

Tekanan Kerja dengan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah

(Work Pressure and Job Satisfaction among Primary School Teachers)

Hilda Izzati Helmi^{1*}, Salleh Amat¹

¹ Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), 43600, Bangi, Selangor, Malaysia.

*Pengarang Koresponden: hildaizzatihelmi@gmail.com

Accepted: 15 October 2022 | Published: 1 November 2022

DOI: <https://doi.org/10.55057/jdpd.2022.4.3.32>

Abstrak: Kajian ini berkaitan tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan menilai faktor-faktor tekanan kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah rendah. Kajian yang dijalankan adalah kajian tinjauan yang melibatkan seramai 115 orang responden yang terdiri daripada kalangan guru sekolah rendah. Data dikumpulkan dengan menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian untuk mendapatkan maklumat mengenai guru terhadap faktor yang dikenal pasti sebagai penyebab tekanan kerja serta faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Data yang diperolehi dianalisis menggunakan perisian *Statistic Package for Social Science (SPSS)* iaitu analisis deskriptif dalam bentuk kekerapan, peratus dan min untuk item-item yang berkaitan dengan tahap tekanan kerja dan kepuasan kerja. Secara keseluruhannya, tekanan kerja guru mencatatkan guru lebih mementingkan ilmu yang diberikan dan menganggap ini adalah tanggungjawab untuk mendidik anak bangsa. Tahap kepuasan guru juga berada di tahap yang tinggi pada dimensi rakan sekerja dan dimensi pengetua. Tekanan kerja yang minimum dalam kalangan guru dengan persekitaran yang baik dan selesa boleh meningkatkan kepuasan kerja dalam kalangan guru.

Kata kunci: guru sekolah, tekanan kerja, kepuasan kerja, sekolah rendah

Abstract: This research related to work pressure and job satisfaction by evaluating the relationship between the factors of work pressure and job satisfaction among primary school teachers. This study is a survey study involving a total of 115 respondents consisting of primary school teachers. Data were collected using questionnaire as a research instrument to obtain information about teachers on factors identified as causes of work pressure as well as factors related to job satisfaction. Data analysis was performed using *Statistic Package for Social Science (SPSS)* software which is a descriptive analysis in the form of frequency, percentage and mean for item related to the level of work pressure and job satisfaction. Results showed the work pressure of teachers noted that teachers were more concerned with the knowledge imparted and considerate this to be their responsibility to educate the children of the nation. The level of teacher satisfaction is also at a high level on the dimension of colleagues and the dimension of principals. Minimal work pressure among teachers with good environment can increase job satisfaction among teachers.

Keywords: school teacher, work pressure, job satisfaction, primary school

1. Pendahuluan

Peranan guru adalah melaksanakan pengajaran dan pembelajaran yang berkesan kepada pelajar. Rusdin & Ali (2013) menyatakan bahawa guru yang dicontohi adalah guru yang komited menjalankan tugas harian mendidik dan mengajar sekali gus merealisasikan misi Kementerian Pendidikan Malaysia. Perubahan dalam dasar pendidikan sedikit sebanyak membawa tekanan kepada golongan guru akibat kerja guru yang semakin bertambah. Tekanan yang dialami bukan sahaja membebankan guru tetapi ada sebilangan guru mengambil keputusan untuk menamatkan perkhidmatan sebagai pendidik. Sapora Sipon (2010) berpendapat tekanan yang dialami sebilangan guru menyebabkan guru memilih untuk bersara lebih awal dari sepatutnya atau menamatkan kerjaya guru sepenuhnya.

Keadaan yang memaksa dan cabaran kerja yang tinggi menjadikan guru menjalankan tanggungjawab dalam keadaan yang tertekan. Ismail et al (2016) menegaskan kemenjadian murid yang dilihat sebagai capaian kualiti kerja guru juga menjadi penyumbang kepada tekanan kerja guru. Oleh sebab itu, ramai dalam kalangan guru akan lebih tertekan dengan bebanan kerja dan tidak mendapat kepuasan kerja dengan sebaiknya.

