

TEKANAN KERJA: HUBUNGANNYA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM KALANGAN ANGGOTA BOMBA DAN PENYELAMAT, ALOR GAJAH, MELAKA

Noraini Abdol Raop & Noorasmah Bakri

noraini@kuim.edu.my, noorasmah941125126299@yahoo.com
Fakulti Sains Sosial, Kolej Universiti Islam Melaka

ABSTRAK

Kajian ini dilaksanakan bertujuan untuk mengkaji hubungan tekanan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat. Penyelidikan tinjauan berbentuk deskriptif dan inferensi ini menggunakan borang soal selidik *Job Stress Questionnaire* (JSQ) untuk mengukur tekanan kerja dan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) untuk mengukur komitmen organisasi. Seramai 50 anggota bomba dan penyelamat di Balai Bomba dan Penyelamat Alor Gajah, Melaka telah dipilih dengan menggunakan persampelan rawak mudah. Data kajian telah dianalisis secara deskriptif dan inferensi dengan menggunakan perisian *Statistical Package of Social Sciences* (SPSS) versi 22.0. Dapatan kajian menunjukkan tahap tekanan kerja dan tahap komitmen organisasi responden berada di tahap sederhana. Analisis inferensi pula melibatkan kaedah korelasi Pearson yang digunakan bagi mengkaji hubungan antara tekanan kerja dengan komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat di Alor Gajah, Melaka. Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan komitmen organisasi ($r_{(50)} = 0.471$, $k > 0.001$). Kesimpulannya, faktor-faktor tekanan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi.

Kata kunci: tekanan kerja, komitmen organisasi

WORK STRESS: THE RELATIONSHIP WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG FIREMAN AT ALOR GAJAH, MELAKA

ABSTRACT

This study carried out to identify the relationship between work stress with organizational commitment among fireman. Descriptive and inferential reach study used questionnaire Job Stress Questionnaire (JSQ) used to measure work stress among fireman while Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) used to measure of organizational commitment among fireman Alor Gajah, Melaka. Based on descriptive statistical analysis software SPSS version 22.0, descriptive statistics involves frequency, mean, number of scores, standard deviation and percentage. Findings indicated that the level of work stress and the level of organizational commitment of fireman are moderate. The inference involves methods of Pearson was used to examine the relationship work stress with organizational commitment. The findings showed Pearson decision that have significant relationship between work stress with organizational commitment ($r=0.471$, $k>0.001$). In conclusion, the factors work stress have significant relationship with organizational commitment.

Keyword: *work stress, organizational commitment*

PENGENALAN

Komitmen dalam organisasi sangat penting bagi mencapai matlamat organisasi tersebut. Komitmen juga sebagai perhubungan di antara pekerja dengan sesebuah organisasi. Semua organisasi memerlukan pekerja yang mempunyai kebolehan, kecekapan, ketekunan, dan kesetiaan terhadap organisasinya. Untuk itu, pihak atasan organisasi perlulah menyediakan keperluan asas kepada pekerja agar tidak mengganggu komitmen mereka. Hal ini kerana, pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi akan lebih mudah memberikan sumbangan terhadap organisasi berbanding dengan pekerja yang mempunyai masalah dengan organisasi tersebut (Ishak et. al, 2001).

Dengan adanya komitmen terhadap organisasi boleh memberikan kesan seperti kurangnya masalah ponteng kerja serta dapat meningkatkan produktiviti dan kepuasan kerja. Setiap organisasi mempunyai matlamat tersendiri yang hendak dicapai. Misalnya, penjawat awam seperti anggota polis, anggota bomba dan penyelamat, tentera, pegawai penjara dan lain-lain penjawat awam mempunyai matlamat organisasi yang perlu dipenuhi. Dengan itu, setiap organisasi akan berusaha melahirkan pekerja yang memiliki sikap tanggungjawab yang tinggi dan mempunyai komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diamanahkan agar dapat mencapai matlamat organisasi tersebut (Haryati Kamarudin, 2013).

Dalam usaha mencapai matlamat yang telah ditetapkan oleh organisasi, pekerja pasti akan berhadapan dengan tekanan kerja. Tekanan itu bersifat subjektif iaitu dengan darjah kesusahan atau tekanan yang sama boleh meninggalkan kesan yang berbeza-beza kepada individu yang berlainan. Semuanya bergantung kepada ketahanan diri dan bagaimana cara menanganinya. Menurut Stranks (2005), tekanan merupakan suatu keadaan yang dialami apabila tekanan wujud melebihi kapasiti penerimaan seseorang individu. Dengan adanya tekanan boleh mendatangkan gangguan dan menyebabkan seseorang tidak dapat melakukan kerjanya dengan baik. Manusia yang berhadapan dengan tekanan dikatakan unik kerana tekanan merupakan rangsangan luaran yang boleh menghasilkan pengamatan yang berbeza antara individu. Apabila dua individu mempunyai pengamatan dan penerimaan yang berlainan berhadapan dengan tekanan, mereka akan menghasilkan tindak balas yang berbeza bergantung kepada persepsi masing-masing (Dato' Dr. Hj. Mohd. Fadzilah Kamsah, 2007).

PERMASALAHAN KAJIAN

Menjadi lumrah dalam sesebuah organisasi untuk berhadapan dengan pelbagai masalah yang berpunca daripada para pekerja. Rata-rata pekerja yang bermasalah tersebut adalah disebabkan oleh tekanan kerja yang dialami. Tekanan kerja yang melampau boleh mengakibatkan komitmen kerja mereka terganggu. Bebanan kerja yang terlalu banyak atau pekerjaan yang terlalu sukar untuk dilakukan boleh mendatangkan tekanan kepada pekerja. Dan seterusnya menyebabkan pekerja tidak dapat memberikan komitmen yang baik terhadap organisasi (Ishak et. al, 2001).

