



INTERNATIONAL JOURNAL OF  
EDUCATION, PSYCHOLOGY  
AND COUNSELLING  
(IJEPC)

[www.ijepe.com](http://www.ijepe.com)



## HUBUNGAN ANTARA TEKANAN KERJA DAN PRESTASI KERJA GURU

### *RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS AND TEACHER WORK PERFORMANCE*

Aini Wizana Ismail<sup>1\*</sup>, Shahrizal Badlishah<sup>2</sup>, Kamal Ab Hamid<sup>3</sup>,

<sup>1</sup> School of Business Management Universiti Utara Malaysia (UUM), Malaysia

Email: ainiwizanaismail@yahoo.com

<sup>2</sup> School of Business Management Universiti Utara Malaysia (UUM), Malaysia

Email: bshahrizal@uum.edu.my

<sup>3</sup> School of Business Management Universiti Utara Malaysia (UUM), Malaysia

Email: abkamal@uum.edu.my

\* Corresponding Author

#### Article Info:

##### Article history:

Received date: 19.08.2021

Revised date: 29.08.2021

Accepted date: 14.09.2021

Published date: 15.09.2021

##### To cite this document:

Ismail, A. W., Badlishah, S., & Ab Hamid, K. (2021). Hubungan Antara Tekanan Kerja Dan Prestasi Kerja Guru. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 6 (42), 432-439.

DOI: 10.35631/IJEPC.642034.

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



#### Abstrak:

Peranan guru boleh dikatakan paling penting dalam kumpulan profesional untuk negara kita di masa depan. Jadi ianya menjadi sangat penting untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru disebabkan oleh peningkatan kepentingan peranan guru yang berprestasi serta berkualiti pada masa kini. Oleh yang demikian, kajian ini adalah bertujuan untuk mengenalpasti hubungan antara tekanan kerja dan prestasi kerja guru. Populasi untuk kajian ini adalah terdiri daripada guru-guru Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK) dalam sektor pendidikan di wilayah utara Semenanjung Malaysia. Kajian ini memfokuskan populasi guru di negeri Kedah dan Perlis. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kaedah soal selidik bagi memperolehi data. Berdasarkan kaedah tinjauan, diikuti dengan kaedah persampelan kelompok dan rawak mudah, sebanyak 500 soal selidik telah diedarkan kepada responden yang dipilih secara rawak. Daripada 500 borang soal selidik yang telah diedarkan, sejumlah 421 soal selidik dikembalikan mewakili kadar respons 84.2 peratus. Walau bagaimanapun, hanya 406 borang soal selidik yang dikenalpasti boleh digunakan. Manakala proses untuk menganalisis data pula menggunakan Statistical Packages for Social Science (SPSS) Version 24. Hasil keputusan analisis mendapati bahawa tekanan kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan prestasi kerja guru. Dapatan kajian bermanfaat kepada

implikasi teoritikal dan praktikal. Kefahaman kepada dapatan kajian membolehkan Kementerian Pendidikan Malaysia merangka serta melaksanakan program pembangunan sendiri guru-guru yang lebih berkesan. Beberapa cadangan untuk kajian seterusnya juga turut dikemukakan.

**Kata Kunci:**

Pendidikan, Tekanan Kerja, Prestasi Kerja Guru, Guru Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK)

**Abstract:**

The role of teachers is arguably the most important in professional groups for our country in the future. So it becomes very important to identify the factors that influence the performance of teachers due to the increasing importance of the role of performing and quality teachers today. Therefore, this study aims to identify the relationship between work stress and teacher work performance. The population for this study consists of National Secondary School (SMK) teachers in the education sector in the northern region of Peninsular Malaysia. states of Kedah and Perlis. This study uses a quantitative approach with a questionnaire method to obtain data. Based on the survey method, followed by cluster sampling method and simple randomization, a total of 500 questionnaires were distributed to randomly selected respondents. Of the 500 questionnaires that were distributed, a total of 421 questionnaires were returned representing a response rate of 84.2 percent. However, only 406 identified questionnaires can be used. While the process to analyze the data is using Statistical Packages for Social Science (SPSS) Version 24. The results of the analysis found that work stress has a significant positive relationship with teacher work performance. The findings of the study are beneficial to theoretical and practical implications. An understanding of the findings of the study enables the Ministry of Education Malaysia to design and implement more effective self-development programs for teachers. Some suggestions for further study are also presented.