Dalam sesebuah organisasi, kualiti kerja menjadi ukuran asas kepada kepuasan kerja seseorang. Sebagai seorang guru, kemenjadian dan kecemerlangan pelajar membantu dalam memenuhi kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru terganggu boleh disebabkan tekanan dan bebanan kerja yang banyak sehingga guru hilang minat dan hilang rasa keseronokan dalam menjalankan tugas mereka. Hassan & Wahab (2017) berpendapat faktor psikologi seperti faktor gaji, penyeliaan dan rakan sebaya mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam kerjanya. Oleh yang demikian, dapatlah diakui bahawa tekanan kerja dan kepuasan kerja saling berkait di samping menentukan kecemerlangan sesebuah organisasi sekolah.

2. Pernyataan Masalah

Pekerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan seharian yang mempunyai tekanan yang tersendiri. Hal ini tidak terkecuali dengan pekerjaan seorang guru yang mengalami perubahan dalam bidang pendidikan. Bidang pendidikan yang mengalami perubahan telah mengubah cara pengendalian proses pengajaran dan pembelajaran seorang guru. Tanggungjawab seorang guru adalah untuk mengajar dan mendidik di sekolah. Namun, hakikatnya insan yang bergelar guru kini berdepan dengan bebanan tugas yang semakin mencabar yang bukan lagi sekadar mengajar dan mendidik akan tetapi tanggungjawab seorang guru menjadi lebih besar dan luas.

Yaakob (2007) menyatakan kepimpinan pihak sekolah dan penglibatan guru berkait rapat dengan keberhasilan kejayaan sesebuah sekolah. Kerjasama yang baik antara pemimpin dengan guru memberi peningkatan dalam perubahan organisasi. Kajian berkenaan tahap komitmen dan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah institut yang dilaksanakan pada tahun 2010 mendapati kebanyakan pensyarah amat berpuas hati dengan kerja mereka (Chua, 2010).

Sapora Sipon (2010) berpendapat tekanan kerja yang tinggi seorang guru memberi kesan kepada kepuasan kerjanya. Gangguan fizikal mental dan emosi adalah antara kesan yang akan berlaku jika tidak ditangani dengan sebaiknya. Sapora Sipon (2010) juga menyatakan komunikasi merupakan aspek penting dalam pekerjaan terutama sektor perguruan. Komunikasi yang baik antara guru dengan rakan kerja, pihak pengurusan dan pengetua membantu peningkatan kepuasan kerja guru melaksanakan tanggungjawab.

Tugas guru kini semakin mencabar dengan bebanan tugas yang sedia ada dan wujud pelbagai tugas baru. Tekanan kerja bertambah dalam kalangan guru apabila Kementerian Pendidikan Malaysia menyarankan guru perlu melaksanakan banyak program baru dari pelbagai peringkat (Azizi, 2007). Kerja guru yang pelbagai selain daripada kerja harian sebagai pengajar dan pendidik di sekolah boleh menyebabkan tekanan kerja dalam kalangan guru. Lambakan kerja yang perlu diselesaikan termasuklah kerja perkeranian dan kerja-kerja lain selain kerja harian mereka menjadi faktor sebilangan guru tidak menjalankan tugas mereka dengan baik. Mereka menjadi tidak komited dan tidak bermotivasi akhirnya mereka hilang fokus dalam menjalankan kerja dan tanggungjawab mereka.

Oleh yang demikian pengkaji merasakan satu kajian yang memberi tumpuan terhadap tekanan kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan guru khusus guru sekolah rendah perlu dilaksanakan untuk melihat sejauh mana tekanan kerja seorang guru boleh meningkatkan atau mengurangkan kepuasan kerja seorang guru.

3. Tujuan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji tekanan kerja dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah rendah dengan tiga objektif utama: pertama untuk mengenal pasti tahap tekanan kerja dalam kalangan guru di sekolah rendah. Kedua untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru di sekolah rendah. Ketiga untuk mengenal pasti perhubungan antara tekanan kerja dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru di sekolah rendah.

