

IMPAK BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PENSYARAH: KES KAJIAN DI POLITEKNIK SULTAN MIZAN ZAINAL ABIDIN (PSMZA)

Azreen Harina Azman¹, *Norudin Mansor², Zuraida Mohamad²

¹Jabatan Kejuruteraan Awam, Politeknik Sultan Mizan Zainal Abidin.

²Fakulti Pengurusan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA (UiTM) Terengganu
23000 Dungun, Terengganu, Malaysia.

*Corresponding author's email: norudinm@tganu.uitm.edu.my

Abstract

Kualiti staf akademik adalah salah satu komponen yang amat penting dalam memastikan kualiti pendidikan tinggi. Oleh itu, segala usaha perlulah diambil bagi memastikan dasar berhubung pengambilan staf yang tepat dan berkesan, perkhidmatan, pembangunan dan penilaian tenaga akademik yang kondusif terhadap produktiviti staf. Beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut. Kajian ini berbentuk kajian kuantitatif yang melibatkan pengedaran borang soal selidik kepada sampel yang telah dipilih iaitu seramai 192 orang pensyarah PSMZA. Daripada analisis yang dijalankan, didapati tahap beban kerja pensyarah di PSMZA yang paling tinggi adalah bagi menyelesaikan tugas pengurusan dan tugas sampingan dengan nilai min 3.37. Manakala tahap prestasi kerja pensyarah di PSMZA yang paling tinggi adalah dari segi kualiti dengan nilai min 3.95. Ini membuktikan bahawa pensyarah PSMZA mengikut piawaian yang digariskan dalam melaksanakan tugas terutamanya penyediaan dokumen kualiti. Melalui analisis korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara Pengajaran dan Pembelajaran, Pengurusan dan Tugas Sampingan, Pembangunan Diri dan Kecemerlangan dengan Prestasi Kerja yang berasaskan dimensi Masa dan Kualiti. Melalui kaedah regresi pula, dapatan menunjukkan kesemua pemboleh ubah tak bersandar mampu mempengaruhi prestasi kerja iaitu 33.5% daripada pemboleh ubah tak bersandar mampu menerangkan peranan masing-masing terhadap prestasi kerja (masa). Oleh itu, penyelidik merasakan bahawa kajian ini masih boleh dilihat dari aspek lain seperti kekananan (*seniority*), masa kerja, kualiti pengawasan dan sistem imbal jasa.

Kata kunci: Beban kerja, prestasi kerja, pengajaran dan pembelajaran, pengurusan tugas sampingan

1.0 PENGENALAN

Pendidik merupakan tunggak kecemerlangan sesuatu institusi yang mana peranan seorang pensyarah dapat memberi impak yang tinggi pada mutu pengajaran dan pembelajaran. Ini disebabkan pensyarah merupakan insan yang paling dekat dengan pelajar di institusi pengajian tinggi (Masturah Markom *et al.*, 2011).

Justeru itu, kualiti staf akademik adalah salah satu komponen yang amat penting dalam memastikan kualiti pendidikan tinggi. Berdasarkan Kod Amalan Akreditasi Program (2010), segala usaha perlulah diambil bagi memastikan dasar berhubung pengambilan staf yang tepat dan berkesan, perkhidmatan, pembangunan dan penilaian tenaga akademik yang kondusif terhadap produktiviti staf.

Dalam usaha menghasilkan kerja yang cemerlang, seseorang pendidik tidak dapat mengelakkan beban kerja yang merupakan salah satu faktor penilaian prestasi kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dipertanggungjawabkan kepadanya (Hasibuan, 1990). Prestasi kerja individu berupaya meningkatkan prestasi kumpulan dan keberkesanan organisasi mereka (Cherniss & Goleman, 2001). Manakala menurut kajian lain, prestasi kerja adalah kriteria yang paling utama berkaitan hasil atau kejayaan sesuatu organisasi (Benjamin & Olajumoke, 2013). Prestasi kerja digambarkan dengan kualiti dan produktiviti kerja.

1.1 Pernyataan Masalah

Tugas seorang pensyarah bukan hanya berdasarkan kepada tugas hakikinya seperti pengajaran dan perkhidmatan profesional. Ini termasuk menjalankan penyelidikan, pentadbiran, penglibatan dalam jawatankuasa di peringkat jabatan dan pelbagai tugas yang diberikan dari masa ke semasa (Masturah Markom *et al.*, 2011).

