

# **Pengaruh Faktor dan Tekanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam Kalangan Anggota Tentera Darat Malaysia**

**<sup>1</sup>SYED MOHD AKHIRUDIN, <sup>2</sup>SALLEH AMAT & <sup>3</sup>ABU YAZID**

*Fakulti Pendidikan,*

*Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 UKM,*

*Bangi, Selangor Malaysia*

**Kata kunci: Pengaruh, tekanan kerja, kepuasan kerja, Tentera Darat Malaysia**

## **ABSTRAK**

Kajian ini bertujuan mengenalpasti faktor pengaruh dan tekanan kerja anggota Tentera Darat Malaysia, serta implikasinya terhadap kepuasan kerja. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Seramai 255 responden anggota dari Batalion ke-Tujuh Rejimen Renjer Diraja Mekanize dipilih secara rawak yang bertindak sebagai sampel kajian. Proses pengumpulan data diperolehi melalui borang soal selidik dan dianalisis menggunakan perisian IBM SPSS 23.0. Borang kaji selidik mengukur faktor-faktor tekanan kerja terdiri daripada 61 item yang diadaptasi daripada Indikator Tekanan Kerja (OSI) dan 10 item tahap kepuasan didaptasi dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ). Data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensi untuk mendapatkan kekerapan, skor min, dan peratusan. Analisis inferensi melalui ujian ANOVA sehalu dan ujian-T sampel bebas juga digunakan untuk mengukur perbezaan tekanan kerja berdasarkan umur dan jantina. Dapatan kajian mendapati faktor dominan yang berpotensi menyumbang kepada tekanan kerja dalam kalangan anggota tentera darat adalah faktor struktur dan iklim organisasi dengan skor min 3.9057, manakala faktor terendah pula ialah faktor halangan kerja/rumah dengan skor min 3.3289. Tahap tekanan kerja para anggota di batalion tersebut untuk keseluruhan enam faktor pula adalah berada di tahap yang sederhana. Bagi perbezaan tekanan kerja berdasarkan umur dan jantina pula, kedua-dua hasil dapatan menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan. Manakala bagi tahap kepuasan kerja pula anggota menunjukkan kepuasan kerja yang sederhana. Implikasi kajian ini menyumbang kepada input pihak pengurusan organisasi di mana ianya boleh digunakan untuk membangunkan organisasi iaitu Tentera Darat Malaysia secara amnya dan Batalion Ke-Tujuh Rejimen Renjer Diraja Mekanize secara khususnya.

## **ABSTRACT**

This study intends to determine the contributing factors, work demands, and implications on job satisfaction for Malaysian Army troops. Utilising a quantitative methodology, this investigation. The Seventh Battalion of the Royal Mechanised Ranger Regiment's 255 member responders served as the study's sample, which was chosen at random. A questionnaire was used to collect the data, which was then analysed using IBM SPSS 23.0 software. The survey form evaluating work stress factors include 10 satisfaction level items that were taken from the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) and 61 items that were taken from the Work Stress Indicator (OSI). To determine frequency, mean score, and percentage from the data, descriptive and inferential analysis

were used. one-way ANOVA test for inferential analysis and unbiased sample T-tests were also employed to analyse age and gender-based differences in occupational stress. The organisational structure and climate component, which received a mean score of 3.9057 in the study, was shown to be the dominant factor that can potentially cause work stress among army soldiers, whereas the work/home obstacle factor received a mean score of 3.3289. The battalion's members experience modest levels of work pressure across all six categories. There is no discernible difference in job pressure based on gender or age, according to both results. In contrast, members report a moderate level of job satisfaction. Consequences of this study. give something to the The Malaysian Army in general, and the Seventh Battalion of the Royal Mechanised Ranger Regiment in particular, are two organisations that can benefit from the management's input.

## PENGENALAN

Profesion dalam bidang ketenteraan merupakan kerjaya yang penuh dengan cabaran, ianya memerlukan ketahanan mental dan fizikal yang tinggi bagi membolehkan mereka berhadapan dengan sebarang bentuk tekanan yang dihadapi. Menurut Pauzi (2020) anggota tentera merupakan individu yang berpotensi tinggi berhadapan dengan tekanan kerja yang lebih tinggi berbanding dengan kerjaya.

Anggota tentera berkhidmat mencurahkan bakti tanpa mengira waktu maupun tempat. Situasi tersebut menuntut mereka untuk bersiap sedia dalam berhadapan dengan sebarang bentuk ancaman dari anasir luar. Berdasarkan situasi tersebut, adalah penting untuk mengenalpasti faktor yang menyumbang kepada tekanan kerja di mana ianya memberikan implikasi terhadap kepuasan kerja dalam kalangan anggota tentera.

