

## **Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Tekanan Kerja dalam Kalangan Pekerja Sektor Pembinaan**

**Muhammad Zarul Fitri Zaharudin<sup>1</sup>, Md Asrul Nasid Masrom<sup>1,2\*</sup>, Norliana Sarpin<sup>1,2</sup>, Azlina Md. Yassin<sup>3</sup>, Sahrizal Safri<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Jabatan Pengurusan Pembinaan, Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, 86400 Parit Raja, Batu Pahat, Johor, MALAYSIA

<sup>2</sup>Center of Sustainable Infrastructure & Environmental Management (CSIEM), Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, 86400 Parit Raja, Batu Pahat, Johor, MALAYSIA

<sup>3</sup>Jabatan Pengurusan Harta Tanah, Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, 86400 Parit Raja, Batu Pahat, Johor, MALAYSIA

<sup>4</sup>Juru Wajar Sdn. Bhd., 73, Jalan Rukun 4, Happy Garden, Off Jalan Kuchai Lama, 58200 Kuala Lumpur, MALAYSIA

\*Corresponding Author

DOI: <https://doi.org/10.30880/rmtb.2023.04.02.032>

Received 30 September 2023; Accepted 01 November 2023; Available online 01 December 2023

**Abstract:** *The problem of stress at work can affect workers in any sector and this problem is becoming more prevalent nowadays. In Malaysia, the construction sector also faces the same problem among their employees. Work pressure is significantly contributing to a negative impact on an organization. Therefore, this study aims to examine the level of emotional intelligence and the factors that cause work stress among workers in the construction sector to identify the relationship between emotional intelligence and work stress among workers in the construction sector. This study is a quantitative study using the survey questionnaire method. The results were analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) application to obtain descriptive and correlation analysis. The respondents in this study were 100 construction project workers and they provided information based on the questions stated in the questionnaire. The results of the study found that the majority of respondents involved in this study agreed with all levels of emotional intelligence and work stress factors stated in this study. The results show that emotional intelligence*

*can help understand and evaluate their emotional state indirectly. This study will contribute to the management and individuals to overcome the problem of work stress that occurs in the workplace.*

**Keywords:** Emotional Intelligence, Stress, Workers, Construction

Abstrak: Masalah tekanan di tempat kerja dapat memberi kesan kepada pekerja dimana-mana sektor dan masalah ini semakin berleluasa pada masa kini. Di Malaysia, sektor pembinaan juga menghadapi masalah yang sama dalam kalangan pekerja mereka iaitu tekanan kerja yang boleh memberi kesan negatif kepada sesebuah organisasi. Oleh yang demikian, kajian ini dijalankan adalah bertujuan untuk mengkaji tahap kecerdasan emosi dan faktor berlakunya tekanan kerja dalam kalangan pekerja di sektor pembinaan serta mengenal pasti hubungan antara kecerdasan emosi dan tekanan kerja dalam kalangan pekerja di sektor pembinaan. Kajian ini merupakan kajian berbentuk kuantitatif menggunakan kaedah borang soal kaji selidik dan hasil kajian dianalisis menggunakan aplikasi Statistical Package for Social Sciences (SPSS) untuk mendapatkan analisis deskriptif dan korelasi. Responden dalam kajian ini ialah seramai 100 orang pekerja terdiri daripada pekerja di sektor pembinaan dan mereka memberikan maklumat berdasarkan soalan di dalam borang soal selidik tersebut. Hasil kajian yang telah dilakukan mendapati majoriti responden yang terlibat dalam kajian ini bersetuju dengan kesemua tahap kecerdasan emosi dan faktor tekanan kerja yang dinyatakan dalam kajian ini. Hasil kajian yang diperoleh menunjukkan bahawa kecerdasan emosi dapat membantu memahami dan menilai keadaan emosi mereka secara tidak langsung masalah tekanan kerja dapat dikurangkan. Selain itu, kajian ini diharapkan dapat menyumbang kepada pihak pengurusan serta individu untuk mengatasi masalah tekanan kerja yang berlaku di tempat kerja.

**Kata kunci:** Tekanan Kerja, Kecerdasan Emosi, Pekerja, Pembinaan

## 1. Pengenalan

Tekanan kerja adalah satu keadaan atau perasaan yang dialami apabila seseorang merasakan bahawa tuntutan kerja melebihi sumber peribadi dan sosial yang mampu dilakukan oleh individu pekerja tersebut. Definisi 'tekanan kerja' adalah tindak balas fizikal dan emosi yang berpotensi berbahaya yang berlaku apabila tuntutan pekerjaan tidak sepadan dengan kebolehan, sumber atau keperluan pekerja (NIOSH 1999).

Individu pertama yang memperkenalkan teori kecerdasan emosi ini merupakan psikologi Peter Salovey dan John Mayer di sebuah artikel pada tahun 1990. Mereka menyatakan bahawa kecerdasan emosi adalah bersikap tenang di bawah tekanan, membantu orang lain berasa selesa dan memahami bagaimana tingkah laku anda boleh mempengaruhi persekitaran anda. Kecerdasan emosi mempunyai kesan atau sifat emosi yang mempunyai ketekunan, optimis dan kemahuan sosial (Ciarrochi *et al.*, 2006). Oleh yang demikian, kajian ini adalah untuk mengenal pasti hubungan antara tahap kecerdasan emosi dan tekanan kerja dalam kalangan pekerja di sektor pembinaan.

Tekanan merupakan satu fenomena yang penting dan seringkali dikaitkan dengan prestasi kerja, kesihatan dan tahap produktiviti individu atau pekerja (Rohany & Fatimah, 2006). Hal ini boleh menyebabkan produktiviti serta kualiti pekerja itu terjejas dan jika tidak dapat ditangani dengan baik akan memberikan impak yang negatif kepada kesihatan pekerja. Justeru, setiap pekerja mestilah mampu untuk mengawal tahap tekanan supaya kesejahteraan hidup mereka dapat ditingkatkan.

Memetik akhbar Berita Harian pada Oktober 10, 2020, hampir setengah juta rakyat Malaysia mengalami simptom depresi atau tekanan perasaan. Perkara ini telah disahkan oleh Tinjauan

Kebangsaan Kesihatan dan Morbiditi (NHMS) 2019. Tan Sri Lee Lam Thye yang merupakan Penaung Befriends turut mengulas isu ini dan menjelaskan bahawa kanak-kanak turut mempunyai simptom tekanan perasaan ini dan menurut data pada 2019 amat membimbangkan.

Dalam konteks industri pembinaan Malaysia, selain memberi keutamaan kepada permintaan pekerjaan dan perubahan tempat kerja, pemain industri perlu mengambil berat tentang bagaimana keselamatan dan kesihatan pekerja bertindak balas terhadap tekanan kerja. Tahap tekanan kerja yang tinggi boleh memberi kesan negatif kepada pekerja dari semasa ke semasa (Sarafis *et. al.*, 2016). Tekanan kerja dalam industri pembinaan mempunyai kesan yang ketara ke atas hasil keselamatan dan kesihatan dan hendaklah diuruskan dengan cara yang sama seperti risiko operasi lain. Kemalangan yang dilaporkan di Malaysia dalam sektor pembinaan menunjukkan bahawa jumlah kematian mewakili jumlah tertinggi dan mempunyai kadar kemalangan ketiga tertinggi dalam industri (Hadi *et. al.*, 2017).

Isu tekanan kerja mampu menjejaskan prestasi serta produktiviti organisaisi dan angka mereka yang mengalami tekanan ini adalah agak tinggi. Tekanan merupakan satu fenomena yang penting dan seringkali dikaitkan dengan prestasi kerja, kesihatan dan tahap produktiviti individu atau pekerja (Rohany & Fatimah, 2006). Perkara ini berkait rapat dengan situasi di sektor pembinaan di mana pekerja mudah terdedah dengan masalah tekanan kerja yang mungkin berpunca daripada pelbagai aspek seperti persekitaran yang negatif, pertambahan kerja yang banyak, kurang bermotivasi dan lain-lain lagi.

Tekanan kerja menjadi kebimbangan yang semakin meningkat di seluruh dunia sejak ini sangat menjejaskan kesejahteraan pekerja dan seterusnya untuk ekonomi negara. Laporan daripada Malaysian Digest pada 2015 menyatakan bahawa Kementerian Kesihatan Malaysia menjangkakan bahawa lebih daripada 10 peratus rakyat Malaysia akan menderita beberapa bentuk mental isu kesihatan menjelang tahun 2020. Di Malaysia, 70 peratus daripada majikan menghadapi tekanan kerja yang semakin meningkat, isu ini mewakili 5.8 juta pekerja mengalami tekanan berkaitan kerja yang tinggi dengan hipertensi (Javaid, Isha & Ghazali, 2017). Pada tahun 2016 Kongres Kesatuan Sekerja UK (TUC) menerbitkan bahawa tekanan adalah ancaman utama kepada kesihatan tempat kerja, lebih seribu wakil keselamatan mengumpul hasil tinjauan.