Pengajaran, penyelidikan, khidmat perundingan dan penglibatan masyarakat merupakan kegiatan-kegiatan teras akademik yang saling berhubung. Namun demikian, kadar penglibatan dalam kegiatan-kegiatan ini adalah berbeza di antara staf akademik. Kombinasi tugas kerja di atas didapati memberi bebanan yang tinggi dan tekanan kerja kepada golongan pensyarah. Apatah lagi mereka juga sekarang ini dikehendaki menjalankan penyelidikan dan seterusnya menghasilkan penerbitan.

Prestasi kerja dan beban kerja saling berhubung rapat antara satu sama lain. Dari sudut pandangan ergonomi, setiap beban kerja diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif dan keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Ira Pracinasari, 2013). Menurut As'ad (1991), prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif.

Di dalam memastikan kesungguhan sesebuah institusi pendidikan didapati terdapat perkembangan positif terhadap kefahaman tentang kepentingan meningkatkan prestasi kerja demi menjadikan visi dan misi institusi mampu dicapai. Namun begitu di dalam proses ini ia sudah tentu melibatkan penambahan tugas dan tanggungjawab.

Jesteru itu bagi memastikan agar kepuasan kerja dapat dimaksimumkan, adalah wajar pihak pengurusan menilai secara berterusan dan sistematik kesan daripada bebanan kerja terhadap prestasi kerja demi mencapai kepuasan kerja.

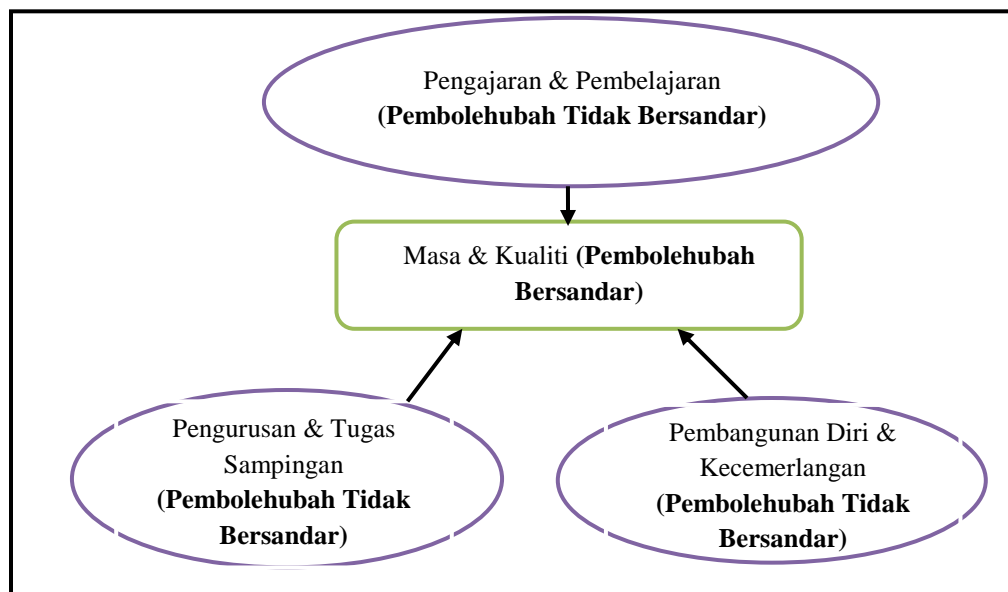
Oleh itu, kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenal pasti sejauh manakah impak beban kerja terhadap prestasi kerja pensyarah di PSMZA.

1.2 Objektif Kajian

Objektif kajian adalah untuk:

- i. Mengetahui tahap beban kerja pensyarah di PSMZA.
- ii. Mengetahui tahap prestasi kerja pensyarah di PSMZA.
- iii. Mengetahui hubungan di antara beban kerja dan prestasi kerja pensyarah di PSMZA.
- iv. Mengetahui beban kerja yang memberi impak terhadap prestasi kerja pensyarah di PSMZA.

