

BEBANAN GURU DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP GURU PENDIDIKAN ISLAM (GPI) SEKOLAH RENDAH: KAJIAN AWAL DI DAERAH TEMERLOH, PAHANG

TEACHERS' WORKLOAD AND ITS RELATIONSHIP WITH JOB SATISFACTION AMONG ISLAMIC EDUCATION TEACHERS (GPI) IN PRIMARY SCHOOLS: A PRELIMINARY STUDY IN TEMERLOH DISTRICT, PAHANG

Zu bin Mat¹

Norhapizah binti Mohd Burhan^{2*}

Mahfuzah Mohammed Zabidi³

Fatin Nabilah Abdul Wahid⁴

Ahmad Fakhrurrazi Mohammed Zabidi³

¹ Pelajar Sarjana Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Open University Malaysia (OUM), Kuantan, 25300, Pahang, Malaysia (E-mail: mr_zu26385@yahoo.com)

² Akademi Pengajian Islam Kontemporari (ACIS) UiTM Cawangan Pahang (Kampus Jengka) 26400 Bandar Tun Abdul Razak, Pahang, Malaysia (E-mail: izahuiaum@uitm.edu.my)

³ Akademi Pengajian Islam Kontemporari, Universiti Teknologi MARA, 40450 Shah Alam, Selangor (E-mail: mahfuzah3051@uitm.edu.my)

⁴ Akademi Pengajian Islam Kontemporari, Universiti Teknologi MARA, 40450 Shah Alam, Selangor (E-mail: afatinna@uitm.edu.my)

⁵ Fakulti Pengajian Islam, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor (E-mail: izzar@ukm.edu.my)

*Corresponding author: Norhapizah Mohd Burhan, Emel: izahuiaum@uitm.edu.my

Article history

Received date : 25-8-2025

Revised date : 26-8-2025

Accepted date : 27-9-2025

Published date : 16-10-2025

To cite this document:

Mat, Z., Mohd Burhan, N., Mohammed Zabidi, M., Abdul Wahid, F. N., & Mohammed Zabidi, A. F. (2025). Bebanan guru dan hubungannya dengan kepuasan kerja terhadap guru Pendidikan Islam (GPI) sekolah rendah: Kajian awal di daerah Temerloh, Pahang. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 10 (77), 814 – 830.

Abstrak: Kajian ini membincangkan bebanan guru dan hubungannya dengan kepuasan kerja terhadap guru Pendidikan Islam (GPI) sekolah rendah di daerah Temerloh, Pahang. Kajian mendapati guru-guru berhadapan dengan bebanan tugas yang mencabar dalam pelbagai aspek sehingga memberi kesan dan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Objektif kajian ini adalah untuk mengenal pasti faktor penyumbang termasuk beban tugas, dan hubungan antara beban tugas guru dengan kepuasan kerja guru pendidikan Islam sekolah rendah. Reka bentuk kajian adalah jenis kuantitatif yang menggunakan kaedah keratan rentas. Kajian dijalankan dengan menggunakan soal selidik dalam talian. Analisa yang digunakan ialah analisa deskriptif dan analisa korelasi Pearson. Seramai 80 responden telah menyertai kajian ini, iaitu

pada kadar respons 75.5%. Kebolehppercayaan soal selidik Inventori Kepuasan Kerja Herzberg (IKKH) ialah 0.883. Dapatan kajian menunjukkan bahawa, semua domain mempunyai hubungan kuat dengan kepuasan bekerja (julat Pearson- $R = 0.564$ hingga 0.828) kecuali domain pendapatan (Pearson- $R=0.400$). Kesimpulannya, faktor kepimpinan, kemudahan tempat kerja, ganjaran dan pengiktirafan, hubungan di tempat kerja dan beban tugas mempunyai impak positif yang kuat terhadap tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Islam yang disokong dengan nilai $p < 0.05$. Dengan hasil dapatan kajian ini, cadangan penambahbaikan yang diusulkan ialah menitikberatkan kredibiliti kepimpinan pihak pengurusan, menyediakan kemudahan dan menjaga hubungan silaturahim di tempat bertugas, memberi pengiktirafan serta menyemak semula beban tugas yang sedia ada supaya tugas guru seimbang, kekal fokus pada pengajaran berkualiti dan berasa dipedulikan daripada aspek kesejahteraan.

Kata Kunci: Beban Guru, Guru, Kepuasan Kerja, Guru Pendidikan Islam, Sekolah Rendah

Abstract: This study examines the issue of teachers' workload and its relationship with job satisfaction among Islamic Education teachers (GPI) in primary schools located in the Temerloh District, Pahang. The findings reveal that teachers are confronted with demanding workloads across various dimensions, which significantly influence their level of job satisfaction. The objective of this study is to identify the contributing factors—including workload—and to determine the relationship between teachers' workload and job satisfaction among Islamic Education teachers at the primary school level. The research adopts a quantitative design employing a cross-sectional method. Data were collected through an online questionnaire, and the analyses comprised descriptive statistics and Pearson correlation analysis. A total of 80 respondents participated in this study, yielding a response rate of 75.5%. The reliability coefficient of the instrument Herzberg Job Satisfaction Inventory (IKKH) was recorded at 0.883, indicating high internal consistency. The findings demonstrate that all domains, with the exception of income (Pearson's $r = 0.400$), exhibit a strong positive correlation with job satisfaction (Pearson's r ranging from 0.564 to 0.828). In conclusion, factors such as leadership, workplace facilities, rewards and recognition, collegial relationships, and workload exert a significant positive impact on the job satisfaction of Islamic Education teachers, as supported by a significance level of $p < 0.05$. Based on these results, the study proposes several recommendations for improvement. These include strengthening the credibility and effectiveness of leadership within school management, enhancing workplace facilities, fostering collegial harmony, providing due recognition for teachers' contributions, and revisiting current workload allocations to ensure a more balanced distribution of responsibilities. Such measures would enable teachers to remain focused on delivering quality instruction while simultaneously safeguarding their professional well-being and sense of being valued.

Keywords: teachers' workload, teacher, job satisfaction, Islamic Education teacher, primary school.

Pendahuluan

Perubahan landskap pendidikan pada era globalisasi yang dipacu oleh kemajuan teknologi telah meletakkan guru pada kedudukan yang semakin mencabar. Tuntutan untuk menguasai kemahiran digital, mengurus pelbagai dokumentasi dan sistem dalam talian, serta menyesuaikan diri dengan kepantasan arus teknologi menjadikan profesion keguruan semakin kompleks (Pannir 2024). Keadaan ini dipersulit lagi oleh sikap sebahagian pelajar yang kurang bersungguh terhadap pembelajaran, sekali gus meningkatkan beban psikologi dan emosi guru. Tekanan berlapis ini membentuk ekosistem pekerjaan yang bukan sahaja menuntut ketahanan mental dan kecekapan profesional, tetapi juga berpotensi memberi kesan langsung terhadap tahap kepuasan kerja guru. Pendidikan Islam di sekolah rendah memainkan peranan penting dalam pengembangan spiritual dan moral murid, yang menuntut dedikasi profesional yang tinggi daripada guru dalam memenuhi aspirasi kurikulum yang semakin kompleks dan tuntutan masyarakat moden (Yafiz et al., 2022).