Kajian yang dijalankan ini melibatkan anggota Tentera Darat Diraja Malaysia di Batalion Ke-7 Rejimen Renjer Diraja (Mekanize). Batalion ini merupakan satu-satunya batalion renjer mekanize bernaung di bawah Briged ke-4 Infantri Malaysia. Kenderaan perisai pengangkut yang dinamakan Adnan menjadi kereta perisai mekanize batalion ini. Misinya adalah untuk menjadi sebuah batalion infantri mekanize yang unggul. Manakala, bagi visi, matlamatnya adalah untuk menjadi sebuah

batalion infantri mekanize yang tangkas, profesional, berdaya saing dan sentiasa siap siaga untuk melaksanakan misi dengan efektif dan efisien. Berikutan itu, bagi memastikan misi dan misi tercapai, adalah penting untuk menjaga kebajikan anggota kerja dengan mengatasi tekanan kerja yang boleh mempengaruhi kepuasan dan produktiviti kerja.

Merujuk kepada kepentingan kepuasan kerja dalam kalangan anggota tentera, kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti pengaruh tekanan kerja di mana ianya memberikan implikasi terhadap kepuasan kerja. Dengan itu, dapatan kajian ini dapat digunakan untuk menangani isu yang berlaku dalam organisasi agar perkhidmatan kerja yang cemerlang dapat dilaksanakan oleh anggota kerja yang terlibat.

Tanggungjawab sebagai anggota tentera merupakan satu tanggungjawab yang besar di mana mereka perlu memastikan keamanan dan kesejahteraan negara dan masyarakat terpelihara. Dalam menggalas tanggungjawab tersebut, mereka turut berhadapan dengan masalah tekanan kerja di mana ianya berpunca daripada beberapa faktor penyumbang. Antaranya adalah berikutan oleh tekanan dari segi halangan rumah dan kerja. Sebagai contoh, memegang tanggungjawab sebagai seorang anggota tentera, tuntutan kerja adalah tidak mengenal masa di mana mereka seringkali perlu meletakkan tanggungjawab terhadap kerjaya

di tempat pertama berbanding dengan tanggungjawab kepada keluarga. Oleh itu, adalah menjadi kebiasaan bagi anggota tentera di mana mereka tidak dapat meluangkan masa berkualiti bersama dengan ahli keluarga. Secara tidak langsung, situasi ini menyebabkan adanya jurang dalam hubungan kekeluargaan berikutan oleh tuntutan tugas.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi, adalah penting untuk memastikan anggota tentera mempunyai pendekatan mereka tersendiri untuk berhadapan dengan situasi tersebut. Namun begitu, kadang kala, keadaan ini menyebabkan mereka berhadapan dengan tekanan emosi kerana tidak dapat memainkan peranan mereka dengan baik sehingga terpaksa mengabaikan tanggungjawab terhadap keluarga. Berikutan itu, dalam berhadapan dengan situasi ini, adalah penting bagi anggota tentera mempunyai sokongan sosial yang kuat daripada rakan sekerja mahupun daripada pihak atasan bagi memastikan tekanan emosi tersebut tidak mempengaruhi produktiviti mereka dalam melaksanakan tanggungjawab.

Seperti mana yang dilaporkan oleh Baker et al., (2019), keseimbangan kerja dan kehidupan peribadi adalah penting bagi memastikan konflik ini dapat diatasi dengan berkesan. Dalam masa yang sama, keseimbangan ini dapat menyumbang kepada kecerdasan emosi dalam kalangan anggota kerja dalam melaksanakan tanggungjawab mereka. Melibatkan diri dalam bidang ketenteraan bukanlah satu perkara yang mudah di mana ianya mendedahkan mereka terhadap beberapa masalah di mana ianya menyebabkan gangguan mental dan fizikal.

Seperti mana yang dilaporkan oleh Mohamad et al., (2021), tekanan kerja yang dialami oleh anggota tentera adalah melibatkan bebanan tugas yang melampau, bebanan emosi, psikologi dan fizikal di mana ianya dialami oleh mereka terutamanya

ketika menjalani latihan yang keras, melaksanakan operasi dalam tempoh masa yang panjang sehingga perlu berjauhan dengan ahli keluarga untuk tempoh yang lama serta terdedah kepada keadaan yang merbahaya. Situasi tersebut menyebabkan anggota kerja berhadapan dengan tekanan kerja sehingga menyebabkan mereka menunjukkan tanda-tanda tekanan yang melampau sehinggakan menjejaskan kepuasan kerja mereka. Antara tanda tekanan yang dapat dilihat adalah hilang minat untuk bekerja, selalu membantah arahan ketua, mengalami gangguan kesihatan seperti sakit otot, tekanan darah tinggi dan sebagainya.