1.3 Kerangka Kerja Kajian



Rajah 1 Kerangka Kerja Kajian

2.0 KAJIAN LITERATUR

Prestasi kerja merujuk kepada tanggungjawab dan tugas yang perlu dilakukan oleh seseorang sebagai tugas individu (Dzulizzi, 2011). Manakala Phalestie (2007) mengemukakan bahawa prestasi merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Ini selari dengan pendapat Hardani Widhiastuti (2002) yang menyatakan bahawa prestasi adalah suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan.

Menurut Lawler & Porter (1967) prestasi kerja adalah pencapaian kerja yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan. Dalam lingkup yang lebih luas, Jewell & Siegall (1990) mendapati bahawa prestasi merupakan hasil sejauh mana anggota organisasi telah melakukan pekerjaan dalam rangka memuaskan organisasinya.

Beban tugas tenaga pengajar merujuk kepada semua tugas-tugas yang perlu dilakukan sama ada yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran ataupun di luar pengajaran dan pembelajaran. Antaranya adalah seperti membuat rancangan mengajar, menyediakan bahan bantu mengajar, menghabiskan silibus, mengemaskini rekod kehadiran pelajar, menggubal soalan dan pelbagai tugas lain (Fazura Mohd Noor, 2011).

Anjad Ali Chaudhry, Muhammad Imran Malik, & Iqbal Ahmad (2011) menyedari bahawa terdapat hubungan yang positif di antara bebanan tugas dengan prestasi kerja. Mereka berpendapat bahawa bebanan tugas yang diberikan kepada pekerja dapat meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan pengalaman pekerja seterusnya dapat meningkatkan prestasi organisasi. Pendapat ini tidak sehaluan dengan Gahlann (2014), yang menyatakan bahawa bebanan tugas yang diberikan kepada pekerja akan menyebabkan pekerja tidak berpuas hati terhadap organisasi. Keadaan ini akan menjejaskan prestasi

pekerja. Kenyataan ini disokong oleh Zhou dan George (2001) yang berpendapat bahawa prestasi pekerja akan menurun jika pekerja tersebut tidak berpuas hati dengan kerja yang diberikan.

Beban kerja dan pembahagian kerja yang saksama adalah salah satu cara pihak Pemberi Pendidikan Tinggi (PPT) mengiktiraf sumbangan bagi tujuan kenaikan pangkat, penentuan gaji dan ganjaran-ganjaran lain.

Sekiranya manusia melakukan aktiviti melebihi kemampuannya, dapat mengakibatkan penurunan prestasi kerja (Ira Pracinasari, 2013). Kenyataan ini disokong oleh Masturah Markom *et al.*, (2011) yang menyatakan bahawa beban kerja yang tinggi boleh memberi kesan kepada kualiti kerja dan produktiviti kerana kerja tidak dapat dilakukan secara efisien, serta kesan negatif ke atas kesihatan fizikal dan mental pensyarah.

Prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama iaitu faktor organisasi dan faktor peribadi. Faktor organisasi meliputi sistem penghargaan, kualiti pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta keadaan tempat kerja. Manakala faktor peribadi meliputi kekananan (*seniority*), masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Prestasi kerja boleh diukur dari segi ketepatan, memenuhi kualiti, tahap kepuasan hati pelanggan dan pembaziran bahan (Phalestie, 2007).

3.0 METODOLOGI KAJIAN

Kajian yang dijalankan melibatkan pengedaran borang soal selidik kepada sampel yang telah dipilih bagi mengenalpasti impak beban kerja terhadap prestasi kerja pensyarah. Jumlah populasi pensyarah PSMZA adalah seramai 370 orang dan menurut jadual Krejcie and Morgan (1970), bilangan sampel minimum yang diperlukan bagi 370 orang populasi adalah 184 orang.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpul data kajian ialah borang soal selidik. Borang soal selidik menumpukan kepada dua pendekatan soalan iaitu soalan aneka pilihan untuk Bahagian A dan skala Likert untuk Bahagian B dan C. Bahagian A melibatkan maklumat mengenai demografi responden manakala Bahagian B dan C pula melibatkan pembolehubah yang dikaji. Bahagian B merupakan item-item pembolehubah tak bersandar dari aspek beban kerja yang berasaskan dimensi Pengajaran dan Pembelajaran, Pengurusan dan Tugas Sampingan serta Pembangunan Diri dan kecemerlangan. Dimensi Pengajaran dan Pembelajaran diukur dengan 9 soalan, manakalan dimensi Pengurusan dan Tugas Sampingan diukur dengan 5 soalan dan seterusnya dimensi Pembangunan Diri dan Kecemerlangan diukur dengan 5 soalan. Manakala bahagian C pula adalah item-item pembolehubah bersandar iaitu dari aspek Prestasi Kerja yang dibina berasaskan dimensi masa dan kualiti masing-masing diukur dengan 9 dan 5 soalan. Jadual 1 menunjukkan bilangan item setiap bahagian di dalam soal selidik.