Bebanan kerja guru memberi impak terhadap kepuasan kerja (Kim & Yeo, 2024; Li, Khatibi & Tham, 2025). Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (NUTP) mendedahkan terdapat peningkatan dalam trend guru bersara awal terutama mereka dalam lingkungan 56 hingga 58 tahun. Berpandukan data NUTP, lebih 10,000 guru membuat pilihan bersara awal setiap tahun dan ia jauh melebihi statistik Kementerian Pendidikan (KPM) iaitu sebanyak 4,360 permohonan persaraan pilihan dibuat oleh guru bermula Januari 2021 (Mohamad et al. 2024). Menurut Tajul Rosli et al. (2023), salah satu faktor yang menyumbang kepada hasrat persaraan awal guru-guru ialah faktor bebanan kerja. Beban kerja yang berlebihan sering dikaitkan dengan tekanan (*stress*), keletihan (*burnout*), dan akhirnya penurunan kepuasan kerja, yang boleh membawa kepada kadar perletakan jawatan yang tinggi dan prestasi pengajaran yang kurang memuaskan (Kim & Yeo, 2024). Trend yang membimbangkan ini boleh mendatangkan pelbagai implikasi terhadap sistem pendidikan di negara Malaysia. Antaranya adalah jumlah kekosongan guru akan meningkat secara mendadak dan anak-anak Malaysia bakal mengalami kekurangan guru-guru yang berpengalaman hebat dalam bidang pendidikan. Walaupun Kementerian Pendidikan Malaysia telah mengambil inisiatif dengan menggariskan tujuh (7) langkah baru bagi mengurangkan beban guru (KPM 2023) tetapi sejauhmana tindakan yang telah dikenalpasti untuk mengatasi fenomena ini telah dijalankan dan mendapat perhatian yang sewajarnya.

Kajian Venoo (2023), mendapati kepuasan kerja guru di Sekolah Rendah salah sebuah negeri berada pada tahap sederhana. Kajian Muhammad Haniff Shauqi & Nurulhuda (2024) pula mendapati guru di Sekolah Berasrama Penuh (SBP) keletihan dan kecenderungan terhadap *burnout* yang bukan sahaja mengurangkan motivasi mereka tetapi juga boleh menjejaskan kesejahteraan keseluruhan. Kajian oleh Suriati (2023) menunjukkan purata beban tugas guru ialah 77.12 jam seminggu berada pada tahap yang tinggi. Tahap kepuasan kerja guru (min = 3.60) pula berada pada tahap yang sederhana. Begitu juga kajian Aliff Nawi et al. (2023) mendapati isu dan masalah dalam pengurusan dan pelaksanaan Pendidikan Islam di Malaysia antaranya ialah berkaitan beban tugas di dalam profesion perguruan. Perbincangan dalam kajian Zetty et.al (2018), Tengku Kasim et.al (2018), dan Zuraimy (2017) berkisar tentang tekanan beban tugas yang dialami oleh Guru Pendidikan Islam. Beban tugas yang berlebihan ini memberikan pengaruh negatif terhadap organisasi dan komitmen sebagai seorang guru. Guru yang tidak dapat menguruskan tekanan mereka sendiri mempunyai pengaruh negatif terhadap murid mereka dan kualiti pengajaran yang mereka sediakan. Akhirnya, ini akan

memberi kesan kepada kualiti pendidikan dan profesion keguruan, melemahkan inisiatif untuk membina masyarakat yang boleh mengangkat Malaysia ke puncak kecemerlangan dan kegemilangan pendidikan (Nas Norziela Nasbah, 2022). Berdasakan perbincangan kajian terdahulu, ia lebih berfokus kepada cabaran dalam penyampaian pembelajaran Pendidikan Islam, implikasi beban tugas terhadap reka bentuk kurikulum, tekanan kerja dan komitmen dan kajian-kajian sekunder. Dalam konteks Malaysia, walaupun literatur berkenaan kepuasan kerja guru Islam (GPI) ada dibincangkan tetapi masih agak terhad. Walhal kajian yang berkaitan dengan bebanan kerja dan sumber sekolah (*school resources*) serta tekanan kerja guru (*job stress*) menunjukkan hubungan yang signifikan. Justeru, kajian ini akan meneliti tentang faktor beban tugas dari pelbagai domain dan korelasi dengan kepuasan kerja.

Sorotan Literatur

Beban tugas merujuk kepada jumlah kerja atau tanggungjawab yang perlu dijalankan oleh seseorang dalam pekerjaan atau tugas tertentu (Antin & Ag Kiflee @ Dzulkifli, 2018). Ini termasuk semua tugas, projek atau tanggungjawab yang mesti diselesaikan oleh individu atau kumpulan kerja dalam tempoh masa tertentu. Beban tugas mungkin melibatkan pelbagai jenis aktiviti, termasuk menyiapkan projek, mencapai matlamat pencapaian, pelaporan dan tugas harian lain yang berkaitan dengan kedudukan atau kerja seseorang. Faktor seperti tahap kerumitan tugas, tempoh masa dan sumber yang tersedia boleh mempengaruhi tahap beban tugas seseorang. Dalam konteks pengurusan sumber manusia, pemahaman yang baik tentang beban tugas dapat membantu dalam pengagihan sumber yang sesuai dan pengurusan masa yang cekap. Kepuasan kerja guru ialah keadaan emosi positif yang timbul daripada penilaian positif terhadap kerja mereka (Affendi, 2014). Hubungan baik dan interaksi positif dengan pelajar, kemajuan dalam pembelajaran, dan sumbangan positif kepada perkembangan pelajar boleh meningkatkan kepuasan dan memberikan rasa pencapaian yang tinggi kepada guru. Kajian daripada Tamrin and Abdol Raop (2015) menyatakan, sokongan yang diberikan oleh pihak pentadbiran dan pengurusan mempengaruhi kepuasan kerja guru. Faktor-faktor ini termasuk kejelasan peraturan, pemahaman tentang beban kerja, dan ketersediaan sumber dan peluang untuk pembangunan profesional.

