

KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI DAN TEKINAN DALAM KALANGAN KAKITANGAN JABATAN ZAKAT DI MAJLIS AGAMA ISLAM NEGERI SEMBILAN (MAINS)

Nur Jannah Abdullah*

Fakulti Sains Sosial, Universiti Melaka,
Batu 28, Kuala Sungai Baru, 78200 Melaka, Malaysia

Syazwana Aziz

Fakulti Sains Sosial, Universiti Melaka,
Batu 28, Kuala Sungai Baru, 78200 Melaka, Malaysia

**Corresponding Author's Email: cahayasyurga2311@gmail.com*

Article history:

Received : 4 Mei 2023

Accepted : 22 Jun 2023

Published : 29 September 2023

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengkaji kesejahteraan psikologi dan tekanan dalam kalangan kakitangan jabatan zakat MAINS. Bukan itu sahaja, objektif kajian ini adalah untuk mengkaji perbezaan antara kesejahteraan psikologi dengan jantung dan perbezaan antara motivasi dengan jantung dalam kalangan kakitangan jabatan zakat di MAINS. Kaedah persampelan rawak mudah yang telah digunakan untuk memilih 30 responden dalam kajian ini. Instrumen yang digunakan adalah *Ryff Psychological Well-Being Scale (PWBS)* dan *Depression, Anxiety and Stress Scale-21 (DASS-21)*. Soal selidik diedarkan kepada responden di Jabatan Zakat secara bersemuka. Analisis statistik deskriptif digunakan bagi mendapatkan min, medium, mod dan sisihan piawai. Kaedah analisis korelasi dan Ujian-t telah digunakan bagi menguji hipotesis kajian. Data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 26. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologi dengan tekanan dalam kalangan kakitangan Jabatan Zakat MAINS. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan kesejahteraan psikologi dan tekanan mengikut jantung dalam kalangan responden. Kesimpulannya, dapatan kajian ini menunjukkan faktor tekanan yang dihadapi oleh pekerja samada pekerja lelaki atau perempuan tidak memberi kesan kepada kesejahteraan psikologi di tempat kerja.

Kata kunci: Kesejahteraan Psikologi; Tekanan; Kakitangan

PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND STRESS AMONG MAJLIS AGAMA ISLAM NEGERI SEMBILAN (MAINS) ZAKAT DEPARTMENT STAFF

ABSTRACT

This study was conducted to examine psychological well-being and stress among MAINS zakat department staff. Not only that, the objective of this study is to examine psychological well-being and gender and the difference between motivation and gender among zakat department staff at MAINS. A simple random sampling method was used to select 30 respondents in this study. The instruments used are Ryff Psychological Well-Being Scale (PWBS) and Depression, Anxiety and Stress Scale-21 (DASS-21). Questionnaires were distributed to respondents at the Zakat Department face-to-face. Descriptive statistical analysis was used to obtain the mean, medium, mode and standard deviation. Correlation analysis and t-test methods were used to test the research hypothesis. The data obtained was analyzed using the Statistical Package for Social Science (SPSS) version 26. The findings of the study show that there is no relationship between psychological well-being and stress among MAINS Zakat Department staff. The results of the study also show that there is no difference in psychological well-being and stress according to gender among the respondents. In conclusion, the findings of this study show that the stress factors faced by employees, whether male or female, do not affect psychological well-being at work.