Jadual 1 Bilangan Item Soal Selidik Setiap Bahagian

BAHAGIAN		BILANGAN ITEM
A	Demografi	6
B (Beban Kerja) Pembolehubah tidak bersandar	Pengajaran Dan Pembelajaran (a)	9
	Pengurusan Dan Tugas Sampingan (b)	5
	Pembangunan Diri Dan Kecemerlangan (c)	5
C (Prestasi Kerja) Pembolehubah bersandar	Masa (a)	9
	Kualiti (b)	5

Soal selidik telah diedarkan secara atas talian kepada semua pensyarah PSMZA namun hanya 192 orang pensyarah yang memberi maklum balas.

Data daripada Bahagian A yang melibatkan demografi responden dianalisis dengan menggunakan analisis skor min. Analisis skor min juga digunakan bagi menjawab objektif pertama dan kedua kajian iaitu mengenal pasti tahap beban kerja dan tahap prestasi kerja pensyarah di PSMZA. Bagi menjawab objektif ketiga iaitu untuk mengkaji hubungan di antara beban kerja dan prestasi kerja pensyarah di PSMZA, korelasi Pearson digunakan. Penyelidik menggunakan kaedah regresi bagi mengenal pasti beban kerja yang paling dominan dalam memberi impak terhadap prestasi kerja (masa dan kualiti) pensyarah di PSMZA.

4.0 ANALISA DATA DAN PERBINCANGAN

Analisis dibuat terhadap data mentah yang diperolehi bagi mengkaji impak beban kerja terhadap prestasi kerja pensyarah di PSMZA.

4.1 Ujian Kebolehpercayaan

Dalam mengenalpasti soalan-soalan yang dibina adalah tepat dan bersesuaian, prosedur kajian rintis terlebih dahulu dibuat dengan memilih 30 orang responden di kalangan pensyarah PSMZA. Ujian data rintis menunjukkan kesemua soalan-soalan yang dibina adalah bersesuaian dengan sedikit perhatian harus diteliti untuk dimensi masa.

Dengan keputusan ujian kebolehpercayaan di atas set soalan yang teratur dibina semula dan diedarkan kepada sampel kajian. Melalui data dan sampel yang diperolehi, sekali lagi ujian kebolehpercayaan dianalisa. Dapatan dari ujian menunjukkan nilai Alpha Cronbach seperti jadual 2 di bawah.

Jadual 2 Nilai Alpha Cronbach

BAHAGIAN		NILAI ALPHA CRONBACH
B (Beban Kerja)	Pengajaran Dan Pembelajaran (a)	0.8952
	Pengurusan Dan Tugas Sampingan (b)	0.8077
	Pembangunan Diri Dan Kecemerlangan (c)	0.8979
C (Prestasi Kerja)	Masa (a)	0.7830
	Kualiti (b)	0.8554

Nilai Alpha Cronbach bagi semua bahagian adalah melebihi 0.6 namun setelah dilihat nilai Alpha Cronbach bagi setiap item, didapati 3 item yang pertama pada bahagian C (prestasi kerja: masa) perlu digugurkan. Prosedur ini memberi nilai Alpha Cronbach yang lebih baik iaitu 0.7830. Dengan nilai Alpha Cronbach di dalam jadual di atas, analisis seterusnya dibuat bagi menjawab persoalan kajian.

4.2 Data Demografi

Jadual 3 menunjukkan data frekuensi responden yang terlibat. Ia menggambarkan taburan profil staf akademik yang kini sedang berkhidmat di Politeknik Sultan Mizan Zainal Abidin, dungun, Terengganu.