Beban Tugas

Beban tugas guru di Malaysia ialah satu aspek yang memainkan peranan penting dalam pembangunan pendidikan negara. Terdapat dua kategori utama dalam beban tugas guru, iaitu beban tugas akademik dan beban tugas bukan akademik. Bagi beban tugas akademik, guru perlu terlibat secara aktif dalam pengurusan pengajaran. Mereka perlu menyediakan Buku Rekod Mengajar Harian, menyusun dan melaksanakan pengajaran di dalam dan di luar bilik darjah, serta menyediakan bahan bantu mengajar seperti nota agihan. Selain itu, guru juga perlu merenung dan mencerminkan pengajaran mereka untuk peningkatan berterusan. Menurut Hamami dan Yassin (2022), dalam kategori beban tugas akademik, guru juga memainkan peranan penting dalam pengurusan tugasan, ujian, dan peperiksaan pelajar. Ini melibatkan penyediaan soalan latihan tubi, soalan ujian bulanan, soalan peperiksaan percubaan, dan soalan peperiksaan penggal atau semester. Selain itu, guru juga bertanggungjawab untuk menilai buku latihan dan buku nota pelajar serta memeriksa kertas jawapan ujian bulanan dan peperiksaan pelajar. Kesemua ini ialah sebahagian daripada usaha guru untuk memastikan pembelajaran yang efektif dan penilaian yang berkesan.

Sementara itu, dalam kategori beban tugas bukan akademik, guru turut memegang peranan penting dalam pengurusan hal ehwal pelajar (Ishak dan Rusmi, 2018). Ini merangkumi tugas memastikan pelajar mematuhi peraturan sekolah, menghadiri mesyuarat berkaitan masalah disiplin pelajar, dan menangani serta mengendalikan masalah disiplin pelajar yang mungkin timbul di dalam dan di luar bilik darjah. Guru juga terlibat dalam pengurusan pentadbiran sekolah dengan menjalankan tugas-tugas perkeranian seperti mengisi borang, menaip surat, menyediakan sijil, dan menyediakan minit mesyuarat. Selain itu, guru juga perlu menghadiri pelbagai mesyuarat peringkat sekolah, daerah, atau kebangsaan, serta mengikuti kursus-kursus yang ditetapkan untuk penyempurnaan profesional mereka. Norfatin (2021) menyatakan, beban tugas bukan akademik juga melibatkan pengurusan kokurikulum, iaitu guru berperanan sebagai ketua atau penasihat bagi badan-badan dalam unit beruniform, kelab, dan persatuan. Guru memainkan peranan aktif dalam mengawal selia perjalanan unit beruniform, kelab, dan persatuan, serta melatih dan mengurus pelajar yang menyertai pertandingan yang diadakan oleh sekolah. Ini adalah sebahagian daripada usaha guru untuk membentuk pelajar secara menyeluruh, termasuk perkembangan aspek keperibadian dan sosial mereka melalui aktiviti-aktiviti kokurikulum. Secara keseluruhannya, beban tugas guru di Malaysia ialah satu gabungan tugas akademik dan bukan akademik yang memberikan impak besar terhadap perkembangan pendidikan negara. Guru bukan sahaja berperanan sebagai penyampai ilmu di dalam bilik darjah, tetapi mereka juga memainkan peranan besar dalam membentuk sikap, nilai, dan kemahiran pelajar melalui pelbagai aktiviti di luar bilik darjah.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk kepada situasi di mana seseorang berasa puas dan gembira dengan kerja yang dijalankan (Binti et al., 2020). Terdapat beberapa ciri yang biasanya menunjukkan kepuasan kerja, iaitu individu yang berpuas hati dengan pekerjaan mereka cenderung mempunyai tahap motivasi yang tinggi, banyak melibatkan diri dalam tugas mereka, dan bercita-cita untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Di samping itu, kepuasan kerja boleh dicerminkan dalam pencapaian individu di tempat kerja, serta kesejahteraan emosi yang dirasakan, di mana pekerja berasa gembira dan berpuas hati secara keseluruhan. Menurut Yvonne & Norazah (2020), hubungan kerja yang positif juga merupakan ciri kepuasan kerja, di mana individu yang berpuas hati cenderung untuk berinteraksi dengan rakan sekerja secara positif, mewujudkan persekitaran kerja yang menyenangkan. Selain itu, keseimbangan antara kerja dan kehidupan peribadi juga boleh menjadi penunjuk kepuasan kerja, di mana pekerja yang berpuas hati dapat mengatasi tekanan kerja, tanpa mengorbankan aspek penting dalam kehidupan mereka.

Pengiktirafan dan penghargaan terhadap sumbangan individu juga merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja. Pekerja yang merasa dihargai dan diiktiraf atas usaha mereka cenderung lebih berpuas hati dengan pekerjaan mereka. Menurut Hamzah et al (2010), pembangunan profesional juga mencirikan kepuasan kerja, di mana individu yang berpuas hati mencari peluang untuk meningkatkan kemahiran mereka untuk mencapai tahap pencapaian yang lebih tinggi. Kebebasan dan tanggungjawab dalam menjalankan tugas juga boleh menjadi penunjuk kepuasan kerja. Pekerja yang merasakan mereka mempunyai kawalan dan kebebasan dalam kerja mereka cenderung lebih berpuas hati. Ketepatan antara kemahiran dan tugas yang dilakukan juga memainkan peranan dalam kepuasan kerja. Individu berasa puas apabila kemahiran dan kebolehan mereka sepadan dengan tugas yang mereka lakukan. Memahami ciri-

ciri kepuasan kerja ini membantu organisasi mewujudkan persekitaran yang menyokong kesejahteraan pekerja dan boleh meningkatkan produktiviti keseluruhan.

Ketidakpuasan kerja merujuk kepada situasi di mana seseorang berasa tidak puas hati dengan kerja yang mereka lakukan. Terdapat beberapa faktor yang boleh menyumbang kepada ketidakpuasan kerja, dan memahami faktor ini penting untuk memperbaiki keadaan kerja dan kesejahteraan pekerja. Menurut Jamasy (2019), beban kerja yang berlebihan atau tidak realistik sering menjadi punca utama ketidakpuasan kerja. Pekerja yang merasakan terlalu banyak tuntutan dan tekanan boleh mengalami keletihan dan tekanan, menyebabkan tahap kepuasan yang rendah. Peranan dan tanggungjawab yang tidak jelas juga boleh menimbulkan ketidakpuasan kerja. Sekiranya pekerja tidak memahami sepenuhnya apa yang diharapkan daripadanya, ini boleh menyebabkan kekeliruan dan kekecewaan. Selain itu, kekurangan sokongan daripada rakan sekerja atau atasan juga boleh menjadi faktor ketidakpuasan kerja. Hubungan yang negatif dalam persekitaran kerja, kekurangan komunikasi, dan kekurangan sokongan daripada pasukan boleh mewujudkan suasana yang tidak menyenangkan (Qasim et al., 2012). Kekurangan pengiktirafan dan penghargaan juga boleh menjadi punca ketidakpuasan kerja. Pekerja yang tidak merasa dihargai atau tidak diiktiraf atas usaha mereka cenderung berasa tidak puas hati.

Ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan peribadi juga boleh menimbulkan ketidakpuasan kerja (Adni et al. 2023). Menurut kajian daripada Kapur (2018), pekerja yang mendapati sukar untuk mencapai keseimbangan ini mengalami tekanan tambahan dan berasa tidak berpuas hati secara keseluruhan. Kekurangan peluang untuk pembangunan profesional dan kenaikan pangkat boleh menyebabkan ketidakpuasan kerja. Pekerja yang tidak melihat sebarang prospek kerjaya atau peluang untuk pembangunan diri mungkin kehilangan motivasi dan kepuasan dengan kerja mereka. Dengan memahami faktor ini, organisasi boleh mengambil langkah untuk memperbaiki keadaan kerja, menyediakan sokongan yang diperlukan dan mewujudkan persekitaran yang menyokong kepuasan kerja. Ini bukan sahaja membantu meningkatkan kebajikan pekerja, tetapi juga boleh meningkatkan produktiviti dan pengekal tenaga kerja.

Metodologi

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan reka bentuk kajian tinjauan rentas secara pensampelan rawak mudah. Guru agama sekolah rendah Temerloh telah dipilih sebagai sampel kajian. Saiz sampel ditentukan berdasarkan jadual Krejcie & Morgan (1970) dalam Chua (2006) seperti Jadual 1.

Jadual 1: Saiz Sampel Berdasarkan Krejcie & Morgan (1970)

JADUAL PENENTUAN SAIZ SAMPEL KREJCIE & MORGAN (1970)

Populasi	Sampel	Populasi	Sampel	Populasi	Sampel	Populasi	Sampel	Populasi	Sampel	Populasi	Sampel
10	10	85	70	220	140	440	205	1200	291	4000	351
15	14	90	73	230	144	460	210	1300	297	4500	354
20	19	95	76	240	148	480	214	1400	302	5000	357
25	24	100	80	250	152	500	217	1500	306	6000	361
30	28	110	86	260	155	550	226	1600	310	7000	364
35	32	120	92	270	159	600	234	1700	313	8000	367
40	36	130	97	280	162	650	242	1800	317	9000	368
45	40	140	103	290	165	700	248	1900	320	10000	370
50	44	150	108	300	169	750	254	2000	322	15000	375
55	48	160	113	320	175	800	260	2200	327	20000	377
60	52	170	118	340	181	850	265	2400	331	30000	379
65	56	180	123	360	186	900	269	2600	335	40000	380
70	59	190	127	380	191	950	274	2800	338	50000	381
75	63	200	132	400	196	1000	278	3000	341	75000	382
80	66	210	136	420	201	1100	285	3500	346	100000	384

Memandangkan guru Pendidikan Islam di sekolah rendah Temerloh seramai 120 orang, saiz sampel berdasarkan Jadual 1 ialah 92 orang. Walau bagaimanapun jumlah sampel ditambah 15% dari seluruh populasi dengan mengambil kira kadar maklum balas dalam talian adalah tidak keseluruhan, Oleh itu jumlah sampel dinaikkan kepada 110 orang. Kadar respons kajian ini ialah 72.7%, iaitu 80 daripada 110 guru pendidikan Islam yang dipilih secara rawak telah memberi maklum balas secara dalam talian. Kadar peratus maklum balas berkenaan adalah diterima kerana berdasar kajian analisis-meta purata kadar maklumbalas kajian yang bersesuaian di dalam talian bagi bidang pendidikan ialah 44.1%. Kadar maklum balas soal selidik dalam talian adalah sederhana disebabkan responden tidak dihubungi lebih awal untuk menjawab soal selidik dan tidak diingatkan menerusi panggilan telefon untuk menjawabnya (Wu et al. 2022).

Kajian ini menggunakan kaedah soal selidik yang diedarkan menggunakan platform Google Form. Tujuannya adalah untuk mengurangkan kos, menjimatkan masa dan tenaga penyelidik bagi pengumpulan data (Mohd Najib Ghaffar 2003). Soal selidik yang digunakan diadaptasi dari soal selidik Inventori Kepuasan Kerja Herzberg (IKKH) yang telah dibangunkan dan divalidasi oleh Mohammad Aziz Shah Bin Mohamed Arip dan rakan-rakan daripada Fakulti Pendidikan dan Pembangunan Manusia, Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI). Soal selidik kajian ini terbahagi kepada lapan (8) bahagian seperti pada Jadual 2.

Jadual 2: Jumlah Item Soal Selidik

Bahagian	Jenis Maklumat	Bilangan Item
I.	Demografi responden	3
A.	Ganjaran dan Pengikrafan	10
B.	Pencapaian, beban tugas dan Tanggungjawab	10
C.	Kemudahan di tempat kerja	10
D.	Hubungan di tempat kerja	10
E.	Kepimpinan	10
F.	Pendapatan	10
II	Kepuasan kerjaya secara keseluruhan	4

Soal selidik telah diedarkan kepada responden terpilih secara rawak melalui platform *Google Form* untuk meneroka pengaruh bebanan tugas guru, dimensi kepuasan kerja dan hubungan antara beban tugas guru dengan kepuasan kerja guru pendidikan Islam. Responden akan memilih jawapan IKKH yang disediakan dalam bentuk skala nominal “YA” atau “TIDAK”. Jangka masa yang diperuntukkan untuk menjawab kesemua item yang terkandung dalam inventori ini adalah 20 hingga 30 minit sahaja. Data kuantitatif yang diperoleh daripada kajian ini dianalisis secara deskriptif dan inferensi dengan menggunakan perisian Statistical Package for Social Science (SPSS). Hubungan antara domain IKKH termasuk beban tugas dengan kepuasan bekerja ditentukan dengan Pearson Correlation Coefficient (Pearson-R). Nilai 1 menunjukkan perhubungan positif yang kuat dan Nilai -1 menunjukkan perhubungan negatif yang kuat. Manakala nilai 0 menunjukkan tiada perhubungan langsung.

Dapatan Kajian dan Perbincangan

Kajian ini memaparkan analisis profil responden, domain IKKH iaitu ganjaran dan pengikrafan, pencapaian, beban tugas dan tanggungjawab, kemudahan dan hubungan di tempat kerja, kepimpinan, pendapatan dan kepuasan kerjaya secara keseluruhan. Di samping itu, hasil ujian kolerasi juga ditunjukkan bagi mengenalpasti faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, termasuk pengaruh bebanan tugas guru dan hubungan antara beban tugas guru dengan kepuasan kerja guru Pendidikan Islam.

Profil Responden

Jadual 3: Responden Berdasarkan Jantina

Jantina	Bilangan Responden	Peratus (%)
Lelaki	26	32.5
Perempuan	54	67.5
Total	80	100.0

Sumber: Soal selidik

Jadual 3 menunjukkan terdapat 26 orang GPI lelaki dan 54 orang GPI perempuan. Bilangan responden perempuan didapati dua kali ganda daripada bilangan responden lelaki.

