



**KESAN MOTIVASI ORGANISASI SEBAGAI PENGANTARA KEPADA
HUBUNGAN ANTARA TEKANAN KERJA DAN PRESTASI KERJA
DALAM KALANGAN PEGAWAI POLIS**

Oleh

KALAIKUMAR A/L ARUJUNAN

**Tesis yang dikemukakan kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti Putra
Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Doktor Falsafah**

Februari 2024

FPP 2024 22

Semua bahan yang terkandung dalam tesis ini, termasuk tanpa had teks, logo, ikon, gambar dan semua karya seni yang lain adalah bahan hak cipta Universiti Putra Malaysia kecuali dinyatakan sebaliknya. Penggunaan mana-mana bahan yang terkandung dalam tesis ini dibenarkan untuk tujuan bukan komersil daripada pemegang hak cipta. Penggunaan komersil bahan hanya boleh dibuat dengan kebenaran bertulis terdahulu yang nyata daripada Universiti Putra Malaysia.

Hak Cipta © Universiti Putra Malaysia



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Doktor Falsafah

**KESAN MOTIVASI ORGANISASI SEBAGAI PENGANTARA KEPADA
HUBUNGAN ANTARA TEKANAN KERJA DAN PRESTASI KERJA
DALAM KALANGAN PEGAWAI POLIS**

Oleh

KALAIKUMAR A/L ARUJUNAN

Februari 2024

Pengerusi : Profesor Ismi Arif bin Ismail, PhD
Fakulti : Pengajian Pendidikan

Kehidupan seharian petugas keselamatan boleh terjejas oleh tekanan kerja yang datang daripada tugas dan kerjaya polis, yang termasuk pelbagai cabaran harian. Tekanan kerja juga boleh menjejaskan keharmonian diri dan motivasi, menyebabkan prestasi kerja kurang. Polis Diraja Malaysia (PDRM) bertanggungjawab untuk penguatkuasaan undang-undang, pengurusan pesanan dan keselamatan awam untuk memastikan pembangunan daerah dan pengurangan kadar jenayah. Oleh itu, mengekalkan tahap kerja yang baik adalah penting untuk meningkatkan persepsi orang ramai dan membina kepercayaan mereka terhadap integriti penjawat awam. Tujuan penyelidikan adalah untuk menentukan hubungan antara tekanan kerja dan motivasi organisasi. Kajian ini menggunakan kaedah keratan rentas dan kuantitatif. Kajian ini mengambil bahagian daripada Jabatan Kementerian Dalam Negeri dan Ketenteraman Awam (JKDNKA), yang beroperasi di Ibu Pejabat Polis Diraja Malaysia, Bukit Aman dan melibatkan seramai 341 pegawai polis. Tambahan pula, analisis pengataraan bagi motivasi antara hubungan antara prestasi kerja dan tekanan kerja dikaji menggunakan

set kertas soal selidik. Untuk kajian ini, tiga set soal selidik telah digunakan: set soal selidik "Indeks Tekanan Pekerjaan", yang terdiri daripada 46 item tinjauan dengan skala 5 mata; set soal selidik "Prestasi Kerja Individu", yang terdiri daripada 18 item tinjauan dengan skala 5 mata; dan set soal selidik "Skala Motif Kerja Ekstrinsik dan Intrinsik", yang terdiri daripada 18 item tinjauan dengan skal Data yang diperoleh telah dianalisis secara deskriptif dan multivariat menggunakan program statistik SPSS. Selain itu, analisis norma pengagihan data telah digunakan. Menurut data kajian, prestasi dan motivasi masih tinggi walaupun tekanan kerja adalah sederhana. Kajian mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dan prestasi kerja, tekanan kerja dan motivasi, dan motivasi kerja dan prestasi kerja. Hasil kajian ini menunjukkan bahawa motivasi adalah pengantara penting antara tekanan kerja dan prestasi pegawai polis. Untuk menjelaskan hubungan antara pembolehubah, kajian ini menggunakan teori *Determinants Sosial of Work Motivation*. Kajian ini mungkin membantu dalam pembentukan undang-undang kerja yang mengutamakan kerpasan pegawai polis atau badan beruniform lain untuk mewujudkan persekitaran kerja yang sihat dan produktif. Kajian ini juga boleh membantu pegawai polis menilai dan mengetahui tahap tekanan, keinginan mereka untuk bekerja, dan prestasi mereka di tempat kerja. Oleh itu, tekanan yang berkaitan dengan kerja mesti dikurangkan untuk mencapai tahap kerja yang ideal.

Kata Kunci: Indeks Tekanan Pekerja, Motivasi Organisasi, Motivasi Sebagai Pengantara, Prestasi Kerja, Polis Diraja Malaysia (PDRM).

SDG: MATLAMAT 3: Kesihatan yang Baik dan Sejahtera, MATLAMAT 8: Pekerjaan yang Baik dan Pertumbuhan, MATLAMAT 16: Keamanan, Keadilan dan Institusi yang Kuat.

Abstract of thesis presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia in fulfilment of the requirement for the degree of Doctor of Philosophy.

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL MOTIVATION AS A MEDIATOR
OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK PRESSURE AND WORK
PERFORMANCE AMONG POLICE OFFICERS**

By

KALAIKUMAR A/L ARUJUNAN

February 2024

Supervisor : Profesor Ismi Arif bin Ismail, PhD
Faculty : Educational Studies

The daily life of security personnel can be affected by the work pressures that come from police duties and careers, which include various daily challenges. Work stress can also affect self-harmony and motivation, causing poor work performance. The Royal Malaysian Police (PDRM) is responsible for law enforcement, order management and public safety to ensure district development and crime rate reduction. Therefore, maintaining a good level of work is important to improve public perception and build their trust in the integrity of civil servants. The purpose of the research is to determine the relationship between work stress and organizational motivation. This study uses cross-sectional and quantitative methods. This study took part from the Department of the Ministry of Home Affairs and Public Order (JKDNKA), which operates at the Royal Malaysian Police Headquarters in Bukit Aman and involved a total of 341 police officers. Furthermore, the moderation analysis of motivation between the relationship between work performance and work stress was studied using a set of questionnaires. For this study, three sets of questionnaires were used: the "Occupational Stress Index"

questionnaire set, which consists of 46 survey items with a 5-point scale; questionnaire set "Individual Work Performance", consisting of 18 survey items with a 5-point scale; and a set of questionnaires "Extrinsic and Intrinsic Work Motive Scale", which consists of 18 survey items with scales. The data obtained was analyzed descriptively and multivariately using the SPSS statistical program. In addition, analysis of the normality of data distribution was used. According to research data, performance and motivation are still high even though work pressure is moderate. The study found that there is a significant relationship between work stress and work performance, work stress and motivation, and work motivation and work performance. The results of this study show that motivation is an important mediator between work stress and the performance of police officers. To explain the relationship between the variables, this study uses the theory of Social Determinants of Work Motivation. This study may help in the formation of labor laws that prioritize the precipitation of police officers or other uniformed bodies to create a healthy and productive work environment. This study can also help police officers to assess and know the level of stress, their desire to work, and their performance at work. Therefore, work-related stress must be reduced to achieve an ideal work level.

Keywords: Motivation Mediator, Occupational Stress Index, Organizational Motivation, Royal Malaysian Police (PDRM), Work Performance.

SDG: GOAL 3: Good Health and Well-being, GOAL 8: Decent Work and Economic Growth, GOAL 16: Peace, Justice and Strong Institutions.

PENGHARGAAN

Bersyukur kepada Tuhan, akhirnya saya berjaya menyiapkan tesis ini dalam tempoh yang telah ditetapkan.

Jutaan terima kasih saya ucapkan kepada Pengerusi Penyelidikan Profesor Dr. Ismi Arif Bin Ismail untuk nasihat dan bimbingannya sepanjang tempoh penyelidikan. Kami mempunyai banyak perbincangan terutamanya apabila dua orang mempunyai minat yang sama tetapi datang dari latar belakang profesional yang berbeza. Dan juga sama-sama menyumbangkan masa dan idea-idea baharu sepanjang merancang dan menyiapkan tesis saya ini. Tanpa tunjuk ajar daripada beliau tentu tesis ini tidak dapat dijalankan dengan begitu lancar sekali. Tidak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada Pensyarah Kanan Dr. Hj. Shamsuddin Bin Othman dan Profesor Madya Dr. Mohd Mursyid Bin Arshad, yang kedua-duanya bertindak sebagai ahli jawatankuasa penyeliaan.

Sekalung Penghargaan dan terima kasih yang tidak terhingga juga saya ucapkan kepada semua pihak yang terlibat khususnya kepada Pegawai Kanan Polis di Jabatan Kementerian Dalam Negeri dan Ketenteraman Awam (JKDNKA) Ibu Pejabat Polis Diraja Malaysia, Bukit Aman, yang telah memberi kerjasama dalam menjayakan tesis ini.

Sekalung budi yang tidak terhingga juga kepada kedua-dua ibu bapa, isteri tercinta, anak serta adik beradik yang selama ini banyak memberi kekuatan serta sentiasa mendoakan kejayaan saya. Tanpa sokongan daripada ibu bapa pastinya sukar untuk saya menamatkan pengajian dengan cemerlang.

Tidak lupa juga kepada semua kakitangan Jabatan Pemajuan Profesional dan Pendidikan Lanjutan dan Pusat Pendidikan Luar Universiti Putra Malaysia, Bantuan Penyelidikan dan Pelajar Siswazah Fakulti Pendidikan, UPM untuk sokongan dan bimbingan mereka.

Dan juga kepada rakan-rakan yang telah banyak membantu dalam usaha menyiapkan tesis ini. Segala sokongan, bantuan dan perkongsian idea daripada kalian amatlah saya hargai dan pasti tidak akan saya lupakan. Terima kasih dan hanya Tuhan yang mampu membalas jasa kalian semua.

Tesis ini telah dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi syarat keperluan untuk ijazah Doktor Falsafah. Ahli Jawatankuasa Penyeliaan adalah seperti berikut:

Ismi Arif bin Ismail, PhD

Profesor
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Hj. Shamsuddin bin Othman, PhD

Pensyarah Kanan
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

Mohd Mursyid bin Arshad, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

ZALILAH MOHD SHARIFF, PhD

Profesor dan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh: 12 September 2024

JADUAL KANDUNGAN

Muka surat

ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
PENGHARGAAN	v
PENGESAHAN	vii
PERAKUAN	ix
SENARAI JADUAL	xv
SENARAI RAJAH	xvii
SENARAI SINGKATAN	xix

BAB

1	Pengenalan	1
1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang	1
1.2.1	Tekanan kerja	4
1.2.2	Prestasi Kerja	8
1.3	Pernyataan Masalah	12
1.4	Jurang Kajian	20
1.5	Objektif Penyelidikan	21
1.6	Persoalan Kajian	21
1.7	Hipotesis Kajian	21
1.8	Skop Kajian	22
1.9	Definisi Operasional	22
1.9.1	Tekanan Kerja	22
1.9.2	Prestasi Pekerjaan	23
1.9.3	Motivasi	23
1.9.4	Pegawai Polis	24
1.10	Rumusan Bab	24
2	TINJAUAN LITERATUR	26
2.1	Pengenalan	26
2.2	Tekanan Kerja	26
2.2.1	Konsep Tekanan	26
2.2.2	Tekanan Kerja	31
2.2.3	Tekanan Kerja Dalam Kalangan Pegawai Polis	33
2.2.4	Kajian Lepas Berkenaan Tekanan Kerja Dalam Kalangan Pihak Polis Secara Global	46
2.3	Prestasi Kerja	49
2.3.1	Prestasi Kerja Dalam Kalangan Pegawai Polis	52
2.3.2	Kepentingan Prestasi Kerja Kepada Sektor Awam	57
2.4	Motivasi	58
2.4.1	Motivasi Intrinsik	60
2.4.2	Motivasi Ekstrinsik	60
2.4.3	Hubungan Antara Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik	61