Terdapat kekurangan pemahaman umum tentang kecerdasan emosi dalam industri pembinaan (Pryke, 2015) dan perdebatan berterusan mengenai perkaitan dan penggunaan kecerdasan emosi untuk pengurus projek Lindebaum dan Cassell (2012), menandakan bahawa istilah kecerdasan emosi itu masih memerlukan maklumat dan kajian lebih lanjut berhubung dengan konteks pembinaan. Walaupun penguasaan pendekatan impak positif terhadap kajian konsep kecerdasan emosi telah dikenal pasti sebagai salah satu potensi kelemahan pembangunan dan pendekatan yang lebih kecil diperlukan berhubung dengan penggunaan praktikal dan kegunaan kecerdasan emosi (Lawani, 2016).

Matlamat kajian ini adalah untuk mengkaji bagaimana kecerdasan emosi memainkan peranan dalam menguruskan isu tekanan di tempat kerja serta dalam memupuk persekitaran kerja yang mesra dan boleh disesuaikan. Industri pembinaan adalah fokus utama skop kajian ini. Responden sasaran adalah terdiri daripada kontraktor yang bekerja dalam industri pembinaan di negeri Selangor. Kajian ini berbentuk kuantitatif yang menggunakan borang soal selidik untuk mengumpulkan data.

Pertambahan bilangan projek pembinaan khususnya di kawasan bandar di seluruh negara secara tidak langsung memberi tekanan kepada pekerja di sektor pembinaan. Kajian ini adalah untuk mengkaji tekanan kerja dalam kalangan pekerja di sektor pembinaan dan hubungannya dengan kecerdasan emosi. Oleh itu, kajian ini amat penting kerana dapat dijadikan garis panduan serta rujukan kepada beberapa pihak tertentu iaitu pekerja, pihak pengurusan serta penyelidikan masa hadapan.

## 2. Kajian Literatur

Bahagian ini menerangkan mengenai kajian literatur yang berkaitan dengan objektif kajian.

### 2.1 Definisi Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi ditakrifkan sebagai kebolehan untuk menyedari dan mengurus emosi dalam diri dan orang lain (Sunindijo & Zou, 2013). Kecerdasan emosi, sebagai potensi mental, berkaitan dengan interaksi antara emosi dan kognisi, serta mengawal diri, sama ada secara individu atau dengan orang lain (Chun *et. al*, 2010). Asal usul kecerdasan emosi dikaitkan dengan Thorndike (1920) yang menjelaskan konsep sebagai keupayaan untuk memahami orang dan berurusan dengan mereka secara boleh diterima. Gardner (1983) membuka jalan untuk perbincangan mengenai kecerdasan emosi dan mempengaruhi penyelidik seperti Mayer dan Salovey (1993) dan Goleman (2001) yang menjadikan konsep itu paling popular.

Kononahalli dan Oyedele (2016) dan Zhang *et. al*, (2018) mengesahkan bahawa pengurus pembinaan yang memiliki tahap kecerdasan emosi yang tinggi berkemungkinan lebih terlibat dalam komunikasi yang cemerlang dan lebih kreatif dan inovatif apabila menyelesaikan tugas yang kompleks. Ini akhirnya menghasilkan kejayaan projek pada projek pembinaan. Kajian oleh Lam dan Kirby (2002) membahagikan kecerdasan emosi kepada tiga klasifikasi yang berbeza. Ini adalah persepsi emosi, memahami emosi dan mengawal emosi. Pellitteri (2002), sebaliknya, mengumpulkan kecerdasan emosi yang serupa ke dalam persepsi emosi, pengetahuan tentang emosi dan pengawalan emosi.

#### a) Model Kecerdasan Emosi

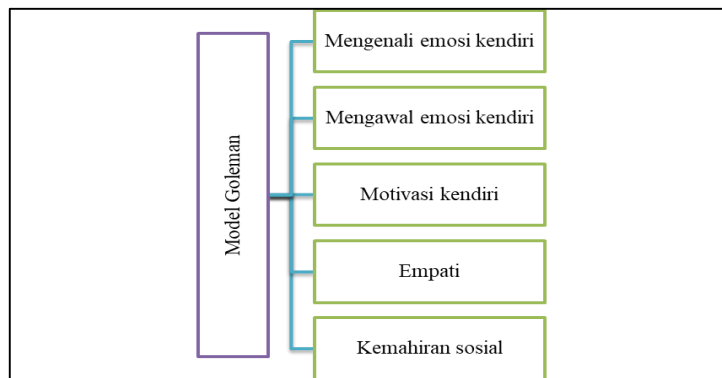
- Model Reuven Bar-On



Rajah 1: Model Kecerdasan Emosi Reuven Bar-On (Bar-On, 2006)

Dengan Model Kecerdasan Emosi Mayer dan Salovey, Reuven Bar-On telah mewujudkan konsep alternatif kecerdasan emosi. Model Kecerdasan Emosi-Sosial, yang dicipta oleh Bar-On (2006) bermatlamat untuk menemui kemahiran kognitif seseorang individu untuk mencapai kejayaan dalam pelbagai aspek kehidupan. Matlamat utama kaedah ini adalah untuk menilai sifat peribadi seseorang yang lebih mahir dalam menguruskan emosi daripada orang lain. Program pemilihan pekerja dan pembangunan kerjaya kerap menggunakan strategi ini. Reuven Bar-On telah menyebutkan definisi kepada “Kecerdasan Emosi” ialah sebagai serangkaian kemampuan, kompetensi, dan kecekapan bukan kognitif, yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan. Di dalam model ini, terdapat lima bidang emosi yang telah dikenal pasti seperti digambarkan dalam Rajah 1.

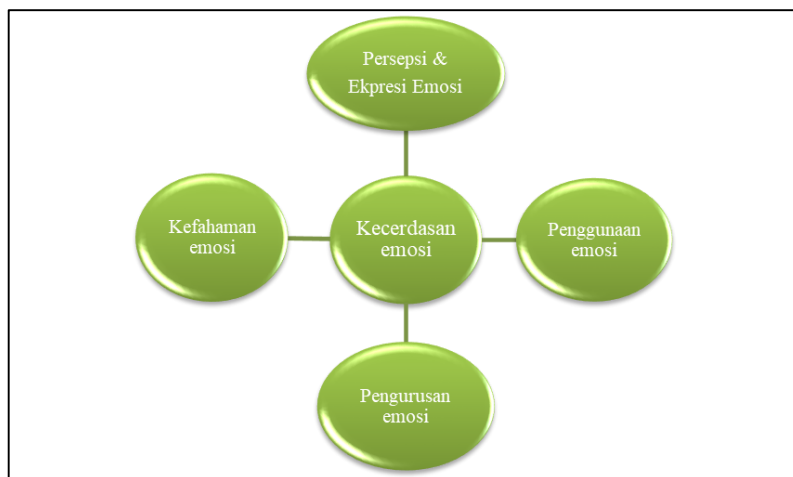
- Model Goleman



**Rajah 2: Model Kecerdasan Emosi Goleman (Goleman, 1995)**

Menurut Goleman (1995), kecerdasan emosi merupakan satu sifat kecerdasan emosi iaitu termasuk kebolehan seseorang individu dapat memotivasikan diri sendiri, mengawal naluri, mengawal perasaan dan mengelakkan tekanan daripada mengganggu pemikiran, mempunyai rasa empati dan mempunyai harapan. Kecerdasan emosi dapat dibahagikan kepada lima domain iaitu mengenali emosi sendiri (self-awareness), mengawal emosi sendiri (self-regulation), motivasi sendiri (motivation), empati (empathy) dan kemahiran sosial (social skill). Model kecerdasan emosi dapat dilihat seperti dalam Rajah 2.

- Model Mayer & Salovey



**Rajah 3: Model Kecerdasan Emosi Mayer & Salovey (Salovey & Mayer, 1990)**

Menurut Salovey dan Mayer (1990), kecerdasan emosi seseorang individu boleh diukur melalui tindakan dan reaksi mereka. Hasilnya, kecerdasan emosi seseorang individu boleh dinilai berdasarkan empat cabang prestasi: kemampuan untuk mengenali dan menyatakan, mengaplikasi, memahami dan mengurus emosi. Empat Model Kecerdasan Emosi oleh Mayer dan Salovey menunjukkan bahawa kecerdasan emosi bukan sekadar jenis reaktif yang kecewa dengan penaaakulan terhad kepada keadaan luaran.

