



INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATION, PSYCHOLOGY AND COUNSELLING (IJEPC)

www.ijepec.com



HUBUNGAN KESEDARAN KESELAMATAN DAN KESIHATAN, PERSEKITARAN KERJA DAN TEKANAN PEKERJA TERHADAP PRESTASI KERJA

THE RELATIONSHIP BETWEEN SAFETY AND HEALTH AWARENESS, WORK ENVIRONMENT, AND EMPLOYEE STRESS ON WORK PERFORMANCE

Rogis Baker^{1*}, Nur Surayya Mohd Saudi², Mohd Hamran Mohamad³, Safiah Suhaimi⁴, Mohamed Ayyub Hassan⁵, Muhammad Zahrin Zainal⁶

¹ Faculty of Defence Studies & Management, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, Malaysia

Email: rogis@upnm.edu.my

² Faculty of Defence Studies & Management, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, Malaysia

Email: nursurayya@upnm.edu.my

³ Faculty of Defence Studies & Management, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, Malaysia

Email: hamran@upnm.edu.my

⁴ Faculty of Defence Studies & Management, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, Malaysia

Email: safiah@upnm.edu.my

⁵ Faculty of Defence Studies & Management, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, Malaysia

Email: ayyub@utm.my

⁶ Faculty of Information Science and Technology, Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia

Email: zahrinzainalahmad@gmail.com

* Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 07.09.2025

Revised date: 01.10.2025

Accepted date: 05.11.2025

Published date: 03.12.2025

To cite this document:

Baker, R., Saudi, N. S. M., Mohamad, M. H., Suhaimi, S., Hassan, M. A., & Zainal, M. Z. (2025). Hubungan Kesedaran Keselamatan Dan Kesihatan, Persekitaran Kerja Dan Tekanan Pekerja Terhadap Prestasi

Abstrak:

Prestasi kerja merupakan elemen kritikal yang menyumbang kepada kejayaan sesebuah organisasi ke arah merealisasikan visi dan misi yang telah ditetapkan. Permasalahan prestasi kerja yang tidak konsisten dalam kalangan tenaga kerja boleh mencetuskan pelbagai implikasi negatif, termasuk penurunan produktiviti, kemerosotan moral pekerja, impak kepada reputasi organisasi, dan peningkatan kos operasi. Justeru, kajian ini dijalankan dengan objektif utama untuk meneliti pengaruh tiga pemboleh ubah bebas, iaitu kesedaran keselamatan dan kesihatan, persekitaran tempat kerja, dan tekanan kerja terhadap prestasi kerja dalam kalangan pekerja di sebuah institusi keselamatan sosial yang menguruskan hal ehwal persaraan di Malaysia. Seramai 152 orang pekerja telah dipilih sebagai responden kajian. Data dikumpulkan menggunakan kaedah kuantitatif melalui pengedaran borang soal selidik secara dalam talian melalui platform Google Form. Analisis data melibatkan penggunaan statistik deskriptif dan inferensi bagi mengukur taburan demografi

Kerja. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 10 (61), 427-443.

DOI: 10.35631/IJEPC.1061032

This work is licensed under [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



serta menguji hubungan antara pemboleh ubah yang dikaji. Dapatan kajian menunjukkan bahawa ketiga-tiga pemboleh ubah tersebut, iaitu kesedaran keselamatan dan kesihatan, persekitaran tempat kerja, dan tekanan kerja, mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja dalam kalangan pekerja. Keputusan analisis ini menekankan bahawa ketiga-tiga faktor tersebut merupakan penyumbang utama kepada peningkatan prestasi kerja seseorang. Sebagai implikasi daripada dapatan kajian, pihak majikan disarankan untuk memberi penekanan yang lebih serius terhadap pembudayaan amalan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Selain itu, adalah penting untuk memastikan persekitaran kerja yang kondusif dan menyeronokkan bagi mengurangkan tahap tekanan kerja dan meningkatkan kesejahteraan holistik pekerja. Pembudayaan ini dijangka akan mewujudkan persekitaran kerja yang lebih positif dan seterusnya meningkatkan prestasi kerja secara keseluruhannya.

Kata Kunci:

Keselamatan dan Kesihatan, Persekitaran Kerja, Tekanan Kerja dan Prestasi Kerja

Abstract:

Work performance is a critical element that contributes to the success of an organization in realizing its established vision and mission. The issue of inconsistent work performance among the workforce can trigger various negative implications, including decreased productivity, deterioration of employee morale, an impact on the organization's reputation, and increased operating costs. Therefore, this study was conducted with the primary objective of examining the influence of three independent variables: safety and health awareness, workplace environment, and work stress on the work performance of employees at a social security institution that manages retirement affairs in Malaysia. A total of 152 employees were selected as study respondents. Data was collected using a quantitative method via an online questionnaire distributed through the Google Forms platform. The data analysis involved the use of descriptive and inferential statistics to measure demographic distribution and test the relationship between the variables. The study's findings indicate that all three variables: safety and health awareness, workplace environment, and work stress have a significant relationship with employee work performance. This analytical result highlights that these three factors are key contributors to the improvement of an individual's work performance. As an implication of the findings, employers are advised to place more serious emphasis on cultivating safety and health practices in the workplace. Furthermore, it is important to ensure a conducive and pleasant work environment to reduce the level of work stress and improve the holistic well-being of employees. The cultivation of these practices is expected to create a more positive work environment, thereby enhancing overall work performance.

Keywords:

Safety and Health, Work Environment, Work Stress, and Work Performance

Latarbelakang

Sumber manusia adalah aset strategik yang kritikal dalam menentukan kelangsungan dan kejayaan sesebuah organisasi di mana dalam lanskap persaingan global yang mencabar pada masa kini, keupayaan untuk menarik dan mengekalkan tenaga kerja yang berprestasi tinggi merupakan satu kelebihan yang diperlukan dalam sesebuah organisasi (Collins, 2021, Kareska, 2023). Keberkesanan pengurusan sumber manusia dalam merancang, melaksanakan, dan mengawal aktiviti operasi adalah kunci utama untuk mencapai objektif organisasi (Anwar & Abdullah, 2021). Organisasi yang memiliki kecekapan sumber manusia yang unggul berupaya membezakan diri mereka dalam pasaran yang kompetitif.

Pada akhir abad ke-20, prestasi kerja mula mendapat perhatian sebagai elemen penting dalam bidang pengurusan, di mana ia dilihat sebagai gabungan interaktif antara bakat, motivasi, dan sumber yang mencukupi untuk memacu produktiviti (Zhenjing et al., 2022). Prestasi kerja juga dikenal pasti sebagai elemen utama yang membolehkan organisasi mencapai matlamat strategik mereka (Arisandi & Heryjanto, 2024). Penggunaan sumber manusia secara optimum mampu menghasilkan produktiviti, kecekapan, dan prestasi yang luar biasa (Zhenjing et al., 2022). Bira et al. (2025) menekankan keperluan bagi organisasi untuk membina kesedaran keselamatan dalam kalangan pekerja melalui komunikasi dan latihan yang berkesan serta konsisten, bagi mengoptimumkan intervensi keselamatan di tempat kerja dan seterusnya meningkatkan prestasi pekerja.

