



**UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

**PENGGUNAAN JENAKA UNTUK MENGURANGKAN TEKANAN DI  
TEMPAT KERJA**

**WAN ZANARIAH BINTI MUHAMMAD**

**FBMK 2007 8**



**PENGGUNAAN JENAKA UNTUK MENGURANGKAN TEKANAN  
DI TEMPAT KERJA**

**WAN ZANARIAH BINTI MUHAMMAD**

**MASTER SAINS  
UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

**2007**



**PENGGUNAAN JENAKA UNTUK MENGURANGKAN TEKANAN DI  
TEMPAT KERJA**

**Oleh**

**WAN ZANARIAH BINTI MUHAMMAD**

**Tesis Ini Dikemukakan Kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti  
Putra Malaysia, Sebagai Memenuhi Keperluan Untuk Ijazah Master Sains**

**September 2007**



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk ijazah Master Sains

**PENGGUNAAN JENAKA UNTUK MENGURANGKAN TEKANAN DI  
TEMPAT KERJA**

Oleh

**WAN ZANARIAH BINTI MUHAMMAD**

**September 2007**

**Pengerusi : Profesor Md. Salleh Hj. Hassan, PhD**

**Fakulti : Bahasa Moden dan Komunikasi**

Kebanyakan kakitangan menghadapi masalah tekanan di tempat kerja. Pelbagai langkah untuk mengurangkan tekanan telah dijalankan oleh pihak kerajaan atau badan-badan tertentu untuk menyelesaikan masalah ini namun hasilnya masih belum memuaskan. Oleh yang demikian alternatif perlu dikenalpasti iaitu amalan jenaka untuk mengurangkan tekanan di tempat kerja kerana ia adalah ringkas, mudah dan ringan. Kajian ini akan meneroka penggunaan jenaka untuk mengurangkan tekanan di tempat kerja di kalangan kakitangan institusi pengajian tinggi awam. Kajian ini akan mengenalpasti persepsi kesan penggunaan jenaka untuk mengurangkan tekanan di tempat kerja. Kajian ini juga akan menentukan perbezaan atau perkaitan di antara tahap tekanan, sikap amalan jenaka, jenis-jenis personaliti dan angkubah demografi terpilih dengan persepsi kesan penggunaan jenaka untuk mengurangkan tekanan di tempat kerja. Kajian ini dijalankan di salah sebuah institusi pengajian tinggi awam yang terletak di antara lingkaran Koridor Raya Multimedia dan Putrajaya. Subjek



kajian ini adalah terdiri daripada kakitangan kumpulan profesional dan pengurusan dan sokongan yang berkhidmat di bangunan pentadbiran institusi pengajian tinggi awam tersebut. Kaedah kajian yang digunakan ialah kaedah tinjauan iaitu dengan menggunakan satu set borang soalselidik yang mengandungi 71 soalan untuk diedarkan kepada 300 orang responden. Analisis hasil kajian adalah berdasarkan teori kelegaan (*relief theory*).

Hasil kajian menunjukkan kebanyakan kakitangan mengalami tekanan di tempat kerja pada tahap yang sederhana. Lebih dua pertiga kakitangan mempunyai sikap amalan jenaka pada kategori yang tinggi dan persepsi kesan penggunaan jenaka untuk mengurangkan tekanan di tempat kerja yang tinggi. Ujian korelasi menunjukkan terdapat perkaitan yang signifikan di antara sikap amalan jenaka dengan persepsi kesan penggunaan jenaka untuk mengurangkan tekanan di tempat kerja. Ujian-t membuktikan terdapat perbezaan yang signifikan di antara kumpulan jawatan dengan persepsi kesan penggunaan jenaka untuk mengurangkan tekanan di tempat kerja. Manakala ujian Anova Sehalu mendapati terdapat perbezaan yang signifikan di antara status perkahwinan dengan persepsi kesan penggunaan jenaka untuk mengurangkan tekanan di tempat kerja.