4. Objektif Kajian

Kajian ini mempunyai objektif-objektif berikut:

- 1) Mengetahui tahap tekanan kerja dalam kalangan guru di sekolah rendah.
- 2) Mengetahui tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru di sekolah rendah.
- 3) Mengetahui hubungan antara tekanan kerja dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru di sekolah rendah.

5. Persoalan Kajian

Persoalan kajian dibentuk bagi memudahkan kajian agar setiap permasalahan dapat diselesaikan. Berdasarkan objektif kajian terdapat beberapa persoalan kajian yang telah dikemukakan iaitu:

- 1) Adakah tahap tekanan kerja dalam kalangan guru di sekolah rendah?
- 2) Adakah tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru di sekolah rendah?
- 3) Adakah terdapat hubungan antara tekanan kerja dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru di sekolah rendah?

6. Skop Kajian

Skop kajian ini memberi tumpuan terhadap tahap tekanan kerja dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah rendah. Kajian ini memfokuskan kepada guru sekolah rendah di negeri Perak sebagai responden kajian.

7. Metodologi Kajian

Metodologi kajian adalah meliputi cara, kaedah dan pendekatan yang digunakan untuk mencapai objektif. Selain itu, metodologi kajian berfungsi menjadikan kajian yang dijalankan lebih sistematik dan lebih terarah dalam mencapai matlamat. Kajian ini merupakan kajian yang menggunakan kaedah tinjauan berbentuk kuantitatif. Selain itu, instrumen kajian menggunakan borang soal selidik dan dianalisis dengan kaedah statistik deskriptif. Responden kajian terdiri daripada kalangan guru sekolah rendah di Ipoh, Perak. Beberapa strategi yang digunakan untuk memperoleh maklumat dan data melalui kaedah-kaedah tertentu, antaranya: (1) populasi dan persampelan kajian, (2) instrumen kajian dan prosedur pengumpulan data dan (3) teknik menganalisis data.

Populasi Dan Persampelan Kajian

Populasi merujuk kepada sekumpulan individu atau sesuatu yang mempunyai ciri sama yang ingin dikaji. Rohana Yusof (2004) menyatakan setiap individu atau objek dalam sesuatu populasi berkemungkinan berbeza-beza dalam banyak segi, namun ia mestilah mempunyai tidak kurang daripada satu ciri yang sama. Manakala persampelan merupakan pengambilan sebahagian pecahan daripada satu populasi mewakili populasi tersebut. Populasi dan persampelan kajian dalam laporan penyelidikan ini adalah terdiri daripada kalangan orang dewasa berdasarkan kaedah rawak mudah. Maka populasi kajian ialah jumlah keseluruhan guru sekolah rendah di Ipoh, Perak manakala persampelan kajian ialah jumlah responden yang terlibat dalam kajian yang dilakukan.

Saiz persampelan kajian yang terlibat dalam kajian ini ialah seramai 115 orang responden. Pengkaji menyediakan dan mengedar borang soal selidik dengan menggunakan kaedah atas talian disebabkan pandemik Covid-19 yang melanda negara. Oleh yang demikian, borang soal selidik diedar secara alam maya (*online*) dengan menggunakan *Google Form* yang diberikan kepada alamat email responden dan aplikasi pesanan telefon pintar iaitu *Whatsapp* responden. Responden juga diberi peluang untuk bertanya sekiranya terdapat soalan yang kurang difahami atau tidak jelas.

Instrumen Kajian Dan Prosedur Pengumpulan Data

Instrumen kajian yang digunakan dalam mengumpulkan data laporan penyelidikan ini adalah melalui soal selidik. Kajian berbentuk soal selidik adalah satu bentuk kajian yang popular digunakan kerana ia merupakan bidang yang luas dan boleh dirangka dengan mudah. Soalan soal selidik mempunyai tiga bahagian iaitu bahagian A: Demografi Responden. Manakala bahagian B dan bahagian C: Soal selidik *Job Descriptive Index (JDI)* dan *Maslach Burnout Inventory (MBI)*.