**Key Word:**

Education, Work Stress, Teacher Work Performance, Secondary School Teacher

**Pengenalan**

Bidang pendidikan merupakan satu pelaburan untuk jangka masa panjang. Bidang pendidikan juga merupakan salah satu bidang yang penting dalam menyumbang kepada pembentukan negara maju dengan melahirkan sumber manusia yang ramai. Kecemerlangan sistem pendidikan sering menjadi tumpuan dan topik penting yang sering diperbincangkan. Kesungguhan ini terbukti apabila kualiti pendidikan di Malaysia merupakan antara terbaik di dunia. Bagi memastikan kecemerlangan yang berterusan dalam sistem pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) sentiasa komited untuk memastikan hala tuju bidang ini sentiasa berada di landasan yang betul. KPM sentiasa memfokuskan pemantapan sistem Pengajaran dan Pembelajaran (PdP) yang kondusif dan berkesan. Oleh yang demikian, peranan guru sebagai warga pendidik dalam melaksanakan dan menjayakan agenda ini adalah sama pentingnya. Menurut Nadeem et al., (2011); Ololube, (2006), pencapaian matlamat pendidikan dalam masyarakat secara dasarnya berkait rapat dengan prestasi kerja guru-guru dalam anggota masyarakat tersebut. Prestasi kerja guru telah dibincangkan secara

meluas sebagai faktor yang kritikal yang mempengaruhi kualiti pendidikan (Mekonnen,2014).Ini bermaksud taraf pendidikan di Malaysia akan dapat mencapai matlamat apabila guru-guru yang berkualiti dapat dihasilkan (Syed Ismail & Ahmad Subki, 2010).

## **Sorotan Karya**

### ***Prestasi Kerja***

Prestasi kerja didefinisikan sebagai keberkesanan dan kecekapan pekerja dalam sesebuah organisasi menjalankan tugas seharian bagi memenuhi harapan pihak pengurusan dan pelanggan (Pierce et al, 2004). Ia merupakan hasil daripada dua aspek, iaitu terdiri daripada kemahiran dan kebolehan mereka untuk melaksanakan kerja dengan lebih baik (Sarmiento & Beale, 2007).Selain itu, ia juga boleh dikatakan tahap di mana pekerja menggunakan kemahiran, pengetahuan dan sikap mereka terhadap pencapaian matlamat yang diinginkan dan memenuhi objektif tertentu (Rehmanm, 2009). Manakala menurut Opatha (2015), prestasi kerja seseorang pekerja adalah sejauh mana tugas dan tanggungjawabnya ada telah dijalankan. Dua kriteria utama mengukur prestasi kerja adalah kuantiti kerja dan kualiti kerja.

Menurut Güngör,( 2011), prestasi pekerja meliputi kuantiti output, kualiti output, ketepatan masa output, kehadiran di tempat kerja dan kerjasama pekerja . Terdapat beberapa faktor yang memberi kesan terhadap prestasi kerja di kalangan pekerja iaitu tekanan kerja, gaji, persekitaran kerja dan beban tugas (Ahmad et al., 2002; Munisamy, 2013). Pekerja yang gembira ialah pekerja yang produktif atau pekerja yang berpuas hati dengan pekerjaan mereka akan lebih berprestasi tinggi. Prestasi kerja yang baik secara tidak langsung akan dapat meningkatkan produktiviti organisasi dan seterusnya akan meningkatkan ekonomi negara. Sebaliknya, pekerja yang kurang bermotivasi akan menyebabkan kelemahan dalam sistem pentadbiran sesebuah organisasi kerana kurangnya komitmen terhadap tugas yang diberikan (Azlinda Jaini, 2013).