Berdasarkan kajian yang dijalankan oleh Raop & Bakri (2019), tekanan kerja merupakan satu bentuk fenomena yang penting di mana ianya dikaitkan dengan prestasi kerja individu. Dalam masa yang sama, tekanan kerja turut memberi pengaruh terhadap kesihatan mental dan fizikal serta produktiviti kerja dalam kalangan anggota kerja. Rentetan itu, adalah penting untuk tidak memandang enteng akan tekanan kerja di mana ianya memberikan implikasi secara langsung terhadap produktiviti serta kualiti pekerja sekiranya ianya tidak ditangani dengan baik dan efektif.

Dapatan yang sama turut dilaporkan oleh Zaidi & Raop (2019) di mana tekanan kerja memberikan implikasi yang negatif terhadap kesihatan pekerja serta kesejahteraan mereka. Ianya dapat dilihat dengan jelas di mana pekerja cenderung untuk selalu mengambil cuti sakit disebabkan oleh kesihatan mereka terjejas berikutan oleh tekanan kerja yang dialami. Sebagai contoh, beban tugas yang tinggi sehinggakan kurang rehat memberikan implikasi terhadap kesihatan. Berdasarkan situasi tersebut, ianya menjelaskan bahawa adalah penting untuk memastikan aspek tekanan kerja diberikan perhatian agar dapat memastikan anggota

kerja mencapai kepuasan kerja yang optimum.

Menurut kajian yang dijalankan oleh Kadir et al., (2021), kepuasan kerja merujuk kepada beberapa konstruk seperti persekitaran tempat kerja, gaji yang memuaskan, peluang kenaikan pangkat, tanggungjawab terhadap pekerjaan, kejayaan dalam pekerjaan serta dasar dan polisi organisasi. Justeru, bagi memastikan kepuasan kerja dapat dicapai oleh anggota kerja terutamanya dalam kalangan anggota tentera, adalah penting untuk meneliti konstruk tersebut agar dapat memastikan mereka produktif dalam melaksanakan peranan dan tanggungjawab mereka.

Berdasarkan dari sekian banyak kajian lepas yang dijalankan menunjukkan kurangnya kajian secara khusus faktor dan tahap tekanan serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dalam kalangan anggota tentera. Oleh yang demikian pengkaji terpenggil untuk mengkaji bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan kajian berkaitan dengan tekanan kerja yang dialami oleh anggota Tentera Darat Diraja Malaysia di mana ianya mempengaruhi kepuasan kerja. Justeru, kajian ini dijalankan untuk menjawab persoalan kajian seperti berikut:

1. Apakah faktor tekanan kerja dalam kalangan anggota Tentera Darat Diraja Malaysia di Batalion Ke-7 Rejimen Renjer Diraja (Mekanize) Kem Batu 5 Mentakab, Pahang?
2. Apakah tahap tekanan kerja dalam kalangan anggota Tentera Darat Diraja Malaysia di Batalion Ke-7 Rejimen Renjer Diraja (Mekanize) Kem Batu 5 Mentakab, Pahang?
3. Apakah tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota Tentera Darat Diraja Malaysia di Batalion Ke-7 Rejimen Renjer Diraja (Mekanize) Kem Batu 5 Mentakab, Pahang?

4. Adakah terdapat hubungan antara tahap tekanan kerja dengan kepuasan kerja dalam kalangan anggota Tentera Darat Diraja Malaysia di Batalion Ke-7 Rejimen Renjer Diraja (Mekanize) Kem Batu 5 Mentakab, Pahang?

## METODOLOGI

### *Reka Bentuk, Tempat dan Persempelan*

Pengkaji menggunakan pendekatan kuantitatif melalui reka bentuk deskriptif jenis tinjauan. Seperti mana yang dinyatakan oleh Othman (2013), tinjauan yang dijalankan adalah bertujuan untuk mendapatkan maklum balas daripada responden berbentuk pendapat, sikap dan persepsi mereka berkaitan dengan fokus kajian.

Pemilihan kaedah tinjauan dilihat bersesuaian dalam konteks kajian ini di mana ianya bertujuan untuk mengkaji pandangan responden terhadap objektif kajian yang telah dinyatakan. Dalam masa yang sama, kajian dijalankan terhadap responden yang terlibat sahaja. Pengkaji dapat mengumpulkan dapatan kajian berkaitan dengan pengaruh tekanan kerja terhadap kepuasan kerja dalam kalangan anggota tentera.