Abstract of thesis presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia in  
fulfilment of the requirement for the degree of Master of Science

## **THE USE OF HUMOR TO REDUCE STRESS AT THE WORKPLACE**

By

**WAN ZANARIAH BINTI MUHAMMAD**

**September 2007**

**Chairman : Professor Md. Salleh Hj. Hassan, PhD**

**Faculty : Modern Languages and Communication**

Most people face stress at the workplace. Various steps for stress reduction have been taken by the government and other agencies to overcome this problem but without satisfactory results. Humor practice has been identified as an alternative in stress management at the workplace because it is simple, easy and light. This study explores the use of humor to reduce stress at the workplace among staff members of a public institution of higher learning. This study identifies the perception of effect of humor to reduce stress at the workplace.

This study also identifies the relationship between attitude towards humor practice, stress level, personality type and selected demographic variables with the perception of effect of humor to reduce stress at the workplace. The data were collected through a set of questionnaire which contains 71 questions distributed among 300 respondents. This study was conducted at one of the public institutions of higher learning situated



between Multimedia Super Corridor and Putrajaya. The subjects of this study were the professional and management, and support staff working at the administration building of that educational institute. The analysis of the study was based on Relief Theory.

The results of the study showed that most staff members have a moderate level of stress at the workplace. More than two-thirds of the staff have a positive attitude towards humor practice and have a high perception of the effect of humor to reduce stress at the workplace. Correlation test showed that there is a significant relationship between attitude of humor practice with the perception of effect of humor to reduce stress at the workplace. T-test proved that there is significant difference between job position with the perception of effect of humor to reduce stress at the workplace. One-way ANOVA test showed that there is a significant difference between marital status with the perception of effect of humor to reduce stress at the workplace.



## **PENGHARGAAN**

Pada kesempatan ini, saya bersyukur ke hadrat Allah S.W.T kerana dengan limpah kurnia dan keizinanNya dapat saya menyiapkan tesis ini. Setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan jutaan terima kasih saya ucapkan kepada jawatankuasa penyeliaan tesis saya iaitu Prof. Dr. Hj. Md. Salleh Hj. Hassan (Pengerusi dan penyelia utama), En. Muhamad Rosli Selamat dan Encik Ishak Abdul Hamid yang telah banyak memberi tunjuk ajar, bimbingan, dorongan, nasihat, teguran tanpa jemu dan penuh kesabaran dalam membantu penyelidikan saya ini.

Saya juga ingin mengucapkan jutaan terima kasih kepada semua warga Fakulti Bahasa Moden dan Komunikasi Universiti Putra Malaysia (UPM), khasnya kepada pensyarah-pensyarah Jabatan Komunikasi dan Encik Zamre Yaacob (Pusat Pengembangan, Keusahawanan dan Pemajuan Profesional (APEEC)) yang telah banyak mencurahkan ilmu pengetahuan dan tujuk ajar bagi membantu saya dalam menyiapkan tesis ini.

Ucapan terima kasih jua kepada suami tercinta (Abu Sufian Hj Babok) dan putera kesayangan (Muhammad Aiman Aslam) serta puteri kesayangan (Puteri Elleesa Khadeeja) yang turut merasai perit jerih semasa menyempurnakan tesis ini dan sentiasa berdoa serta memberi semangat kepada saya untuk menyiapkan tesis ini.

Akhir sekali ucapan terima yang tidak terhingga kepada rakan-rakan seperjuangan yang banyak memberikan tunjuk ajar dan pandangan terutamanya saudari Chua Yong





Ai, saudari Azizam Ismail dan saudari Noor Asma Hussein. Tidak lupa juga ucapan terima kasih kepada Pn. Hjh Rohana Atan dan semua staf (Zon Kewangan B, Pejabat Bendahari UPM) yang sentiasa memahami dan memberi dorongan sepanjang pengajian saya. Semoga Allah (S.W.T) memberkati kehidupan kalian sentiasa dan beroleh kejayaan di dunia dan di akhirat.