Jadual 3 Frekuensi Responden

Perkara	Bil	(%)	Perkara	Bil	(%)
Jabatan			Tahap pendidikan		
Jabatan Kejuruteraan Awam (JKA)	29	15.10	Diploma	11	5.73
Jabatan Kejuruteraan Elektrik (JKE)	42	21.88	Ijazah Sarjana Muda	100	52.08
Jabatan Kejuruteraan Mekanikal (JKM)	59	30.73	Ijazah Sarjana	80	41.67
Jabatan Pengajian Am (JPA)	20	10.42	Doktor Falsafah	1	0.52
Jabatan Matematik & Sain Komputer (JMSK)	16	8.33			
Jabatan Teknologi Maklumat & Komunikasi (JTMK)	26	13.54			
Jantina			Umur		
Lelaki	67	34.90	<30 Tahun	26	13.54
Perempuan	125	65.10	31 – 40 tahun	135	70.31
			41 – 50 tahun	27	14.06
			< 50 tahun	4	2.08
Gred Jawatan			Pengalaman Kerja		
DH 29/32/34	10	7.29	< 5 tahun	29	15.10
DH 41/ 42	72	37.50	6 – 10 tahun	98	51.04
DH 44	94	48.96	> 10 tahun	65	33.85
DH 48	7	3.65			
DH 52	5	2.60			

Majoriti responden yang menjawab soalan adalah daripada jabatan JKM iaitu sebanyak 30.73 peratus dan diikuti responden daripada jabatan JKE 21.88 peratus. Manakala jabatan lain seperti JKA, JTMK, JPA dan JMSK masing-masing adalah 15.10 peratus, 13.54 peratus, 10.42 peratus dan 8.33 peratus. Seramai 125 responden dengan nilai peratusan 65.10 adalah perempuan dan selebihnya 67 orang dengan nilai 34.90 peratus adalah lelaki. Secara keseluruhannya, 52.08 peratus responden merupakan pemegang Ijazah Sarjana Muda. 135 daripada 192 orang yang memberi respon terhadap kajian ini adalah berumur di antara 31 tahun hingga 40 tahun dengan nilai 70.31 peratus. Didapati 51.04 peratus responden telah berkhidmat selama 6 tahun hingga 10 tahun, manakala 33.85 peratus adalah lebih daripada 10 tahun perkhidmatan dan diikuti responden yang berkhidmat kurang daripada 5 tahun adalah sebanyak 15.10 peratus. Data frekuensi menunjukkan nilai peratusan tertinggi adalah di kalangan Gred DH44 sebanyak 48.96 peratus manakala nilai yang paling rendah adalah di kalangan Gred DH52 dengan nilai 2.60 peratus.

5.0 DAPATAN KAJIAN

Setelah analisis data dijalankan, berikut adalah dapatan bagi menjawab kesemua objektif kajian.

5.1 Ujian Min

Berdasarkan Jadual 4, nilai min tertinggi adalah 3.37 yang menerangkan bahawa pengurusan dan tugas sampingan adalah beban kerja yang paling tinggi manakala prestasi kerja dari segi kualiti adalah prestasi kerja yang paling tinggi dengan nilai min 3.95.

Jadual 4 Dapatan Ujian Min

BAHAGIAN		NILAI MIN
B (Beban Kerja)	Pengajaran Dan Pembelajaran (a)	3.35
	Pengurusan Dan Tugas Sampingan (b)	3.37
	Pembangunan Diri Dan Kecemerlangan (c)	2.64
C (Prestasi Kerja)	Masa (a)	3.52
	Kualiti (b)	3.95

Jadual 5 Dapatan Ujian Min Setiap Item Bahagian B(b) dan C(b)

ITEM		NILAI MIN
BEBAN KERJA (Pengurusan dan Tugas Sampingan)	menyediakan Fail Rekod Pensyarah (FRP)	3.65
	menyediakan Fail Penasihat Akademik (PA)	3.13
	mengadakan perjumpaan PA	3.19
	menguruskan tugas sebagai penyelia/ penolong penyelia makmal	3.26
	menyediakan dokumen bagi setiap tugas sampingan	3.63
PRESTASI KERJA (Kualiti)	menyediakan FRP mengikut manual kualiti yang terkini	4.13
	menyediakan Ringkasan Mengajar (RM) mengikut manual kualiti yang terkini	4.16
	menyediakan soalan penilaian pelajar (kuiz, ujian, tugas dll) mengikut Coursework Item Specification Table (CIST)	4.02
	menyediakan penilaian pelajar (kuiz, ujian, tugas dll) yang baru bagi setiap semester	3.71
	mendokumenkan penilaian pelajar (kuiz, ujian, tugas dll) ke dalam fail sokongan kursus	3.75

