

Pengaruh Humor *Self-Enhancing* ke Atas Hubungan antara Stres Kerja dan Kesetiaan Organisasi

(The Effect of Self-Enhancing Humor on the Relationship between Job Stress and Organizational Loyalty)

Mohammad Saipol Mohd Sukor
Ishak Mad Shah
Siti Aisyah Panatik
(Fakulti Pengurusan, Universiti Teknologi Malaysia)

ABSTRAK

Stres kerja telah menjadi kebimbangan bagi pihak pengurusan kerana ianya memberi kesan negatif kepada tingkah laku pekerja di tempat kerja. Oleh yang demikian, pihak pengurusan organisasi pada masa kini semakin cenderung mencari kaedah yang efektif untuk menyederhanakan kesan stres kerja. Justeru itu, kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti peranan humor *self-enhancing* sebagai penyederhana ke atas hubungan antara stres kerja dan kesetiaan organisasi dalam kalangan pekerja. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan reka bentuk kajian keratan rentas. Sebanyak 340 orang kakitangan kesihatan di Negeri Sabah terlibat dalam kajian ini. Hasil yang diperolehi daripada analisis regresi menunjukkan bahawa tuntutan kerja berhubungkait secara negatif, manakala kawalan kerja berhubungkait secara positif dengan kesetiaan organisasi dalam kalangan kakitangan kesihatan. Disamping itu, didapati humor *self-enhancing* berperanan sebagai penyederhana yang signifikan ke atas hubungan antara kawalan kerja dan kesetiaan organisasi. Dapatan ini menyediakan maklumat spesifik mengenai hubungan penting antara stres kerja, kesetiaan organisasi dan humor *self-enhancing*. Ianya boleh membantu pihak pengurusan organisasi untuk membina intervensi pengurusan stres kerja yang efektif untuk mengekalkan pekerja dalam organisasi.

Kata kunci: Tuntutan kerja; kawalan kerja; kesetiaan organisasi dan humor *self-enhancing*

ABSTRACT

Job stress has become the management's concern because it negatively effect the employee's behavior in the workplace. Therefore, the organizational management nowadays tend to find the effective method to moderate the effect of job stress. Thus, this study was conducted to identify the role of *self-enhancing* humor as moderator on the relationship between job stress and organizational loyalty among employees. This study approach was quantitative with cross-sectional research design. A total of 340 health staff in the state of Sabah were involved in the study. The results from regression analysis showed that the job demand was negatively related, while job control was positively related to organizational loyalty among health staff. Besides that, *self-enhancing* humor was found to be a significant moderator on the relationship between job control and organizational loyalty. These findings provide the information regarding the significant relationship between job stress, organizational loyalty and *self-enhancing* humor. It will be helpful for the organizational management to develop an effective job stress management intervention to retain the employees in the organization.

Keywords: Job demand; job control; organizational loyalty dan *self-enhancing* humor

PENGENALAN

Perkembangan sains dan teknologi pada masa kini membawa kepada perubahan persekitaran kerja. Perubahan berlaku sama ada dari aspek penggunaan teknologi moden, polisi pengurusan, budaya kerja mahupun pengubahsuaian produk atau perkhidmatan. Sebagai usaha untuk kekal berdaya saing dalam menghadapi perubahan-perubahan tersebut, kebanyakan organisasi dalam pelbagai sektor perkhidmatan sentiasa berusaha untuk mencapai sumber manusia yang optimum (Oliver 2012; Philips & Connell 2003). Hal ini kerana sumber manusia merupakan aset yang sangat penting dalam pembangunan organisasi (Zhang & Lee 2010).

Namun begitu, usaha tersebut tidak mudah dicapai kerana mencari dan mengekalkan pekerja merupakan

isu yang paling mencabar dalam kebanyakan organisasi (Philips & Connell 2003). Malah kehadiran pekerja yang tidak setia, sering tidak hadir kerja dan berkeinginan untuk berhenti kerja menyulitkan lagi usaha memenuhi kekurangan tenaga kerja dalam organisasi. Dijangkakan bahawa setiap organisasi cenderung untuk kehilangan pekerja dengan kadar 20 hingga 50 peratus setiap tahun (Wharton 2012). Perkara ini berlaku kerana kebanyakan pekerja pada masa kini semakin tidak merancang untuk terus kekal bekerja dalam sesebuah organisasi (Adkins 2016).

Menurut Coughlan (2005) darjah keinginan pekerja untuk terus kekal bekerja dalam organisasi merujuk kepada kesetiaan organisasi. Dalam erti kata lain, kesetiaan organisasi adalah pemboleh ubah yang menggambarkan hubungan pekerja dengan organisasi, ianya merupakan

aspek penting yang mempengaruhi kepuasan dan motivasi pekerja ke arah mencapai matlamat organisasi (Simon 1991). Hal ini menunjukkan bahawa kesetiaan organisasi merupakan salah satu peramal terhadap kecenderungan organisasi mengekalkan pekerja di masa akan datang. Ianya juga merupakan salah satu faktor signifikan yang mempengaruhi prestasi, keuntungan dan kepuasan dalam kalangan pekerja, pelanggan atau klien (Al-Ma'ani 2013). Justeru itu, adalah penting untuk kajian dijalankan terhadap kesetiaan organisasi kerana ianya boleh membantu organisasi mengelak kos kerugian yang akan dialami akibat kehilangan pekerja (Cordero 2009; Hazell 2010; Palmer et al. 2004).

Walaupun, kesetiaan organisasi sangat penting untuk meningkatkan pencapaian organisasi, namun kebanyakan majikan lebih mengutamakan kualiti produk atau perkhidmatan (Arai 1995). Memang tidak dapat dinafikan bahawa menghasilkan produk atau perkhidmatan yang berkualiti merupakan matlamat utama dalam kebanyakan organisasi untuk meningkatkan kesetiaan pelanggan. Namun, matlamat tersebut tidak mudah dicapai tanpa sumber tenaga kerja yang optimum dan hubungan baik antara pekerja dan organisasi. Menyedari akan hal tersebut, organisasi-organisasi pada masa kini semakin cenderung untuk berusaha mendapatkan kesetiaan dalam kalangan pekerja mereka, terutamanya organisasi seperti institusi kesihatan (Aityan & Gupta 2012). Dalam usaha mengekalkan pekerja terutamanya pekerja yang cekap dan berkemahiran tinggi, pihak pengurusan organisasi perlu mengenal pasti dan menguruskan faktor-faktor yang boleh mempengaruhi kesetiaan pekerja terhadap organisasi. Oleh yang demikian, kajian ini dijalankan dengan objektif pertamanya ialah untuk mengenal pasti sejauh manakah stres kerja mempengaruhi kesetiaan organisasi.

Menurut Yaghoubi, Yarmohammadian dan Afshar (2009) kesetiaan organisasi adalah berkait rapat dengan stres kerja. Stres kerja yang tinggi menyebabkan kesetiaan organisasi dan kepuasan kerja menjadi semakin rendah (Balaban 2011; Lin, Lin & Cheng 2013). Dalam erti kata lain, stres kerja cenderung mengurangkan kesetiaan pekerja terhadap organisasi. Meskipun terdapat kajian-kajian lepas yang menyokong hubungan antara stres kerja dan kesetiaan organisasi, namun sokongan tersebut adalah terhad kerana lebih tertumpu kepada pekerja dalam sektor swasta seperti bank (Al-Ma'ani 2013) dan hotel (Hussain 2013). Ini menunjukkan masih kurang kajian saintifik yang dijalankan mengenai kesetiaan organisasi khususnya dalam konteks kakitangan kesihatan (Douglas 2008). Hal ini menyebabkan penjelasan mengenai konsep asas kesetiaan organisasi, serta model-model yang menggambarkan hubungannya dengan pemboleh ubah lain di tempat kerja adalah terhad (Al-Ma'ani 2013). Bagi memenuhi jurang kajian tersebut, kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti pengaruh stres kerja terhadap kesetiaan organisasi kalangan kakitangan kesihatan.