Keywords: *Psychological Well-Being, Stress, Staff*

PENGENALAN

Kesejahteraan psikologi merupakan gabungan dimensi berkaitan dengan penerimaan sendiri iaitu penilaian positif berkaitan dengan diri sendiri dan kehidupan masa lampau; mempunyai autonomi; memiliki perasaan terus berkembang dan maju sebagai seorang individu (pertumbuhan personal); percaya bahawa kehidupan adalah penuh dengan keazaman dan bermakna (matlamat hidup); mempunyai hubungan berkualiti dengan orang lain dan memiliki penguasaan terhadap persekitaran dengan adanya keupayaan untuk mengurus kehidupan dan dunia sekeliling secara berkesan (Ryff & Keyes, 1995). Kesejahteraan psikologi merupakan sesuatu yang bersifat multidimensional dan didefinisikan dalam pelbagai bentuk (Hupert & So, 2013; Diener et al., 2010). Walaupun secara amnya, tiada definisi tunggal, namun terdapat kesepakatan umum di kalangan sarjana bahawa individu yang sejahtera dari segi psikologinya seharusnya mempunyai mood dan emosi positif (e.g gembira, bahagia, bersemangat); rendah emosi negatif (e.g takut, bimbang); berpuas hati dengan kualiti kehidupannya (umum; khusus seperti pekerjaan; kekeluargaan); dan berfungsi secara positif (memiliki autonomi; makna dan tujuan hidup).

Isu kesejahteraan psikologi yang rendah dalam kalangan pekerja di Malaysia boleh menjejaskan ekonomi negara sehingga membantutkan pembangunan negara.

Dr. Chua Sook Ning, pengasas Relate Mental Health Malaysia (Relate) memaklumkan isu kesejahteraan yang lebih disifatkan sebagai isu kesihatan mental dalam kalangan pekerja di Malaysia telah menelan kos RM14.4 bilion setahun atau 1% daripada Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) pada tahun 2018 (Kaur & Hakimie, 2020). Menurut beliau lagi, majoriti daripada majikan tidak tahu cara yang sesuai untuk menangani masalah pekerja yang berdepan dengan isu kesihatan mental tersebut (Kaur & Hakimie, 2020). Sumbangan mereka kepada syarikat dan negara akan lenyap begitu sahaja apabila majikan mengambil keputusan untuk menghentikan pekerja tersebut walaupun mereka berkebolehan. Langkah tersebut akan menyekat hasrat kerajaan untuk bergerak ke arah kecemerlangan negara menjelang tahun 2050.

Lee (2016) menjelaskan bahawa sumber stres kerja seperti beban kerja yang berlebihan, peranan kurang jelas di tempat kerja atau peranan yang bercanggah, pekerjaan yang tiada jaminan, organisasi tidak diuruskan dengan baik, kekurangan sokongan daripada pihak pengurusan tinggi dan komunikasi yang lemah telah menyumbang kepada stres di tempat kerja. Pekerja juga mengalami stres apabila tuntutan dan tekanan kerja tidak sepadan dengan pengetahuan pekerja serta kelemahan dalam struktur kerja, organisasi kerja dan pengurusan (Lee, 2016). Kenyataan ini selaras dengan dapatan Spielberger dan Vagg (1999) yang menerangkan bahawa sumber stres kerja adalah bersangkutan paut dengan tekanan daripada kerja yang memerlukan kerja lebih masa, berkejar dengan tarikh akhir yang ditetapkan dan tugas kertas kerja yang terlalu banyak. Mereka menambah lagi bahawa apabila faktor kurangnya sokongan organisasi seperti kesukaran untuk bergaul dengan penyelia, rakan sekerja yang kurang bermotivasi dan kekurangan peluang untuk menjawat jawatan yang lebih tinggi telah menjadi penyumbang kepada stres di kalangan pekerja di tempat kerja sehingga menjejaskan kesejahteraan psikologi pekerja.

PERMASALAHAN KAJIAN

Tekanan dalam pekerjaan ialah tekanan yang berpunca daripada atau melibatkan pekerjaan. Tekanan yang negatif, baik dari segi mental, fizikal atau emosi, merupakan satu faktor penting yang boleh menggugat keharmonian kualiti kehidupan seseorang pekerja. Tekanan merupakan satu reaksi negatif manusia terhadap rangsangan daripada sosial, suasana pekerjaan, ganjaran yang tidak mencukupi, gaya hidup yang terlalu mendesak dan sebagainya. Selain itu juga ada tekanan dialami secara sederhana dan mampu memotivasikan individu untuk mencapai matlamat dan berjaya dalam usaha yang dilaksanakan.