Populasi kajian ini adalah anggota Tentera Darat Diraja Malaysia di Batalion Ke-7 Rejimen Renjer Diraja (Mekanize) Kem Batu 5 Mentakab, Pahang. Ianya terdiri daripada anggota tentera yang berkhidmat di Batalion Ke-7 Rejimen Renjer Diraja (Mekanize) Kem Batu 5 Mentakab, Pahang di mana jumlah populasinya adalah seramai 734 orang. Justeru, seramai 255 responden yang terdiri daripada anggota tentera dipilih secara rawak yang bertindak sebagai sampel kajian. Seperti mana yang dinyatakan oleh Creswell (2005), pengkaji memilih sampel yang bertindak sebagai subjek kajian adalah berdasarkan ciri-ciri dan tujuan yang tertentu. Untuk menentukan bilangan sampel kajian, pengkaji merujuk jadual penentuan saiz

sampel Krejcie dan Morgan (1970). Soal selidik diedarkan kepada anggota melalui Google Form dan dijawab dalam tempoh 2 minggu.

*Alat Kajian*

Instrumen kajian yang digunakan dalam kajian ini adalah borang kaji selidik. Kaji selidik mengandungi dua bahagian yang perlu dijawab oleh responden. **Di bahagian A**, soalan soalnya berkaitan dengan demografi seperti Umur, Jantina, Pegawai atau Lain-lain Pangkat, Pangkat, Taraf pendidikan dan Status perkahwinan. Manakala di **bahagian B** pula, instrumen kajian mengadaptasi *Occupational Stress Indicator (OSI)* mempunyai 61 item dan kaji selidik oleh Cooper et al. (1988) dan kaji selidik tersebut telah diubahsuai ke dalam Bahasa Melayu mengikut kesesuaian kajian ini dengan merujuk kepada kajian yang telah dijalankan oleh Kamarudin (2013) dan Amir Hamzah (2021).

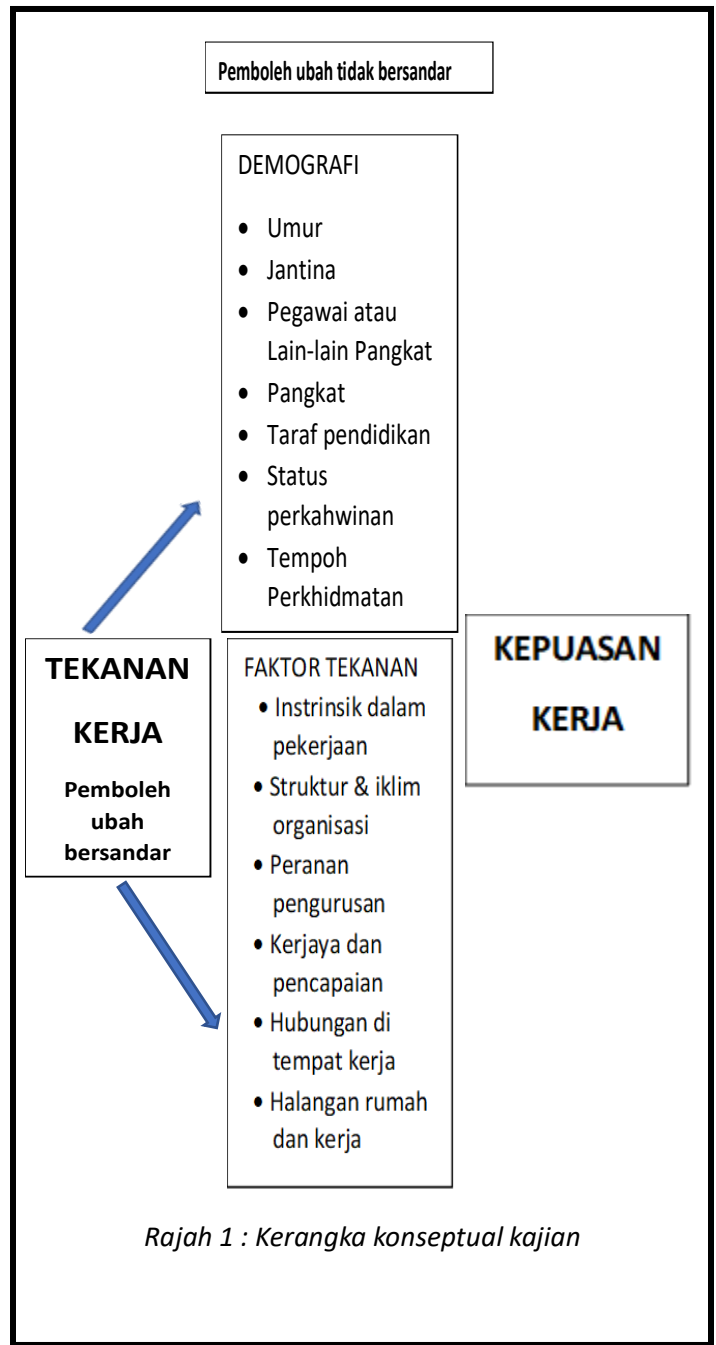
**Bahagian C** pula didapati dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* yang telah diadaptasi dan digunakan oleh pejabat setiausaha kerajaan negeri Johor bagi menilai tahap kepuasan kerja warganya yang mempunyai 20 item menjadi rujukan pengkaji serta dikurangkan menjadi 10 item sahaja.