Menggalas tugas sebagai anggota bomba dan penyelamat bukan satu perkara yang mudah. Seperti mana termaktub dalam Akta Perkhidmatan Bomba 1988 (Akta 341), para anggota bomba berfungsi untuk melaksanakan beberapa tugas berikut iaitu:

1. Memadam, menentang, mencegah dan mengawal kebakaran.
2. Melindungi nyawa dan harta sekiranya berlaku kebakaran.
3. Menentukan adanya jalan keluar kebakaran, penyelenggaraan dan pengawalseliaan yang sempurna.
4. Menjalankan penyiasatan tentang sebab, punca dan hal kebakaran.
5. Melaksanakan khidmat kemanusiaan termasuk perlindungan nyawa dan harta semasa berlakunya apa-apa bencana.

Kesemua fungsi yang termaktub juga sebagai objektif Jabatan Bomba dan Penyelamat Malaysia (JBPM) menggambarkan tanggungjawab besar yang perlu dipikul oleh setiap ahli anggotanya (Portal Rasmi Jabatan Bomba dan Penyelamat Malaysia, 2019). Mereka perlu menggadaikan nyawa sendiri demi menyelamatkan nyawa orang lain. Malah, mereka juga perlu

berhadapan dengan pelbagai kesukaran ketika melakukan operasi menyelamat. Keadaan ini secara tidak langsung memberikan tekanan yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Tekanan tersebut juga boleh memberi gangguan dalam menjalankan tugas masing-masing.

Utusan Online (2017) melaporkan bahawa akibat tekanan kerja yang tinggi ketika menjalankan tugas, semakin ramai pegawai dan anggota bomba di negara ini berdepan risiko menghidap pelbagai penyakit berbahaya termasuk serangan jantung. Ketua Pengarah bomba dan penyelamat, Datuk Wan Mohd. Nor Ibrahim menyatakan, antara faktor yang menyumbang kepada masalah tekanan ini termasuk risiko yang terpaksa dihadapi ketika menjalankan kerja-kerja menyelamat selain tuntutan kepantasan bekerja. Terutamanya bagi organisasi yang terdiri daripada balai-balai yang kecil lebih mudah terdedah kepada risiko penyakit berbahaya. Hal ini kerana, balai-balai kecil ini mempunyai kekuatan anggota yang sangat minimum tetapi dalam masa yang sama perlu sentiasa siap sedia ketika perkhidmatan diperlukan.

Dalam Sinar Online (2017), Datuk Wan Mohd. Nor Ibrahim berkata lagi bahawa tekanan yang dihadapi akibat risiko kerja serta faktor kekurangan rehat boleh mendatangkan pelbagai penyakit berisiko tinggi seperti sakit jantung, darah tinggi, dan kencing manis sehingga membawa kepada kematian ketika menjalankan tugas. Laporan berita ini menunjukkan bahawa tugas sebagai anggota bomba dan penyelamat merupakan tugas yang sangat mencabar dan memerlukan kesabaran serta pengorbanan diri yang tinggi. Tekanan kerja yang dialami oleh anggota bomba dipercayai boleh memberi kesan kepada komitmen mereka terhadap organisasi. Lebih-lebih lagi dengan motto yang dipegang oleh JBPM iaitu 'Cepat dan Mesra' boleh terganggu sekiranya pekerja tidak mampu komitmen dengan baik.

OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti beberapa perkara berkaitan dengan tekanan kerja dan komitmen organisasi iaitu:

- Menenalpasti tahap tekanan kerja dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat.
- Menenalpasti tahap komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat.
- Menenalpasti hubungan antara tekanan kerja dengan komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat.
- Menenalpasti isu hubungan manusia dengan komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat.
- Menenalpasti isu kepimpinan dengan komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat.
- Menenalpasti isu peranan dengan komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat.
- Menenalpasti isu permintaan dengan komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat.

HIPOTESIS KAJIAN

Berdasarkan objektif kajian yang diberikan, maka hipotesis yang dibentuk adalah seperti berikut:

- H1: Terdapat hubungan antara tekanan kerja dengan komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat.
- H2: Terdapat hubungan antara faktor isu hubungan manusia dengan komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat.
- H3: Terdapat hubungan antara faktor isu kepimpinan dengan komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat.
- H4: Terdapat hubungan antara faktor isu peranan dengan komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat.

H5: Terdapat hubungan antara faktor isu penggunaan kemahiran dengan komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat.

SOROTAN KAJIAN LEPAS

Tekanan Kerja

Irwan Hardy bin Borian (2014) mengkaji hubungan faktor tekanan kerja dengan prestasi kerja dalam kalangan personel Cawangan Trafik di Iskandar Malaysia, Johor. Dalam kajian ini responden tersiri daripada 246 orang pegawai dan anggota polis yang bertugas di Cawangan Trafik dalam Wilayah Iskandar Malaysia yang dipilih sebagai sampel kajian. Analisis menggunakan Anova sehalu dalam melihat pengaruh faktor demografi kepada tekanan kerja. Korelasi Spearman digunakan untuk melihat hubungan antara faktor tekanan kerja dengan prestasi kerja dan regresi pelbagai pula digunakan untuk mengkaji faktor tekanan kerja yang paling berpengaruh ke atas prestasi kerja. Hasil kajian hubungan antara kedua-dua pembolehubah mendapati terdapat hubungan yang positif antara setiap faktor tekanan dengan prestasi kerja yang faktor yang paling dominan ialah faktor sokongan organisasi dalam mempengaruhi prestasi kerja di kalangan pegawai Cawangan Trafik di Iskandar Malaysia, Johor.

Kajian Muhamad Rian Ardiansyah, Ja'far Salim, & Wahyu Susihono (2013) adalah bertujuan untuk mengukur kekuatan bunyi, tekanan darah dan stres kerja serta menerangkan hubungan kekuatan bunyi terhadap tekanan darah dan stres kerja. Selain itu, kajian ini juga cuba membuktikan pengaruh stres kerja terhadap tekanan darah. Responden kajian ini seramai 23 orang yang bekerja pada shift pertama. Kaedah yang digunakan untuk mengukur kekuatan bunyi adalah melalui bunyi yang sama, manakala untuk mengukur tekanan darah menggunakan alat digital *blood pressure*. Bagi mengukur tahap stres kerja menggunakan soal selidik DASS 42, serta untuk mengenalpasti sama ada terdapat pengaruh atau tidak antar pembolehubah adalah dengan menggunakan uji *chi-square*. Hasil kajian mendapati terdapat hubungan kekuatan bunyi terhadap tekanan darah dan tingkat stres kerja, serta terdapat hubungan antara tahap stres kerja dan tekanan darah.

