

KESAN SUMBER STRES KERJA KE ATAS KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI ANGGOTA PENGUAT KUASA

(Effects of Job Stressor on Psychological Well-being among the Enforcement Officer)

Jong Jee Leong, Muhammad Idris Bullare @ Bahari & Mohd Dahlan A. Malek

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengetahui kesan sumber stres kerja ke atas kesejahteraan psikologi anggota penguat kuasa. Bukan itu sahaja, objektif kajian ini adalah untuk mengkaji kesan sumber stres kerja ke atas autonomi, penguasaan pada persekitaran, pertumbuhan personal, hubungan positif dengan orang lain, matlamat hidup, penerimaan sendiri dalam kalangan anggota penguat kuasa. Kaedah pensampelan berstrata rawak mudah telah digunakan untuk memilih 363 responden dalam kajian ini. Namun demikian, hanya seramai 331 orang responden sahaja yang melengkapkan borang soal selidik. *Job Stress Survey* (JSS) versi Melayu dan *Ryff's Psychological Well-Being Scale* (PWBS) versi Melayu telah digunakan untuk menguji hipotesis dalam kajian ini. Permodelan Persamaan Berstruktur Kuasa Dua Terkecil Separa (PLS-SEM) digunakan untuk menguji kesan sumber stres kerja ke atas kesejahteraan psikologi dan dimensi-dimensinya dalam kalangan responden. Data dianalisis dengan menggunakan perisian SmartPLS versi 3.2.8 (versi Profesional). Hasil kajian menunjukkan terdapat kesan sumber stres kerja yang negatif dan signifikan ke atas kesejahteraan psikologi. Dapatan Kajian juga menunjukkan sumber stres kerja mempunyai kesan negatif yang signifikan ke atas penguasaan pada persekitaran dan penerimaan sendiri dalam kalangan anggota penguat kuasa. Justeru itu, pihak atasan perlu mengambil langkah yang sesuai dan berkesan untuk mengurangkan kesan sumber stres dan seterusnya meningkatkan tahap kesejahteraan psikologi dalam kalangan anggota penguat kuasa. Dapatan kajian ini mewujudkan implikasi yang amat penting dan bermanfaat kepada Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) Malaysia dalam usaha untuk melahirkan penjawat awam yang berkebolehan dan sentiasa bersedia untuk berdepan dengan pelbagai cabaran dalam dunia perkhidmatan awam.

Kata kunci: sumber stres kerja, kesejahteraan psikologi, autonomi, penguasaan pada persekitaran, pertumbuhan personal, hubungan positif dengan orang lain, matlamat hidup, penerimaan sendiri, anggota penguat kuasa

ABSTRACT

This study aims to assess the effects of job stressors on the psychological well-being among enforcement officers. Not only that, the objective of this study is to examine the effects of job stressors on the autonomy, environmental mastery, personal growth, positive relations with others, purpose in life, self-acceptance among the enforcement officers. Stratified simple random sampling method was used to randomly select 363 respondents for this study. However, only 331 respondents have filled out the questionnaire. The Malay Job Stress Survey (JSS) and Malay Ryff's Psychological Well-Being Scale (PWBS) were accessed to test the hypotheses

of the study. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) was used to examine the impact of job stressors on the psychological well-being and its dimensions among the respondents. The dataset was analyzed by using SmartPLS Professional version 3.2.8. The result showed that there was significant negative effects of job stressors on psychological well-being. The results also indicated that the job stressors has negative impact on environmental mastery and self-acceptance among enforcement officers. Hence, the stakeholders should take appropriate and effective measures to minimize the impact of job stressors and increase the level of psychological wellbeing among enforcement officer. The findings of the study have reflected an important and beneficial implication to the Public Service Department of Malaysia in producing more capable civil servants and ready to face any challenge in the public sector.

Keywords: job stressor, psychological well-being, environmental mastery, personal growth, positive relations with others, purpose in life, self-acceptance, enforcement officer

PENGENALAN

Tempat kerja merupakan aspek utama persekitaran yang boleh memberi kesan kepada kesejahteraan dari aspek mental dan kesihatan para pekerja (Harnois & Gabriel, 2000). Kesejahteraan psikologi pekerja terganggu apabila wujudnya sumber-sumber stres kerja di tempat kerja (Nur Pratiwi & Nurul Triwigati, 2016; Muhammad Azam, Farah Parveen & Muhammad Saleem, 2014). Sumber stres kerja yang dihadapi akan menyebabkan tingkah laku individu itu berubah (Michie, 2002) dan seterusnya mereka akan berada dalam keadaan murung, cepat marah dan tidak suka bergaul (Zafir & Fazilah, 2006). Dalam kajian yang berkaitan, Ferlis Bahari, Tan dan Walton (2016) menerangkan bahawa tahap kesejahteraan psikologi pekerja akan merosot apabila mereka berdepan dengan pelbagai jenis sumber stres kerja di tempat kerja.

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.

Sumber stres kerja didefinisikan sebagai keadaan-keadaan terdahulu yang tertekan di tempat kerja (Lazarus 1991 dalam Spielberger & Vagg, 1999). Narban, Narban dan Singh (2016) pula menyifatkan sumber stres kerja adalah stres berpunca daripada penyesuaian individu dengan persekitaran kerja sehingga memberi kesan negatif ke atas fizikal, psikologi dan tingkah laku. Menurut *International Labour Organization* (ILO), sumber stres kerja adalah keadaan berkaitan dengan faktor psikososial yang merbahaya (ILO, 2016). Faktor yang dimaksudkan adalah interaksi pekerja dengan persekitaran kerja, konteks kerja, keadaan organisasi dan keupayaan, keperluan, budaya dan kemampuan pekerja untuk menjalankan tugas berlebihan yang boleh mempengaruhi kesihatan, prestasi kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, persekitaran kerja yang disebabkan oleh kefahaman tekanan, tekanan yang sebenar, tarikh

tutup, ancaman dan kerisauan merupakan sumber stres kerja yang boleh memberi kesan kepada perasaan individu dan kebolehnya untuk mengatasi punca stres kerja tersebut (Health and Safety Authority [HSA], 2011). Kazmi, Amjad dan Khan (2008) menjelaskan punca stres di tempat kerja adalah tekanan daripada persekitaran kerja dan ketegangan sesama manusia. Secara amnya, sumber stres kerja yang dialami oleh anggota penguat kuasa dalam kajian ini boleh dikaitkan dengan keadaan atau situasi yang diharungi oleh mereka semasa menjalankan tugas penguatkuasaan setiap hari.

Anggota penguat kuasa yang dimaksudkan adalah mereka yang berkhidmat di Bahagian Penguatkuasaan, Kementerian Perdagangan Dalam Negeri dan Hal Ehwal Pengguna (KPDNHEP) . Agensi penguatkuasaan tersebut adalah antara 21 agensi penguatkuasaan yang disenaraikan dalam Jadual Agensi Penguatkuasaan (Akta Suruhanjaya Integriti Agensi Penguatkuasaan [SIAP], 2009). Kementerian ini telah ditubuhkan pada 27 Oktober 1990 dengan matlamat untuk menggalakkan pembangunan perdagangan dalam negeri yang berdaya maju, berdaya saing dan berdaya mampan dalam sektor perdagangan pergedaran. Sektor perdagangan pergedaran bertindak sebagai benteng kestabilan ekonomi dan merupakan antara penyumbang utama KDNK negara (KPDNHEP, 2017). Anggota penguat kuasa Kementerian ini adalah paling dekat dengan rakyat atau pengguna dalam mengawalselia perdagangan domestik dan melindungi kepentingan pengguna. Mereka sentiasa berada di barisan hadapan tanpa mengira keadaan dan situasi untuk memastikan bekalan makanan dan keperluan harian di pasaran sentiasa mencukupi dan dijual pada harga yang berpatutan. Mereka sentiasa berdepan dengan pelbagai sumber stres kerja yang boleh menjejaskan kesejahteraan psikologi mereka. Umpamanya, jumlah kertas siasatan dan jumlah aduan yang perlu diselesaikan setiap tahun, cabaran menguatkuasakan undang-undang, kekangan keanggotaan di setiap negeri untuk menjalankan tugas penguatkuasaan, beban tugas untuk membantu jabatan lain dan rakan sekerja yang terjebak dalam perbuatan salah laku. Menurut Ryff (2014), beban kerja merupakan faktor yang menyumbang kepada kemurungan dan gejala fizikal individu tetapi kurang penyelidikan dijalankan untuk mengetahui bagaimana pekerjaan boleh mempengaruhi fungsi positif manusia. Oleh itu, adalah perlu untuk pengkaji meninjau bagaimana sumber stres kerja yang dialami oleh anggota penguat kuasa KPDNHEP boleh memberi kesan kepada kesejahteraan psikologi mereka secara keseluruhan. Di samping itu juga, pengkaji juga perlu mengetahui sejauhmanakah sumber stres kerja boleh memberi kesan ke atas autonomi, penguasaan pada persekitaran, pertumbuhan personal, hubungan positif dengan orang lain, matlamat hidup dan penerimaan sendiri anggota penguat kuasa KPDNHEP.