Kesemua item yang diadaptasi akan diterjemahkan kedalam Bahasa Melayu setelah disemak oleh pakar Bahasa. Ada beberapa Item juga akan digugurkan bagi memudahkan sampel menjawab soal selidik dengan baik.

Sebelum kajian sebenar dilakukan, pengkaji telah menjalankan kajian rintis terlebih dahulu untuk menguji kebolehpercayaan kaji selidik. Kajian rintis telah dijalankan bersama 30 responden anggota tentera terlebih dahulu. Hasil daripada kajian rintis, pekali *Cronbach's*

*alpha* merekodkan nilai melebihi 0.5 ke atas, iaitu nilai sebenar ialah 0.984.

Penganalisan data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensi. Perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS)* akan digunakan dalam menganalisis data.



Rajah 1 : Kerangka konseptual kajian

## DAPATAN KAJIAN

### *Maklumat Demografi responden Kajian*

Kajian dijalankan terhadap 254 orang anggota Tentera Darat Diraja Malaysia di Batalion Ke 7 Rejimen Renjer Diraja (Mekanize) Kem Batu 5 Mentakab, Pahang. Jadual 1 menunjukkan maklumat demografi bagi responden yang terlibat dalam kajian yang dijalankan.

Seperti mana yang dinyatakan dalam Jadual 1, majoriti responden adalah lelaki iaitu seramai 250 (98.4%). Diikuti dengan umur di mana sejumlah besarnya adalah dalam lingkungan umur 31-40 tahun iaitu seramai 110 orang (43.3%). Bagi taraf pendidikan, majoriti responden mempunyai SPM di mana ianya terdiri daripada 235 orang (92.5%). Dari segi pangkat, sejumlah besar responden memegang pangkat sebagai prebet/L. Kpl/Kpl iaitu seramai 180 orang (70.9%). Bagi status perkahwinan, majoriti responden adalah individu yang sudah berkahwin iaitu seramai 181 orang (71.3%).

Jadual 1: Maklumat Demografi

Demografi	Bilangan	Peratus
<b>Jantina</b>		
Lelaki	250	98.4
Perempuan	4	1.6
<b>Umur</b>		
20-25 tahun	43	16.9
26-30 tahun	86	33.9
31-40 tahun	110	43.3
41-50 tahun	15	5.9
<b>Taraf Pendidikan</b>		
SPM	235	92.5
Diploma	12	4.7
Ijazah Sarjana Muda	7	2.8
<b>Pangkat</b>		
Leftenan Muda	2	.8

Kapten/Mejar	7	2.8
Prebet/L.KPI/Kpl	180	70.9
Sjn/Ssjn	53	20.9
Pegawai Waren	12	4.7
<b>Status Perkahwinan</b>		
Bujang	71	28.0
Berkahwin	181	71.3
Lain-lain	2	.8

### *Tahap Faktor Tekanan Kerja*

Tekanan kerja yang dialami oleh anggota Tentera Darat Diraja Malaysia di Batalion Ke 7 Rejimen Renjer Diraja (Mekanize) Kem Batu 5 Mentakab, Pahang adalah disebabkan oleh beberapa faktor iaitu halangan rumah dan kerja, hubungan di tempat kerja, peranan pengurusan, struktur dan iklim organisasi, faktor intrinsik dalam pekerjaan dan kerjaya dan pencapaian. Jadual 2 menunjukkan dapatan bagi faktor-faktor yang menyumbang kepada tekanan kerja.

Berdasarkan dapatan kajian yang dilaporkan dalam Jadual 2, kesemua faktor tekanan kerja yang diketengahkan berada pada tahap yang sederhana. Dapatan kajian menunjukkan nilai purata min yang direkodkan bagi halangan rumah dan kerja adalah 2.732, hubungan di tempat kerja adalah 2.724, peranan pengurusan adalah 2.697, struktur dan iklim organisasi adalah 2.825, faktor instrinsik dalam pekerjaan adalah 2.907 serta kerjaya dan pencapaian adalah 2.826.