*b) Instrumen Permodelan Tahap Kecerdasan Emosi*

- Ukuran Model Goleman

Berdasarkan model kecerdasan emosi Daniel Goleman, Penilaian Kecerdasan Emosi menggunakan 28 item untuk mengukur empat komponen utama model (kesedaran diri, kesedaran sosial, pengurusan diri dan pengurusan perhubungan) dan mengambil masa purata 7 minit untuk diselesaikan. Item

menyasarkan menggunakan skala kekerapan enam mata di mana 1 mencerminkan "tidak pernah" mempamerkan tingkah laku dan 6 mencerminkan "sentiasa" mempamerkan tingkah laku. Penilaian Kecerdasan Emosi menghasilkan lima markah akhir, skor EQ keseluruhan serta skor untuk setiap empat komponen kecerdasan emosi. Soal Selidik Profil Kerja (WPQei) direka bentuk sebagai ukuran laporan sendiri tujuh kecekapan dalam model kecerdasan emosi model Goleman. Bertujuan sebagai ukuran kecekapan yang penting untuk prestasi kerja yang berkesan, 84 item Soal Selidik Profil Kerja - Versi Kecerdasan Emosi memberikan peserta skor (daripada 10) untuk jumlah kecerdasan emosi dan skor (daripada 10) untuk setiap tujuh kecekapan inovasi minat, kesedaran sendiri, intuisi, emosi, motivasi, empati, dan kemahiran sosial (Rangkaian Penilaian Prestasi, 2000).

- Ukuran Model Bar-On

Bar-On telah membangunkan beberapa versi Inventori Emosi Quotient untuk digunakan dengan pelbagai populasi dan dalam situasi yang berbeza-beza. Antaranya ialah temu bual EQ (yang akan diselesaikan selepas laporan sendiri), EQ-i Versi Pendek (versi 52 item daripada yang asal), EQ-i:125 (versi 125 item daripada yang asal yang tidak termasuk skala tanggapan negatif), EQ-i Youth Version (untuk kanak-kanak dan remaja berumur 7- 15 tahun), dan EQ-360 Assessment (instrumen berbilang penilai yang digunakan bersama dengan EQ-i laporan diri biasa untuk memberi penilaian yang lebih lengkap).

## 2.2 Definisi Tekanan Kerja

Tekanan, menurut Melia & Becerril (2007), adalah pengalaman yang dicerminkan dalam perasaan tegang, tetapi Eksekutif Kesihatan dan Keselamatan (HSE, 2007) mentakrifkan tekanan sebagai tindak balas yang tidak baik yang dilakukan oleh orang sebagai tindak balas kepada tekanan yang berlebihan atau jenis lain permintaan yang diberikan kepada mereka. Dengan kata lain, Lath (2010) percaya bahawa setiap orang, sama ada remaja, dewasa, bekerja atau menganggur, menghadapi tekanan dalam kehidupan seharian mereka. Beliau mentakrifkan tekanan sebagai sebarang tugas yang melampaui kemampuan individu untuk mengatasinya. Tekanan telah ditakrifkan sebagai tindak balas fizikal dan emosi yang berlaku apabila pekerja merasakan ketidakseimbangan antara jangkaan kerja mereka dan keupayaan mereka untuk memenuhi keperluan tersebut dari sudut pekerjaan. Dalam erti kata lain, tekanan adalah tindak balas fizikal dan emosi yang memudaratkan yang boleh timbul apabila kapasiti pekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan bercanggah dengan keupayaan mereka untuk memenuhi tuntutan tersebut (Lath, 2010).

Tekanan pekerjaan secara alternatif boleh dianggap sebagai sindrom tiga dimensi yang dicirikan oleh keletihan emosi, depersonalisasi, dan kekurangan pencapaian peribadi (Maslach *et al.* 1996). Dalam konteks ini, tekanan ditakrifkan sebagai keadaan keletihan fizikal, emosi dan mental yang disebabkan oleh penglibatan jangka panjang dalam peristiwa yang membebankan emosi (Melia & Becerril, 2007). Menurut Maslach *et. al.*, (2001), orang yang telah lama terdedah kepada tekanan kerja kronik berkemungkinan besar mengalami masalah kesihatan fizikal dan mental, penurunan produktiviti atau keberkesanan, dan tahap kepuasan dan komitmen organisasi yang lebih rendah. Pendedahan lama kepada tugas-tugas yang membebankan fizikal, intelek dan emosi, menurut definisi tekanan ini, boleh menyebabkan keletihan, yang boleh menyebabkan penurunan dalam produktiviti dan pencapaian.

### a) Faktor Tekanan Kerja

#### i) Halangan Kerja Rumah dan Kerja

Menurut Rohany & Fatimah (2006), apabila pekerja menghadapi konflik di tempat kerja, ia mungkin merosakkan kehidupan peribadi mereka. Perkara yang sebaliknya juga akan berlaku. Oleh yang demikian, ekerja yang menghadapi cabaran di rumah, seperti isu keluarga, krisis kehidupan, masalah kewangan, kematian atau isu perhubungan, lebih berkemungkinan bergelut di tempat kerja.

## ii) Struktur dan Iklim Organisasi

Autonomi pekerja mungkin dihadkan oleh struktur dan budaya organisasi. Pekerja mungkin berasa tidak berdaya dalam peranan mereka. Mereka mungkin percaya pekerjaan mereka membosankan dan tidak menuntut, yang boleh menyebabkan rasa tidak puas hati, sakit hati, rendah diri dan kehilangan identiti. Untuk mengatasi kawalan pekerja, majikan mungkin meningkatkan penyertaan pekerja dalam membuat keputusan dan menggalakkan kerja berkumpulan (Sipon, 2000).

## iii) Peranan Pengurusan

Menurut Zainah dan Hamdan (2002), kekaburan peranan, konflik peranan, tanggungjawab terhadap orang lain, kekurangan rasa tanggungjawab, kekurangan sokongan pengurusan, kekurangan penglibatan dalam proses membuat keputusan, dan keupayaan untuk menyesuaikan diri dengan pantas. Perubahan teknologi adalah merangkumi semua aspek pengurusan.

## iv) Kerjaya dan Pencapaian

Pertumbuhan kerjaya yang tidak menentu, menurut Ashari, Ahmad & Abd Rahman (2005), memerlukan lebih sedikit atau tiada prospek untuk kemajuan dan tahap kestabilan pekerjaan yang lebih rendah.

## v) Hubungan di Tempat Kerja

Untuk mengurangkan tekanan di tempat kerja, Cox *et. al.*, (1988) menyatakan bahawa interaksi dan sokongan sosial boleh dipertingkatkan melalui aktiviti sosial. Pekerja mungkin mengalami tekanan akibat interaksi yang sukar dengan rakan sekerja atau pentadbir di tempat kerja. Rakan sekerja mungkin kekurangan kemahiran interpersonal dan komunikasi, yang boleh membawa kepada tingkah laku agresif, keengganan untuk membantu, dan tingkah laku lain yang meningkatkan tekanan pekerja. Politik pejabat, persaingan dan pergolakan di tempat kerja semuanya boleh memberi kesan buruk pada perhubungan.

## vi) Faktor Instrinsik Dalam Pekerjaan

Persekitaran kerja, menurut Zainah & Hamdan (2002), aspek instrinsik dalam pekerjaan merangkumi permintaan tenaga fizikal, tugas berulang, dan kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif. Kebosanan, keadaan tempat kerja yang tidak terkawal, tekanan masa, dan cabaran teknikal adalah antara ciri-ciri penting buruh (Ashari, Ahmad & Abd Rahman, 2005).

### *b) Tekanan Kerja Dalam Kalangan Pekerja di Sektor Pembinaan*

Kenneth (2005) mendefinisikan tekanan projek pembinaan sebagai manifestasi unsur-unsur yang menurunkan nilai projek secara negatif dan seterusnya menjadikan matlamat yang diinginkan mustahil. Beban kerja yang berlebihan, masa yang panjang dan ketidakpastian peranan semuanya telah dikenal pasti sebagai punca utama tekanan dalam kalangan profesional pembinaan (Sutherland & Davidson, 1989). Subkontrak berbilang peringkat, tekanan masa, putaran pekerja yang berterusan, dan kerja yang tidak menentu disebabkan oleh kontrak sementara, menurut Statt (1994), semuanya boleh menambah tekanan psikososial pekerja. Dari perspektif jantina, Loosemore & Waters (2004) mendapati bahawa profesional pembinaan lelaki mengalami lebih banyak tekanan daripada rakan wanita mereka dari segi pengambilan risiko, perkara disiplin, dan akibat daripada kesilapan, redundansi, dan kemajuan kerjaya, manakala profesional pembinaan wanita mengalami tekanan disebabkan peluang untuk pembangunan peribadi, kadar gaji, mengikuti idea baharu, perjalanan perniagaan dan kesan kumulatif tugas kecil.

Beban kerja kuantitatif, jadual kerja yang padat, kekurangan bimbingan kerjaya, komunikasi yang lemah dalam kalangan peserta dan birokrasi semuanya telah dikenal pasti sebagai pemacu tekanan biasa dalam kalangan pekerja pembinaan dalam kajian lepas. Lain-lain termasuk kekurangan ruang untuk inovasi, imbuhan yang tidak mencukupi, kesamaran dalam keperluan kerja, kekurangan pemahaman tentang

objektif projek, waktu kerja yang panjang, jadual waktu yang ketat dan keadaan kerja yang tidak menguntungkan (Ng *et. al.*, 2005).