Jika dilihat nilai min setiap item seperti pada Jadual 5, nilai min beban kerja (pengurusan dan tugas sampingan) yang paling tinggi adalah pada item ‘menyediakan FRP.’ Ini menunjukkan kebanyakan pensyarah menggunakan lebih banyak masa bekerja untuk penyediaan FRP. Nilai min prestasi kerja (kualiti) yang paling tinggi pula adalah 4.16 iaitu item ‘menyediakan RM mengikut manual kualiti yang terkini.’ Ini membuktikan bahawa pensyarah PSMZA mengikut piawaian yang digariskan dalam melaksanakan tugas terutamanya penyediaan dokumen kualiti.

5.2 Korelasi Pearson dan Regresi

Bagi menjawab objektif ketiga dan keempat, penyelidik menggunakan kaedah korelasi Pearson dan Regresi. Untuk menentukan kekuatan korelasi, panduan yang diperkenalkan oleh De Vaus (2002) dugunapakai. Hipotesis kajian adalah seperti berikut:

H : Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan prestasi kerja pensyarah di PSMZA.

Hasil dari analisa korelasi Pearson menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara ketiga-tiga dimensi beban kerja dengan kedua-dua dimensi prestasi kerja. Jika dilihat nilai signifikan antara pengajaran dan Pembelajaran dengan Prestasi Kerja (masa), ia adalah signifikan pada nilai 0.000; pengajaran dan pembelajaran dengan prestasi kerja (kualiti) ianya signifikan pada nilai 0.000.

Pemerhatian hubungan antara Pengurusan dan Tugas Sampingan dengan Prestasi Kerja (masa) adalah signifikan pada nilai 0.001; Pengurusan dan Tugas Sampingan dengan prestasi kerja (kualiti) berada pada tahap nilai signifikan 0.007.

Analisa seterusnya adalah hubungan antara Pembangunan Diri dan Kecemerlangan dengan Prestasi Kerja (masa) adalah signifikan pada nilai 0.000. Sementara hubungan antara Pembangunan Diri dan Kecemerlangan dengan Prestasi Kerja (kualiti) didapati signifikan pada nilai 0.001.

Walaupun hubungan analisa di atas didapati signifikan, tetapi kekuatan hubungan antaranya berbeza. Hubungan yang kuat wujud antara Pengajaran dan Pembelajaran dengan Prestasi Kerja pada nilai 0.403. Hubungan yang lemah antara Pengajaran dan Pembelajaran dengan Prestasi Kerja (kualiti) pada nilai 0.281, Pengurusan dan Tugas Sampingan dengan Prestasi Kerja (masa) pada nilai 0.229, Pembangunan Diri dan Kecemerlangan dengan Prestasi Kerja (kualiti) pada nilai 0.243.

Merujuk kepada analisa antara beban kerja (Pengajaran dan Pembelajaran, Pengurusan dan Tugas Sampingan, Pembangunan Diri dan Kecemerlangan) menunjukkan bahawa hanya 9% daripada dimensi Beban Kerja mampu merangsangkan peranan masing-masing dalam mempengaruhi Prestasi Kerja dari aspek kualiti.

H : Kesemua pembolehubah tak bersandar (Pengajaran dan Pembelajaran , Pengurusan dan Tugas Sampingan dan Pembangunan Diri dan Kecemerlangan) mampu memberi impak terhadap prestasi kerja pensyarah di PSMZA.

Jadual 6 Dapatan Korelasi Pearson

		MASA	KUALITI
P&P	Korelasi Pearson	0.567	0.281
	<i>Sig.</i>	0.000	0.000
	Keputusan	<i>Substantial to very strong</i>	<i>Low to moderate</i>
Pengurusan Dan Tugas Sampingan	Korelasi Pearson	0.229	0.193
	<i>Sig.</i>	0.001	0.007
	Keputusan	<i>Low to moderate</i>	<i>Low to moderate</i>
Pembangunan Diri Dan Kecemerlangan	Korelasi Pearson	0.403	0.243
	<i>Sig.</i>	0.000	0.001
	Keputusan	<i>Moderate to substantial</i>	<i>Low to moderate</i>

Kaedah regresi digunakan bagi menjawab objektif keempat dengan merujuk kepada hipotesis di atas. Dapatan analisis ditunjukkan pada Jadual 7.