2.4.4	Motivasi Sebagai Mediator	65
2.5	Tekanan Kerja Dan Prestasi Kerja	66
2.6	Motivasi dan Prestasi Pekerjaan	72
2.7	Teori-Teori Kajian	76
2.7.1	Theori U Terbalik	77
2.7.2	Teori Tekanan Berasaskan Rangsangan	79
2.7.3	Teori Kesan Peranan	80
2.7.4	Pendekatan Interaksional Untuk Tekanan	82
2.7.5	Teori Sosial Kognitif Kerjaya	83
2.7.6	Teori Model Tekanan Transaksional Lazarus Dan Folkman	84
2.7.7	Model Motivasi (Self-Determinant Theory)	85
2.7.8	Teori Pengekalan Sumber (Conservation of Resources Theory)	86
2.7.9	Teori Maslow	88
2.7.10	Hierarki Keperluan Maslow Berkaitan Dengan Kehidupan Kerja	90
2.8	Kerangka Konseptual Kajian	92
2.9	Rumusan Kerangka Teori	96
2.10	Rumusan Bab	99
3	METODOLOGI	100
3.1	Pengenalan	100
3.2	Reka Bentuk Kajian	100
3.3	Pensampelan	102
3.3.1	Populasi Kajian	102
3.3.2	Kaedah Persampelan	104
3.3.3	Pengiraan Saiz Sampel	105
3.3.4	Responden Kajian	106
3.4	Instrumen Kajian	107
3.4.1	Kesahihan Instrumen	108
3.4.1.1	Kesahan kandungan	108
3.4.1.2	Kesahan Konstruk	109
3.4.2	Kebolehpercayaan Instrumen	109
3.4.3	Tekanan Pekerjaan	110
3.4.4	Prestasi Pekerjaan	115
3.4.5	Motivasi Pekerjaan	115
3.5	Kajian Rintis	120
3.5.1	Analisis Kebolehpercayaan (Kajian Rintis)	122
3.6	Proses Pengumpulan Data	122
3.7	Analisis Data	124
3.7.1	Analisis Multivariat	124
3.7.2	Analisis Deskriptif	125
3.7.3	Norma Pengagihan Data	125
3.7.4	Kesan Moderator	126
3.7.5	Ujian Andaian	130
3.7.5.1	Ujian Multikolineariti	130
3.7.5.2	Ujian Normaliti	130
3.7.5.3	Ujian Heteroskedastisitas	130
3.7.5.4	Ujian Lineariti	130

3.7.5.5	Homoscedasticity	131
3.7.6	Model Fit- Pls Sem	131
3.8	Penganalisan Data	132
3.9	Rumusan Bab	133
4	DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN	134
4.1	Pengenalan	134
4.2	Sosio Demografi Pegawai Polis	134
4.3	Analisis deskriptif	137
4.3.1	Tekanan Kerja Dalam Kalangan Pegawai Polis	137
4.3.2	Prestasi Kerja Dalam Kalangan Pegawai Polis	150
4.3.3	Motivasi Kerja Dalam Kalangan Pegawai Polis	153
4.3.4	Mengenalpasti Tahap Tekanan, Motivasi Dan Prestasi Kerja Pegawai Polis	159
4.3.4.1	Tahap Tekanan Kerja Pegawai Polis	159
4.3.4.2	Tahap Prestasi Kerja Pegawai Polis	164
4.3.4.3	Tahap Motivasi Kerja Pegawai Polis	166
4.4	Mengenal Pasti Hubungan Antara Tekanan Kerja, Motivasi Dan Prestasi Kerja Pegawai Polis.	168
4.4.1	Analisis Faktor Penerokaan	169
4.4.2	Penilaian Model Pengukuran	172
4.4.2.1	Kebolehpercayaan	172
4.4.2.2	Convergent Validity	176
4.4.2.3	Discriminant Validity Untuk Konstruk Konstruk Kajian	177
4.4.3	Penilaian Model Struktur	177
4.4.4	Kesahan Dan Kekuatan Model Prestasi Kerja Pegawai Polis	180
4.4.5	Hubungan Antara Tekanan Kerja Dan Prestasi Kerja Pegawai Polis	180
4.4.6	Hubungan Antara Tekanan Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Polis	183
4.4.7	Hubungan Antara Motivasi Dan Prestasi Kerja Pegawai Polis	186
4.5	Mengenal Pasti Peranan Motivasi Sebagai Pengantara Dalam Mempengaruhi Kesan Tekanan Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja	187
4.5.1	Analisis Pengantaraan	188
4.5.2	Motivasi Kerja Sebagai Pengantara Hubungan Antara Tekanan Kerja Dan Prestasi Kerja Pegawai Polis	188
4.6	Rumusan Dapatan	193
4.7	Rumusan Bab	194
5	RUMUSAN, IMPLIKASI, CADANGAN DAN KESIMPULAN	195
5.1	Pengenalan	195
5.2	Rumusan dapatan	195
5.2.1	Tahap Tekanan Kerja, Prestasi Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Kalangan Pegawai Polis	195
5.2.1.1	Tahap Tekanan Kerja	195

5.2.1.2	Tahap Prestasi	198
5.2.1.3	Tahap Motivasi	200
5.2.2	Hubungan Antara Tekanan Kerja, Motivasi Dan Prestasi Kerja Pegawai Polis	201
5.2.3	Motivasi Sebagai Pengantara Dalam Mempengaruhi Kesan Tekanan Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja	206
5.3	Implikasi Kajian	209
5.3.1	Implikasi Theoritik	209
5.3.2	Implikasi Praktikal	213
5.3.3	Implikasi Metodologikal	215
5.4	Cadangan	216
5.4.1	Jangka Masa Pendek	216
5.4.2	Jangka Masa Panjang	220
5.5	Limitasi Kajian	224
5.6	Kesimpulan	226
RUJUKAN		227
BIODATA PELAJAR		256
SENARAI PENERBITAN		260

SENARAI JADUAL

Jadual	Muka surat
3.1 Indeks Tekanan Pekerjaan	111
3.2 Prestasi Kerja Individu	116
3.3 Skala Kerja Motif Ekstrinsik dan Intrinsik	118
3.4 Analisis Kebolehpercayaan	122
3.5 Analisis Data Akhir	132
4.1 Latar belakang sosiodemografik responden kajian	136
4.2 Analisis deskriptif bagi item dimensi Konflik Peranan	141
4.3 Analisis deskriptif bagi item dimensi tanggungjawab terhadap orang	143
4.4 Analisis deskriptif bagi item dimensi ketidakberdayaan	145
4.5 Analisis deskriptif bagi item dimensi Hubungan Rakan Sebaya	146
4.6 Analisis deskriptif bagi item dimensi berstatus rendah	148
4.7 Analisis deskriptif bagi item dimensi kurang pendapatan	150
4.8 Analisis deskriptif bagi item dimensi prestasi tugas	151
4.9 Analisis deskriptif bagi item dimensi tingkah laku kontraproduktif	153
4.10 Analisis deskriptif bagi item dimensi Peraturan yang berkodinasi	155
4.11 Analisis deskriptif bagi item dimensi peraturan introjektif	157
4.12 Analisis deskriptif bagi item dimensi peraturan luaran	158
4.13 Analisis deskriptif skor keseluruhan tekanan kerja	160
4.14 Analisis deskriptif skor keseluruhan prestasi kerja	164
4.15 Analisis deskriptif skor keseluruhan motivasi kerja	167
4.16 Analisis Faktor penerokaan	170
4.17 Pemuatan Faktor	173
4.18 Ujian Kebolehpercayaan Ketekalan Dalam dan Kebolehpercayaan Item Pengukuran	176

4.19	Average Variance Extracted (AVE) untuk Konstruk	177
4.20	Discriminant Validity untuk kajian	177
4.21	Bootstrapping Settings	178
4.22	Hasil Penilaian Hipotesis	179
4.23	Analisis Kuasa Ramalan (R ²) , penentuan kesan saiz (F ²), ketepatan peramalan (q ²) model	179
4.24	Hasil Penilaian Analisis pengantaraan	188



SENARAI RAJAH

Rajah	Muka surat
2.1 Hubungan antara tekanan dan pencapaian mengikut teori U terbalik (Wang et al., 2016)	78
2.2 Komponen Teori Tekanan Berasaskan Rangsangan (Kahn , 1986)	80
2.3 Komponen teori kesan peranan (Osipow dan Spokane 1987)	81
2.4 Teori Pendekatan Transaksional (Cox, 1978; Richard dan Krieshok, 1989)	82
2.5 Teori sosial kognitif Kerjaya (Robert Lent, Steven D.Brown dan Gail Hackett, 2002)	83
2.6 Teori Model Tekanan Transaksional Lazarus dan Folkman (1984)	84
2.7 Komponen Model Motivasi (Self-Determinant Theory) (Deci & Ryan, 1985, 2002)	85
2.8 Hierarki Keperluan Maslow. Model yang disemak daripada Maslow & Stephens (2000)	89
2.9 Hierarki Keperluan yang berkaitan dengan kehidupan kerja. Model yang disemak daripada Maslow & Stephens (2000).	91
3.1 Moderating Model (Baron & Kenny, 1986).	127
4.1 Analisis deskriptif bagi item dimensi beban peranan	139
4.2 Analisis deskriptif bagi item dimensi kekaburan peranan	140
4.3 Analisis deskriptif bagi item dimensi tekanan yang tidak munasabah dari kumpulan dan politik	142
4.4 Analisis deskriptif bagi item dimensi kurang penyertaan	144
4.5 Analisis deskriptif bagi item dimensi Kekangan kuasa intrinsik	147
4.6 Analisis deskriptif bagi item dimensi keadaan kerja yang membebaskan	149
4.7 Analisis deskriptif bagi item dimensi prestasi kontekstual	152
4.8 Analisis deskriptif bagi item dimensi motivasi intrinsik	154
4.9 Analisis deskriptif bagi item dimensi peraturan yang telah dikenalpasti	156

4.10	Analisis deskriptif bagi item dimensi tiada motivasi	159
4.11	Taburan tahap tekanan kerja dalam kalangan responden kajian	161
4.12	Taburan tahap prestasi kerja dalam kalangan responden kajian	165
4.13	Taburan tahap motivasi kerja dalam kalangan responden kajian	167
4.14	Penilaian model pengukuran (semua konstruk)	174
4.15	Penilaian model pengukuran (konstruk terpilih)	175
4.16	Model motivasi kerumitan harian (<i>Daily Hassle</i>), gejala fizikal, dan masa depan niat kerja dalam kalangan pegawai polis (Demirkol, 2020).	185
4.17	Model Penentu Sosial Motivasi Kerja (Deci & Ryan, 1985,2002)	189

SENARAI SINGKATAN

AVE	Average Variance Extracted
A.S.	Amerika Syarikat
CB	Contraproductive Behavior
COR	Conservation of Resource
CP	Contextual Performance;
CR	Composite Reliability
EFA	Analisis Faktor Penerokaan
HSE	Eksekutif Kesihatan Dan Keselamatan
NIOSH	Institut Nasional Untuk Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan
PDRM	Polis Diraja Malaysia
PLS-SEM	Partial Least Squares Structural Equation Modeling
SDT	Self Determinant Theory
SPSS	Statistical Package For Social Science
WHO	Organisasi Kesihatan Sedunia
KDNKA	Kementerian Dalam Negeri dan Ketenteraman Awam

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pengenalan

Kajian ini mengkaji “Kesan Motivasi Organisasi Sebagai Pengantara Kepada Hubungan Antara Tekanan Kerja dan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Pegawai Polis”. Sebagai pengantar kajian, bab ini akan membincangkan prestasi kerja, tekanan kerja dan motivasi kerja. Selain itu, bab ini juga akan menerangkan latar belakang penyelidikan yang mendorong masalah kajian serta mengartikulasikan objektif dan persoalan kajian. Setelah membincangkan pernyataan masalah, bab ini juga akan menggariskan kepentingan kajian ini, diikuti dengan istilah yang digunakan dan penjelasan mengenai struktur dan pembinaisan tesis secara keseluruhannya.

1.2 Latar Belakang

Penjawat awam adalah sumber yang membantu organisasi dalam menjalankan pentadbiran dan mencapai matlamat. Penjawat awam memainkan peranan penting dalam menentukan kejayaan atau kegagalan organisasi. Jabatan kerajaan yang memberikan penawaran yang terbaik, menarik, motivasi dan memberi penghargaan kepada penjawat awam berdasarkan kemampuan dan kecekapan mereka cenderung untuk kurang mengalami kekecewaan.

Modal insan berkualiti memainkan peranan penting dalam menentukan hala tuju penjawat awam dan memastikan pengurusan yang cekap. Oleh itu, sektor awam mesti cekap dalam memastikan penyampaian perkhidmatan yang berkualiti. Prestasi kerja

dilihat sebagai satu set tingkah laku yang relevan dalam pencapaian matlamat organisasi atau unit organisasi tempat anda bekerja. Menurut Nordin dan Hassan (2019), mendefinisikan prestasi sebagai proses di mana pengurus bertanggungjawab untuk memastikan bahawa aktiviti dan produktiviti pekerja seirama dengan matlamat organisasi.