Dalam hubungan antara faktor dan kesan stres kerja, terdapat kehadiran faktor ketiga yang boleh mempengaruhi

hubungan tersebut (Adebayo & Ogunsina 2011). Justeru itu, beberapa kajian lepas telah dijalankan bagi meneroka faktor ketiga tersebut yang dijangka berperanan sebagai penyederhana. Antara faktor-faktor yang telah terbukti berperanan sebagai penyederhana kesan stres kerja ialah sokongan sosial (Ling 2014), persepsi politik (Harris, James & Boonthanom 2005), keseimbangan konflik kerja-keluarga (Ahuja et al. 2007), lokus kawalan, sokongan organisasi (Shrestha & Mishra 2012), kepuasan kerja dan sistem ganjaran (Griffith & Gaerner 2001).

Di sebalik kajian-kajian tersebut, didapati kurang kajian yang mengenal pasti peranan humor sebagai penyederhana ke atas hubungan antara faktor dan kesan stres kerja. Justeru itu, pengkaji-pengkaji lepas ada mencadangkan agar kajian dijalankan untuk meneroka fungsi humor di tempat kerja khususnya dalam menyederhanakan kesan stres (Lefcourt 1997, 2001; Nezu, Nezu & Blissett 1988; Martin 2007). Ianya penting untuk memberi pendedahan kepada pengurus atau majikan organisasi mengenai kepentingan dan sumbangan humor di tempat kerja (Cruthirds 2006).

Wheeler (2004) menjelaskan bahawa dalam peningkatan stres kerja disebabkan oleh tuntutan kerja yang tinggi, kawalan kerja yang rendah, target organisasi yang sukar dicapai dan konflik pengurusan, humor adalah salah satu kaedah efektif yang boleh digunakan untuk berhadapan dengan keadaan tersebut. Selain membantu mengurangkan perasaan stres, humor juga merupakan saluran penting untuk pekerja membina semangat kekitaan, berkongsi pendapat, meyakinkan orang lain, mengajar dan menasihati antara satu sama lain (Wheeler 2004). Hal ini menunjukkan bahawa humor berperanan penting dalam mengurangkan stres seterusnya membina persekitaran kerja yang kolektif. Bagi memenuhi jurang kajian mengenai peranan humor sebagai penyederhana kesan stres kerja, kajian ini dijalankan dengan objektif keduanya ialah untuk mengenal pasti peranan humor *self-enhancing* sebagai penyederhana ke atas hubungan antara stres kerja dan kesetiaan organisasi dalam kalangan kakitangan kesihatan.

ULASAN LITERATUR

Stres kerja merupakan fenomena kompleks yang berlaku dalam organisasi dan mempengaruhi keadaan emosi, kognitif dan tingkah laku pekerja di tempat kerja. Pengkaji-pengkaji lepas telah mentakrifkan stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul akibat perubahan persekitaran kerja dari aspek tuntutan kerja, kawalan kerja, sokongan sosial, sumber kerja, konflik dan kekaburan peranan (Bakker & Demerouti 2007; Palmer et al. 2001). James Quick dan Jonathan Quick merupakan antara pengkaji awal yang telah menjelaskan mengenai proses stres kerja melalui teori pengurusan dan pencegahan stres (Hargrove et al. 2011).

Berdasarkan teori tersebut, difahamkan bahawa proses stres kerja mengandungi tiga elemen utama

ialtu faktor, kesan dan pencegahan stres. Umumnya, terdapat banyak faktor stres kerja namun kajian ini hanya memfokuskan kepada dua faktor iaitu tuntutan kerja dan kawalan kerja. Ianya sepertimana dijelaskan oleh Karasek (1979) bahawa stres kerja wujud disebabkan oleh kombinasi antara dua faktor stres kerja tersebut. Tuntutan kerja yang tinggi dengan kombinasi kawalan kerja yang rendah akan mewujudkan persekitaran kerja bertekanan tinggi seterusnya menyebabkan masalah mental dalam kalangan pekerja (De Bruin & Taylor 2006). Kombinasi yang sama juga turut dikaitkan dengan kepuasan kerja yang rendah (Rodriguez, Bravo & Peiro 2001).

Kawalan kerja merujuk kepada potensi dan keupayaan yang ada pada pekerja untuk mengawal dan membuat keputusan mengenai tugas yang dilakukan. Ianya mengandungi dua elemen utama iaitu autoriti membuat keputusan dan peluang menggunakan kemahiran diri dalam melakukan tugas (Karasek 1979). Manakala, tuntutan kerja merujuk kepada bebanan yang ditanggung oleh pekerja di tempat kerja. Skop tuntutan kerja meliputi aspek kerja seperti beban fizikal, tempoh masa menyiapkan tugas dan konflik personal mengenai kerja (Karasek 1979; De Bruin & Taylor 2006).

Stres kerja yang tinggi memberi kesan tertentu kepada pekerja dan organisasi. Salah satu kesan tersebut ialah kesetiaan pekerja yang rendah terhadap organisasi (Palmer, Cooper & Thomas 2004). Menurut Al-Zu'bi (2014) kesetiaan organisasi ialah kecenderungan pekerja untuk percaya, mengambil berat, bertanggungjawab dan patuh kepada organisasi. Ianya juga boleh menggambarkan kemahuan pekerja untuk berkorban masa dan tenaga untuk kebaikan organisasi. Konsep mengenai kesetiaan organisasi boleh difahamkan melalui teori kejelekitan perhubungan. Teori tersebut diwujudkan untuk menjelaskan bagaimana manusia yang terlibat dengan pertukaran sosial menjadi komited dengan perhubungan tersebut (Lizardo 2006).

Hubungan pertukaran sosial merupakan peramal kepada ikatan emosi antara individu yang mana mewujudkan kejelekitan dan komitmen individu dalam kumpulan atau organisasi. Teori kejelekitan perhubungan telah menjadikan komitmen sebagai produk daripada proses pertukaran sosial (Emerson 1981). Komitmen terhadap hubungan pertukaran sosial adalah ditentukan oleh kejayaan, kekerapan emosi positif dan kepuasan terhadap hasil pertukaran sosial (Lawler & Yoon 1993). Komitmen tersebut digambarkan melalui keinginan mengekalkan hubungan pertukaran sosial walaupun terdapat hubungan alternatif lain yang memberikan kelebihan atau manfaat yang sama (Lizardo 2006).

Teori kejelekitan perhubungan merumuskan bahawa pertukaran sosial yang baik dan adil akan memberikan emosi positif dalam kalangan pekerja, meningkatkan kepuasan kerja seterusnya membentuk nilai kesetiaan dalam diri pekerja. Dalam erti kata lain, kesetiaan pekerja terhadap organisasi semakin meningkat apabila pertukaran sosial di tempat kerja menghasilkan kepuasan dan emosi yang positif. Satu fenomena yang boleh menentukan keadaan emosi dan kepuasan kerja ialah stres akibat

ketidakeimbangan dalam pertukaran sosial. Hal ini sepertimana menurut Schaufeli (2006) bahawa hasil yang diperolehi daripada organisasi dijangkakan sebagai berkadaran dengan kerja yang dilakukan, jika tidak ianya akan menyumbang kepada stres psikologikal yang tinggi di tempat kerja. Keadaan tersebut boleh mengurangkan komitmen atau kesetiaan pekerja terhadap organisasi (Palmer et al. 2004).