Komitmen Organisasi

Noorhafa Herliana Adey & Ferlis Hj.Bahari (2010). Kajian yang dijalankan oleh Noorhafa Herliana Adey & Ferlis Hj.Bahari bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan pekerja di Jabatan Awan Negeri Sabah (JPANS). Selain itu, kajian ini untuk mengenalpasti hubungan antara umur dan komitmen organisasi. Responden dalam kajian ini seramai 67 orang pekerja JPANS. Terdapat tiga instrumen yang telah digunakan dalam kajian ini iaitu *Emotional Competency Inventory (ECI)*, *Job Survey Satisfaction (JSS)* dan *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)*. Hasil kajian menunjukkan kecerdasan emosi berhubung secara positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Kajian turut mendapati bahawa kepuasan kerja berhubung secara positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Namun, keputusan kajian menunjukkan umur berhubung secara negatif dan tidak signifikan dengan komitmen organisasi.

Fatimah Binti Affendi (2014), telah melakukan kajian untuk menentukan kesan kepuasan kerja guru-guru Kolej Vokasional kepada komitmen mereka terhadap organisasi. Jumlah responden yang digunakan dalam kajian ini seramai 308 guru dari Kolej Vokasional Batu Pahat, Kolej Vokasional Muar & Kolej Vokasional perdagangan Johor Bharu (ETT) Azizah, Johor Bahru, Johor untuk mendapatkan maklumat. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara kepuasan kerja dan komitmen kerja.

Menurut Lili Wahyuni (2009). Kajian ini adalah bertujuan untuk menganalisis pengaruh organisasi terhadap prestasi pekerjaan dalam bahagian kewangan dalam komitmen organisasi dan tekanan pekerjaan sebagai *variabel intravening*. Kajian ini merupakan kajian empirikal dengan menggunakan *simple random sampling* di dalam pengambilan sampel. Sampel kajian pekerja di bahagian kewangan pada BUMN di Provinsi Sumatera Barat dengan 109 responden. Hasil dalam kajian ini menunjukkan bahawa komunikasi organisasi mempunyai tahap pengaruh yang kuat

terhadap pekerjaan. Komunikasi organisasi berpengaruh negatif terhadap tekanan pekerjaan. Tekanan pekerjaan tidak berpengaruh dalam pekerjaan. Komunikasi organisasi juga tidak mempunyai hubungan terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kerja. Kajian ini tidak menunjukkan komitmen organisasi dan tekanan pekerjaan sebagai *variabel intervening* atas pengaruh komunikasi organisasi terhadap kerja.

METODOLOGI

Seramai 50 orang responden telah terlibat dalam kajian ini. Pemilihan sampel ini adalah berdasarkan jadual Krejcie & Morgan (1970). Lokasi kajian ini dilakukan adalah di Balai Bomba dan Penyelamat Alor Gajah, Melaka. Pemilihan lokasi tersebut adalah disebabkan oleh faktor bilangan anggota bomba di Balai Bomba dan Penyelamat Alor Gajah mencukupi untuk memenuhi bilangan sampel yang diperlukan bagi kajian ini.

Kajian ini menggunakan borang soal selidik. Borang soal selidik ini mengandungi tiga bahagian iaitu Maklumat Diri Responden (Bahagian A), *Job Stress Questionnaire* (JSQ) sebagai Bahagian B dan Bahagian C ialah *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). Bahagian A merupakan bahagian pertama dalam soal selidik yang mengandungi maklumat latar belakang diri responden. Maklumat yang diminta adalah jantina, status sama ada berkahwin ataupun bujang, pendapatan dan jawatan. Semua maklumat diri yang dikumpulkan daripada responden adalah sebagai maklumat umum tentang latar belakang peribadi diri responden.

Bahagian B pula mengandungi soal selidik mengenai tekanan kerja yang dipetik daripada kajian Othman (1994). Soal selidik yang digunakan ialah *Job Stress Questionnaire* (JSQ) yang telah dikemukakan oleh Caplan (1981) dan yang telah diubah oleh Cooper (1975). Borang soal selidik ini mengandungi 17 item yang merujuk kepada keadaan yang tidak selesa yang dialami oleh pekerja di tempat kerja. Skala yang digunakan dalam kajian ini adalah skala Likert 5 skala. Manakala, penskoran soal selidik tekanan kerja dalam kajian ini dibahagikan kepada tiga tahap iaitu tinggi (56-75) atau sederhana (21-55) atau rendah (15-20).

Alat ujian OCQ (*Organization Commitment Questionnaire*) dibina oleh Porter dan Smith pada tahun 1974. OCQ mengandungi item yang berhubungan dengan persepsi responden terhadap kesetiaan terhadap organisasi. Soal selidik ini mengandungi 15 item dalam bahasa Melayu yang terdiri daripada 9 item positif dan 6 item negatif. Responden dikehendaki memberi markah dengan menggunakan skala 1 hingga 5 (skala Likert). Penskoran soal selidik tekanan kerja ini juga dibahagikan kepada tiga tahap iaitu tinggi (56-75) atau sederhana (21-55) atau rendah (15-20).

HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Keputusan Berdasarkan Objektif

Objektif 1: Mengenalpasti tahap tekanan kerja dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat

Jadual 1 :Tahap tekanan kerja anggota bomba dan penyelamat

Pembolehubah	N	Peratus(%)
Rendah	2	4.0
Sederhana	40	80.0
Tinggi	8	16.0
Jumlah	50	100

Berdasarkan jadual di atas, menunjukkan tahap tekanan kerja dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat majoritinya berada pada tahap sederhana iaitu seramai 40 orang iaitu 80.0%. Manakala pada tahap yang rendah pula menunjukkan seramai 2 orang iaitu 4.0%. dan bagi tahap tekanan yang paling tinggi menunjukkan seramai 8 orang iaitu 16.0%.