Saya mengesahkan bahawa Jawatankuasa Peperiksaan Tesis bagi Wan Zanariah Binti Muhammad telah mengadakan peperiksaan akhir pada 6 September 2007 untuk menilai tesis Master Sains beliau yang bertajuk “Penggunaan Jenaka untuk Mengurangkan Tekanan di Tempat Kerja” mengikut Akta Universiti Pertanian Malaysia (Ijazah Lanjutan) 1980 dan Peraturan-Peraturan Universiti Pertanian (Ijazah Lanjutan) 1981. Jawatankuasa Peperiksaan Tesis memperakukan bahawa calon ini layak dianugerahi ijazah tersebut.

Ahli Jawatankuasa Peperiksaan Tesis adalah seperti berikut:

**Narimah Ismail, PhD**

Pensyarah  
Fakulti Bahasa Moden dan Komunikasi  
Universiti Putra Malaysia  
(Pengerusi)

**Musa Abu Hasan, PhD**

Profesor  
Fakulti Bahasa Moden dan Komunikasi  
Universiti Putra Malaysia  
(Pemeriksa Dalam)

**Abdul Mua'ti @ Zamri Ahmad, PhD**

Profesor Madya  
Fakulti Bahasa Moden dan Komunikasi  
(Pemeriksa Dalam)

**Faridah Ibrahim, PhD**

Profesor Madya  
Pusat Pengajian Media dan Komunikasi  
Universiti Kebangsaan Malaysia  
(Pemeriksa Luar)

**HASANAH MOHD. GHAZALI, PhD**

Profesor/Timbangan Dekan  
Sekolah Pengajian Siswazah  
Universiti Putra Malaysia

Tarikh:



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

**Md. Salleh bin Hj. Hassan, PhD**

Profesor  
Fakulti Bahasa Moden dan Komunikasi  
Universiti Putra Malaysia  
(Pengerusi)

**Ishak bin Abdul Hamid, MS**

Pensyarah,  
Fakulti Bahasa Moden dan Komunikasi  
Universiti Putra Malaysia  
(Ahli)

**Muhammad Rosli bin Selamat, MS**

Pensyarah  
Fakulti Bahasa Moden dan Komunikasi  
(Ahli)

---

**AINI IDERIS, PhD**

Profesor dan Dekan  
Sekolah Pengajian Siswazah  
Universiti Putra Malaysia

Tarikh: 22 Januari 2008



## **PERAKUAN**

Saya mengaku bahawa tesis ini adalah hasil kerja saya yang asli melainkan petikan dan sedutan yang tiap-tiap satunya telah dijelaskan sumbernya. Saya juga mengaku bahawa tesis ini tidak pernah dimajukan untuk ijazah-ijazah lain samada di Universiti Putra Malaysia atau institusi –institusi lain.

---

**WAN ZANARIAH BINTI MUHAMMAD**

Tarikh:



## JADUAL KANDUNGAN

	<b>Muka Surat</b>
<b>ABSTRAK</b>	ii
<b>ABSTRACT</b>	iv
<b>PENGHARGAAN</b>	vi
<b>PENGESAHAN</b>	vii
<b>PERAKUAN</b>	x
<b>SENARAI JADUAL</b>	xiv
<b>SENARAI RAJAH</b>	xv
<b>BAB</b>	
<b>I      PENGENALAN</b>	1
Latarbelakang Kajian	1
Pernyataan Masalah	7
Persoalan Kajian	10
Objektif Kajian	11
Objektif Umum	11
Objektif Khusus	11
Kepentingan Kajian	12
Limitasi Kajian	13
Rumusan	14
<b>II     SOROTAN LITERATUR</b>	15
Definisi Jenaka, Ketawa dan Tekanan	15
Jenaka	15
Ketawa	16
Tekanan	17
Tahap Tekanan	18
Faktor-Faktor Tekanan	26
Sikap Amalan Jenaka dan Persepsi Kesan Penggunaan	
Jenaka untuk Mengurangkan Tekanan di Tempat Kerja	31
Jenaka Mempengaruhi Kesihatan Mental	36
Jenaka Dari Segi Psikologi, Sosial dan Komunikasi	39
Pendekatan Jenaka Untuk Kebaikan Tempat Kerja	45
Bilakah Jenaka Digunakan Untuk	
Mengurangkan Tekanan	50
Jenis Jenaka	53
Jenaka dan Jenis Personaliti	55
Teori Kelegaian ( <i>Relief Theory</i> )	60