Dalam sektor awam, pentadbir telah menyarankan budaya kerja berdasarkan prestasi dengan penggunaan Petunjuk Prestasi Utama (KPI) diterapkan dalam perkhidmatan awam untuk meningkatkan kualiti penyampaian perkhidmatan. Sejalan dengan visi, misi dan fungsi agensi, setiap organisasi perlu mengukur prestasi perkhidmatan yang diberikan untuk memastikan semua perkhidmatan disampaikan kepada pelanggan dengan baik. Ini seterusnya, dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai prestasi organisasi secara keseluruhan.

Pegawai polis berfungsi untuk menjaga undang-undang dan ketenteraman di kawasan tempatan dengan melindungi orang awam dan harta benda mereka, mencegah jenayah, mengurangkan ketakutan terhadap jenayah dan meningkatkan kualiti hidup rakyat. Polis Diraja Malaysia ialah sebahagian daripada struktur pasukan keselamatan di Malaysia. Dalam melaksanakan tanggungjawabnya, PDRM biasanya turut dibantu oleh kumpulan sokongan yang terdiri daripada Konstabel Polis Tambahan, Simpanan Sukarelawan Polis, Polis Bantuan, Kadet Polis dan elemen perkhidmatan awam. PDRM sentiasa bekerjasama rapat dengan pasukan polis di seluruh dunia, termasuk mereka dari empat negara jiran yang bersempadan dengan Malaysia: Polis Negara Indonesia, Pasukan Polis Diraja Brunei, Polis Diraja Thai dan Pasukan Polis Singapura.

Kepolisian adalah salah satu profesion yang paling tertekan di dunia. Di Malaysia, Polis Diraja Malaysia bertanggungjawab ke atas penguatkuasaan undang-undang, pengurusan ketenteraman, menjaga keselamatan awam dan juga mengurangkan kadar jenayah (Cheah et al., 2018). Disebabkan oleh sifat pekerjaan harian mereka seperti waktu bekerja yang panjang, hierarki organisasi dan isu keselamatan, pegawai polis terdedah kepada tekanan kerja yang tinggi dalam pekerjaan harian. Pendedahan yang berpanjangan kepada tekanan kerja yang tinggi memberi kesan buruk kepada kesihatan fizikal dan psikologi pegawai polis, serta prestasi kerja mereka.

Polis Diraja Malaysia (PDRM) telah mewujudkan pelbagai pelan strategik seperti Pelan Strategik Polis (PSPDRM) 2015-2020 dan Pelan Integriti Polis 2016-2020 bagi meningkatkan momentum dalam mencapai prestasi kerja maksimum. Ini kerana prestasi kerja anggota polis menjanjikan impak yang ketara kepada kerja dan masyarakat mereka. Kecemerlangan dalam sesebuah organisasi adalah bergantung kepada prestasi individu dalam menjalankan tanggungjawab mereka. Organisasi polis adalah sebuah institusi yang diperlukan untuk menjaga keselamatan bagi menjamin kemakmuran. Tanggungjawab polis adalah khusus, kompleks dan berisiko. Polis bekerja dalam persekitaran tekanan tinggi dan mempertaruhkan nyawa mereka adalah sebahagian daripada huraian kerja. Tekanan kerja merupakan isu yang kompleks dan persekitaran kerja, beban kerja, keselamatan pekerjaan dan peningkatan taraf hidup (Yozgat et al., 2013). Kepolisian merupakan satu profesion yang penuh dengan tekanan yang teruk dan kegagalan anggota polis menangani situasi tekanan tinggi menjejaskan prestasi kerja mereka (Chapman, 2009).

1.2.1 Tekanan kerja

Semua orang akan mengalami tekanan pada masa tertentu dalam hidup mereka. Ini adalah fenomena biasa (Shahsavarani, Abadi, Kalkhoran, 2015). Ketika seseorang cuba mengubah atau menangani perasaan mereka, tekanan berlaku. Ia dianggap sebagai fenomena fisiologi negatif, emosi, kognitif dan tingkah laku. Tekanan ialah istilah yang digunakan dalam sains psikologi untuk merujuk kepada keadaan di mana seseorang mengalami perasaan tekanan dan ketegangan mental yang melampau. Tekanan adalah penting untuk kehidupan seharian manusia kerana tanpanya manusia akan menjadi tidak bermotivasi. Namun begitu, tekanan tidak dapat dihindari sepenuhnya kerana ia bergantung kepada sumber luaran yang boleh meningkatkan atau mengurangkan kegelisahan.

Pelbagai definisi tekanan telah digunakan sejak sekian lama. Pada mulanya, tekanan dilihat sebagai ketidakseimbangan antara keperluan seseorang. Kemudian, tekanan ditakrifkan sebagai keadaan yang terhasil daripada perbezaan yang dirasakan antara transaksi individu dan persekitaran mereka. Terdapat dua cara orang melihat tekanan: pertama, sebagai tekanan yang datang dari persekitaran mereka, dan kemudian sebagai tekanan yang datang dari dalam diri mereka sendiri. Pada masa ini, definisi yang paling biasa digunakan ialah hasil interaksi antara kedua-dua keadaan, iaitu persekitaran, dan individu.

Menurut Toner (2005), tekanan boleh ditakrifkan sebagai akibat yang dialami terhadap fizikal, emosi, tingkah laku dan kognitif seseorang. Seseorang yang tertekan selalunya mengalami perasaan geram, gelisah, kurang tahap kesabaran, kecenderungan untuk marah dengan cepat, dan kurang bersantai (Lambert & Lambert, 2008). Keadaan

fizikal termasuk kelayaan, masalah tidur, sakit belakang atau sakit kepala, kekejangan atau kekakuan otot, pening, cirit-birit, sakit dada, peningkatan degupan jantung, kenaikan atau penurunan berat badan, jangkitan kulit, kehilangan keinginan seksual dan kadangkala selisma (Toner, 2005). Contoh perubahan tingkah laku ialah makan dan tidur terlalu banyak atau kurang, mengasingkan diri dari orang lain, penundaan kerja, kelalaian tanggungjawab, dan pengambilan dadah, alkohol, atau rokok untuk menenangkan diri (Lambert & Lambert, 2008). Selain itu, simptom kognitif termasuk masalah perhatian, kehilangan arah atau tumpuan, kesukaran berfikir, dan membuat keputusan yang salah.

Keperluan yang tidak diingini ialah tekanan. Tekanan tinggi boleh menyebabkan kelemahan. Tetapi banyak tekanan adalah penting untuk memastikan pertumbuhan dan perkembangan seseorang (Kleiber, Hutchinson, & Williams, 2002). Kadar tekanan yang sewajarnya dianggap sebagai sumber tenaga yang berguna dalam kes ini kerana ia mempunyai keupayaan untuk mengaktifkan sistem saraf untuk menghantar maklumat amaran (Dhabjar, 2014). Secara amnya, diketahui bahawa tekanan mempunyai dua kesan terhadap seseorang: kesan baik (eustress) dan kesan buruk (distress) (Nelson & Simmons, 2003).

Kekuatan emosi yang dipanggil eustress mendorong seseorang untuk bekerja keras untuk mencapai matlamat mereka walaupun menghadapi kesusahan akibat tekanan yang melampau dan berterusan (Oladinrin, Adeniyi, & Udi, 2014). Tekanan berlebihan boleh menjejaskan prestasi, tetapi "Eustress" dianggap sebagai salah satu komponen penting yang boleh membantu dalam meningkatkan prestasi seseorang.

Tekanan adalah seperti tali gitar, dan ketegangan yang betul diperlukan untuk mendapatkan nada yang ideal.

Tekanan kerja dianggap sebagai perkara yang sangat biasa pada zaman moden (Masilamani et al., 2012). Menurut Li, Sun, Ge, Liu dan Chen (2019), WHO mengisytiharkan peningkatan tekanan kerja sebagai wabak global. Dunia pekerjaan tiga puluh tahun lalu sangat berbeza. Didapati bahawa tekanan yang lebih tinggi boleh disebabkan oleh penyesuaian persekitaran kerja yang berterusan (Narahari & Koneru, 2017). Tambahan pula, pekerja mungkin mengalami tekanan akibat waktu kerja yang lebih lama (Khattak, Khan, Haq, Arif & Minhas, 2011). WHO menggambarkan tekanan kerja sebagai tindak balas negatif terhadap tuntutan kerja, di mana tugas yang diberikan tidak sepadan dengan pengetahuan dan kemampuan seseorang malah mencabar mereka untuk mengatasinya (Kumar & Kumar, 2014).

Tekanan kerja telah menjadi isu yang semakin lazim dalam semua perniagaan dalam beberapa dekad yang lalu (Dar, Akmal, Naseem, Khan, 2011). Tekanan ini mungkin disebabkan oleh perubahan yang ketara dalam persekitaran kerja (Chen, 2009). Menurut Vijaya (2018), tekanan kerja boleh disebabkan oleh unsur-unsur persekitaran kerja tertentu, yang boleh melemahkan semangat pekerja. Tambahan pula, terdapat pelbagai jenis tekanan yang dialami oleh setiap orang mengikut pekerjaan mereka (Agolla, 2009). Orang yang mengalami tekanan kerja yang tinggi tidak akan berasa senang bekerja dengan syarikat mereka kerana mereka tidak berpuas hati dengan pekerjaan mereka (Khizar, Orcullo & Mustafa, 2016). Mendapat penyakit yang berterusan atau membunuh diri adalah tanda yang lebih teruk. Seperti yang dinyatakan sebelum ini, setiap orang mengalami jenis tekanan yang berbeza dalam kehidupan

seharian mereka, dan setiap jenis tekanan mempunyai perkara yang baik dan buruk untuknya.

Pekerja yang bertanggungjawab dalam organisasi awam yang menangani isu sosial seperti perkhidmatan kesihatan, pendidikan dan penguatkuasaan undang-undang mungkin menghadapi lebih banyak tekanan daripada pekerja dalam industri lain (Kula & Guler, 2014). Penguatkuasaan undang-undang bekerja dengan orang dari segenap lapisan sosial. Polisi dianggap sebagai pekerjaan yang paling penting kerana ciri-ciri pekerjaan seperti masa kerja yang panjang, hierarki organisasi dan isu keselamatan (Aytac, 2015). Polis secara amnya terdedah kepada pelbagai jenis tekanan, yang boleh menjejaskan kesihatan dan prestasi mereka (Agolla, 2009). Pengawasan malam, interogasi, pembasmian kejadian jenayah dan pengurusan isu seperti kemalangan dan gangguan ketenteraman sosial adalah semua aspek pekerjaan polis (Agolla, 2009).

Pegawai polis boleh mengalami pelbagai jenis tekanan, seperti layanan yang mereka terima daripada pentadbiran atau pegawai atasan (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001) dan berjuang untuk menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja baru selepas berpindah (Agolla, 2009). Bukan sahaja itu, seperti yang dinyatakan oleh Vila (2006), pegawai polis yang mempunyai tempoh kerja yang lebih lama juga akan mengalami lebih banyak tekanan. Selain itu, sifat berat sebelah berasaskan kaum, jantina atau etnik seseorang dan kekurangan pengaruh terhadap aktiviti kerja mereka juga boleh menyebabkan perasaan tekanan dalam kalangan pegawai polis (Morash, Haarr & Kwak, 2006). Hal ini boleh secara langsung menyebabkan prestasi polis berkurangan. Sebahagian besar organisasi kesejahteraan sosial terdiri daripada jabatan polis, yang bertanggungjawab untuk melindungi orang awam sepanjang masa

(Manubhai & Vaghela, 2016). Oleh itu, adalah penting untuk menjalankan kajian mengenai kesan tekanan kerja terhadap prestasi kerja pegawai polis.

1.2.2 Prestasi Kerja

Prestasi pekerja adalah komponen penting yang perlu diberi perhatian oleh majikan (Noermijati & Primasari, 2015). Ini adalah kerana kualiti pekerjaan boleh dipengaruhi oleh tekanan kerja (Ongori, & Agolla, 2008). Kajian lepas turut menunjukkan bahawa peningkatan mendadak dalam tekanan kerja di syarikat boleh mempengaruhi prestasi kerja (Imtiaz & Ahmad, 2009). Oleh itu, dapat dinyatakan bahawa tekanan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja jika tidak dikendalikan seeloknya. Kakitangan atasan juga tidak terkecuali daripada tekanan tinggi kerana mereka juga memiliki beban kerja yang berlebihan dan waktu kerja yang memanjang (Amoako, Gyamfi, Emmanuel & David, 2017). Pekerja yang tidak mendapat perhatian daripada majikan mengenai tekanan yang dihadapinya akan mudah jatuh sakit serta tidak boleh mengawal perasaan mereka di tempat kerja (Ling & BJP, 2014). Sebagai contoh, seramai 70% pekerja Malaysia didapati menghidap penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Ling & BJP, 2014). Namun begitu, kesan tekanan kerjaterhadap prestasi kerja boleh menjadi positif atau negatif bergantung kepada tahap tekanan yang dialami oleh pekerja (Noermijati & Primasari, 2015).