Tekanan di tempat kerja bukanlah seperti risiko di tempat kerja yang biasa (agen neurotoksik dan risiko ekonomi) malahan ianya tiada batasan jenis pekerjaan dan berpotensi memberi kesan ke atas risiko kesihatan kepada sesiapa sahaja. Apabila individu mengalami tekanan di tempat kerja, ianya boleh menyebabkan simptom yang menjejaskan fisiologi, psikologi dan gelagat. Tekanan kerja berlebihan yang berlaku di tempat kerja boleh menyebabkan masalah kesihatan pekerjaan yang kronik dialami oleh sumber manusia organisasi. Ini kerana apabila lebih 20 tahun, tekanan merupakan masalah kesihatan pekerjaan yang sangat

penting. Kemurungan yang berpunca daripada tekanan sebenarnya boleh menjejaskan tahap kesihatan individu. Kenyataan ini disokong oleh Cooper dan Roberston (1987), iaitu apabila pekerja berasa tertekan dan ianya terus berulang semasa melakukan tugas, maka kecenderungan mereka mendapat kecederaan atau kemalangan adalah tinggi. Kenyataan ini disokong oleh Cooper dan Roberston (1987).

Beberapa data statistik telah ditemui hasil daripada kajian lepas membuktikan bahawa kesan tekanan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kesihatan pekerja. Sebagai contoh, kajian yang dijalankan oleh Kesihatan dan Morbiditi Kebangsaan (2018) menunjukkan statistik prevalen mengenai kadar kemurungan akibat daripada tekanan kerja menyumbang sebanyak 20%. Manakala di peringkat antarabangsa, statistik melaporkan bahawa kira-kira 450 juta pekerja dikesan mengalami kemurungan yang serius. Seterusnya, laporan yang dikeluarkan oleh Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu (PBB) menyatakan bahawa tekanan kerja merupakan penyumbang terbesar terhadap lima penyakit utama di dunia iaitu penyakit jantung, kemurungan melampau, strok, penyakit paru-paru yang kronik dan kencing manis menjelang tahun 2020.

Ini kerana tekanan boleh mempengaruhi pekerja dengan pelbagai cara iaitu mengurangkan daya ketahanan terhadap penyakit, mengganggu tidur serta menyebabkan hilang daya tumpuan. Apabila masalah ini berterusan, perkara ini boleh menyebabkan kecenderungan pekerja untuk melakukan kesilapan dan kecuaiian yang membawa kepada kemalangan, kecederaan, kualiti produk yang rendah serta menjejaskan keseluruhan produktiviti organisasi. Di samping impak kronik seperti penyakit mental yang telah dijelaskan, tekanan di tempat kerja boleh menyebabkan seseorang individu itu terjejasnya kesejahteraan psikologi dan berada dalam kemurungan, cepat marah dan tidak suka bergaul. Keadaan tekanan kerja yang berlebihan menyebabkan masalah ini berpanjangan sehingga ke rumah dan melibatkan pihak lain. Tekanan yang berlaku di tempat kerja boleh menyebabkan terbawanya tanda kebimbangan tersebut ke rumah. Ini boleh mengganggu kesejahteraan psikologi dan hubungan sosial seseorang itu.

OBJEKTIF KAJIAN

Terdapat beberapa objektif bagi kajian ini iaitu:

- i. Mengkaji hubungan antara kesejahteraan psikologi dengan tekanan dalam kalangan kakitangan jabatan zakat di MAINS.
- ii. Mengkaji perbezaan antara kesejahteraan psikologi dengan jantina dalam kalangan kakitangan jabatan zakat di MAINS.
- iii. Mengkaji perbezaan antara tekanan dengan jantina dalam kalangan kakitangan jabatan zakat di MAINS.

HIPOTESIS KAJIAN

Terdapat tiga hipotesis bagi kajian ini, iaitu:

- i. Terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologi dengan tekanan dalam kalangan kakitangan jabatan zakat di MAINS.

- ii. Terdapat perbezaan kesejahteraan psikologi berdasarkan jantina dalam kalangan kakitangan jabatan zakat di MAINS.
- iii. Terdapat perbezaan tekanan berdasarkan jantina dalam kalangan kakitangan jabatan zakat di MAINS.

