

The copyright © of this thesis belongs to its rightful author and/or other copyright owner. Copies can be accessed and downloaded for non-commercial or learning purposes without any charge and permission. The thesis cannot be reproduced or quoted as a whole without the permission from its rightful owner. No alteration or changes in format is allowed without permission from its rightful owner.



**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN  
PENOLONG PEGAWAI PERUBATAN DI WAD PSIKIATRI HOSPITAL PERMAI,  
JOHOR BAHRU**



**SARJANA SAINS  
(PENGURUSAN KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN)  
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA  
JULAI 2020**

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN  
PENOLONG PEGAWAI PERUBATAN DI WAD PSIKIATRI HOSPITAL PERMAI,  
JOHOR BAHRU**



**Tesis telah dihantar kepada  
Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan  
Universiti Utara Malaysia  
Dalam Memenuhi Sebahagian Keperluan untuk  
Sarjana Sains (Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan)  
Julai 2020**



**Pusat Pengajian Pengurusan  
Perniagaan**

SCHOOL OF BUSINESS MANAGEMENT

**Universiti Utara Malaysia**

**PERAKUAN KERJA KERTAS PENYELIDIKAN**  
(Certification of Research Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa  
(I, the undersigned, certified that)

**HAMADI BIN OTHMAN (823755)**

Calon untuk Ijazah Sarjana  
(Candidate for the degree of)

**MASTER OF SCIENCE (OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH MANAGEMENT)**

telah mengemukakan kertas penyelidikan yang bertajuk  
(has presented his/her research paper of the following title)

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN PENOLONG  
PEGAWAI PERUBATAN DI WAD PSIKIATRI HOSPITAL PERMAI, JOHOR BAHRU**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas penyelidikan  
(as it appears on the title page and front cover of the research paper)

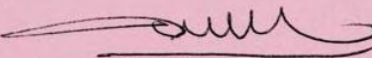
Bahawa kertas penyelidikan tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(that the research paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the research paper).

Nama Penyelia  
(Name of Supervisor)

: **PROF. MADYA DR. NOR AZIMAH CHEW BT. ABDULLAH**

Tandatangan  
(Signature)

:   
\_\_\_\_\_

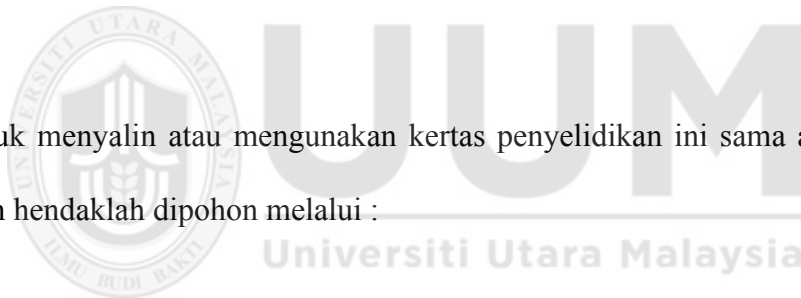
Tarikh  
(Date)

: **4 JULAI 2020**

## **KEBENARAN MERUJUK**

Kertas penyelidikan ini dikemukakan adalah sebagai memenuhi keperluan bagi pengurnian Ijazah Sarjana Sains daripada Universiti Utara Malaysia (UUM). Dengan ini saya bersetuju membenarkan pihak Universiti Utara Malaysia (UUM) untuk mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas penyelidikan ini untuk akademik perlulah mendapat kebenaran daripada penyelia kertas penyelidikan atau Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan terlebih dahulu. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersil adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis kepada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan UUM perlulah dinyatakan jika rujukan terhadap kertas penyelidikan ini dilakukan.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas penyelidikan ini sama ada sepenuhnya atau sebahagian hendaklah dipohon melalui :



Dekan Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok

Kedah Malaysia.

## ABSTRAK

Tekanan merujuk kepada pembentukan tingkah laku serta memberi kesan terhadap emosi seseorang individu. Kajian ini dilaksanakan untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja dalam kalangan Penolong Pegawai Perubatan bertugas di Wad Psikiatri Hospital Permai, Johor Bahru. Kajian ini adalah bertujuan melihat perbezaan faktor tekanan kerja berdasarkan demografi iaitu (umur, tempoh perkhidmatan dan status perkahwinan). Seterusnya, terdapat enam faktor tekanan yang dikaji iaitu halangan kerja rumah dan kerja, struktur dan iklim organisasi, peranan pengurusan, kerjaya dan pencapaian, hubungan di tempat kerja dan faktor instrinsik dalam pekerjaan. Instrumen kajian yang digunakan ialah Occupational Stress Indicator (OSI). Seramai 80 kakitangan telah dipilih sebagai responden bagi mewakili populasi. Data yang diperolehi dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for The Social Science* (SPSS) versi 25. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif kerana ia sesuai digunakan untuk mendapatkan maklumat yang banyak berkaitan faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja berdasarkan data demografi dalam masa yang singkat. Hasil kajian mendapati bahawa hubungan yang signifikan antara aspek faktor tekanan kerja dan tahap tekanan kerja adalah wujud.

***Kata Kunci: Tahap Tekanan Kerja, Faktor-Faktor halangan kerja rumah dan kerja, struktur dan iklim organisasi, peranan pengurusan, kerjaya dan pencapaian, hubungan di tempat kerja dan faktor instrinsik dalam pekerjaan.***

## ABSTRACT

*Stress refers to the formation of behavior and the impact on one's emotions. The study was conducted to identify factors that influence work stress among Assistant Medical Officers at the Permai Hospital Psychiatric Ward, Johor Bahru. This study aimed to look at the differences in work pressure factors based on demographics (age, duration of service and marital status). Furthermore, there are six stress factors studied namely work and work barriers, organizational structure and climate, management roles, careers and achievements, workplace relationships and work instructional factors. The instrument used for this study was the Occupational Stress Indicator (OSI). A total of 80 staff were selected as respondents to represent the population. The data obtained were analyzed using Statistical Package for The Social Science (SPSS) version 25. The study used quantitative methods as it is useful for obtaining extensive information on factors influencing work pressure based on demographic data in the short run. The results show that a significant relationship between the factor of work pressure and the level of work stress exists.*

***Keywords: levels of work pressure, work and work barriers, organizational structure and climate, management roles, careers and achievements, workplace relationships and work instructional factors.***

## PENGHARGAAN

Saya ingin memanjatkan kesyukuran ke hadrat Ilahi kerana dengan kekuatan yang diberikan membolehkan saya menamatkan pengajian walaupun pelbagai masalah merintang di diri. Ribuan terima kasih diucapkan kepada pihak Universiti Utara Malaysia (UUM) yang memberi saya peluang untuk menjalankan kajian bagi Kertas Projek Penyelidikan sebagai memenuhi sebahagian keperluan untuk Master. Setinggi-tinggi penghargaan juga diucapkan buat Penyelia saya iaitu Prof. Madya Dr. Nor Azimah Chew Binti Abdullah, tidak lupa juga kepada Prof. Madya Dr. Mohd Faizal Bin Mohd Isa, Prof Madya Fadzli Shah Bin Abd. Aziz, Dr. Wan Shakizah Binti Wan Mohd Noor di atas tunjuk ajar dan ilmu yang dicurahkan hingga membolehkan saya menyiapkan kajian ini. Jasa anda akan dikenang selagi hayat dikandung badan. Tidak lupa juga kepada semua tenaga Pengajar yang telah mengajar kami dan kepada kakitangan Universiti Utara Malaysia (UUM) yang sangat membantu disepanjang program ini bermula sehinggalah tamat program ini dengan jayanya. Semoga dengan ilmu yang dicurahkan kepada saya membolehkan kehidupan anda semua sekeluarga dirahmati Allah s.w.t. Insyallah dengan ilmu yang telah diberikan akan saya manfaatkan dalam kehidupan dan kerjaya saya. Jutaan terima kasih juga kepada Pengarah Hospital Permai, Johor Bahru, Ketua Penyelia Penolong Pegawai Perubatan Hospital Permai, En. Mohd Rizal Bin Mohd Yunus, rakan-rakan sekerja, subjek-subjek kajian yang banyak membantu dalam menyiapkan kajian ini kerana telah memberi kebenaran dan kerjasama untuk menjalankan kajian ini dan rakan-rakan seperjuangan. Akhir sekali, kepada insan tercinta mak dan ayah, serta anak-anak tersayang yang banyak memberikan galakan dan sokongan moral sepanjang proses kajian ini dijalankan.