Prestasi pekerjaan merangkumi segala jenis tingkah laku yang terlibat dalam melaksanakan tugas tertentu termasuk keberkesanan dan hasilnya (Chen, 2009). Barling et al. (2003) pula mendefinisikan prestasi pekerjaan sebagai hasil pekerjaan dalam keadaan dan waktu yang tertentu (Barling, Kelloway & Iverson, 2003). Prestasi pekerja pula boleh mempengaruhi sumbangan mereka kepada organisasi (Noermijati

& Primasari, 2015). Hasil kajian yang dilakukan dalam kalangan 108 orang pekerja melaporkan bahawa sekiranya tekanan kerja meningkat, prestasi pekerja akan menurun (Noermijati & Primasari, 2015) dan apabila prestasi pekerja merosot, produktiviti organisasi akan menurun (Khuong & Yen, 2016). Institut Nasional Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (NIOSH) menyatakan bahawa keadaan kerja telah berkembang secara pesat dari semasa ke semasa. Oleh itu, tekanan kerja perlu diberi perhatian yang lebih besar kerana dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang individu (Yeboah-Kordee, Amponsah-Tawiah, Adu, & Ashie, 2018).

Pegawai polis adalah bidang pekerjaan yang mengalami tekanan (Viegas & Henriques, 2020; McKay- Davis et al., 2020). Pegawai Polis Malaysia juga tidak terkecuali. Tahun demi tahun, PDRM sering menghadapi masalah pelanggaran disiplin dan prestasi kerja yang lemah. Menurut Aduan Biro Awam Malaysia (PBC), laporan yang biasa diterima oleh mereka adalah berhubung tindakan polis yang lemah iaitu tidak menyiasat laporan yang dibuat seperti kes ragut beg tangan, kecurian domestik, kemalangan jalan raya, dan penagih dadah yang menghuni rumah kosong (Aduan Biro Awam Malaysia (PBC), 2021). Bertambahan dengan itu, segelintir pegawai polis mengurangkan dan membatalkan saman dan kompaun trafik pesalah apabila diberi wang kopi atau pesalah merupakan ahli keluarga atau rakan-rakan (Aduan Biro Awam Malaysia (PBC), 2021).

Baru-baru ini, Ketua Polis Johor mengambil tindakan terhadap pegawai dan anggota di bawah jenayah terancang di bawah Nicky Gang yang diketuai ahli perniagaan buruan, Datuk Seri Nicky Liow Soon Hee (Mohamed Farid, 14 April 2021). Keadaan ini menyebabkan masyarakat bertanggungjawab buruk terhadap PDRM. Menurut Jamil

(2021) juga mendapati polis trafik Malaysia terdedah kepada bahaya pekerjaan yang berbeza apabila menjalankan tugas mereka.

Secara ringkasnya, prestasi adalah faktor penting yang harus diambil kira agar sesuatu organisasi dapat berkembang maju. Prestasi kerja pula boleh dipengaruhi oleh banyak perkara dan salah satunya ialah tekanan pekerjaan. Oleh itu, kajian semasa memberi tumpuan kepada pengaruh tekanan kerja terhadap prestasi kerja dalam kalangan pihak Polis Diraja Malaysia (PDRM). Hipotesis pertama kajian ini ialah tekanan kerja boleh meramalkan prestasi kerja. Dalam kajian ini, prestasi kerja didefinisikan sebagai "Semua tingkah laku yang terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, termasuk keberkesanan dan hasil dari setiap tingkah laku" (Chen, 2009). Bagi memastikan pihak polis dapat menunjukkan prestasi yang elok, mereka memerlukan motivasi yang baik (Susan, Gakure, Kiraithe, Waititu, 2012).

Seseorang individu akan dapat menunjukkan prestasi yang baik di tempat kerja mereka apabila mempunyai tahap motivasi yang tinggi (Barling et al, 2003). Motivasi merupakan tenaga penggerak yang penting bagi seseorang untuk melaksanakan tugas (Noermijati & Primasari, 2015). Sebagai contoh, pegawai polis yang gembira akan lebih bermotivasi untuk bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik (Susan et al, 2012). Kualiti motivasi pekerja akan menentukan kualiti penyertaan mereka dalam organisasi masing-masing (Barling et al, 2003). Secara amnya, motivasi mempunyai kesan paling besar ke atas prestasi pekerjaan (Noermijati & Primasari, 2015). Walau bagaimanapun, kehadiran faktor tekanan kerja boleh menyebabkan rasa tidak puas hati di tempat kerja dan ini boleh mengurangkan motivasi pekerja (Wani, 2013).

Tekanan kerja telah menjadi masalah yang kemuncak dalam organisasi, terutamanya dalam dunia hari ini di mana ramai pekerja terkenal dan terkemuka melaluinya dan akibatnya, mengurangkan motivasi kerja, kepuasan, dan prestasi kerja. Motivasi kerja dianggap sebagai elemen penting dalam mempengaruhi pekerjaan dan mewujudkan persekitaran kerja yang sihat yang secara langsung mempengaruhi tingkah laku pekerja dan menjurus kepada gaya hidup sihat. Adalah penting untuk mengetahui bahawa tekanan menyebabkan isu mental yang berbeza seperti kemarahan, keputusan dan ketegangan emosi.

Walau bagaimanapun, kesan buruk tekanan kerja terhadap kehidupan keluarga pekerja malah boleh memberi kesan kepada prestasi kerja yang boleh membawa kepada situasi yang membimbangkan bagi organisasi. Tambahan pula, ketegangan di tempat kerja memberi kesan kepada motivasi pekerja ke tahap yang mengagumkan yang mempengaruhi prestasi dan kekuatan pekerja dalam organisasi. Selain itu, motivasi dianggap sebagai instrumen yang berada di tangan pentadbiran yang bertanggungjawab dalam memotivasikan tenaga kerja. Pihak pentadbir memainkan peranan penting dalam menggalakkan dan meningkatkan kepuasan kerja serta meningkatkan produktiviti yang akan meningkatkan pencapaian matlamat organisasi.

Setiap organisasi terutamanya terdiri daripada tiga peringkat: peringkat organisasi, peringkat proses dan peringkat pelaksanaan. Tugas yang berbeza diberikan kepada pekerja di peringkat tertentu mengikut kepakaran mereka dan kepentingan terbaik organisasi. Menurut Almulaiki, (2023) tekanan kerja mewujudkan motivasi kerja, justeru ia saling berkaitan. Juga, adalah penting untuk mengetahui bahawa organisasi

mesti menjaga kesihatan pekerja mereka kerana prestasi mereka mempunyai kaitan yang rapat dengan kesejahteraan fizikal dan emosi mereka.

Dalam kajian ini, tekanan kerja didefinisikan sebagai "tahap kesediaan individu untuk melakukan dan mempertahankan usaha untuk mencapai tujuan organisasi" (Li et al, 2014). Tidak dinafikan bahawa pekerja yang bermotivasi dapat membantu memacu produktiviti organisasi (Dartey-Baah, 2010). Motivasi adalah faktor penting dalam kejayaan dan penglibatan institusi (Özhan & Kocadere, 2020). Dalam satu kajian yang dilakukan di antara 3,400 pegawai bank melaporkan bahawa apabila seseorang individu mempunyai tekanan kerjayang tinggi maka tahap motivasi mereka akan menurun (Wani, 2013).

Dalam keadaan persekitaran kerja yang sibuk sekarang, organisasi memerlukan pekerja yang bermotivasi tinggi (Özhan & Kocadere, 2020). Ini adalah kerana apabila seorang pekerja bermotivasi, mereka akan dapat menangani persekitaran kerja yang mencabar dan menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi (Özhan & Kocadere, 2020). Sehubungan itu, kajian ini ingin mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai kesan motivasi terhadap prestasi kerja. Dengan itu, hipotesis kedua kajian ini adalah motivasi akan meramalkan prestasi kerja manakala hipotesis ketiga ialah tekanan kerja akan meramalkan motivasi kerja.

1.3 Pernyataan Masalah

Ramai orang menghadapi pelbagai masalah sejak wabak COVID-19, atau virus Corona 2019, melanda negara pada awal 2020. Sebagai contoh, selepas kerajaan mengumumkan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) untuk tempoh masa yang agak

lama, ramai yang bertanggungjawab untuk menjaga keamanan negara telah mengalami tekanan kerja yang memerlukan mereka untuk berhati-hati menjaga diri dan kesihatan mereka semasa mereka bekerja. Tan Sri Dr. Ketua Pengarah Kesihatan berkata Noor Hisham Abdullah (2021) melaporkan bahawa 39.1% pekerja mengalami tekanan kerja yang melampau.

Banyak pihak bimbang tentang jumlah peratusan yang tinggi ini kerana ia adalah catatan peratusan yang tinggi. Tekanan yang melampau yang dialami oleh seseorang yang bekerja secara langsung dengan orang lain dikenali sebagai tekanan kerja, menurut Maslach dan Jackson (1996). Tekanan yang melampau dan berterusan telah menyebabkan seseorang itu menjadi sangat letih dan tidak bersemangat untuk melakukan aktiviti harian mereka. Selain itu, Haryanto (1994) menyatakan bahawa keadaan di mana seseorang mengalami beberapa faktor *stress* secara berterusan dipanggil tekanan kerja. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa tekanan kerja atau kelesuan melampau merujuk kepada tahap keletihan dan tekanan yang berterusan yang menyebabkan tekanan kerja dan mengganggu kehidupan harian seseorang. Hasrudy Tanjung (2015) menyatakan bahawa prestasi kerja boleh ditakrifkan sebagai pencapaian kerja yang dapat dicapai oleh seseorang individu melalui tingkah laku yang ditunjukkan semasa melaksanakan tugas kerja yang diberikan. Menurut Pugh (1991), prestasi ialah idea yang dipenuhi ke arah menyiapkan tugas dan memenuhi tujuan dengan cara yang memenuhi piawaian yang telah ditetapkan dalam rangka kerja tugas. Menurut Akyol (2014), prestasi kerja pekerja ditakrifkan sebagai usaha individu yang berfungsi untuk prestasi organisasi.

Campbell et al. (1990) menyatakan bahawa usaha memberikan sumbangan kepada matlamat organisasi melalui penilaian prestasi pekerja terhadap sikap dan hasil yang berkaitan dengan pekerjaan mereka berbanding rakan sekerja mereka. Mohamad Ali Manochehri (2015) menyatakan bahawa keletihan kerja sebenarnya adalah satu proses di mana sikap dan tingkah laku pekerja menjadi negatif sebagai tindak balas kepada tekanan yang mereka alami akibat daripada tekanan yang mereka alami di tempat kerja mereka. Ini menunjukkan bahawa tekanan kerja mempunyai kesan ke atas prestasi seseorang di tempat kerja. Dalam istilah lain, prestasi kerja ialah tahap pencapaian seseorang dalam sesebuah organisasi yang menghasilkan hasil yang menguntungkan organisasi mereka.

Tajuk kajian yang telah dipilih untuk kajian ini ialah hubungan antara tekanan kerja dan prestasi kerja kerana kajian sebelum ini banyak menumpukan pada kajian tentang sokongan sosial dan tekanan kerja, sokongan sosial dan prestasi kerja, dan beberapa aspek lain. Tidak banyak kajian yang dijalankan mengenai tekanan kerja dan prestasi dalam organisasi, terutamanya berkaitan dengan polis Malaysia. Oleh itu, tajuk kajian yang dipilih oleh pengkaji ialah tekanan kerja dan prestasi kerja dalam kalangan anggota polis. Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji bagaimana kedua-dua faktor ini berkaitan antara satu sama lain, memandangkan anggota polis juga merupakan anggota barisan hadapan yang bertugas sepanjang pandemik COVID-19. Dalam kajian Shah Rollah (2010), Lim (2007) menyatakan bahawa tekanan kerja ini telah dikaji dengan lebih mendalam kerana kesan negatifnya terhadap penurunan produktiviti penyampaian perkhidmatan. Ini jelas menunjukkan bahawa tekanan kerja memberi kesan kepada orang lain juga, termasuk organisasi tempat mereka bekerja. Ia menunjukkan bahawa tekanan kerja menyebabkan prestasi kerja menurun.

