

## HUBUNGAN ANTARA TEKANAN DAN KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN KAKITANGAN JABATAN HAL EHWAL AGAMA ISLAM NEGERI SABAH (JHEAINS) BEAUFORT, SABAH

**Nahar Khayrah Abdul Ghaffar\***

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

**Siti Nazurulaina Aripin**

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

*\*Corresponding Author's Email: khayrahnahar753@gmail.com*

### **Article history:**

*Received* : 4 Mei 2023

*Accepted* : 22 Jun 2023

*Published* : 29 September 2023

### **ABSTRAK**

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara tekanan dan kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan JHEAINS di Beaufort, Sabah. Seramai 30 orang responden yang dipilih berdasarkan kaedah rawak mudah. Instrumen kajian yang digunakan adalah *Workplace Stress Scale (WSS)* iaitu soal selidik yang mengukur tahap tekanan dan *Minnesota Satisfaction Questionnaire - Short Form (MSQ)* iaitu untuk mengukur tahap kepuasan kerja responden kajian. Data yang diperolehi dianalisis dalam bentuk statistik deskriptif dan inferensi dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 26. Keputusan kajian yang diperolehi berdasarkan analisis korelasi Pearson menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan dan kepuasan kerja di mana nilai  $r(30) = .439$ ,  $k < .05$ . Selain itu, keputusan kajian mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan tekanan berdasarkan jantina di mana  $t(30) = -.349$ ,  $k > .05$ . Keputusan kajian terakhir juga menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja berdasarkan jantina di mana  $t(30) = .325$ ,  $k > .05$ . Beberapa cadangan tindakan dan kajian selanjutnya juga disarankan pada kajian yang akan datang. Oleh itu, pengkaji berharap kajian ini dapat membantu golongan pekerja khususnya penjawat awam dalam menangani tekanan di tempat kerja agar ianya tidak membawa permasalahan di kemudian hari.

**Kata kunci:** Tekanan; Kepuasan Kerja; JHEAINS

## ***THE RELATIONSHIP BETWEEN STRESS AND JOB SATISFACTION AMONG JHEAINS STAFF IN BEAUFORT, SABAH***

### ***ABSTRACT***

*This study aims to examine the relationship between stress and job satisfaction among JHEAINS staff in Beaufort, Sabah. A total of 30 respondents were selected based on a simple random method. The research instruments used are the Workplace Stress Scale (WSS) which is a questionnaire that measures the level of stress and the Minnesota Satisfaction Questionnaire - Short Form (MSQ) which is to measure the level of job satisfaction of the respondents. The data obtained were analysed in the form of descriptive and inferential statistics using the Statistical Package for Social Science (SPSS) version 26. The results of the study obtained based on Pearson's correlation analysis showed that there was a significant relationship between stress and job satisfaction in which the value of  $r(30) = .439$ ,  $k < .05$ . In addition, the results of the study found that there is no difference in pressure based on gender where  $t(30) = -.349$ ,  $k > .05$ . The results of the last hypothesis also show that there is no difference in job satisfaction based on gender where  $t(30) = .325$ ,  $k > .05$ . Some recommendations for action and further studies are also recommended for future studies. Therefore, the researcher hopes that this study can help workers, especially civil servants, in dealing with stress at work so that it does not lead to any problems in the future.*

***Keywords:*** *Stress; Job Satisfaction; JHEAINS*

### **PENGENALAN**

Dewasa ini, perkembangan era globalisasi telah memaksa organisasi untuk lebih bersedia menghadapi pelbagai cabaran dalam memperkukuhkan kelebihan daya saing. Pelbagai cabaran dalam dunia pekerjaan pada masa kini harus dipandang serius oleh setiap organisasi di Malaysia khususnya, terutamanya isu tekanan di tempat kerja. Semakin hari isu ini semakin hangat diperkatakan dan mendapat perhatian pelbagai pihak apabila berlakunya peningkatan kadar kemurungan dalam kalangan pekerja samada di sektor awam mahupun sektor swasta di negara ini yang mengalami tekanan yang tinggi ekoran daripada beban kerja yang melampau dan tidak terkawal.