STRES KERJA DAN KESETIAAN ORGANISASI

Berdasarkan teori kejelekitan perhubungan, difahamkan bahawa terdapat perkaitan antara stres kerja dan kesetiaan organisasi. Kajian-kajian lepas menyokong perkaitan tersebut dari sudut empirikal. Kajian yang dijalankan oleh Nasr (2012) mendapati bahawa perasaan kesetiaan pekerja terhadap organisasi adalah berhubungkait dengan stres kerja. Pekerja yang sering terdedah dengan faktor stres kerja yang tidak terkawal akan cenderung mempunyai kepuasan kerja dan kesetiaan yang rendah terhadap organisasi (Mutkins, Brown & Thorsteinsson 2011). Penemuan tersebut disokong oleh Paoline dan Lambert (2012) yang mendapati faktor stres seperti kurang kawalan kerja dan sokongan sosial boleh mengurangkan keinginan pekerja untuk mengekalkan pekerjaannya dalam organisasi. Dalam erti kata lain, terdapat perkaitan negatif antara stres kerja dan kesetiaan organisasi (Balaban 2011; Jourdain & Chenevert 2010; Ross 1998; Yaghoubi et al. 2009). Ini bermakna kesetiaan pekerja terhadap organisasi akan menurun dalam keadaan stres kerja yang tinggi di tempat kerja.

Menurut Siew, Chitpakdee dan Chontawan (2011) faktor seperti ciri-ciri tugas dan kawalan kerja merupakan peramal penting kepada kesetiaan organisasi dalam kalangan kakitangan kesihatan. Kombinasi kawalan kerja yang rendah dengan tuntutan kerja yang tinggi akan mengurangkan kesetiaan pekerja terhadap organisasi (Paoline & Lambert 2012; Siew et al. 2011). Berdasarkan sokongan daripada pengkaji-pengkaji lepas, kajian ini menjangkakan bahawa faktor stres kerja seperti tuntutan kerja dan kawalan kerja adalah signifikan dalam mempengaruhi kesetiaan organisasi.

H₁ Terdapat pengaruh negatif yang signifikan bagi tuntutan kerja terhadap kesetiaan organisasi

H₂ Terdapat pengaruh positif yang signifikan bagi kawalan kerja terhadap kesetiaan organisasi

HUMOR SEBAGAI MODERATOR STRES

Bekerja dalam kumpulan atau organisasi selalunya disertai dengan ketidakpastian dan salah faham yang menjadi punca kepada stres. Dalam beradaptasi dengan keadaan tersebut, pekerja cenderung untuk melakukan humor. Hal ini sepertimana menurut Duncan Smeltzer dan Leap (1990) bahawa apabila sekumpulan orang bekerjasama untuk menyiapkan sesuatu tugas, pasti terdapat beberapa bentuk tingkah laku humor dalam proses tersebut. Humor dilakukan dalam interaksi harian kerana ianya dianggap

mampu menangani stres dan menggalakkan kesepaduan atau kerjasama antara ahli kumpulan dalam organisasi (Mesmer 2000). Justeru itu, humor sering dijadikan sebagai salah satu kaedah untuk menguruskan konflik hubungan sosial dan ketegangan yang dialami oleh seseorang individu (Mak, Liu & Deneen 2012).

Martin (1998) berpendapat bahawa manusia mempunyai kecenderungan untuk melakukan humor, namun humor yang dilakukan adalah berbeza berdasarkan ciri-ciri dan fungsi humor tersebut. Salah satu gaya humor yang berfungsi mengurangkan perasaan stres ialah humor *self-enhancing*. Ianya merujuk kepada individu yang cenderung berfikir sesuatu perkara yang lucu untuk menghiburkan dan menceriaikan diri sendiri meskipun berhadapan dengan keadaan yang stres dan mencabar (Martin et al. 2003; Saipol & Ishak 2016). Dalam erti kata lain, humor *self-enhancing* digunakan sebagai mekanisme pertahanan yang membantu mengelak emosi negatif dan dalam masa yang sama mengekalkan persektif yang realistik terhadap situasi yang buruk. Humor *self-enhancing* berhubungkait secara positif dengan keriang, estim sendiri, optimisma, kawalan emosi, kesejahteraan psikologi dan kepuasan dengan bantuan sosial (Martin et al. 2003). Sebaliknya, berhubungkait secara negatif dengan kemurungan dan kebimbangan (Lappi 2016).

Pengkaji-pengkaji lepas menyokong fungsi humor *self-enhancing* dalam mengurangkan stres dan menggalakkan penyatuan antara ahli kumpulan dalam organisasi. Cruthirds (2006) menjelaskan bahawa humor *self-enhancing* berfungsi mengurangkan stres dan meningkatkan keupayaan adaptasi seseorang individu dengan situasi yang mencabar. Kajian yang dijalankan oleh Hawkins (2008) menyokong perkara tersebut kerana mendapati bahawa humor *self-enhancing* berperanan dalam mengurangkan ketegangan dan meningkatkan kesejahteraan emosi seseorang individu. Seterusnya, kajian yang dijalankan oleh Hester (2010) pula mendapati humor *self-enhancing* berhubungkait secara positif dengan semangat kekitaan dan kejelekitan terhadap kumpulan. Ianya berfungsi meringankan stres dan membina kesepaduan antara ahli kumpulan dalam organisasi (Hester 2010). Gaya humor tersebut didapati berkait rapat dengan pengurangan kebimbangan dan pengelakan terhadap kejelekitan dengan sesuatu ikatan sosial (Besser, Luyten & Mayes 2012). Dalam erti kata lain, individu yang sering melakukan humor *self-enhancing* cenderung terlibat dengan ikatan sosial yang berpanjangan dengan organisasi.

Selain menguji peranan humor sebagai pemboleh ubah bebas, terdapat juga pengkaji-pengkaji lepas yang menguji peranan humor sebagai pemboleh ubah penyederhana. Sebagai contoh, kajian yang dijalankan oleh Jovanovic (2011) telah mengenal pasti peranan humor sebagai penyederhana ke atas hubungan antara personaliti dan kesejahteraan hidup subjektif. Kajiannya mendapati humor *self-enhancing* boleh mempengaruhi hubungan antara personaliti (ekstraversi

dan neurotisma) dan kesejahteraan hidup subjektif (kepuasan hidup dan kesejahteraan emosi).

Kajian sama turut dilakukan oleh Oktug (2017) mengenai peranan humor sebagai penyederhana ke atas hubungan antara stres kerja dan keletihan emosi. Hasil kajiannya menunjukkan bahawa humor *self-enhancing* adalah signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan keletihan emosi. Dalam erti kata lain, kecenderungan berfikir sesuatu perkara yang lucu mampu mengurangkan keletihan emosi meskipun pekerja sedang menghadapi stres kerja yang tinggi. Hal ini bertepatan dengan teori kelegaan yang menjelaskan bahawa tindakan ketawa disebabkan oleh humor mampu membebaskan perasaan negatif seperti stres, takut dan bimbang yang dialami oleh seseorang individu (Smuts 2009; Spencer 1860).