Pada bahagian A mengandungi 5 item mengenai latar belakang responden iaitu soalan berkenaan jantina, bangsa, kumpulan umur, status dan tempoh perkhidmatan. Pada bahagian B pula terdiri daripada 11 item yang telah diubahsuai mengikut kesesuaian populasi kajian. Seterusnya, bahagian C mengandungi soal selidik berkaitan kepuasan kerja dalam kalangan guru. Soal selidik pada bahagian C mempunyai 37 item. Bentuk soalan yang dikemukakan dalam soal selidik adalah soalan tertutup dan mudah dianalisis oleh responden. Responden dikehendaki memilih satu dari beberapa jawapan yang diberikan.

Teknik Menganalisis Data

Kajian ini menggunakan kaedah kajian kuantitatif. Data yang diterima dan dikumpulkan melalui borang soal selidik telah diproses dengan menggunakan perisian *Statistical Package*

for the Social Sciences (SPSS) dan Microsoft Excel dalam mendapatkan data yang lengkap dan sempurna. Penggunaan perisian *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* dan Microsoft Excel memudahkan menganalisis data dengan tepat seterusnya menjimatkan masa dalam penyediaan laporan penyelidikan ini. Data yang telah dianalisis juga disertakan dengan bantuan rajah, graf dan carta. Analisis deskriptif yang diperoleh, pengkaji menggunakan kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawai bagi mengenal pasti tekanan kerja dan kepuasan kerja guru.

8. Analisis Data

Data yang diperoleh dari soal selidik mempunyai tiga bahagian utama iaitu bahagian pertama mengenai latar belakang responden, bahagian kedua mengenai tahap tekanan kerja dan bahagian ketiga mengenai tahap kepuasan kerja.

Profil Demografi Latar Belakang

Bahagian ini menunjukkan data-data berkenaan dengan profil demografi latar belakang responden kajian. Terdapat lima komponen dalam bahagian ini iaitu jantina, bangsa, kumpulan umur, status dan tempoh perkhidmatan. Bilangan responden yang terlibat seramai 115 orang ($n = 115$). Jadual 1 menunjukkan seramai 23 orang (20.0%) responden lelaki manakala 92 orang (80.0%) responden perempuan. Responden paling ramai adalah berbangsa Melayu iaitu 109 orang (94.8%) diikuti responden berbangsa Cina seramai 4 orang (3.5%), responden berbangsa India seramai 1 orang (0.9%) dan bangsa lain-lain seramai 1 orang (0.9%).

Kumpulan umur responden adalah paling ramai dalam lingkungan umur 41 - 50 tahun (40.9%) dan paling sedikit adalah dalam lingkungan umur 21 - 30 tahun (15.9%). Status responden terbahagi kepada tiga kategori iaitu belum berkahwin seramai 13 orang (11.3%), berkahwin seramai 98 orang (85.2%) dan status janda/duda seramai 4 orang (3.5%). Bagi tempoh perkhidmatan 21 - 30 tahun mencatatkan bilangan tertinggi iaitu 41 orang (35.7%) manakala paling rendah adalah responden tempoh berkhidmat 31 - 40 tahun iaitu seramai 11 orang (9.6%).

Jadual 1: Demografi Latar Belakang Responden Kajian

<i>Ciri-Ciri</i>	<i>Kategori</i>	<i>Kekerapan</i>	<i>Peratusan</i>
<i>Jantina</i>	Lelaki	23	20.0
	Perempuan	92	80.0
	JUMLAH	115	100.0
<i>Bangsa</i>	Melayu	109	94.8
	Cina	4	3.5
	India	1	0.9
	Lain-lain	1	0.9
	JUMLAH	115	100.0
<i>Kumpulan Umur</i>	21 - 30 tahun	18	15.7

<i>Status</i>	31 - 40 tahun	23	20.0
	41 - 50 tahun	47	40.9
	51 - 60 tahun	27	23.5
	JUMLAH	115	100.0
	Belum Berkahwin	13	11.3
<i>Tempoh Perkhidmatan</i>	Berkahwin	98	85.2
	Janda/Duda	4	3.5
	JUMLAH	115	100.0
	1 - 10 tahun	31	27.0
	11 - 20 tahun	32	27.8
<i>Tempoh Perkhidmatan</i>	21 - 30 tahun	41	35.7
	31 - 40 tahun	11	9.6
	JUMLAH	115	100.0