### ***Prestasi Kerja Guru***

Dalam bidang pendidikan, prestasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang menyumbang dalam menentukan keberkesanan sekolah dan hasil pembelajaran. Sebagai sumber utama dalam kualiti pendidikan , prestasi kerja guru telah digariskan sebagai faktor kritikal yang mempengaruhi kualiti pendidikan (Mekonnen, 2014). Bagi guru yang berprestasi cemerlang, mereka mampu menyesuaikan diri dan memenuhi tuntutan kerja menurut skop kerja guru yang sentiasa berubah dan bertambah. Di persekitaran sekolah, perubahan sasaran kerja menjadi punca tekanan kerja di kalangan guru menyebabkan perubahan tingkah laku dari segi emosi, mental dan reaksi fizikal kesan daripada tekanan kerja secara berterusan. Guru mengalami tahap tekanan kerja yang berlainan berdasarkan keadaan dan lokasi sekolah yang berbeza-beza. Sepertiga daripada guru mengakui mereka menghadapi tekanan kerja pada tahap yang tinggi dalam kerjaya mereka (Borg, 2000). Selain daripada itu, faktor sikap pelajar, ibu bapa dan beban tugas juga merupakan penyumbang utama kepada tekanan kerja di kalangan guru sekolah di negara ini (Abdul Said Ambotang et al., 2014). Faktor-faktor seperti ini seterusnya akan mempengaruhi prestasi kerja guru-guru dan seterusnya memberi kesan terhadap tahap kualiti pendidikan di negara ini.

### ***Tekanan Kerja***

Tekanan kerja dalam kalangan masyarakat bukanlah sesuatu yang janggal. Tekanan kerja juga telah dibincangkan secara meluas oleh para pengkaji dalam pelbagai bidang. Tekanan kerja

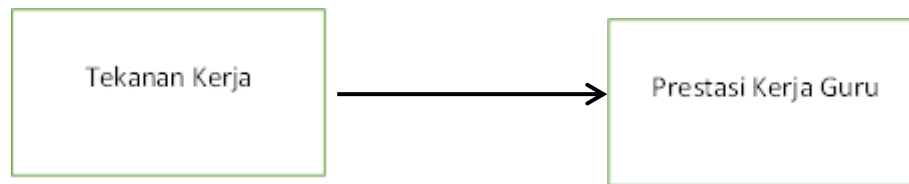
guru didefinisikan sebagai suatu peristiwa yang dihadapi oleh guru disebabkan oleh emosi yang tidak menyenangkan seperti ketegangan, kekecewaan, kebimbangan, kerisauan, kemarahan dan perasaan dukacita yang berpunca daripada aspek tugas seorang guru (Raja Maria, 2011). Tekanan kerja merupakan satu isu yang amat penting dan perlu diberikan perhatian kerana ia akan mempengaruhi pelbagai aspek kehidupan terutamanya terhadap prestasi kerja. Individu yang mengalami tekanan kerja ini akan merasa tidak gembira, tertekan, kemurungan dan berada dalam keadaan yang tidak stabil dari segi mental dan emosi.

Tekanan mempunyai kaitan dengan gaya hidup, perwatakan, kejutan yang berlaku secara drastik dan sebagainya (Hatta Sidi & Mohamed Hatta Shaharom, 2002). Menurut Gnana (2007), tekanan kerja merupakan satu bentuk ancaman daripada persekitaran yang memberikan kesan negatif kepada individu yang mengalaminya. Ancaman tersebut ialah jika seseorang individu tidak dapat melengkapkan tuntutan kerja yang diberikan maka akan timbul tekanan dalam diri individu tersebut. Tekanan yang berlaku akan menimbulkan perasaan tidak selamat, tidak selesa serta tidak baik kerana ianya berpunca daripada sesuatu yang berada di luar kawalan kita (Traven & Potoca, 2005). Tekanan kerja yang dihadapi oleh guru ini memberikan kesan negatif terhadap daya keyakinan, kesihatan dan prestasi kerja guru.

Terdapat pelbagai faktor yang menyumbang kepada berlakunya tekanan kerja guru, antaranya ialah disebabkan pekerjaan yang buruk, salah laku pelajar, kekurangan sumber untuk mengajar, bebanan tugas bukan mengajar dan sikap pelajar terhadap pelajaran (Mazlina, 2012). Ramai guru menganggap bahawa tekanan kerja akan memberi kesan secara fizikal dan hanya bersifat peribadi, tetapi sebaliknya iaitu guru mengenal pasti kepentingan sumber manusia dan faktor untuk mengurangkan tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan (Shernoff, Mehta, Atkins, Torf, & Spencer, 2011), serta menangani kesan negatif dan tekanan yang tinggi dalam profesionalisme keguruan sebagai tekanan guru kerana ianya merupakan faktor yang akan mempengaruhi pencapaian pelajar dan prestasi sekolah (Ashikia, 2010; Tahir, 2011). Peluang latihan dan pengembangan kerjaya yang berkesan dan sistematik, serta penglibatan guru dalam membuat keputusan dan keadaan kerja yang lebih baik adalah faktor yang membantu guru bekerja, meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangkan tekanan emosi (Anastasiou & Papakonstantinou, 2014).