## ISI KANDUNGAN

TAJUK KAJIAN	i
PERAKUAN KERTAS KERJA PENYELIDIKAN	ii
KEBENARAN MERUJUK	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
PENGHARGAAN	vi
SENARAI ISI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	x
SENARAI RAJAH	xiii
SENARAI SINGKATAN	xv
SENARAI LAMPIRAN	xvi

### **BAB 1                   PENDAHULUAN**

1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	1
1.3	Penyataan Masalah	5
1.4	Persoalan Kajian	10
1.5	Objektif Kajian	10
1.6	Signifikasi Kajian	10
1.7	Skop Kajian	11
1.8	Definisi Terma Pembolehubah	12
1.9	Pengorganisasian Bab	15

### **BAB 2                   ULASAN KARYA**

2.1	Pendahuluan	17
2.2	Definisi Konsep	17
2.3	Kajian Lepas	21
2.3.1	Teori tekanan	23
2.4	Kesimpulan	34

### **BAB 3                   METODOLOGI KAJIAN**

3.1	Pendahuluan	35
3.2	Kerangka Teoritikal	36

3.3	Hipotesis Kajian	40
3.4	Reka Bentuk Kajian	41
3.5	Definisi operasi	41
3.6	Populasi dan Saiz Sampel Kajian	46
3.7	Kriteria Kemasukan	49
3.8	Kriteria Pengecualian	49
3.9	Pemboleh Ubah dan Instrumen Kajian	49
3.10	Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	54
3.11	Prosedur Pengumpulan Data	55
3.12	Ujian Rintis	56
3.13	Prosidur Penganalisa Data	57
3.14	Kesimpulan	58

#### **BAB 4**

#### **DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN**

4.1	Pendahuluan	59
4.2	Analisis Perihalhan	59
4.2.1	Analisis Perihalhan bagi Taburan Responden	59
4.2.2	Analisis Perihalhan bagi Aspek Faktor	
	Tekanan Kerja	61
4.2.3	Analisis perihalhan bagi Tahap Tekanan Kerja	65
4.3	Analisis deskriptif	69
4.3.1	Analisis deskriptif berdasarkan Umur	70
4.3.2	Analisis deskriptif berdasarkan	
	Tempoh Perkhidmatan	81
4.3.3	Analisis deskriptif berdasarkan	
	Status Perkahwinan	93
4.3.4	Analisis deskriptif Keseluruhan	100
4.4	Statistik Inferensi	101
4.4.1	Ujian Normaliti	101
4.4.2	Ujian Lineariti	102

4.4.3	Ujian Multicollineariti	104
4.4.4	Analisis Korelasi	105
4.4.5	Analisis Regresi	113
4.5	Ringkasan Kajian	113
4.6	Rumusan	113

## **BAB 5 KESIMPULAN DAN CADANGAN**

5.1	Pendahuluan	115
5.2	Ringkasan Hasil Kajian	115
5.3	Perbincangan Hasil Dapatan Kajian	116
5.4	Implikasi Kajian	120
5.5	Limitasi Kajian	121
5.6	Cadangan Kajian lanjutan	122
5.7	Cadangan penambahbaikan	123
5.8	Kesimpulan	125

<b>RUJUKAN</b>		127
----------------	--	-----

<b>LAMPIRAN</b>		136
-----------------	--	-----

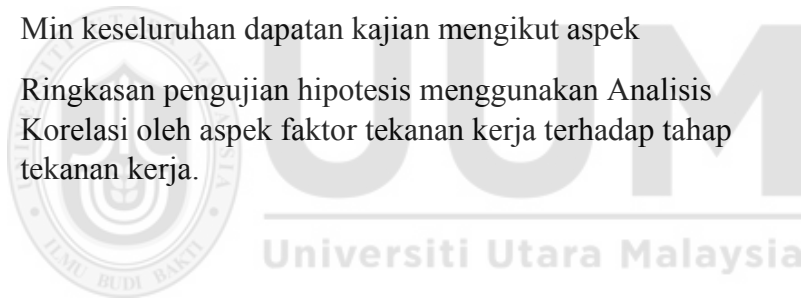


## SENARAI JADUAL

No	Tajuk	Muka Surat
Jadual 3.1	Taburan Penolong Pegawai Perubatan yang bertugas di Hospital Permai mengikut unit dan Wad	47
Jadual 3.2	Jadual penentuan saiz sampel Krejcie dan Morgan (1970)	48
Jadual 3.3	Skala dan pernyataan bagi skala untuk soalan mengenai faktor tekanan kerja	51
Jadual 3.4	Skala Faktor Tekanan Kerja	52
Jadual 3.5	Skala Tahap Tekanan Kerja	52
Jadual 3.6	Menunjukkan skala jawapan yang disediakan	52
Jadual 3.7	Skor Kiraan Tekanan Berdasarkan Jumlah Min Skor Tahap Tekanan Kerja	53
Jadual 3.8	Skor Kiraan Tekanan Berdasarkan Jumlah Keseluruhan Skor Tahap Tekanan Kerja Individu	53
Jadual 3.9	Nilai “Cronbach Alpha” bagi pemboleh ubah bersandar dan tidak bersandar	57
Jadual 4.1	Analisis perihalan responden mengikut kategori, bilangan dan peratusan.	60
Jadual 4.2	Skala dan pernyataan bagi skala untuk soalan mengenai faktor tekanan kerja	61
Jadual 4.3	Min Keseluruhan bagi aspek Faktor-Faktor Tekanan Dalam Kerja	62
Jadual 4.4	Skala dan pernyataan bagi skala untuk soalan mengenai tahap tekanan kerja	66
Jadual 4.5	Min Keseluruhan bagi aspek Tahap Tekanan Kerja	67
Jadual 4.6	Jumlah keseluruhan skor untuk tahap tekanan kerja individu	69
Jadual 4.7	Taburan Silang antara Umur dan Faktor Halangan dan kerja	70
Jadual 4.8	Taburan Silang antara Umur dan Struktur dan Iklim Organisasi	72