SOROTAN KAJIAN

Kajian yang telah dijalankan oleh Aris et. al (2019), mendapati tahap tekanan kakitangan awam berada pada tahap sederhana. Manakala faktor intrinsik dan struktur iklim dalam organisasi merupakan punca utama tekanan. Penemuan kajian juga menunjukkan daya tindak berbentuk spiritual paling banyak digunakan responden apabila berhadapan dengan tekanan kerja diikuti daya tindak berubah.

Dalam kajian yang telah dilakukan oleh Narimah (2020) bagi melihat hubungan di antara tekanan kerja dan kesannya terhadap strategi daya tindakan di kalangan jururawat di hospital kerajaan dan swasta. Kajian ini juga bertujuan untuk melihat perbezaan tekanan kerja mengikut taraf perkahwinan, taraf pendidikan, umur dan tempo bekerja. Seramai 160 orang jururawat daripada hospital kerajaan dan swasta telah dipilih sebagai subjek. Alat kajian yang digunakan ialah Occupational Stress Indicator (OST). Data dianalisis dengan menggunakan kaedah Korelasi Pearson, Ujian-t dan Anova sehala. Keputusan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang positif di antara tekanan dengan strategi daya tindak. Kajian ini juga mendapati tidak terdapat perbezaan tekanan kerja mengikut taraf perkahwinan, taraf akademik dan tempoh bekerja di kalangan jururawat. Namun terdapat perbezaan dari segi umur.

Hasil kajian oleh Khairul Bariah (2018) untuk melihat hubungan tekanan kerja dengan kesejahteraan psikologi dan strategi daya tindak dengan aspek kesihatan mental dan kesihatan fizikal di kalangan jururawat hospital swasta. Di samping itu juga kajiannya melihat kepada perbezaan tekanan kerja mengikut taraf akademik dan pengalaman kerja. Subjek kajian terdiri daripada 25 orang jururawat hospital swasta. Alat ujian yang digunakan ialah Occupational Stress Indicator (OSI). Data dianalisis dengan menggunakan Korelasi Pearson, Ujian-t dan Anova sehala. Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan tekanan kerja di kalangan jururawat hospital dari segi taraf akademik dan pengalaman kerja. Manakala, tekanan kerja mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja, daya tindakan dan tahap kesihatan fizikal serta mental.

Kajian Mohd Dahlan, kesan sumber stres ke atas kesejahteraan psikologi anggota penguat kuasa. Dapatan kajian ini menjelaskan bahawa sumber stres kerja yang memberi kesan negatif kepada kesejahteraan psikologi responden adalah gabungan sumber stres kerja yang berkaitan dengan tekanan kerja dan kekurangan sokongan daripada organisasi. Ini bermakna apabila wujudnya peningkatan tekanan kerja dan kekurangan sokongan daripada pihak atasan dalam KPDNHEP, tahap kesejahteraan psikologi yang dirasakan oleh anggota penguat kuasa sebelum ini akan semakin menurun. Penemuan ini menyokong dapatan kajian Sunday dan Okhakhume (2017) yang menjelaskan bahawa sumber stres kerja yang dialami oleh anggota penguat kuasa telah menyebabkan tahap kesejahteraan psikologi mereka menjadi rendah. Bukan itu sahaja, dapatan kajian ini juga menyokong kajian yang

dijalankan oleh Adegoke (2014) yang mendapati sumber stres kerja memberi kesan negatif yang signifikan ke atas kesejahteraan psikologi dalam kalangan anggota penguat kuasa.

Hasil kajian lepas ini mendapati pelbagai faktor yang menyumbang kenapa tekanan bagi seseorang perkerja seperti faktor faktor intrinsik dan struktur iklim dalam organisasi, strategi daya tindak dan kepuasan kerja. Oleh demikian, kajian ini memberi fokus kepada faktor kesejahteraan psikologi dengan tekanan dalam kalangan kakitangan Jabatan Zakat di MAINS.