Jadual 7 Dapatan Regresi

		MASA	KUALITI
	<i>Adjusted R Square</i>	0.335	0.090
	<i>Sig.F Change</i>	0.000	0.000
P&P	<i>Sig.</i>	<i>0.000</i>	<i>0.024</i>
Pengurusan Dan Tugas Sampingan	<i>Sig.</i>	<i>0.598</i>	<i>0.168</i>
Pembangunan Diri Dan Kecemerlangan	<i>Sig.</i>	<i>0.011</i>	<i>0.091</i>

Berdasarkan Jadual 7, didapati kesemua pembolehubah tak bersandar mampu mempengaruhi prestasi kerja iaitu 33.5% daripada pembolehubah tak bersandar mampu menerangkan peranan masing-masing terhadap Prestasi Kerja (masa). Manakala selebihnya iaitu 66.5% merupakan faktor-faktor lain yang tidak di ambil kira di dalam kajian ini. Walau bagaimanapun, merujuk kepada analisis antara Beban Kerja (Pengajaran dan Pembelajaran, Pengurusan dan Tugas Sampingan, Pembangunan Diri dan Kecemerlangan) menunjukkan bahawa hanya 9% daripada Beban Kerja mampu menerangkan peranan masing-masing dalam mempengaruhi Prestasi kerja dari aspek Kualiti. Dengan nilai Adjusted R- Square yang begitu rendah (9%), model kajian ini didapati amat tidak memberi impak dan bersesuaian bagi melihat Kualiti Prestasi Kerja berasaskan penentuan Pengajaran dan Pembelajaran, Pengurusan dan Tugas Sampingan, juga Pembangunan Diri dan Kecemerlangan. Oleh sebab itu, hipotesis kajian diterima iaitu kesemua pembolehubah tak bersandar (Pengajaran dan Pembelajaran, Pengurusan Dan Tugas Sampingan dan Pembangunan Diri dan Kecemerlangan) mampu memberi impak terhadap prestasi kerja dari aspek masa dikalangan pensyarah di PSMZA.

6.0 KESIMPULAN

Kajian dalam menentukan prestasi kerja adalah amat relevan kerana ia akan memberi kesan bukan sahaja kepada pencapaian individu, malah ia seterusnya memberi impak kepada produktiviti sesuatu organisasi. Dalam membentuk pengukuran prestasi ianya bukan hanya dilihat dari pendekatan objektif seperti bilangan yang dihasilkan, menjalankan aktiviti dalam masa yang diperuntukkan, juga kesempurnaan tugas yang dipertanggungjawabkan. Tetapi ianya juga boleh diukur melalui dimensi yang berorientasikan subjektif; seperti keberkesanan komunikasi, komitmen terhadap tugas, kemampuan membuat keputusan yang tepat dan lain-lain yang sukar diukur secara kuantitatif.

Dapatan kajian menunjukkan beban kerja pensyarah adalah pada tahap sederhana terutamanya dari aspek pengajaran dan pembelajaran, dan juga dari sudut pengendalian pengurusan dan tugas sampingan yang diberikan oleh jabatan dari masa ke semasa. Berasaskan bebanan kerja ini maka timbullah persoalan-persoalan seperti adakah terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan prestasi kerja secara keseluruhannya ataupun bagi setiap dimensi yang diperbincangkan dalam kajian ini.

Dalam suasana beban kerja dalam tahap yang sederhana, sudah tentu ia juga memberi impak ketara sepertimana yang dicadangkan oleh Amjad et al., (2011) dan Kartini Mat Rashid, Nur Asikin Awang, Norudin Mansor, Sabariah Begum Chik (2014). Dengan adanya bebanan kerja yang terurus ia akan memberi tekanan terhadap kesanggupan meningkatkan prestasi kerja.