### **Kerangka Kajian**

Kerangka kajian untuk tujuan penyelidikan ini adalah seperti di bawah. Kerangka kajian yang ditunjukkan pada rajah 1 adalah berasaskan kepada Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg Frederick Herzberg (1923-2000). Melalui Teori Fredrick Herzberg, terdapat tiga perkara yang perlu dititikberatkan dalam aplikasi motivasi ini iaitu berkaitan hal yang mendorong pekerja adalah pekerjaan yang mencukupi, perasaan ingin maju, rasa bertanggungjawab, kemajuan dalam diri dan dapat menikmati kerja yang dilakukan dengan seronok serta mendapat penghargaan daripada kerja yang dilakukan. Perkara kedua adalah melibatkan perasaan kecewa terhadap pekerjaan yang dilakukan, peraturan kerja, Sesuatu pekerjaan itu sendiri sepatutnya menjadi sebuah pemangkin kepada motivasi para pekerja. Sekiranya pekerja tidak seronok dengan pekerjaannya seperti tiada kepuasan kerja, tiada keseimbangan dalam kehidupan kerja dan mengalami tekanan kerja ini akan mempengaruhi tahap motivasi seseorang dan seterusnya akan mengurangkan prestasi kerja mereka. Kajian ini melihat kepada dua aspek utama iaitu tekanan kerja dan prestasi kerja guru.

**Rajah 1: Kerangka Kajian****Metadologi**

Bagi tujuan penyelidikan, kaedah pengedaran soal selidik digunakan dalam kajian ini. Soal selidik digunakan secara meluas dalam penyelidikan kerana kaedah ini merupakan satu kaedah pengumpulan data kajian (Abdul Rahman, 2007; Johnson & Christensen (2005). Pandangan oleh Babbie (1995) menyatakan bahawa masalah “bias” dapat dikurangkan melalui kaedah penggunaan borang soal selidik kerana responden akan mengisi semua item yang telah disediakan kerana tiada pengaruh secara langsung daripada penyelidik.. Menurutnya lagi, penyelidik mempunyai ruang yang cukup untuk bertanya pelbagai jenis soalan. Ini kerana sekiranya penyelidik menggunakan kaedah temu ramah, masalah ‘bias’ akan timbul serta masa yang diperlukan untuk menemuramah responden adalah terhad.

Populasi kajian adalah terdiri daripada guru-guru Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK) dalam sektor pendidikan di wilayah utara, Semenanjung Malaysia. Bagi kajian ini, fokus diberikan kepada dua lokasi negeri yang terlibat iaitu negeri Perlis dan Kedah. Pemilihan lokasi kajian ini adalah kerana sekolah yang terlibat dalam kajian ini berada di bawah satu sistem pendidikan yang melaksanakan dasar dan polisi yang sama dan pelaksanaan aktiviti kurikulum dan ko-kurikulum juga sama. Malah sekolah-sekolah yang terlibat dalam kajian ini turut memperolehi peruntukan dan bantuan kewangan dalam jumlah yang hampir sama bagi seluruh negara (Kementerian Pendidikan Negara, KPM). Kajian ini mengaplikasikan teknik pemilihan sampel berasaskan kepada teknik persampelan kluster. Menurut Gay & Deihl (1996) teknik persampelan kluster merupakan kaedah persampelan yang merujuk kepada kumpulan atau kluster dipilih secara rawak dan bukannya secara individu dan sesuai digunakan apabila sesuatu kajian yang melibatkan populasi yang besar dan populasi berada dalam lokasi yang luas dan seragam antara kluster serta senarai elemen tidak diperoleh.