Jadual 4: Responden Berdasarkan Tempoh Mengajar

Tempoh mengajar	Bil. Responden	Peratus (%)
1 tahun	1	1.3
5-10 Tahun	8	10.0
Melebihi 10 Tahun	71	88.8
Jumlah	80	100.0

Sumber: Soal selidik

Jadual 4 menunjukkan lebih daripada 80% responden mempunyai pengalaman mengajar melebihi 10 tahun, diikuti dengan 10% yang mempunyai pengalaman mengajar dalam tempoh 5-10 tahun dan hanya 1.3% berpengalaman mengajar dalam tempoh satu tahun.

Jadual 5: Responden Berdasarkan Skop Bidang Mengajar

Skop Mengajar	Bil. Responden	Peratus (%)
Guru J-Qaf	27	33.8
Guru Pendidikan Islam (GPI)	53	66.3
Jumlah	80	100

Sumber: Soal selidik

Jadual 5 menunjukkan bahawa sejumlah 53 (66.3%) responden ialah Guru Pendidikan Islam (GPI) dan bakinya, iaitu 33.8% ialah guru J-Qaf.

Analisis kajian: Faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja

Jadual 6: Domain Ganjaran dan Pendapatan

Kod	Item	Skor Min		Kekerapan (n) dan Peratus (%)			
		Skor Min	Sisihan Piawai (SP)	Ya	%	Tidak	%
A1	Pentadbir saya selalu memberi penghargaan secara verbal.	0.89	0.318	71	88.8	9	11.3
A2	Saya sering diberi keutamaan dalam bidang tugas saya.	0.90	0.302	72	90.0	8	10.0
A3	Motivasi saya meningkat semasa berada di tempat kerja.	0.91	0.284	73	91.3	7	8.8
A4	Pekerjaan saya memberi ruang untuk memenuhi nilai sendiri dan matlamat diri saya.	0.96	0.191	77	96.3	3	3.8
A5	Saya sentiasa mendapat pengiktirafan terhadap sumbangan saya di tempat kerja.	0.71	0.455	57	71.3	23	28.7
A6	Pengiktirafan kerja akan membawa dorongan untuk saya maju ke depan.	0.90	0.302	72	90.0	8	10.0
A7	Saya akan lebih berusaha dengan adanya pengiktirafan kerja saya.	0.85	0.359	68	85.0	12	15.0
A8	Pengiktirafan yang saya terima setimpal dengan usaha yang saya sumbangkan.	0.84	0.371	68	85.0	12	15.0
A9	Saya selalu diberi pujian atas kebolehan saya menyempurnakan tugas.	0.79	0.412	63	78.8	17	21.3
A10	Semangat kerja saya tetap tinggi walaupun tiada pengiktirafan diberi kepada saya.	0.96	0.191	77	96.3	3	3.8

Sumber: Soal selidik

Berdasarkan Jadual 6, kajian mendapati, terdapat 5 pernyataan yang mendapat kekerapan 90 % dan ke atas. Ini bermaksud, hampir semua responden bersetuju dengan pernyataan “Semangat kerja saya tetap tinggi walaupun tiada pengiktirafan diberi kepada saya” (96.3%), “Pekerjaan saya memberi ruang untuk memenuhi nilai sendiri dan matlamat diri saya” (96.3%), “Motivasi saya meningkat semasa berada di tempat kerja” (91.3%), “Saya sering diberi keutamaan dalam bidang tugas saya” (90.0%) dan “Pengiktirafan kerja akan membawa dorongan untuk saya maju ke depan” (90%). Manakala, satu (1) daripada tiga (3) responden (28.7%) tidak bersetuju dengan pernyataan “Saya sentiasa mendapat pengiktirafan terhadap sumbangan saya di tempat kerja” dan satu (1) daripada lima (5) responden (21.3%) tidak bersetuju dengan pernyataan “Saya selalu diberi pujian atas kebolehan saya menyempurnakan tugas”. Berdasarkan analisis ini, dirumuskan bahawa ganjaran dan pengiktirafan memainkan peranan penting untuk mendorong guru agama supaya lebih bersemangat dalam menjalankan tugas. Dapatan ini selari dengan kajian Raja Nurmunira & Mohamed Yusoff (2021) yang mendapati, tahap kepuasan kerja guru Sekolah Kebangsaan Padang Jawa Shah Alam adalah tinggi jika berkaitan dengan ganjaran kenaikan pangkat. Ia diperkukuhkan oleh Anifah & John (2022) gaji dan pangkat menyumbang kepada pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru.

Jadual 7: Domain Pencapaian, Beban tugas dan Tanggungjawab

Kod	Item	Skor Min		Kekerapan (n) dan Peratus (%)			
		Skor Min	SP	Ya	%	Tidak	%
B1	Saya amat memahami bidang kerjaya saya sekarang.	1.00	0.000	80	100.0	0	0.0
B2	Saya merasa terbeban dengan modul kurikulum pendidikan Islam sekarang.	0.59	0.495	33	41.3	47	58.7
B3	Kepuasan sebenar saya tercapai dengan pekerjaan sekarang.	0.83	0.382	66	82.5	14	17.5
B4	Saya gembira melakukan segala tugas dalam pekerjaan saya walau pun bukan dalam bidang saya (<i>multi tasking</i>).	0.79	0.412	63	78.8	17	21.2
B5	Saya menyiapkan tugas saya dalam tempoh masa yang ditetapkan.	0.91	0.284	73	91.3	7	8.7
B6	Saya komited dengan bidang tugas saya.	0.99	0.112	79	98.8	1	1.2
B7	Saya seronok dengan tanggungjawab yang diberi kepada saya.	0.93	0.265	74	92.5	6	7.5
B8	Tanggungjawab saya adalah membebaskan saya.	0.78	0.420	18	22.5	62	77.5
B9	Saya berasa dihargai dengan tanggungjawab yang diberi kepada saya.	0.86	0.347	69	86.3	11	13.7
B10	Tanggungjawab yang diberi setimpal dengan kebolehan saya.	0.94	0.244	75	93.8	5	6.2

Sumber: Soal selidik

Jadual 7 menunjukkan semua responden bersetuju dengan pernyataan pertama iaitu “Saya amat memahami bidang kerjaya saya sekarang”. Di samping itu, terdapat 4 pernyataan yang memperoleh persetujuan 90 % ke atas. Ini bermaksud sembilan (9) daripada 10 responden bersetuju dengan pernyataan “Saya komited dengan bidang tugas saya” (98.8%), “Tanggungjawab yang diberi setimpal dengan kebolehan saya” (93.8%), “Saya seronok dengan tanggungjawab yang diberi kepada saya” (92.5%), dan “Saya menyiapkan tugas saya dalam tempoh masa yang ditetapkan” (91.3%). Tujuh (7) daripada 10 responden (78.8%) bersetuju dengan pernyataan “Saya gembira melakukan segala tugas dalam pekerjaan saya walau pun bukan dalam bidang saya (multi tasking)”. Dapatan kajian ini juga mendapati kurang daripada separuh responden yang bersetuju dengan pernyataan “Saya merasa terbeban dengan modul kurikulum pendidikan Islam sekarang” (41.3%) dan “Tanggungjawab saya adalah membebaskan saya” (22.5%). Ini bermakna majoriti daripada responden tidak berasa terbeban dengan tanggung jawab yang diberikan. Walau bagaimanapun, hanya 82.5% bersetuju dengan pernyataan “Kepuasan sebenar saya tercapai dengan pekerjaan sekarang”. Berdasarkan analisis ini, dirumuskan bahawa, majoriti responden bersetuju bahawa mereka tidak terbeban dengan tanggung jawab yang digalas, tetapi mereka perlu diberi pengiktirafan atas tanggung jawab yang dilaksanakan.