Kajian ini dijalankan bagi meninjau kesan sumber stres kerja ke atas kesejahteraan psikologi keseluruhan anggota penguat kuasa KPDNHEP. Selain itu, kajian ini juga bertujuan untuk mengetahui sejauhmanakah sumber stres kerja boleh memberi kesan ke atas tahap autonomi, tahap penguasaan pada persekitaran, tahap pertumbuhan personal, tahap hubungan positif dengan orang lain, tahap matlamat hidup dan tahap penerimaan sendiri anggota penguat kuasa KPDNHEP.

KAJIAN LITERATUR

Kesejahteraan Psikologi

Kesejahteraan psikologi yang dimaksudkan itu adalah gabungan enam dimensi kesejahteraan yang diperkenalkan oleh Ryff (2014) iaitu autonomi, penguasaan pada persekitaran, pertumbuhan personal, hubungan positif dengan orang lain, matlamat hidup dan

penerimaan sendiri. Tahap autonomi diukur bagi mengetahui sama ada individu melihat diri mereka hidup dalam keadaan yang selari dengan keyakinan peribadi mereka ataupun sebaliknya (Ryff, 2014). Dimensi penguasaan pada persekitaran pula mengukur tahap individu untuk mengurus kehidupan dan dunia sekeliling secara berkesan (Ryff, 2014). Individu mempunyai tahap pertumbuhan personal yang baik apabila mereka menggunakan bakat dan potensinya serta memiliki perasaan untuk terus berkembang dan maju (Ryff, 2014). Bukan itu sahaja, mereka yang mempunyai hubungan intim dan berkualiti dengan orang yang penting dalam hidup mereka dikatakan mempunyai tahap hubungan positif dengan orang lain yang baik (Ryff, 2014). Dimensi matlamat hidup menerangkan sejauhmanakah individu merasakan hidup mereka penuh dengan keazaman, bermakna, bertujuan dan mempunyai hala tuju (Ryff, 2014). Akhir sekali, dimensi penerimaan sendiri diukur bagi mengetahui penilaian positif berkaitan dengan diri sendiri dan kehidupan masa lampau individu tersebut (Ryff, 2014). Ryff (2014) menekankan bahawa keenam-enam dimensi tersebut menerangkan secara mendalam tentang ciri-ciri kesejahteraan psikologi individu. Kesemua dimensi tersebut memberi satu petunjuk yang jelas tentang perasaan yang baik, puas hati, bahagia dan positif yang menerangkan fungsi positif individu. Walau bagaimanapun, penyelidikan mengenai fungsi positif manusia yang menyentuh tentang autonomi, penguasaan pada persekitaran, pertumbuhan personal, hubungan positif dengan orang lain, matlamat hidup dan penerimaan sendiri masih kurang dijalankan (Ryff, 2014).

Sumber Stres Kerja

Sumber stres kerja adalah merujuk kepada faktor psikologikal yang merbahaya kepada kesihatan fizikal dan psikologi serta boleh mendatangkan kemudaratan pada kesejahteraan psikologi individu (Sunday & Okhakhume, 2017). Spielberger dan Vagg (1999) menerangkan bahawa sumber stres kerja adalah bersangkut 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 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 dalam kalangan pekerja di tempat kerja (Spielberger & Vagg, 1999).

Sumber-sumber stres kerja yang selalu dikaitkan dengan tugas anggota penguat kuasa adalah kekurangan anggota yang mencukupi untuk melaksanakan tugas yang diberikan (Irniza Rasdi, 2018; Kumar & Kamalanbhan, 2014; UNISON, 2014; Easton, Laar & Vardy, 2013) dan kekurangan peralatan yang diperlukan untuk menyempurnakan tugas (Irniza Rasdi, 2018; Easton et al., 2013). Sementara itu, anggota penguat kuasa juga perlu berdepan dengan tuntutan kerja atau bebanan tugas yang tinggi (Mohammad, Shabibul & Rehana, 2016; Kumar & Kamalanbhan, 2014; Nor Liyana & Mansor, 2009; UNISON, 2014; Diestel & Schmidt, 2009). Di samping itu juga, anggota penguat kuasa juga kurang mendapat sokongan daripada organisasi dalam menjalankan tugas penguatkuasaan mereka (Irniza Rasdi, 2018; Mohammad et al., 2016; Nor Liyana & Mansor, 2009; Gaunya, Oruta & Lidava, 2016; UNISON, 2014; He, Zhao & Archboald, 2002). Anggota penguat kuasa juga perlu berdepan dengan pelbagai sumber stres kerja yang lain seperti perubahan polisi/peraturan yang kerap (Irniza Rasdi, 2018); tiada jaminan pada pekerjaan (UNISON, 2014); bimbang tentang kos sara hidup (UNISON, 2014); kualiti persekitaran pekerjaan yang teruk (Easton et al., 2013) dan birokrasi dalam pejabat (Easton et al., 2013; He et al., 2013).

Kesan Sumber Stres Kerja ke atas Kesejahteraan Psikologi Anggota Penguat kuasa

Kajian dalam kalangan anggota penguat kuasa membuktikan bahawa sumber stres kerja telah menyebabkan tahap kesejahteraan psikologi anggota penguat kuasa menjadi rendah (Sunday & Okhakhume, 2017). Kajian tersebut telah dijalankan di Makurdi yang melibatkan 346 orang anggota penguat kuasa yang dipilih secara bertujuan untuk menyertai kajian tersebut. Dapatan kajian secara keseluruhan menunjukkan sumber stres kerja iaitu peningkatan kes jenayah secara mendadak, tuntutan kerja dan krisis keagamaan telah menyumbang kepada 50 peratus perubahan dalam kesejahteraan psikologi dalam kalangan anggota penguat kuasa di negara itu. Dengan kata lain, tahap sumber stres kerja yang tinggi telah merendahkan tahap kesejahteraan psikologi dalam kalangan anggota penguat kuasa. Berpandukan kepada dimensi yang ada dalam Model Kesejahteraan Psikologi, kajian tersebut juga membuktikan sumber stres kerja telah mengakibatkan perubahan sebanyak 18 peratus dalam autonomi dalam kalangan anggota penguat kuasa di negara itu. Sumber stres kerja turut menyebabkan perubahan sebanyak 32 peratus dalam penguasaan terhadap persekitaran anggota penguat kuasa. Dapatan kajian itu juga menerangkan penurunan sebanyak 45 peratus dalam pertumbuhan personal, penurunan 12 peratus dari aspek matlamat hidup, kemerosotan 13 peratus dalam aspek penerimaan sendiri dan penurunan sebanyak 86 peratus dalam hubungan positif dengan orang lain akibat daripada sumber stres kerja yang dialami oleh anggota penguat kuasa di negara tersebut (Sunday & Okhakhume, 2017).

Satu penyelidikan berkaitan dengan hubungan sumber stres kerja dan kesihatan dari segi fizikal dan psikologi telah dijalankan ke atas 142 anggota penguat kuasa di sebuah ibu pejabat kontinjen penguat kuasa di Semenanjung Malaysia. Penyelidikinya iaitu Nur Izzaty, Azman, Mohamad Shahril Azwan dan Sholihien (2015) mendapati sumber stres kerja yang dihadapi oleh anggota penguat kuasa tersebut telah memberi kesan yang signifikan ke atas kesihatan responden. Tuntutan kerja yang pelbagai, pendapat yang berbeza dan arahan yang tidak sesuai daripada pihak atasan telah menyebabkan tahap kesihatan fizikal dan psikologi mereka merosot. Kerja yang melebihi kemampuan diri dan peningkatan jumlah kerja yang banyak pula tidak boleh membantu responden dalam meningkatkan tahap kesihatan fizikal dan psikologi (Nur Izzaty et al., 2015). Pengkaji berpendapat bahawa dapatan kajian tersebut telah menerangkan fenomena ketidakserasian yang wujud dalam kalangan anggota penguat kuasa. Kajian tersebut juga menerangkan sumber stres kerja yang wujud dalam organisasi itu iaitu tuntutan kerja yang pelbagai, pendapat yang berbeza, arahan tidak sesuai, kerja yang melebihi kemampuan diri dan peningkatan jumlah kerja yang banyak telah memberi satu impak negatif ke atas kesihatan dari segi psikologi pada anggota penguat kuasa. Oleh itu, kajian sebegini rupa perlu diperluaskan kepada anggota penguat kuasa lain seperti mana dalam kajian ini untuk melihat sejauhmanakah sumber stres kerja boleh memberi kesan yang negatif pada kesejahteraan psikologi anggota penguat kuasa KPDNHEP khususnya.