Walaupun permintaan pekerjaan dan perubahan tempat kerja menonjol dalam sektor pembinaan Malaysia, sedikit yang diketahui tentang cara pengamal keselamatan dan kesihatan bertindak balas terhadap tekanan kerja. Tahap tekanan kerja yang tinggi mungkin membawa kesan buruk jangka panjang kepada pekerja (Sarafis *et. al.*, 2016). Tekanan di tempat kerja boleh memberi kesan yang besar terhadap hasil keselamatan dan kesihatan dalam industri pembinaan, dan ia mesti ditangani dengan cara yang sama seperti risiko operasi yang lain. Kemalangan berkaitan pembinaan di Malaysia telah mengakibatkan jumlah kematian tertinggi dan ditetapkan sebagai kadar kemalangan ketiga tertinggi dalam industri (Ab Hadi *et. al.*, 2017).

Oleh kerana persepsi tekanan adalah sangat subjektif dan berbeza dari satu individu dan persekitaran yang lain (Wong *et. al.*, 2010), akan wujud kepelbagaian dalam persepsi pemboleh ubah tekanan di kalangan pakar dalam perniagaan pembinaan bangunan. Ini sudah pasti akan memberi kesan kepada langkah pengurusan tekanan dalam industri pembinaan. Di samping itu, keperluan untuk mencapai pertumbuhan jangka panjang dan pembangunan negara memerlukan penyelidikan tambahan mengenai tekanan kerja, terutamanya di negara membangun seperti Malaysia.

### 2.3 Hubungan Kecerdasan Emosi dan Tekanan Kerja

Beberapa kajian yang lepas telah mengkaji tekanan pekerjaan menggunakan model kesan tidak langsung berdasarkan sampel yang berbeza, termasuk 178 kakitangan akademik dan am di 15 universiti Australia (Gillespie *et. al.*, 2001), 320 pengurus pertengahan yang bekerja di peruncit utama UK (Slaski & Cartwright, 2002), dan 212 profesional dari institusi kesihatan mental di Greece (Slaski & Cartwright, 2002). (Nikolau & Tsaosis, 2002). Hasil tinjauan ini mendedahkan bahawa tahap fisiologi dan tekanan yang diuruskan dengan sewajarnya meningkatkan keupayaan pekerja untuk mengurus iaitu memahami, menggunakan dan mengawal selia emosi mereka sendiri dan pekerja lain semasa melakukan tugas profesional. Akibatnya, ada kemungkinan prestasi kerja akan bertambah baik.

Penemuan ini menyokong idea teori kecerdasan emosi, yang menyatakan bahawa orang yang mempunyai kecekapan interpersonal dan intrapersonal yang mencukupi boleh menguruskan emosi mereka dengan berkesan, seperti kesedaran diri, pengawalan sendiri, dan motivasi, serta mengawal emosi pekerja lain, seperti empati dan kemahiran sosial, untuk menangani cabaran alam sekitar (Goleman 1998, Salovey & Mayer, 1990). Jumlah kecerdasan emosi, menurut model kecerdasan emosi-sosial Bar-On (1997), akan meningkatkan kemahiran individu, yang boleh membantu mereka mengurangkan permintaan dan tekanan luaran di samping meningkatkan kesejahteraan manusia.

Menurut model kecerdasan emosi berasaskan keupayaan Salovey & Mayer (1990), mereka yang lebih pintar emosi juga lebih berkebolehan untuk menguruskan tekanan dan mempamerkan sikap dan tindakan yang lebih positif. Menurut Goleman (1998), tahap kecerdasan emosi akan meningkatkan kebolehan peribadi, yang boleh membantu orang ramai mengurangkan tekanan persekitaran dan meningkatkan keberkesanan kepimpinan dalam syarikat. Menurut aplikasi teori kecerdasan emosi dalam menguruskan tekanan di tempat kerja, keupayaan pekerja untuk menguruskan emosi mereka sendiri dengan berkesan dan emosi pekerja lain tidak semestinya akan meningkatkan prestasi kerja, tetapi jika pekerja mempunyai kemahiran yang mencukupi untuk menghadapi tekanan fisiologi dan psikologi di tempat kerja, kesannya terhadap prestasi kerja mungkin meningkat (Gillespie *et. al.*, 2001).

Darvish & Nasrollah (2011) menjalankan kajian di Tehran, Iran dengan 134 daripada 900 pekerja Universiti Payame Noor sebagai sampel kajian. Tujuan kajian ini adalah untuk menyiasat hubungan antara kecerdasan emosi dan tekanan. Menurut penemuan kajian, meningkatkan kebolehan kecerdasan emosi mungkin dapat mengurangkan tekanan dan meningkatkan kualiti kerja. Selain itu, orang yang mempunyai asas pendidikan yang kukuh boleh meningkatkan kecerdasan emosi mereka.



Seterusnya, Wu (2011) melihat kesan kecerdasan emosi terhadap hubungan antara tekanan kerja dan prestasi kerja dalam industri perakaunan Taiwan. Kecerdasan emosi mempunyai kesan yang baik terhadap hubungan di atas, menurut penemuan kajian. Mereka yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi, menurut penyelidik lebih baik dalam mengurangkan atau membalikkan potensi kesan buruk tekanan terhadap prestasi kerja berbanding pekerja yang mempunyai kecerdasan emosi yang rendah.

### 3. Metodologi Kajian

#### 3.1 Reka Bentuk Kajian

Kaedah kuantitatif adalah melakukan penyelidikan menganalisis data berangka menggunakan ujian statistik (Chua, 2011). Dalam penyelidikan kuantitatif dan sosiologi, soal selidik sering digunakan. Soal selidik ialah satu set soalan yang dikemukakan kepada populasi umum untuk mengumpul data yang signifikan secara statistik tentang sesuatu topik. Apabila direka dan dilaksanakan dengan betul, tinjauan mungkin merupakan instrumen yang tidak ternilai untuk membuat kenyataan tentang kumpulan orang tertentu atau seluruh komuniti. Ia adalah pendekatan yang baik untuk mendapatkan pelbagai maklumat daripada sebilangan besar orang (responden). Kualiti soal selidik, yang mengandungi soalan yang sesuai, susunan soalan yang betul, skala yang betul, atau soal selidik yang baik, menentukan kejayaan sesuatu tinjauan (Roopa, 2012). Justeru, pengkaji akan mengedarkan borang soal selidik kepada sasaran responden.

Dalam kajian ini reka bentuk soal selidik akan dibahagikan kepada tiga bahagian utama iaitu bahagian A mengandungi soalan tentang latar belakang responden sasaran atau maklumat terperinci responden sasaran, bahagian B terdiri daripada tahap kecerdasan emosi dalam kalangan pekerja di sektor pembinaan dan bahagian C terdiri daripada faktor berlakunya tekanan kerja dalam kalangan pekerja di sektor pembinaan.

#### 3.2 Pengumpulan Data

Maklumat dikumpul melalui kajian literatur. Topik kajian literatur adalah mengenai kecerdasan emosi, tekanan kerja serta hubungan di antara keduanya. Segala maklumat dikumpul daripada jurnal, artikel, kertas kerja, buku dan internet. Tujuan kajian literatur, juga dikenali sebagai data awal, adalah untuk mendapatkan pemahaman umum tentang isu dan permasalahan penyelidikan. Struktur yang lebih jelas untuk penciptaan inkuiri ini muncul semasa tinjauan literatur. Majoriti data awal datang daripada kertas kerja dan internet.

Kaedah pengumpulan data jenis kuantitatif digunakan dalam kajian ini. Soal selidik dijalankan untuk mendapatkan data yang lebih terperinci tentang tahap kecerdasan emosi pekerja di sektor pembinaan dan faktor tekanan kerja pekerja di sektor pembinaan. Kumpulan persampelan adalah pekerja di sektor pembinaan di negeri Selangor.

#### 3.3 Analisis Data

Analisis data ialah proses mengumpul, memodelkan dan menganalisis data untuk mengekstrak pandangan yang menyokong pembuatan keputusan. Analisis data yang diperolehi merupakan komponen kritikal dalam kajian yang telah dijalankan (Yovita, 2021). Setelah semua data terkumpul hasil daripada soal selidik oleh pengkaji, ia akan dianalisis. Matlamat analisis data adalah untuk menyusun data yang dikumpul daripada penyelidikan yang dijalankan sebelum ini. Selepas mengumpul semua maklumat yang diperlukan, ia diperiksa untuk mencari jawapan kepada persoalan kajian dan untuk memenuhi matlamatnya. Untuk menganalisis data ini, pengkaji telah menggunakan aplikasi Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Merujuk pernyataan Chua (2006), analisis deskriptif menerangkan mengenai ciri-ciri petunjuk seperti min, sisihan piawai, peratusan dan taburan normal. SPSS membolehkan analisis data yang rumit dianalisis dengan cepat dan cekap. Sisihan piawai, min dan peratusan digunakan dalam analisis deskriptif untuk kajian ini. Pengukuran untuk

analisis deskriptif juga akan dilakukan menggunakan perisian SPSS. Pekerja dalam industri pembinaan Selangor telah dikaji menggunakan analisis korelasi untuk menentukan perkaitan antara kecerdasan emosi dan tekanan kerja.