Jadual 4.9	Taburan Silang antara Umur dan Faktor Kerjaya dan Pencapaian	74
Jadual 4.10	Taburan Silang antara Umur dan Faktor Hubungan di Tempat Kerja	76
Jadual 4.11	Taburan Silang antara Umur dan Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan	78
Jadual 4.12	Taburan Silang antara Umur dan Faktor Peranan Pengurusan	80
Jadual 4.13	Taburan Silang antara Tempoh Perkhidmatan dan Halangan Rumah dan Kerja	82
Jadual 4.14	Taburan Silang antara Tempoh Perkhidmatan dan Struktur dan Iklim Organisasi	84
Jadual 4.15	Taburan Silang antara Tempoh Perkhidmatan dan Kerjaya dan Pencapaian	86
Jadual 4.16	Taburan Silang antara Tempoh Perkhidmatan dan Hubungan di Tempat Kerja	88
Jadual 4.17	Taburan Silang antara Tempoh Perkhidmatan dan Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan	90
Jadual 4.18	Taburan Silang antara Tempoh Perkhidmatan dan Peranan Pengurusan	92
Jadual 4.19	Taburan Silang antara Status Perkahwinan dan Faktor Halangan Rumah dan kerja	94
Jadual 4.20	Taburan Silang antara Status Perkahwinan dan Faktor Struktur dan Iklim Organisasi	95
Jadual 4.21	Taburan Silang antara Status Perkahwinan dan Faktor Kerjaya dan Pencapaian	96
Jadual 4.22	Taburan Silang antara Status Perkahwinan dan Hubungan di Tempat Kerja	97
Jadual 4.23	Taburan Silang antara Status Perkahwinan dan Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan	93
Jadual 4.24	Taburan Silang antara Status Perkahwinan dan Peranan Pengurusan	99
Jadual 4.25	Taburan Diskriptif responden mengikut faktor tekanan kerja berdasarkan julat, nilai minimum dan maimum serta nilai min	100

Jadual 4.26	Hasil multicollineariti bagi pemboleh ubah bebas	104
Jadual 4.27	Petua Ibu Jari Guilford	106
Jadual 4.28	Hasil ujian korelasi pearson untuk keseluruhan aspek	106
Jadual 4.29	Hasil ujian korelasi pearson untuk halangan rumah dan kerja dan tahap tekanan kerja	107
Jadual 4.30	Hasil ujian korelasi pearson untuk struktur dan iklim organisasi dengan tahap tekanan kerja	108
Jadual 4.31	Hasil ujian korelasi pearson untuk peranan pengurusan dengan tahap tekanan kerja	109
Jadual 4.32	Hasil ujian korelasi pearson untuk kerjaya dan pencapaian dengan tahap tekanan kerja	110
Jadual 4.33	Hasil ujian korelasi pearson untuk hubungan ditempat kerja dengan tahap tekanan kerja	111
Jadual 4.34	Hasil ujian korelasi pearson untuk faktor intrinsik dalam pekerjaan dengan tahap tekanan kerja	112
Jadual 4.35	Min keseluruhan dapatan kajian mengikut aspek	113
Jadual 4.36	Ringkasan pengujian hipotesis menggunakan Analisis Korelasi oleh aspek faktor tekanan kerja terhadap tahap tekanan kerja.	113



## SENARAI RAJAH

No	Tajuk	Muka Surat
Rajah 2.1	Model Sindrom Penyesuaian Umum Selye	24
Rajah 2.2	Teori tekanan transaksional (Colquitt, LePine & Wesson, 2011)	27
Rajah 2.3	Teori P-E Fit	31
Rajah 2.4	Model Tekanan Kerja dan Kesihatan (Hurrell & McLaney, 1986)	34
Rajah 3.1	Menunjukkan Kerangka Konseptual kajian Merangkumi Pembolehubah Bersandar Dan Pembolehubah Tidak Bersandar	37
Rajah 3.2	Kerangka Teoritikal Pengkaji Kerangka Teoritikal Pengkaji	39
Rajah 4.1	Graf Bar antara Umur dan Faktor Halangan dan Pekerjaan	71
Rajah 4.2	Graf Bar antara Umur dan Struktur dan Iklim Organisasi	73
Rajah 4.3	Graf Bar antara Umur dan Faktor Kerjaya dan Pencapaian	75
Rajah 4.4	Graf Bar antara Umur dan Faktor Hubungan di Tempat Kerja	77
Rajah 4.5	Graf Bar antara Umur dan Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan	79
Rajah 4.6	Graf Bar antara Umur dan Faktor Peranan Pengurusan	81
Rajah 4.7	Graf Bar antara Tempoh Perkhidmatan dan Halangan Rumah dan Kerja	83
Rajah 4.8	Graf Bar antara Tempoh Perkhidmatan dan Struktur Iklim dan Organisasi	85
Rajah 4.9	Graf Bar antara Tempoh Perkhidmatan dan Kerjaya dan Pencapaian	87

Rajah 4.10	Graf Bar antara Tempoh Perkhidmatan dan Hubungan di Tempat Kerja	89
Rajah 4.11	Graf Bar antara Tempoh Perkhidmatan dan Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan	91
Rajah 4.12	Graf Bar antara Tempoh Perkhidmatan dan Peranan Pengurusan	93
Rajah 4.13	Graf Bar antara Status Perkahwinan dan Faktor Halangan Rumah dan Kerja	94
Rajah 4.14	Graf Bar antara Status Perkahwinan dan Faktor Struktur dan Iklim Organisasi	95
Rajah 4.15	Graf Bar antara Status Perkahwinan dan Faktor Kerjaya dan Pencapaian	96
Rajah 4.16	Graf Bar antara Status Perkahwinan dan Faktor Hubungan di Tempat Kerja	97
Rajah 4.17	Graf Bar antara Status Perkahwinan dan Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan	98
Rajah 4.18	Graf Bar antara Status Perkahwinan dan Faktor Peranan Pengurusan	99
Rajah 4.19	Plot P-P untuk Tahap Tekanan Kerja (pemboleh ubah bersandar)	102
Rajah 4.20	Plot 'homoscedasticity' untuk Tahap Tekanan Kerja (pemboleh ubah bersandar)	103



## **SENARAI SINGKATAN**

KKM                                      Kementerian Kesihatan Malaysia

PPP                                        Penolong Pegawai Perubatan

UUM                                        Universiti Utara Malaysia

OSI                                         Occupational Stress Indicator

SPSS                                      Statistical Package For The Social Science

AKKP                                      Akta Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan



## SENARAI LAMPIRAN

<b>No.</b>	<b>Tajuk Muka</b>	<b>Surat</b>
Lampiran 1	Borang Soal Selidik	139



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Pengenalan**

Bab ini merangkumi pengenalan, latar belakang masalah, pernyataan masalah, tujuan dan objektif kajian, persoalan kajian, kepentingan kajian, skop kajian, definisi istilah dan pengoperasian dan yang terakhir, rumusan.