Jadual 2: Faktor tekanan kerja

Faktor	Min	Tahap
Halangan rumah dan kerja	2.732	Sederhana
Hubungan di tempat kerja	2.724	Sederhana
Peranan pengurusan	2.697	

Struktur dan iklim organisasi	2.825	Sederhana
Faktor intrinsik dalam pekerjaan	2.907	Sederhana
Kerjaya dan pencapaian	2.826	Sederhana

Berdasarkan faktor-faktor yang diketengahkan, dapat dilihat bahawa tekanan kerja yang dialami oleh anggota Tentera Darat Diraja Malaysia di Batalion Ke-7 Rejimen Renjer Diraja (Mekanize) Kem Batu 5 Mentakab, Pahang berada pada tahap sederhana. Ianya dapat dilihat berdasarkan dapatan kajian yang dilaporkan dalam Jadual 3.

Jadual 3: Tahap tekanan kerja

Tahap	Bilangan	Peratus
Rendah	57	22.4
Sederhana	182	71.7
Tinggi	15	5.9
Jumlah	254	100.0

#### *Hubungan antara Faktor Tekanan Kerja terhadap kepuasan kerja*

Jadual 4 menunjukkan hubungan antara tekanan kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan tentera. Berdasarkan keputusan bagi ujian korelasi yang diperolehi menunjukkan bahawa halangan rumah dan kerja ( $r=0.149$ ,  $p=0.0018$ ), peranan pengurusan ( $r=0.148$ ,  $p=0.018$ ), struktur dan iklim organisasi ( $r=0.264$ ,  $p=0.000$ ), faktor intrinsik dalam pekerjaan ( $r=0.294$ ,  $p=0.000$ ) dan kerjaya dan pencapaian ( $r=0.164$ ,  $p=0.009$ ) mempengaruhi kepuasan kerja

dimana nilai  $p<0.05$ . Manakala hubungan di tempat kerja ( $r=0.088$ ,  $p=0.162$ ) tidak mempengaruhi kepuasan kerja apabila  $p>0.05$ .

Jadual 4: Hubungan antara tekanan kerja dengan kepuasan kerja

Faktor	R-value	Sig (2-tailed)
Halangan rumah dan kerja	.149*	.018
Hubungan di tempat kerja	.088	.162
Peranan pengurusan	.148*	.018
Struktur dan iklim organisasi	.264**	.000
Faktor intrinsik dalam pekerjaan	.294**	.000
Kerjaya dan pencapaian	.164**	.000

## PERBINCANGAN

Seperti mana yang dilaporkan, terdapat enam faktor yang menyumbang kepada tekanan kerja iaitu halangan rumah dan kerja, hubungan di tempat kerja, peranan pengurusan, struktur dan iklim organisasi, faktor intrinsik dalam pekerjaan serta kerjaya dan pencapaian. Dapatan kajian mendapati bahawa kesemua memberikan maklum balas yang neutral. Bagi halangan rumah dan kerja, ianya dilihat berada pada tahap sederhana di mana tuntutan kerja sebagai anggota tentera dilihat tidak memberikan perubahan yang besar terhadap kehidupan peribadi/sosial. Ianya hanya terkesan semasa di peringkat awal perkhidmatan di mana anggota tentera

perlu melengkapkan modul dan latihan. Keadaan tersebut membataskan waktu untuk kehidupan peribadi/sosial. Disokong oleh kajian yang dijalankan oleh Kadir et al., (2021) di mana halangan rumah dan kerja tidak memberikan beban kepada anggota kerja.

Diikuti dengan faktor yang seterusnya iaitu hubungan di tempat kerja. Responden memberikan maklum balas di mana ianya berada pada tahap yang sederhana di mana mereka tidak mendapat sokongan sosial daripada orang lain. Hal ini kerana responden menyatakan terdapat rakan sekerja dan ahli keluarga yang memberikan sokongan sosial untuk terus berkhidmat dalam perkhidmatan. Bertepatan dengan dapatan kajian yang dilaporkan oleh Rahman & Othman (2020) di mana sokongan sosial yang diperolehi oleh anggota kerja membuatkan mereka kekal bermotivasi dalam profesion mereka.