Rentetan daripada penemuan kajian-kajian lepas, pengkaji menjangkakan bahawa kombinasi antara faktor stres kerja dan humor *self-enhancing* adalah penting dalam menentukan kesetiaan pekerja terhadap organisasi. Kesetiaan organisasi dijangka akan meningkat dengan adanya humor *self-enhancing* yang tinggi, meskipun pekerja sedang menghadapi stres akibat tuntutan kerja yang tinggi dan kawalan kerja yang rendah.

H₃ Terdapat pengaruh yang signifikan bagi humor *self-enhancing* ke atas hubungan antara tuntutan kerja dan kesetiaan organisasi

H₄ Terdapat pengaruh yang signifikan bagi humor *self-enhancing* ke atas hubungan antara kawalan kerja dan kesetiaan organisasi

METODOLOGI

Populasi kajian ini ialah kakitangan jururawat terlatih dan pembantu perubatan di klinik kesihatan dan hospital awam di negeri Sabah. Kakitangan kesihatan dipilih sebagai sampel kajian kerana hasil kajian oleh Regus (2012) menunjukkan bahawa pekerjaan dalam sektor kesihatan ialah antara kerjaya yang mempunyai tahap stres yang tinggi di Malaysia. Selain itu, pengkaji-pengkaji lepas juga sering mengaitkan kakitangan kesihatan dengan keinginan yang tinggi untuk meninggalkan organisasi (Mosadeghrad 2013; Roslan et al. 2014).

Kaedah persampelan kebarangkalian digunakan dalam kajian ini kerana ianya memberikan peluang yang sama untuk semua elemen dalam populasi untuk menjadi sampel kajian. Teknik persampelan yang digunakan ialah persampelan rawak mudah. Sampel yang diperolehi dalam kajian ini ialah sebanyak 340 orang kakitangan kesihatan dengan kadar respon sebanyak 71%. Daripada jumlah tersebut, seramai 260 orang responden ialah jururawat, manakala 80 orang lagi ialah pembantu perubatan. Secara keseluruhannya, majoriti kakitangan kesihatan yang terlibat dalam kajian ini ialah kakitangan wanita (66%), berumur di antara 20 hingga 29 tahun

(49%), telah berkhidmat kurang daripada 5 tahun (42%) dan bertugas sebagai jururawat (76%). Kajian ini menggunakan reka bentuk kajian keratan rentas melalui pendekatan kuantitatif. Soal selidik digunakan sebagai alat mengumpul data kajian.

Soal Selidik Kandungan Kerja yang dihasilkan oleh Karasek et al. (1998) digunakan dalam kajian ini untuk mengukur dua faktor stres kerja iaitu tuntutan kerja dan kawalan kerja. Terdapat 15 item kesemuanya yang diukur menggunakan 5 skala Likert bermula daripada 1 "sangat tidak setuju" hingga 5 "sangat setuju". Ianya mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi dengan nilai alfa Cronbach 0.71 hingga 0.86.

Seterusnya, Soal Selidik Kesetiaan Organisasi yang dihasilkan oleh Mowday, Steers dan Porter (1979) digunakan untuk mengukur kesetiaan organisasi. Terdapat 7 item kesemuanya dan dijawab menggunakan 5 skala Likert. Ianya mengukur usaha yang dilakukan oleh pekerja untuk membantu mencapai matlamat organisasi dan kecenderungan untuk kekal bersama dengan organisasi. Soal selidik kesetiaan organisasi mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi dengan nilai alfa Cronbach sebanyak 0.84.

Selain itu, Soal Selidik Gaya Humor *Self-enhancing* digunakan untuk mengukur pemboleh ubah moderator iaitu humor *self-enhancing*. Ianya mengandungi 8 item yang diperolehi daripada kajian oleh Martin et al. (2003). Responden dikehendaki menjawab kesemua item menggunakan 5 skala Likert bermula daripada 1 "sangat tidak setuju" hingga 5 "sangat setuju". Nilai alfa Cronbach bagi soal selidik ini ialah 0.74.

Data kajian yang diperolehi telah dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Analisis regresi berganda berhierarki dijalankan untuk menguji perkaitan antara tuntutan kerja, kawalan kerja, humor *self-enhancing* dan kesetiaan organisasi.

HASIL KAJIAN

Kajian ini mengenal pasti pengaruh faktor stres kerja terhadap kesetiaan organisasi dalam kalangan kakitangan kesihatan. Kajian ini juga turut menguji pengaruh humor *self-enhancing* ke atas hubungan antara faktor stres kerja dan kesetiaan organisasi. Jadual 1 menunjukkan rumusan analisis regresi yang telah dijalankan bagi perkaitan antara tuntutan kerja, kawalan kerja, humor *self-enhancing* dan kesetiaan organisasi. Berdasarkan model 1 yang terdapat dalam jadual tersebut, didapati bahawa stres kerja adalah signifikan dalam mempengaruhi kesetiaan organisasi. Dalam erti kata lain, stres kerja menjelaskan perubahan varian kesetiaan organisasi sebanyak 13.9%.

Secara spesifiknya, kedua-dua faktor stres kerja iaitu tuntutan kerja dan kawalan kerja adalah signifikan dalam mempengaruhi kesetiaan organisasi. Walau bagaimanapun, pengaruh kedua-dua faktor stres kerja tersebut adalah saling bertentangan. Kajian ini mendapati bahawa tuntutan kerja mempengaruhi kesetiaan organisasi secara negatif. Hal ini bermakna peningkatan satu unit tuntutan kerja menyumbang kepada penurunan kesetiaan organisasi sebanyak 0.285 unit. Manakala bagi faktor kawalan kerja, kajian ini mendapati faktor stres kerja tersebut mempengaruhi kesetiaan organisasi secara positif. Dalam erti kata lain, peningkatan satu unit kawalan kerja menyumbang kepada peningkatan kesetiaan organisasi sebanyak 0.416 unit. Maka dengan itu, dapatan kajian ini menerima hipotesis H_1 dan H_2 .

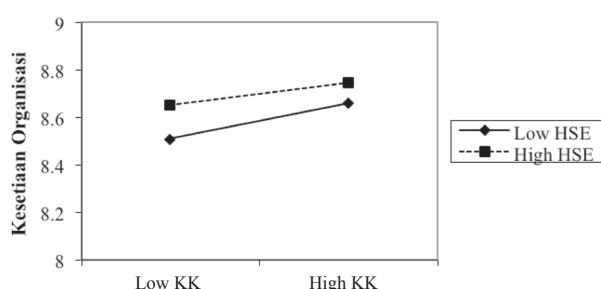
Seterusnya, kajian ini juga mengenal pasti pengaruh humor *self-enhancing*. Didapati bahawa kombinasi antara faktor-faktor stres kerja dan humor *self-enhancing* adalah signifikan dalam mempengaruhi kesetiaan organisasi sebanyak 18.9%. Penambahan interaksi tuntutan kerja dengan humor *self-enhancing* dan interaksi kawalan kerja dengan humor *self-enhancing* ke dalam model regresi adalah signifikan dalam mempengaruhi kesetiaan organisasi.