Tekanan di tempat kerja adalah satu tindak balas fizikal dan emosi yang berlaku apabila kehendak kerja individu tidak dapat menandingi kemampuan diri, sumber mahupun keperluan pekerjaannya. Menurut Cart. *et. al.*, (2011) pula, tekanan di tempat kerja ditakrifkan sebagai perbezaan yang dilihat di antara permintaan dan keupayaan seseorang untuk menjalankan tuntutan seperti yang diharapkan dan ianya berlaku apabila wujudnya perubahan-perubahan dalam diri individu sehingga menyebabkan mereka berubah daripada berfungsi secara normal kepada tidak normal. Sebagai pekerja, mereka seharusnya mampu untuk membuat imbangan dan tindakbalas terhadap perubahan keadaan dalam apa jua keadaan.

Walau bagaimanapun, tekanan di tempat kerja ini akan wujud sekiranya individu tersebut mengalami tekanan yang berlebihan sehingga mereka tidak mampu untuk mengatasinya. Tekanan yang berlebihan dan tidak terurus juga akan memberikan kesan yang buruk terhadap kesihatan malah boleh menjejaskan kesihatan mental dan fizikal mereka.

Kepuasan kerja pula merupakan perasaan, reaksi atau emosi yang subjektif seseorang individu terhadap pekerjaan mereka. Menurut Zaffar Ahmad (2018), setiap manusia berpendapat bahawa kepuasan dalam kehidupan suatu perkara yang penting dan bagi individu yang bekerja, kepuasan kerja ini penting sepanjang tempoh mereka bekerja. Fatimah Affendi (2014) berpendapat bahawa kepuasan kerja merupakan kelahiran rasa gembira, seronok, senang, selesa, aman dan perasaan positif yang terhasil daripada sikap atau pengalaman seseorang melalui emosi individu terhadap pekerjaan. Setiap pekerja memerlukan kepuasan kerja bagi membolehkan mereka bermotivasi dan mempunyai persekitaran yang positif untuk bekerja. Kepuasan kerja kepada seseorang individu adalah bergantung kepada nilai pekerjaan itu mengikut tafsiran penilaian individu itu sendiri. Ketinggian nilai pekerjaan yang dirasakan oleh seseorang individu itu boleh menyebabkan ia merasa puas hati, komited, berminat dan setia kepada pekerjaannya, seterusnya ia akan sentiasa menjalankan tugas dan kewajibannya dengan penuh kerelaan hati tanpa sebarang paksaan.

Walau bagaimanapun, bukan semua pekerja berpandangan positif terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Sekiranya pekerja tidak berpuas hati, keseluruhan sistem untuk memajukan diri akan terjejas. Pekerja-pekerja ini berkemungkinan mengalami impak-impak negatif seperti mengalami tekanan perasaan, kekecewaan, suasana yang tidak seronok, kebimbangan, kerisauan dan kepenatan. (Muhammad Asghar *et. al.*, 2011). Kesan-kesan ini boleh merendahkan tahap kepuasan kerja dan komitmen mereka. Individu yang tinggi kepuasannya akan memperlihatkan dan memberikan komitmen mereka terhadap tugas mereka. Secara kesimpulannya, kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan reaksi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

## **PERMASALAHAN KAJIAN**

Masalah tekanan di tempat kerja semakin hari semakin membimbangkan. Beberapa data statistik telah ditemui hasil daripada kajian lepas membuktikan bahawa kesan tekanan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kesihatan pekerja. Kajian yang dijalankan oleh Kesihatan dan Morbiliti Kebangsaan (2001) 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.

Setiap individu yang mengalami tekanan akan berhadapan dengan risiko yang berbahaya seperti masalah kesihatan yang kronik, kemurungan dan juga masalah