### **1.2 Latar Belakang Kajian**

Masalah stres di tempat kerja merupakan isu global yang memberi impak besar terhadap produktiviti organisasi. Stres juga merupakan isu utama dalam aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang tidak boleh dipandang ringan. Pendapat beberapa sarjana menyatakan bahawa masalah stres di tempat kerja merupakan isu global masa kini yang dihadapi oleh kebanyakan organisasi di seluruh dunia (Lessard & Baldwin, 1999; Manshor, Fontaine & Choy, 2003; Rees & Redfern, 2000). Fakta ini adalah selari dengan yang dinyatakan oleh Nelson dan Quick (2013) iaitu perubahan dalam arus globalisasi membawa kepada ketidaktentuan, kelemahan dalam melakukan ramalan dan ketidakstabilan dalam dunia pekerjaan. Stres di tempat kerja merupakan satu fenomena yang semakin berleluasa dan pekerja mudah terdedah kepada stres semasa menjalankan sesuatu pekerjaan (Riaz & Khan, 2012). Selepas tahun 1970-an, peningkatan yang pesat dalam bidang penyelidikan ke atas stres di tempat kerja telah berlaku dan kesihatan mental di tempat kerja telah menjadi isu utama (Vaananen, Anttila, Turtiainen & Varje, 2012). Di

## Rujukan

- Abu Bakar Nordin. (1986). *Asas penilaian pendidikan*. Siri Maktab Perguruan. Petaling Jaya: Longman Malaysia Sdn. Bhd.
- Ahmad Shukri Mohd Nain. (2002). *Tingkah laku organisasi: Pengenalan tingkah laku individu*. Universiti Teknologi Malaysia. Johor.
- Alias Mahmud (2018). *Kolokium penolong pegawai perubatan Pahang 2018*, IIUM, Kuantan Pahang, 28 April 2018 Department of Emergency Medicine Medical Faculty, UKM Medical Centre Kuala Lumpur
- Amiza Mohd Nazir. (2004). *Hubungan personaliti, kepuasan kerja dan kesihatan mental dan fizikal di kalangan pekerja kilang*. Latihan Ilmiah. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Anastasi. (1982). *Psychology testing*. New York: Mc Millan Publishing Co.
- Asmawati Desa & Siva a/l Subramaniam. (2002). *Tekanan kerja di kalangan pensyarah: Satu perbandingan di antara universiti awam dan universiti swasta*. Pasca sidang seminar psikologi psima 2: 145 – 151.
- Asma Bee Ahmad Tajudeen. (2004). *Kepuasan kerja dan tekanan yang dihadapi oleh guru sekolah menengah*. Kertas Projek Ijazah Master Sains. Universiti Putra Malaysia. Diperoleh dari [http://psasir.upm.edu.my/6399/1/FPP\\_2004\\_20\(1-24\).pdf](http://psasir.upm.edu.my/6399/1/FPP_2004_20(1-24).pdf)
- Azizi Yahaya & Jaafar Sidek Latif (2005). *Membentuk identiti remaja*. Pahang: PTS Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Azizi Haji Yahaya, Mohamad Najib Abdul Ghafar, Jamaluddin Ramli & Nadarajah A/L K. Rengasamy (2003). *Faktor yang mempengaruhi masalah disiplin pelajar sekolah dan perhubungan pembentukan personaliti pelajar*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Bartlett, J.E, Kotrlik, I.J.W. & Higgins, C.C. (2001). Organizational research: Determining the appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning and Performance Journal* 19(1) 43-50.
- Beamer, L., & Varner, I. (2008). *International communication in the global workplace 4th ed*. New York: McGraw-Hill. 3.
- Brinson, S. L., & Benoit, W. L. (1999). The tarnishing star. *Management Communication Quarterly*, 12, 483-510. 4.
- Brock, M. E. & Buokley, R. B. (2012). The role of stress in workers' compensation: Past, present and future. *Public Personnel Management* 41(1): 1-14.
- Campbell, J.P. Dunnette, M.D, Lawler, F.E... & Weick, K.E. (1970). *Managerial behaviour, performance and effectiveness*. New York: McGraw-Hill.

- Chua, Y.P. (2011). *Kaedah dan statistik penyelidikan kaedah penyelidikan*. Edisi Kedua. Kuala Lumpur: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Clark, K. (2010). *The extreme school makeover*. US News and World Report, 25-31.
- Cohen, J. (1968). Weighted Kappa – A nominal scale agreement with provision for scaled disagreement or partial credit. *Psychological Bulletin*, 70, 213-220.
- Cohen, J. W. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* Ed. Second. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Colquitt, J. A., LePine, J., A., & Wesson, M., J. (2010). *Organizational behaviour: Essential for improving performance and commitment*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Cooper, C. L., Sloan, S. J. and Williams, S (1988). *Occupational stress indicator management guide*: NFER-Nelson Publishing Company Limited. Oxford.
- Cooper, J & Robertson. (1987). *International review of industrial and organizational psychology*. USA: Wiley. (1978). *Sources of Managerial and White Collar Stress*. dlm. *Stress at Work*. Disunting oleh C. L Cooper & R. Payne (eds). Chichester : John Wiley and Sons.
- Datuk Seri Dr. S. Subramaniam (6 June 2016). *Kenyataan sidang akbar YB Menteri Kesihatan, Kementerian Kesihatan Malaysia: Tinjauan kesihatan dan morbiditi kebangsaan (2015)* Kementerian Kesihatan Malaysia.
- Datuk Seri Dr. S. Subramaniam Menteri Kesihatan Malaysia (28 September 2016). *Kenyataan akhbar Menteri Kesihatan Malaysia: Masalah kesihatan mental di Malaysia* Kementerian Kesihatan Malaysia
- De Jesus, Saul Neves & Conboy, Joseph (2001). *A stress management course to prevent teacher distress*. *International Journal of Educational Management*, 15 (3), 1-8.
- Doby, V. J. & Caplan, R. D. (1995). Organizational stress as threat to reputation: Effects on anxiety at work and at home. *Academy of Management Journal* 38(4): 1105-1123.
- Dorner, D., & Pfeifer, E. (1993). *Strategic thinking and stress*. *Ergonomics*, 36(11), 1345–1360.
- Durrishah, Hamidah, Hapriza, Fadilah, Rossilah & Syahriza (2004). *Kajian kesedaran staf UTM terhadap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Dzulizzi Bin Hj. Sabuti, (2011). *Hubungan tekanan kerja terhadap prestasi kerja*. Sarawak, Universiti Malaysia Sarawak.
- Eckert, G. (2005). *Intercultural communication*. Mason, OH: Thomsons/ South-Western. 6.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Fauziah Tengah (2004). *Hubungan dan kepuasan kerja dengan personaliti dan kesihatan mental dan fizikal di kalangan pekerja sektor awam dan sektor swasta*. Latihan Ilmiah. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Field, A. (2006). *Discovering statistics using SPSS (and sex, drug, and rock and roll)*. London; sage publications.
- Fisher, A. (2007). *America's most admired companies*. Fortune, 88-94. 2.
- Finlayson, M. (2003). Improving the wellbeing of teachers in Scotland. *Scottish Education Journal*, 87 (1), 18-19.
- Gan, Phei Ling (2000). *Reformasi pendidikan dan hubungannya dengan stres kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di daerah Kulai*. Tidak diterbitkan. Tesis Sarjana. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Gudykunst, W. B. (2005). *Theorizing about intercultural communication*. Thousand Oaks, CA: Sage. 7.
- Hair, J.F., Anderson, R.E. Tatham, R.L. & Black, W.C (1998). *Multivariate data analysis*. 5<sup>th</sup> edition. New Jersey; prentice Hall.
- Haprizar Ashari, Norulkamar Ahmad & Siti Aishah Abd Rahman. (2005). *Komitmen organisasi di kalangan staf akademik: Hubungan dengan tahap stres*. Pusat Pengurusan Penyelidikan. Universiti Teknologi Malaysia.
- Harussani Zakaria. (2004). *Stress mengikut pandangan islam. Stress management seminar papers - a survey by the islamic perspective*. IKIM, Kuala Lumpur. 18-19 May, 2004 8.
- Haryati Kamarudin (2013). *Faktor tekanan kerja dalam kalangan kakitangan Mains Holdings Sdn. Bhd*. Fakulti Sains Sosial Gunaan Open University Malaysia
- Hatta Sidi & Mohamed Hatta Shaharom (2002). *Mengurus stress: Pendekatan yang praktikal*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa & Pustaka 9.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. New York: The World Publishing Co.
- Ivan T. Robertson, Cary L. Cooper, Janet Williams & Janet Williams (1990) The validity of the occupational stress indicator. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 4: 1, 29-39.
- Kamus Dewan (1984). Edisi Kedua. Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur.