#### 4. Dapatan Kajian dan Perbincangan

Bahagian ini memfokuskan kepada data yang dikumpul daripada tinjauan soal selidik yang telah dijalankan. Hasil pengumpulan data akan dianalisis dan dibincangkan bagi setiap objektif kajian.

##### 4.1 Latar Belakang Responden

Jadual 1 menunjukkan latar belakang responden bagi bahagian A di dalam borang soal selidik.

**Jadual 1: Latar belakang responden**

Bil.	Perkara	Pilihan Jawapan	Kekerapan	Peratus
1	Umur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 30-39 Tahun</li> <li>• 20-29 Tahun</li> <li>• 40-49 Tahun</li> <li>• 50 Tahun dan ke atas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 16</li> <li>• 10</li> <li>• 6</li> <li>-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50%</li> <li>• 31.3%</li> <li>• 18.8%</li> <li>-</li> </ul>
2	Tahap Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ijazah Sarjana Muda</li> <li>• Diploma</li> <li>• Ijazah Sarjana</li> <li>• PhD</li> <li>• Sijil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 22</li> <li>• 6</li> <li>• 3</li> <li>• 1</li> <li>-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 68.8%</li> <li>• 18.8%</li> <li>• 9.4%</li> <li>• 3.1%</li> <li>-</li> </ul>
3	Pengalaman Bekerja Dalam Industri Pembinaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurang dari 5 tahun</li> <li>• 5-10 Tahun</li> <li>• 10-15 Tahun</li> <li>• Lebih dari 16 Tahun</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 12</li> <li>• 10</li> <li>• 8</li> <li>• 2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 37.5%</li> <li>• 31.3%</li> <li>• 25%</li> <li>• 6.3%</li> </ul>
4	Kategori Kontraktor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saiz sederhana</li> <li>• Saiz besar</li> <li>• Saiz kecil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 21</li> <li>• 10</li> <li>• 1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 65.6%</li> <li>• 31.3%</li> <li>• 3.1%</li> </ul>

Berdasarkan jadual 1 menunjukkan majoriti responden terdiri dari golongan yang berumur 30 hingga 39 tahun yang mewakili sebanyak 50% bersamaan dengan 16 orang responden, manakala selebihnya bagi responden berumur 20 hingga 29 tahun sebanyak 31.3% bersamaan 10 orang dan 18.8% orang responden yang mewakili kategori umur 40 hingga 49 tahun. Seterusnya, bagi taraf pendidikan responden hampir separuh menunjukkan tahap pendidikan responden adalah daripada kumpulan Ijazah Sarjana Muda iaitu sebanyak 68.8% atau bersamaan dengan 22 orang responden. Manakala peratusan kedua tertinggi adalah daripada tahap pendidikan Diploma yang mencatatkan 18.8% iaitu seramai 6 orang responden dan diikuti oleh Ijazah Sarjana iaitu sebanyak 9.4% bersamaan dengan 3 orang responden. Selebihnya ialah daripada tahap pendidikan PhD iaitu sebanyak 3.1%. Seterusnya, sebanyak 37.5% responden mempunyai pengalaman bekerja kurang daripada 5 tahun, manakala responden yang mempunyai pengalaman 5 hingga 10 tahun mencatatkan kedua tertinggi dengan jumlah peratusan sebanyak 31.3%. Selebihnya pengalaman dari 10 hingga 15 tahun dan lebih daripada 16 tahun tidak mencatatkan jumlah yang tinggi iaitu sebanyak 25% dan 6.3% sahaja. Bagi kategori kontraktor pula saiz sederhana mempunyai jumlah peratusan tertinggi iaitu sebanyak 65.6% yang bersamaan dengan 21 orang responden. Manakala, bagi saiz besar pula mencatatkan kedua tertinggi dengan jumlah peratusan

sebanyak 31.3%. Selebihnya bagi saiz kecil tidak mencatatkan jumlah yang tinggi iaitu hanya 3.1% sahaja.

#### 4.2 Analisis Kecerdasan Emosi Dalam Kalangan Pekerja Di Sektor Pembinaan

Penyelidik telah membahagikan kecerdasan emosi kepada lima dimensi iaitu kesedaran terhadap diri, keupayaan mengurus emosi, motivasi sendiri, empati dan kemahiran sosial. Hasil kajian bagi setiap dimensi kecerdasan emosi akan dibentangkan menggunakan kaedah kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawaian. Data dikumpul daripada soal selidik yang telah dijawab dan dianalisis berdasarkan Skala Likert Lima Mata.

##### (a) Analisis Dimensi Kesedaran Terhadap Diri

**Jadual 2: Peratusan, kekerapan, min dan sisihan piawaian bagi dimensi kesedaran terhadap diri**

Item	N	Aras Persetujuan					M	Std
		1	2	3	4	5		
Saya mempertimbangkan pelbagai pilihan sebelum membuat sesuatu keputusan mengenai tugas saya.	32	0	0	6.3%	46.9%	46.9%	4.41	0.61
		0	0	(2)	(15)	(15)		
Saya sentiasa yakin dengan kebolehan diri sendiri.	32	0	0	0	65.6%	34.4%	4.34	0.48
		0	0	0	(21)	(11)		
Saya mampu seimbangkan matlamat jangka pendek dan jangka panjang dengan baik.	32	0	0	12.5%	56.3%	31.3%	4.19	0.64
		0	0	(4)	(18)	(10)		
Saya mengakui kelemahan diri sendiri.	32	0	3.1%	3.1%	68.8%	25%	4.16	0.63
		0	(1)	(1)	(22)	(8)		

Berdasarkan Jadual 2 di atas, min tertinggi bagi dimensi kesedaran terhadap diri ialah “saya mempertimbangkan pelbagai pilihan sebelum membuat sesuatu keputusan mengenai tugas saya” sebanyak 4.41 dan nilai sisihan piawai adalah 0.61. Pada item ini mendapati nilai kekerapan dan peratus yang tertinggi ialah seramai 32 orang responden (93.8%) bagi aras skala “setuju” dan “sangat setuju” manakala seramai 2 orang responden (6.3%) bagi aras skala “tidak pasti”. manakala min terendah bagi dimensi kesedaran terhadap diri iaitu “saya mengakui kelemahan diri sendiri” sebanyak 4.16 dan sisihan piawai 0.63. Pada item ini mendapati nilai kekerapan dan peratus yang tertinggi ialah pada aras skala “setuju” iaitu seramai 22 orang responden (68.8%) manakala kedua ialah pada aras skala “sangat setuju” iaitu seramai 8 orang responden (25%). Bagi kekerapan selebihnya adalah pada aras skala “tidak setuju” dan “tidak pasti” iaitu seramai 2 orang responden (6.2%).

##### (b) Analisis Dimensi Keupayaan Mengurus Emosi

**Jadual 2: Peratusan, Kekerapan, Min dan Sisihan Piawaian bagi Dimensi Keupayaan Mengurus Emosi**

Item	N	Aras Persetujuan					M	Std
		1	2	3	4	5		
Saya tidak akan melakukan perkara yang tidak berfaedah apabila merasai kekecewaan.	32	0	3.1%	6.3%	53.1%	37.5%	4.25	0.72
		0	(1)	(2)	(17)	(12)		
Saya sedar klien mempengaruhi keadaan emosi saya sewaktu bekerja.	32	3.1%	0	12.5%	46.9%	37.5%	4.16	0.88
		(1)	0	(4)	(15)	(12)		
Saya memahami emosi saya sewaktu bekerja.	32	0	0	18.8%	53.1%	28.1%	4.09	0.69
		0	0	(6)	(17)	(9)		
Saya mempunyai tenaga yang mencukupi dalam memastikan tugas saya dapat diselesaikan.	32	3.1%	9.4%	12.5%	53.1%	21.9%	3.81	1
		(1)	(3)	(4)	(17)	(7)		

Berdasarkan Jadual 3 di atas, min tertinggi bagi dimensi keupayaan mengurus emosi ialah “saya tidak akan melakukan perkara yang tidak berfaedah apabila merasai kekecewaan” sebanyak 4.25 dan nilai sisihan piawai adalah 0.72. Pada item ini mendapati nilai kekerapan dan peratus yang tertinggi ialah seramai 17 orang responden (53.1%) bagi aras skala “setuju” manakala kedua tertinggi ialah pada aras skala “sangat setuju” seramai 12 orang responden (37.5%). Nilai kekerapan dan peratus ketiga tertinggi ialah pada aras skala “tidak pasti” seramai 2 orang responden (6.3%) diikuti “tidak setuju” 1 orang responden (3.1%). Manakala min terendah bagi dimensi keupayaan mengurus emosi ialah “saya mempunyai tenaga yang mencukupi dalam memastikan tugas saya dapat diselesaikan” sebanyak 3.81 dan sisihan piawai 1. Pada item ini mendapati nilai kekerapan dan peratus yang tertinggi ialah pada aras skala “setuju” iaitu seramai 17 orang responden (53.1%) manakala kedua ialah pada aras skala “sangat setuju” iaitu seramai 7 orang responden (21.9%). Seterusnya bagi kekerapan ketiga tertinggi ialah pada aras “tidak pasti” iaitu seramai 4 orang responden (12.5%) dan selebihnya pada aras “tidak setuju” iaitu 3 orang responden (9.4%) dan akhir sekali seorang responden (3.1%) bagi aras skala “sangat tidak setuju”.