Adegoke (2014) juga menjelaskan bahawa anggota penguat kuasa yang ditempatkan untuk melaksanakan tugas pencegahan jenayah seperti rondaan, pengendalian aduan dan lain-lain lebih mudah merasai tekanan dalam tugas. Anggota penguat kuasa yang terdedah kepada kejadian yang kritikal setiap hari boleh menyebabkan emosi mereka terganggu, sehingga memberi kesan jangka pendek dan jangka panjang pada tingkah laku mereka. Kajian ini telah dijalankan ke atas 250 orang anggota penguat kuasa yang bertugas di sekitar Ibadan, Nigeria dan mendapati tahap sumber stres kerja pada anggota penguat kuasa tersebut adalah tinggi. Secara spesifiknya, dapatan kajian ini menunjukkan sumber stres kerja memberi kesan yang signifikan ke atas kesejahteraan psikologi anggota penguat kuasa. Sumber stres kerja yang

dimaksudkan itu bukan sahaja melibatkan tekanan kerja yang tidak dapat diatasi melalui kebolehan pekerja tetapi juga disebabkan oleh penggunaan pengetahuan dan kebolehan pekerja yang tidak memadai sehingga menjadi satu masalah kepada mereka. Ini jelas menunjukkan ketidakserasian manusia dan persekitaran telah timbul sehingga menyebabkan keadaan yang tertekan dalam kalangan anggota penguat kuasa dan mereka sukar untuk mengawal keadaan itu (Adegoke, 2014).

Hasil kajian tersebut disokong dengan pembuktian yang diperolehi oleh Goswami dan Burman (2015) di mana anggota penguat kuasa yang mengalami gangguan kesejahteraan psikologi ekoran daripada kesan sumber stres kerja yang tinggi akan menyebabkan mereka terjebak dalam gejala penggunaan alkohol, berada dalam keadaan tertekan dan kemurungan, serta terlibat dalam penceraihan dan kelakuan membunuh diri.

HIPOTESIS KAJIAN

Hipotesis dalam kajian ini dibentuk berdasarkan kepada dapatan daripada kajian lepas berhubung dengan kesejahteraan psikologi dan kesan sumber stres kerja. Kajian lepas yang telah dijalankan berkaitan dengan kesan sumber stres kerja ke atas kesejahteraan psikologi menyumbang dalam pembentukan hipotesis yang akan diuji dalam kajian ini.

- H₁ Terdapat kesan sumber stres kerja ke atas kesejahteraan psikologi.
- H₂ Terdapat kesan sumber stres kerja ke atas autonomi.
- H₃ Terdapat kesan sumber stres kerja ke atas penguasaan pada persekitaran.
- H₄ Terdapat kesan sumber stres kerja ke atas pertumbuhan personal.
- H₅ Terdapat kesan sumber stres kerja ke atas hubungan positif dengan orang lain.
- H₆ Terdapat kesan sumber stres kerja ke atas matlamat hidup.
- H₇ Terdapat kesan sumber stres kerja ke atas penerimaan sendiri.

METODOLOGI KAJIAN

Rekabentuk Kajian

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengumpul maklumat dalam masa yang singkat kerana anggota penguat kuasa selalu bertugas dalam masa yang panjang dan jadual tugas mereka yang selalu berubah-ubah mengikut situasi atau keadaan semasa. Borang soal selidik dalam bentuk *google form* dijadikan sebagai instrumen bagi mengetahui kesan sumber stres kerja ke atas kesejahteraan psikologi anggota penguat kuasa KPDNHEP.

Kaedah Pensampelan

Dalam memilih responden kajian ini, kaedah pensampelan berstrata rawak mudah telah dilakukan. Penyelidik membahagikan negeri-negeri dan Wilayah Persekutuan di seluruh Malaysia mengikut zon iaitu Zon Utara, Zon Barat, Zon Timur, Zon Selatan dan Zon Malaysia Timur. Negeri yang telah dipilih secara rawak untuk mewakili zon masing-masing adalah negeri Pulau Pinang (Zon Utara), Selangor (Zon Barat), Johor (Zon Selatan), Terengganu (Zon Timur) dan Sabah (Zon Malaysia Timur). Selepas itu, bilangan responden diambil secara rawak mengikut pecahan. Seramai 54 responden dipilih secara rawak di Pulau Pinang, 88 sampel daripada Selangor, 85 sampel daripada Johor, 55 sampel daripada Terengganu dan 81 orang

responden daripada Sabah. Responden daripada setiap cawangan dalam setiap zon kemudian diambil secara rawak untuk mendapatkan bilangan sampel yang disasarkan. Dalam kajian ini, hanya 331 orang anggota penguat kuasa yang mengambil bahagian dengan mengisi borang soal selidik yang telah diedarkan.

Alat-alat Kajian

Alat-alat kajian yang digunakan dalam kajian ini adalah Ryff's *Psychology Well-Being Scale* (PWBS) versi Melayu (versi Ringkas) mengetahui tahap kesejahteraan psikologi responden dan *Job Stress Survey* (JSS) versi Melayu pula digunakan bagi mengukur sumber stres kerja, jumlah stres kerja dan kekerapan stres kerja yang dihadapi oleh anggota penguat kuasa dalam kajian ini. PWBS dibangunkan oleh Ryff (1989) dan dimurnikan menjadi versi 18 item oleh Garcia, Archer, Moradi dan Andersson-Arntén (2012, dalam Ferlis dll., 2016). Alat kajian ini mengandungi 18 item yang diukur dengan menggunakan tujuh pilihan dalam Skala Likert iaitu 1(sangat tidak setuju), 2(tidak setuju), 3(sedikit tidak setuju), 4(tidak tahu), 5(sedikit setuju), 6(setuju) dan 7(sangat setuju).

JSS pula dibangunkan oleh Spielberger dan Vagg (1992) untuk mengetahui sumber stres kerja bagi pekerja yang bekerja dalam pelbagai jenis pekerjaan; jumlah stres kerja dan kekerapan setiap stres kerja yang dialami oleh pekerja dalam masa enam bulan yang lalu. Pengkaji menggunakan JSS versi Melayu yang telah diterjemahkan secara terjemahan kembali oleh Fredolinneysham dan Muhammad Idris (2018). Menurut Jackson dan Schuler (1985 dalam Spielberger dan Vagg, 1992), alat kajian ini memberi tumpuan kepada kejadian yang selalu menyebabkan ketegangan psikologi. Terdapat tiga skala utama dalam alat kajian ini iaitu *Job Stress Index* (JS-X), *Job Stress Severity* (JS-S) dan *Job Pressure Frequency* (JP-F) yang meliputi keseluruhan 30 item dalam instrumen ini. Sub-skala *Job Pressure* (JP) dan *Lack of Organizational Support* (LS) yang ada dalam alat kajian ini masing-masing mengandungi sepuluh item yang mengukur *Job Pressure Index* (JP-X), *Job Pressure Severity* (JP-S), *Job Pressure Frequency* (JP-F), *Lack of Organizational Support Index* (LS-X), *Lack of Organizational Support Severity* (LS-S) dan *Lack of Organizational Support Frequency* (LS-F). Instrumen ini terbahagi kepada dua bahagian iaitu Bahagian A dan Bahagian B. Setiap 30 item dalam Bahagian A menggambarkan satu sumber stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Item-item dalam bahagian ini diuji dengan menggunakan kaedah sembilan pilihan iaitu daripada 1 hingga 3 (rendah) sehingga 7 hingga 9 (tinggi). Item-item dalam Bahagian B adalah sama seperti item di dalam Bahagian A tetapi bahagian ini menilai bilangan hari peristiwa yang berkaitan dengan stres yang berlaku dalam tempoh enam bulan lalu yang dialami oleh pekerja.