- Kaplan, R.M. & Saccuzzo, D.P. (2001). *Psychological testing: Principle, applications and issues (5th Edition)*, Belmont, CA: Wadsworth
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decisionl attitude and mentals train: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*.2 4: 285-308.
- Keil, M., Im, G. P., & Mahring, M. (2007). Reporting bad news on software projects: The effects of culturally constituted views of fee-saving. *Information System Journal*, 17, 59-87. 10.
- Khairul Bariah Ishak. (2003). *Tekanan kerja, kepuasan kerja, strategi daya tindak, kesihatan mental dan kesihatan fizikal di kalangan jururawat*. Latihan Ilmiah. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Kornhauser, S.V (1965). *Mental health of the industrial worker*. New York: Willey.
- Kossek, E.E., & C. Ozeki. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resource research. *Journal of Applied Psychology*, 82 (2), 139-149.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Co.
- Lazarus, R. S., Opton, E.M. (2009). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw- Hill
- Lee Lam Thye (2018). *Kerja, keluarga faktor kemurungan rakyat Malaysia*. FMT Media Sdn Bhd. <https://www.msn.com/en-my/health/familyhealth/kerja-keluarga-faktor-kemurungan-rakyat-malaysia/ar-BBLxQzc?li=BBEYVdG>
- Lessard, S. & Baldwin, B. (1999). *Net slaves: True tales of working the web*. Mcgraw- Hill, New York.
- Liley Afzani Saidi Norsuraya, Hassan & Nur Azmina Paslan (2016). *Emosi dan stres di tempat kerja*. Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan, Universiti Sains Malaysia
- Lim Khong Chiu (2002). *Persekitaraan kerja dan "burnout" dikalangan guru pendidikan jasmani dan sukan*, National Human Resource Management Conference, 19- 20 January 2002.
- Litwin, G.H & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organization climate*. Cambridge, MA: Harvard Business School, Division of Research.
- L. Stum, David. (2001). Maslow revisited: Building the employee commitment pyramid. *Strategy & Leadership* 29 (4), 4-9.
- Mahmood Nazar Mohamed (2004). *Pengantar psikologi: Satu pengenalan asas kepada jiwa dan tingkah laku manusia*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

- Major, D.A., Fletcher, T.D., Davis, D.D. & Germano, L.M. (2008). The influence of work-family culture and workplace relationships on work interference with family: A multilevel model. *Journal of Organizational Behavior* 29(7): 881-897.
- Manshor, A. T., Fontaine, R. dan Choy, C. S. (2003). Occupational stress among managers: A Malaysian survey. *Journal of Managerial Psychology* 18(6), 622-628.
- Martin Loosemore & Tom Waters. (2004). Differences in occupational stress among professionals in the construction industry. *Journal of Management in Engineering* 20, 126-132.
- Marvel, J., Lyter, D. M., Peltola, P., Strizek, G. A. & Morton, B. A. (2006). *Teacher attrition and mobility: Results from the 2004-05. Teacher Follow-up Survey*. NCES 2006.
- Marshak, R. J. (2007). *Covert process at work: Managing the five hidden dimensions of organizational change*. San Fransisco: Berrett-Koehler. 11.
- Matterson, M.T. & Ivanchevich, J.M. (1989). *Controlling work stress: Effective human resource and management strategies*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Mohd Fikri. (2003). *Kajian pengetahuan kesihatan mental dan prevalen stres di kalangan paramedik Kementerian Kesihatan Malaysia*. Tesis sarjana. Universiti Kebangsaan Malaysia
- Mohd Hafiz, I. (2019, Julai 5). Satu daripada tiga rakyat Malaysia alami tekanan jiwa, kemurungan. *Sinar Harian*. Diperoleh dari <https://www.sinarharian.com.my/article/19121/BERITA/Nasional/Satu>
- Mohd Zolkufli dan Mohd Faiz Ahmad. (2012). Tahap kesedaran staf UTM terhadap keselamatan pekerjaan di makmal dan bengkel kejuruteraan. *Journal of Educational Management*, 6 June 2012, 36-51/ISSN: 2231-7341.
- Mokhtar b. Ahmad (1998). *Tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah: Satu kajian di daerah Kulim Bandar Baharu, Kedah Darul Aman*. Tesis Sarjana Sains.
- Mojoyinola, J. K. (2008). Effects of job stress on health, personal and work behavior of nurses in public hospitals in Ibadan Metropolis, Nigeria. *Studies on Etho. Medicine* 2(2), 143-148.
- Muchinsky, P. M. (1997). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology (5th ed.)*. Belmont, CA, US: Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Murphy, L. R. (1995). Managing job stress: An employee assistance/human resource management partnership. *Personnel Review* 24 (1), 41-50.
- Murray, H. A. (1959). *Formulation of the person and the social context. psychology: A Study of A Science*, 13:175.



- Namasivayam, K., & Zhao, X. (2006). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationship between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management*, doi:10.1016.
- 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.
- Nelson, D. L. & Quick, J. C. (2013). *Organizational behavior: Science, the real world, and you*. 8th Ed. West Publishing Company, St. Paul, MN.
- Noriah Mohd Ishak (2003). *Analisis Cohen Kappa dalam penyelidikan bahasa – satu pengalaman*. Kertas Kerja Seminar Penyelidikan Guru Peringkat Kebangsaan. Anjuran Bahagian Pendidikan Guru, KPM. Kuching, 19 – 20 Ogos.
- Norlida Kamaludin & Rohayu Mohd Hussein. (2013). *Organizational behaviour*. Oxford Fajar Sdn.Bhd, 212-223. 13.
- Norusis, M. J. (1977). *SPSS professional statistic 7.5*. North Michigan Avenue, Chicago.
- Noryati Binti Ngah (2009). *Konflik kerja-keluarga dan kesan konflik terhadap kepuasan kerja ibu tunggal*. Universiti Putra Malaysia.
- Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. Ed. ke-2. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. R. (1994). *Psychometric theory*. Ed. ke-3. New York: McGraw-Hill, Inc.
- O'Brien, K., E. & Allen, T. D. (2008). The relative importance of correlates of organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior using multiple sources of data. *Human Performance*, 21, 62-88.
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual. A step-by-step guide to data analysis using SPSS for windows (Version 15) (3rded.)*. Crow's Nest NSW, Australia: Allen & Unwin.
- Payne, M. A. & Furnham, A. (1987). Dimensions of occupational stress in West Indian secondary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 57.
- Rees, C. F. & Redfern, D. (2000). Recognising the perceived causes of stress – A training and development perspective. *Industrial and Commercial Training*, 32 (4), 120-127.
- Riaz, A. & Khan, S. (2012). Relationship of emotional intelligence and stress at workplace: Taking in perspective the public and private sector universities of Peshawar. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences* 46, 88-96.
- Rohana Yusof (2004). *Penyelidikan sains social*. PTS Publications & Distributors.