(c) Analisis Dimensi Dimensi Motivasi Kendiri

**Jadual 4: Peratusan, kekerapan, min dan sisihan piawai bagi dimensi motivasi sendiri**

Item	N	Aras Persetujuan					M	Std
		1	2	3	4	5		
Saya berusaha melaksanakan setiap kerja yang dipertanggungjawabkan dengan terbaik.	32	0	0	0	56.3% (18)	43.8% (14)	4.44	0.50
Saya dapat mengatasi konflik dengan berkesan.	32	0	0	12.5% (4)	53.1% (17)	34.4% (11)	4.22	0.66
Saya mampu mengendalikan cabaran sewaktu melakukan tugas.	32	0	0	15.6% (5)	59.4% (19)	25% (8)	4.09	0.64
Saya mampu bekerja secara konsisten sewaktu menghadapi tekanan.	32	0	6.3% (2)	28.1% (9)	46.9% (15)	18.8% (6)	3.78	0.83

Berdasarkan Jadual 4, min tertinggi bagi dimensi motivasi sendiri ialah “saya berusaha melaksanakan setiap kerja yang dipertanggungjawabkan dengan terbaik.” sebanyak 4.44 dan nilai sisihan piawai adalah 0.50. Pada item ini mendapati nilai kekerapan dan peratus yang tertinggi ialah seramai 18 orang responden (56.3%) bagi aras skala “setuju” manakala kedua tertinggi ialah pada aras skala “sangat setuju” seramai 14 orang responden (43.8%). Manakala min terendah bagi dimensi motivasi sendiri ialah “saya mampu bekerja secara konsisten sewaktu menghadapi tekanan” sebanyak 3.78 dan sisihan piawai 0.83. Pada item ini mendapati nilai kekerapan dan peratus yang tertinggi ialah pada aras skala “setuju” iaitu seramai 15 orang responden (46.9%). Seterusnya bagi kekerapan kedua tertinggi ialah pada aras “tidak pasti” iaitu seramai 9 orang responden (28.1%) manakala ketiga ialah pada aras skala “sangat setuju” iaitu seramai 6 orang responden (18.8%) dan selebihnya pada aras “tidak setuju” iaitu 2 orang responden (6.3%).

(d) Analisis Dimensi Dimensi Empati

**Jadual 5: Peratusan, kekerapan, min dan sisihan piawai bagi dimensi empati**

Item	N	Aras Persetujuan					M	Std
		1	2	3	4	5		
Saya mengakui kesan tingkah laku saya sewaktu bekerja memberi kesan kepada staf.	32	0	0	9.4% (3)	43.8% (14)	46.9% (15)	4.38	0.66

Saya bersedia memahami perasaan yang diluahkan oleh rakan sekerja dan klien.	32	0	3.1%	6.3%	40.6%	50%	4.38	0.75
		0	(1)	(2)	(13)	(16)		
Saya mengiktiraf perasaan rakan kerja sekerja dan klien.	32	3.1%	0	9.4%	53.1%	34.4%	4.16	0.85
		(1)	0	(3)	(17)	(11)		
Saya sedar apabila rakan sekerja dan klien saya mengalami kekecewaan.	32	0	0	21.9%	56.3%	21.9%	4	0.67
		0	0	(7)	(18)	(7)		

Berdasarkan Jadual 5, min tertinggi bagi dimensi empati ialah “saya mengakui kesan tingkah laku saya sewaktu bekerja memberi kesan kepada staf” dan “saya bersedia memahami perasaan yang diluahkan oleh rakan sekerja dan klien.” Iaitu sebanyak 4.38. Pada item yang pertama mendapati nilai kekerapan dan peratus yang tertinggi ialah seramai 15 orang responden (46.9%) bagi aras skala “sangat setuju” manakala kedua tertinggi ialah pada aras skala “setuju” seramai 14 orang responden (43.8%) dan yang terakhir ialah seramai 3 orang responden (9.4%) bagi aras skala “tidak pasti”. Manakala bagi item “saya bersedia memahami perasaan yang diluahkan oleh rakan sekerja dan klien” yang tertinggi ialah seramai 16 orang responden (50%) bagi aras skala “sangat setuju”. Seterusnya, bagi kedua tertinggi ialah seramai 13 orang responden 40.6% bagi aras “setuju” dan ketiga tertinggi ialah bagi aras “tidak pasti” iaitu seramai 2 orang responden (6.3%) dan selebihnya ialah bagi aras “tidak setuju” hanya seorang responden (3.1%). Manakala min terendah bagi dimensi empati ialah pada item keempat iaitu “saya sedar apabila rakan sekerja dan klien saya mengalami kekecewaan” sebanyak 4 dan sisihan piawai 0.67. Pada item ini mendapati nilai kekerapan dan peratus yang tertinggi ialah pada aras skala “setuju” iaitu seramai 18 orang responden (56.3%). Seterusnya bagi kekerapan kedua tertinggi ialah pada aras “sangat setuju” dan “tidak pasti” iaitu seramai 14 orang responden (43.8%).

(e) Analisis Dimensi Dimensi Kemahiran Sosial

**Jadual 6: Peratusan, kekerapan, min dan sisihan piawaian bagi dimensi kemahiran sosial**

Item	N	Aras Persetujuan					M	Std
		1	2	3	4	5		
Saya terbuka menerima maklum balas dari rakan sekerja dan klien.	32	0	0	6.3%	43.8%	50%	4.44	0.62
		0	0	(2)	(14)	(16)		
Saya mengambil kira cadangan rakan sekerja dan klien sebelum membuat keputusan.	32	0	0	6.3%	50%	43.8%	4.38	0.61
		0	0	(2)	(16)	(14)		
Saya mampu mencapai matlamat saya walaupun dipersoalkan.	32	0	0	12.5%	50%	37.5%	4.25	0.67
		0	0	(4)	(16)	(12)		
Saya berkomunikasi dengan jelas dan berkesan.	32	0	3.1%	9.4%	62.5%	28.1%	4.19	0.59
		0	(1)	(3)	(20)	(9)		

Berdasarkan Jadual 6, min tertinggi bagi dimensi kemahiran sosial ialah “saya terbuka menerima maklum balas dari rakan sekerja dan klien” sebanyak 4.44 dan nilai sisihan piawai adalah 0.62. Pada item ini mendapati nilai kekerapan dan peratus yang tertinggi ialah seramai 16 orang responden (50%) bagi aras skala “sangat setuju” manakala kedua tertinggi ialah pada aras skala “setuju” seramai 14 orang responden (43.8%). Nilai kekerapan dan peratus terakhir ialah pada aras skala “tidak pasti” seramai 2 orang responden (6.3%). Manakala min terendah bagi dimensi kemahiran sosial iaitu “saya berkomunikasi dengan jelas dan berkesan” sebanyak 4.19 dan sisihan piawai 0.59. Pada item ini mendapati nilai kekerapan dan peratus yang tertinggi ialah pada aras skala “setuju” iaitu seramai 20 orang responden (62.5%) manakala kedua ialah pada aras skala “sangat setuju” iaitu seramai 9 orang responden (28.1%). Seterusnya bagi kekerapan ketiga tertinggi ialah pada aras “tidak pasti” iaitu seramai 3 orang responden (9.4%) dan selebihnya pada aras “tidak setuju” iaitu seorang responden (3.1%).

#### 4.3 Perbincangan Tahap Kecerdasan Emosi

Majoriti kakitangan industri pembinaan bersetuju bahawa mereka telah menggunakan rangka kerja kecerdasan emosi Goleman (1999). Hal ini disebabkan oleh hasil dapatan menunjukkan bahawa nilai tertinggi bagi kesemua lima kategori kecerdasan emosi adalah agak tinggi. Dimensi yang mempunyai nilai min tertinggi adalah dimensi kemahiran sosial iaitu sebanyak 4.31. Seterusnya diikuti dengan kesedaran sendiri iaitu min 4.27, empati yang mempunyai min 4.23, motivasi sendiri yang mempunyai min 4.13 dan keupayaan mengurus emosi yang mempunyai min 3.92. Penyelidik boleh membuat kesimpulan daripada data ini bahawa majoriti pekerja industri pembinaan memiliki tahap kecerdasan emosi yang tinggi. Dapatan kajian ini konsisten dengan penyiasatan Lee Wai, Ramlah, & Hazalifah (2014) serta Azizi (2014), yang menunjukkan bahawa pekerja itu mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi. Ini menjelaskan sebab orang yang bekerja dalam industri pembinaan berkemahiran tinggi dalam interaksi sosial, sangat terdorong dan dapat mengesan serta mengawal emosi mereka.