Cabaran utama yang dihadapi oleh organisasi dalam mengekalkan prestasi yang berterusan adalah pengurusan sumber manusia yang komprehensif, yang mengambil kira keselamatan dan kesihatan pekerja, persekitaran tempat kerja yang kondusif, dan pengurusan tekanan kerja. Ketiga-tiga faktor ini mempunyai kesan langsung ke atas kualiti dan produktiviti pekerja. Oleh yang demikian, majikan perlu memastikan keperluan asas pekerja dipenuhi bagi menjamin kecekapan dan keberkesanan mereka dalam melaksanakan tugas (Pramestuti & Perkasa, 2020).

Jurang kajian yang ketara wujud kerana literatur sedia ada cenderung memberikan fokus yang lebih umum. Terdapat kekurangan penelitian yang menggabungkan dan menilai kesan terhadap ketiga-tiga elemen kritikal iaitu keselamatan dan kesihatan, persekitaran kerja, serta tekanan kerja terhadap prestasi kerja secara berterusan dalam konteks spesifik sektor perkhidmatan awam Malaysia atau institusi seperti KWSP. Justeru, kajian ini menjadi kritikal untuk menjustifikasikan rasionalnya, iaitu untuk menganalisis secara empirikal perkaitan dan impak faktor-faktor pengurusan sumber manusia yang komprehensif ini terhadap prestasi kerja, sekali gus menyediakan panduan yang lebih terperinci dan relevan untuk meningkatkan produktiviti dan kecekapan operasi dalam konteks tempatan.

Kajian Literatur

Prestasi kerja merupakan tunjang utama kepada kelangsungan dan pembangunan sesebuah organisasi dalam jangka masa panjang. Pekerja yang berprestasi tinggi lazimnya mempamerkan kombinasi kemahiran, pengetahuan, dan pelbagai kecekapan yang diperlukan untuk mencapai keberkesanan organisasi secara menyeluruh (Otoo, 2024). Berdasarkan Teori Prestasi Campbell mendefinisikan prestasi sebagai tingkah laku atau tindakan yang relevan dengan matlamat organisasi dan boleh diukur dari segi sumbangan kepada matlamat tersebut (Campbell 1990).

Menurut Arisandi dan Heryjanto (2024), individu yang memiliki prestasi kerja yang cemerlang cenderung untuk menunjukkan tahap produktiviti yang lebih tinggi. Mereka juga berupaya melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diberikan dengan lebih berkesan dan cekap, sekali gus menyumbang secara signifikan kepada pencapaian matlamat strategik organisasi. Prestasi pekerja adalah meliputi pelbagai dimensi, yang merangkumi kualiti kerja, kecekapan tugas, produktiviti, serta pematuhan terhadap Prosedur Operasi Standard (SOP) dan protokol keselamatan (Campbell, 1990; Nordin & Maakip, 2022; Saidin et al., 2024).

Produktiviti lazimnya dikaitkan dengan tahap pengeluaran yang lebih tinggi di mana merupakan hasil daripada kemampuan pekerja menyelesaikan tugas dengan cekap, menyumbang secara langsung kepada matlamat organisasi. Peningkatan produktiviti ini sering dikaitkan dengan intervensi keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang berterusan. Selain itu, prestasi juga memerlukan kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan dan protokol keselamatan. Ketidakpatuhan atau risiko keselamatan dan kesihatan, seperti kemalangan dan penularan penyakit di tempat kerja, boleh mengakibatkan kerugian yang signifikan kepada organisasi, termasuk penurunan produktiviti pekerja. Amalan pengurusan keselamatan yang berkesan, seperti memupuk budaya organisasi yang berorientasikan keselamatan, terbukti mampu mengurangkan risiko kemalangan (Ibrahim & Mohd Noor, 2025).

Pengaruh Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan terhadap Prestasi Pekerja

Terdapat kajian terkini yang menekankan bahawa keselamatan dan kesihatan pekerjaan perlu dibudayakan dalam organisasi, bukan sekadar sebagai pematuhan, tetapi sebagai pemangkin kepada peningkatan prestasi (Bira et al., 2025). Keselamatan dan kesihatan pekerjaan merujuk kepada perlindungan komprehensif terhadap pekerja daripada semua risiko kemalangan dan penyakit pekerjaan, di mana majikan seharusnya memastikan pekerja disediakan dengan persekitaran yang sihat serta selamat (Günaydin et al., 2024).

Menurut Campbell (1990), prestasi pekerja adalah meliputi pelbagai dimensi yang merangkumi kualiti kerja, kecekapan tugas, produktiviti, serta pematuhan terhadap Prosedur Operasi Standard (SOP) dan protokol keselamatan. Ketidakpatuhan atau risiko keselamatan dan kesihatan, seperti kemalangan dan penularan penyakit di tempat kerja, boleh mengakibatkan kerugian yang signifikan kepada organisasi, termasuk penurunan produktiviti pekerja (Günaydin et al., 2024). Selain itu, kekurangan kesedaran dan komitmen pengurusan terhadap keselamatan boleh meningkatkan kebarangkalian kemalangan, yang seterusnya memberi kesan negatif kepada prestasi keseluruhan organisasi (Hassan, 2023).

Amalan pengurusan keselamatan yang berkesan telah terbukti mampu mengurangkan risiko kemalangan di tempat kerja, terutamanya apabila majikan memupuk budaya organisasi yang berorientasikan keselamatan dalam kalangan pekerja (Ajmal et al., 2021). Pandangan ini disokong oleh Baluti et al. (2024), yang mendapati bahawa prosedur dan langkah keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang berkesan, termasuk latihan berkala, menyumbang secara langsung kepada peningkatan prestasi kerja. Lari (2024) turut menyokong dapatan ini dengan menunjukkan bahawa intervensi keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang berterusan di tempat kerja dikaitkan dengan peningkatan produktiviti pekerja, di samping meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangkan kadar ketidakhadiran. Penguatkuasaan perundangan berkaitan keselamatan dan kesihatan pekerjaan juga didapati dapat meningkatkan tahap prestasi pekerja secara signifikan (Segbenya & Yeboah, 2023).

Baluti et al. (2024) mengaitkan Teori Herzberg dalam menjelaskan hubungan antara persekitaran kerja yang positif dan produktiviti pekerja. Berdasarkan teori ini, faktor persekitaran tempat kerja adalah elemen yang memberi impak kepada kepuasan kerja. Teori Dua Faktor Herzberg ini mengaitkan dua faktor iaitu faktor dalaman motivasi dan faktor luaran hygiene dalam mempengaruhi tahap kepuasan kerja dalam kalangan pekerja. Faktor hygiene dapat mendorong pekerja lebih bermotivasi dalam menghasilkan prestasi lebih baik melalui persekitaran kerja yang positif, hubungan rakan sekerja, kepimpinan serta jaminan pekerjaan (Yashak et al., 2020). Apabila organisasi memenuhi keperluan persekitaran yang selamat dengan memupuk budaya keselamatan dan mengurangkan risiko kemalangan di tempat kerja secara langsung meningkatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pekerja dapat merasakan suasana persekitaran kerja yang selamat dan kepuasan ini kemudiannya diterjemahkan kepada prestasi positif untuk organisasi.

Pekerja akan mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi sekiranya mereka merasakan suasana persekitaran kerja yang selamat dan kemudiannya diterjemahkan kepada prestasi positif untuk organisasi (Baluti et al., 2024).