- Rohany Nasir & Fatimah Omar (2006). *Kesejahteraan manusia: Perspektif psikologi. Kajian tekanan kerja dan kesihatan pekerja*. Universiti Kebangsaan Malaysia. Selangor.
- Rohany Nasir & Nor Eda Nusi. (2001). Tekanan kerja, tekanan rumahtangga dan komitmen kerjaya di kalangan pegawai wanita Polis Di Raja Malaysia. *Jurnal Psikologi*. Universiti Kebangsaan Malaysia, Selangor.
- Rokiah Mohd. (1994). *Prevalen tekanan dan penyebab tekanan kerja di kalangan jururawat terlatih Hospital Kuala Lumpur*. Tesis. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Sapora Sipon (n.d). *Kajian tekanan pekerjaan dalam sektor pembinaan:Kajian kes Pelogos Designer Suites, Kota Kinabalu, Sabah*. Diperoleh dari <http://ddms.usim.edu.my/bitstream/handle/123456789/2728/Pengurusan%20Stres.pdf>
- Sapora Sipon (n.d). *Pengurusan stres. Kursus pengurusan stres di Maktab Sabah, Sekolah Psikologi dan Kerja Sosial*. Universiti Malaysia Sabah. Diperoleh dari <http://ddms.usim.edu.my/bitstream/handle/123456789/2728/Pengurusan%20Stres.pdf>
- Sekaran, U. (2000). *Research Methods for Business: A Skill building approach (3rdEdn)*. New York: John Wiley & Sons
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2009). *Research methods for business – a skill building approach. 5<sup>th</sup> ed*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. Philadelphia Lippincott.
- Selye, H. (2007). *Stress without distress*. United State of America: Penguin Group. 14.
- Selye, H. (1976). *The stress of life. Review edition*. New York: McGraw-Hill Book Co 15.
- Selye,H. (1976). *The stress of life*. 2nd ed. New York McGraw-Hill Co.
- Shostack, A.B (1980). *Blue collar stress*. USA: Addison Wesley
- Sinar Harian. (2013). <https://www.sinarharian.com.my>
- Sinar Harian. (2015). *Majikan perlu labur persekitaran bekerja kondusif*. 3 Mac 2015.
- Siti Aisyah Panatika, Siti Khadijah Zainal Badria (2012). *Konflik kerja-keluarga, kesihatan mental dan kecenderungan tukar ganti kerja dalam kalangan guru*. Universiti Teknologi Malaysia, 59 (2012) 51–56.
- Slavin,L.A., Rainer,K.L., McCreary. M.L., & Gow&, K.K. (1991). Toward a multicultural model of the stress process. *Journal of Counseling & Development*,70, 156-162 16.
- Slocum, D.H. (2009). *Organization behavior*. Canada: South- Western. 17.
- Smith, J. (1993). *Understanding stress and coping*. New York:Macmillan Publishers, 46.
- Smith, S. L. (1994). Combating stress.*Occupational Hazards* 56(3), 57-59.

- Spitberg, B. H., & Cupach, W. R. (2007). *The dark side of interpersonal communication*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. 18.
- Spruill, E.L. (2008). *A correlational analysis relating organizational climate to employee performance: A case study*. Doctor of Management in Organizational Leadership. University of Phoenix.
- Stranks, J. (2005). *Stress at work: Management and prevention*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Surena Bt Sabiltesis. (2012). *Sokongan organisasi dan konflik kerja-famili terhadap pengayaan kerja-famili dalam kalangan wanita professional di Sarawak*. Fakulti Ekonomi dan Pentadbiran, Universiti Malaya
- Tabchnick, B.G. & Fidell, L.S. (2001). *Using multivariate statistics*, 4<sup>th</sup> edition. Boston; Allyn & Bacon.
- Taguiri, R. (1968). *The concept of organizational climate*. In *Organizational climate: Exploration of a concept*. Taguiri, R and Litwin, G.H. (Eds), Boston. MA: Harvard University, Division Of Research, Graduate School of Business Administration.
- Thomas. G., & Surjit. S. (2000). *Human resource development in organization*. National Institute of Public Administration (INTAN), Kuala Lumpur.
- Thompson, L. A., Williams, K. L., L'Esperance, P. R., & Cornelius, J. (2001). Context dependent memory under stressful conditions: The case of skydiving. *Human Factors*, 43, 611– 619. 19.
- Tolbert, E.L. (1974). *Counseling for career development*. Bonson: Houghton Mifflin Company.
- Umni Kalsom Binti Zakaria, (2014). *Faktor- faktor yang mempengaruhi tekanan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah daerah hulu terengganu, Terengganu Darul Iman*, Universiti Utara Malaysia.
- Utusan Online. (2017). *Negara kekurangan jururawat*. Diperoleh dari <https://www.utusan.com.my/berita/nasional/negara-kekurangan-jururawat>. Norlaile Abd Rahman, (2017). *Isu kekurangan jururawat masih belum selesai*<https://www.utusanborneo.com.my/2019/11/14/beban-perkhidmatan-kesihatan-meningkat>
- Vaananen, A., Anttila, E., Turtiainen, J. & Varje, P. (2012). Formulation of work stress in 1960–2000: Analysis of Scientific Works from the Perspective of Historical Sociology. *Social Science & Medicine* 75 (5), 784-794.
- Vigoda-Gadur, F., & Drory, A. (2006). *Handbook of organizational politics*. North Hampton, MA: Edward Elgar Publishing.

- Vijayan Kumar A/L Nadarajan, (2016). *Tekanan kerja dalam kalangan kakitangan di Jabatan Belia dan Sukan negeri Pulau Pinang*: Universiti Sains Malaysia.
- Wan Na A/P Eh Tem (2013). *Pengaruh iklim organisasi ke atas prestasi kerja guru di Kolej Vokasional, Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Batu Pahat, Johor*
- Wiley. (1978). *Sources of managerial and white collar stress. In stress at work*. Disunting oleh C. L Cooper & R. Payne (eds). Chichester: John Wiley and Sons.
- Williams, S., & Cooper, C. L. (1997). *The occupational stress indicator. in R. J. Wood & Zalaquett, C. (ed.) Evaluating stress: A book of resources*. Huntsville, TX: Sam Houston State University.
- Zafir Mohd Makhbul (2010). *Benarkah stres mengancam kualiti kehidupan? Prosiding Bengkel Pemantauan dan Pembentangan output Penyelidikan Fakulti Ekonomi Dan Pengurusan*, 4 1-51
- Zafir Mohd Makhbul, Nor Liza Abdullah dan Noor Azuan Hashim (2013). *Stres di tempat kerja: Isu global dalam melestarikan organisasi. Stress at the Workplace: Global Issues in Organizations Sustainability*, 8 (1), 41 – 59.
- Zainah Ahmad Zamani & Hamdan Mohd Ali. (2002). *Kesihatan mental dan fizikal dan strategi daya tindak di kalangan pekerja sektor awam*. Pasca Persidangan Seminar Psikologi PSIMA 2: Pusat Pengajian Psikologi dan Pembangunan Manusia, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Zamri Mahamod (2003). *Analisis Cohen Kappa dalam penyelidikan bahasa – satu pengalaman*. Kertas Kerja Seminar Penyelidikan Guru Peringkat Kebangsaan. Anjuran Bahagian Pendidikan Guru, KPM. Kuching, 19 – 20 Ogos.
- Zeynep Ozguner & Mert Ozguner. (2014). A managerial point of view on the relationship between of Maslow's hierarchy of needs and Herzberg's dual factor theory. *International Journal of Business and Social Science* 5 (7), 207-215.
- Zhou, J. & George, J.M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44, 682-696.
- Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, 91 (2), 259-271. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.259>
- Zikmund, W. G. (2003). *Business research methods (7th Edn)*. Ohio: Thomson South Western.