JADUAL 1. Rumusan model regresi

Pemboleh ubah	Model 1		Model 2		Model 3	
	β	t	β	t	β	t
Tuntutan Kerja (TK)	-0.285**	-3.694	0.261**	-3.472	-0.268**	-3.555
Kawalan Kerja (KK)	0.416**	6.987	0.311**	4.997	0.307**	4.934
Humor Self-Enhancing (HSE)			0.295**	4.540	0.340**	4.931
TKxHSE			0.017	0.608		
KKxHSE			-0.068*	-1.868		
R	0.373		0.435		0.445	
R ²	0.139		0.189		0.190	
R ² Δ	0.139		0.050		0.011	
F	27.205**		26.068*		16.466*	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Kajian ini mendapati humor *self-enhancing* tidak berperanan sebagai penyederhana yang signifikan ke atas hubungan antara tuntutan kerja dan kesetiaan organisasi. Maka dengan itu hipotesis H_3 ditolak. Sebaliknya, gaya humor tersebut didapati berperanan sebagai penyederhana yang signifikan ke atas hubungan antara kawalan kerja dan kesetiaan organisasi. Dapatan ini menerima hipotesis H_4 . Bagi menggambarkan kesan moderator tersebut dengan lebih jelas, sebuah graf dibina dengan menggunakan perisian *Microsoft excel*. Dalam graf tersebut, skor min bagi pemboleh ubah bersandar dikenal pasti dengan berdasarkan tahap bagi pemboleh ubah bebas dan moderator (Dawson & Richter, 2008).



RAJAH 1. Graf kesan moderator bagi humor *self-enhancing*

Berdasarkan Rajah 1 didapati bahawa dalam keadaan tahap humor *self-enhancing* yang rendah serta kawalan kerja yang rendah, tahap kesetiaan organisasi adalah lebih rendah berbanding ketika tahap humor *self-enhancing* tinggi. Manakala, dalam keadaan tahap humor *self-enhancing* yang tinggi dan kawalan kerja yang tinggi, tahap kesetiaan organisasi adalah lebih tinggi berbanding ketika tahap humor *self-enhancing* rendah. Didapati peningkatan dan penurunan tahap humor *self-enhancing* boleh menyebabkan perubahan ke atas hubungan antara kawalan kerja dan kesetiaan organisasi. Hal ini menunjukkan bahawa terdapat pengaruh humor *self-enhancing* yang signifikan ke atas hubungan antara kawalan kerja dan kesetiaan organisasi.

PERBINCANGAN

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KESETIAAN ORGANISASI

Kajian ini mendapati stres kerja mempengaruhi kesetiaan organisasi secara signifikan. Ini bermakna pendedahan kepada faktor-faktor stres kerja mampu meramal perubahan tahap kesetiaan organisasi dalam kalangan kakitangan kesihatan. Didapati tuntutan kerja mempengaruhi kesetiaan organisasi secara negatif. Dalam erti kata lain, semakin tinggi tuntutan kerja semakin rendah kesetiaan pekerja terhadap organisasi. Dapatan ini menyokong kajian oleh Wang dan Gupta (2001) yang mendapati bahawa komitmen atau kesetiaan pekerja terhadap organisasi akan berkurangan apabila

beban kerja semakin meningkat. Ianya juga selari dengan hasil kajian oleh Lu (2009) yang mendapati kesetiaan organisasi berhubungkait secara negatif dengan tuntutan kerja dalam kalangan pekerja.

Kajian ini menunjukkan bahawa kakitangan kesihatan yang sering menghadapi tuntutan kerja yang tinggi di tempat akan cenderung untuk tidak setia kepada organisasi. Menurut Solomon (1992) ketidaksetiaan pekerja terhadap organisasi bermakna pekerja sudah tidak lagi mahu bersama dengan organisasi. Ini bermakna tuntutan kerja yang tinggi menyebabkan pekerja berkeinginan untuk meninggalkan organisasi. Dapatan ini menyokong penjelasan Atiqah et al. (2010) bahawa tuntutan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi pengekalan pekerja dalam organisasi. Apabila faktor stres tersebut meningkat, maka komitmen atau kesetiaan pekerja terhadap organisasi akan berkurangan.

Seterusnya, kajian ini mendapati kawalan kerja mempengaruhi kesetiaan organisasi secara positif. Dalam erti kata lain, semakin rendah kawalan kerja, semakin rendah kesetiaan pekerja terhadap organisasi. Dapatan ini menyokong kajian oleh Nadia dan Salwa (2013) yang mendapati faktor kawalan kerja berkait secara positif dengan kesetiaan organisasi dalam kalangan kakitangan kesihatan. Ianya selari dengan hasil kajian-kajian sebelumnya yang mendapati keupayaan pekerja mengawal tugas mereka adalah penentu tindakan pekerja untuk kekal bersama dengan organisasi (Balaban 2011; Fullford & Enz 1995; Niehoff et al. 2001; Siew et al. 2011). Dalam erti kata lain, kakitangan kesihatan yang tinggi kawalan kerja adalah lebih cenderung meneruskan pekerjaan tersebut pada masa akan datang, berbanding kakitangan kesihatan yang rendah kawalan kerja.

Hasil kajian ini menunjukkan bahawa apabila kakitangan kesihatan diberi peluang untuk membuat keputusan mengenai tugas yang dilakukan, kakitangan tersebut cenderung untuk merasakan dirinya mampu mengawal dan menguruskan kerjanya dengan baik. Keadaan tersebut akan mendorong kakitangan kesihatan untuk meningkatkan lagi usaha demi memajukan organisasi dan memilih untuk terus bersama dengan organisasi di masa akan datang. Sebaliknya, kakitangan kesihatan yang kurang autoriti membuat keputusan dan peluang menggunakan kemahiran diri di tempat kerja akan cenderung untuk kurang setia kepada organisasi. Secara keseluruhannya, kajian ini selari dengan dapatan kajian-kajian lepas bahawa faktor stres kerja seperti tuntutan kerja dan kawalan kerja adalah signifikan dalam mempengaruhi kesetiaan pekerja terhadap organisasi.

KESAN MODERATOR BAGI HUMOR *SELF-ENHANCING*

Kajian ini mendapati humor *self-enhancing* adalah signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara kawalan kerja dan kesetiaan organisasi. Dapatan ini menyokong cadangan pengkaji-pengkaji lepas bahawa humor berperanan penting sebagai penyederhana kesan

stres (Abel 1998; Malinowski 2009; Martin et al. 2004). Kajian ini menunjukkan terdapat peningkatan tahap kesetiaan organisasi dengan peningkatan tahap humor *self-enhancing*, walaupun kawalan kerja rendah. Ini bermakna kehadiran humor *self-enhancing* mampu melemahkan hubungan antara kawalan kerja dan kesetiaan organisasi.

Dapatan tersebut menunjukkan bahawa keupayaan berfikir mengenai sesuatu perkara yang lucu untuk melegakan diri sendiri (contoh; mengimbas kembali jenaka yang telah dilakukan oleh rakan sekerja atau pesakit di tempat kerja) ketika merasa kecewa atau tidak gembira, mampu meningkatkan kecenderungan kakitangan kesihatan untuk kekal bekerja dalam organisasi kesihatan. Meskipun ketika itu, kakitangan tersebut sedang menghadapi stres akibat kurang autoriti membuat keputusan terhadap kerja yang dilakukan. Dapatan ini selari dengan penjelasan oleh Cruthirds (2006) bahawa humor *self-enhancing* merupakan salah satu mekanisme pertahanan yang mengurangkan ketegangan, stres dan kebimbangan. Justeru itu, individu yang melakukan humor tersebut cenderung mempercayai bahawa situasi stres yang dialami masih boleh diuruskan dan dikawal dengan baik (Cruthirds 2006).

Jika dilihat dari perspektif transaksional mengenai stres, kesan stres yang negatif berlaku apabila pekerja mempersepsikan sesuatu situasi sebagai ancaman (dijangka memberikan kerugian dan kesusahan) kepada diri mereka (Lazarus & Folkman 1984). Sebaliknya stres kurang memberi kesan negatif sekiranya sesuatu situasi dipersepsikan sebagai suatu cabaran kepada pekerja. Dalam hal tersebut, humor *self-enhancing* mungkin bertindak sebagai strategi alternatif yang menjadikan situasi stres yang dihadapi kurang memberi ancaman. Dalam erti kata lain, keupayaan mengekalkan perspektif lucu walaupun berada dalam keadaan yang stres dan mencabar, mampu memberikan kelebihan psikologikal (ketahanan diri terhadap stres, kelegaan, ceria dan bersemangat) dalam diri kakitangan kesihatan.