Analisis Data

Kaedah analisis yang digunakan adalah Kuasa Dua Terkecil Separa (PLS-*Partial Least Squares*) dalam SEM (PLS-SEM). Penilaian pada model pengukuran akan dijalankan bagi memastikan analisis model struktur dapat dilakukan setelah kesahan dan ketekalan dalaman item-item dalam model pengukuran diperolehi. Data yang diperolehi dalam kajian ini dianalisis dengan menggunakan perisian SmartPLS versi 3.2.8 (versi Profesional). Dalam menilai model pengukuran reflektif, kebolehpercayaan komposit (CR-*Composite Reliability*) seharusnya melebihi 0.708 untuk mencapai ketekalan dalaman item-item (Hair, Hult, Ringle & Sarstedt, 2017).

Bagi menentukan kesahan konvergen dalam model pengukuran reflektif, nilai pemuatan faktor perlu melebihi 0.60 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) seharusnya melebihi 0.5 (Norhayati & Aniza, 2014). Analisis kelewahan dilakukan untuk membuktikan kesahan konvergen dalam model pengukuran formatif. Nilai korelasi di antara konstruk-construct tersebut seharusnya melebihi nilai sekurang-kurangnya 0.70 (Hair et al., 2017).

Untuk mencapai kesahan diskriminan dalam model pengukuran reflektif, analisis kriteria *Fornell-Larcker* digunakan. Punca kuasa dua pada nilai AVE pada setiap konstruk mesti lebih tinggi daripada nilai korelasi tertinggi konstruk itu dengan konstruk yang lain (Hair et al., 2017). Analisis *Cross-Loadings* juga dijalankan untuk mengenalpasti setiap item bermuat baik dalam dimensinya sendiri dan bukannya pada dimensi yang lain. Analisis kesahan diskriminan dimensi melalui kaedah korelasi nisbah *Heterotrait-Monotrait* (HTMT) dijalankan dan nilai HTMT yang kurang daripada 0.90 (Henseler, Ringle & Sarstedt 2015 dalam Ramayah, Cheah, Chuah, Ting & Mumtaz Ali, 2018) menunjukkan dimensi reflektif adalah di antara satu sama lain.

Untuk menilai kesahan diskriminan model pengukuran formatif, nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) setiap petunjuk mesti kurang daripada 5 bagi mengelakkan daripada berlakunya *collinearity* (Hair et al., 2017). Petunjuk yang mempunyai nilai VIF yang melebihi 5 samada disingkirkan atau digabungkan untuk membentuk satu petunjuk komposit baharu. Langkah ini boleh diambil apabila petunjuk lain atau petunjuk komposit itu sendiri masih boleh menerangkan kandungan konstruk tersebut (Hair et al., 2017). Untuk menentukan petunjuk formatif lain dikekalkan atau disingkirkan, analisis beratan luar yang signifikan perlu diperolehi. Analisis petunjuk formatif yang tidak signifikan boleh dilakukan dengan menilai kesignifikan bebanan luar setiap petunjuk yang lain (Hair et al., 2017).

Penilaian modal struktur dimulakan dengan memeriksa *collinearity* setiap set peramal dalam modal struktur (Hair et al., 2017). Nilai boleh terima konstruk untuk VIF adalah lebih daripada 0.20 tetapi rendah daripada nilai 5. Jika masalah *collinearity* berlaku, Hair et al. (2017) mencadangkan supaya konstruk dihapuskan, menggabungkan peramal dan menjadinya sebagai satu konstruk komposit atau mencipta satu konstruk *higher-order* bagi mengatasi masalah ini. Langkah seterusnya adalah menganalisis pekali lintasan (*path coefficients*) dengan menggunakan teknik *bootstrapping* 5000 sampel ($p < 0.05$). Seterusnya ketepatan ramalan model ditentukan dengan mengetahui pekali penentuan (*coefficient of determination*) atau nilai R^2 bagi mengenalpasti varians pembolehubah *endogenous* yang diterangkan oleh pembolehubah *exogenous* yang menghubungkan pembolehubah *endogenous* itu (Ramayah, et al., 2018). Cohen (1998 dalam Ramayah et al., 2018) menjelaskan nilai R^2 yang boleh diterima untuk melihat tahap ketepatan ramalan adalah 0.26 (tinggi), 0.13 (sederhana) dan 0.02 (rendah). Manakala saiz kesan f^2 0.02, 0.15 dan 0.35 menunjukkan kesan kecil, sederhana dan besar yang ada pada konstruk *exogenous* kepada konstruk *endogenous* Cohen (1998 dalam Hair et al., 2017). Penilaian kuasa ramalan model dilakukan dengan menguji nilai Q^2 bagi mengukur kualiti model lintasan PLS. Nilai Q^2 diperolehi melalui prosedur *blindfolding* yang melebihi nilai 0 pada pembolehubah terpendam *endogenous* reflektif menunjukkan kerelevanan ramalan model laluan pada konstruk *endogenous* (Hair et al., 2017).

Item-item pada setiap dimensi dalam konstruk Kesejahteraan Psikologi diuji secara reflektif kerana setiap dimensi memberi kesan kepada setiap item dalam dimensi masing-masing (Hair et al., 2017). Manakala dimensi-dimensi dalam konstruk Kesejahteraan Psikologi dinilai mengikut spesifikasi formatif kerana enam dimensi tersebut yang membentuk konstruk Kesejahteraan Psikologi. Dimensi dalam JSS juga diuji secara formatif kerana setiap sumber stres kerja membentuk skala dan sub-skala dalam alat kajian tersebut.

DAPATAN KAJIAN

Profil Demografi Responden

Majoriti responden adalah berumur sekitar 31 hingga 40 tahun. Seperti sedia maklum, anggota penguat kuasa lelaki mendominasi kerjaya ini dengan majoriti seramai 253 orang berbanding dengan 78 orang anggota penguat kuasa wanita. Seramai 94 orang anggota penguat kuasa telah memperolehi Sijil Pelajaran Malaysia (SPM), 91 orang mendapat kelulusan Diploma, 73 orang memiliki Ijazah Sarjana Muda, 69 orang memperolehi Sijil/STPM dan yang selainnya 4 orang mempunyai Ijazah Sarjana. Responden yang telah berkahwin adalah seramai 263 orang, bujang seramai 66 orang, seorang janda dan seorang duda. Jawatan yang paling ramai dipegang dalam populasi ini adalah Penolong Pegawai Penguat kuasa dengan gred jawatan KP29 dan KP32. Majoriti anggota penguat kuasa hanya berkhidmat selama 1 hingga 5 tahun dalam Kementerian ini dengan jumlah seramai 124 orang, diikuti dengan 11 hingga 15 tahun seramai 92 orang, 82 orang telah bertugas selama 6 hingga 10 tahun dan yang selebihnya telah bertugas selama 16 tahun dan ke atas.

Penilaian Dimensi Kesejahteraan Psikologi Secara Reflektif

Seperti ditunjukkan pada Jadual 1, hasil analisis mendapati dimensi PP mempunyai kebolehpercayaan komposit yang melebihi 0.70 dan nilai AVE melebihi 0.565. Maka, semua item dalam dimensi ini dikekalkan. Setelah proses penyingkiran item yang tidak mempunyai nilai pemuatan faktor yang melebihi 0.60 dibuat, didapati nilai CR dan AVE pada setiap dimensi adalah masing-masing melebihi 0.50 dan 0.70.

Jadual 1: Kebolehpercayaan Item, Kebolehpercayaan Ketekalan Dalaman, Dan Kesahan Konvergen Dalam Konstruksi Kesejahteraan Psikologi

Dimensi	Item	Nilai Pemuatan Faktor	Alpha Cronbach	CR	AVE
Auto	SII_15	0.791	0.326	0.748	0.597
	SII_17	0.755			
PPP	SII_8	0.888	0.359	0.751	0.604
	SII_9	0.643			
PP	SII_11	0.828	0.602	0.792	0.565
	SII_12	0.840			
	SII_14	0.561			
HP	SII_13	0.742	0.475	0.791	0.655
	SII_16	0.868			
MH	SII_10	1.000	1.000	1.000	1.000
PK	SII_1	0.823	0.460	0.787	0.648
	SII_2	0.788			

Nota: Auto=Autonomi, PPP= Penguasaan Pada Persekitaran, PP= Pertumbuhan Personal, HP= Hubungan Positif Dengan Orang Lain, MH= Matlamat Hidup, PK= Penerimaan Kendiri

Jadual 2 menunjukkan hasil analisis kesahan diskriminan dengan menggunakan pendekatan *Fornell-Larcker Criterion*. Semua dimensi menunjukkan kesahan diskriminan yang memuaskan kerana kuasa dua AVE iaitu nilai yang ditebalkan adalah lebih besar daripada korelasi semua dimensi reflektif (Hair et al., 2017).