**BORANG SOAL SELIDIK**

**TAJUK KAJIAN:**

**FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TEKANAN KERJA DALAM  
KALANGAN PENOLONG PEGAWAI PERUBATAN YANG BERTUGAS DI WAD  
PSIKIATRI DI HOSPITAL PERMAI,**

**JOHOR BAHRU**

**Tuan/Puan,**

Soal Selidik bertujuan bagi menilai faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja dalam kalangan Penolong Pegawai Perubatan yang bertugas di Wad Psikiatri Hospital Permai, Johor Bahru. Kerjasama dan jasa baik tuan/puan amatlah diharapkan bagi menjawab soal selidik ini berdasarkan pandangan peribadi tuan/puan. Semua maklumat yang diperolehi dalam soal selidik adalah rahsia dan hanya akan digunakan untuk tujuan ilmiah sahaja.

Sila jawab soalan-soalan berikut pada ruang yang disediakan mengikut arahan yang diberi dan tandakan (√) bagi jawapan pilihan.

## DATA DEMOGRAFI:

### BAHAGIAN A: PROFIL RINGKAS RESPONDEN

Tempat Bertugas: .....

Jawatan / Gred: .....

Tempoh Berkhidmat :

5 Tahun bawah		21 - 25 Tahun	
6 - 10 Tahun		26 - 30 Tahun	
11 - 15 Tahun		31 Ke atas	
16 - 20 Tahun			

Umur:

25 tahun dan ke bawah		41 - 45 Tahun	
25 - 30 Tahun		46 - 50 Tahun	
31 - 35 Tahun		51 - 55 Tahun	
36 - 40 Tahun		56 - 60 Tahun	

Jantina:

Lelaki	
Perempuan	

Perkahwinan:

Berkahwin	
Bercerai	
Bujang	

## BAHAGIAN B: FAKTOR-FAKTOR TEKANAN DALAM KERJA ANDA

Anda perlu untuk memarkatkan item-item ini berdasarkan persepsi sejauh mana item-item ini mengenakan tekanan ke atas anda.

Sila jawab dengan membulatkan nombor mengikut skala seperti berikut:

### Jawapan

### skala

1 = Sangat pasti ia bukan sebagai punca

2 = Pasti ia bukan sebagai punca

3 = Umumnya ia bukan sebagai punca

4 = ia sebagai punca

5 = Pasti ia sebagai punca

6 = Sangat pasti ia sebagai punca

### I. HALANGAN RUMAH DAN KERJA

1.	Tidak mempunyai tugas yang mencukupi untuk dibuat. <b>Not having enough work to do.</b>	1	2	3	4	5	6
2.	Membawa balik kerja pejabat ke rumah. <b>Taking my work home.</b>	1	2	3	4	5	6
3.	Tidak berupaya melupakan kerja semasa berada di rumah. <b>Not being able to wirehoff at home.</b>	1	2	3	4	5	6
4.	Sikap pasangan saya terhadap pekerjaan dan kerjaya saya. <b>My spouse's attitude towards my job and career.</b>	1	2	3	4	5	6
5.	Tuntutan tugas saya menjarakkan hubungan saya dengan pasangan/anak. <b>My task demands change my relationship with my spouse/children.</b>	1	2	3	4	5	6
6.	Ketiadaan sokongan emosi daripada orang di luar Tempat kerja. <b>Absence of emotional support from others outside work.</b>	1	2	3	4	5	6
7.	Perubahan dalam cara anda di arah melakukan tugas anda. <b>Changes in the way you are asked to do your job.</b>	1	2	3	4	5	6

8.	Tuntutan tugas mengubah kehidupan peribadi/sosial saya. <b>Work demands change my private/social life.</b>	1	2	3	4	5	6
9.	Kurang sokongan praktikal daripada pihak di luar tempat kerja. <b>Lack of practical support from others outside work.</b>	1	2	3	4	5	6
10.	Kehidupan bersama pasangan yang juga mengejar Kerjaya. <b>Life with a partner who is also pursuing a career.</b>	1	2	3	4	5	6
11.	Tiada kestabilan atau kebergantungan dalam kehidupan di rumah. <b>Absence of stability or dependability in home life.</b>	1	2	3	4	5	6
12.	Mengejar kerjaya sehingga mengabaikan rumahtangga. <b>Pursuing a career at the expense of home life.</b>	1	2	3	4	5	6

## II. STRUKTUR DAN IKLIM ORGANISASI

13.	Kekurangan bimbingan dan sokongan daripada pihak atasan. <b>Inadequate guidance and back up from superiors.</b>	1	2	3	4	5	6
14.	Kekurangan rundingan dan komunikasi. <b>Lack of consultation and communication.</b>	1	2	3	4	5	6
15.	Kekurangan atau kualiti yang rendah dalam latihan dan pengembangan pengurusan. <b>Inadequate or poor quality of training and management development.</b>	1	2	3	4	5	6
16.	Diskriminasi yang terlindung dan pilih kasih. <b>Covert discrimination and favouritism.</b>	1	2	3	4	5	6
17.	Tugas-tugas pentadbiran biasa atau 'kertas kerja'. <b>Mundane administrative tasks or 'paper work'.</b>	1	2	3	4	5	6
18.	Kekurangan staf dan kadar pusingan ganti kerja yang tidak tetap. <b>Staff shortages and unserttling turnover rates.</b>	1	2	3	4	5	6
19.	Kurang maklumbalas mengenai prestasi saya. <b>Inadequate feedback about my own performance.</b>	1	2	3	4	5	6
20.	Kekurangan sumber kewangan atau sumber-sumber untuk bekerja. <b>Insufficient finance or resources to work with.</b>	1	2	3	4	5	6
21.	Berkongsi tugas dan tanggungjawab secara saksama. <b>Sharing of work and responsibility evenly.</b>	1	2	3	4	5	6
22.	Moral dan iklim organisasi. <b>Morale and organizational climate.</b>	1	2	3	4	5	6
23.	Ciri-ciri struktur dan rekabentuk organisasi. <b>Characteristics of the organisation structure and design.</b>	1	2	3	4	5	6



### III. PERANAN PENGURUSAN

24.	Kurang kuasa dan pengaruh. <b>Lack of power and influence.</b>	1	2	3	4	5	6
25.	Kepercayaan peribadi yang bertentangan dengan organisasi. <b>Personal beliefs conflicting with those of the organization.</b>	1	2	3	4	5	6
26.	Tidak jelas tentang peranan tugas. <b>Ambiguity of the nature of job role.</b>	1	2	3	4	5	6
27.	Konflik antara tugas kerja dan tuntutan dalam peranan yang saya mainkan. <b>Conflicting jobs task and demands in the role I play.</b>	1	2	3	4	5	6
28.	Ketidakupayaan dalam pengagihan tugas yang diberi. <b>Inability to delegate task.</b>	1	2	3	4	5	6

29.	Kesediaan menerima risiko. <b>Having to take risks.</b>	1	2	3	4	5	6
30.	Semata-mata dilihat seperti seorang ketua. <b>Simply being seen as a 'boss'.</b>	1	2	3	4	5	6
31.	Semata-mata hanya 'dilihat' atau 'sentiasa ada'. <b>Simply being 'visible' or 'available'.</b>	1	2	3	4	5	6
32.	Berhadapan dengan situasi yang kurang jelas atau sensitif. <b>Dealing with ambiguous or 'delicate' situations.</b>	1	2	3	4	5	6
33.	Terpaksa mengambil tindakan negatif (seperti memberhentikan seseorang). <b>Having to adopt negative role (such as sacking someone).</b>	1	2	3	4	5	6
34.	Implikasi kesalahan yang dilakukan. <b>Implications of mistakes you make.</b>	1	2	3	4	5	6