Jadual 8: Domain Kemudahan di tempat kerja

Kod	Item	Skor Min		Kekerapan (n) dan Peratus (%)			
		Skor Min	SP	Ya	%	Tidak	%
C1	Saya selesa dengan lokasi tempat kerja.	0.95	0.219	76	95.0	4	5.0
C2	Saya suka persekitaran tempat kerja.	0.95	0.219	76	95.0	4	5.0
C3	Saya berasa gembira semasa berada di tempat kerja.	0.95	0.219	76	95.0	4	5.0
C4	Motivasi saya meningkat semasa berada di tempat kerja.	0.89	0.318	71	88.8	9	11.2
C5	Saya berasa selamat semasa berada di tempat kerja.	0.95	0.219	76	95.0	4	5.0
C6	Persekitaran kerja di tempat kerja saya membantu saya melaksanakan kerja saya dengan cemerlang.	0.89	0.318	71	88.8	9	11.2
C7	Kemudahan yang disediakan untuk saya bekerja adalah sesuai dengan tugas saya.	0.76	0.428	61	76.3	19	23.7
C8	Keadaan pejabat tempat saya bekerja adalah sesuai dengan tugas saya.	0.84	0.371	67	83.8	13	16.2
C9	Saya tertekan dengan persekitaran tempatt kerja.	0.78	0.420	18	22.5	62	77.5
C10	Lokasi tempat bekerja jauh daripada rumah saya.	0.74	0.443	21	26.3	59	73.7

Sumber: Soal selidik

Jadual 8 menunjukkan hampir semua responden bersetuju dengan kemudahan tempat kerja yang kondusif dengan persekitaran yang selesa dan selamat. Walau bagaimanapun, satu (1) daripada lima (5) orang responden mengalami tekanan semasa bekerja kerana sekolah mereka jauh dari rumah.

Jadual 9: Domain Hubungan di tempat kerja

Kod	Item	Skor Min		Kekerapan (n) dan Peratus (%)			
		Skor Min	SP	Ya	%	Tidak	%
D1	Rakan kerja saya kurang ceria.	0.95	0.219	4	5.0	76	95.0
D2	Saya suka bekerja dengan rakan sekerja saya.	0.95	0.219	76	95.0	4	5.0
D3	Rakan sekerja saya selalu menolong dalam kerja saya.	0.96	0.191	77	96.3	3	3.7
D4	Saya suka bekerjasama dengan rakan sekerja saya.	0.95	0.219	76	95.0	4	5.0
D5	Rakan sekerja saya selalu berkongsi idea-idea yang bernas.	0.90	0.302	72	90.0	8	10.0
D6	Saya kurang selesa dengan rakan sekerja saya.	0.90	0.302	8	10	72	90.0

Sumber: Soal selidik

Jadual 9 menunjukkan hampir semua responden bersetuju dengan hubungan di tempat kerja adalah penting sama ada hubungan antara sesama anggota, hubungan antara majikan dan anggota serta hubungan antara anggota dan pelanggan. Walau bagaimanapun, terdapat satu pernyataan, iaitu "*Rakan sekerja selalu memberi bimbingan dalam tugas saya*" yang mempunyai peratus bersetuju paling rendah (86.3%) jika dibandingkan dengan pernyataan lain.

Jadual 10: Domain Kepimpinan

Kod	Item	Skor Min		Kekerapan (n) dan Peratus (%)			
		Skor Min	SP	Ya	%	Tidak	%
E1	Pentadbir amat prihatin terhadap kebajikan saya.	0.86	0.347	69	86.3	11	13.7
E2	Pentadbir mengagihkan beban tugas secara saksama.	0.80	0.403	64	80.0	16	20.0
E3	Pentadbir amat fleksibel dalam semua perkara.	0.84	0.371	67	83.8	13	16.2
E4	Pentadbir amat prihatin terhadap kesihatan saya.	0.90	0.302	72	90.0	8	10.0

E5	Kebolehan saya dalam menjalankan tugas diperakui oleh pentadbir.	0.94	0.244	75	93.8	5	6.2
E6	Saya selesa dengan budaya kerja yang diamalkan oleh pentadbir saya.	0.88	0.333	70	87.5	10	12.5
E7	Saya sentiasa diberi bimbingan dalam tugas oleh pentadbir saya.	0.84	0.371	67	83.8	13	16.2
E8	Usaha saya dalam melaksanakan tugas sentiasa dihargai oleh pentadbir.	0.90	0.302	72	90.0	8	10.0
E9	Pentadbir memberi kebebasan untuk saya menjalankan tugas saya.	0.93	0.265	74	92.5	6	7.5
E10	Laluan kerjaya tidak pernah dihalang oleh pentadbir.	0.94	0.244	75	93.8	5	6.2

Sumber: Soal selidik

Jadual 10 menunjukkan terdapat lima pernyataan yang mendapat persetujuan melebihi 90%, iaitu “Kebolehan saya dalam menjalankan tugas diperakui oleh pentadbir” (93.8%), “Laluan kerjaya tidak pernah dihalang oleh pentadbir” (93.8%), “Pentadbir memberi kebebasan untuk saya menjalankan tugas saya” (92.5%), “Pentadbir amat prihatin terhadap kesihatan saya” (90.0%) dan “Usaha saya dalam melaksanakan tugas sentiasa dihargai” oleh pentadbir (90.0%). Manakala, pernyataan “Pentadbir mengagihkan beban tugas secara saksama” mempunyai peratus yang tidak bersetuju paling tinggi, iaitu 80.0%. Ini menunjukkan, faktor kepimpinan penting dalam memastikan kepuasan bekerja di kalangan guru. Dapatan ini selari dengan kajian Anjilus et al. (2019) iaitu kepemimpinan transformasi yang terdiri daripada empat dimensi iaitu pengaruh karismatik, menginspirasi motivasi, merangsang intelektual dan pertimbangan individu, mempunyai potensi untuk mempengaruhi kepuasan kerja guru. Analisis korelasi gaya kepemimpinan transformasi didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru.