METODOLOGI KAJIAN

Instrumen Kajian

Kajian ini merupakan satu kajian tinjauan dengan menggunakan soal selidik bertujuan untuk mengkaji kesejahteraan psikologi dalam kalangan kakitangan di Majlis Agama Islam Negeri Sembilan (MAINS). Pengkaji menggunakan kaedah kuantitatif untuk kajian ini. Metodologi kajian yang digunakan ialah kaji selidik. Persampahan rawak mudah telah digunakan dalam kajian ini dimana sampel seramai 30 orang kakitangan MAINS telah dipilih daripada populasi seramai 30 orang. Dalam kajian ini, penyelidik telah memilih instrumen *Depression, Anxiety and Stress Scale-21 (DASS-21)* iaitu mengandungi 21 item. Instrumen ini telah dibangunkan oleh Britton and Tesser (1991), yang digunakan bagi mengukur tekanan responden. Seterusnya, instrumen Ryff Psychological Well-Being Scale (PWBS) digunakan untuk mengukur kesejahteraan psikologi responden. Instrumen ini mempunyai 31 item. Soal selidik diedarkan kepada responden di Jabatan Zakat secara bersemuka. Data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 26.

HASIL KAJIAN

a) Hasil Analisis Deskriptif

Jadual 1: Taburan Responden Mengikut Demografi

Demografi	N	Peratus (%)
Jantina		
Lelaki	13	43.3
Perempuan	17	56.7
Umur		
20 – 25	6	20.0
26 – 35	11	36.7
36 – 45	10	33.3
46 tahun dan ke atas	3	10.0
Status		
Bujang	9	30.0
Berkahwin	21	70.0

Tempoh perkhidmatan		
5 tahun ke bawah	6	20.0
6 tahun hingga 10 tahun	7	23.3
20 tahun dan ke atas	17	56.7

b) Hasil Analisis Inferensi

Dalam bahagian ini, keputusan statistik kajian akan dinyatakan. Statistik inferensi dengan kaedah Korelasi Pearson dan Ujian-T digunakan dalam penyelidikan ini. Berdasarkan kaedah ini, keputusan kajian akan ditentukan mengikut hipotesis yang diuji berlandaskan kaedah itu.

Hipotesis 1: Terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologi dengan tekanan dalam kalangan kakitangan jabatan zakat di MAINS.

Berdasarkan Jadual 2, ujian pekali korelasi Pearson dilakukan bagi melihat hubungan antara hubungan antara kesejahteraan psikologi dengan tekanan.

Jadual 2: Korelasi pearson kesejahteraan psikologi dengan tekanan.

	Kesejahteraan Psikologi	Tekanan
	<i>Pearson Correlation</i>	1
Tekanan	<i>Sig. (2-tailed)</i>	-.335*
	<i>N</i>	.795
		30
		30

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Keputusan korelasi menunjukkan kesejahteraan psikologi tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan tekanan dalam kalangan kaki tangan Jabatan Zakat MAINS ($r = -.335$, $p = .795 > 0.01$). Keputusan kajian ini menunjukkan hipotesis adalah ditolak iaitu tidak terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologi dengan tekanan. Keputusan ini menjelaskan bahawa kakitangan yang tidak mempunyai tekanan sehingga menjejaskan kesejahteraan psikologi para kakitangan Jabatan Zakat MAINS.

Dapatan kajian ini berbeza kajian yang dilakukan oleh Khairul Bariah (2018), menunjukkan terdapat hubungan tekanan dengan kesejahteraan dalam kalangan jururawat di hospital kerajaan dan swasta. Oleh itu, daripada hasil analisis data untuk hipotesis nol kajian ini yang pertama boleh disimpulkan bahawa kesejahteraan psikologi tidak boleh dipengaruhi oleh tekanan. Hal ini demikian kerana tekanan dapat dikawal oleh segelintir kakitangan daripada dipengaruhi oleh kesejahteraan psikologi. Kesihatan mental seseorang individu boleh dipengaruhi oleh tekanan. Namun, segelintir orang tidak terjejas dengan tekanan dan mereka melakukan sesuatu perkara supaya mereka mampu mengawal stres.

Hipotesis: Terdapat perbezaan kesejahteraan psikologi berdasarkan jantina dalam kalangan kakitangan jabatan zakat di MAINS.