#### IV. KERJAYA DAN PENCAPAIAN

35.	Tawaran kenaikan pangkat yang tidak mencapai keupayaan saya. <b>Promotion after beyond my ability.</b>	1	2	3	4	5	6
36.	Tiada kenaikan pangkat di bawah tahap keupayaan diri. <b>Underpromotion at a level below my level of ability.</b>	1	2	3	4	5	6
37.	Ancaman tentang tenaga kerja yang berlebihan atau persaraan awal. <b>Threat of impending redundancy or early retirement.</b>	1	2	3	4	5	6
38.	Kurang dihargai. <b>Being undervalued.</b>	1	2	3	4	5	6
39.	Menukar kerja untuk maju dalam kerjaya. <b>Changing jobs to progress with career.</b>	1	2	3	4	5	6
40.	Ketiadaan sebarang potensi untuk kemajuan dalam kerjaya. <b>Absence of any potential career advancement</b>	1	2	3	4	5	6
41.	Prospek kenaikan pangkat yang kurang jelas. <b>Unclear promotion prospects.</b>	1	2	3	4	5	6
42.	Mencapai tahap prestasi anda sendiri. <b>Attaining your own personal levels of performance.</b>	1	2	3	4	5	6
43.	Peluang untuk mempertingkatkan tahap pencapaian peribadi. <b>Opportunities for personal development.</b>	1	2	3	4	5	6

#### V. HUBUNGAN DI TEMPAT KERJA

44.	Mengurus dan menyelia kerja orang lain. <b>Managing or supervising the work of other people.</b>	1	2	3	4	5	6
45.	Berdepan dengan politik pejabat. <b>Coping with office politics.</b>	1	2	3	4	5	6
46.	Menghadiri mesyuarat. <b>Attending meeting.</b>	1	2	3	4	5	6
47.	Kurang sokongan sosial daripada orang lain. <b>Lack of social support by people at work.</b>	1	2	3	4	5	6
48.	Rasa terasing. <b>Feeling isolated.</b>	1	2	3	4	5	6
49.	Kurang galakan daripada orang atasan. <b>A lack of encouragement from superiors.</b>	1	2	3	4	5	6
50.	Bekerja dengan orang/pekerja yang berlainan jantina. <b>Working with those of opposite sex.</b>	1	2	3	4	5	6
51.	Penyalahgunaan masa oleh orang lain. <b>Misuse of time by other people.</b>	1	2	3	4	5	6

52.	Pertembungan 'personaliti' dengan orang lain. <b>'Personality' clashes with others.</b>	1	2	3	4	5	6
-----	--	---	---	---	---	---	---

## VI. FAKTOR INTRINSIK DALAM PEKERJAAN

53.	Mempunyai terlalu banyak kerja yang perlu dilakukan. <b>Having far too much work to do.</b>	1	2	3	4	5	6
54.	Kadar gaji (termasuk faedah istimewa dan faedah simpanan). <b>Rate of pay (including perks and fringe benefits).</b>	1	2	3	4	5	6
55.	Peningkatan diri melalui teknik baru, teknologi, inovasi atau cabaranbaru. <b>Keeping up with new techniques, technology or innovations or new challenges.</b>	1	2	3	4	5	6
56.	Terpaksa bekerja untuk jangka masa yang panjang. <b>Having to work very long hours.</b>	1	2	3	4	5	6
57.	Terlalu banyak atau sedikit kepelbagaian dalam tugas yang diberi. <b>Too much or too little variety in work.</b>	1	2	3	4	5	6
58.	Kerja luar dan terpaksa tinggal di hotel. <b>Business travel and having to live in hotels.</b>	1	2	3	4	5	6
59.	Kesan-kesan yang terkumpul dari tugas kecil. <b>The accumulative effects of minor tasks.</b>	1	2	3	4	5	6
60.	Faktor-faktor di luar kawalan saya. <b>Factors beyond your direct control.</b>	1	2	3	4	5	6
61.	Membuat keputusan penting. <b>Making important decisions.</b>	1	2	3	4	5	6

### **BAHAGIAN C : TAHAP TEKANAN KERJA**

Arahan : Bahagian ini mengandungi soal selidik mengenai tahap tekanan kerja. Sila **BULATKAN** angka yang sesuai pada pandangan anda bagi setiap perkara di bawah untuk menunjukkan sejauh manakah anda bersetuju atau tidak bersetuju dengan pernyataan di bawah berdasarkan skala yang diberi.

1 = TIDAK PERNAH

2 = JARANG

3 = KADANGKALA

4 = AGAK KERAP

5 = KERAP

BIL.	PERNYATAAN	SKALA JAWAPAN				
		1	2	3	4	5
1.	Saya mempunyai pemikiran negatif akibat dari masalah yang berkaitan	1	2	3	4	5
2.	Saya mempunyai perasaan tertekan yang berpanjangan akibat dari masalah yang berkaitan	1	2	3	4	5
3.	Saya menghadapi masalah dalam membuat keputusan	1	2	3	4	5
4.	Kecekapan dalam pekerjaan berkurangan berbanding dahulu	1	2	3	4	5
5.	Kualiti kerja saya telah merosot	1	2	3	4	5
6.	Saya berasa sangat letih dari segi rohani, emosi dan fizikal selepas kerja	1	2	3	4	5

7.	Saya kerap menghidapi selesema dan jangkitan virus pada hari bekerja	1	2	3	4	5
8.	Saya berpendapat bahawa perubahan tabiat makanan berlaku disebabkan masalah yang berkaitan dengan kerja	1	2	3	4	5
9.	Saya menggunakan ubat untuk mengurangkan perasaan cemas disebabkan oleh kerja	1	2	3	4	5
10.	Saya menggunakan ubat untuk mengurangkan perasaan bimbang disebabkan oleh kerja	1	2	3	4	5
11.	Saya berpendapat bahawa peningkatan kelalaian dalam menjalankan tugas meningkat	1	2	3	4	5
12.	Saya kerap berasa bosan semasa bekerja	1	2	3	4	5
13.	Saya berpendapat bahawa saya tidak peka terhadap perasaan orang lain di tempat kerja	1	2	3	4	5
14.	Saya berpendapat bahawa terdapat hubungan yang tegang dengan penyelia	1	2	3	4	5
15.	Saya berpendapat bahawa terdapat hubungan yang tegang dengan rakan sekerja	1	2	3	4	5
16.	Saya berpendapat bahawa terdapat hubungan yang tegang dengan ahli keluarga	1	2	3	4	5

17.	Saya kurang tumpuan semasa melakukan sesuatu tugas	1	2	3	4	5
18.	Saya berasa ketidakpuasan terhadap kerja	1	2	3	4	5
19.	Saya kerap muram semasa bekerja	1	2	3	4	5
20.	Saya cepat marah semasa bekerja	1	2	3	4	5
21.	Saya keraptidak sabar semasa bekerja	1	2	3	4	5
22.	Saya kurang bersemangat semasa bekerja	1	2	3	4	5
23.	Saya berasa letih yang berpanjangan di tempat kerja walaupun selepas cukup tidur	1	2	3	4	5
24.	Saya kerap berasa kecewa pada waktu kerja	1	2	3	4	5
25.	Saya kerap berfikir untuk meletakkan jawatan	1	2	3	4	5
26.	Saya kerap berfikir untuk bertukar tempat kerja	1	2	3	4	5

Payne dan Furnham (1997).

**TERIMA KASIH ATAS KERJASAMA ANDA**