Kelebihan psikologikal tersebut menyebabkan kakitangan kesihatan mempersepsikan bahawa situasi stres (kurang kawalan kerja) yang dialami bukanlah suatu ancaman tetapi suatu cabaran yang mampu dihadapi dan diuruskan dengan baik. Hal ini menyebabkan kesetiaan organisasi bertambah meskipun kakitangan kesihatan sedang menghadapi kawalan kerja yang rendah. Dapatan kajian ini menyokong cadangan Beck (1997) bahawa humor membina kejelekitan atau kesetiaan dalam kalangan kakitangan kesihatan. Ianya dicapai melalui fungsi humor *self-enhancing* dalam mengurangkan ketegangan, meningkatkan moral dan menjadi mekanisme adaptasi yang membantu pekerja menghadapi situasi stres (Samson & Gross 2012).

Meskipun kajian ini menyokong peranan humor *self-enhancing* sebagai penyederhana ke atas hubungan antara kawalan kerja dan kesetiaan organisasi, namun kajian ini tidak menyokong peranan gaya humor tersebut sebagai penyederhana ke atas hubungan antara tuntutan kerja

dan kesetiaan organisasi. Hal ini menunjukkan bahawa tidak semua faktor stres kerja boleh disederhanakan melalui humor *self-enhancing*. Ianya mungkin didorong oleh kekuatan pengaruh faktor tuntutan kerja terhadap kesetiaan organisasi yang mana lebih rendah berbanding kawalan kerja. Ianya menyebabkan kehadiran humor *self-enhancing* tidak dapat menyebabkan perubahan yang ketara pada hubungan antara tuntutan kerja dan kesetiaan organisasi.

Dapatan kajian ini telah memberikan beberapa implikasi. Antaranya ialah mengesahkan hubungan signifikan antara faktor stres kerja dan kesetiaan organisasi. Ianya secara tidak langsung menyokong model stres kerja oleh Palmer et al. (2004) yang menunjukkan bahawa kesetiaan pekerja yang rendah terhadap organisasi adalah disebabkan oleh faktor stres kerja yang tinggi di tempat kerja. Kajian ini turut mengembangkan konsep perhubungan pekerja-organisasi yang ditekankan dalam teori kejelekitan perhubungan dalam konteks kakitangan kesihatan awam khususnya di negeri Sabah.

Kajian ini turut mengembangkan teori pengurusan pencegahan stres dengan penambahan satu kaedah yang berfungsi mengurangkan kesan stres kerja iaitu humor *self-enhancing*. Dalam erti kata lain, humor *self-enhancing* boleh dikategorikan sebagai salah satu kaedah pencegahan dalam proses stres kerja. Kajian ini menunjukkan gaya humor tersebut wujud di tempat kerja dalam organisasi kesihatan. Ianya didapati berfungsi meningkatkan keupayaan pekerja menghadapi kawalan kerja yang rendah serta meningkatkan kesetiaan pekerja terhadap organisasi.

LIMITASI DAN CADANGAN

Terdapat beberapa limitasi yang dikenal pasti dalam kajian ini, pertama kekangan masa dan kos menyebabkan kajian ini hanya melibatkan pusat-pusat kesihatan di negeri Sabah. Justeru itu, dicadangkan agar kajian akan datang dijalankan dengan saiz sampel yang lebih besar dan melibatkan negeri-negeri lain di Malaysia. Ianya agar keputusan kajian mengenai perkaitan antara stres kerja, humor, kesetiaan organisasi dan keinginan pusing ganti kerja boleh digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas.

Kedua, kajian ini hanya mengenal pasti dua faktor stres kerja iaitu tuntutan kerja dan kawalan kerja. Dicapadangkan agar pengkaji-pengkaji akan datang menguji faktor-faktor stres kerja yang lain seperti faktor perubahan organisasi, konflik dan kekaburan peranan, perhubungan interpersonal dan sokongan sosial. Terdapat kemungkinan bahawa faktor stres kerja yang berbeza memberi impak yang berbeza terhadap kesetiaan organisasi dalam kalangan kakitangan kesihatan. Dengan mengenal pasti perbezaan tersebut, ianya akan membantu dalam meningkatkan pengetahuan mengenai impak yang dinamik bagi stres kerja terhadap kakitangan kesihatan. Ianya juga membantu mengenal pasti faktor stres

kerja yang memberi kesan dominan dalam organisasi kesihatan.

Berdasarkan kajian Martin et al. (2003), didapati tingkah laku humor adalah berbeza berdasarkan latar belakang demografi individu seperti umur dan jantina. Ini bermakna perbezaan demografi boleh menjelaskan kepelbagaian fungsi humor dalam kalangan individu. Justeru itu, dicadangkan agar kajian akan datang menguji perbezaan gaya tingkah laku humor berdasarkan faktor demografi pekerja. Ianya akan menyediakan maklumat yang lebih jelas mengenai peranan faktor demografi dalam menjelaskan fungsi humor di tempat kerja.

KESIMPULAN

Pendedahan kepada stres kerja yang tinggi boleh meningkatkan risiko organisasi untuk kehilangan banyak pekerja. Justeru itu, pendekatan kajian yang sistematik terhadap stres kerja amat penting untuk kebaikan semua pihak yang terkesan dengan stres kerja. Kajian ini menunjukkan bahawa kakitangan kesihatan awam tidak terkecuali daripada menghadapi faktor stres kerja seperti tuntutan kerja dan kawalan kerja. Data kajian menyokong dapatan kajian-kajian lepas bahawa faktor-faktor stres kerja tersebut boleh mempengaruhi tahap kesetiaan organisasi.

Selain itu, kajian ini turut mencadangkan satu kaedah yang berpotensi merendahkan kesan stres akibat kawalan kerja yang rendah, iaitu dengan berfikir sesuatu perkara yang lucu untuk menghiburkan diri sendiri di tempat kerja. Kajian ini mendapati humor *self-enhancing* mampu menyebabkan perubahan ke atas hubungan antara kawalan kerja dan kesetiaan organisasi. Ianya menunjukkan bahawa gaya humor tersebut berhubungkait secara tidak langsung dengan kesetiaan organisasi dalam kalangan kakitangan kesihatan. Dapatan ini merupakan suatu nilai tambah yang penting dalam penyelidikan ilmiah kerana ianya menyediakan bukti empirikal mengenai peranan humor *self-enhancing* sebagai faktor ketiga (penyederhana) dalam proses stres kerja. Nilai tambah tersebut boleh menyumbang kepada pembentukan strategi pengurusan stres kerja yang lebih mantap dan berkesan di tempat kerja.

Dengan teknik pengurusan yang sesuai, stres kerja dapat dikekalkan pada tahap yang optimum di tempat kerja dalam organisasi kesihatan. Seterusnya, kesetiaan organisasi dalam kalangan kakitangan kesihatan akan dapat ditingkatkan. Perubahan positif tersebut secara tidak langsung akan membawa kepada peningkatan kecekapan dan keberkesanan sistem pengurusan organisasi serta perkhidmatan kesihatan yang diberikan kepada pesakit pada masa akan datang.