Keadaan ini menunjukkan bahawa tekanan yang dialami oleh para anggota bomba dan penyelamat dapat diatasi dengan baik memandangkan tekanan kerja itu merupakan perkara biasa dalam dunia pekerjaan anggota bomba dan penyelamat dan mereka telah lali dengan keadaan tersebut. Selain itu, para anggota bomba dan penyelamat sering disiapkan dengan persediaan mental melalui latihan-latihan serta kursus-kursus yang dijalankan. Faktor tersebut sedikit sebanyak menyebabkan nilai tahap tekanan kerja yang diperolehi adalah berada di tahap yang sederhana.

Faktor lain yang dilihat turut menyumbang kepada nilai tahap sederhana ini juga adalah kerana ketika kajian ini dijalankan, para anggota bomba dan penyelamat tidak berhadapan dengan situasi yang mencemaskan untuk tempoh beberapa hari. Oleh itu, tahap emosi mereka berada dalam keadaan yang stabil yang seterusnya mempengaruhi tahap tekanan kerja mereka juga.

Hasil kajian ini selari dengan keputusan kajian yang dilakukan oleh Abdul Rahman (2003) terhadap anggota Tentera Laut Diraja Malaysia (TLDM). Dalam hasil kajian yang diperolehi menunjukkan bahawa tahap tekanan kerja anggota penyelam TLDM berada di tahap sederhana dan selari dengan hasil kajian ini yang menunjukkan tahap tekanan kerja anggota bomba dan penyelamat yang juga merupakan anggota badan beruniform adalah pada tahap sederhana.

Objektif 2: Mengenalpasti tahap komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat

Jadual 2 :Tahap komitmen organisasi anggota bomba dan penyelamat

Pembolehubah	N	Peratus(%)
Rendah	0	0
Sederhana	44	88.0
Tinggi	6	12.0
Jumlah	50	100

Berdasarkan jadual di atas, menunjukkan tahap komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat keseluruhannya berada pada tahap sederhana iaitu seramai 44 orang (88.0%). Hanya 6 orang iaitu 12.0%. yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi.

Tahap komitmen organisasi yang sederhana menunjukkan bahawa para anggota bomba dan penyelamat mempunyai komitmen organisasi yang belum memuaskan. Keadaan ini boleh disumbangkan melalui pelbagai faktor. Antaranya seperti bebanan kerja yang tidak setimpal dengan bayaran gaji, pemilihan kenaikan pangkat serta faktor organisasi itu sendiri seperti pihak pengurusan dan rakan sekerja. Oleh itu, pihak pengurusan perlu mengambil langkah yang proaktif bagi memastikan tahap ini boleh diperbaiki lagi.

Dapatan kajian ini selari dengan kajian yang dilakukan oleh Asri dan Hamrilla (2007) iaitu berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja di organisasi awam. Hasil kajian tersebut mendapati bahawa tahap komitmen pekerja organisasi awam adalah berada di tahap yang belum memuaskan iaitu sederhana. Malah, hasil kajian turut menunjukkan bahawa faktor organisasi sangat signifikan dalam memberi kesan terhadap komitmen pekerja berbanding faktor-faktor yang lain seperti faktor psikologi dan faktor demografi.

Keputusan Berdasarkan Hipotesis

H1: Terdapat hubungan antara tekanan kerja dengan komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat

Jadual 3 : Pekali korelasi Pearson antara tekanan kerja dengan komitmen organisasi

Pembolehubah	Tekanan Kerja	Sig
Komitmen Organisasi	.471	.001

$k < .05$

Keputusan analisis korelasi menunjukkan bahawa nilai pekali korelasi adalah .471 ($r = .471$) dan nilai kebarangkalian adalah .001 yang diuji pada aras signifikan .05. Nilai kebarangkalian ini didapati lebih

kecil dari aras signifikan ($k < .05$). Hal ini menunjukkan bahawa tekanan kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasi [$r_{(50)} = .471$, $k < .05$]. Maka hipotesis pertama adalah diterima.

Tekanan kerja yang berhubungan dengan komitmen organisasi menunjukkan bahawa tekanan kerja juga boleh mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Anggota bomba dan penyelamat yang mengalami tekanan kerja boleh menyebabkan dirinya kurang memberikan komitmen terhadap organisasi. Hal ini kerana tekanan kerja boleh mengganggu emosi dan menyebabkan kurang memberikan tumpuan semasa menjalankan tugas.

Hasil kajian ini disokong oleh kajian Zuraimy, Aziz dan Mohd Nor (2016) yang menunjukkan bahawa dimensi tekanan kerja mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi secara positif dan signifikan dalam kalangan guru pendidikan Islam. Selain itu, melalui analisis regresi yang dilakukan turut menunjukkan bahawa tekanan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi.

H2: Terdapat hubungan antara faktor isu hubungan manusia dengan komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat.

Jadual 4: Pekali korelasi Pearson antara isu hubungan manusia dengan komitmen organisasi

Pembolehubah	Isu Hubungan Manusia	Sig
Komitmen Organisasi	.349	.013

$k < .05$

Keputusan analisis korelasi menunjukkan bahawa nilai pekali korelasi adalah .349 ($r = .349$) dan nilai kebarangkalian adalah .013 yang diuji pada aras signifikan .05. Nilai kebarangkalian ini didapati lebih kecil dari aras signifikan ($k < .05$). Hal ini menunjukkan bahawa domain isu hubungan manusia mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasi [$r_{(50)} = .349$, $k < .05$]. Maka hipotesis kedua adalah diterima.

Setiap pekerjaan tentunya tidak akan terlepas daripada berurusan dengan manusia. Disebabkan itu, isu hubungan manusia yang merupakan salah satu faktor tekanan dilihat mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi. Sikap pihak pengurusan terhadap pekerja boleh memberi kesan kepada komitmen organisasi pekerja tersebut. Begitu juga dengan hubungan antara rakan sekerja. Hubungan yang baik akan menyebabkan pekerja bersemangat untuk bekerja sekaligus memberikan komitmen yang terbaik kepada organisasinya.