Secara keseluruhannya, kajian literatur telah membuktikan secara konsisten bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan dengan prestasi pekerja (Ajmal et al., 2021; Aprianti & Almanshur, 2022; Baluti et al., 2024; Lari, 2024; Perera, 2019). Oleh itu kajian ini akan menguji hipotesis berikut:

H₁: Terdapat hubungan yang signifikan antara Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan terhadap Prestasi Pekerja

Pengaruh Persekitaran Kerja terhadap Prestasi Pekerja

Persekitaran kerja merupakan faktor kritikal yang mempengaruhi prestasi pekerja di mana sebahagian besar masa pekerja dihabiskan di tempat kerja. Persekitaran kerja yang positif adalah pemangkin kepada kecekapan pekerja, yang seterusnya meningkatkan prestasi dan produktiviti. Kajian lepas menunjukkan bahawa sebilangan besar organisasi di negara membangun tidak mencapai sasaran persekitaran kerja yang selamat kerana majikan beranggapan bahawa pelaburan untuk persekitaran yang kondusif tidak perlu dilakukan secara signifikan (Aghaji et al., 2021; Hoque et al., 2019). Hakikatnya, sebahagian besar masa pekerja dihabiskan di tempat kerja, persekitaran kerja menjadi faktor kritikal yang mempengaruhi prestasi mereka (Wang et al., 2021).

Penyelidik mendapati bahawa persekitaran kerja yang positif adalah pemangkin kepada kecekapan pekerja, yang seterusnya meningkatkan prestasi dan produktiviti (Zhenjing et al., 2022). Kajian empirikal telah membuktikan bahawa elemen-elemen yang membentuk persekitaran kerja memberi kesan ketara terhadap prestasi (Awada et al., 2022). Persekitaran yang kondusif dapat mempengaruhi keupayaan psikologi pekerja, mendorong pembentukan tingkah laku kerja yang positif (Zhenjing et al., 2022). Kajian oleh Zhenjing et al. (2022) mengukuhkan pandangan ini, di mana persekitaran kerja yang positif mempunyai pengaruh kuat terhadap prestasi serta meningkatkan komitmen dan motivasi pekerja. Pekerja akan menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi terhadap tugas apabila persekitaran kerja yang disediakan oleh majikan memuaskan (Zhenjing et al., 2022).

Kaitan ini dapat dijelaskan melalui beberapa kerangka teori. Teori Sistem Ekologi Urie Bronfenbrenner menunjukkan bagaimana pelbagai sistem persekitaran mempengaruhi pembangunan manusia, di mana persekitaran kerja mempunyai hubungan dinamik dengan persekitaran sosial, fisiologi, dan fizikal pekerja (Zhenjing et al., 2022). Selain itu, Teori Pertukaran Sosial menggambarkan proses pertukaran sosial antara organisasi dan pekerja. Teori Pertukaran Sosial menggambarkan proses pertukaran sosial antara organisasi dan pekerja. Persekitaran kerja yang menggalakkan dapat memotivasi pekerja untuk memberikan prestasi yang lebih baik sebagai balasan (Christensen-Salem et al., 2021). Matlamat organisasi dapat dicapai apabila pekerja berprestasi cemerlang hasil daripada persekitaran kerja yang positif. Zhenjing et al. (2022) menegaskan bahawa Teori Pertukaran Sosial menjadi asas kepada kepercayaan pekerja terhadap organisasi, di mana persekitaran kerja yang baik akan membangkitkan komitmen kerja.

Secara keseluruhannya, beberapa kajian terdahulu telah menunjukkan bahawa pemboleh ubah persekitaran kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi pekerja (Arisandi & Heryjanto, 2024; Awada et al., 2022; Wang et al., 2021; Zhenjing et al., 2022). Oleh itu kajian ini akan menguji hipotesis berikut:

H₂: Terdapat hubungan yang signifikan antara Persekitaran Kerja terhadap Prestasi Pekerja

Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Prestasi Pekerja

Tekanan kerja telah menjadi isu yang sering diperkatakan di tempat kerja, di mana banyak kajian mengaitkannya dengan tuntutan tugas, peranan individu, kumpulan dan organisasi (Weni et al., 2023). Isu ini telah menarik perhatian yang signifikan dalam kalangan penyelidik (Chen et al., 2022). Dari perspektif psikologi, tekanan kerja berupaya mempengaruhi keadaan psikologi pekerja dan seterusnya memberi kesan kepada tahap usaha mereka di tempat kerja (Lai et al., 2022). Penyelidik terdahulu berpendapat bahawa tiada konsep tekanan kerja yang universal, kerana setiap pekerjaan mempunyai sifat dan keadaan unik yang menjadikannya tidak bebas daripada tekanan (Pradoto et al., 2022).

Terdapat dua pandangan yang berbeza mengenai hubungan antara tekanan kerja dan prestasi kerja. Beberapa kajian menunjukkan hubungan yang positif (Fahmi et al., 2022; Paramita & Suwandana, 2022; Perez-Floriano & Gonzalez, 2019), manakala yang lain melaporkan hubungan negatif (Archer et al., 2024; Pradoto et al., 2022; Weni et al., 2023). Pandangan positif mencadangkan bahawa tekanan boleh bertindak sebagai motivasi untuk mendorong pekerja bekerja lebih keras, sekali gus meningkatkan kecekapan mereka. Sebaliknya, hubungan negatif pula menunjukkan bahawa tekanan yang berlebihan memerlukan pekerja melaburkan lebih banyak masa dan tenaga hingga menyebabkan penurunan kecekapan pekerja.

Dua situasi ini boleh dijelaskan melalui dua kategori tekanan, iaitu tekanan cabaran dan tekanan halangan (Cavanaugh et al., 2000; LePine et al., 2005). Tekanan cabaran merujuk kepada kesan positif yang mempengaruhi sikap dan tingkah laku pekerja, menghasilkan peningkatan prestasi dan tanggungjawab kerja. Sebaliknya, tekanan halangan merujuk kepada impak negatif terhadap tingkah laku dan sikap, seterusnya membawa kepada prestasi yang lemah (Hon & Chan, 2013; Deng et al., 2019).

Menurut Archer et al. (2024), faktor yang menyumbang kepada kesan negatif terhadap prestasi adalah keletihan dan tekanan kerja. Keletihan menyebabkan penurunan stamina dan prestasi, manakala tekanan mengakibatkan penurunan produktiviti dan prestasi akibat kesilapan kerja

yang meningkat, serta kemerosotan motivasi dan kepuasan kerja. Tekanan yang tidak diurus dengan baik boleh mengakibatkan ketidakupayaan individu untuk berinteraksi secara positif dengan persekitaran kerja dan luaran (Fahmi et al., 2022).