Jadual 2: Penilaian Kesahan Diskriminan Melalui *Fornell-Lacker Criterion*

Dimensi	Auto	PPP	PP	HP	MH	PK
Auto	0.773					
PPP	0.318	0.777				
PP	0.056	0.328	0.752			
HP	0.243	0.249	0.185	0.809		
MH	0.313	0.170	0.294	0.281	1	
PK	0.037	0.397	0.347	0.377	0.024	0.805

Nota: Auto=Autonomi, PPP= Penguasaan Pada Persekitaran, PP= Pertumbuhan Personal, HP= Hubungan Positif Dengan Orang Lain, MH= Matlamat Hidup, PK= Penerimaan Kendiri

Hasil analisis *Cross-Loadings* yang ditunjukkan dalam Jadual 3 pula menunjukkan setiap item bermuat baik dalam dimensinya sendiri dan bukannya pada dimensi yang lain. Ini bermakna kesahan diskriminan telah tercapai kerana dimensi-dimensi mempunyai perbezaan yang jelas di antara satu sama lain.

Jadual 3: Penilaian Kesahan Diskriminan Melalui Analisis *Cross-Loadings*

	Auto	PPP	PP	HP	MH	PK
SII_15	0.789	0.209	-0.069	0.288	0.271	-0.018
SII_17	0.756	0.286	0.162	0.080	0.212	0.079
SII_8	0.413	0.866	0.231	0.068	0.195	0.236
SII_9	0.013	0.677	0.301	0.385	0.045	0.428
SII_11	-0.039	0.336	0.800	0.125	0.130	0.286
SII_12	-0.137	0.154	0.840	0.000	0.164	0.315
SII_14	0.353	0.283	0.591	0.334	0.382	0.165
SII_13	0.200	0.270	0.245	0.781	0.152	0.294
SII_16	0.194	0.141	0.065	0.836	0.295	0.316
SII_10	0.313	0.170	0.294	0.281	1.000	0.024
SII_1	0.214	0.350	0.332	0.397	0.161	0.835
SII_2	-0.181	0.286	0.220	0.197	-0.144	0.775

Nota: Auto=Autonomi, PPP= Penguasaan Pada Persekitaran, PP= Pertumbuhan Personal, HP= Hubungan Positif Dengan Orang Lain, MH= Matlamat Hidup, PK= Penerimaan Kendiri

Jadual 4 menunjukkan hasil analisis kesahan diskriminan dimensi melalui kaedah korelasi nisbah *Heterotrait-Monotrait* (HTMT) *bootstrapping* 5000 sampel. Semua dimensi reflektif mempunyai nilai HTMT kurang daripada 0.90 (Henseler et al. 2015 dalam Ramayah et al., 2018) kecuali PPP->PK yang mempunyai kelemahan dalam kesahan diskriminan. Dimensi reflektif yang lain adalah berbeza di antara sama lain kerana nilai CI.90 adalah berbeza dengan 1.

Jadual 4: Penilaian Kesahan Diskriminan Melalui Korelasi Nisbah *Heterotrait-Monotrait* (HTMT)

Dimensi	Auto	PPP	PP	HP	MH	PK
Auto						
PPP	0.820					
	CI.90					
	[0.491, 1.07]					
PP	0.631	0.770				
	CI.90	CI.90				
	[0.464, 0.804]	[0.584, 0.93]				
HP	0.671	0.721	0.456			

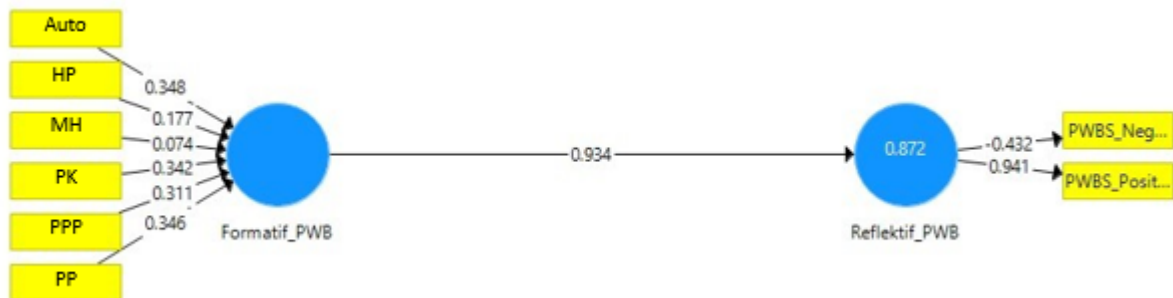
	CI.90	CI.90	CI.90		
	[0.45,0.866]	[0.418, 0.901]	[0.312, 0.586]		
MH	0.547	0.256	0.389	0.400	
	CI.90	CI.90	CI.90	CI.90	
	[0.392, 0.69]	[0.11, 0.375]	[0.285, 0.489]	[0.277, 0.523]	
PK	0.634	1.043	0.712	0.790	0.280
	CI.90	CI.90	CI.90	CI.90	CI.90
	[0.455, 0.849]	[0.81, 1.371]	[0.589, 0.892]	[0.607, 0.955]	[0.194, 0.371]

Nota: Auto=Autonomi, PPP=Penguasaan Pada Persekitaran, PP=Pertumbuhan Personal, HP= Hubungan Positif Dengan Orang Lain, MH= Matlamat Hidup, PK= Penerimaan Kendiri

Penilaian Konstruk Kesejahteraan Psikologi dan Konstruk Sumber Stres Kerja Secara Formatif

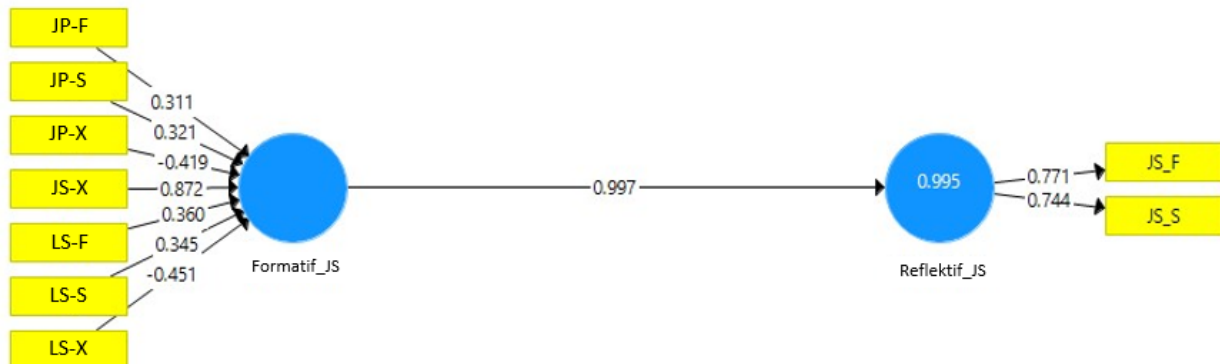
Rajah 1 menunjukkan pekali laluan konstruk PWB adalah 0.934 iaitu melebihi nilai ambang 0.70 yang ditetapkan. Ini bermaksud nilai pekali itu membuktikan kesahan konvergen konstruk formatif Kesejahteraan Psikologi.

Rajah 1.: Kesahan Konvergen Konstruk Kesejahteraan Psikologi



Nilai pekali laluan bagi konstruk Sumber Stres Kerja juga tinggi iaitu 0.997 apabila konstruk formatif JS diukur dengan konstruk alternatif JS yang diwakili oleh petunjuk JS-F dan petunjuk JS-S seperti yang ditunjukkan pada Rajah 2.