mental. Tekanan di tempat kerja adalah dipengaruhi oleh faktor persekitaran yang wujud dalam sesebuah organisasi sehingga menjejaskan produktiviti dan prestasi seseorang pekerja. Fenomena tekanan di tempat kerja majoriti berlaku dalam kalangan penjawat awam terutamanya petugas kesihatan dan kakitangan awam yang lain kerana mereka merupakan tulang belakang dan aset terpenting negara (Abdul Jalil, 2017). Menurut kajian Shea (2002) pula keseluruhan tahap kepuasan kerja di Malaysia adalah menurun. Terjadinya penurunan tahap kepuasan kerja ini berlaku akibat tahap peningkatan tekanan kerja seiring dengan tahap cerdik teknologi. Perkembangan teknologi yang semakin pesat ini membawa kepada suatu perubahan persekitaran khususnya dalam sektor kerajaan. Para kakitangan di organisasi JHEAINS juga tidak terkecuali daripada merasai kesan daripada masalah tekanan. Ini kerana, mereka perlu meningkatkan kemahiran, masa bekerja dan peka dalam perubahan matlamat organisasi dari masa ke masa demi berhadapan dengan persaingan dengan organisasi kerajaan yang lain.

Isu tahap kepuasan kerja ini tidak seharusnya diambil mudah oleh semua majikan terutamanya di Malaysia. Kurangnya tahap kepuasan kerja akan mendorong pekerja untuk bertingkah laku tidak produktif. Tingkah laku ini akan menimbulkan masalah kepada syarikat seperti kos kewangan, penurunan produktiviti dan juga kegagalan sesebuah organisasi dan industri itu untuk bersaing. Antara tingkah laku kerja yang tidak produktif yang sering berlaku adalah seperti ketidakhadiran pekerja, ponteng kerja dan pusing ganti kerja (*turnover*), kerosakan harta benda, tingkah laku yang tidak selamat, pemerhatian atau tumpuan kerja yang lemah dan kecurian. Oleh itu, diharapkan agar kajian ini sedikit sebanyak dapat membuka mata setiap organisasi di Malaysia untuk segera mengambil tindakan agar permasalahan ini tidak membawa kemudaratan pada masa yang akan datang.

## **OBJEKTIF KAJIAN**

Objektif umum bagi kajian ini ialah untuk melihat sejauh manakah hubungan antara tekanan dengan kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan JHEAINS di daerah Beaufort, Sabah. Objektif khusus pula adalah seperti berikut:

- i. Menenalpasti hubungan antara tekanan dengan kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan JHEAINS di Beaufort, Sabah.
- ii. Menenalpasti perbezaan tekanan berdasarkan jantina dalam kalangan kakitangan JHEAINS di Beaufort, Sabah.
- iii. Menenalpasti perbezaan kepuasan kerja berdasarkan jantina dalam kalangan kakitangan JHEAINS di Beaufort, Sabah.

## **HIPOTESIS KAJIAN**

Hipotesis bagi kajian ini ialah:

- i. H1: Terdapat hubungan antara tekanan dengan kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan JHEAINS di daerah Beaufort, Sabah.
- ii. H2: Terdapat perbezaan tekanan berdasarkan jantina dalam kalangan kakitangan JHEAINS di daerah Beaufort, Sabah.

- iii. H3: Terdapat perbezaan kepuasan kerja berdasarkan jantina dalam kalangan kakitangan JHEAINS di daerah Beaufort, Sabah.

**Jadual 1:** Ringkasan Instrumen Yang Digunakan

| Instrumen  | Pencipta   | Bilangan Item  |
|--|--|----------------|
| <i>Workplace Stress Scale</i>                            | <i>The Marlin Company, North Haven dan The American Institute Of Stress, New York (2008)</i> | 8 Item         |
| <i>Minnesota Satisfaction Questionnaire - Short Form</i> | Weiss, Dawis, England & Lofquit (1967)   | 20 Item        |
| <b>Jumlah</b>  |  | <b>28 Item</b> |

## HASIL ANALISIS INFERENSI

**Hipotesis 1:** Terdapat hubungan antara tekanan dan kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan JHEAINS Beaufort Sabah

**Jadual 2:** Korelasi Bagi Tekanan Dan Kepuasan Kerja

| PembolehUbah | Kepuasan Kerja | Sig  |
|--------------|----------------|------|
| Tekanan      | .439**         | .015 |