Pengiktirafan kepada terma kerja muncul pada tahun 1940-an selepas tamatnya Perang Dunia Kedua. Semasa perang, sebahagian besar tentera menunjukkan simptom tekanan daripada kebimbangan ringan hingga gangguan teruk. Pemahaman tentang gangguan berkaitan tekanan kerja telah berkembang dengan ketara sebagai bidang kajian dalam pembangunan psikologi. Tekanan kerja telah muncul sebagai cabaran penting dalam banyak perniagaan kontemporari (Sudjono, 2022)

Tekanan kerja adalah masalah lazim yang timbul dalam masyarakat maju disebabkan oleh faktor berkaitan pekerjaan. Kebimbangan berkaitan perkataan, juga dikenali sebagai kebimbangan berkaitan pekerjaan, berlaku apabila terdapat percanggahan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber dan kebolehan iaitu pengetahuan atau kemahiran) pekerja tertentu untuk memenuhi keperluan tersebut (Alayoubi et.al, 2016).

Kriteria ini mungkin berkaitan dengan pengurusan masa, pengukuran tugas (permintaan kuantitatif), kesukaran aktiviti (kriteria kognitif), kepekaan yang diperlukan (keperluan emosi), atau ketidakupayaan individu untuk menyatakan emosi mereka di tempat kerja. Tekanan biasanya berlaku apabila badan dan minda cuba menyesuaikan diri dengan persekitaran yang sentiasa berubah (Rijanto, 2022). Sementara itu, tekanan kerja telah diiktiraf dan digambarkan sebagai akibat daripada keadaan kerja di mana pekerja menghadapi ketidakselesaan dan kesukaran akibat ketidakseimbangan antara sumber yang ada dan tuntutan yang dikenakan oleh majikan mereka. Kesan tekanan kerja terhadap kecergasan, keselamatan dan kesejahteraan tenaga buruh adalah amat penting kerana ia menimbulkan ancaman kepada produktiviti dan kejayaan operasi dalam tenaga kerja. Seseorang individu boleh

mengalami kerentanan fisiologi, mental dan tingkah laku apabila menghadapi tekanan. Sebagai contoh, kita semua mengalami pelbagai tekanan yang boleh membawa kepada isu kesihatan seperti penyakit kardiovaskular, gangguan muskuloskeletal, keletihan, dan penyakit gastrik. Kerja polis diiktiraf secara meluas sebagai salah satu pekerjaan paling tertekan, dengan pegawai menghadapi risiko tekanan kerja psikologi (Rijanto, 2023).

Menurut Zakir dan Murad (2011), tekanan yang dialami oleh anggota polis boleh memberi kesan negatif terhadap keupayaan mereka untuk menguatkuasakan undang-undang dengan berkesan. Ia juga menimbulkan risiko kepada keselamatan pegawai itu sendiri, serta rakan sekerja, keluarga, rakan, dan orang awam. Pegawai polis mungkin melihat ketidakseimbangan beban kerja seperti yang dijangkakan. Peningkatan dalam indeks kadar jenayah dianggap sebagai penentu utama beban kerja mereka. Indeks Kadar Jenayah Malaysia bagi 2016 menurun kepada 3,191 kes (2.8 peratus) daripada 112,354 kes pada tahun yang sama, berbanding 115,545 kes pada 2015 (Pradoto et.a, 2022)

Pegawai polis sering mengalami beban kerja yang berat dan mempunyai kebebasan yang terbatas akibat struktur berpusat, separa tentera dan hierarki. Pasukan polis bertanggungjawab untuk menjaga keselamatan awam, yang memerlukan kakitangannya bekerja sepanjang masa. Pekerjaan ini terkenal dengan waktu kerjanya yang panjang (Supriadi dan Urbach, 2022). Tekanan kerja boleh mencerminkan perbezaan dalam kalangan individu dalam kecenderungan umum mereka untuk melihat tekanan, serta perbezaan dalam kapasiti mereka untuk menjana tekanan berkaitan kerja dalam peranan dan keadaan yang berbeza. Gangguan tekanan berkaitan kerja mengakibatkan kadar kematian yang lebih tinggi berbanding asma, penyakit

Alzheimer dan influenza. Fakta yang mantap ialah kehadiran ketidakpastian di tempat kerja membawa kepada pengalaman kebimbangan.

Dari segi produktiviti institusi dan juga komitmen, motivasi dikenal pasti sebagai salah satu faktor yang signifikan (Welsh & Metcalf, 2003). Justeru, adalah penting bagi pekerja untuk memiliki motivasi yang tinggi kerana kekuatan psikologi boleh mencetuskan proses pemikiran bersepadu dan mengundang tingkah laku yang lebih positif. Seperti yang dinyatakan sebelumnya, pekerjaan polis adalah salah satu daripada pekerjaan yang mengalami tekanan, maka setiap pegawai polis perlu diberi motivasi agar dapat lebih menyesuaikan diri dengan keperluan kerja yang membebankan.

Dalam suatu kajian yang dilakukan oleh Tella, Ayeni & Popoola (2007), dinyatakan bahawa motivasi memfasilitasi kepuasan kerja serta meningkatkan prestasi (Tella, Ayeni & Popoola, 2007). Dapatan kajian ini merangkumi pengaruh beberapa pembolehubah antara satu sama lain, bertujuan untuk menyumbang kepada teori yang dikaji. Secara umumnya, penemuan kajian ini boleh mengesahkan atau menafikan teori yang sedia ada serta akan dapat memperkaya pemahaman mengenai pengaruh tekanan kerja terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh motivasi dalam kalangan pihak Polis Diraja Malaysia (PDRM). Pengetahuan tentang bagaimana motivasi memediasi tekanan kerja dan prestasi kerja boleh digunakan untuk mengkaji secara lebih lanjut apakah cara terbaik untuk memotivasi polis agar mereka dapat menguruskan tekanan dan berprestasi dengan lebih baik. Kajian ini juga dapat membantu para penyelidik, pembuat keputusan dan pihak kerajaan untuk memahami

masalah tekanan kerja dalam kalangan pegawai PDRM. Mereka juga dapat mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk mengikis masalah ini.

Kajian ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman yang lebih baik terhadap fenomena tekanan kerjake atas prestasi kerja polis, iaitu kumpulan pegawai yang mewakili pihak berkuasa awam kerajaan. Kajian sebelumnya telah mengenal pasti pengaruh tekanan kerja terhadap prestasi kerja dan penyelidik tersebut telah mencadangkan aspek motivasi untuk penyelidikan selanjutnya (Jonyo, 2015). Oleh yang demikian, motivasi digunakan sebagai mediator kepada hubungan tekanan dan prestasi kerja dalam kajian ini.

Penemuan daripada pelbagai kajian menggariskan hujah yang meyakinkan bahawa pegawai polis menghadapi tahap tekanan yang ketara disebabkan oleh pertembungan faktor. Zaidi dan Raop (2019) menjalankan kajian teliti di Kem Batalion 9 PGA Kuala Terengganu, yang secara eksplisit mengenal pasti pelbagai faktor pencetus tekanan dalam kalangan pegawai polis. Penyelidikan asas ini menetapkan peringkat dengan mendedahkan bahawa tekanan berkaitan kerja bukan sahaja berleluasa tetapi dipengaruhi oleh pelbagai elemen penyumbang. Berdasarkan ini, Suppiah et al. (2023) memberikan bukti kukuh bahawa hubungan antara beban kerja, tekanan kerja, konflik peranan dan tingkah laku menyimpang di tempat kerja dikaitkan secara rumit dengan peningkatan tahap tekanan dalam kalangan pegawai polis Di Ibu Pejabat Polis Diraja Malaysia, Bukit Aman. Penemuan mereka adalah kritikal kerana mereka menggambarkan bagaimana faktor-faktor yang saling berkaitan ini memburukkan lagi tekanan, sekali gus menjejaskan prestasi dan kesejahteraan pegawai. Lebih-lebih lagi, Hassan, Razali, dan Mohamad (2021) menawarkan perspektif tepat pada masanya

tentang keterukan tahap tekanan akibat COVID- 19 wabak. Kajian mereka dalam Jurnal E-BANGI menerangkan tanggungjawab tambahan dan risiko kesihatan yang terpaksa dilalui oleh pegawai polis semasa wabak, meningkatkan lagi tekanan mereka. Aspek ini amat menyentuh hati kerana ia menonjolkan cabaran kontemporari yang telah menambahkan tekanan yang dihadapi oleh pegawai polis.

Tambahan pula, Irniza dan Saliluddin (2015) menyelidiki faktor tekanan yang mendasari dalam Jurnal Antarabangsa Kesihatan Awam dan Sains Klinikal. Penerokaan mereka sama ada polis Malaysia benar-benar tertekan mendedahkan penegasan yang jelas tentang tahap tekanan yang tinggi, disebabkan oleh sifat menuntut kerja polis. Kajian ini menekankan sifat tekanan yang berterusan dan meresap dalam pasukan polis. Akhir sekali, Mohamad et al. (2022) memperluaskan tol peribadi tekanan kerja dengan menyiasat kesannya terhadap kesejahteraan keluarga. Penyelidikan mereka dalam Jurnal E-BANGI menunjukkan hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dan kemerosotan kehidupan keluarga di kalangan pegawai polis. Penemuan ini penting kerana ia menambah dimensi peribadi kepada hujah, menunjukkan bahawa kesan tekanan kerja melangkaui tempat kerja ke dalam rumah dan kehidupan peribadi pegawai.

Kesimpulannya, kajian ini secara kolektif dan meyakinkan berhujah bahawa pegawai polis mengalami tekanan yang besar disebabkan oleh pelbagai faktor, termasuk beban kerja, konflik peranan, risiko kesihatan dan kesan terhadap kesejahteraan keluarga. Bukti yang dikemukakan adalah jelas dan menunjukkan keperluan mendesak untuk menangani tekanan pelbagai aspek yang mempengaruhi pegawai polis untuk memastikan kesejahteraan dan keberkesanan mereka dalam peranan penting mereka.

1.4 Jurang Kajian

Penyelidikan meluas telah menunjukkan bahawa profesion polis adalah antara pekerjaan yang paling tertekan, dan pegawai polis berisiko tinggi terhadap pelbagai masalah kesihatan fizikal yang disebabkan oleh tekanan. Walau bagaimanapun, Ahmad (2019) menyatakan bahawa hubungan antara tekanan kerja pegawai polis dan prestasi kerja keseluruhan mereka tidak cukup difahami dan patut mendapat perhatian daripada semua pihak yang terlibat serta masyarakat awam. Walaupun literatur organisasi telah menyediakan model teori yang menghubungkan tekanan kerja pegawai polis dan prestasi kerja mereka, beberapa kajian telah menggunakan model ini. Lazimnya, kajian yang melibatkan tekanan kerja pegawai polis telah menggunakan model tekanan kerja am. Walau bagaimanapun, secara metodologi tidak sesuai untuk penyelidik menggunakan ukuran tekanan kerja am apabila ukuran tekanan kerja yang telah dibangunkan secara unik untuk penyelidikan polis tersedia.

Penyelidik terdahulu telah mendalami pengetahuan ilmiah tentang masalah berkaitan tekanan dalam profesion polis. Walau bagaimanapun, pemahaman ilmiah yang terhadap tentang hubungan antara tekanan kerja pegawai polis dan prestasi kerja mewakili jurang penyelidikan yang penting, namun diabaikan. Dalam penyiasatan ini, penyelidik berusaha untuk mengisi jurang ini dengan menggunakan konsep hipotesis untuk mengkaji kesan motivasi organisasi sebagai pengantara kepada hubungan antara tekanan kerja dan prestasi kerja dalam kalangan pegawai polis.