RUJUKAN

Abel, M.H. 1998. Interaction of humor and gender in moderating relationships between stress and outcomes. *Journal of Psychology* 132(3): 267-276.

- Adebayo, S.O. & Ogunsina, S.O. 2011. Influence of supervisory behavior and job stress on job satisfaction and turnover intention of police personnel in Ekiti State. *Journal of Management and Strategy* 2(3): 13-20.
- Adkins, A. 2016. Millennials: The job-hopping generation. *Business Journal*. Available at <http://www.gallup.com/corporate/177680/gallup.aspx>.
- Ahuja, M.K., Chudoba, K.M., Kacmar, C.J., McKnight, D.H. & George, J.F. 2007. IT road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy and work overload to mitigate turnover intention. *Management Information Systems Quarterly* 31(1): 1-17.
- Aityan, S.K. & Gupta, T.K.P. 2012. Challenges of employee loyalty in corporate America. *Business and Economics Journal* 3: 1-13.
- Al-Ma'ani, A.I. 2013. Factors affecting the organizational loyalty of workers in the Jordanian commercial banks. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 4(12): 878-896.
- Al-Zu'bi, H. 2014. Organizational behavior: What is organizational loyalty? Available at http://www.researchgate.net/post/What_is_organizational_loyalty.
- Arai, K. 1995. Organizational loyalty: A preliminary study. *Hitotsubashi Journal of Economics* 36: 21-32.
- Atiqah, A.N., Norsiah, A., Khairy, A.D.A. & Akmaliah, A.K. 2010. Faktor pengekalan pekerja di firma di Malaysia. *Jurnal Teknologi Maklumat dan Multimedia* 9: 15-30.
- Balaban, S. 2011. *The effect of the organizational loyalty, work stress and work satisfaction on the work family conflict: A research on the workers of Bayrak Radio Television*. Northeastern University. Northern Cyprus.
- Beck, C.T. 1997. Humor in nursing practice: A phenomenological study. *International Journal of Nursing Study* 34(5): 346-352.
- Besser, A., Luyten, P. & Mayes, L.C. 2012. Adult attachment and distress: The mediating role of humor styles. *Individual Differences Research* 10(3): 153-164.
- Cordero, J.A.B. 2009. *The relationship between organizational role stress of project managers and voluntary turnover, job satisfaction and intention to leave*. Doctoral Dissertation. Available from ProQuest Dissertation and Theses. (UMI No. 3354369).
- Coughlan, R. 2005. Employee loyalty as adherence to share moral values. *Journal of Managerial Issues* 17(1): 5-28.
- Chiu, C.K., Chien, C.S. & Hsiao, C.Y. 2005. Understanding hospital employee job stress and turnover intentions in a practical setting. *Journal of Management Development* 24(10): 837-855.
- Cruthirds, K.W. 2006. The impact of humor on mediation. *Dispute Resolution Journal* 61(3): 32-41.
- Dawson, J.F. & Richter, A.W. 2006. Probing three-way interactions in moderated multiple regression: Development and application of a slope difference test. *Journal of Applied Psychology* 91: 917-926.
- De Bruin, G.P.D. & Taylor, N. 2006. The job demand-control model of job strain across gender. *Journal of Industrial Psychology* 32(1): 66-73.
- Douglas, R.J. 2008. *The influence of outsourcing on organizational loyalty: A phenomenological study in the aerospace industry*. Doctoral Dissertation. Available from ProQuest Dissertation and Theses. (UMI No. 3334979).
- Duncan, W.J., Smeltzer, I.R. & Leap, T.I. 1990. Humor and work: Application of joking behavior to management. *Journal of Management* 16: 255-278.

- Emerson, R.M. 1981. Social exchange theory. In *Social Psychology Sociological Perspectives*, edited by M. Rosenberg & R.H. Turner, 30-65. New York: Basic Books.
- Fullford, M.D. & Enz, C.A. 1995. The impact of empowerment on service employees. *Journal of Managerial Issues* 7: 161-175.
- Hargrove, M.B., Quick, J.C., Nelson, D.L. & Quick, J.D. 2011. The theory of preventive stress management: A 33-year review and evaluation. *Stress and Health* 27: 182-193.
- Harris, K.J., James, M. & Boonthanom, R. 2005. Perceptions of organizational politics and cooperation as moderators of the relationship between job strains and intent to turnover. *Journal of Managerial Issues* 17(1): 26-42.
- Hawkins, D.A. 2008. *Comparing the use of humor to other coping mechanism in relation to Maslach's Theory of Burnout*. Doctoral Dissertation. Available from ProQuest Dissertation and Theses. (UMI No. 3322923).
- Hazell, K.W. 2010. *Job Stress, burnout, job satisfaction, and intention to leave among nurses employed in Hospital Setting in the State of Florida*. Doctoral Dissertation. Available from ProQuest Dissertation and Theses database. (UMI No. 3406218).
- Hester, N.T. 2010. *The examination of humor usage and its relationship to cohesion in male collegiate basketball*. Doctoral Dissertation. Available from ProQuest Dissertation and Theses.
- Hooi, L.W. 2004. Employee loyalty at the workplace: The impact of Japanese style of human resource management. *International Journal of Human Resource Management* 3(1): 1-18.
- Hussain, R.I. 2013. The linkage of employee satisfaction and loyalty in hotel industries of Pakistan. *Asian Economic and Financial Review* 2(8): 1098-1105.
- Jourdain, G. & Chenevert, D. 2010. Job demands-resources, burnout and intention to leave the nursing profession: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* 47: 709-722.
- Jovanovic, V. 2011. Do humor styles matter in the relationship between personality and subjective well-being? *Scandinavian Journal of Psychology* 52: 502-507.
- Karasek, R.A., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. & Amick, B. 1998. The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology* 3(4): 322-355.
- Karasek, R.A., Jr. 1979. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24: 285-308.
- Lappi, S. 2016. Perspective taking: The effect of self-enhancing and self-defeating humor in a stressful situation. Master's thesis, Western Carolina University. Available at <https://libres.uncg.edu>
- Lawler, E.J. & Yoon, J. 1996. Commitment in exchange relations: Test of a theory of relational cohesion. *American Sociological Review* 61(1): 89-108.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. 1984. *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company, Inc.
- Lefcourt, H. 2001. *Humor: The Psychology of Living Buoyantly*. New York, US: Plenum.
- Ling, S.M. 2014. *An investigation on factors of work stress influence job performance: Moderating by social support*. Master's thesis, Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah.
- Lin, J.Y., Lin, C.J. & Cheng, C.J. 2013. A study of the relationship between job stress, job burnout, job satisfaction, and organizational commitment among medical radiologists in Taiwan. *Journal of Information and Optimization Sciences* 34(3): 149-167.
- Lizardo, O. 2006. Relational cohesion theory. In *Blackwell Encyclopedia of Sociology*, edited by R. George, 3845-3848. Hoboken, NJ: Blackwell Publishing.
- Lu, L., Siu, O.L. & Lu, C.Q. 2009. Does loyalty protect Chinese workers from stress? The role of affective organizational commitment in The Greater China Region. *Stress and Health* 26: 161-168.
- Mak, B.C.N., Liu, Y. & Deneen, C.C. 2012. Humor in the workplace: A regulating and coping mechanism in socialization. *Discourse and Communication* 6: 163-179.
- Malinowski, A.J. 2009. *The moderating effects of humor on job burnout among mental health therapists: A multiple regression analysis approach*. Doctoral Dissertation. Available from ProQuest Dissertation and Theses. (UMI No. 3369472).
- Martin, R.A., Dorris, P.P., Larsen, G., Gray, J. & Weir, K. 2003. Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the humor styles questionnaire. *Journal of Research in Personality* 37: 48-75.
- Martin, R.A., Doris, P.P., Larsen, G., Gray, J. & Weir, K. 2004. Sense of humor and physical health: Theoretical issues, recent findings, and future direction. *Humor* 17: 1-19.
- Martin, R.A. 1998. Approaches to the sense of humor: A historical review. In *The Sense of Humor: Explorations of a Personality Characteristic*, edited by W. Ruch, 15-60. Berlin, NY: Mouton de Gruyter.
- Martin, R.A. 2007. *The Psychology of Humor: An Integrative Approach*. Burlington, USA: Elsevier.
- Mesmer. 2000. *Use of humor as a stress coping strategy by para-professional youth care workers employed in residential group care facilities*. Doctoral Dissertation. Available from ProQuest Dissertation and Theses. (UMI No. 3001960)
- Mosadeghrad, A.M. 2013. Occupational stress and turnover intention: Implications for nursing management. *International Journal of Health Policy and Management* 1(2): 169-176.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. 1979. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 14: 224-247.
- Mutkins, E., Brown, R.F. & Thorsteinsson, E.B. 2011. Stress, depression, workplace and social supports and burnout in intellectual disability support staff. *Journal of Intellectual Disability Research* 55(5): 500-512.
- Nadia, A.M. & Salwa, A.M. 2013. Impact of job demand and control and nurses intention to leave Obstetrics and Gynecology department. *Life Science Journal* 10(2): 223-229.
- Nasr, L. 2012. The relationship between the three components model of commitment, workplace stress and career path application to employees in medium size organizations in Lebanon. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict* 16(1): 71-85.
- Nezu, A.M., Nezu, C.M. & Blissett, S.E. 1988. Sense of humor as a moderator of the relation between stressful events and psychological distress: A prospective analysis. *Journal of Personality and Social Psychology* 54(3): 520-525.
- Niehoff, B.P., Moorman, R.H., Blakely, G. & Fuller, J. 2001. The influence of empowerment and job enrichment on