$k < .05$

Berdasarkan Jadual 2, keputusan analisis menunjukkan bahawa nilai pekali korelasi adalah .439 ( $r = .439$ ) dan nilai kesnifikan .015 telah diuji pada aras .05. Nilai kesnifikan ini lebih kecil dari aras keyakinan ( $k = .05$ ). Ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan antara tekanan dan kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan-kakitangan JHEAINS di daerah Beaufort, Sabah di mana nilai  $r(30) = .439$ ,  $k < .05$ . Maka, hipotesis pertama yang menyatakan terdapat hubungan antara tekanan dan kepuasan kerja adalah diterima. Ini bermaksud bahawa semakin rendah tahap tekanan, semakin tinggi tahap kepuasan kerja yang dialami oleh kakitangan-kakitangan JHEAINS di daerah Beaufort Sabah. Begitulah sebaliknya apabila tahap tekanan adalah tinggi, semakin rendah tahap kepuasan kerja yang dialami pekerja. Keputusan kajian disokong oleh hasil kajian Sindu (2021) di mana terdapat korelasi negatif yang lemah antara kepuasan kerja dan tekanan di tempat kerja. kajian Manda (2020) juga mendapati tekanan kerja memberikan kesan negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja. Ini bermakna, jika keadaan di tempat kerja menimbulkan rasa tidak selesa yang berterusan, ia akan menyebabkan pekerja menjadi tertekan. Tekanan yang dialami oleh pekerja akan menggalakkan ketidakpuasan kerja yang seterusnya akan menyebabkan produktiviti dan prestasi

kerja menurun. Oleh itu, majikan seharusnya lebih memberi perhatian terhadap pemberian kerja kepada setiap pekerja di mana pembahagian tugas bagi setiap pekerja perlu benar-benar dijalankan agar tidak berlaku pertindihan kerja. Dapatan ini juga selari dengan hasil kajian (Bagus Sanjaya, 2021) bahawa tekanan kerja memberi kesan negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sekiranya tekanan kerja yang berlaku tidak dapat diatasi dengan baik, ia boleh membawa kepada masalah lain sama ada dari pihak pekerja mahupun pihak syarikat.

**Hipotesis 2:** Terdapat perbezaan tekanan berdasarkan jantina dalam kalangan kakitangan JHEAINS di daerah Beaufort Sabah

**Jadual 3:** Ujian-T Bagi Tekanan Mengikut Jantina

| Jantina   | N  | Min    | t     | df | Sig(2-tailed) |
|-----------|----|--------|-------|----|---------------|
| Lelaki    | 19 | 2.7566 | -.309 | 28 | .760          |
| Perempuan | 11 | 2.8409 |       |    |               |

$k > .05$

Berdasarkan Jadual 3, keputusan analisis menunjukkan bahawa nilai t bagi data di atas adalah  $-.309$ . Darjah kebebasan (dk) pula ialah 28 dan nilai kebarangkalian ialah  $.760$  yang diuji pada aras kesignifikan  $.05$ . Manakala min yang diperolehi bagi jantina lelaki adalah  $2.7566$  dan bagi jantina perempuan pula ialah  $2.8409$ . Perbandingan nilai min tahap tekanan berdasarkan jantina lelaki dan perempuan adalah  $-.309$  dan ia lebih besar dari aras keyakinan  $.05$  ( $k > .05$ ). Kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan antara tekanan berdasarkan jantina. Maka, hipotesis kedua ini ditolak kerana tidak bertepatan dengan hipotesis kajian. Ini bermaksud bahawa kedua-dua jantina ini menanggung tekanan kerja yang sama.