Faktor peranan pengurusan turut diketengahkan. Seperti mana yang dilaporkan, majoriti responden menyatakan bahawa mereka berhadapan dengan situasi yang kurang jelas atau sensitif. Maklum balas yang diterima adalah berbentuk neutral di mana situasi tersebut tidak berlaku dengan kerap. Hal ini berlaku sesekali di mana pihak pengurusan tidak memberikan maklumat yang jelas kepada anggota kerja. Dapatan yang sama turut dilaporkan oleh Azman et al., (2021) di mana situasi yang tidak jelas tersebut memberi pengaruh terhadap tekanan kerja berikutan oleh pengurusan yang tidak sistematik.

Bagi aspek struktur dan iklim organisasi, dapatan kajian menunjukkan responden memberikan maklum balas neutral di mana anggota kerja kurang mendapat maklumbalas mengenai prestasi kerja. Situasi ini

menyebabkan anggota kerja tidak tahu apakah aspek yang perlu ditambahbaik berikutan oleh kurang maklumbalas yang diterima berkaitan dengan prestasi kerja. Dalam konteks ini, adalah menjadi tanggungjawab majikan untuk sentiasa peka dengan prestasi kerja anggota kerja yang lain agar mereka dapat menambahbaik kualiti kerja mereka. Bertepatan dengan dapatan kajian yang dilaporkan oleh Nor & Ishak (2023) di mana peranan pemimpin adalah penting bagi memastikan anggota kerja menunjukkan prestasi kerja yang memberangsangkan.

Seterusnya, faktor intrinsik dalam pekerjaan turut didapati memberikan kesan terhadap tekanan kerja dalam kalangan anggota tentera. Dapatan kajian menunjukkan ianya berada pada tahap sederhana. Sebagai anggota tentera, adalah kebiasaan yang perlu dihadapi di mana mereka perlu meningkatkan potensi diri melalui teknik baru, teknologi, inovasi dan cabaran baru bagi memastikan tanggungjawab yang diberikan dapat dilunaskan dengan baik. Dapatan yang sama turut dilaporkan oleh Pauzi (2020) di mana pendekatan teknologi maklumat memberikan kelebihan yang tersendiri.

Aspek yang seterusnya adalah kerjaya dan pencapaian. Dapatan kajian yang dilaporkan menunjukkan majoriti responden memberikan maklum balas yang neutral di mana anggota kerja ditawarkan peluang kenaikan pangkat mengikut keperluan. Ianya merupakan salah satu pendekatan yang diaplikasikan bagi meningkatkan motivasi kerja dalam kalangan anggota kerja. Bertepatan dengan dapatan kajian yang dilaporkan oleh Yusof (2019) di mana peluang kenaikan pangkat yang ditawarkan adalah bertindak sebagai cara untuk meningkatkan motivasi dalam kalangan



anggota kerja. Dapatan ini menggambarkan bahawa kejaya dan pencapaian merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja.

tahap tekanan kerja yang dilaporkan berada pada tahap yang sederhana. Situasi ini dapat dilihat dengan jelas di mana majoriti responden menyatakan tahap tekanan kerja mereka berada pada tahap yang sederhana. Berikutan itu, adalah menjadi tanggungjawab majikan dan pihak pengurusan dalam membangunkan pelan strategik untuk memastikan tahap tekanan kerja berada pada tahap yang rendah. Secara tidak langsung, situasi ini dapat meningkatkan produktiviti kerja. Berdasarkan kajian yang dijalankan oleh Mohamad et al., (2021), tekanan kerja yang rendah dapat menyumbang kepada kepuasan kerja yang tinggi. Dengan itu, matlamat organisasi dapat dicapai serta mengurangkan konflik di tempat kerja.

Dalam menentukan hubungan antara tekanan kerja dengan kepuasan kerja, analisis korelasi Pearson dilaksanakan. Seperti mana yang dilaporkan, terdapat hubungan yang signifikan antara halangan rumah dan kerja, peranan pengurusan, struktur dan iklim organisasi, faktor intrinsik dalam pekerja serta kejaya dan pencapaian terhadap kepuasan kerja. Ianya berikutan oleh penumpuan terhadap aspek-aspek tersebut di mana ianya menyumbang terhadap kepuasan kerja. Sebagai contoh, kejaya dan pencapaian yang memuaskan menyumbang kepada kepuasan kerja yang optimum. Dapatan yang sama turut dilaporkan oleh Zulkafli & Mahbob (2020) di mana kejaya dan pencapaian mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ianya seolah-olah menjadikan anggota kerja bermotivasi dalam menjalankan tanggungjawab mereka.