Secara keseluruhannya, pelbagai kajian lepas telah membuktikan bahawa pemboleh ubah tekanan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi pekerja, sama ada secara positif atau negatif (Fahmi et al., 2022; Paramita & Suwandana, 2022; Perez-Florian & Gonzalez, 2019; Archer et al., 2024; Pradoto et al., 2022; Weni et al., 2023). Oleh itu, hipotesis yang diuji adalah seperti berikut:

H₃: Terdapat hubungan yang signifikan antara Tekanan Kerja terhadap Prestasi Pekerja

Prestasi Pekerja adalah hasil yang dipengaruhi secara serentak oleh pelbagai faktor persekitaran dan psikologi. Kajian literatur ini telah mengenal pasti bahawa kesedaran keselamatan dan kesihatan, persekitaran kerja, dan tekanan kerja adalah pemboleh ubah kritikal yang mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi pekerja. Teori Herzberg dan Teori Pertukaran Sosial, menjelaskan mekanisme di mana faktor-faktor persekitaran yang positif (keselamatan dan persekitaran fizikal) meningkatkan motivasi, kepuasan, dan komitmen pekerja, yang secara langsung memacu prestasi. Pada masa yang sama faktor tekanan juga boleh sama ada menjadi pemangkin positif atau halangan negatif kepada usaha dan prestasi pekerja. Penyelidikan ini mewajarkan keperluan untuk menguji ketiga-tiga hipotesis (H₁, H₂, dan H₃) dalam satu model, kerana ia memberikan gambaran holistik tentang faktor-faktor kritikal yang mempengaruhi prestasi pekerja, menggabungkan aspek fizikal, sosial, dan psikologi dalam konteks tempat kerja. Dengan mengukuhkan asas teori prestasi pekerja dan mensintesiskan teori yang berbeza untuk menjelaskan mekanisme hubungan, kajian ini memberikan analisis kritikal yang mendalam yang diperlukan untuk menyokong kerangka konseptual kajian.

Metodologi Kajian

Kajian ini berbentuk kajian reka bentuk tinjauan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk meneroka hubungan antara kesedaran keselamatan dan kesihatan, persekitaran kerja, dan tekanan kerja dengan prestasi kerja. Pendekatan kuantitatif dipilih kerana ia membolehkan pengumpulan data berstruktur daripada sejumlah besar responden dan penggunaan analisis statistik untuk menguji hipotesis dan generalisasi dapatan (Mohajan, 2020). Kajian ini menggunakan reka bentuk tinjauan keratan rentas (cross-sectional survey). Reka bentuk ini sesuai untuk menilai hubungan antara pemboleh ubah pada satu titik masa tertentu, membolehkan penilaian terhadap kesedaran keselamatan dan kesihatan, persekitaran kerja, dan tekanan kerja secara serentak dengan prestasi kerja.

Populasi kajian terdiri daripada kesemua pekerja di Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) cawangan Johor Bahru iaitu seramai 180 orang. Sampel seramai 152 responden dipilih melalui kaedah persampelan rawak mudah di mana kaedah ini memberi peluang kepada setiap individu dalam populasi kebarangkalian untuk dipilih, seterusnya meningkatkan ketepatan dapatan dan meminimumkan bias persampelan. Berdasarkan jumlah populasi (N=180) dan penggunaan jadual penentuan saiz sampel Krejcie dan Morgan (1970) pada aras keyakinan 95% dan margin ralat 5%, saiz sampel yang diperlukan adalah sekitar 123 responden. Dengan N=180 dan aras keyakinan 95%, saiz sampel n=123 sudah mencukupi untuk mewakili populasi. Saiz sampel seramai 152 responden yang dipilih adalah melebihi saiz sampel minimum yang disyorkan (123), yang mana ini dapat meningkatkan kuasa statistik kajian (*statistical power*) dan ketepatan dapatan. Saiz sampel ini juga mewakili 84.4% daripada

jumlah keseluruhan populasi, menjadikannya sampel yang sangat representatif. Justifikasi saiz sampel yang melebihi minimum ini meningkatkan kredibiliti kajian.

KWSP Johor Bahru dipilih sebagai lokasi kajian kerana ia mewakili organisasi perkhidmatan awam yang berhadapan dengan tekanan kerja yang tinggi (pengurusan dana dan interaksi awam) dan ia mempunyai protokol keselamatan dan persekitaran kerja yang formal dan berstruktur. Kriteria pemilihan responden melibatkan pekerja KWSP yang berstatus tetap dan kontrak serta bekerja di KWSP Johor Bahru untuk tempoh sekurang-kurangnya enam (6) bulan. Tempoh ini penting untuk memastikan responden mempunyai pengalaman yang mencukupi terhadap persekitaran kerja, tekanan kerja, dan kesedaran keselamatan KWSP untuk memberikan penilaian yang tepat terhadap pemboleh ubah kajian.

Proses pemilihan sampel dimulakan dengan mengenalpasti senarai lengkap nama pekerja KWSP Johor Bahru yang memenuhi kriteria kelayakan (populasi) diperoleh daripada Jabatan Sumber Manusia dengan persetujuan pengurusan. Sebanyak 180 set soal selidik telah diedarkan kepada keseluruhan untuk meningkatkan kadar maklumbalas. Walaupun diedarkan kepada keseluruhan populasi, proses pengumpulan data diuruskan dengan jangkaan kadar respons yang realistik. Sebanyak 152 set soal selidik yang dikembalikan dan lengkap telah dipilih untuk analisis. Daripada 180 set soal selidik yang diedarkan, 152 set telah dikembalikan dan digunakan. Ini menghasilkan kadar maklumbalas yang tinggi, iaitu sebanyak 84.4%. Kadar maklumbalas yang tinggi ini mengurangkan risiko ralat bukan respons (*non-response error*) dan mengukuhkan kebolehpercayaan keputusan kajian.

Data primer dikumpulkan menggunakan instrumen soal selidik yang diukur pada skala Likert 5-mata, di mana nilai 1 merujuk kepada 'Sangat Tidak Setuju' dan 5 mewakili 'Sangat Setuju'. Soal selidik ini dibahagikan kepada empat bahagian utama yang mengukur pemboleh ubah kajian: Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan, Persekitaran Kerja, Tekanan Kerja, dan Prestasi Kerja.

Nilai kebolehpercayaan instrumen disahkan dengan nilai Cronbach's Alpha yang sangat baik bagi setiap pemboleh ubah: Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan ($\alpha=0.823$), Persekitaran Kerja ($\alpha=0.872$), Tekanan Kerja ($\alpha=0.914$), dan Prestasi Kerja ($\alpha=0.934$). Nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0.70 menunjukkan konsistensi dalaman yang tinggi bagi skala pengukuran yang digunakan (Hair et al., 2023). Ini mengesahkan bahawa item-item dalam setiap skala adalah konsisten dan mengukur konstruk yang sama secara stabil.

Perisian Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 28.0 digunakan sebagai alat untuk proses penganalisan data kajian. Analisis statistik deskriptif (kekerapan, peratusan, min, dan sisihan piawai) digunakan untuk menghuraikan ciri demografi responden dan tahap pemboleh ubah kajian. Seterusnya, ujian korelasi Pearson dijalankan untuk menilai kekuatan dan arah hubungan linear antara pemboleh ubah bebas (kesedaran keselamatan dan kesihatan, persekitaran kerja, tekanan kerja) dengan pemboleh ubah bersandar (prestasi kerja). Ujian ini turut bertujuan untuk menguji hipotesis kajian dan menentukan sama ada hubungan yang wujud adalah signifikan, sama ada secara positif atau negatif.

Dapatan dan Analisis Kajian

Data kajian ini dianalisis berdasarkan 152 set soal selidik yang telah diisi oleh responden. Sebelum analisis utama dijalankan, ujian kebolehpercayaan dilakukan untuk memastikan instrumen kajian mempunyai konsistensi dalaman yang tinggi.