Rajah 2.: Kesahan Konvergen Konstruk Sumber Stres Kerja



Jadual 5 menunjukkan *collinearity* tidak berlaku pada semua dimensi dalam konstruk Kesejahteraan Psikologi kerana nilai VIF bagi semua dimensi dalam konstruk itu adalah kurang

daripada 5. Petunjuk-petunjuk dalam konstruk Sumber Stres Kerja mengalami masalah *collinearity* yang serius kerana nilai VIF bagi semua petunjuk adalah lebih daripada 10. Setelah penyingkiran petunjuk satu per satu dibuat, didapati petunjuk JP-X dan petunjuk LS-X masing-masing menunjukkan nilai VIF melebihi 5. Maka, kedua-dua petunjuk ini digabungkan untuk dijadikan sebagai satu petunjuk komposit yang meliputi petunjuk JP-X yang menilai stres kerja (gabungan keseriusan dan kekerapan) yang disebabkan oleh tekanan daripada tugas yang dijalankan oleh pekerja dan petunjuk LS-X yang menerangkan stres kerja (gabungan keseriusan dan kekerapan) yang disebabkan oleh kekurangan sokongan daripada organisasi (Spielberger & Vagg, 1999).

Jadual 5: Nilai VIF Bagi Petunjuk-petunjuk Dalam Konstruk Kesejahteraan Psikologi dan Konstruk Sumber Stres Kerja

Konstruk	Petunjuk	Nilai VIF
PWB	Auto	1.203
	PPP	1.431
	PP	1.319
	HP	1.306
	MH	1.283
	PK	1.442
JS	JP-X	5.690
	LS-X	5.690

Nota: PWB= Kesejahteraan Psikologi, HP= Hubungan Positif Dengan Orang Lain, MH= Matlamat Hidup, PK= Penerimaan Kendiri, PP= Pertumbuhan Personal, PPP= Penguasaan Pada Persekitaran, Auto=Autonomi, JS= Sumber Stres Kerja, JP-X= *Job Pressure Index*, LS-X= *Lack of Organizational Support Index*

Jadual 6 menunjukkan keputusan ujian kesignifikanan berat luar dan bebanan luar pada konstruk formatif Kesejahteraan Psikologi dan konstruk Sumber Stres Kerja. Setelah ujian *bootstrapping* 5000 sampel dijalankan, didapati berat luar dimensi PK (0.462) sahaja yang signifikan pada aras 5% dengan nilai *t bootstrap* melebihi 1.96 dikekalkan dalam konstruk Kesejahteraan Psikologi. Nilai *t bootstrap* bebanan luar pada semua dimensi Kesejahteraan Psikologi yang lain adalah melebihi 0.50 dan signifikan pada aras 5%. Dimensi-dimensi tersebut adalah dimensi Auto (0.612), dimensi HP (0.510), dimensi MH (0.502), dimensi PP (0.655) dan dimensi PPP (0.575). Nilai CI bebanan luar bagi semua dimensi Kesejahteraan Psikologi adalah berbeza dengan kosong. Maka, semua dimensi Kesejahteraan Psikologi termasuk petunjuk komposit JS(JP-X+LS-X) dikekalkan dalam konstruk masing-masing untuk penilaian model pengukuran struktur (Hair et al., 2017).

Jadual 6: Keputusan Ujian Kesignifikanan Berat Luar dan Bebanan Luar Konstruk Formatif Kesejahteraan Psikologi dan Sumber Stres Kerja

Petunjuk dan Konstruk Formatif	Beratan Luar	Beratan Luar <i>Bootstrap</i>		Bebanan Luar	Bebanan Luar <i>Bootstrap</i>		Nilai CI Bebanan Luar Pada Kebarangkalian 95%
		Nilai t	Nilai p		Nilai t	Nilai p	
Auto->PWB	0.465	1.904	0.057	0.612	3.098	0.002	[0.239, 0.880]
PPP->PWB	0.072	0.260	0.795	0.575	2.906	0.004	[0.188, 0.873]
PP->PWB	0.342	1.345	0.179	0.655	3.665	0.000	[0.395, 0.913]
HP->PWB	0.082	0.359	0.719	0.510	2.781	0.005	[0.183, 0.841]
MH->PWB	0.224	1.011	0.312	0.502	2.867	0.004	[0.180, 0.821]
PK->PWB	0.462	2.199	0.028	0.640	3.858	0.000	[0.366, 0.903]

JS(JP-X+LS-X)<-JS 1.000 0.000 0.000 1.000 0.000 0.000 [1.000, 1.000]

Signifikan pada aras $t > 1.96$ apabila $p < .05$

Nota: Auto=Autonomi, PPP= Penguasaan Pada Persekitaran, PP= Pertumbuhan Personal, HP= Hubungan Positif Dengan Orang Lain, MH= Matlamat Hidup, PK= Penerimaan Kendiri, PWB= Kesejahteraan Psikologi, JS(JP-X+LS-X)= Petunjuk Komposit JS, JS= Sumber Stres Kerja

Analisis Hipotesis Mengenai Kesan Sumber Stres Kerja Ke Atas Kesejahteraan Psikologi Anggota Penguat kuasa

Penilaian model struktur dilakukan melalui analisis hipotesis yang telah dibentuk dalam kajian ini. Jadual 7 menunjukkan JS mempunyai hubungan negatif dan signifikan dengan

Jadual 7: Keputusan Ujian Hipotesis Sumber Stres Kerja Ke Atas Kesejahteraan Psikologi dan Dimensi-dimensi Kesejahteraan Psikologi

Hipotesis	Hubungan	β	t	p	Nilai CI pada kebarangkalian 95%	R ²	f ²	Q ²	Keputusan
H ₁	JS->PWB	-0.194	4.016	0.000	[-0.333,-0.150]	0.038	0.039	0.007	Diterima
H ₂	JS->Auto	-0.097	1.401	0.161	[-0.233,0.067]			0.002	Ditolak
H ₃	JS->PPP	-0.142	2.341	0.019	[-0.264,-0.039]	0.020	0.020	0.008	Diterima
H ₄	JS->PP	-0.103	1.796	0.072	[-0.222,0.039]			0.005	Ditolak
H ₅	JS->HP	-0.101	1.574	0.116	[-0.225,0.057]			0.003	Ditolak
H ₆	JS->MH	-0.107	1.877	0.061	[-0.216,0.008]			0.007	Ditolak
H ₇	JS->PK	-0.148	2.739	0.006	[-0.267,-0.057]	0.022	0.022	0.011	Diterima

Signifikan pada aras $t > 1.96$ apabila $p < .05$

Nota: JS= Sumber Stres Kerja, PWB=Kesejahteraan Psikologi, Auto=Autonomi, PPP= Penguasaan Pada Persekitaran, PP= Pertumbuhan Personal, HP= Hubungan Positif Dengan Orang Lain, MH= Matlamat Hidup, PK= Penerimaan Kendiri

PWB ($\beta = -0.194$) pada aras 0.05 dengan nilai t melebihi 1.96. Nilai CI bagi hubungan ini adalah berbeza dengan kosong iaitu nilai kosong tidak termasuk dalam kebarangkalian 95%. Nilai R² pada konstruk PWB adalah 0.038 dan melepasi nilai 0.02 yang dicadangkan oleh Cohen (1998 dalam Ramayah et al., 2018) sebagai pada tahap ketepatan ramalan rendah. Pembolehubah *exogenous* iaitu JS menerangkan 3.8% varians dalam pembolehubah *endogenous* iaitu PWB. JS mempunyai kesan saiz yang kecil iaitu 0.039 pada PWB. Nilai Q² adalah 0.007 dan melebihi nilai 0 yang menjelaskan konstruk *exogenous* mempunyai relevansi ramalan pada konstruk *endogenous* (Ramayah et al., 2018).

Jadual 7 juga menunjukkan JS mempunyai hubungan negatif dan signifikan dengan dimensi PPP ($\beta = -0.142$) dan dimensi PK ($\beta = -0.148$) pada aras 0.05 dengan nilai t melebihi 1.96. Nilai CI bagi kedua-dua hubungan adalah berbeza dengan kosong. Nilai R² bagi dimensi PPP adalah sama seperti nilai R² yang dicadangkan oleh Cohen (1998 dalam Ramayah et al., 2018) yang membawa maksud pembolehubah *exogenous* menjelaskan 2.0% varians dimensi PPP. JS mempunyai kesan saiz yang kecil pada dimensi PPP kerana kesan saiz 0.020 adalah sama dengan nilai yang disyorkan oleh Cohen (1998 dalam Ramayah et al., 2018). Nilai R² pada dimensi PK adalah 0.022 dan melepasi nilai 0.02 yang dicadangkan oleh Cohen (1998 dalam Ramayah et al., 2018) sebagai pada tahap ketepatan ramalan yang rendah. Ini bermakna pembolehubah *exogenous* menerangkan 2.2% varians dalam dimensi PK. JS mempunyai kesan saiz yang kecil iaitu 0.022 pada dimensi PK. Walau bagaimanapun, pembolehubah *exogenous*

JS tidak mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan dimensi-dimensi dalam konstruk Kesejahteraan Psikologi yang lain.