## KESIMPULAN

Secara kesimpulannya, kajian yang dijalankan memberikan gambaran yang jelas berkaitan dengan pengaruh tekanan kerja terhadap kepuasan kerja. Seperti mana yang dilaporkan, terdapat enam aspek yang mempengaruhi tekanan kerja telah dikenalpasti iaitu halangan rumah dan kerja, hubungan di tempat kerja, peranan pengurusan, struktur dan iklim organisasi, faktor intrinsik dalam pekerjaan dan kejaya dan pencapaian. Dapatan kajian mendapati bahawa bahawa halangan rumah dan kerja, peranan pengurusan, struktur dan iklim organisasi, faktor intrinsik dalam pekerjaan dan kejaya dan pencapaian mempengaruhi kepuasan kerja. Justeru, dengan adanya kajian yang dijalankan, ianya memberikan maklumat yang terperinci berkaitan dengan pengaruh tekanan kerja terhadap kepuasan kerja dalam kalangan anggota tentera. Dengan itu, input yang diperolehi boleh digunakan untuk meningkatkan keberkesanan organisasi berdasarkan gaya kepimpinan yang dipraktikkan oleh pemimpin dalam memimpin organisasi.

## IMPLIKASI

Kajian yang dijalankan memberikan implikasi terhadap organisasi, anggota kerja dan pemimpin. Bagi organisasi, kajian yang dijalankan membolehkan organisasi membangunkan strategi untuk memastikan anggota kerja mencapai kepuasan kerja yang optimum. Bagi anggota kerja, kajian yang dijalankan adalah bertujuan untuk memastikan anggota tentera berupaya melaksanakan tanggungjawab mereka dengan jayanya. Dalam masa yang sama, anggota tentera merasakan mereka turut mempunyai peranan yang penting dalam organisasi berikutan oleh pendekatan yang

digunakan oleh pemimpin. Bagi pemimpin, adalah penting bagi mereka mempraktikkan gaya kepemimpinan yang berkesan bagi memastikan anggota kerja mencapai kepuasan kerja. Justeru, sebagai pemimpin, adalah menjadi tanggungjawabnya untuk membangunkan program latihan dan pembangunan di mana ianya dapat meningkatkan kemahiran dan kompetensi anggota kerja dalam melaksanakan tanggungjawab mereka.

### RUJUKAN

- Baker, R., Jaaffar, A. H., & Sallehuddin, H. (2019). Kesimbangan kerja dan kehidupan dalam bidang ketenteraan: Tinjauan dalam perspektif kecerdasan emosi. *Jurnal Kemanusiaan*.
- Kadir, M. J., Ridzuan, A. A., & Zainol, N. A. M. (2021). Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Tekanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Anggota Tentera Darat Malaysia. *Zulfaqar Journal Of Defence Management, Social Science & Humanities*, 4(2).
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Nor, N. M., & Ishak, S. (2023). Gaya Kepimpinan Transformasi dan Transaksi Terhadap Komitmen Organisasi Konteks Berkepatuhan Tinggi. *e-BANGI*, 20(1), 151-163.
- Othman, W. N. W., Abdullah, M. Y., Rahman, M. G. A., Zainuddin, Z., & Yusop, Y. M. (2020). Leadership Style, Work Motivation and Organizational Commitment Among Trainers in the Center of Excellence Malaysian Armed Forces (MAF). *Solid State Technology*, 63(6), 1001-1007.
- Pauzi, F. B. (2020). Job Satisfaction Among Royal Malaysia Air Force Personnel At Pangkalan Udara Sendayan.
- Rahman, A. A. A., & Musa, F. (2020). Faktor-faktor tekanan kerja dalam kalangan pekerja di Jabatan Kastam Diraja Malaysia, Johor. *Jurnal Kemanusiaan*.
- Raop, N. A., & Bakri, N. (2019). Tekanan Kerja: Hubungannya Dengan Komitmen Organisasi dalam Kalangan Anggota Bomba dan Penyelamat, Alor Gajah, Melaka. *Jurnal Sains Sosial: Malaysian Journal of Social Sciences*, 4(1), 54-67.
- Yusof, M. A. (2019). Memperkasakan Angkatan Tentera Malaysia (Atm) Ke Arah Menjadi Sebuah Angkatan Yang Versatil Di Abad Ke-21. *The Journal of Defence and Security*, 11(2), 93-XI.
- Zaidi, N. Y. M., & Raop, N. A. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja dalam kalangan anggota polis: Satu kajian di Kem Batalion 9 PGA Kuala Terengganu. *Jurnal Sains Sosial: Malaysian Journal of Social Sciences*, 2(1), 103-116.
- Zulkafli, N., & Mahbob, M. H. (2020). Pengaruh faktor motivasi terhadap prestasi kerja. *Jurnal Wacana Sarjana*, 4(3), 1-11.