Berdasarkan Jadual 3 adalah jadual keputusan Pekali ujian-t bagi melihat perbezaan diantara kesejahteraan psikologi dengan jantina.

Jadual 3: Pekali ujian-t bagi melihat perbezaan diantara kesejahteraan psikologi dengan jantina

Jantina	N	Min	SD	t	df	Sig.
Perempuan	13	3.1233	12.3	1.355	28	.214
Lelaki	17	3.2571	13.2			

Keputusan Ujian-t menunjukkan tidak terdapat perbezaan kesejahteraan psikologi antara pekerja lelaki dan perempuan ($p = .214 > 0.05$). Maka, hipotesis berjaya ditolak iaitu tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap tahap tingkah laku devian antara jantina remaja lelaki dan remaja perempuan ($t(30) = 1.355, p > .05$). Maka, hipotesis kedua ditolak. Dapatan kajian ini bertentangan dengan hasil kajian Rahim (2019) menunjukkan terdapat hubungan perbezaan antara kesejahteraan psikologi dengan jantina dalam kalangan pekerja di organisasi.

H3: Terdapat perbezaan tekanan berdasarkan jantina dalam kalangan kakitangan Jabatan Zakat di MAINS.

Berdasarkan Jadual 3 adalah jadual keputusan Pekali ujian-t bagi melihat perbezaan diantara tekanan dengan jantina.

Jadual 3: Pekali ujian-t bagi melihat perbezaan diantara tekanan dengan jantina.

Jantina	N	Min	SD	t	df	Sig.
Perempuan	13	46.378	29.485	1.360	28	.214
Lelaki	17	48.278	27.128			

Ujian-t menunjukkan tidak terdapat perbezaan tekanan antara pekerja lelaki dan perempuan ($p = .214 > 0.05$). Maka, hipotesis berjaya ditolak iaitu tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap tahap tingkah laku devian antara pekerja lelaki dan perempuan ($t(30) = 1.360, p > .05$). Maka, hipotesis kedua ditolak. Maka, hipotesis ketiga ditolak. Dapatan kajian ini bertentangan dengan hasil kajian Narimah (2020) menunjukkan terdapat hubungan perbezaan antara tekanan dengan jantina jururawat di hospital kerajaan dan swasta.

Setiap manusia pasti menghadapi stres iaitu perasaan biasa. Stres terbahagi kepada dua jenis iaitu *acute stress* dan *chronic stress*. Tekanan jangka pendek yang hilang dengan pantas dan berlaku untuk sementara waktu adalah dipanggil *acute*

stress. Apabila seseorang itu berada dalam situasi bahaya maka stres ini akan membantu mereka. Ini terjadi ketika melakukan sesuatu yang menarik atau baru. Pada satu-satu masa, setiap manusia akan mengalami *acute stress*. Namun, tekanan yang bertahan untuk jangka masa yang panjang adalah *chronic stress*. Sekiranya seseorang itu menghadapi konflik dalam kewangan, perkahwinan yang tidak bahagia atau konflik di tempat kerja juga boleh mengalami *chronic stress*. Sesuatu tekanan itu dipanggil *chronic stress* apabila tekanan itu berterusan selama beberapa minggu atau bulan. Ia akan menjadi menyebabkan masalah kesihatan jika tidak menemui cara untuk menguruskan tekanan itu. Disebabkan kajian ini dijalankan menggunakan kaedah kuantitatif dan bukan kaedah kualitatif, penyelidik tidak boleh menganalisis stres dihadapi oleh setiap kakitangan. Kesejahteraan psikologi dan kesihatan seseorang boleh dipengaruhi oleh stress.