Hipotesis Kajian	63
Rangka Konsep Kajian	64
Angkubah Bebas	64
Angkubah Bersandar	64
Hubungan Antara Angkubah Bebas dan Angkubah Bersandar	65
Rumusan	65
<b>III METODOLOGI KAJIAN</b>	67
Rekabentuk Kajian	67
Lokasi Kajian	67
Populasi dan Sampel Kajian	68
Instrumen Kajian	71
Bahagian A: Demografi Responden	71
Bahagian B: Faktor-faktor dan Tahap Tekanan	71
Bahagian C: Jenis Personaliti	72
Bahagian D: Sikap Amalan Jenaka	72
Bahagian E: Persepsi Kesan Penggunaan Jenaka Untuk Mengurangkan Tekanan di Tempat Kerja	73
Bahagian F: Penilaian Terhadap Jenaka	73
Pengukuran Angkubah Kajian	74
(A) Angkubah-Angkubah Demografi	74
(B) Faktor-faktor dan Tahap Tekanan	74
(C) Jenis Personaliti	75
(D) Sikap Amalan	75
(E) Persepsi Kesan Penggunaan Jenaka untuk Mengurangkan Tekanan di Tempat Kerja	76
(F) Penilaian	77
Prauji Instrumen	77
Pengumpulan Data Kajian	79
Penganalisan Data Kajian	80
Rumusan	81
<b>IV HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN</b>	82
Ciri Demografik Responden	82
Faktor-faktor Tekanan	87
Sikap Amalan Jenaka	89
Persepsi Kesan Penggunaan Jenaka	91
Tahap Tekanan, Sikap Amalan Jenaka dan Persepsi Kesan Penggunaan Jenaka	93
Jenis Personaliti	95
Pengujian Hipotesis-hipotesis Kajian	95
H1: Terdapat perkaitan yang signifikan di antara sikap amalan jenaka dengan persepsi kesan penggunaan jenaka untuk mengurangkan tekanan di tempat kerja	95

H2: Terdapat perbezaan yang signifikan di antara jenis personaliti A dengan jenis B dengan persepsi kesan penggunaan jenaka untuk mengurangkan tekanan di tempat kerja	97
H3: Terdapat perbezaan yang signifikan di antara angkubah demografi terpilih dengan persepsi kesan penggunaan jenaka untuk mengurangkan tekanan di tempat kerja	98
H4: Terdapat perbezaan yang signifikan di antara tahap tekanan dengan persepsi kesan penggunaan jenaka untuk mengurangkan tekanan di tempat kerja	100
Rumusan	101
<b>V RINGKASAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN</b>	103
Ringkasan Kajian	103
Rumusan	106
Kesimpulan	111
Cadangan Hasil Kajian	111
Cadangan Kajian Lanjutan	113
<b>RUJUKAN</b>	115
<b>LAMPIRAN</b>	123
<b>BIODATA PENULIS</b>	132