Hasil kajian ini disokong oleh Mohammad Fuad Haji Ishak, Ab.Halim, Suhana Mohamed Lip, Sapie Bin Sabilan, Zetty Norzuliana Rashed & Suziana Hanini Sulaiman (2010) mendapati hasil kajian bahawa faktor hubungan yang baik dengan rakan sekerja mempunyai hubungan kepada kepuasan kerja guru KAFA di Selangor sebanyak 92.2% bersetuju bahawa terdapat hubungan yang baik dengan rakan sekerja. tidak dilupa juga hubungan yang baik dengan masyarakat.

H3: Terdapat hubungan antara faktor isu kepimpinan dengan komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat

Jadual 5: Pekali korelasi Pearson antara isu kepimpinan dengan komitmen organisasi

Pembolehubah	Isu Kepimpinan	Sig
Komitmen Organisasi	.305	.031

$k < .05$

Keputusan analisis korelasi menunjukkan bahawa nilai pekali korelasi adalah .305 ($r = .305$) dan nilai kebarangkalian adalah .031 yang diuji pada aras signifikan .05. Nilai kebarangkalian ini didapati lebih kecil dari aras signifikan ($k < .05$). Hal ini menunjukkan bahawa isu kepimpinan mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasi [$r_{(50)} = .305$, $k < .05$]. Maka hipotesis ketiga adalah diterima.

Kepimpinan sememangnya menjadi kepentingan dalam mengendalikan sesebuah organisasi. Tanpa kepimpinan yang baik pasti akan mendatangkan kesan yang tidak baik kepada organisasi terutamanya dalam kalangan ahli organisasi itu sendiri. Pemimpin ataupun pihak pengurusan yang

menjalankan tingkah laku kepimpinan yang bagus dan berkesan mampu memberikan impak positif kepada pekerja melalui komitmen terhadap organisasi yang ditunjukkan. Pemimpin yang tidak mampu menguruskan organisasi dengan baik akan mengakibatkan pekerja juga tidak bersemangat untuk bekerja yang akhirnya menyebabkan pekerja tidak memberikan komitmen yang sewajarnya kepada organisasi.

Hasil kajian ini disokong oleh Ratna, Machuroch dan Bagus (2010) yang menunjukkan terdapat hubungan antara gaya kepimpinan transformasional dengan komitmen organisasi di karyawan *The Sunan Hotel Sol*. Semakin tinggi gaya kepimpinan transformasional, maka semakin tinggi komitmen organisasi terhadap karyawan. Hal ini bahawa tugas sebagai ketua atau seorang pemimpin bukanlah tugas yang mudah. Hasil dari kepimpinannya boleh mempengaruhi organisasi serta ahli dalam organisasi tersebut.

H4: Terdapat hubungan antara faktor isu peranan dengan komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat.

Jadual 6: Pekali korelasi Pearson antara isu peranan dengan komitmen organisasi

Pembolehubah	Isu Peranan	Sig
Komitmen Organisasi	.344	.014

$k < .05$

Keputusan analisis korelasi menunjukkan bahawa nilai pekali korelasi adalah .344 ($r = .344$) dan nilai kebarangkalian adalah .014 yang diuji pada aras signifikan .05. Nilai kebarangkalian ini didapati lebih kecil dari aras signifikan ($k < .05$). Hal ini menunjukkan bahawa isu peranan mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi [$r_{(50)} = .344, k < .05$]. Maka hipotesis keempat adalah diterima.

Semua anggota bomba dan penyelamat memainkan peranan yang penting dalam setiap pelaksanaan tugas mereka. Lebih-lebih apabila berhadapan dengan situasi yang mencemaskan, peranan anggota bomba dan penyelamat adalah sangat terserlah dan menonjol. Tanggungjawab yang dipikul oleh mereka adalah sangat berat kerana mereka perlu melindungi nyawa dan harta apabila berlaku bencana atau kecemasan. Peranan yang dimainkan oleh anggota bomba secara tidak langsung turut memberi kesan kepada komitmen mereka terhadap organisasi. Semakin besar peranan yang dipikul, semakin tinggilah komitmen mereka terhadap organisasi.

Hasil kajian ini disokong oleh Norhani, Yoong dan Hanipah (2009) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara peranan individu dengan aktiviti-aktiviti pembangunan kerjaya Angkatan Tentera Di Raja Malaysia (TDM). Selain itu, terdapat hubungan yang signifikan antara peranan organisasi dengan aktiviti-aktiviti pembangunan kerjaya dalam kalangan TDM.

H5: Terdapat hubungan antara faktor isu penggunaan kemahiran dengan komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat.

Jadual 7 : Pekali korelasi Pearson antara isu penggunaan kemahiran dengan komitmen organisasi

Pembolehubah	Isu Penggunaan Kemahiran	Sig
Komitmen Organisasi	.100	.488

Keputusan analisis korelasi menunjukkan bahawa nilai pekali korelasi adalah .100 ($r = .100$) dan nilai kebarangkalian adalah .488 yang diuji pada aras signifikan .05. Nilai kebarangkalian ini didapati lebih besar dari aras signifikan ($k > .05$). Hal ini menunjukkan bahawa isu penggunaan kemahiran tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi [$r_{(50)} = .100, k > .05$]. Maka hipotesis kelima adalah ditolak.

Anggota bomba dan penyelamat sememangnya telah dipersiapkan dengan pelbagai kemahiran yang bersesuaian dengan keperluan mereka apabila berhadapan dengan situasi yang mencemaskan. Malah, mereka juga sering mengikuti kursus-kursus untuk yang bertujuan sama ada untuk

memperkenalkan dengan teknik-teknik keselamatan terkini ataupun untuk mengasah dan mengukuhkan kemahiran dalam teknik keselamatan sedia ada. Penguasaan kemahiran sedia ada ini dilihat tidak memberi sebarang kesan kepada komitmen terhadap organisasi mereka.

Hasil kajian ini tidak selari dengan kajian Norashikin, Thahira, Thangai dan Roziana (2014) yang menunjukkan bahawa aspek pembelajaran di tempat kerja seperti peluang pembelajaran, persekitaran pembelajaran dan sokongan organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dalam mempengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi. Begitu juga dengan kajian Yahya (2008) yang mendapati bahawa terdapat hubungan antara sokongan pengurusan, jaminan pekerjaan, latihan dan pembangunan serta ganjaran dengan komitmen terhadap organisasi.