Merujuk kepada jadual saiz sampel Krejcie & Morgan (1970), bagi keseluruhan populasi kajian, saiz sampel yang diperlukan adalah 370 sampel bagi mewakili populasi 13,898 responden. Manakala sampel saiz ditetapkan sebanyak 500 responden iaitu mengatasi kadar responden yang telah dicadangkan oleh Krejcie dan Morgan (1970). Keseluruhan item yang digunakan di dalam kajian ini di adaptasi daripada kajian terdahulu iaitu sebanyak 71 item digunakan dalam soal selidik ini yang terdiri daripada bahagian A,B dan C. Selain itu, soal selidik ini ditulis dalam Bahasa Melayu untuk memudahkan responden menjawab soal selidik. Sebanyak 500 borang soal selidik yang telah diedarkan dan sejumlah 421 soal selidik dikembalikan mewakili kadar respons 84.2 peratus. Walau bagaimanapun, hanya 406 borang soal selidik yang dikenalpasti boleh digunakan, mewakili 81.2 peratus maklum balas yang dianggap boleh diterima (Saunders et al., 2003).

Kajian ini menggunakan IBM SPSS Statistics Version 24 untuk penganalisan data setelah data diperoleh daripada soal selidik dan telah melalui siri ujian awal untuk menentukan kadar

respon, kesahihan dan kebolehpercayaan konstruk dalam kajian ini. Ujian rintis telah dilakukan sebelum pengumpulan data sebenar dan instrumen telah disahkan melalui kajian awal. Hasil kebolehpercayaan untuk setiap pembolehubah sama iaitu 0.87 yang umumnya diterima untuk tujuan penyelidikan kajian ini seperti yang disyorkan oleh Sekaran dan Bougie (2013).

### Hasil Analisis Kajian

Jumlah responden terdiri daripada 34% lelaki dan 66% wanita. Kebanyakan responden (31%) berumur di antara 36 hingga 40 dan paling ramai berkhidmat selama 16-20 tahun (29.8%). Selain itu, responden penyelidik juga terdiri dari mereka yang memiliki pencapaian akademik sarjana muda (79.6%).

Namun begitu, nilai beta menunjukkan bahawa hubungan signifikan negatif antara tekanan kerja dengan prestasi kerja guru ( $\beta = -.325$ ,  $t = -5.783$ ). Ini bermaksud semakin tinggi tekanan kerja, semakin rendah prestasi kerja guru. Hasilnya juga menunjukkan bahawa pemboleh ubah dapat menjelaskan 42.1% ( $F = 92.174$ ,  $p < 0.01$ ) dari varian prestasi kerja guru. Oleh itu, hasil kajian mendapati tekanan kerja mempunyai hubungan dengan prestasi kerja guru.

**Jadual 1: Keputusan Analisis Regresi Bagi Hubungan Antara Tekanan Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru**

Pembolehubah	Prestasi Kerja Guru	
	Std. $\beta$	Nilai t
Tekanan Kerja	-.325**	-5.783
R <sup>2</sup>	.628	
R <sup>2</sup> Terlaras	.421	
Perubahan R <sup>2</sup>	.416	
Signifikan bagi perubahan F	92.174	

Note: \*\*  $p < 0.01$ ; \*  $p < 0.05$

Menerusi dapatan kajian yang telah dijalankan, kajian ini mendapati tekanan kerja mempunyai hubungan negatif dan signifikan dengan prestasi kerja guru setelah analisis regresi linear dijalankan bagi menguji hipotesis yang telah dibangunkan. Dapatan ini disokong oleh Ali (2003) dalam kajiannya mendapati apabila individu guru berada dalam tekanan yang tinggi, maka turut memberikan kesan kepada penurunan prestasi kerja dan kepuasan kerja seseorang guru. Pemikiran yang mendasari pandangan ini adalah bahawa jika pekerja mengalami tekanan yang tinggi, mereka akan berusaha mengurangkannya dengan menghabiskan lebih banyak masa untuk aktiviti yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, yang secara semula jadi menyebabkan prestasi kerja menjadi lebih rendah. Kajian ini juga disokong oleh penemuan Barsky, Thoresen, Warren dan Kaplan (2004) yang mendapati bahawa kesan negatif dari tekanan kerja secara tidak langsung mempengaruhi prestasi pekerja.