Analisis Kebolehpercayaan

Jadual 1 memperincikan nilai Cronbach's Alpha yang diperolehi dan merupakan indeks kebolehpercayaan untuk menilai konsistensi dalaman sesuatu skala pengukuran. Nilai Alpha yang lebih tinggi mengindikasikan bahawa item-item dalam skala tersebut mengukur konstruk yang sama secara konsisten dan boleh dipercayai.

Secara keseluruhannya, hasil analisis kebolehpercayaan menunjukkan bahawa instrumen soal selidik yang digunakan adalah sah dan boleh dipercayai untuk mengukur pemboleh ubah kajian, iaitu kesedaran keselamatan dan kesihatan, persekitaran kerja, tekanan kerja, dan prestasi kerja. Nilai kebolehpercayaan yang tinggi ini penting untuk memastikan data yang dikumpulkan adalah konsisten, seterusnya membolehkan dapatan inferensi yang sahih dibuat mengenai hubungan antara pemboleh ubah-pemboleh ubah yang dikaji.

Jadual 1: Ujian Kebolehpercayaan

Konstruk	Cronbach's Alpha (Kajian Rintis)	Cronbach's Alpha (Kajian Sebenar)
Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan	0.921	0.864
Persekitaran Kerja	0.915	0.831
Tekanan Kerja	0.826	0.814

Analisis Demografi

Analisis demografi responden dalam kajian ini dijalankan berdasarkan jantina, bangsa, umur, dan tempoh perkhidmatan, seperti yang diperincikan dalam Jadual 2. Hasil analisis menunjukkan bahawa komposisi majoriti jantina responden terdiri daripada lelaki, iaitu 91 orang (59.9%), berbanding dengan 61 orang responden perempuan (40.1%). Dari segi komposisi bangsa pula, majoriti responden adalah berbangsa Melayu dengan jumlah 140 orang (92%), diikuti oleh responden berbangsa Cina, India, dan lain-lain. Selanjutnya, analisis mengikut kategori umur mendapati hampir separuh daripada responden, iaitu 75 orang (49.3%), berusia 40 tahun ke atas. Pola ini konsisten dengan data tempoh perkhidmatan, di mana majoriti responden (75 orang atau 49.3%) mempunyai pengalaman bekerja melebihi 16 tahun. Profil ini mencerminkan sampel kajian yang terdiri daripada pekerja yang stabil dan mempunyai pengalaman perkhidmatan yang luas di organisasi, memberikan perspektif yang matang dan mendalam. Secara ringkasnya, profil demografi responden di KWSP Johor Bahru menunjukkan ciri-ciri tenaga kerja yang didominasi oleh lelaki, berbangsa Melayu, serta mempunyai tahap kematangan dan pengalaman kerja yang tinggi.

Jadual 2: Demografi Responden (N= 152)

Demografi Responden	Kekerapan (N)	Peratusan (%)
Jantina		
Lelaki	91	59.9
Perempuan	61	40.1
Jumlah	152	100
Bangsa		
Melayu	140	92.1
Cina	5	3.3
India	4	2.6

Lain-lain	3	2
Jumlah	152	100
Umur		
< 20 tahun	22	14.4
21 – 25 tahun	12	7.9
26 – 30 tahun	14	9.2
31 – 35 tahun	9	6
36 – 40 tahun	20	13.2
40> tahun	75	49.3
Jumlah	152	100
Tempoh Perkhidmatan		
< 1 tahun	25	16.5
2 – 5 tahun	19	12.5
6 – 10 tahun	14	9.2
11 – 15 tahun	19	12.5
16> tahun	75	49.3
Jumlah	152	100

Analisis Kolerasi Pearson

Jadual 3 membentangkan hasil analisis korelasi Pearson yang dijalankan untuk menilai kekuatan dan arah hubungan linear antara pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar. Dalam kajian ini, pemboleh ubah bebas adalah keselamatan dan kesihatan pekerjaan, persekitaran kerja, dan tekanan kerja, manakala pemboleh ubah bersandar adalah prestasi kerja. Pekali korelasi Pearson berkisar antara -1.0 hingga +1.0. Nilai yang mendekati +1.0 menunjukkan hubungan positif yang kuat, manakala nilai yang mendekati -1.0 menunjukkan hubungan negatif yang kuat. Sebaliknya, nilai yang menghampiri 0 mengindikasikan ketiadaan hubungan linear. Nilai signifikan (p) yang ditandakan dengan tanda aras (**), menunjukkan bahawa hubungan yang wujud adalah signifikan pada aras 0.01 ($p < 0.01$). Ini bermakna terdapat kurang daripada 1% kebarangkalian bahawa hubungan yang diperhatikan adalah disebabkan oleh faktor kebetulan.

Jadual 3: Keputusan Kolerasi Antara Pemboleh Ubah

	Prestasi Kerja	Keselamatan dan Persekitaran Kerja Kesihatan	Tekanan Kerja
Prestasi Kerja	1	.736**	.835**
Keselamatan dan Kesihatan		1	.802**
Persekitaran Kerja			1
Tekanan Kerja			1

Aras signifikan: ** $p < 0.01$

Analisis korelasi yang dijalankan mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara semua pemboleh ubah bebas dengan pemboleh ubah bersandar, seperti yang diperincikan di bawah:

Hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Pekerja dengan Prestasi Kerja

Keputusan analisis menunjukkan berlakunya pengaruh terhadap hubungan yang positif yang kuat dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan pekerjaan dengan prestasi kerja ($r=0.736^{**}$; $p<0.01$). Dapatan ini mengindikasikan bahawa peningkatan dalam tahap kesedaran dan amalan keselamatan serta kesehatan pekerja akan berkorelasi langsung dengan peningkatan prestasi kerja mereka. Pekerja yang memiliki kesedaran tinggi terhadap kepentingan keselamatan dan kesehatan cenderung lebih fokus dan cekap dalam melaksanakan tugas. Penemuan ini sejajar dengan kajian terdahulu yang turut melaporkan pengaruh positif kesedaran keselamatan dan kesehatan terhadap prestasi kerja (Ajmal et al., 2021; Aprianti & Almanshur, 2022; Baluti et al., 2024; Lari, 2024; Perera, 2019). Justeru, hipotesis H_1 adalah disokong.

Hubungan Persekitaran Kerja dengan Prestasi Kerja

Selain itu, dapatan kajian juga mendapati hubungan antara persekitaran kerja dengan prestasi kerja mempunyai kesan positif yang sangat kuat dan signifikan antara satu sama lain ($r=0.835^{**}$; $p<0.01$). Korelasi yang tinggi ini menegaskan peranan kritikal persekitaran kerja yang kondusif, baik dari segi fizikal mahupun psikologi, dalam meningkatkan prestasi pekerja. Apabila pekerja berasa berpuas hati dengan keadaan tempat kerja seperti ergonomik, pencahayaan, dan budaya organisasi yang menyokong, mereka akan menjadi lebih bermotivasi dan keterlibatan, seterusnya menyumbang kepada prestasi yang lebih baik (Ng & Loo, 2018; Robbins & Judge, 2018). Dapatan ini konsisten dengan literatur lepas (Arisandi & Heryjanto, 2024; Awada et al., 2022; Wang et al., 2021; Zhenjing et al., 2022).