PERBINCANGAN

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.

Apabila kesan sumber stres kerja ke atas kesejahteraan psikologi anggota penguat kuasa KPDNHEP dikaji dengan lebih mendalam, sumber stres kerja yang berkaitan dengan tekanan kerja dan kekurangan sokongan daripada pihak atasan Kementerian akan memberi kesan negatif dan signifikan ke atas penguasaan pada persekitaran dan penerimaan sendiri mereka. Dalam aspek penguasaan pada persekitaran, penemuan kajian ini hanya menyokong sebahagian daripada dapatan kajian yang telah diperolehi oleh Sunday dan Okhakhume (2017) yang juga menggunakan instrumen yang sama dalam mengkaji kesan sumber stres kerja ke atas kesejahteraan psikologi anggota penguat kuasa di Makurdi. Dapatan kajian mereka menunjukkan penurunan sebanyak 32 peratus penguasaan terhadap persekitaran dalam kalangan anggota penguat kuasa ekoran daripada kesan sumber stres kerja di tempat kerja. Walaupun kajian ini membuktikan kesan sumber stres kerja ke atas penguasaan pada persekitaran anggota penguat kuasa KPDNHEP adalah kecil, namun kesan tersebut boleh menjejaskan keupayaan mereka untuk mencipta atau memilih persekitaran yang sesuai dengan keadaan psikiknya. Kesan tersebut juga akan mengakibatkan mereka tidak berupaya untuk mengurus persekitarannya; mengawal pelbagai aktiviti luar; menggunakan peluang persekitaran secara berkesan dan dapat memilih atau membuat konteks yang sesuai dengan keperluan dan nilai-nilai peribadi (Ryff, 2014).

Dari aspek penerimaan sendiri, Sunday dan Okhakhume (2017) melaporkan anggota penguat kuasa Makurdi mengalami kemerosotan sebanyak 13 peratus ekoran daripada sumber stres kerja yang dialami oleh responden kajian itu. Kemerosotan itu juga dirasakan oleh anggota penguat kuasa KPDNHEP apabila sumber stres kerja memberi kesan negatif yang signifikan ke atas penerimaan sendiri mereka. Anggota penguat kuasa KPDNHEP akan cenderung untuk merasai ketidakpuasan pada diri mereka, kecewa dengan apa yang telah berlaku dalam kehidupan masa lampau, berdepan dengan masalah kualiti peribadi dan mempunyai keinginan untuk hidup dengan apa yang ada sekarang (Ryff, 2014).

Walaupun kajian Adegoke (2014) tidak menjurus kepada kesan sumber stres kerja ke atas dimensi-dimensi dalam kesejahteraan psikologi anggota penguat kuasa di negara yang dikaji, tetapi beliau mendapati sumber stres kerja yang dialami oleh responden tidak dapat diatasi dengan kebolehan yang ada pada mereka. Nur Izzaty et al. (2015) juga menerangkan senario yang sama di mana anggota penguat kuasa dalam kajian mereka mengalami kesukaran untuk mengatasi masalah kesihatan fizikal mahupun psikologi apabila mereka mengalami

sumber stres kerja yang berkaitan dengan tuntutan kerja yang pelbagai dan arahan yang tidak sesuai daripada pihak atasan. Keadaan ini telah menyebabkan anggota penguat kuasa terdedah kepada pelbagai serangan penyakit seperti apa yang telah berlaku pada seorang pegawai penguat kuasa KPDNHEP yang meninggal dunia akibat serangan jantung (Sinar Harian, 2019).

Dapatan kajian ini perlu dipandang serius oleh semua pihak dalam organisasi ini agar tahap kesejahteraan psikologi yang terjejas ekoran daripada sumber stres kerja di tempat kerja tidak menyumbang kepada budaya tempat kerja yang negatif. Budaya kerja yang negatif seperti ponteng kerja, kerap mengambil cuti sakit, tidak bertanggungjawab dan berdedikasi semasa melaksanakan tugas dan sebagainya akan mengakibatkan produktiviti dan prestasi organisasi menurun. Justeru itu, kajian ini telah memberi sumber maklumat yang penting kepada *stakeholders* untuk menambahbaik polisi yang sedia ada dan mewujudkan polisi lebih baik demi kesejahteraan agensi penguatkuasaan yang dikaji. Latihan yang lebih sesuai perlu dirancang dan dilaksanakan. Ilmu yang diperolehi melalui latihan tersebut boleh menyumbang kepada kesejahteraan yang lebih tinggi dalam kalangan anggota penguat kuasa apabila pengetahuan, kemahiran dan kebolehan dapat digunapakai dengan berkesan oleh setiap anggota penguat kuasa di sepanjang perkhidmatan mereka dalam perkhidmatan awam. Dapatan kajian ini juga menjadi rujukan yang baik kepada Jabatan Perkhidmatan Awam dalam merangka program pembangunan modal insan sebagai satu pendekatan untuk mengurangkan tahap sumber stres di tempat kerja sehingga menyumbang kepada peningkatan tahap kesejahteraan psikologi dalam kalangan anggota penguat kuasa. Langkah ini juga dapat memberi kesedaran kepada semua pihak tentang pentingnya menjaga dan meningkatkan kesejahteraan psikologi dalam kalangan pekerja, khususnya anggota penguat kuasa di negara ini.

LIMITASI DAN CADANGAN

Penyelidikan ini hanya dijalankan ke atas satu populasi anggota penguat kuasa sahaja iaitu KPDNHEP dan menyebabkan dapatan kajian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada anggota penguat kuasa lain seperti anggota polis. Oleh itu, penyelidikan mengenai kesejahteraan psikologi dan kesan sumber stres kerja anggota penguat kuasa perlu dilanjutkan dan diperluaskan sebagai replikasi kajian kepada anggota penguat kuasa dalam agensi penguatkuasaan yang lain di negara ini seperti mana yang disenaraikan dalam Akta SIAP (2009). Kajian lanjutan ini dicadangkan untuk dijalankan oleh pengkaji lain di negara ini pada masa hadapan agar generalisasi yang lebih luas mengenai kesejahteraan psikologi, kesan sumber stres kerja dan kecerdasan emosi dalam kalangan anggota penguat kuasa di negara ini dapat dilaksanakan.

Sumber-sumber stres kerja yang dialami oleh anggota penguat kuasa KPDNHEP telah berjaya dikenalpasti tetapi faktor yang menyumbang kepada tahap kesejahteraan psikologi anggota penguat kuasa KPDNHEP telah menjadi tanda tanya dalam kajian ini. Oleh itu, disyorkan agar kajian ini dilanjutkan dengan menggunakan pendekatan temubual bagi mengetahui dengan lebih lanjut lagi tentang faktor yang menyumbang kepada tahap kesejahteraan psikologi pada anggota penguat kuasa KPDNHEP. Walau bagaimanapun, pengkaji menyarankan supaya penyelidikan kualitatif tersebut dijalankan oleh pengkaji yang bukan berasal daripada populasi kajian itu bagi mengelakkan isu *bias* di mana identiti atau pangkat pengkaji mungkin boleh mempengaruhi maklumat yang diperolehi daripada responden kajian.

KESIMPULAN

Secara kesimpulannya, penemuan dalam kajian ini telah membuktikan bahawa kesejahteraan psikologi, penguasaan pada persekitaran dan penerimaan sendiri anggota penguat kuasa akan terjejas akibat daripada sumber stres kerja yang dialami oleh mereka dalam menjalankan tugas penguatkuasaan setiap hari. Dengan kata lain, sumber stres kerja boleh memberi impak negatif yang signifikan pada fungsi positif anggota penguat kuasa secara keseluruhan. Bukan itu sahaja, sumber stres kerja yang didepani oleh mereka setiap hari boleh menjejaskan keupayaan mereka dalam mengurus kehidupan dan dunia sekeliling mereka secara berkesan serta membuat penilaian positif berkaitan dengan diri mereka sendiri dan kehidupan masa lampau mereka. Oleh itu, pihak atasan Kementerian perlu mengambil langkah yang sesuai dan berkesan untuk mengurangkan kesan sumber stres dan seterusnya meningkatkan tahap kesejahteraan psikologi dalam kalangan anggota penguat kuasa. Dapatan kajian ini mewujudkan implikasi yang amat penting dan bermanfaat kepada Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) Malaysia dalam usaha untuk melahirkan penjawat awam yang berkebolehan dan sentiasa bersedia untuk berdepan dengan pelbagai cabaran dalam dunia perkhidmatan awam. Pada masa yang sama, pihak JPA boleh mewujudkan polisi yang lebih baik untuk memelihara kesejahteraan anggota penguat kuasa bukan sahaja agensi penguatkuasaan yang dikaji tetapi agensi-agensi penguatkuasaan yang lain di negara ini.