Jadual 11: Domain Pendapatan

Kod	Item	Skor Min		Kekerapan (n) dan Peratus (%)			
		Skor Min	SP	Ya	%	Tidak	%
F1	Pendapatan saya berpatutan dengan beban kerja saya.	0.93	0.265	74	92.5	6	7.5
F2	Pendapatan saya selaras dengan tahap kelayakan akademik.	0.93	0.265	74	92.5	6	7.5
F3	Pendapatan saya selaras dengan tahap pengalaman kerja saya.	0.98	0.157	78	97.5	2	2.5
F4	Saya sukar mendapat kenaikan pendapatan.	0.90	0.302	8	10.0	72	90.0
F5	Keadaan pendapatan saya sekarang memberi kemewahan hidup saya.	0.43	0.497	34	42.5	46	57.5

F6	Pendapatan yang saya terima cukup memuaskan.	0.84	0.371	67	83.8	13	16.2
F7	Saya mendapat penghormatan daripada keluarga dengan pendapatan yang saya ada.	0.86	0.347	69	86.3	11	13.7
F8	Saya adalah berpuas hati dengan pendapatan yang diterima oleh saya.	0.91	0.284	73	91.3	7	8.7
F9	Pendapatan saya sekarang memadai untuk pekerjaan biasa.	0.71	0.455	57	71.3	23	28.7
F10	Pendapatan saya sekarang adalah terlalu tinggi.	0.09	0.284	7	8.8	73	91.2

Sumber: Soal selidik

Jadual 11 menunjukkan, terdapat tiga (3) pernyataan yang mempunyai persetujuan yang melebihi 90%, iaitu “Pendapatan saya selaras dengan tahap pengalaman kerja saya” (97.5%), “Pendapatan saya berpatutan dengan beban kerja saya” (92.5%), dan “Pendapatan saya selaras dengan tahap kelayakan akademik” (92.5%). Manakala, 90% daripada responden tidak bersetuju dengan pernyataan “Pendapatan saya sekarang adalah terlalu tinggi” (91.2%) dan “Saya sukar mendapat kenaikan pendapatan” (90.0%). Lebih separuh (57.5%) daripada responden tidak bersetuju dengan pernyataan “Keadaan pendapatan saya sekarang memberi kemewahan hidup saya”.

Jadual 12: Tahap Hubungan Faktor Penyumbang dengan Tahap Kepuasan Bekerja

Domain	Pearson R	p Value	Tahap Perhubungan
A Ganjaran dan Pengiktirafan	0.748	p<0.001	Kuat
B Beban tugas dan tanggung jawab	0.564	p<0.001	Sederhana
C Kemudahan di tempat kerja	0.800	p<0.001	Sangat Kuat
D Hubungan di tempat kerja	0.633	p<0.001	Kuat
E Kepimpinan	0.828	p<0.001	Sangat Kuat
F Pendapatan	0.400	p<0.001	Sederhana

r = pearson correlation

Jadual 12 menunjukkan hasil analisis inferensi yang telah dijalankan. Paparan dalam jadual menunjukkan hubungan antara faktor pemboleh ubah adalah positif berdasarkan nilai Pearson Correlation yang diperoleh. Hubungan tersebut adalah signifikan kerana nilai sig (2 tailed) adalah kurang daripada nilai 0.05. Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan, tahap perhubungan sederhana-sangat kuat bagi semua faktor penyumbang dengan tahap kepuasan bekerja, disokong kuat dengan nilai $p < 0.001$. Terdapat hubungan faktor penyumbang termasuk beban tugas dengan tahap kepuasan bekerja di kalangan guru Pendidikan Islam sekolah rendah daerah Temerloh.

Kesimpulan

Kajian ini telah membincangkan mengenai faktor penyumbang, termasuk beban tugas guru terhadap tahap kepuasan kerja di kalangan GPI, dan hubungan antara keduanya. Hasil dapatan kajian ini menunjukkan, tahap kepuasan kerja GPI adalah tinggi. GPI mampu menangani tugas dengan berkesan, mempunyai rancangan pengajaran yang baik, dan mendapat sokongan yang mencukupi serta berpuas hati dengan kerjaya mereka. Faktor penyumbang yang

mempunyai tahap perhubungan yang paling kuat ialah faktor pemimpin dan diikuti oleh kemudahan di tempat kerja, ganjaran dan pengiktirafan, dan hubungan sesama anggota. Manakala, beban tugas dan tanggung jawab serta pendapatan mempunyai tahap hubungan yang sederhana.

Dapatan kajian ini mempunyai implikasi penting untuk mengenal pasti aspek khusus beban kerja di kalangan guru Pendidikan Islam sekolah rendah bagi memastikan tahap kepuasan kerja di kalangan GPI. Pentadbiran sekolah atau pihak berkuasa boleh mengambil langkah tertentu untuk menyusun program kebajikan guru, program sokongan psikologi, program pembangunan kemahiran dan latihan serta pendekatan holistik untuk mengurus beban tugas guru dan meningkatkan kepuasan kerja. Ini termasuk perancangan pengajaran yang cekap, persekitaran kerja yang menyokong, peluang pembangunan profesional, dan perhatian kepada keseimbangan kerja dan kehidupan. Selain kepentingan sokongan dan pembangunan, GPI turut memerlukan sokongan daripada pihak pengurusan sekolah, rakan sejawat dan sistem pendidikan.

Kajian ini terbatas kepada guru Pendidikan Islam daerah Temerloh sahaja bagi mendapat data awal tentang beban tugas dan kepuasan kerja. Kajian lanjutan melibatkan guru Pendidikan Islam sekolah rendah di seluruh negeri amat penting bagi melihat pola responden secara lebih komprehensif. Dapatan secara kualitatif berpandukan gred jawatan juga dicadangkan untuk dilaksanakan agar perspektif menyeluruh dapat diperoleh dan menyumbang makna yang mendalam kepada kajian seterusnya.

Penghargaan

Ucapan terima kasih dan penghargaan kepada semua guru-guru Pendidikan Islam yang terpilih secara rawak menjawab soal selidik ini bagi menyempurnakan penulisan dan pengajian di peringkat Ijazah Sarjana di Universiti Malaysia Terbuka (OUM). Tidak dilupakan kepada semua yang terlibat berkongsi kepakaran samada secara langsung dan tidak langsung dalam penghasilan dan penerbitan artikel.