## SENARAI JADUAL

Jadual	Muka Surat
1. Taburan populasi kajian mengikut jabatan atau bahagian	69
2. Taburan responden kajian mengikut jabatan atau bahagian	70
3. Hasil ujian kebolehpercayaan prauji dan nilai sebenar	78
4. Taburan responden mengikut ciri demografi	83
5. Taburan responden mengikut kumpulan jawatan, pendapatan, jabatan, jarak ke tempat kerja dan tahun berkhidmat	85
6. Min skor mengikut item bagi faktor-faktor tekanan	88
7. Min skor mengikut item bagi sikap amalan jenaka	90
8. Min skor mengikut item bagi persepsi kesan penggunaan jenaka	92
9. Taburan tahap tekanan, sikap amalan jenaka dan persepsi kesan penggunaan jenaka	94
10. Jenis personaliti responden	95
11. Perkaitan di antara sikap amalan jenaka dengan persepsi kesan penggunaan jenaka untuk mengurangkan tekanan di tempat kerja	96
12. Ujian-t bagi jenis personaliti A dan jenis B, jantina dan kumpulan jawatan dengan persepsi kesan penggunaan jenaka untuk mengurangkan tekanan di tempat kerja	98
13. Ujian Anova Sehalu bagi demografi terpilih dan tahap tekanan dengan persepsi kesan penggunaan untuk mengurangkan tekanan di tempat kerja	100



## SENARAI RAJAH

<b>Rajah</b>		<b>Muka Surat</b>
1	Rangka konsep kajian	64



# BAB 1

## PENGENALAN

### Latar Belakang Kajian

Kebanyakan orang pada masa kini banyak menghabiskan masa di tempat kerja pada setiap hari. Mereka harus bekerja dan menguruskan semua perkara dengan berkesan di pejabat, tapak binaan, hospital, sekolah dan tempat lain yang berkaitan. Walau bagaimanapun, mereka menghadapi beberapa masalah di tempat kerja seperti lebih kerja, kekurangan maklumat, dan kesuntukan masa, yang boleh menyebabkan tekanan. Seperti yang kita sedia maklum, kebanyakan daripada kita menderita berikutan mengalami tekanan di tempat kerja malah keadaan ini boleh membunuh. Sebenarnya tekanan di tempat kerja boleh membunuh kakitangan dan organisasi itu sendiri (Granirer, 1999). Terdapat beberapa program dijalankan untuk menyelesaikan masalah yang kritikal ini seperti mengadakan seminar, bengkel, ceramah, kursus, dan pertukaran kakitangan yang terlibat ke jabatan lain. Namun, mereka masih gagal mengurangkan tekanan dengan berkesan bagi jangka masa yang panjang.

Situasi ini menunjukkan bahawa terdapat kakitangan yang menghadapi tekanan di tempat kerja berikutan masa yang banyak dihabiskan untuk menjalankan tugas mereka. Terdapat kajian yang telah dijalankan oleh *Malaysian Trade Union Congress* (Kumpulan Penyelidik MTUC, 2000) yang bertajuk “Kajian Terhadap Gaji dan Terma Kerja Bagi Pekerja-Pekerja Resorts World Bhd”. Hasil kajian menunjukkan bahawa banyak aspek pekerja telah diabaikan oleh



majikan. Majikan tidak mengambil berat tentang perkara yang berkaitan dengan cuti pekerja, beban kerja yang melampau, dan ganjaran yang tidak setimpal dengan tugas yang dilakukan. Hubungan antara pekerja dan majikan menjadi renggang apabila pekerja menuntut hak mereka (Kumpulan Penyelidik MTUC, 2000). Oleh itu, majikan harus memberi keutamaan kepada pekerjanya tanpa sebarang diskriminasi terhadap pekerja demi kemajuan syarikat.

Sekiranya ekonomi negara mengalami pertumbuhan yang baik, maka sudah tentu syarikat menikmati ganjaran daripada hasil pertumbuhan tersebut. Oleh itu, adalah wajar bagi syarikat mempertimbangkan kebajikan pekerja yang sanggup mengorbankan masa dan tenaga demi kemajuan syarikat. Ganjaran yang wajar akan menghasilkan daya produktiviti pekerja yang tinggi. Majikan juga harus menambahkan tenaga kerja bagi mengurangkan beban kerja. Kaedah ini menggalakkan pekerja untuk melakukan tugas mereka dengan lebih bertanggungjawab dan sistematik.