Hasil kajian pengkaji bertepatan dengan hasil kajian Anis et al. (2019) yang menyatakan bahawa tidak terdapat perbezaan antara tekanan kerja dari aspek jantina dalam kalangan kakitangan Jabatan Ketua Menteri Melaka. Setiap kerja yang dihadapi oleh kakitangan tersebut adalah sesuai dengan posisi jawatan yang disandang di jabatan tersebut. Tiada perbezaan bebanan kerja yang diberikan mengikut jantina. Sebaliknya, perbezaan jumlah kerja adalah berdasarkan status gred atau jawatan yang dimiliki. Semakin tinggi jawatan yang disandang, semakin tinggi bebanan kerja dan tanggungjawab yang perlu dilaksanakan. Hasil kajian Sindu (2021) tentang perkaitan antara tekanan kerja dengan jantina di mana menurut kajian beliau tiada hubungan yang signifikan. Kaum lelaki lebih cenderung terlibat dalam masalah yang berfokus kepada penyakit, manakala kaum wanita pula lebih menggunakan emosi dalam menghadapi tekanan. Namun begitu, hasil kajian Sliskovic & Maslic Sertic (2011) pula bercanggah dengan hasil dapatan kajian pengkaji di mana terdapat perbezaan yang signifikan antara kakitangan lelaki dan perempuan dari aspek tekanan kerja dalam kalangan pensyarah di Universiti sekitar Croatia. Golongan wanita secara puratanya menghadapi tekanan di tempat kerja lebih tinggi berbanding dengan pensyarah lelaki. Malah, tanggungjawab yang

digalas mereka juga dilihat memainkan peranan dalam peningkatan jumlah tekanan kerja tersebut.

**Hipotesis 3:** Terdapat perbezaan kepuasan kerja berdasarkan jantina dalam kalangan kakitangan JHEAINS di daerah Beaufort Sabah

**Jadual 4:** Ujian-t bagi kepuasan kerja mengikut jantina

| Jantina   | N  | Min    | T    | df | Sig(2-tailed) |
|-----------|----|--------|------|----|---------------|
| Lelaki    | 19 | 3.7000 | .325 | 28 | .747          |
| Perempuan | 11 | 3.6455 |      |    |               |

$k > .05$

Berdasarkan Jadual 6, keputusan analisis menunjukkan bahawa nilai t bagi data di atas adalah .325. Darjah kebebasan (dk) pula ialah 28 dan nilai kebarangkalian ialah .747 yang diuji pada aras keyakinan .05. Manakala min yang diperolehi bagi jantina lelaki adalah 3.7000 dan bagi jantina perempuan adalah 3.6455. Perbandingan nilai min tahap kepuasan kerja berdasarkan jantina lelaki dan perempuan adalah .747 dan ia lebih besar dari aras keyakinan .05 ( $k > .05$ ). Kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan antara kepuasan kerja berdasarkan jantina. Maka, hipotesis ketiga ini ditolak kerana tidak bertepatan dengan hipotesis kajian.

Hasil dapatan kajian ini disokong oleh Lia dan Ruslin (2018) di mana hasil dapatan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru di sekolah menengah mengikut jantina menunjukkan tiada hubungan yang signifikan. Hal ini demikian kerana, para guru tidak kira lelaki mahupun perempuan berasa selesa bekerja disebabkan oleh faktor kenaikan pangkat, teman sekerja yang baik, corak penyeliaan yang memuaskan, persekitaran kerja dan gaji. Kajian oleh Javier Molina et al. (2021) juga mendapati bahawa kepuasan kerja diramalkan secara signifikan dan positif oleh bilangan jam kerja mingguan, tanpa perbezaan yang ketara mengikut jantina.

Berdasarkan keputusan tersebut, pengkaji menganggap penting bagi doktor gigi untuk mempunyai persepsi yang baik terhadap persekitaran kerja mereka, kerana ini akan membantu mengurangkan keletihan dan seterusnya meningkatkan kepuasan kerja. Namun begitu, hasil kajian ini bercanggah dengan hasil kajian Anna Fabry et al. (2021) di mana beliau mendapati bahawa kepuasan kerja wanita adalah lebih tinggi walaupun memperolehi gaji yang lebih rendah, menerima lebih sedikit faedah bukan gaji, lebih banyak melakukan pekerjaan kasual dan bekerja lebih sedikit daripada lelaki. Selain itu, kepuasan kerja mempunyai perbezaan yang kuat dengan jantina berbanding pendidikan pekerja, gaji atau ciri kualiti pekerjaan yang lain.