Rujukan

- Abdullah, M. H. S., & Md Hassan, N. (2024). Kesan Dan Cabaran Beban Tugas Dalam Kalangan Guru Sekolah Berasrama Penuh (SBP). *Jurnal Dunia Pendidikan*, 6(3), 28-40.
- Adni, M. A., Abdullah, Z., & Mustapha, R. (2023). Pembangunan Model Pengurusan Keseimbangan Kerja Kehidupan Guru Sekolah Menengah Di Malaysia: Satu Analisis Keperluan. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 8 (53), 386 - 405.
- Affendi, F. (2014). *Tahap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan guru kolej vokasional: Pendekatan structural equation model* (Doctoral dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia).
- Anifah, A., John, E.F., (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*. 22(3), 253-266. DOI: <https://doi.org/10.31599/hvwm3v42>
- Anjilus, W., Talip, R., & Bikar Singh, S. S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasi Dengan Kepuasan Kerja Guru Akademik Tingkatan Enam. *Labuan E-Journal of Muamalat and Society (LJMS)*, (1), 1–16. <https://doi.org/10.51200/ljms.vi1.2540>
- Arzizul Antin and Dg Norizah Ag Kiflee @ Dzulkifli (2018) Pengaruh beban tugas dan motivasi terhadap keefisienan kerja guru sekolah menengah di Sabah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 3, 77-84.
- Chua Lee Chuan (2006). Sample size estimation using Krejcie and Morgan and Cohen statistical power analysis: A comparison. *Jurnal Penyelidikan IPBL*, 7(1), 78-86.
- Fatimah Affendi. (2014). Tahap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Guru Kolej Vokasional: Pendekatan Structural Equation Model. Master Thesis: Universiti Tun Hussin Onn Batu Pahat, Johor.
- Halimatussaediyah Tamrin & Noraini Abdol Raop. 2015. Kepuasan Kerja: Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Kakitangan Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim (YPKDT), Nusajaya, Johor Bahru. *Journal of Human Capital Development*. Vol. 8 No. 2 July - December 2015: 115-129.
- Hamami, H. B., & Yassin, M. A. M. Z. B. (2022). Beban tugas sampingan guru di sekolah rendah di Negeri Johor. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 9(1), 1-20.
- Ishak, R., & Rusman, S.N. (2018). Prestasi Kerja Guru Dan Hubungannya Dengan Faktor Beban Tugas, Persekitaran Kerja Dan Personal: Kajian Kes Di Sebuah Sekolah Di Sabah.
- Kapur, R. (2018). Problems and issues at the workplace. https://www.researchgate.net/publication/323700827_Problems_and_Issues_at_the_Workplace.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2023). Tujuh Langkah KPM atasi beban guru. Laman Web Rasmi Majlis Keselamatan Negara.
- Kim, L., & Yeo, S. F. (2024). Are you happy with your work? Side effects of workloads and work-family conflict in higher education. *The TQM Journal*, 36(9), 437–455. <https://doi.org/10.1108/TQM-03-2024-0114>
- Li, W., Khatibi, A., & Tham, J. (2025). The impact of work environment and workload on job satisfaction: An empirical study of teachers in Chinese private higher educational institutes. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 9(5), 1722–1733.
- Mohammad, H., Razali, F. N., & Mahamod, Z. (2024). Faktor-Faktor Guru Bersara Awal: Satu Kajian Kes Dalam Kalangan Guru Bahasa Melayu Di Tiga Jenis Sekolah Rendah Di Zon Gemencheh. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu*, 14(1), 76-88.
- Mohd Najib Abdul Ghafar. (2003). Reka bentuk Tinjauan Soal Selidik Pendidikan. Johor: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.

- Meng-Jia Wu, Kelly Zhao, Francisca Fils-Aime. (2022). Response rates of online surveys in published research: A meta-analysis. *Computers in Human Behaviour Reports*. 7, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2022.100206>.
- Nas Norziela Nasbah. 2022. Tekanan pengurusan punca guru bersara awal. *Berita Harian*. <https://www.bharian.com.my/berita/pendidikan/2022/06/970661/tekanan-pengurusan-punca-guru-bersara-awal>
- Nawi, A., Samah, N. A., Yaakob, M. F. M., Yusof, M. R., Othman, M. K., Makhsin, M., & Zameran, F. A. (2023). Isu dan masalah dalam pengurusan dan pelaksanaan pendidikan islam di Malaysia. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 10(4), 41-55.
- Norfatin Nadhiah binti Rosli. 2021. Bebanan Tugas dan Stres Dalam Profesion Keguruan. Perspektif. Terengganu Strategic & Integrity Institute (TSIS)
- Pannir Selvam, K. (2024). Levels and Contributing Factors of Stress among Primary School Teachers in Johor Bahru District. *Journal of Research, Innovation, and Strategies for Education (RISE)*, 1(2), 49-71. <https://doi.org/10.70148/rise.9>
- Rashed, Z. N., Tamuri, A. H., & Ihwani, S. S. (2018). Cabaran guru pendidikan Islam mengintegrasikan ilmu sains dan Al Quran dalam pengajaran pendidikan Islam. *O-JIE: Online Journal of Islamic Education*, 6(2), 27-41.
- Shah, R. N. R. H., & Nor, M. Y. M. (2021). Amalan kepimpinan lestari guru besar dan kepuasan kerja guru di Sekolah Kebangsaan Padang Jawa Shah Alam. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 3(1), 385-393.
- Suriati Mohd Sati. 2023. Hubungan Beban Tugas Dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kebangsaan Daerah Kinta Utara, Perak. Disertasi Ijazah Sarjana Pendidikan, Fakulti Pengurusan dan Ekonomi, Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Tajul Rosli Shuib, Mohd Afifi Bahurudin Setambah, Mohd Syaubari Othman, Abdul Rahim Razalli, Mohd Razimi Husin, Kama Shaffeei & Mohd Ridhuan Mohd Jamil. 2023. Faktor-faktor persaraan awal: Tinjauan dalam kalangan guru Negeri Perak. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 8(3): 1-12.
- Tamrin, H., & Raop, N. A. (2015). Kepuasan Kerja: Hubungannya dengan Prestasi Kerja dalam Kalangan Kakitangan Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim (Ypkdt), Nusajaya, Johor Bahru (Job Satisfaction: The Correlation With Job Performance Among Staffs in Ypkdt, Nusajaya, Johor Bahru). *Journal Of Human Capital Development (Jhcd)*, 8(2), 114-129.
- Tengku Kasim, T. S. A., & Abdurajak, F. S. (2018). Pengalaman Pengajaran Guru Novis Pendidikan Islam: Implikasi terhadap Reka Bentuk Kurikulum Latihan Pendidikan Guru. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 43(1).
- Venoo, S. (2023). Pengaruh bebanan kerja dan karenah pelajar dalam menyebabkan tekanan kerja guru [Influence of work load and student's discipline in causing stress among teachers]. *Muallim Journal of Social Sciences and Humanities*, 23-31.
- Yvonne Chua Sin Len & Norazah Mohd Nordin. 2020. Hubungan Kepimpinan Instruksional Guru Besar Dengan Kepuasan Kerja Guru. ICOFEA 2020 Conference Proceeding.
- Zuraimy bin Ali. 2017. Komitmen Organisasi Guru-Guru Pendidikan Islam: Etika Kerja Islam Sebagai Moderator. Tesis Ijazah Doktor Falsafah, Universiti Utara Malaysia.