Tekanan Kerja Guru

Jadual 2 menunjukkan dapatan analisis bagi min skor tahap tekanan kerja guru sekolah rendah di Ipoh, Perak. Berdasarkan min skor, sub tekanan kerja guru item 11 (Saya terlalu mementingkan ilmu yang diberikan dan menganggap ini adalah tanggungjawab untuk mendidik anak bangsa) adalah tinggi iaitu (min = 4.16, sp = .884) diikuti min skor bagi sub tekanan kerja guru item 9 (Saya sungguh mengambil berat tentang nasib pelajar dan sekolah ini) iaitu (min = 4.10, sp = .783). Hal ini menunjukkan guru bekerja bukan hanya untuk menyelesaikan tugas semata-mata akan tetapi guru menjalankan tugas untuk mendidik dan menjaga pelajar dengan sebaiknya.

Seterusnya, pengkaji melihat sub tekanan kerja guru item 10 (Membuat keputusan untuk bekerja di sekolah sebagai guru ini adalah kesilapan bagi diri saya) pula mencatatkan min skor terendah iaitu (min = 1.45, sp = .728) yang membawa erti guru tidak menyesal dengan pilihan kerjaya seorang guru serta sentiasa berusaha untuk menjadi seorang guru yang berkebolehan dan mampu mendidik pelajar hingga berjaya.

Jadual 2: Min Skor Tahap Tekanan Kerja Guru

<i>Sub Tekanan Kerja Guru</i>	<i>Min</i>	<i>Sisihan Piawai</i>
1. Saya tidak cukup masa untuk menyiapkan semua kerja yang diberikan	3.00	1.084
2. Saya mendapati beban kerja yang terlalu berat untuk jawatan semasa saya	3.03	1.075
3. Saya kena bekerja dengan pantas dalam setiap pekerjaan saya	3.78	.935
4. Saya tidak mempunyai ruang kerja yang mencukupi	2.97	1.021

5. Saya mempunyai peralatan yang mencukupi untuk menjalankan kerja saya
6. Saya mempunyai bantuan sokongan (support service) yang mencukupi dalam menjalankan kerja saya
7. Saya sukar mendapatkan keperluan kelengkapan (supplies) dalam menjalankan kerja saya
8. Sering kali saya dapati sukar bagi saya bersetuju dengan polisi sekolah ini mengenai perkara penting tentang pekerjaan dan tugas ini
9. Saya sungguh mengambil berat tentang nasib pelajar dan sekolah ini
10. Membuat keputusan untuk bekerja di sekolah sebagai guru ini adalah kesilapan bagi diri saya
11. Saya terlalu mementingkan ilmu yang diberikan dan menganggap ini adalah tanggungjawab untuk mendidik anak bangsa

3.26	1.052
3.16	.961
2.78	.896
2.85	.976
4.10	.783
1.45	.728
4.16	.884

Kepuasan Kerja Guru

Jadual 3 merupakan dapatan analisis tahap kepuasan kerja berdasarkan jumlah min skor kepuasan kerja secara keseluruhan bagi setiap dimensi. Hasil dapatan untuk setiap dimensi menunjukkan min skor bagi dimensi rakan sekerja penyumbang kepada kepuasan kerja yang paling tinggi (min = 20.552, sp = 1.828). Seterusnya min skor dimensi kedua tertinggi adalah dimensi pengetua (min = 3.566, sp = .576). Hal ini jelas menunjukkan hubungan yang baik dengan rakan sekerja dan kebijaksanaan pihak pentadbir iaitu pengetua merupakan faktor yang memberi sumbangan kepada kepuasan kerja guru.

Selain itu, min skor bagi dimensi keadaan pekerjaan merupakan ketiga tertinggi (min = 3.490, sp = .383). Ini menunjukkan keadaan pekerjaan dalam kalangan guru juga membawa faktor kepada kepuasan kerja guru. Keadaan yang selesa dan kondusif meningkatkan kepuasan kerja guru dalam menyediakan pengajaran dan pembelajaran yang berkesan kepada pelajar. Dimensi gaji pula mencatatkan min skor terendah iaitu (min = 2.915, sp = .356).