### Kesimpulan

Sebagai kesimpulan, kajian ini mengkaji faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru di mana faktor yang di kaji ialah tekanan kerja. Hasil daripada kajian menunjukkan bahawa tekanan kerja memang mempengaruhi prestasi kerja guru. Seperti kebanyakan kajian yang lain,

kajian ini turut mempunyai batasan kajian yang harus diambil kira untuk menilai hasil kajian. Batasan pertama adalah sampel sekolah yang dipilih. Kajian ini hanya melibatkan sampel kajian yang terdiri daripada guru-guru sekolah di Utara Semenanjung Malaysia sahaja maka hasil kajian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada guru-guru di sekolah di zon lain di Malaysia. Batasan kedua ialah penggunaan kaedah soal selidik di mana data yang digunakan adalah berdasarkan persepsi jawapan setiap guru berdasarkan persepsi masing-masing. Kelemahan ini sesungguhnya menyediakan ruang penyelidikan baru pada masa hadapan antaranya dengan menggunakan kaedah kualitatif. Kajian ini menyumbang kepada bidang ilmu dengan membuktikan bahawa pentingnya untuk mengetahui tahap tekanan kerja yang di alami oleh seorang guru kerana ianya akan mempengaruhi prestasi kerja guru dan secara tidak langsung mempengaruhi kualiti pendidikan.

### Rujukan

- Ahmad, ZA; Osman, I; Amri, AY; et al. (2002), 'Employee satisfaction and empowerment: Review of literature,' Unpublished Report, Universiti Sains Malaysia
- Anastasiou, S., & Papakonstantinou, G. (2014). Factors Affecting Job Satisfaction, Stress and Work Performance of Secondary Education Teachers in Epirus, NW Greece. *International Journal Management in Education*, 8(1), 37–53.
- Azlinda Jaini (2013). A study on the factors that influence employees job satisfaction at Scope International (M) Sdn. Bhd. Uitm Shah Alam: Disertasi. Sarjana.
- Bennell, P. S. (2004). *Secondary Education in Zambia: A Situational Analysis with 49 Special Reference to Cost and Funding Issues*. Brighton: Centre for International Education, Sussex University.
- Borg, M. G. (2000). Occupational stress in British educational settings: A Review.
- Campbell JP. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In: Dunnette MD, Hough LM, eds. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1990:687–732.
- Fatimah Tambi (2002). *Pemilihan Guru Sebagai Profesion: Minat terhadap Kerjaya atau Langkah Pengalihan Kerja*. Seminar Penyelidikan Pendidikan. Institut Bahasa Melayu, Malaysia.
- Gnana Sekaran Doraisamy. (2007). *Hubungan Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Terhadap Organisasi*. Satu Kajian di Ibu Pejabat Kerja Raya Malaysia. Universiti Utara Malaysia.
- Mekonnen, T. (2014). *Factors affecting teachers' job performance in public secondary schools of West Hararghe Zone, Oromia Regional State*. Tesis yang tidak diterbitkan. Haramaya University.
- Nadeem, M., Rana, M. S., Lone, A. H., Maqbool, S., Khan, A. W., Naz, K. & Ali, A. (2011). Teacher's competencies and factors affecting the performance of female teachers in Bahawalpur (Southern Punjab) Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (19), 217-229.
- Ololube, N. P. (2006). Teacher job satisfaction and motivation for school effectiveness-An assesment. *Essays in Education*, 18, 1-19.
- Opatha, H. H. D. N. P. (2015). *Organizational Behavior: The Human Side of Work*, Department of Human Resource Management, University of Sri Jayewardenapura, Sri Lanka.
- Park, I. (2005). Teacher Commitment and Its Effects on Students Achievement in American High Schools. *Educational Research and Evaluation*, 11 (5), 461–485.

- Pierce et al (2004). Effects of pay level on organizational. Performance Journal of Occupational and Organizational Psychology (2004), 77, 307–322
- Raja Maria Diana Raja Ali. (2011). Kajian ke atas Faktor-Faktor yang Mendorong Tekanan Kerja (Stress) di Kalangan Guru Sekolah Menengah di Daerah Pasir Puteh. Universiti Terbuka Malaysia.
- Rehman M. S. (2009) Impact of Job Analysis on Job Performance, Springer
- Sarmiento, R., & Beale, J. (2007). Determinants of performance amongst shop-floor employees. Management Research News, 30 (12), 915-927.
- Shernoff, E. S., Mehta, T. G., Atkins, M. S., Torf, R., & Spencer, J. (2011). A Qualitative Study of the Sources and Impact of Stress among Urban Teachers. School Mental Health, 3(2), 59–69. <http://doi.org/10.1007/s12310-011-9051-z>