## CADANGAN KAJIAN

Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh penyelidik ini, terdapat beberapa cadangan yang boleh dijadikan panduan dalam melakukan penambahbaikan pada kajian yang akan datang. Antara cadangan yang diberikan oleh pengkaji adalah pertamanya

pihak majikan perlu memperluaskan kursus, bengkel motivasi, seminar dan pelbagai strategi harus diketengahkan bagi memperhalusi masalah tekanan kerja. Di dalam memacu perkhidmatan kakitangan yang berkualiti, satu hakikat penting yang perlu organisasi amalkan adalah keprihatinan, empati dan bersifat keterbukaan. Kursus penggunaan teknologi maklumat juga penting untuk memberi pendedahan kepada penjawat awam yang tidak diberikan peluang terhadap pendedahan dari segi perubahan teknologi menerusi perspektif ICT.

Perkembangan teknologi semasa menyebabkan sistem pengurusan pentadbiran organisasi juga berubah daripada corak pekerjaan yang sudah lama kepada sistem pekerjaan pada masa kini. Hal ini sedikit-demi sedikit memberikan tekanan kepada penjawat awam kerana mereka perlu mengubah kebiasaan mereka disamping meningkatkan kemahiran mereka dalam penggunaan teknologi moden. Oleh itu, pihak pengurusan bertanggungjawab mengadakan seminar pendedahan digital ataupun kursus jangka pendek dengan tujuan untuk meningkatkan kemahiran mereka dalam penggunaan teknologi moden.

Di samping itu, sebagai pekerja yang akan memikul pelbagai tugas dari semasa ke semasa, mereka perlu mensiapiagakan dan memperkemaskan diri mereka supaya jaminan kecemerlangan di dalam perkhidmatan mampu mengemadi kegemilangan dan kejayaan di dalam organisasi. Pengkaji juga mencadangkan kepada pengkaji akan datang agar meluaskan lagi skop kajian berkenaan faktor tekanan dan kepuasan kerja dalam kalangan penjawat awam. Adalah diharapkan agar cadangan-cadangan yang telah dikemukakan ini akan membantu meningkatkan pencapaian dalam sesebuah organisasi dan berharap kajian-kajian tersebut dapat memberikan manfaat kepada pembaca melalui maklumat-maklumat yang diperoleh sebagai persediaan untuk mencapai matlamat-matlamat baru yang akan datang.

## **KESIMPULAN**

Melalui kajian ini, dapat dilihat bahawa wujudnya hubungan yang positif antara tekanan dan kepuasan kerja. Tekanan di tempat kerja yang dialami oleh para pekerja bukanlah satu isu yang remeh. Ianya telah lama ditekankan oleh pelbagai pihak seperti *National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH)* dan *Congress of Union of Employees in the Public and Civil Services Malaysia (CUEPACS)* dengan tujuan untuk membangkitkan kesedaran kepada semua pihak terutamanya majikan di sektor kerajaan. Walaupun begitu, isu tersebut dipandang sebagai satu isu yang kurang diberikan perhatian yang sewajarnya untuk dikaji. Sehingga akhirnya faktor-faktor tekanan kerja tersebut memberikan impak negatif kepada kepuasan kerja kakitangan dan sekaligus menjejaskan produktiviti organisasi. Kepuasan kerja sangat penting kerana ia akan membantu pekerja untuk menghasilkan kerja yang produktif dan secara tidak langsung meningkatkan prestasi kerja dan komitmen dalam organisasi tersebut.

Oleh yang demikian, setiap pekerja hendaklah sentiasa mempersiapkan diri dengan meningkatkan ilmu pengetahuan yang ada mengikut perubahan masa. Selain itu, pekerja perlu bijak dalam menangani dan menguruskan setiap bebanan dan masalah yang dihadapi terutamanya di tempat kerja. Dalam pada itu, setiap pihak juga harus memberikan sokongan dan membantu mengurangkan beban tugas dan



tekanan yang dihadapi oleh pekerja demi kejayaan bersama. Kajian ini juga diharap dapat digunakan untuk membantu serta meningkatkan kefahaman masyarakat terhadap masalah yang dihadapi oleh penjawat awam. Namun, dapatan kajian ini amat terhad kerana ia hanya memberi tumpuan kepada tekanan dan kepuasan kerja berdasarkan faktor demografi iaitu jantina. Diharapkan agar kajian yang akan datang akan memberi tumpuan kepada aspek yang berbeza berdasarkan skop tugas pekerja. Selain itu, memberi penekanan kepada bilangan subjek kajian yang melibatkan semua bahagian dan cawangan agar hasil kajian yang diperolehi benar-benar telus dan boleh digeneralisasikan kepada keseluruhan kakitangan JHEAINS di seluruh daerah Sabah.