1.5 Objektif Penyelidikan

Secara keseluruhannya, tujuan utama kajian ini adalah untuk memahami kesan tekanan kerja terhadap prestasi kerja dan motivasi sebagai pengantara. Sejajar dengan tujuan keseluruhan, objektif khusus penyelidikan adalah:

- i. Mengenalpasti tahap tekanan, tahap motivasi dan tahap prestasi kerja pegawai polis
- ii. Menentukan hubungan antara tekanan kerja, motivasi dan prestasi kerja pegawai polis
- iii. Menilai motivasi sebagai pengantara dalam mempengaruhi kesan tekanan kerja terhadap prestasi kerja

1.6 Persoalan Kajian

Persoalan kajian ini adalah:

- i. Apakah tahap tekanan, tahap motivasi dan tahap prestasi kerja pegawai polis?
- ii. Adakah tekanan kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan antara satu sama lain dalam kalangan pegawai polis?
- iii. Adakah motivasi kerja berperanan sebagai pengantara dalam mempengaruhi kesan tekanan kerjaterhadap prestasi kerja?

1.7 Hipotesis Kajian

Hipotesis nul harus diuji dengan analisis statistik agar dapat ditolak atau diterima. Penolakan hipotesis nul menunjukkan bahawa fenomena yang diukur saling berkaitan

antara satu sama lain. Berdasarkan persoalan kajian, beberapa hipotesis nul telah dikembangkan berdasarkan persoalan kuantitatif kajian ini:

Ho1 : Terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja dalam kalangan pegawai polis.

Ho2 : Terdapat hubungan pengantaraan motivasi kerja dalam mempengaruhi kesan tekanan kerjaterhadap prestasi kerja.

1.8 Skop Kajian

Tujuan kajian adalah untuk menilai tahap tekanan, tahap motivasi dan prestasi kerja pegawai polis; mengenal pasti hubungan antara tekanan kerja, motivasi dan prestasi kerja; dan mengenal pasti peranan motivasi sebagai pengantara dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai polis. Ibu Pejabat Polis Diraja Malaysia, yang terletak di Bukit Aman, akan menjadi subjek kajian ini. Pegawai polis yang bekerja di Bukit Aman adalah orang yang disasarkan. Kawasan kajian ini dipilih secara khusus kerana hubungan antara kerja polis dan kepadatan penduduk yang tinggi. Oleh itu, Ibu Pejabat Polis Diraja Malaysia, Bukit Aman, telah dipilih untuk kajian ini. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana tekanan mempengaruhi prestasi kerja pegawai polis di Ibu Pejabat Polis Diraja Malaysia, Bukit Aman, dan bagaimana motivasi organisasi berfungsi sebagai pengantara.

1.9 Definisi Operasional

1.9.1 Tekanan Kerja

Apabila jangkaan kerja seorang pekerja tidak sepadan dengan kebolehan, sumber atau keperluan mereka, ia dikenali sebagai tekanan kerja. Ini menyebabkan tindak balas

fizikal dan emosi yang buruk. Seperti yang dinyatakan oleh Sharma (2023). Dalam kajian ini, tekanan kerja boleh ditakrifkan sebagai tindak balas seseorang terhadap dorongan yang datang dari luar keadaan kerja mereka. Menurut Amiri et al. (2019), tekanan kerja adalah lebih besar daripada tekanan keseluruhan. Tekanan ini terutamanya disebabkan oleh aktiviti kerja, tempat kerja, keperluan pekerjaan, konflik peranan, atau kemahiran pekerja (Amiri et al., 2019). Tekanan kerja adalah komponen penting di seluruh dunia yang menjejaskan kesihatan fizikal dan mental pekerja serta kesejahteraan organisasi. Faktor tekanan organisasi termasuk diskriminasi di tempat kerja, kekurangan jaminan pekerjaan, beban kerja yang berlebihan, kekurangan maklum balas, penempatan semula dan aspirasi yang salah arah, cabaran dan masalah ekonomi, dan waktu kerja yang panjang (Amiri et al., 2019).

1.9.2 Prestasi Pekerjaan

Menurut Omar et al. (2022), prestasi kerja boleh ditakrifkan sebagai tindakan atau tingkah laku pekerja yang berkaitan dengan matlamat organisasi. Ini termasuk tindakan pekerja yang produktif dan tidak produktif, yang sama ada menyumbang atau mengurangkan matlamat organisasi. Alemu (2022) menyatakan bahawa prestasi kerja ialah tingkah laku dan hasil yang dilakukan oleh pekerja yang menyumbang kepada objektif organisasi. Ini bermakna prestasi kerja merujuk kepada keberkesanan tingkah laku individu yang menyumbang kepada objektif organisasi dan harus terdiri daripada prestasi tugas dan prestasi kontekstual (Alemu, 2022).

1.9.3 Motivasi

"Proses psikologi yang boleh mencetuskan rangsangan yang akan memberikan arahan serta kelangsungan kepada tingkah laku seseorang" adalah definisi motivasi (Muleta,

2020). Dengan kata lain, motivasi ialah keadaan mental yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Selain itu, motivasi kerja juga merupakan sejenis "proses psikologi yang mengarahkan, memberi tenaga dan mengekalkan tindakan" (Mulyani et al., 2020).

1.9.4 Pegawai Polis

Hanya dalam konteks undang-undang sahaja istilah "pegawai" boleh digunakan untuk merujuk kepada tentera. Kewajipan untuk mengekalkan ketenteraman dan keselamatan awam terletak pada pegawai polis (Rifa et al., 2020). Pegawai polis menjaga keselamatan awam, pengurusan perintah dan penguatkuasaan undang-undang untuk memastikan pembangunan daerah dan pengurangan kadar jenayah. Fungsi ini dipanggil polis. Polis juga sering bertanggungjawab untuk pelbagai tugas pelesenan dan kawal selia. Pegawai polis dalam kajian ini termasuk pegawai yang terdiri daripada pangkat yang berbeza.

1.10 Rumusan Bab

Kesimpulannya beberapa aspek yang menjadi asas bagi hala tuju kajian ini telah dihuraikan dalam bab ini. Latar belakang kajian ini juga menerangkan kepentingan peranan pegawai polis dalam menjaga kerharmonian negara dan seterusnya kesan-kesan tekanan kerja juga turut disertakan. Matlamat kajian ini ialah untuk mengetahui mengenalpasti sosio demografik pegawai polis, mengukuh tahap tekanan, motivasi dan prestasi kerja pegawai polis, menilai hubungan antara tekanan kerja, motivasi dan prestasi kerja pegawai polis dan menilai motivasi sebagai pengantara dalam mempengaruhi kesan tekanan kerja terhadap prestasi kerja. Kajian ini dibuat kerana

pada masa ini hubungan antara kedua-dua pembolehubah tersebut tidak begitu jelas dan untuk mengkaji adakah terdapat hubungan yang signifikan antara kedua-dua pembolehubah tersebut.



RUJUKAN

- Abdul Latif, R., Mohd Nor, M., Wahab, S. A., Zid, A., & Khairil Anuar, F. Z. (2022). Job Stress and Employee Performance Among Officers in Public Sports Institutions. *Malaysian Journal of Sport Science and Recreation*, 18(2), 356–372. <https://doi.org/10.24191/mjssr.v18i2.19586>
- Aderibigbe, J. K. & Mjoli, T. Q. (2019). Correlates of Psychological Capital, Emotional Intelligence and Occupational Stress Among Nigerian Graduate Employees. *Gender & Behaviour*, 17(2), 12960-12970. Retrieved from <https://bit.ly/2SnEZjx>
- Agolla, J. E. (2008). Occupational stress among Police Officers : The case of Botswana Police Service. *Research Journal of Business Management*, 3(1), 25-35. Doi : 10.3923/rjbm.2009.25.35
- Akhtar, M. W., Syed, F., Javed, M., & Husnain, M. (2020). Grey shade of work environment triad–effect of supervisor ostracism and perceived organizational obstruction on employees' behaviour: a moderated-mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Alemu, K. A. (2022). Effect of Work Place Environment Factors on Performance of Employees: Empirical Study on Wollo University Staffs. *Advance in Environmental Waste Management & Recycling*, 5(2), 1–22. <https://doi.org/10.33140/aewmr.05.02.05>
- Ali Memon, M., Ting, H., Cheah, J.-H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Huei Cham, T. (2020). Journal of Applied Structural Equation Modeling SAMPLE SIZE FOR SURVEY RESEARCH: REVIEW AND RECOMMENDATIONS. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(2), 2590–4221.
- Almulaiki, W. A. (2023). The Impact of Performance Management on Employee Performance. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 8(02), 22–27. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2023.v08i02.002>
- Amalia, L. (2018). Model motivasi kerja dan komitmen organisasional sebagai konsekuensi dari keterlibatan kerja karyawan non dosen PTS di DKI Jakarta. In *Forum Ilmiah* (Vol. 15, No. 1, pp. 30-35).
- Amoako, E. P., Gyamfi, O. A., Emmanuel, A. K. & David, B. (2017). The effect of occupational stress on job performance at Aspet A. Company Limited. *Global Journal of Arts Humanities and Social Sciences*, 5(8), 1-17. Retrieved from <https://bit.ly/2K87NZK>
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29.
- Ardıç, M., Ünal, Ö., & Türkteviz, H. (2022). The effect of stress levels of nurses on performance during the COVID-19 pandemic: the mediating role of motivation.

- Ardita, K. O. A. S., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Role of Motivation in Mediation of Job stress on Performance of General Hospital Employees. *European Journal of Business and Management Research*, 7(5), 15–18. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.5.1618>
- Arujunan, K., Ismail, I. A., Othman, S., & Arshad, M. M. (2021). Job Motivation as a Mediator in the Relationship Between Job Stress And Job Performance of Police Officers at the Federal Territory Police Headquarters. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(4S), 145. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i4s.19237>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital : A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693. Doi ; 10.1002/hrm.20294
- Aziz, F. M., & Latib, M. F. A. (2021). Aspek Kebajikan Menjadi Keutamaan Buat Anggota Polis di Malaysia. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(6), 114-124.
- Bahkia, A. S., Awang, Z., Afthanorhan, A., Ghazali, P. L., & Foziah, H. (2019). Exploratory factor analysis on occupational stress in context of Malaysian sewerage operations. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 2138, No. 1, p. 050006). AIP Publishing LLC.
- Balducci, C., Conway, P. M., & van Heugten, K. (2021). The contribution of organizational factors to workplace bullying, emotional abuse and harassment. *Pathways of job-related negative behaviour*, 3-28.
- Baljoon, R. A., Banjar, H. E., & Banakhar, M. A. (2018). Nurses' work motivation and the factors affecting It: A scoping review. *International Journal of Nursing & Clinical Practices*, 5(1).
- Banerjee, A., Chattopadhyay, R., Duflo, E., Keniston, D., & Singh, N. (2021). Improving police performance in Rajasthan, India: Experimental evidence on incentives, managerial autonomy, and training. *American Economic Journal: Economic Policy*, 13(1), 36-66.
- Basinska, B. A., & Dåderman, A. M. (2019). Work values of police officers and their relationship with job burnout and work engagement. *Frontiers in psychology*, 10, 442.
- Borgstede, M., & Scholz, M. (2021). Quantitative and Qualitative Approaches to Generalization and Replication—A Representationalist View. *Frontiers in Psychology*, 12(February), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.605191>
- Charman, S. (2017). Learning to Become a Police Officer: Police Socialisation. In *Police Socialisation, Identity and Culture* (pp. 91-126). Palgrave Macmillan, Cham.

- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations*, 42(1), 166–179. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0079>
- Chen, Y. F. (2009). Job stress and performance : a study of Police Officers in Central Taiwan. *Social Behavior and Personality*, 37(10), 1341-1356. Doi : 10.2224/sbp.2009.37.10.1341
- Chen, Z. (2018). Job satisfaction among frontline police officers in China: The role of demographic, work-related, organizational and social factors. *Psychology, Crime & Law*, 24(9), 895-914.
- Coffino, J. A., Spoor, S. P., Drach, R. D., & Hormes, J. M. (2021). Food insecurity among graduate students: prevalence and association with depression, anxiety and stress. *Public Health Nutrition*, 24(7), 1889-1894.
- Cox, T., Kuk, G., & Leiter, M. P. (2017). Burnout, health, work stress, and organizational healthiness. In *Professional burnout* (pp. 177-193). Routledge.
- D. Juevesa, R., & P. Castino, J. M. (2020). Employee Engagement and Organizational Performance among Multigenerational Workforce in a Private Non-Sectarian School. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, August, 41–56. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijms-v3i4p105>
- Dahkoul, Z. M. (2018). The determinants of employee performance in Jordanian organizations. *Pressacademia*, 5(1), 11–17. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2018.780>
- Dar, L., Akmal, A., Naseem, M. A., Khan, K. U. D.(2011). Impact of Stress on Employees Job Performance in Business Sector of Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, 11(6). Retrieved from <https://bit.ly/2JIG02Z>
- Dartey-Baah, K. (2010). Job satisfaction and motivation : Understanding its impact on employee commitment and organisational performance. *Academic Leadership The Online Journal*, 8(4). Retrieved from <https://bit.ly/2KglmaV>
- Davis, D. & Cosenza, R.M. (1995). *Business Research for Decision Making*. California, New York
- Demirkol, I. C. (2020). The role of police occupational culture on officers' job satisfaction and work motivation. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, 1-19.
- Deng, J., Li, Y., Sun, Y., Lei, R., & Yang, T. (2019). Public service motivation as a mediator of the relationship between job stress and presenteeism: A cross-sectional study from Chinese public hospitals. *BMC Health Services Research*, 19(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4483-5>

- Duran, F., Woodhams, J., & Bishopp, D. (2019). An interview study of the experiences of police officers in regard to psychological contract and wellbeing. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 34(2), 184-198.
- Dzwigoł, H. (2020). Pilot study in the research procedure. *Organization & Management Scientific Quartely*, 2020(50), 0–2. <https://doi.org/10.29119/1899-6116.2020.50.1>
- Erat, S., Kitapçı, H., & ÇÖMEZ, P. (2017). The effect of organizational loads on work stress, emotional commitment, and turnover intention. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 221-231.
- Ertekin, A. B., & Avunduk, Y. (2021). The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance: A Study on Sports Industry. *Journal of Educational Issues*, 7(2), 133. <https://doi.org/10.5296/jei.v7i2.18949>
- Expressway, Y., Noida, G., & Pradesh, U. (2019). *A Motivational Literature Review*. 6(3), 497–501.
- Faisal, F., Noor, N., & Khair, A. (2019). *Causes and Consequences of Workplace Stress among Pakistan University Teachers*. 41(3), 45–60.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. SAGE Publications
- Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A., & Adjavon, S. E. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Frank, J., Lambert, E. G., & Qureshi, H. (2017). Examining Police Officer Work Stress Using the Job Demands-Resources Model. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 1-20. Doi : 10.1177/1043986217724248
- Ghazali, H., & Mohd Amin, R. (2022). Factors Associated with Job Stress among Employees in Food Service Department at Selected Private Hospitals in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 11(3), 11–29. <https://doi.org/10.6007/ijarems/v11-i3/14301>
- Ghazinour, M., Padyab, M., & Hansson, J. (2021). Police Stress in the Swedish Context: Development and Psychometric Properties of the Police Stress Identification Questionnaire. *Nordic Journal of Studies in Policing*, 8(01), 1-19.
- Giessing, L., Frenkel, M. O., Zinner, C., Rummel, J., Nieuwenhuys, A., Kasperk, C., ... & Plessner, H. (2019). Effects of coping-related traits and psychophysiological stress responses on police recruits' shooting behavior in reality-based scenarios. *Frontiers in psychology*, 10, 1523.
- Gillet, N., Huart, I., Colombat, P., & Fouquereau, E. (2013). Perceived organizational support, motivation, and engagement among police officers. *Professional*

Psychology: Research and Practice, 44(1), 45–56.
<https://doi.org/10.1037/a0030066>

- Gillet, N., Morin, A. J., Huart, I., Odry, D., Chevalier, S., Coillot, H., & Fouquereau, E. (2018). Self-determination trajectories during police officers' vocational training program: A growth mixture analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 27-43.
- Girdwichai, L., & Sriviboon, C. (2020). Employee motivation and performance: Do the work environment and the training matter? *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9(4), 42–54. [https://doi.org/10.9770/JSSI.2020.9.J\(4\)](https://doi.org/10.9770/JSSI.2020.9.J(4))
- Goodman, A. M. (1990). A Model For Police Officers Burnout. *Journal of Business and Psychology*, 5(1), 85-99. Retrieved from <https://bit.ly/2OE3uuF>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (Eds.). (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.): SAGE Publications, Inc
- Hanim Ismail, F., Bee Bte Rahman, F. A., Osman, S., & Bee Abdul Rahman Suriati Osman, F. (2021). Occupational stress contributes to the job performance. *Hospitality & Culinary Arts*, 14(1), 41–52. <https://www.researchgate.net/publication/361023371>
- Hasan, J. (2021). *Employee Performance Motivation a Systematic Literature Review*. August, 0–25.
- Hassan, N., Razali, S. M., & Mohamad, M. S. (2021). Cabaran Polis Dan Tentera Mendepani Pandemik Covid19. *e-Bangi*, 18(3).
- Headley, A. M., & Wright, J. E. (2019). National Police Reform Commissions: Evidence-Based Practices or Unfulfilled Promises?. *The Review of Black Political Economy*, 46(4), 277-305.
- Henseler, J. (2017). Bridging Design and Behavioral Research With Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal of advertising*, 1-15.
- Herdiany, H. D. (2019). Effect of Stress, Organizational Culture, Motivation on Organizational Citizenship Behaviour at Pati Police Resort. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 2(2), 119-130.
- Hng, C. S. (2020). *Job Demands, Job Resources and Work Stress: A Study Among Customs Officers In Malaysia* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Hutagalung, R. K., Purba, E. N., Silalahi, J. T., & Putri, A. (2020). The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(8), 387-396.

- Imtiaz, S. & Ahmad, S. (2009). Impact of Stress on Employee Productivity, Performance and Turnover; An important Managerial Issue. *International review of Business Research Papers*, 5(4), 468-477. Retrieved from <https://bit.ly/2LzepmY>
- Inayat, W., & Jahanzeb Khan, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Jaafar, Syaiful Baharee. (2021). The Relationship between Stress and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(1), 8–12. <https://doi.org/10.26666/rmp.ijbm.2021.1.2>
- Johari, J., & Yahya, K. K. (2019). Organizational structure, work involvement, and job performance of public servants. *International Journal of Public Administration*, 42(8), 654-663.
- Johnson, R. R. (2012). Police officer salaries and agency performance outputs. *Criminal Justice Studies*, 25(2), 191-203.
- Joshi, J. P., Paramasivan, L., Wahid, N. A., & Somu, H. (2020). *Determinants of Work Stress for Construction Industry Employees in Malaysia*. 141, 93–95. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200514.021>
- Kai Wen, I. V. (2021). *Effectiveness of Motivation towards Job Performance for Employees in Engineering and Construction SME 's In*. 5(1), 32–48.
- Kapoor, J., & Chhabra, P. (2022). Work stress management in an Organization whit the rol of HRM. *Journal of Positive School Psychology* , 6(2), 233–240. <https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/1168>
- Karlsson, D. (2020). *Motivation in the Swedish Police Department A qualitative study that investigates how*.
- Kelley, D. C., Siegel, E., & Wormwood, J. B. (2019). Understanding police performance under stress: Insights from the biopsychosocial model of challenge and threat. *Frontiers in psychology*, 10, 1800.
- Khizar, U., Orcullo, D. J., & Mustafa, J. (2016). Relationship between occupational stress and job satisfaction of police officers in Punjabi, Pakistan. *Journal of Advanced Research Design*, 23(1), 12-18. Retrieved from http://www.akademiabaru.com/doc/ARDV23_N1_P12_18.pdf
- Khuong, M. N., & Yen, V. H.(2016). Investigate the effects of job stress on employee job performance – A case study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2). Doi : 10.18178/ijtef.2016.7.2.495

- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2019). Work engagement interventions can be effective: a systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 348-372.
- Kula, S. (2017). Occupational stress, supervisor support, job satisfaction, and work-related burnout: perceptions of Turkish National Police (TNP) members. *Police Practice and Research*, 18(2), 146-159.
- Kulachai, W., & Amaraphibal, A. (2017). Developing a causal model of turnover intention of police officers in the eastern region of Thailand. *International Journal of Arts & Sciences*, 10(1), 473-486.
- Kumari, K., Barkat Ali, S., un Nisa Khan, N., & Abbas, J. (2021). Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(4), 401-420. <https://doi.org/10.33844/ijol.2021.60606>
- Landry, A. T., Gagné, M., Forest, J., Guerrero, S., Séguin, M., & Papachristopoulos, K. (2017). The relation between financial incentives, motivation, and performance. *Journal of personnel Psychology*.
- Lazarus, R. S. (2020). Psychological stress in the workplace. In *Occupational stress* (pp. 3-14). CRC Press.
- Li, J. C. M., Cheung, J. C. K., Sun, I. Y. (2018). The impact of job and family factors on work stress and engagement among Hong Kong police officers. *Policing : An International Journal*. Doi : <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-01-2018-0015>
- Li, J. C., Cheung, J. C., & Sun, I. Y. (2019). The impact of job and family factors on work stress and engagement among Hong Kong police officers. *Policing: An International Journal*.
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., Zhang, Z., Li, H., & Sun, T. (2014). Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers : a cross-sectional survey in China. *BMJ Open*, 4 (4). Doi : 10.1136/bmjopen-2014-004897
- Ling, S. M., & Bhatti, M. A. (2014). Work stress and job performance in Malaysia academic sector : Role of social support as moderator. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 4(12), 1986-1998. Retrieved from <http://repo.uum.edu.my/19110/1/BJEMT%204%2012%202014%201986-1998.pdf>
- Lohr, S. (1999). *Sampling: Design and Analysis*. North Scituate: Duxbury Press.
- Lowry, P. B., & Gaskin, J. (2014). Partial Least Squares (PLS) Structural Equation Modeling (SEM) for Building and Testing Behavioral Causal Theory: When to Choose It and How to Use It. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 57(2), 123-146.

- Majid, U. (2018). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size. *Undergraduate Research in Natural and Clinical Science and Technology (URNCTST) Journal*, 2(1), 1–7. <https://doi.org/10.26685/urncst.16>
- Malhotra, N., & Birks, D. (2007). *Marketing Research: an applied approach*: 3rd European Edition. Pearson education.
- Malmqvist, J., Hellberg, K., Möllås, G., Rose, R., & Shevlin, M. (2019). Conducting the Pilot Study: A Neglected Part of the Research Process? Methodological Findings Supporting the Importance of Piloting in Qualitative Research Studies. *International Journal of Qualitative Methods*, 18, 1–11. <https://doi.org/10.1177/1609406919878341>
- Manalo, M., & Apat, E. J. (2021). Motivational Factors and its Influence on the Job Performance of Non-academic Staff in a University. *International Journal of Academe and Industry Research*, 2(3), 48–63. <https://doi.org/10.53378/348729>
- Manubhai, L. U., & Vaghela, K. (2016) Occupational stress and job satisfaction among police and teacher. *International Journal of Science and Research*, 5(6), 2319-7064. Doi : <http://dx.doi.org/10.21275/v5i6.NOV164753>
- Manzoor, F., Wei, L., & Asif, M. (2021). Intrinsic Rewards and Employee's Performance With the Mediating Mechanism of Employee's Motivation. *Frontiers in Psychology*, 12(July), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070>
- Masilamani, R., Bulgiba, A., Chinna, K., Darus, A., Isahak, M., Kandiben, S. & Koh, D. (2013). Prevalence and associated factors of stress in the Malaysian Police Force. *Preventive Medicine*, 57(1), 57-59. Retrieved from <https://bit.ly/2YIUkNc>
- Masilamani, R., Darus, A., Ting, A. S., Ali, R., Mahmud, A. B. A., & David, K. (2012). Salivary Biomarkers of stress among teachers in an Urban Setting. *Asia-Pacific Journal of Public Health*, 24(2), 278-287. Doi : 10.1177/1010539510393725
- Masyhum, M. A. (2021). Headmasters Leadership On Task Load And Job Satisfaction Of Special Education Teachers In Malaysia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5294-5299.
- McCreary, D. R., Fong, I., & Groll, D. L. (2017). Measuring policing stress meaningfully: establishing norms and cut-off values for the Operational and Organizational Police Stress Questionnaires. *Police Practice and Research*, 18(6), 612-623.
- Mehrad, A., & Zangeneh, M. T. (2019). Comparison between Qualitative and Quantitative Research Approaches: Social Sciences Distance Learning User Interface View project. *International Journal For Research In Educational Studies*, 5(7), 1–7. <https://www.researchgate.net/publication/335146106>
- Montani, F., Vandenberghe, C., Khedhaouria, A., & Courcy, F. (2020). Examining the inverted U-shaped relationship between workload and innovative work