Dato' Seri Abdullah Ahmad Badawi (2000) mengakui bahawa pembangunan di Malaysia termasuk globalisasi, usaha kerajaan untuk mewujudkan masyarakat yang berpengetahuan dan pencapaian matlamat 2020, telah memberikan pelbagai cabaran kepada kakitangan kerajaan. Mereka mesti bekerja dengan gigih bagi memenuhi keperluan dan kehendak para pelanggan yang tinggi berikutan peningkatan taraf hidup dan latar belakang pendidikan, perubahan gaya hidup dan cara berfikir dalam kalangan rakyat Malaysia. Mereka juga didesak untuk memperluaskan ilmu pengetahuan dan kemahiran dalam semua

bidang terutama komputer dan K-Ekonomi. Kesemua pembangunan ini menambahkan tekanan dalam kalangan kakitangan kerajaan.

Pada hakikatnya, kerajaan amat mengambil berat tentang masalah yang dihadapi oleh kakitangan kerajaan. Oleh itu, beberapa langkah telah diambil dan prinsip tertentu dibentuk bagi memastikan mereka menjadi lebih produktif di tempat kerja (Dato' Seri Abdullah Ahmad Badawi, 2000). Antara aspek yang diberi perhatian termasuklah aspek fizikal seperti pengubahsuaian bangunan dan penyusunan semula pejabat bagi mewujudkan tempat kerja yang lebih selesa. Di samping itu, prosedur dan sistem kerja perlu dikemas kini agar kerja dapat dijalankan dengan lebih berkesan. Sebagai contoh, Pejabat Bendahari di Universiti Putra Malaysia telah menukar sistem kewangannya kepada sistem SAGA (*Standard Account for Government Agencies*) bagi meningkatkan tahap kecekapan dalam pengurusan dan pengawalan aktiviti kewangan universiti termasuk memantau transaksi akaun dan peruntukan geran, memproses bayaran kepada syarikat, pembayaran tuntutan dan lain-lain bagi memenuhi keperluan pelanggan. Hasilnya, sistem ini mampu mengurus dan mengekalkan sumber kewangan universiti dengan cara yang baik dan berkesan. Walaupun begitu, pada awal pengaplikasian sistem ini, terdapat sedikit masalah berikutan proses perubahan dan penyesuaian dalam menjalankan urusan berkaitan yang menyebabkan tekanan dalam kalangan kakitangan disebabkan rungutan para pelanggan. Namun, masalah ini dapat diatasi secara berperingkat-peringkat oleh kakitangan Pejabat Bendahari demi menyediakan perkhidmatan yang terbaik kepada para pelanggan mereka.

Mengikut Granirer (1999), tempat kerja yang sihat dan bebas daripada tekanan perlu dititik berat. Namun begitu, masalah tekanan di tempat kerja telah menjadi perkara lumrah dalam kalangan para pekerja. Oleh itu, organisasi semakin menyedari tentang kepentingan pengurusan masalah ini dan mencari jalan penyelesaian yang berkesan untuk memastikan kumpulan kerja yang gembira, sihat, aktif dan produktif. Mengikut Chapman (2006) terdapat kajian yang dijalankan oleh *Chartered Institute of Management* tentang stres dan kesihatan di tempat kerja dalam kalangan pegawai profesional. Hasil kajian menunjukkan kemarahan dan kekurangan jenaka dalam kalangan mereka semasa bekerja menyumbang kepada tekanan di tempat kerja. Keadaan sebegini sudah tentu menjejaskan prestasi perniagaan institut tersebut. Hasil kajian menyimpulkan bahawa jenaka berperanan menghasilkan *mood* staf yang baik, menyuntik semangat bekerja yang tinggi dan sekali gus mengurangkan stres di tempat kerja.

Sehingga kini, kebanyakan organisasi membuat penilaian semula tentang kepentingan jenaka untuk mengurangkan tekanan di tempat kerja (Granirer, 1999). Sebelum ini, jenaka dianggap perkara yang membuang masa dan dilabelkan sebagai pekerja yang tidak serius terhadap kerja. Keadaan ini berlaku kerana mereka berpendapat bahawa kejayaan hanya boleh diperoleh jika sesuatu kerja itu dilakukan secara serius dan perlu menghadapi tekanan untuk memperoleh kejayaan.