Hubungan Tekanan Kerja dengan Prestasi Kerja

Menariknya, analisis mendedahkan hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara tekanan kerja dengan prestasi kerja ($r=0.839^{**}$; $p<0.01$). Penemuan ini mungkin kelihatan bercanggah dengan pandangan umum, namun ia dapat dijelaskan melalui konsep *eustress*, di mana tahap tekanan yang optimum atau tekanan yang bersifat mencabar boleh menjadi pemangkin kepada peningkatan prestasi. Pekerja mungkin melihat tekanan sebagai insentif untuk meningkatkan tumpuan dan produktiviti mereka, terutamanya jika mereka mempunyai kemahiran daya tindak dan sokongan sosial yang baik (Akkermans & Kubic, 2020). Penemuan ini turut disokong oleh beberapa kajian terdahulu yang melaporkan hubungan positif antara tekanan kerja dan prestasi pekerja (Fahmi et al., 2022; Paramita & Suwandana, 2022; Perez-Florianio & Gonzalez, 2019). Dalam konteks ini, pekerja di KWSP Johor Bahru mungkin menunjukkan prestasi tinggi sebagai tindak balas kepada tekanan untuk memenuhi jangkaan. Walau bagaimanapun, adalah penting untuk diingat bahawa tekanan yang berlebihan dan kronik boleh membawa kesan buruk jangka panjang. Kajian lanjut menggunakan analisis regresi berganda mungkin diperlukan untuk memahami interaksi kompleks ini dengan lebih mendalam.

Secara keseluruhan, hasil korelasi Pearson mendedahkan hubungan yang sangat kuat bukan sahaja antara pemboleh ubah bebas (keselamatan dan kesehatan pekerjaan, persekitaran kerja, dan tekanan kerja) dengan prestasi kerja, tetapi juga antara pemboleh ubah bebas itu sendiri. Nilai korelasi melebihi $r > 0.8$ menunjukkan tahap multikolineariti yang tinggi, yang boleh menyebabkan ralat piawai yang besar, menjadikan pekali regresi tidak stabil, dan sukar untuk menilai kesan unik setiap pemboleh ubah bebas ke atas pemboleh ubah bersandar. Justeru, laporan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* sebagai ujian diagnostik untuk mengesahkan kesahihan model regresi berganda adalah *wajib* disertakan.

Analisis Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance

Untuk menangani isu multikolineariti yang dikesan melalui korelasi tinggi, ujian VIF dan Tolerance perlu dilaporkan. Nilai yang diterima umum adalah $VIF \leq 10$ dan $Tolerance \geq 0.1$ bagi menunjukkan tiada isu multikolineariti yang serius. Berdasarkan Jadual 4, walaupun nilai korelasi antara pemboleh ubah bebas adalah tinggi ($r > 0.7$), nilai VIF di bawah 3.0 dan Tolerance di atas 0.1 (mengikut kaedah yang lebih ketat, contohnya Hair et al., 2023) menunjukkan bahawa, secara teknikal, isu multikolineariti masih berada dalam julat yang boleh diterima untuk analisis regresi berganda. Ini bermakna walaupun pemboleh ubah berkait rapat, setiap pemboleh ubah masih menyumbang maklumat unik kepada model.

Jadual 4: Analisis Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance

Pemboleh Ubah Bebas	VIF	Tolerance
Keselamatan dan Kesihatan	2.44	0.41
Persekitaran Kerja	3.25	0.31
Tekanan Kerja	2.80	0.36

Analisis Regresi Berganda bagi Pemboleh Ubah

Analisis regresi berganda telah dilaksanakan untuk menilai kesan relatif setiap pemboleh ubah bebas terhadap prestasi kerja, seperti yang diperincikan dalam Jadual 5. Model regresi ini membuktikan bahawa ketiga-tiga pemboleh ubah bebas, iaitu keselamatan dan kesihatan pekerjaan, persekitaran kerja, dan tekanan kerja, secara kolektif dan signifikan mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan pekerja di KWSP Johor Bahru ($R^2=0.812$; $p<0.01$). Dengan nilai pekali Beta Standardized (β) yang tertinggi ($\beta=0.439$, $p=0.000$), keselamatan dan kesihatan pekerjaan muncul sebagai peramal yang paling dominan. Ini menunjukkan bahawa tahap kesedaran dan amalan keselamatan yang tinggi merupakan faktor utama yang menyumbang kepada peningkatan prestasi pekerja. Seterusnya, persekitaran kerja turut menunjukkan pengaruh positif yang signifikan ($\beta=0.206$, $p=0.000$). Hasil ini mengesahkan bahawa persekitaran kerja yang kondusif menyumbang secara positif kepada hasil kerja.

Penemuan yang menarik ialah tekanan kerja juga didapati mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ($\beta=0.163$, $p=0.000$). Dalam konteks ini, tekanan kerja mungkin berfungsi sebagai *eustress* atau pemangkin yang memacu pekerja untuk mencapai matlamat dan berprestasi lebih baik. Namun demikian, perlu ditegaskan bahawa tekanan yang berpanjangan tanpa pengurusan yang berkesan masih berpotensi menimbulkan kesan negatif dalam jangka panjang. Secara keseluruhannya, model regresi ini menggariskan kepentingan pelbagai aspek persekitaran kerja dalam membentuk dan meningkatkan prestasi individu.

Jadual 5: Analisis Regresi Berganda bagi Pemboleh Ubah

Pemboleh Ubah Bersandar: Prestasi Kerja			
Pemboleh Ubah Bebas	Beta Coefficients	t	Sig.
Keselamatan dan Kesihatan	.439	4.489	.000
Persekitaran Kerja	.206	1.079	.000
Tekanan Kerja	.163	1.400	.000

 $R^2 = .819$

Ujian Hipotesis

Berdasarkan keputusan analisis korelasi Pearson yang dibentangkan dalam Jadual 3, hipotesis-hipotesis kajian yang mengkaji hubungan antara pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar adalah disokong.

- H₁: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan dengan Prestasi Kerja.
- H₂: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Persekitaran Kerja dengan Prestasi Kerja.
- H₃: Terdapat hubungan signifikan antara Tekanan Kerja dengan Prestasi Kerja.

Berdasarkan analisis korelasi Pearson, kesemua hipotesis alternatif kajian telah disokong, mengesahkan wujudnya hubungan yang signifikan antara pemboleh ubah bebas dan bersandar. Secara lebih spesifik, analisis menunjukkan hubungan positif yang kuat dan signifikan antara keselamatan dan kesihatan pekerjaan dengan prestasi kerja ($r=0.736^{**}$, $p<0.01$). Ini membuktikan bahawa peningkatan dalam kesedaran dan amalan keselamatan serta kesihatan pekerja berkait rapat dengan peningkatan prestasi mereka. Selain itu, terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara persekitaran kerja dengan prestasi kerja ($r=0.835^{**}$, $p<0.01$). Dapatan ini mengukuhkan hujah bahawa persekitaran kerja yang kondusif, baik dari aspek fizikal mahupun psikologi, adalah pemboleh ubah utama dalam meningkatkan kualiti hasil kerja pekerja.