RUJUKAN

- Adegoke, T. G. (2014). Effects of Occupational Stress on Psychological Well-Being of Police Employees in Ibadan Metropolis, Nigeria. *International Multidisciplinary Journal, Ethiopia*, 8(1), 302-320.
- Akta. (2009). *Akta Suruhanjaya Integriti Agensi Penguatkuasaan 2009 (Akta 700)*. Percetakan Nasional Malaysia Berhad.
- Diestel., S., & Schmidt, K.H. (2009). Mediator and moderator effects of demands on self-control in the relationship between workload and indicators of job strain. *Work and Stress*, 23(1), 6-79.
- Easton, S., Laar, D.V., & Vardy, R.M. (2013). Quality of working life and the Police. *Management*, 3(3), 135-141.
- Ferlis Bahari, Tan, A. L. & Walton, W. (2016). The Effect of Occupational Stress on Teachers' Psychological Well-Being: Social Support as Moderator. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences (AJBAS)*, 10(4), 54-65.
- Fredolinneysham, J. & Muhammad Idris, B. (2018). Penilaian Psikometrik Job Stress Survey Dalam Kalangan Sampel Penjawat Awam. Simposium Kebangsaan Kanak-kanak dan Keluarga (2018, April 26-27), 106-114. *Fakulti Psikologi dan Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah*.
- Gaunya, C.R., Oruta, E.M. & Lidava, M.K. (2016). An evaluation of factors influencing perception of job satisfaction among Police Officers in Kenya. *Public Policy and Administration Research*, 6(10), 23-36.
- Goswami, T. G. & Burman, R. (2015). Impact of Work stress on Job satisfaction and Psychological wellbeing amongst Police Officers: Workplace Support as Moderator. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 3, 257-263.

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2017). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Second Edition. *SAGE Publication Inc.*
- Harnois, G. & Gabriel, P. (2000). *Mental health and work: Impact, issues and good practices*. Geneva: *World Health Organization (WHO)*. Dipetik daripada https://www.who.int/mental_health/media/en/712.pdf.
- He, N., Zhao, J.H. & Archbold, C.A. (2002). Gender and police stress: The convergent and divergent impact of work environment, work-family conflict, and stress coping mechanisms of female and male police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 25(4), 687-708.
- Irniza Rasdi. (2018). Generic and Police-Specific Occupational Risk Factors of Mental Health and Well-Being Among urban and Sub-Urban Malaysia Traffic Police Officers. *Malaysian Journal of Medicine and Health Sciences*, 14(SP2), 87-94.
- Kaur, M. & Hakimie Amrie (2020, Februari 17). Isu kesihatan mental melibatkan pekerja telan RM14.4 bilion setahun. *FMT Media Sdn. Bhd.* Dipetik daripada <https://www.freemalaysiatoday.com/category/bahasa/2020/02/17/isu-kesihatan-mental-libatkan-pekerja-di-malaysia-telan-rm14-4-bilion-setahun/>
- Kazmi, R., Amjad, S. & Khan, D. (2008). Occupational Stress and Its Effect On Job Performance. A Case Study of Medical House Officers of District Abbottabad. *Journal of Ayub Medical College Abbottabad*, 20(3), 135-139.
- Kementerian Perdagangan Dalam Negeri Dan Hal Ehwal Pengguna (2017). *Latar Belakang*. Dipetik daripada <https://www.kpdnhp.gov.my>
- Kumar, V. & Kamalanabhan, T. J. (2014). Sources of Stress among Police Officials. A Qualitative Investigation. *Indore Management Journal*, 6(1).
- Michie, S. (2002). Causes And Management Of Stress At Work. *Occupational Environmental Medicine*, 59, 67-72.
- Mohammad, N., Shabibul, H. & Rehana, K. (2016). On-The-Job Stress and Stressors Among Police Officers Of A Metropolitan City Of Pakistan. *International Journal of Recent Advances in Multidisciplinary Research*, 3(6), 1581-1585.
- Muhammad Azam Tahir, Farah Parveen & Muhammad Saleem. (2014). Perceived Stress and Psychological Well-Being among Health care professionals of Quetta, Pakistan. *Ni-Annual Research Journal*, XXX(1), 123-132.
- Narban, J. S., Narban, B. P. S. & Singh, J. (2016). A Conceptual Study on Occupational Stress (Job Stress/Work Stress) and its Impacts. *International Journal Of Advance Research And Innovative Ideas In Educaton*, 2(1), 47-56.
- Norhayati, M. N. & Aniza, A. A. (2014). Psychometric Properties of the Malay version of Impact of Event Scale – Revised (IES-R). *International Journal of Collaborative Research on Internal Medicine & Public Health*, 6(2).
- Nor Liyana, M. B. & Mansor, A. T. (2009). A Preliminary Study on Occupational Stress and Job Satisfaction among Male Navy Personnel at a Naval Base in Lumut, Malaysia. *The Journal of International Social Research*, 2(9).
- Nur Izzaty Mohamad, Azman Ismail, Mohamad Shahril Azwan Mohamad Rozi & Sholihien Ahmad. (2015). Tekanan kerja dan perkaitannya dengan kesihatan pekerja: Kajian empirical sebuah kontinjen polis di Semenanjung Malaysia. *Malaysia Journal of Society and Space*, 11(10), 63-75.

- Nur Pratiwi Noviati & Nurul Triwigati. (2016). Job stress and psychological well-being: The moderating role of religious coping. *The 5th International Congress on Interdisciplinary Behavior and Social Science (ICIBSoS) 2016*. Indonesia.
- Ramayah, T., Cheah, J. J. H., Chuah, F., Ting, H. & Mumtaz Ali Memon (2018). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS 3.0. An Updated and Practical Guide to Statistical Analysis. *Pearson Malaysia Sdn. Bhd.*
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10-28. Dipetik daripada <http://doi:10.1159/000353263>
- Sinar Harian. (2019). *Pegawai Penguatkuasa KPDNHEP Pahang meninggal dunia akibat serangan jantung*. 14 Februari. Dipetik daripada <https://www.sinarharian.com.my/article/12842/EDISI/Pahang/Pegawai-Penguatkuasa-KPDNHEP-Pahang-meninggal-dunia-akibat-serangan-jantung>.
- Spielberger, C. D. & Vagg, P. R. (1999). Job Stress Survey. *Psychological Assessment Resources, Inc.*
- Sunday, S. & Okhakhume, S. (2017). Work Stress and Demographic Factors as Predictors of Psychological Well-Being among Police Officers in Makurdi Metropolis. *SSRG International Journal of Humanities and Social Science*, 4(5).
- WORKPLACE STRESS: A collective challenge. (2016, April 28). *International Labour Organization (ILO)*. Dipetik daripada https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf
- Work-Related Stress. A Guide for Employers. (2011). *Health and Safety Authority (HSA)*. Dipetik daripada https://www.hsa.ie/eng/Publications_and_Forms/Publications/Occupational_Health/Work_Related_Stress_A_Guide_for_Employers.pdf
- UNISON. (2014). *Police Staff Stress Survey Report*. United Kingdom: UNISON.
- Zafir, M. M. & Fazilah, M. H. (2006). Stres Di Tempat Kerja Dan Kesannya Terhadap Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan. *Malaysian Journal of Community Health*, 12.

MAKLUMAT PENULIS

JONG JEE LEONG

Fakulti Psikologi dan Pendidikan
Universiti Malaysia Sabah, Kota Kinabalu, Malaysia
jjl6168@gmail.com

MUHAMMAD IDRIS BULLARE @ BAHARI

Fakulti Psikologi dan Pendidikan
Universiti Malaysia Sabah, Kota Kinabalu, Malaysia
ferlis@ums.edu.my

MOHD DAHLAN A. MALEK

Fakulti Psikologi dan Pendidikan
Universiti Malaysia Sabah, Kota Kinabalu, Malaysia
dahlanam@ums.edu.my