Walau bagaimanapun, kita menyedari bahawa tekanan kerja merupakan sesuatu yang menyakitkan dan mengganggu tugas di tempat kerja, kerana seseorang

yang mengalami tekanan itu mungkin menghadapi beberapa masalah seperti kemurungan, keresahan, dan masalah mental yang akhirnya boleh mengakibatkan seseorang itu membunuh diri. Tekanan juga mengurangkan produktiviti dan merugikan syarikat atau sesuatu organisasi. Lindsay (2004) secara saintifik membuktikan tentang kepentingan jenaka untuk mengurangkan tekanan di tempat kerja. Hasil kajian beliau menunjukkan bahawa walaupun kita perlu serius dalam bekerja, namun keseriusan yang melampau menimbulkan kebosanan dan tekanan. Kecenderungan kita untuk bersikap serius boleh dikurangkan menerusi jenaka. Dalam erti kata lain, keseriusan dan jenaka harus seiringan semasa kita menjalankan tugas di tempat kerja. Keadaan ini secara tidak langsung dapat meringankan beban kerja dan mengurangkan tekanan.

Selye (1996) dalam kajiannya membincangkan tentang kesan penggunaan jenaka untuk mengurangkan tekanan dalam kalangan jururawat. Hasil kajian membuktikan bahawa situasi yang diselang-selikan dengan jenaka dan gelak ketawa mampu mengurangkan tekanan dengan berkesan. Unsur jenaka memberikan mereka pengalaman yang menyeronokkan, ceria dan dapat melepaskan tekanan yang dialami. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa jenaka merangsang sistem ketahanan badan, meningkatkan daya fikiran, dan memperbaharui tenaga spiritual (Selye, 1996).

Beberapa syarikat mendapati jenaka dan ketawa merupakan penawar bagi mengurangkan tekanan mental dan fizikal serta meningkatkan pendapatan syarikat. Bilangan syarikat yang telah menerapkan jenaka di tempat kerja semakin bertambah termasuklah syarikat seperti General Electric, AT & T,

Kodak, Lockheed dan IBM (Erickson, 1995). Menurut Erickson (1995) jenaka merupakan aset yang penting dalam komunikasi perseorangan. Apabila seseorang berkomunikasi antara satu sama lain dengan menerapkan unsur jenaka dalam perbualan mereka serta bersepakat menganggap bahawa sesuatu perkara itu adalah melucukan dan memperoleh keseronokan daripadanya, maka perkara tersebut dianggap jenaka. Kebolehan untuk membuatkan orang lain dan diri sendiri ketawa menjadikan interaksi harian di tempat kerja lebih menyeronokkan dan menarik (Granirer, 2002). Oleh yang demikian, jenaka menarik minat seseorang untuk bekerja dengan lebih tekun dan menjadikan seseorang itu lebih produktif.

Seperti yang kita sedia maklum, jenaka dalam interaksi adalah penting untuk kemajuan pencapaian para kakitangan kerana jenaka mampu mewujudkan suasana kerja yang produktif (Erickson, 1995). Tambahan pula jenaka memainkan peranan yang penting dalam menyelesaikan isu kritikal, kesukaran, dan masalah tekanan di tempat kerja. Kebiasaannya, syarikat atau organisasi menggunakan khidmat nasihat yang ditawarkan oleh para penasihat atau perunding jenaka untuk mengurangkan tekanan melalui amalan jenaka dengan berkesan. Salah seorang daripada penasihat jenaka yang terkenal ialah John Cleese, beliau telah memperoleh satu juta dolar dalam jangka masa setahun dengan cara memantau dan membantu syarikat menggunakan jenaka untuk mengurangkan tekanan dengan lebih efektif. Keadaan ini menunjukkan bahawa budaya korporat memandang serius terhadap amalan jenaka di tempat kerja (Fry, 1992).