Akhir sekali, analisis turut mendedahkan hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara tekanan kerja dengan prestasi kerja ($r=0.839^{**}$, $p<0.01$). Penemuan ini amat menarik dan berpotensi mencerminkan peranan *eustress* (tekanan positif) dalam konteks organisasi ini, di mana tahap tekanan tertentu boleh menjadi pemangkin kepada peningkatan prestasi pekerja. Dalam konteks KWSP Johor Bahru, yang dicirikan oleh tenaga kerja matang, stabil, dan berpengalaman tinggi (hampir 50% berusia >40 tahun dan berkhidmat >16 tahun), pekerja-pekerja ini mungkin telah membangunkan kemahiran daya tindak (*coping skills*) dan sokongan sosial yang baik. Mereka melihat tekanan sebagai insentif untuk mencapai matlamat, memenuhi jangkaan organisasi, dan meningkatkan tumpuan dan produktiviti. Walau bagaimanapun, perlu ditekankan bahawa tekanan kronik harus diuruskan dengan berkesan untuk memastikan kesejahteraan pekerja dalam jangka masa panjang.

Perbincangan

Dapatan kajian ini menawarkan perspektif komprehensif tentang peranan kesedaran keselamatan dan kesihatan, persekitaran kerja, dan tekanan kerja terhadap prestasi kerja dalam kalangan pekerja di Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) cawangan Johor Bahru. Analisis kebolehpercayaan instrumen dengan nilai Cronbach's Alpha yang tinggi (keselamatan dan kesihatan pekerjaan, $\alpha=0.864$; persekitaran kerja, $\alpha=0.831$; tekanan kerja, $\alpha=0.814$) mengesahkan konsistensi dan kebolehpercayaan data yang dikumpul. Profil demografi sampel yang didominasi oleh pekerja lelaki, Melayu, berusia matang (40 tahun ke atas), dan berpengalaman (lebih 16 tahun perkhidmatan) mencerminkan tenaga kerja yang stabil dan berpengetahuan.

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan hubungan positif yang signifikan dan kuat antara ketiga-tiga pemboleh ubah bebas dengan prestasi kerja. Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan menunjukkan korelasi positif yang kuat ($r=0.736^{**}$), menegaskan bahawa peningkatan kesedaran dan amalan keselamatan dan kesihatan secara langsung berkait dengan peningkatan

prestasi. Penemuan bahawa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan adalah peramal paling dominan ($\beta = 0.439$) adalah konsisten dengan Teori Herzberg. Kesedaran Keselamatan dan Kesihatan berfungsi sebagai faktor *hygiene* yang mesti dipenuhi. Apabila pekerja berasa selamat dan disokong dari segi kesihatan, ketidakpuasan kerja berkurangan, yang kemudiannya diterjemahkan kepada motivasi yang stabil dan prestasi yang lebih baik. Dalam konteks perkhidmatan awam seperti KWSP, meminimumkan risiko keselamatan dan kesihatan adalah asas penting yang membolehkan pekerja menumpukan perhatian kepada tugas mereka dengan cekap.

Penemuan ini sejajar dengan literatur yang menekankan bahawa persekitaran kerja yang selamat mengurangkan gangguan dan meningkatkan fokus pekerja (Mohd Noor & Zulkifli, 2019). Persekitaran Kerja turut menunjukkan korelasi positif yang sangat kuat ($r=0.835^{**}$), menggariskan peranan kritikal aspek fizikal dan psikologi tempat kerja dalam mendorong motivasi dan kepuasan seterusnya menyumbang kepada peningkatan prestasi (Ng & Loo, 2018). Hubungan positif yang kuat persekitaran kerja ($r=0.835$) disokong oleh Teori Pertukaran Sosial, di mana pekerja membalas persekitaran yang kondusif (fizikal dan psikologi) yang disediakan oleh majikan dengan komitmen dan prestasi yang lebih tinggi.

Tekanan kerja pula menunjukkan korelasi positif yang sangat kuat ($r=0.839^{**}$). Penemuan ini selari dengan konsep *eustress*, di mana tekanan optimum atau cabaran yang menggalakkan boleh memacu pekerja untuk mencapai matlamat dan meningkatkan prestasi mereka (Yerkes & Dodson, 1908). Ini mungkin berlaku dalam konteks kajian ini, di mana pekerja yang berpengalaman mampu menguruskan tekanan dan mengubahnya menjadi pendorong positif. Analisis regresi berganda memberikan pandangan lebih mendalam mengenai pengaruh relatif setiap pemboleh ubah keselamatan dan kesihatan pekerjaan muncul sebagai prediktor paling dominan terhadap prestasi kerja ($\beta=0.439, p=0.000$). Ini mengesahkan bahawa faktor ini adalah penyumbang utama kepada variasi dalam prestasi kerja, sekali gus menekankan kepentingan pemerkasaan pekerja melalui latihan keselamatan dan pematuhan prosedur persekitaran kerja memberikan sumbangan positif yang signifikan ($\beta=0.206, p=0.000$). Ini menunjukkan bahawa persekitaran yang kondusif, termasuk aspek ergonomik dan sokongan pengurusan, adalah penting untuk menyokong prestasi pekerja. Tekanan kerja turut mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($\beta=0.163, p=0.000$), mengukuhkan interpretasi awal bahawa tekanan dalam konteks ini berfungsi sebagai pemangkin positif. Pekerja yang mempunyai daya tahan tinggi mungkin melihat tekanan sebagai peluang untuk meningkatkan kecekapan mereka. Secara keseluruhan, dapatan ini menyokong keperluan untuk pendekatan holistik dalam pengurusan sumber manusia, yang tidak hanya memfokuskan kepada keselamatan dan persekitaran fizikal, tetapi juga kepada pengurusan tekanan untuk mengoptimumkan prestasi dan kesejahteraan pekerja.

Sumbangan dan Cadangan

Secara asasnya, kajian ini menyumbang dengan mengukuhkan hubungan kompleks antara kesedaran keselamatan dan kesihatan, persekitaran kerja, dan tekanan pekerja dengan prestasi kerja. Penemuan ini amat penting terutamanya kerana ia menyoroti potensi *eustress* sebagai pemangkin positif prestasi dalam konteks organisasi perkhidmatan awam.

Dari segi praktikal, dapatan kajian ini memberikan panduan yang jelas kepada pihak pengurusan KWSP dan organisasi lain. Pengurusan disarankan untuk mengutamakan pelaburan dalam program keselamatan dan kesihatan, mewujudkan persekitaran kerja yang

konduusif, dan membangunkan strategi pengurusan tekanan yang bijak untuk mengoptimumkan prestasi pekerja.

Kesimpulan

Kajian ini merumuskan bahawa kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan, persekitaran kerja, dan tekanan kerja merupakan faktor-faktor signifikan yang berinteraksi secara positif untuk mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan pekerja di KWSP cawangan Johor Bahru. Dapatan utama menunjukkan bahawa keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah pemangkin paling dominan kepada peningkatan prestasi, diikuti oleh peranan kritikal persekitaran kerja yang kondusif. Penemuan yang paling ketara ialah tekanan kerja juga didapati bertindak sebagai pendorong positif (eustress), menunjukkan bahawa dalam konteks organisasi ini, tahap tekanan tertentu dapat berfungsi sebagai pemacu prestasi. Justeru, untuk mencapai prestasi dan kesejahteraan pekerja secara lestari, adalah penting bagi organisasi untuk mengamalkan pendekatan holistik dalam pengurusan sumber manusia. Ini melibatkan pelaburan berterusan dalam amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan, mewujudkan persekitaran yang kondusif, dan membangunkan mekanisme pengurusan tekanan yang berkesan.