CADANGAN KAJIAN

Berdasarkan dapatan kajian pengkaji menyarankan beberapa cadangan kepada organisasi supaya kajian mengenai tekanan kerja dengan komitmen organisasi dapat diteruskan dan diperkembangkan. Hal ini kerana penting bagi pekerja mengetahui faktor-faktor tekanan yang boleh mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Supaya para pekerja dapat mengatasi tekanan dengan baik seterusnya dapat memberikan komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Dalam setiap organisasi juga disarankan untuk memperbaiki beberapa aspek sama ada dari sudut pentadbiran dalam organisasi mahupun pengurusan anggota-anggota bomba dan penyelamat. Antara cadangan yang disarankan adalah meningkatkan potensi setiap anggota bomba dan penyelamat. Meningkatkan tahap kebolehan setiap individu merupakan keperluan yang sangat penting dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat. Bidang kebombaannya bukan bidang yang dipelajari secara formal dimana-mana sekolah ataupun institusi-institusi pengajian tinggi, tetapi terdapat di pusat-pusat latihan bomba, disebabkan itu kebolehan dalam menjalankan tugas kebombaannya merupakan kemahiran yang tersendiri dan harus dibanggakan. Persepsi dalam melihat anggota bomba dan penyelamat itu memiliki keyakinan diri yang tinggi semasa menjalankan tugas. Oleh itu, pihak yang berkenaan perlulah melihat fenomena sebagai satu kekuatan dan perlu memberikan peluang dan memperkukuhkan lagi tahap kebolehan untuk menjadi anggota bomba dan penyelamat yang komited dalam menjalankan tugas dan amanah yang dipertanggungjawabkan.

Selain itu, setiap anggota bomba dan penyelamat perlulah mengikuti kursus kepimpinan. Pentingnya seseorang pegawai atasan bomba dan penyelamat untuk mengikuti kursus-kursus kepimpinan bagi memberikan pendedahan kepada cara-cara pengurusan dan bentuk kepimpinan dalam membimbing anggota-anggota bawahan untuk mencapai matlamat dan objektif kebombaannya dan penyelamatan. Juga selari dengan visi dan misi kebombaannya dan penyelamatan. Dengan ini mengelakkan pegawai-pegawai atasan melakukan perkara yang salah disisi undang-undang. Hal ini kerana akan menjatuhkan maruah diri dan mengurangkan komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat.

Seterusnya, peluang kenaikan pangkat juga perlu dilaksanakan dalam setiap organisasi sebagai tanda penghargaan di atas sumbangan yang diberikan selama berkhidmat dalam organisasi. Untuk kenaikan pangkat perlulah dilakukan dengan betul dan memerlukan proses kenaikan pangkat. Supaya sistem kenaikan pangkat ini menjadi suatu sistem yang menjadi contoh kepada pekerja yang lain. Hal ini menjadikan setiap pekerja bermotivasi tinggi untuk berusaha meningkatkan lagi komitmen terhadap organisasi. Dengan sistem kenaikan pangkat yang betul, adil dan baik bagi setiap anggota kebombaannya dan penyelamatan akan yakin dan mengetahui kedudukannya serta sentiasa berfikiran terbuka. Juga akan sentiasa bersikap positif dan sentiasa memperbaiki diri mereka dan tidak kenaikan pangkat tersebut bukan untuk kepentingan diri sendiri semata-mata tetapi untuk terus berkhidmat dan berbakti kepada organisasi kebombaannya dan penyelamatan.

Mengadakan peti cadangan dan luahan perasaan. Setiap manusia tidak lepas daripada mengalami tekanan dalam kehidupan keadaan yang sama dengan anggota kebombaannya dan penyelamatan. Peti cadangan dan luahan perasaan ini diberikan kepada pekerja ataupun anggota-anggota bomba dan penyelamat yang ingin memberikan cadangan atau meluahkan perasaan yang tidak puas dalam pekerjaan mahupun perkara-perkara lain.

KESIMPULAN

Keputusan pengujian hipotesis yang telah dijalankan mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat. Faktor-faktor tekanan kerja juga mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Dapatan turut menunjukkan bahawa tahap tekanan kerja dan komitmen terhadap organisasi anggota bomba dan penyelamat berada pada tahap yang sederhana.

Disarankan agar pihak pengurusan bomba dapat mengambil langkah sewajarnya bagi meningkatkan tahap komitmen organisasi dan menurunkan tahap tekanan kerja dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat. Hal ini kerana komitmen terhadap organisasi adalah perkara asas dalam memperolehi perkhidmatan bomba yang cekap dan professional. Oleh itu, perkara ini perlulah dititikberatkan oleh ketua dalam jabatan anggota bomba dan penyelamat di Alor Gajah, Melaka yang selari dengan visi dan misi iaitu menjadi sebuah organisasi kebombaan dan penyelamatan berprestasi tinggi.