Dalam kajian ini didapati bahawa jika dibandingkan dengan dimensi kecerdasan emosi yang lain, dimensi kemahiran sosial adalah lebih berpengaruh. Keputusan ini menunjukkan bahawa pekerja dalam industri pembinaan dapat berkomunikasi dengan orang lain dalam persekitaran yang baik dan bermanfaat. Keupayaan sosial ini, menurut Mafuzah & Jaraifa (2016), merujuk kepada kebolehan seseorang untuk menguruskan hubungan dengan individu lain. Keputusan menunjukkan bahawa pernyataan "saya terbuka menerima maklum balas dari rakan sekerja dan klien" mempunyai skor 4.44 dan sisihan piawai 0.62. Nilai kekerapan dan peratusan bagi aras skala "sangat setuju" dalam soalan ini ditentukan masing-masing seramai 16 orang responden (50%) dan tahap skala "setuju" ialah 14 orang responden (43.8%). Disebabkan mereka mahir dalam perundingan dan penyelesaian konflik untuk memupuk kerja berpasukan dan kerjasama, ini menunjukkan bahawa kontraktor mungkin perunding yang berkesan. Mereka sebenarnya cemerlang bukan sahaja dalam kepimpinan dan pujukan tetapi juga dalam mentafsir konteks sosial dan rangkaian mereka dengan tepat (Goleman, 2006).

Akhir sekali, penemuan kajian ini mendedahkan bahawa, jika dibandingkan dengan aspek kecerdasan emosi yang lain, keupayaan mengurus emosi berada pada kedudukan yang paling rendah. Namun begitu, pekerja dalam industri pembinaan masih mempunyai tahap keupayaan yang tinggi. Keputusan ini menunjukkan bahawa mereka dapat mengawal emosi untuk memudahkan mereka membuat tugas. Mereka akan menjadi lebih waras dan mampu mengawal diri serta emosi mereka yang tidak menyenangkan di samping mampu menjalankan kerja dengan lebih tenang juga. Menurut penyelidikan 2016 oleh Malahat dan Monire, seseorang yang mempunyai kawal selia sendiri yang kuat akan cuba menyelesaikan pertikaian yang berkembang dengan jayanya, mengurus sentimen semasa bertemu orang lain, berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik, serta dapat mempamerkan emosi mereka kepada orang lain dengan baik. Prestasi kerja akan bertambah baik apabila peraturan sendiri kukuh (Mahfuzah & Jaraifa, 2016).

#### 4.4 Analisis Faktor Berlakunya Tekanan Kerja Dalam Kalangan Pekerja Di Sektor Pembinaan.

**Jadual 7: Peratusan, kekerapan, min dan sisihan piawaian bagi faktor berlakunya tekanan kerja dalam kalangan pekerja di sektor pembinaan**

Item	N	Aras Persetujuan					M	Std
		1	2	3	4	5		
Saya berasa bersalah apabila sewaktu masa bekerja, saya membuang masa dengan membuat kerja lain yang bukan daripada tugas hakiki saya.	32	6.3% (2)	3.1% (1)	6.3% (2)	43.8% (14)	40.6% (13)	4.09	1.09
Saya berasa gelisah tentang panggilan telefon sewaktu bercuti kerana ia mungkin panggilan berkaitan dengan kerja.	32	6.3% (2)	9.4% (3)	6.3% (2)	34.4% (11)	43.8% (14)	4	1.21

Kerja saya mempunyai tempoh yang singkat untuk menyiapkan.	32	3.1% (1)	9.4% (3)	15.6% (5)	31.3% (10)	40.6% (13)	3.97	1.12
Kadang-kadang apabila saya terfikir mengenai kerja saya, perasaan saya akan terganggu.	32	3.1% (1)	6.3% (2)	21.9% (7)	40.6% (13)	28.1% (9)	3.84	1.02
Tuntutan kerja yang berlebihan daripada skop bidang tugas sebagai sebagai seorang kontraktor menyebabkan saya mengalami tekanan.	32	3.1% (1)	9.4% (3)	18.8% (6)	40.6% (13)	28.1% (9)	3.81	1.06
Saya berasa bimbang dengan prestasi kerja saya sebagai seorang kontraktor.	32	6.3% (2)	3.1% (1)	21.9% (7)	46.9% (15)	21.9% (7)	3.75	1.05
Peningkatan pekerjaan saya memerlukan tempoh masa yang lama.	32	6.3% (2)	12.5% (4)	12.5% (4)	46.9% (15)	21.9% (7)	3.66	1.15
Saya berasa tertekan dalam kehidupan sewaktu memenuhi tugas pekerjaan saya sebagai kontraktor.	32	6.3% (2)	6.3% (2)	40.6% (13)	28.1% (9)	18.8% (6)	3.47	1.08
Saya berasa seperti saya tidak pernah mempunyai hari cuti.	32	18.8% (6)	28.1% (9)	15.6% (5)	15.6% (5)	21.9% (7)	2.94	1.46

Menurut Jadual 7 di atas, “saya berasa bersalah apabila sewaktu masa bekerja, saya membuang masa dengan membuat kerja lain yang bukan daripada tugas hakiki saya” mempunyai nilai min yang paling tinggi bagi faktor tekanan kerja dalam kalangan pekerja di sektor pembinaan, dengan nilai 4.09, dan sisihan piawai iaitu 1.09. Dalam soalan ini, tahap skala "setuju" mempunyai nilai kekerapan dan peratusan yang paling besar, dengan 14 responden (43.8%), diikuti tahap skala "sangat setuju" dengan 13 responden (40.6%). Seterusnya, tahap skala "sangat tidak setuju" dan "tidak pasti" mempunyai nilai kekerapan dan peratusan ketiga dan keempat terbesar, masing-masing, dengan jumlah gabungan 4 responden (12.6%), manakala "tidak setuju" mempunyai yang paling rendah iaitu nilai kekerapan dan peratusan dengan hanya seorang responden (3.1%). Manakala bagi pernyataan, "Saya berasa seperti saya tidak pernah mempunyai hari cuti" mempunyai min terendah bagi faktor tekanan kerja dalam kalangan pekerja industri pembinaan, dengan sisihan piawai 1.46 dan min 2.94. Pada item ini mendapati nilai kekerapan dan peratus yang tertinggi ialah pada aras skala “tidak setuju” iaitu seramai 9 orang responden (28.1%) manakala tahap skala "sangat setuju" menerima nilai kekerapan dan peratusan kedua tertinggi dalam isu ini, dengan 7 responden (21.9%), diikuti dengan "sangat tidak setuju," yang terdiri daripada 6 responden (18.8%), dan mereka yang "setuju," yang membentuk sejumlah 10 responden (31.2%).

#### 4.5 Perbincangan Faktor Berlakunya Tekanan Kerja Dalam Kalangan Pekerja Di Sektor Pembinaan.

Sementara itu, faktor tekanan kerja dalam kalangan pekerja di sektor pembinaan dalam kajian ini adalah berada di tahap sederhana dengan catatan nilai min skor 3.51 dan sisihan piawai 1.14. Faktor tekanan kerja kontraktor ini dinilai berdasarkan aspek kebimbangan dan masa. Kesan dari dapatan kajian ini, mungkin memberi kesan kepada kontraktor untuk mengendalikan sesuatu projek di tapak pembinaan. Deepa & Geetanjali (2011) menyatakan bahawa sekiranya seseorang individu mengalami tekanan kerja yang sederhana ia adalah satu bentuk kesihatan mental. Hal ini demikian kerana individu tersebut mempunyai dorongan kuat dari segi tubuh dan minda untuk bekerja dengan baik apabila mengalami tekanan kerja sederhana.

Daripada kajian literatur yang diperoleh, didapati faktor-faktor yang menyebabkan tekanan pekerjaan berlaku ialah berkaitan dengan halangan kerja rumah dan kerja, struktur dan iklim organisasi,

peranan pengurusan, kerjaya dan pencapaian, hubungan di tempat kerja dan faktor instrinsik dalam kerja. Hasil daripada kajian yang dilakukan, didapati faktor halangan kerja rumah dan kerja ialah saya berasa gelisah tentang panggilan telefon sewaktu bercuti kerana ia mungkin panggilan berkaitan dengan kerja dan saya berasa seperti saya tidak pernah mempunyai hari cuti. Faktor tekanan yang berkaitan struktur dan iklim organisasi ialah kerja saya mempunyai tempoh yang singkat untuk menyiapkannya dan tuntutan kerja yang berlebihan daripada skop bidang tugas sebagai seorang kontraktor menyebabkan saya mengalami tekanan.