- employee loyalty in a downsizing environment. *Group and Organization Management* 26(1): 93-114.
- Oktug, Z. 2017. The moderating role of employees' humor styles on the relationship between job stress and emotional exhaustion. *International Business Research* 10(4): 131-138.
- Oliver, K.K. 2012. *An examination of the relationship between autonomous motivation and situational constraints with job attitude, intention to leave and general stress*. Doctoral Dissertation. Available from ProQuest Dissertation and Theses. (UMI No. 3512426).
- Palmer, S., Cooper, C. & Thomas, K. 2001. Model of organizational stress for use within an occupational health education, promotion, or well-being program—a short communication. *Health Education Journal* 60(4): 378-380
- Palmer, S., Cooper, C. & Thomas, K. 2004. A model of work stress: To underpin the health and safety executive advice for tackling work-related stress and stress risk assessments. *Counselling at Work*, 1-5.
- Paoline, E.A. & Lambert, E.G. 2012. The issue of control in jail: The effects of professionalism, detained control, and administrative support on job stress, job satisfaction, and organizational commitment among jail staff. *American Journal of Crime and Justice* 37: 179-199.
- Philips, J.J. & Connell, A.O. 2003. *Managing Employee Retention: A Strategic Accountability Approach*. Berlington: Elsevier Butterworth Heinemann.
- Quick, J.C. & Quick, J.D. 1979. Reducing stress through preventive management. *Journal of Human Resource Management* 18(3): 15-22.
- Regus, R. 2012. From distressed to de-stress. Available at www.healthatwork-online.de/.../RE0969_GBS_6_-_Stress_Whitepaper.
- Rodriguez, I., Bravo, J.M. & Peiro, J.M. 2001. The demands-control-support model, locus of control and job satisfaction: A longitudinal study. *Work and Stress* 15(2): 97-114.
- Roslan, J.M.G., Hazilah, N.A.M., Filzatun, N.B. & Azahadi, M.O. 2014. Turnover intention among public sector health workforce: Is job satisfaction the issue? *The International Medical Journal Malaysia* 13(1): 51-56.
- Ross, S. 1998. Job loyalty falls as job stress rises: [Two-star edition]. New York: Pittsburgh Post – Gazette. ProQuest Central. pp. C-5
- Saipol, M.S.M. & Ishak, M.S. 2016. Gaya tingkahlaku humor dalam kalangan pelajar pasca ijazah fakulti pengurusan. *Jurnal Kemusiaan* 25(3): 74-86.
- Samson, A. & Gross, J. 2012. Humor as emotion regulation: The differential consequences of negative versus positive humor. *Cognition dan Emotion* 26(2): 375-84.
- Schaufeli, W.B. 2006. The balance of give and take: Toward a social exchange model of burnout. *International Review of Social Psychology* 1(19): 75-119.
- Shrestha, A.K. & Mishra, A.K. 2012. *Relationship of job stress, locus of control, organizational support, and social support to psychological strain, job satisfaction, and turnover intentions: A study in Nepali commercial banks*. Paper presented at the 12th Hawaii International Conference on Business.
- Siew, P.L., Chitpakdee, B. & Chontawan, R. 2011. Factors predicting organizational commitment among nurses in state hospitals, Malaysia. *The International Medical Journal Malaysia* 10(2): 23-30.
- Simon, H. 1991. Organizations and market. *Journal of Economic Perspectives* 5(2): 25-44.
- Smuts, A. 2009. Internet encyclopedia of philosophy: A peer-reviewed academic resource. *Humor*. Available at <http://www.iep.utm.edu/humor/#SH2b>
- Solomon, C.M. 1992. The loyalty factor. *Personnel Journal* 71(9): 52-63.
- Spencer, H. 1860. *The Physiology of Laughter*. Macmillan.
- Wang, W.Y. & Gupta, D. 2011. *Absenteeism and nurse staffing*. Paper presented at the POMS 23rd Annual Conference. Available at http://www.pomsmeetings.org/confproceedings/025/FullPapers/FullPaper_files/025-1798.pdf
- Wharton, K. 2012. Declining Employee Loyalty: A Casualty of the New Workplace. *Online Business Journal*. Available at <http://knowledge.wharton.upenn.edu/article/declining-employee-loyalty-a-casualty-of-the-new-workplace/>
- Wheeler, F. 2004. *Using the Power of Humor to Improve Your Life*. Washington, USA: Book Publishers Network.
- Yaghoubi, M., Yarmohammadian, M.H. & Afshar, M. 2009. A survey on relationship between job stress and three dimensions of organization commitment among nursing managers in educational hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research* 14(3): 131-135.
- Zhang, G. & Lee, G. 2010. The moderating effects of perceptions of organizational politics on the relationship of work stress and turnover intention: An empirical study about civilian in skeleton government of China. *iBusiness* 2: 268-273.
- Mohammad Saipol Mohd Sukor (penulis koresponden)
Fakulti Pengurusan
Universiti Teknologi Malaysia
81310 UTM Skudai, Johor, MALAYSIA.
E-Mel: msaipolm@gmail.com
- Ishak Mad Shah
Fakulti Pengurusan
Universiti Teknologi Malaysia
81310 UTM Skudai, Johor, MALAYSIA.
E-Mel: ishak@utm.my
- Siti Aisyah Panatik
Jabatan Pembangunan Sumber Manusia
Fakulti Pengurusan
Universiti Teknologi Malaysia
81310 UTM Skudai, Johor, MALAYSIA.
E-Mel: sitiaisyah@management.utm.my