RUJUKAN

- Abdul Rahman Abor. (1994). *Kepimpinan Panduan Pendidikan Bagi Perbaikan Dan Peningkatan Pengajaran*, Yogyakarta : Nur Cahaya
- Abdul Malik Abd Rahman. (2000). *Manusia dan stress*. Buletin Akademik. Perak: Penerbit Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Ahmad Fuad Bin Ismail. (1998). *Budaya Korporat Dan Komitmen Terhadap Organisasi Di Kalangan Pengurusan Perak-Kanjoong Simen Sdn. Bhd. Padang Rengas, Perak*
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (2), 1-18.
- Asri Marsidi & Hamrila Abdul Latip. (2007). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Pekerja Di Organisasi Awam. *Jurnal Kemanusiaan*, bil. 10, Disember 2017.
- Ayu Bianda Pramadani Fajrianthi (2012). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Divisi Enterpriseservice (Des) Telkomketintang Surabaya*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya
- Azlina Binti Mohd Kosnin & Noryati Binti Cheman. (2007) *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru-Guru Besar Di Daerah Melaka Tengah*. Johor: Universiti Teknologi Malaysia
- Baharuddin Othman & Nurul Hudani Md. Nawi. (1994). *Gaya Kepimpinan Pemimpin Dan Komitmen Pekerja Terhadap Organisasi*
- Baidi Baddiri & Mohd Khairuddin Abdullah. (2018). Analisis Tekanan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam kalangan Pengajar di Kolej Sains Kesihatan Bersekutu (KSKB). *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, Vol. 3 Issues 8, 32-40.
- Cooper, C. L., Cooper, R. D., & Eaker, L. H. (1987). *Living With Stress*. UnitedState: Penguin Books
- Cooper, C. L., Sloan, S. J. & Williams. (1988). *Occupational Stress Indicator Management Guide*: Oxford: NFER-Nelson Publishing Company Limited.
- Certo, Samuel C. dan S. Trevis Certo. (1997). *Modern management concepts and skills*. New Jersey: Prentice Hall
- Cox, T., & Griffiths, A. (2010). *Work-related stress: A theoretical perspective*. In S. Leka, & J. Houdmont (Eds.), *Occupational Health Psychology* (pp. 31-56). West Sussex, UK: Wiley-Blackwell Publishing
- Dato' Dr. Hj. Mohd. Fadzilah Kamsah. (2007). *Petua Menangani Stress*. Telaga biru
- Eka Mariyanti, (2014). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Padang) Fakultas Ilmu Komputer* . Padang: Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
- Fatimah Binti Affendi (2014). *Tahap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Guru Kolej Vokasional: Pendekatan Structural Equation Model*. Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional Universiti Tun Hussein Onn Malaysia. Johor: Universiti Tun Hussein Onn Malaysia
- Fazura Mohd Noor. (2011). *Faktor-Faktor Penentu Stres Dalam Kalangan GuruGuru: Kajian Di Sekolah Rendah Mubaligh Di Kuala Lumpur*. Centre for Graduate Studies Open University Malaysia.
- George, J.M. & Jones, G.R. (1996). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. MA : Addison-Wesley Publishing Company Inc
- Griffin, Ricky W. and Gregory. (2007). *Organizational Behavior Managing people and Organizations*. Boston New York: Houghton
- Haryati Kamarudin. (2013). *Faktor Tekanan Kerja Dalam Kalangan Kakitangan MAINS Holdings Sdn. Bhd.* Fakulti Sains Sosial Gunaan, Open University Malaysia
- Hawa Omar. (2014). *Hubungan Antara Tingkah Laku Asertif Dengan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Staf Sokongan Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM)*. Universiti Teknologi Malaysia
- Hoh Hee Mee (1990). *Hubungan Di Antara Komitmen Kepada Organisasi Dengan Kualiti Kehidupan Bekerja*. Universiti teknologi Malaysia

- Holt, Daniel., Armenakis, Field, S., & Harris, G.(2007). Readiness for organizational change the systematic development of a scale. *The Journal Of Applied Behavioral Science*, Vol. 43 No. 2, 232-255
- Irwan Hardy Bin Borian. (2014). *Hubungan Tekanan Kerja Dengan Prestasi Kerja Di Kalangan Personel Cawangan Trafik, Polis Diraja Malaysia (PDRM) Di Iskandar Malaysia, Johor*. Universiti Teknologi Malaysia
- Ishak Mad Shah & Lai Lee Ching. (2001). Gangguan Seksual Di Tempat Kerja Dan Hubungannya Dengan Tekanan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Teknologi*, 34(E) Jun 2001: 51–64. Universiti Teknologi Malaysia
- Ismail, Noraini dan Abidin, Norhasni. (2006). Tinjauan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pekarja Terhadap Organisasi. *Jurnal Sosial Ekonomi*, Vol 6, No.1, Hal-16
- Juliana Baharuddin, Norhana Mohammad Saad & Siti Noor Binti Ismail. (2016). *Pengurusan Sekolah Dan Hubungannya Dengan Komitmen Guru Sekolah Menengah Di Negeri Kelantan*. University Utara Malaysia
- Kamus Dewan*. (2005).Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka
- Khulida Kirana Yahya, Johanim Johari, Zurina Adnan, Mohd Faizal Mohd Isa & Zulkiflee Daud. (2008). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Dalam Kalangan Penjawat Awam*. Kolej Perniagaan, Universiti Utara Malaysia
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Law Kuan Poh & Law Kuan Kheng. (2011). *Hubungan Antara Tahap Komitmen Guru Terhadap Organisasi Dengan Gaya Kepemimpinan Guru Besar SRJK (C) Jabatan Pengurusan Perniagaan*, Universiti Teknologi Mara Kedah & SJK(C) Keat Hwa (S)
- Lazarus, R. S (1990) *Psychological Stress And The Coping Proses*. New York Springer Publishing Company
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1980). *Stress, Appraisal, and coping*, New York : Springer Publishing Company
- Liew, Siew Fong. (2004). *Tekanan Kerja Guru-Guru SJK Di Zon Pudu, Kuala Lumpur*. Projek Penyelidikan Sarjana Yang Tidak Diterbitkan. Serdang : Universiti Putra Malaysia
- Lili Wahyuni (2009). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dengan Komitmen Organisasi Dan Tekanan Pekerjaan Sebagai Variabel Intervening*. Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
- Marlia Jamail & Yahya Don. (2016). *Praktis Kepimpinan Distributive Dan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Kohort Generasi Guru*. Universiti Utara Malaysia
- Mohamad Abdillah Royo & Woo Sew Fun. (2003). *Faktor-Faktor Yang Mendorong Tekanan Kerja (Stres) Di Kalangan Guru-Guru SJK(C): Satu Kajian Di Tiga Buah Sekolah Di Wilayah Persekutuan*. Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia
- Mohamad Fuad Haji Ishak, Suhana Mohamad Lip, Mohd Izzuddin Mohd Pisol Dan Sapie Sabilan. (2007). *Tahap Kepuasan Bekerja Dari Aspek Persekitaran Pekerjaan & Bebanan Tugas Dalam Kalangan Ketua Guru Kafa Negeri Selangor*
- Mohd. Majid Konting. (2004). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan* . Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd Taib Dora & Hamdan Abdul Kadir (2006). *Mengurus Stress*. Selangor D.E,Malaysia Pts Profesional
- Muhamad Rian Ardiansyah, Ja'far Salim, Wahyu Susihono. (2013). *Pengaruh Intensitas Kebisingan Terhadap Tekanan Darah dan Tingkat Stres Kerja*. Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism, And Turnover*. New York: Academic Press
- Md, Safian Bin Mohd Tajuddin. (2007). *Kesan Aspek Kesihatan Terhadap Produktiviti Kerja Dalam Kalangan Pensyarah*. Maktab Perguruan. Universiti Sains Malaysia
- Narimah Abd. Razak. (2003). *Hubungan Di Antara Tekanan Dengan Kepuasan Kerja Dan Kesannya Terhadap Strategi Daya Tindakan Di Kalangan Jururawat Hospital Kerajaan Dan Swasta*. Latihan Ilmiah. Universiti Kebangsaan Malaysia