- behavior: The role of work engagement and mindfulness. In *Human Relations* (Vol. 73, Issue 1). <https://doi.org/10.1177/0018726718819055>
- Morash, M., Haarr, R., & Kwak, D. (2006). Multilevel influences on Police Stress. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 22(1), 26-43. Doi : 10.1177/1043986205285055
- Muhammad, H., Awan, S. H., Akhtar, C. S., & Imdadullah, M. (2012). Investigating stress and employee performance in traffic police. *Conference Paper*, 55(28). Doi : 10.7763/IPEDR.
- Muijeen, K., Kongvattananon, P., & Somprasert, C. (2020). The key success factors in focus group discussions with the elderly for novice researchers: a review. *Journal of Health Research*, 34(4), 359–371. <https://doi.org/10.1108/JHR-05-2019-0114>
- Muleta, D. (2020). Effect of Employee Motivation on Job Performance: In Case of Fiche General Hospital. *European Journal of Business and Management*, 6(1), 81–101. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-7-06>
- Mulyani, S. R., Sari, V. N., & Sari, M. W. (2020). Model of employee motivation and cooperative performance. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 25(Extra1), 232–242. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3774631>
- Murugaiah, K. (2021). *A Study on Workplace Stress on Employee Performance amongst the Working Adults in Kuala Lumpur*. October.
- Muse, L. A., Harris, S. G., & Feild, H. S. (2003). Has the Inverted-U Theory of stress and job performance had a fair test ? *Human Performance*, 16(4), 349-364. Doi : 10.1207/S15327043HUP1604_2
- Muse, L. A., Harris, S. G., & Feud, H. S. (2003). Has the Inverted-U Theory of Stress and Job Performance Had a Fair Test? *Human Performance*, 16(4), 349–364. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1604_2
- Muthoni Nduati, M., & Wanyoike, R. (2022). Employee Performance Management Practices and Organizational Effectiveness. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration* |, 3(10), 361–378. https://iajournals.org/articles/iajhrba_v3_i10_361_378.pdf
- Nethi, S. (2020). A literature review on Employee motivation. *Journal of Engineering Sciences*, 11(6), 1247–1255. www.jespublication.com
- Ng, H. Y. (2018). *The relationship between role conflict, work overload, interpersonal communication and job stress among Royal Malaysia Police Officer* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Noermijati & Primasari, D. (2015). The effect of job stress and job motivation on employees performance through job satisfaction (A study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya – Gempol branch). *Journal of Economics, Business and Accountancy Ventura*, 18(1), 231-240. Doi : 10.14414/jebav.v18i2.450

- Norizan, A. (2018). *Hubungan antara penguasaan ilmu teknologi dan maklumat (ICT), waktu kerja gliran, peluang kenaikan pangkat dan jantina dengan komitmen kerja anggota polis berpangkat rendah di Daerah Kota Setar Kedah* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- O.Nyumba, T., Wilson, K., Derrick, C. J., & Mukherjee, N. (2018). The use of focus group discussion methodology: Insights from two decades of application in conservation. *Methods in Ecology and Evolution*, 9(1), 20–32. <https://doi.org/10.1111/2041-210X.12860>
- Omar, S. N. Z., Che Cob, C. M. S., Sakarji, S. R., Thani, A. K. A., & Abu Bakar, A. (2022). A Preliminary Study of Factors Influencing on Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(1), 1880–1891. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i1/12234>
- Pallant, J. (2010). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using SPSS* (4th Edition): McGraw Hill
- Patterson, P. D., Weaver, M. D., Fabio, A., Teasley, E. M., Renn, M. L., Curtis, B. R., ... & Higgins, J. S. (2018). Reliability and validity of survey instruments to measure work-related fatigue in the emergency medical services setting: a systematic review. *Prehospital Emergency Care*, 22(sup1), 17-27.
- Ponto, J. (2015). Understanding and Evaluating Survey Research. *Journal of the Advanced Practitioner in Oncology*, 6(2), 168–171. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4601897/pdf/jadp-06-168.pdf>
- Porumbescu, G. A., Neshkova, M. I., & Huntoon, M. (2019). The effects of police performance on agency trustworthiness and citizen participation. *Public Management Review*, 21(2), 212-237.
- Prysmakova, P., & Vandenabeele, W. (2020). Enjoying police duties: Public service motivation and job satisfaction. *Journal of police and criminal psychology*, 35(3), 304-317.
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., da Silva, C. F., & Pereira, A. (2020). Burnout and stress measurement in police officers: Literature review and a study with the operational police stress questionnaire. *Frontiers in psychology*, 11, 587.
- Rahardja, U., Moein, A., & Lutfiani, N. (2018). Leadership, competency, working motivation and performance of high private education lecturer with institution accreditation B: Area kopertis IV Banten province. *Man India*, 97(24), 179-192.
- Rahim, M. A., Psenicka, C., Nicolopoulos, A. G., & Antonioni, D. (2018). Relationships of leader power to subordinates' styles of handling conflict and organizational commitment: A comparison between the US and Greece. In *Current topics in management* (pp. 187-204). Routledge.
- Rahman, G. M., & Shanjabin, S. (2022). The trilogy of job stress, motivation, and satisfaction of police officers: Empirical findings from Bangladesh.

International Journal of Financial, Accounting, and Management, 4(1), 85–99.
<https://doi.org/10.35912/ijfam.v4i1.866>

- Rajeshwaran, N. R., & Aktharsha, U. S. (2017). Job stress, job performance and job satisfaction : An empirical study in IT organization. *Journal of Business and Management*, 19 (8), 71-80. Doi : 10.9790/487X-1908017180
- Retutas, M. J., & Rubio, M. T. (2021). Multivariate analysis on performance in statistics, self-efficacy and attitudes of senior high school students. *JRAMathEdu (Journal of Research and Advances in Mathematics Education)*, 6(4), 352–367. <https://doi.org/10.23917/jramathedu.v6i4.14368>
- Saleem, F., Malik, M. I., & Qureshi, S. S. (2021). Work Stress Hampering Employee Performance During COVID-19: Is Safety Culture Needed? *Frontiers in Psychology*, 12(August), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655839>
- Sandrin, É., Gillet, N., Fernet, C., Leloup, M., & Depin-Rouault, C. (2019). Effects of motivation and workload on firefighters' perceived health, stress, and performance. *Stress and Health*, 35(4), 447-456.
- Sarita & Sonia. (2015). Academic stress among students: Roles and Responsibilities of Parents. *International Journal of Applied Research*, 1(10), 385-388. Retrieved from <http://www.allresearchjournal.com/archives/2015/vol1issue10/PartF/1-10-3.pdf>
- Scheelbeek, P. F. D., Hamza, Y. A., Schellenberg, J., & Hill, Z. (2020). Improving the use of focus group discussions in low income settings. *BMC Medical Research Methodology*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12874-020-01168-8>
- Schulz, A. D., Schöllgen, I., & Fay, D. (2019). The role of resources in the stressor–detachment model. *International Journal of Stress Management*, 26(3), 306.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2011). *Business Research Methods: A skill-building approach*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Shahrums, N. J., & Perveen, A. (2021). The Psychosocial Determinants Relationship with Burnout among Nurses in Pahang, Malaysia. *Evaluation Studies in Social Sciences*, 10(1), 9-16.
- Shahsavarani, A. M., Abadi, E. A. M., & Kalkhoran, M. H. (2015). Stress: Facts and Theories through Literature Review. *International Journal of Medical Reviews*, 2(2), 230–241.
- Shahsavarani, A. M., Abadi, E. A. M., & Kalkhoran, M. H. (2015). Stress : Facts and Theories through literature review. *International Journal of Medical Reviews*, 2(2), 230-241. Retrieved from <https://bit.ly/2T3YCxi>
- Sharma, A. (2023). *Job Satisfaction and Workplace Stress among Employees working in Organisations*. 11(1). <https://doi.org/10.25215/1101.181>

- Sherwood, L., Hegarty, S., Vallières, F., Hyland, P., Murphy, J., Fitzgerald, G., & Reid, T. (2019). Identifying the key risk factors for adverse psychological outcomes among police officers: a systematic literature review. *Journal of traumatic stress*, 32(5), 688-700.
- Smith, T. D., DeJoy, D. M., Dyal, M. A., & Huang, G. (2019). Impact of work pressure, work stress and work–family conflict on firefighter burnout. *Archives of environmental & occupational health*, 74(4), 215-222.
- Smith, T. D., Hughes, K., DeJoy, D. M., & Dyal, M. A. (2018). Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety science*, 103, 287-292.
- Stoyanova, T., & Iliev, I. (2017). Employee engagement factor for organizational excellence. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research (IJBESAR)*, 10(1), 23-29.
- Sulaiman, N. B., Jailani, N. A. J. B. M., Saari, N. J. B., Abidin, N. N. S. B. Z., Abidin, S. N. H. B. Z., Norizan, N. A. B. M., & Zolkapli, N. B. M. (2022). the Importance Of employee Motivation and Job Satisfaction. *International Journal of Accounting, Finance and Business (IJAFB)*, 7(42), 71–79. <https://doi.org/10.55573/IJAFB.074209>
- Susan, W. M., Gakure, R. W., Kiraithe, E. K., & Waititu, A. G. (2012). Influence of motivation on performance in the public security sector with a focus to the police force in Nairobi, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 3(23). Retrieved from http://www.ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_23_December_2012/20.pdf
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*, 6th edn Boston. Ma: Pearson.
- Thangiyah, S. (2012). *Occupational Stress and Its Effect on Job Performance Shanthy a / P Thangiyah*. 1–76.
- Tran, C. T. H., Tran, H. T. M., Nguyen, H. T. N., Mach, D. N., Phan, H. S. P., & Mujtaba, B. G. (2020). Stress Management in the Modern Workplace and the Role of Human Resource Professionals. *Business Ethics and Leadership*, 4(2), 26–40. [https://doi.org/10.21272/bel.4\(2\).26-40.2020](https://doi.org/10.21272/bel.4(2).26-40.2020)
- Tsai, L. C. F., Nolasco, C. A. R., & Vaughn, M. S. (2018). Modeling job stress among police officers: interplay of work environment, counseling support, and family discussion with co-workers. *Police Practice and Research*, 19(3), 253-269.
- Van Iddekinge, C. H., Aguinis, H., Mackey, J. D., & DeOrtentiis, P. S. (2018). A meta-analysis of the interactive, additive, and relative effects of cognitive ability and motivation on performance. *Journal of Management*, 44(1), 249-279.
- Vijayan, M. (2018) Impact of job stress on employees' job performance in Aavin, Coimbatore. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 6(3). Retrieved from <https://bit.ly/2y5xuV6>

- Wang, Y., Keller, J. C., Huang, C., & Fanjoy, R. O. (2016). An Exploratory Study: Correlations Between Occupational Stressors, Coping Mechanisms, and Job Performance Among Chinese Aviation Maintenance Technicians. *Journal of Aviation Technology and Engineering*, 5(2), 69–80. <https://doi.org/10.7771/2159-6670.1129>
- Wani, S. K. (2013). Job stress and its impact on employee motivation : A study of a select commercial bank. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(3), 13-18. Retrieved from <https://bit.ly/30TzV9w>
- Westman, M. & Eden, D. (1996). The inverted-U relationship between stress and performance : A field study. *Work and stress*, 10(2), 165-173. Doi : 10.1080/02678379608256795
- Westman, M., & Eden, D. (1996). The inverted-U relationship between stress and performance: A field study. *Work and Stress*, 10(2), 165–173. <https://doi.org/10.1080/02678379608256795>
- Yang, F. C., Kao, R. H., & Cho, C. C. (2019). A multilevel study on the causal relationship in association network of work stress: Moderating effects of social support. *Policing: An International Journal*.
- Yeboah-Kordee, N. S., Amponsah-Tawiah, K., Adu, I. N., & Ashie, A. A. (2018). An investigation of the impact of occupational stress on employee performance : Evidence from the Ghanaian Banking Sector. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 8(9), 150-169. Doi : 10.6007/IJARBS/v8- i9/4581
- Zainal, N., Zawawi, D., Aziz, Y. A., & Ali, M. H. (2020). Work-family conflict and job performance: Moderating effect of social support among employees in Malaysian service sector. *International Journal of Business and Society*, 21(1), 79–95.
- Zanabazar, A., Jigjiddor, S., & Jambal, T. (2022). The Impact of Work-related Stress on Job Satisfaction and Organizational Trust during COVID-19 Pandemic. *SHS Web of Conferences*, 135, 01019. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202213501019>
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2003). *Business research methods* (ed.). Thomson/South-Western, Cincinnati, OH.
- Zin, M. L. M., Ibrahim, H., & Noor, M. H. M. (2017). Determinants of Job Stress among Royal Malaysian Police (RMP): A Conceptual Framework.