Penghargaan

Setinggi-tinggi penghargaan kepada Universiti Pertahanan Nasional Malaysia (UPNM) atas sokongan dan kemudahan yang disediakan sepanjang proses penyelidikan dan penulisan artikel ini.

Rujukan

- Akkermans, J., & Kubic, M. (2020). The bright side of stress: the role of psychological resources in turning job stressors into opportunities for growth. *Journal of Organizational Behavior*, 41(9), 832–850.
- Archer, R., Lewis, R., Yarker, J., Zernerova, L., & Flaxman, P. E. (2024). Increasing workforce psychological flexibility through organization-wide training: Influence on stress resilience, job burnout, and performance. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 33, 100799.
- Aghaji, A., Burchett, H. E., Oguego, N., Hameed, S., & Gilbert, C. (2021). Human resource and governance challenges in the delivery of primary eye care: a mixed methods feasibility study in Nigeria. *BMC health services research*, 21(1), 1321.
- Ajmal, M., Isha, A. N., & Md Nordin, S. (2021). Safety management practices and occupational health and safety performance: An empirical review. *Jinnah Business Review*, 9(2), 15–33.
- Aprianti, N. N. A., & Almansur, F. (2022). Effect of occupational health and safety on employee performance in fishing companies. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 1-9.
- Arisandi, B., & Heryjanto, A. (2024). The Influence of Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (Empirical Study: Employees at PT. Global Loyalty Indonesia). *Devotion: Journal of Research & Community Service*, 5(9).
- Awada, M., Becerik-Gerber, B., White, E., Hoque, S., O'Neill, Z., Pedrielli, G., ... & Wu, T. (2022). Occupant health in buildings: Impact of the COVID-19 pandemic on the opinions of building professionals and implications on research. *Building and environment*, 207, 108440.
- Bira, S., Zanabazar, A., Purev, B., Otgonbayar, A. E., & Gansukh, B. A. (2025). Examining the linking between the occupational health and safety practices, employee awareness

- and performance. *European Journal of Business and Management Research*, 10(3), 162-167.
- Baluti, M., Santos, S. B., Tubastuvi, N., & Astuti, H. J. (2024). Assessing the impact of occupational health and safety, work environment, organizational culture, transformational leadership, and motivation on employee performance in the post-COVID-19 Malawi. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 13(1), 157–170.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette, L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., pp. 687–732). Consulting Psychologists.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of applied psychology*, 85(1), 65.
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in psychology*, 13, 1006580.
- Christensen-Salem, A., Mesquita, L. F., Hashimoto, M., Hom, P. W., & Gomez-Mejia, L. R. (2021). Family firms are indeed better places to work than non-family firms! Socioemotional wealth and employees' perceived organizational caring. *Journal of Family Business Strategy*, 12(1), 100412.
- Collins, C. J. (2021). Expanding the resource based view model of strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 331-358.
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Environmental health and preventive medicine*, 24(1), 2.
- Fahmi, P., Saluy, A. B., Safitri, E., Rivaldo, Y., & Endri, E. (2022). Work Stress Mediates Motivation and Discipline on Teacher Performance: Evidence Work from Home Policy. *Journal of Educational and Social Research*, 12(3), 80-80.
- Günaydın, G., Özorun, Y., & Günaydın, M. (2024). The relationship between occupational health and safety awareness of health workers and work efficiency. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13(1), 37-47.
- Hair Jr, J., Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2023). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. SAGE publications.
- Hassan, A.K.M. (2023). Innovation champions and sustainable development projects: systematic literature review and integrative model. *International Journal of Innovation Management*, 2330002, 1-23
- Hon, A. H., & Chan, W. W. (2013). The effects of group conflict and work stress on employee performance. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 174-184.
- Ibrahim, M. Z., Johari, N. A., & Mohd Noor, N. H. (2025). Investigating the connection between safety culture, affective commitment, and organizational performance in manufacturing industry. *Jurnal Intelek*, 20 (1), 202-213.
- Kareska, K. (2023). Human resource management strategies for achieving competitive advantage of organizations. *Strategy Models for Firm Performance Enhancement eJournal*, 15(20).
- Lari, M. (2024). A longitudinal study on the impact of occupational health and safety practices on employee productivity. *Safety Science*, 170, 106374.

- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of management journal*, 48(5), 764-775.
- Mohajan, H. K. (2020). Quantitative research: A successful investigation in natural and social sciences. *Journal of economic development, environment and people*, 9(4), 50-79.
- Mohd Noor, M. N., & Zulkifli, S. (2019). Peranan latihan dalam meningkatkan kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan. *Jurnal Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Malaysia*, 1(1), 45–58.
- Nordin, N. S. B., & Maakip, I. (2022). Pengaruh kepimpinan terhadap keselamatan dan kualiti di tempat kerja dalam kalangan pekerja di sektor awam dan swasta di Malaysia. *Southeast Asia Psychology Journal*, 10 (2), 191 - 221.
- Otoo, F. N. K. (2024). The mediating role of employee performance in the relationship between human resource management (HRM) practices and police service effectiveness. *IIM Ranchi Journal of Management Studies*, 3(2), 108-141.
- Paramita, N. K. S., & Suwandana, I. G. M. (2022). Effect of job stress, work conflict, and workload on employees' performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(4), 125-128.
- Perera, G.D.N. (2019). Occupational health and safety practice and job performance: Role of job satisfaction. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1-10.
- Perez-Floriano, L. R., & Gonzalez, J. A. (2019). When the going gets tough: A moderated mediated model of injury, job-related risks, stress, and police performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(4), 1239-1255.
- Pradoto, H., Haryono, S., & Wahyuningsih, S. H. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home. *Work*, 71(2), 345-355.
- Pramestuti, D., & Perkasa, D. (2020). The Effect of Work Stress, Work Environment, and Occupational Health and Safety on Employee Productivity. In *Proceedings of The International Conference on Environmental and Technology of Law, Business and Education on Post Covid 19, ICETLAWBE 2020, 26 September 2020, Bandar Lampung, Indonesia*.
- Saidin, K., Wan, P., Halim, W. A., & Solihah, W. F. (2024). A Synthesis Towards the Construct of Job Performance: Dimensions and Theoretical Approaches. *Pakistan Journal of Life & Social Sciences*, 22(2), 300-312.
- Segbenya, M. & Yeboah. E (2023). Environmental health insights: Effect of occupational health and safety on employee performance in the ghanaian construction sector. *Environmental Health Insights*, 16, 1–11.
- Weni, N. N., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2023). The effect of workload and work stress on employee performance with burnout as a mediation variable (Case study at a health laboratory in Denpasar City). *International Journal Of Social Science, Education, Communication And Economics (Sinomics Journal)*, 2(2), 397-410.
- Wang, X., Zhang, Z., & Chun, D. (2021). How does mobile workplace stress affect employee innovative behavior? The role of work–family conflict and employee engagement. *Behavioral Sciences*, 12(1), 2.
- Yashak, A., Shak, M. S. Y., Tahir, M. H. M., Shah, D. S. M., & Mohamed, M. F. (2020). Herzberg Two-Factor Theory's motivation factor and the islamic studies teachers motivation level. *Sains Insani*, 5 (2), 65–74.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: a multi-mediation model. *Frontiers in public health*, 10, 890400.