Sikap mengamalkan jenaka di tempat kerja harus dilakukan secara berterusan dalam organisasi untuk mendorong para pekerja bekerja dengan lebih baik. Perkara ini adalah wajar diketengahkan kerana keadaan kerja yang baik menyumbang ke arah pencapaian matlamat organisasi (Fry, 1992). Berikutan dengan itu, keadaan pada masa kini menganggap jenaka sebagai aset yang berguna kerana jenaka memudahkan komunikasi dua hala antara pekerja dan majikan, mewujudkan hubungan yang baik sesama pekerja dan majikan, mengurangkan tekanan serta menarik minat para kakitangan untuk menyertai aktiviti organisasi (Lindsay, 2004). Oleh itu, ahli organisasi digalakkan untuk mengamalkan jenaka di pejabat bagi meningkatkan kualiti kerja dan profesionalisma dalam menghadapi cabaran pada masa kini dan masa hadapan.

Organisasi kerajaan dan korporat seperti universiti yang merupakan sebahagian daripada organisasi pendidikan dan perniagaan harus memberi perhatian terhadap amalan jenaka dalam kalangan ahlinya bagi merealisasikan visi dan misi organisasi. Kakitangan institusi pendidikan perlu meningkatkan cara kerja mereka bagi menghadapi cabaran semasa dan pembaharuan teknologi demi memenuhi visi, matlamat dan aspirasi universiti. Seterusnya dapat membantu usaha universiti untuk menjadi sebuah Universiti yang Bertaraf Dunia dan menyumbang kepada pembangunan negara.

### **Pernyataan Masalah**

Tekanan di tempat kerja merupakan isu yang serius kerana kebanyakan daripada kita mengalami masalah ini. Tekanan kerja, masalah peribadi atau campur tangan



keluarga dalam hal tertentu boleh memberi gangguan emosi kepada individu, keadaan ini boleh menyebabkan penyakit mental. Kajian Kementerian Kesihatan menunjukkan anggaran satu daripada setiap 10 orang mengalami gangguan emosi atau mental (Zulkifli, 2007). Sesungguhnya suasana kerja yang kurang selesa dan ketidakpuasan dalam kerja juga menyebabkan masalah mental. Keadaan ini melibatkan tekanan perasaan, kemurungan, kesedihan dan sebagainya sehinggakan mampu membunuh individu tertentu (Granirer, 1999). Keadaan ini jika dibiarkan berterusan akan mengurangkan prestasi kerja dan seterusnya akan mengurangkan kadar produktiviti sesebuah organisasi. Keadaan ini juga turut merugikan dan melemahkan organisasi dan syarikat tertentu. Kajian mengenai iklim kerja dan 'burnout' dalam kalangan guru pendidikan jasmani dan kesihatan (PJK) di daerah Kota Setar dan Kubang Pasu, membuktikan bahawa iklim kerja yang kurang memuaskan cenderung mengakibatkan peningkatan tahap 'burnout' dalam kalangan guru PJK (Lim Khong Chiu dan Leong Weng Tuck, 2006). Walau bagaimanapun, hasil kajian tersebut mendapati tahap 'burnout' dalam kalangan guru PJK adalah rendah, namun seandainya fenomena ini dibiarkan berterusan, maka sudah pasti prestasi kerja guru PJK semakin menurun, ekoran daripada itu fenomena ini akan menjejaskan pelaksanaan aktiviti dan program di sekolah .

Selain itu, terdapat banyak faktor yang boleh menyebabkan tekanan dalam kalangan pekerja seperti lebih kerja, pertukaran bidang kerja, konflik, kekurangan insentif dan penghargaan daripada pihak atasan serta masalah komunikasi antara kakitangan bawahan dan pihak atasan (Spector dan Jex, 1998). Oleh yang demikian, pelbagai langkah telah dijalankan oleh organisasi atau syarikat terbabit bagi mengurangkan