Jadual 3: Min Skor Tahap Kepuasan Kerja Guru

<i>Dimensi Kepuasan Kerja Guru</i>	<i>Min</i>	<i>Sisihan Piawai</i>
<i>Keadaan Pekerjaan</i>	3.490	.383
<i>Gaji</i>	2.915	.356
<i>Kenaikan Pangkat</i>	3.078	.342
<i>Rakan Sekerja</i>	20.552	1.828
<i>Pengetua</i>	3.566	.576

9. Perbincangan dan Kesimpulan

Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti tahap tekanan kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah rendah di Ipoh Perak. Secara keseluruhannya, pengkaji mendapati beberapa dapatan hasil kajian boleh memberi sumbangan dalam mengurangkan masalah tekanan dan meningkatkan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah rendah. Hasil dapatan mungkin berbeza sekiranya jika kajian dijalankan untuk guru-guru yang sedang menjalankan rutin harian biasa bukan semasa pandemik yang melanda negara.

Pengkaji juga mengkaji tentang kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah rendah. Pengkaji mendapati tidak terdapat perbezaan terhadap kepuasan kerja di antara guru lelaki dan perempuan. Dapatan ini seperti dapatan kajian Junaida dan Nik Rosila (2013) yang juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan kerja berdasarkan jantina. Ini menunjukkan bahawa perbezaan tahap kepuasan bekerja dalam kalangan guru lelaki dan perempuan adalah tidak signifikan.

Kesimpulannya, walaupun tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tahap tekanan kerja dan kepuasan kerja terhadap beberapa kumpulan demografi, namun faktor-faktor yang menyumbang kepada tahap tekanan kerja dan kepuasan kerja wujud dalam kalangan guru sekolah rendah ketika pengajaran dan pembelajaran dilaksanakan. Pihak pentadbir sekolah khususnya perlu mengambil tindakan yang sepatutnya bagi mengurangkan masalah tekanan kerja guru dan seterusnya meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah rendah.

Rujukan

- Azizi Yahya, Shahrin Hashim, Jamaludin Ramli, Yusuf Boon & Abdul Rahim Hamdan. (2007). *Menguasai Penyelidikan dalam Pendidikan*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdgn. Bhd.
- Chua L. C. (2010). Tinjauan Tahap Komitmen dan Kepuasan Kerja Pensyarah IPG Kampus Batu Lintang. *Jurnal Penyelidikan IPG Kampus Batu Lintang, Jilid 10*
- Hassan, N., & Wahab, J.A. (2017) Kepuasan Kerja dalam Kalangan Guru di Sekolah Menengah Zon Bangsar. Seminar Pendidikan Serantau ke-VIII, 401-408. <https://seminarserantau2017.files.wordpress.com/2017/09/48-norhazwani-hassan.pdf>
- Ismail, N. M, Z., Wahab, J, A., & Hassan, R. M. (2016) Kepuasan Kerja Guru dan Perbezaannya Berdasarkan Pencapaian Sekolah. *Jurnal Personalisa Pelajar*, 19(1), 49-54.
- Nur Hamizah & Tajul Ariffin. (2021). Kepuasan Kerja dan Burnout Guru Pendidikan Jasmani di Daerah Langkawi. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities, Volume 6, Issue 5, 22-23*.
- Rohana Yusof. (2004). *Penyelidikan Sains Sosial. Pahang*: PTS Publications & Distributors.
- Rusdin, N. M., & Ali, S. R. (2013). Amalan dan Cabaran Pelaksanaan Pembelajaran Abad ke-21. Proceedings of Islamic Civilization and Technology Management, 2013-2025. <https://www.tatiuc.edu.my/assets/files/ICTM19-Papers/ICTM-09.pdf>
- Sapora Sipon. (2010). *Pengurusan Stres*. Universiti Malaysia Sabah.