PERBINCANGAN

Dapatan kajian memperlihatkan bahawa kesejahteraan psikologi kakitangan tidak dipengaruhi oleh tekanan secara langsung. Dapatan kajian ini tidak selari dengan kajian yang dilakukan oleh Khairul Bariah (2018), menunjukkan terdapat hubungan tekanan dengan kesejahteraan dalam kalangan jururawat di hospital kerajaan dan swasta. Hipotesis kedua menunjukkan bahawa diantara kesejahteraan psikologi dengan jantina tidak mempunyai beza yang signifikan. Dapatan kajian ini bertentangan dengan hasil kajian Rahim (2019) menunjukkan terdapat hubungan perbezaan antara kesejahteraan psikologi dengan jantina dalam kalangan pekerja di organisasi. Hipotesis ketiga memperlihatkan bahawa jantina tidak mempunyai beza yang signifikan dengan tekanan. Dapatan kajian ini bertentangan dengan hasil kajian Narimah (2020) menunjukkan terdapat hubungan perbezaan antara tekanan dengan jantina jururawat di hospital kerajaan dan swasta.

Terdapat dua aspek yang memainkan peranan penting dalam kesihatan mental psikologi seseorang manusia iaitu kesejahteraan psikologi dan tekanan. Kesejahteraan psikologi seseorang terpengaruh apabila mendapat tekanan misalnya kebimbangan dan kegelisahan yang melampau. Menurut Ani Mazlina Dewi Mohamed et al. (2007), tidak dapat disangkal bahawa masalah dalam pencapaian prestasi yang baik akan berlaku apabila tahap kegelisahan yang terlalu tinggi dan terlalu rendah namun tidak dapat disangkal bahawa untuk mencapai prestasi yang memberangsangkan, kakitangan perlu memastikan tahap kegelisahan berada pada kadar yang optimum. Kesejahteraan psikologi seseorang terjejas apabila menerima input tekanan yang berlebihan dan sukar untuk memberi fokus terhadap sesuatu perkara. Fizikal atau perasaan ketegangan emosi merupakan tekanan. Peristiwa atau pemikiran yang membuatkan seseorang itu berasa kecewa, marah atau gugup menjadi punca kepada hadirnya tekanan dalam diri seseorang. Reaksi badan manusia atas cabaran atau permintaan masalah tekanan. Tekanan boleh menjadi positif dalam jangka pendek namun, dalam jangka masa yang berpanjangan, ia boleh menjadi bahaya jika berlaku secara berterusan. Dapatan kajian tersebut memperlihatkan bahawa pengaruh yang signifikan ke atas prestasi disebabkan kebimbangan pemikiran. Justifikasinya, untuk mendapatkan kesejahteraan psikologi yang baik, tekanan merupakan perkara yang paling penting yang dikawal oleh

manusia. Jelaslah bahawa bagi memastikan kakitangan dapat menjaga kesejahteraan psikologi mereka adalah penting.

CADANGAN KAJIAN

Dapatan kajian ini mengesahkan dapatan kajian terdahulu dan beberapa andaian awal terhadap kesejahteraan psikologi dan tekanan dalam kalangan kakitangan MAINS. Namun begitu, beberapa saranan perlu diutarakan dengan tujuan untuk kajian lanjutan pada masa akan datang terutamanya yang melibatkan kakitangan sama ada organisasi mahupun kakitangan awam penelitian ini boleh dijadikan pertimbangan untuk melakukan usaha-usaha yang menyokong kepada prestasi organisasi.

Di samping itu, kajian ini harus didedahkan kepada semua pihak supaya kesejahteraan psikologi dan tekanan dalam kalangan individu dapat berada pada tahap yang sejahtera dalam melahirkan generasi muda yang cemerlang, gemilang dan terbilang. Hal ini kerana ramai yang menganggap kesejahteraan psikologi ini adalah tidak penting dan tidak akan memberi kesan kepada diri mereka. Saranan lain ialah pengkaji akan datang boleh memperluas lagi penggunaan populasi kajian iaitu sampelnya perlu lebih ramai agar dapatan kajian boleh mewakili populasi yang besar dan dapatan tersebut dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terhadap kajian.

Akhir sekali, pengkaji menyarankan supaya pengkaji yang akan datang melakukan kajian tentang pengaruh atau faktor-faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan psikologi seseorang. Hal ini kerana, di Malaysia kuantiti kajian yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologi adalah sedikit. Kajian berkaitan dengan kesejahteraan psikologi ini bukan sahaja hanya boleh dilakukan terhadap kakitangan, malah boleh dilakukan terhadap pekerja di organisasi seperti angkatan tentera Malaysia, polis, guru dan juga turut boleh dilakukan terhadap individu yang berada pada tahap pelbagai umur.

KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, dalam kehidupan seharian setiap manusia, kesejahteraan psikologi yang baik memainkan peranan yang penting. Namun, prestasi kerja dan hasil prestasi kerja akan terjejas apabila kesejahteraan psikologi yang rendah. Tekanan kerja yang tinggi memberi impak yang positif kepada jabatan terutamanya dari segi produktiviti. Kakitangan akan lebih menghargai kerja yang dilakukan, menghasilkan kerja yang bermutu serta melahirkan modal insan yang berkualiti. Hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologi dengan tekanan dalam kalangan kakitangan jabatan zakat MAINS. Hasil ujian hipotesis pula menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kesejahteraan psikologi dan jantina dengan jantina.

Oleh itu, kajian ini turut mengutarakan beberapa cadangan yang dianggap relevan dengan permasalahan kakitangan di samping menyarankan beberapa cadangan bagi penambakan yang boleh diambil kira untuk kajian- kajian lanjutan pada masa akan datang. Konklusinya, kajian ini diharapkan akan membantu para

staf di sesebuah organisasi untuk mendapatkan mereka dalam menangani tekanan dan melahirkan kesejahteraan psikologi yang baik.

RUJUKAN

- Ani Mazlina Dewi Mohamed, Mawarni Mohamed, Ruzli Zairazi, & Mohd. Sofian Omar Fauzee (2007). Kebimbangan dan Kemerosotan Prestasi di Kalangan Atlet Lelaki di Peringkat Universiti. *Asian Journal of University Education*, 3(2), 37-56.
- Cob, C. M. S. C., Halim, B. A., & Amin, A. (2017). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Dalam Kalangan Penjawat Awam: Satu Kajian Teoritikal Factors Affecting Job Performance amongst Public Servants: A Theoretical Study*.
- Ferlis Bullare, Rosnah Ismail, Lailawati Madlan, & Surianti Lajuma. (2015). Daya tahan remaja sekolah dan hubungannya dengan kemurungan. *Jurnal Psikologi Malavsia*, 29(1), 21-38.
- Hasbi, R. (2001) *Perkaitan kepuasan kerja dengan prestasi kerja di kalangan pekerja di industri pembuatan*. Master's thesis, Universiti Malaysia Sarawak.
- Ismail, N., & Abiddin, N. Z. (2010). *Tinjauan factor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi*. *Dinamika Sosial Ekonomi*, 6 (1).
- Kasran, Siti Barokah (1999). *Hubungan antara system penilaian prestasi dan prestasi kerja dia DBKU dan Telekom, Kuching*. Master's thesis, Universiti Malaysia Sarawak.
- Mahadir Ahmad, Shazli Ezzat Ghazali, Normah Che Din & Ponnusamy Subramaniam (2004). Tekanan hidup, daya tindak dan impaknya ke atas distres psikologi di kalangan pelajar kolej. *Proceedings of the National Stress Conference*, 143-151.
- Najeemah Mod Yusof. (2005). Stres pelajar dan hubungannya dengan keputusan peperiksaan dalam kalangan pelajar tingkatan lima di Sungai Petani, Kedah. *Prasidang Persidangan psikologiMalaysia*.
- Najib Ahmad Marzuki, Che Su Mustafa, Zarina Mat Saad, & Suhanim Abdullah. (2005). Permasalahan pelajar wanita UUM. *Prasidang Persidangan Psikologi Malaysia*.
- Syahrul Ridhwan Morazuki & Suhaila Saarani. (2010). Kajian tahap kekuatan mental di kalangan atletkarate peringkat universiti. *Universiti Teknologi Malaysia*. Retrieved from http://eprints.utm.my/id/eprint/11178/1/Kajian_Tahap_Kekuatan_Mental_Di_Kalangan_Atlet_Karate_Peringkat_Universiti.pdf