Antara kesimpulan umum yang boleh dijadikan asas perbincangan ialah terdapat hubungan yang signifikan jika dikaitkan dengan prestasi kerja yang berdimensikan masa tetapi pada tahap yang boleh dipersoalkan apabila dikaitkan dengan prestasi kerja yang berdimensikan kualiti. Ini bermakna pengukur prestasi kerja berasaskan masa tidak boleh di samakan pengukur prestasi kerja berdimensikan kualiti. Kemungkinan ini berlaku kerana terdapat faktor-faktor lain yang lebih tepat dan lebih penting untuk menentukan pencapaian kualiti prestasi kerja. Contohnya kepentingan faktor imbuhan, kenaikan pangkat, hubungan sosial, menerima tanggungjawab dan pencapaian kerja dalam suasana kerja yang kondusif Norudin Mansor, Farhanizah Zainal Abidin, Nur Ainun Abu Bakar, Siti Nadia Rosalina Rosli (2014).

7.0 RUJUKAN

- Amjad Ali Chaudhry, Muhammad Imran Malik, Iqbal Ahmad (2011). Examining the Relationship of Work-Life Conflict and Employee Performance (A Case from NADRA Pakistan) , *International Journal of Business and Management*, 6 (10).
- As'ad, M., (1991). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Benjamin, O. and Olajumoke, C., (2013). Influence of Mental Workload on Job Performance. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(15), 238-246.
- Cherniss, C. and Goleman, D., (2001). *The Emotionally Intelligent Workplace*, San Francisco: Jossey-Bass
- De Vaus, D. (2002). *Analyzing Social Science Data*. New Delhi, India, Sage Publications.
- Dzulizzi Bin Hj. Sabuti, (2011). *Hubungan Tekanan Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. Sarawak, Universiti Malaysia Sarawak.
- Fazura Mohd Noor (2011). *Faktor-Faktor Penentu Stres Dalam Kalangan Guru-Guru: Kajian Di Sekolah Rendah Mubaligh Di Kuala Lumpur*. Kuala Lumpur, Open University Malaysia.
- Gahlann V.S., (2014) The Effect of Role Overload and Role Ambiguity on Job Performance of IT Professionals in India, *The IUP Journal of Management Research*, XIII(3), 37-49
- Hardani Widhiastuti (2002). Studi Meta-Analisis Tentang Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Prestasi Kerja. *Jurnal Psikologi 2002*, No. 1, 28 – 42.
- Hasibuan, M.S.P (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Ira Pracinasari (2013). *Beban Kerja Fisik Vs Beban Kerja Mental*. Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Jewell & Siegall, M. (1990). *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Jakarta, Penerbit Arcan
- Kartini Mat Rashid, Nur Asikin Awang, Norudin Mansor, Sabariah Begum Chik (2014). *Stress outcome among Malaysian School Teachers: A case of Small Town*. Proceeding of 4th Terengganu International Business and Economic Conference, Kuala Terengganu, Malaysia. 25-27 Sept.

- Kod Amalan Akreditasi Program (2010). *Code of Practice for Programme Accreditation*, Edisi Pertama, Agensi Kelayakan Malaysia.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W., (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lawler, E. E., & Porter, L. W., (1967). Antecedent Attitudes of Effective Managerial Performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 2, 122-142).
- Masturah Markom, Nasrul Amir Abdul, Ahmad Kamal Ariffin, Dzuraidah Abd Wahab, Hafizah Husain & Nur Farah Liza Ramli (2011). *Pengukuran Jam Notional Pensyarah Dalam Meningkatkan Prestasi Ahli Akademik Universiti Penyelidikan*. Seminar Education Engineering & Built Environment (PeKA 2011), Kuala Lumpur, Unuversiti Kebangsaan Malaysia.
- Norudin Mansor, Farhanizah Zainal Abidin, Nur Ainun Abu Bakar, Siti Nadia Rosalina Rosli (2014). *Capturing Higher Education Institution Employee Commitment through Needs Theory*. Proceeding of 4th Terengganu International Business and Economic Conference, Kuala Terengganu, Malaysia. 25-27 Sept.
- Phalestie, Aloysia Alfra. (2007). *Hubungan Trait Kepribadian dan Kemampuan Komunikasi Interpersonal dengan Prestasi Kerja Agen Asuransi*. Tesis Fakultas Psikologi Unika Atma Jaya, Jakarta.
- Zhou.J., & George.J.M (2001) When Job Dissatisfaction Leads To Creativity: Encouraging The Expression Of Voice, *Academy of Management Journal*, 44, 682-696.