- Noorhafaiza Herliani Adey & Ferlis Hj. Bahari (2010) Hubungan Antara Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Organisasi. *Jurnal Kemanusiaan*, bil.16, Dis 2010. Universiti Malaysia Sabah.
- Noorshazrina Faustine & Mohd Izham Mohd Hamzah (2006). *Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar Dan Hubungannya Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Rendah Di Daerah Lawas*. Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia
- Nor Asma Binti Safri (2011). *Faktor-Faktor Tekanan Kerja Dan Prestasi Kerja Di Kalangan Pekerja Perkhidmatan Awam Malaysia*. Universiti Malaysia Sarawak
- Norashikin Hussein, Thahira Bibi, Tkm Thangal & Roziana Shaari (2014). *Hubungan Antara Pembelajaran Di Tempat Kerja Dan Komitmen Pekerja Terhadap Organisasi: Kajian Kes Di Firma Pengeluaran Di Malaysia*. Faculty Of Business Management, Universiti Teknologi Mara & Universiti Teknologi Malaysia
- Norhani Bakri, Young Soon Kong & Hanipah Hussin. (2009). *Hubungan antara peranan individu dan organisasi dengan amalan pembangunan kerjaya*. Universiti Teknologi Malaysia & Universiti Teknikal Malaysia Melaka
- Nur Izzaty Mohamad, Azman Ismail, Mohamad Shahril Azwan Mohamad Rozi, & Sholihien Ahmad. (2015). *Tekanan kerja dan perkaitannya dengan kesihatan pekerja: Kajian empirikal sebuah kontinjen polis di Semenanjung Malaysia*. Institut Islam Hadhari, Universiti Kebangsaan Malaysia, Fakulti Ekonomi dan Pengurusan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Fakulti Pengajian dan Pengurusan Pertahanan, & Universiti Pertahanan Nasional Malaysia
- Ratna Yulia Wijayanti. (2010). Pengaruh Kepimpinan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pns Di Lingkungan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus. *Analisis Manajemen*. Vol. 4 No.2 Juli 2010
- Rasidah Arsyad & Suryati Ahmad Zawaai. (2010). *Tanggapan Sokongan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Kelakuan Kewargaan Organisasi Pekerja: Peranan Politik Organisasi Sebagai Perantara*. Universiti Kebangsaan Malaysia
- Reni Hidayati, Yadi Purwanto Dan Susatyo Yuwono. (2008). *Kecerdasan Emosi, Stress Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta & Jl. Ahmad Yani, Pabelan, Kartasuraa 57102, Jawa Tengah
- Porter et al.(1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction And Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Mcanan Jaya Cemerlang
- Robbins. S. (2000). *Gelagat Organisasi*. Penterjemah Abdul Razak Ibrahim Dan Ainin Sulaiman
- Raja Maria Diana Bt Raja Ali. (2011). *Faktor-Faktor Yang Mendorong Tekanan Kerja (Stres) Di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Didaerah Pasir Puteh*. Master Of Education Open University Malaysia
- Rogis Baker dan Hazril Izwar Ibrahim. (2003). *Tekanan Kerja Dalam Organisasi Kepolisian: Tinjauan Dalam Perspektif Kecerdasan Emosi*. Universiti Teknologi Malaysia, Pusat Pengajian Pengurusan & Universiti Sains Malaysia
- Salancik, G. (1997). *Commitment And The Control Of Organizational Behavior And Belief*. Chicago: St. Clair Press
- Sidek Mohd Noah. (2003). *Reka Bentuk Penyelidikan Falsafah, Teori Dan Praktis*. Penerbit Universiti Putra Malaysia Selangor
- Sinar Online (2017). *Tekanan Kerja : Guru Perlu Khidmat Kaunseling*. 23 April 2017
- Siti Shamzela Shahman. (2012). *Komitmen Organisasi, Efikasi Kendiri Dan Kepuasan Kerja Guru-Guru Sekolah Berprestasi Tinggi Dan Sekolah Berprestasi Rendah Di Kuala Krai, Kelantan*. Universiti Utara Malaysia
- Utusan Online 2017 . *Bekerja Dalam Keadaan Tertekan Mudah Dapat Penyakit-Penyelidik*. 15 Ogos 2017
- Vijayan Kumar A/L Nadarajan. (2016). *Tekanan Kerja Dalam Kalangan Kakitangan Di Jabatan Belia Dan Sukan Negeri Pulau Pinang*. Universiti Sains Malaysia
- Yahya, K.K, Johari, J., Adnan,Z, Isa,M.F., & Daud. Z (2008). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Dalam Kalangan Penjawat Awam*

- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoğlu, E. (2013). Job Stress And Job Performance Among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining The Moderating Role of Emotional Intelligence. *Social and Behavioral Sciences*, 75(0) hlm. 518-524
- Zainab Aman & Khairunnisa Abd Shukor. (2015). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Dalam Kalangan Staf Sokongan Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor*. Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS)
- Zakaria (2014). *Faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah Daerah Hulu Terengganu, Terengganu Darul Iman*.
- Zuraimy Ali, Azizi Abu Bakar & Mohd Nor Jaafar. (2016). Tekanan Kerja serta Hubungannya dengan Komitmen Guru Pendidikan Islam terhadap Organisasi. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, Vol. 2: no. 2 (2016, 69-79).