadual 3.36 Ringkasan analisis regresi berganda stepwise dengan kerjaya, dimensi personaliti ,dan kemurungan sebagai peram kepada tekanan kerja

PEMBOLEHUBAH	LANGKAH	BETA	R ²	t
KEMURUNGAN	1	0.29	0.24	7.7*
NEUROTISME	2	0.39	0.31	6.0*
INTROVERSI-EKSTRAVERS	3	-0.24	0.34	3.7*
PSIKOTISME		0.01		0.2

* $p < 0.001$

Berdasarkan keputusan yang dibentangkan ini, Hipotesis 11a dan Hipotesis 11d ditolak sementara Hipotesis 11b, Hipotesis 11c, dan Hipotesis 11e diterima. Persamaan regresi yang dibentuk adalah seperti berikut :

$$Y = 12.46 + 0.29 (\text{MURUNG}) + 0.39 (\text{NEUROTISME}) - 0.24 (\text{INTROVERS EKSTRAVERS})$$

peratus varians dalam tekanan kerja. Sumbangan psikotisme dalam varians tekanan kerja didapati tidak signifikan maka ia tidak masuk ke dalam persamaan regresi bersama-sama gagasan yang lain. Dengan kata lain, dimensi personaliti psikotisme tidak dapat meramal tahap tekanan kerja.

Jadual 3.36 Ringkasan analisis regresi berganda stepwise dengan kerjaya, dimensi personaliti ,dan kemurungan sebagai peramal kepada tekanan kerja

PEMBOLEHUBAH	LANGKAH	BETA	R ²	t
KEMURUNGAN	1	0.29	0.24	7.75*
NEUROTISME	2	0.39	0.31	6.08*
INTROVERSI-EKSTRAVERSI	3	-0.24	0.34	3.70*
PSIKOTISME		0.01		0.22

* $p < 0.001$

Berdasarkan keputusan yang dibentangkan ini, Hipotesis 11a dan Hipotesis 11d ditolak sementara Hipotesis 11b, Hipotesis 11c, dan Hipotesis 11e diterima. Persamaan regresi yang dibentuk adalah seperti berikut :

$$Y = 12.46 + 0.29 (\text{MURUNG}) + 0.39 (\text{NEUROTISME}) - 0.24 (\text{INTROVERSI-EKSTRAVERSI})$$

Kesimpulan

Dalam bab ketiga ini pengkaji telah menghuraikan tentang taburan tiga pembolehubah utama dalam kajian ini iaitu tekanan kerja umum, tekanan kerja khusus, dan kemurungan dari aspek kepelbagaian kerjaya serta dimensi personaliti. Turut dilaporkan dalam bab ini adalah tentang hasil pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan. Sejumlah sebelas hipotesis utama telah diuji dengan menggunakan kaedah analisis statistik tertentu mengikut kesesuaian data dan hipotesis.

Dengan mengambil kira hipotesis-hipotesis sampingan, kesemuanya terdapat 29 hipotesis yang telah diuji dalam penyelidikan ini. Sejumlah 12 hipotesis diterima manakala baki 17 lagi ditolak. Hipotesis yang diterima ialah Hipotesis 3a, Hipotesis 4b, Hipotesis 6b, Hipotesis 7, Hipotesis 8a, Hipotesis 8b, Hipotesis 9a, Hipotesis 9c, Hipotesis 10a, Hipotesis 11b, Hipotesis 11c, dan Hipotesis 11e. Sementara itu, hipotesis yang ditolak pula ialah Hipotesis 1, Hipotesis 2a, Hipotesis 2b, Hipotesis 3b, Hipotesis 4a, Hipotesis 4c, Hipotesis 5a, Hipotesis 5b, Hipotesis 5c, Hipotesis 6a, Hipotesis 6c, Hipotesis 8c, Hipotesis 9b, Hipotesis 10b, Hipotesis 10c, Hipotesis 11a, dan Hipotesis 11d.

Dalam menjalankan analisis statistik, pengkaji mendapati semua pengujian hipotesis yang melibatkan dimensi personaliti psikotisme terpaksa ditolak akibat masalah berhubung dengan jumlah subjek psikotik. Dalam kes guru, pengujian hipotesis yang melibatkan dimensi personaliti psikotisme tidak dapat dijalankan sama sekali lantaran tiada guru yang psikotik. Pengujian yang melibatkan gagasan psikotisme ke atas sampel kerjaya yang lain, walaupun menghasilkan keputusan yang tidak signifikan, pengkaji telah mengambil keputusan untuk tidak

mempertimbangkannya. Langkah tersebut diambil kerana pengkaji menjangkakan bahawa bilangan subjek psikotik dan subjek tidak psikotik yang tidak seimbang telah menyebabkan perbandingan yang adil tidak dapat dilakukan.