## RUJUKAN

- Abdul Jalil Hassan, Mohamad Fauzi Saad & Marnorleza Maridzor. (2017). Stres dalam organisasi: Punca dan impaknya terhadap kesihatan mental pekerja dalam mengisi ruang TN50. *Jurnal Psikologi dan Kaunseling Perkhidmatan Malaysia*, 18-53.
- Anis Nor Amelia Nor Asikin, Noraini Abdol Raop & Siti Nazurulaina Haji Aripin. (2019). Burnout: Hubungannya dengan tekanan kerja dalam kalangan kakitangan Jabatan Ketua Menteri Melaka. *Malaysian Journal Social Science*, 4 (1), 1-8.
- Bagus Sanjaya. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 886-895.
- Fabry, A., Broeck, G. V. D. & Maertens, M. (2021). Gender inequality and job satisfaction in Senegal: A multiple mediation model, 1-28.
- Goel, M. & J. P. Verma. (2021). Workplace stress and coping mechanism in a cohort of Indian service industry. *Asia Pasific Management Review* 26, 113-119.
- Hernandez, J. M., Estevan, L. F., Montero, J. & Garcia, G. L.. (2021). Work environment, job satisfaction and burnout among Spanish dentists: a cross-sectional study. *BMC Oral Health.*, 2-10.
- Lia Indah Ahmad & Ruslin Bin Amir (2018). Tekanan dan kepuasan kerja dalam kalangan Guru Sekolah Menengah Daerah Pasir Gudang. *E-Posiding Persidangan Antarabangsa Sains Sosial dan Kemanusiaan*, 82-95.
- Manda Dwipayani Bhastary. (2020). Pengaruh etika stres dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Muhammad Asghar Ali, Tanveer-uz-Zaman & Fouzia Tabassum Zafar Iqbal. (2011). A study of job satisfaction of secondary school teacher. *Journal of Education and Practice*, 2(1), 32-37.
- Noraini Abdol Raop & Noorasmah Bakri. (2019). Tekanan kerja: Hubungannya dengan komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat, Alor Gajah, Melaka. *Malaysian Journal of Social Science.*, 4(1), 54-67.

- Nur Hanis Haiqal Rosliza & Noor Raudhiah Abu Bakar (2018). Kepuasan kerja dalam kalangan Jururawat di Malaysia. *Proceeding of the 5<sup>th</sup> International Conference of Management and Muamalah*, 246-257.
- Nur Syahirah Rosli & Norlena Salamuddin. (2021). Hubungan antara kepuasan kerja dan kesihatan psikologi dalam kalangan pekerja wanita di Kementerian Belia dan Sukan, Putrajaya. *Malaysian Journal of Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(4), 126-135.
- Nursyazlin Yatie Mohd Zaidi & Noraini Abdol Raop. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja dalam kalangan anggota polis : Satu kajian di Kem Batalion 9 PGA Kuala Terengganu. *Malaysian Journal of Social Science*, 103-116.
- Nina Dwi Lestari & Nur Rizkiyah. (2021). The workplace stress and its related factors among Indonesian academic staff. *Scientific Foundation SPIROSKI*, 70-78.
- Raja Nurmunira Raja Harman Shah & Mohamed Yusoff Mohd Nor. (2021). Amalan Kepimpinan lestari guru besar dan kepuasan kerja guru di Sekolah Kebangsaan Padang Jawa Shah Alam. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 3(1), 385-393.
- Slickovic, A. A. & Sersic, A. M. (2011). Work stress among University teachers: Gender and position differences. *Journal of Psychology*, 299-307.
- Walkowiak, D. & Staszewski, R. (2019). The job satisfaction of Polish nurses as measured with the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Public Health, Nursing and Medical Rescue*, 34-40.
- Zaffar Ahmad Nadaf. (2018). Comparative study on job satisfaction of J&K Bank employees. *North Asian International Research Journal of Social Science & Humanities*, 4 (1), 281-293.