Seterusnya, faktor tekanan yang berkaitan dengan peranan pengurusan ialah Saya berasa tertekan dalam kehidupan sewaktu memenuhi tugas pekerjaan saya sebagai seorang kontraktor, faktor tekanan yang disebabkan oleh kerjaya dan pencapaian iaitu Saya berasa bimbang dengan prestasi kerja saya sebagai seorang kontraktor dan Peningkatan pekerjaan saya memerlukan tempoh masa yang lama. Bagi faktor tekanan yang disebabkan oleh hubungan di tempat kerja ialah saya berasa bersalah apabila sewaktu masa bekerja, saya membuang masa dengan membuat kerja lain yang bukan daripada tugas hakiki saya dan faktor terakhir ialah faktor instrinsik dalam pekerjaan iaitu kadang-kadang apabila saya terfikir mengenai kerja saya, perasaan saya akan terganggu.

4.6 Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan tekanan kerja dalam kalangan pekerja di sektor pembinaan.

**Jadual 8: Analisis korelasi**

Kecerdasan Emosi		Tekanan Kerja
Kesedaran terhadap diri	Pekali Korelasi	0.006
	Sig. (2 tailed)	0.914
	N	282
Keupayaan mengurus emosi	Pekali Korelasi	0.065
	Sig. (2 tailed)	0.292
	N	282
Motivasi sendiri	Pekali Korelasi	0.108
	Sig. (2 tailed)	0.080
	N	282
Empati	Pekali Kolerasi	0.118
	Sig. (2 tailed)	0.050
	N	282
Kemahiran sosial	Pekali Kolerasi	0.285
	Sig. (2 tailed)	0.040
	N	282

Perkaitan antara kecerdasan emosi dan tekanan pekerjaan telah disiasat dalam kajian ini menggunakan korelasi Pearson. Jumlah kecerdasan emosi dan tekanan kerja adalah berkorelasi, seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 8. Tekanan di tempat kerja berkorelasi secara signifikan dengan dua daripada lima kategori kecerdasan emosi: empati ( $p=0.05$ ) dan kemahiran sosial ( $p=0.04$ ). Tiga dimensi lain, bagaimanapun, tidak berkaitan dengan tekanan kerja.

Hasil kajian ini menunjukkan bahawa dalam kalangan pekerja dalam industri pembinaan, tidak terdapat korelasi yang bermakna antara kecerdasan emosi dan tekanan kerja. Ini mungkin menunjukkan bahawa seseorang yang mempunyai kecerdasan emosi yang kuat mungkin lebih mampu menguruskan tekanan kerja mereka. Ini disebabkan oleh fakta bahawa seseorang yang mempunyai kecerdasan emosi yang lebih tinggi lebih mampu mengenali dan mengukur dengan tepat keadaan emosi mereka, yang menjadikan mereka lebih berjaya dalam menguruskan tekanan. Di samping itu, mereka mempunyai peraturan emosi yang baik. Satu lagi kajian yang tidak menunjukkan hubungan antara kecerdasan emosi dan tekanan kerja (Yamani *et al.*, 2014) menyokong hasil kajian ini.



## 5. Kesimpulan

Kajian mendapati majoriti responden yang terlibat dalam kajian ini bersetuju dengan kesemua tahap kecerdasan emosi dan faktor tekanan kerja yang dinyatakan dalam kajian ini. Pencapaian bagi ketiga-tiga objektif juga telah dicapai daripada analisis kajian yang dijalankan. Ini menunjukkan bahawa tahap kecerdasan emosi dalam kalangan pekerja di sektor pembinaan berada pada tahap yang tinggi dan faktor berlakunya tekanan kerja dalam kalangan pekerja di sektor pembinaan boleh diatasi serta mengetahui hubungan signifikan antara kecerdasan emosi dan tekanan kerja. Berdasarkan hasil dapatan kajian yang telah dijalankan, pengkaji dapat memberikan beberapa cadangan yang mungkin dapat membantu pekerja di sektor pembinaan mengenalpasti tahap kecerdasan emosi dan faktor berlakunya tekanan kerja kepada mereka sama ada secara langsung mahupun tidak langsung. Selain itu, pengkaji juga turut memberikan cadangan kajian lanjutan pada masa hadapan kepada pengkaji-pengkaji masa hadapan untuk dijadikan rujukan dan menambah baik semula pada item yang dirasakan perlu.

## Penghargaan

Penulis merakamkan setinggi penghargaan kepada Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan UTHM, Juru Wajar Sdn. Bhd. atas sumbangan dana geran RESIP, dan pihak responden yang terdiri daripada golongan kontraktor di atas segala sokongan dan kerjasama yang telah diberikan.

## Rujukan

- Baker, R., & Ibrahim, H. I. (2014). Tekanan kerja dalam organisasi kepolisan: Tinjauan dalam perspektif kecerdasan emosi. *Jurnal Kemanusiaan*, 23.
- Bar-On, R., Handley, R., & Fund, S. (2006). The impact of emotional intelligence on performance. *Linking emotional intelligence and performance at work: Current research evidence with individuals and groups*, 3-19.
- Berita Harian Online. (2020). *Hampir setengah juta rakyat Malaysia alami simptom depresi*. daripada, <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2020/10/740400/hampir-setengah-juta-rakyat-malaysia-alami-simptom-depresi>
- Bowen, P., Edwards, P., Lingard, H., & Cattell, K. (2014). Workplace stress, stress effects, and coping mechanisms in the construction industry. *Journal of Construction Engineering and Management*, 140(3), 04013059.
- Ciarrochi, J., & Scott, G. (2006). The link between emotional competence and well-being: A longitudinal study. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(2), 231-243.
- Chua, Y.P. (2011). *Kaedah dan statistik penyelidikan: kaedah penyelidikan*. McGraw-Hill Education.
- Darvish, H. & Nasrollahi, A.A. (2011). Studying the relations between emotional intelligence and occupational stress: *A Case Study at Payame Noor University*, LX111(2), 39-49.
- Fiori, M., & Vesely-Maillefer, A. K. (2018). Emotional intelligence as an ability: Theory, challenges, and new directions. In *Emotional intelligence in education* (pp. 23-47). Springer, Cham.
- Ganing, C. F., Hassan, M. M., & Hamzah, W. N. N. W. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tekanan Kerja di kalangan Kakitangan Hospital Kerajaan. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(10), 151-177.
- Gillespie, N. A., Walsh, M. H. W. A., Winefield, A. H., Dua, J., & Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & stress*, 15(1), 53-72.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.

- Hanafi, A. G., & Mohd Nawi, M. N. (2019). Can Project Managers' emotional intelligence contribute to the success of construction projects? *TEST Engineering & Management*, 81, 839-849.
- Ashari, Ahmad & Abd Rahman. (2005). Komitmen organisasi di kalangan staf akademik: *Hubungan dengan tahap stres*. Pusat Pengurusan Penyelidikan. Universiti Teknologi Malaysia.
- Ismail, A., Suh-Suh, Y., Ajis, M. N. E., & Dollah, N. F. (2009). Relationship between Occupational Stress, Emotional Intelligence and Job Performance: An Empirical Study in Malaysia. *Theoretical & Applied Economics*, 16(10).
- Kamarudin, H. (2013). Faktor tekanan kerja dalam kalangan kakitangan MAINS Holding Sdn Bhd-FASS Final Project (Psychology).
- Joshi, J. P., Paramasivan, L., Wahid, N. A., & Somu, H. (2020, May). Determinants of Work Stress for Construction Industry Employees in Malaysia. In *First ASEAN Business, Environment, and Technology Symposium (ABEATS 2019)* (pp. 93-95). Atlantis Press.
- Javaid, M. U., Isha, A. S. N., Nubling, M., Mirza, M. Z., & Ghazali, Z. (2017). Human factors in context to occupational health and wellbeing. In *Handbook of Research on Organizational Culture and Diversity in the Modern Workforce* (pp. 60-77). IGI Global.
- Kadir, M. J., Ridzuan, A. A., & Zainol, N. A. M. (2021). Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Tekanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Anggota Tentera Darat Malaysia. *Zulfaqar Journal of Defence Management, Social Science & Humanities*, 4(2).
- Lawani, A. (2016). An overview of emotional intelligence research in construction project management: methodological concerns.
- Lindebaum, D., & Cassell, C. (2012). A contradiction in terms? Making sense of emotional intelligence in a construction management environment. *British Journal of Management*, 23(1), 65-79.
- Loosemore, M., & Lam, A. S. Y. (2004). The locus of control: A determinant of opportunistic behaviour in construction health and safety. *Construction management and economics*, 22(4), 385-394.
- Moon, A. C., Abd-Karim, S. B., & Danuri, M. S. M. (2018). The Need For A Competencies'assessment Framework For The Malaysian Construction Project Managers. *Journal of Surveying, Construction and Property*, 9(1), 57-74.
- Nasrin, N., & Morshidi, A. H. (2019). Kecerdasan Emosi (Ei) Dan Perbezaan Gender Dalam Pekerjaan: Emotional Intelligence (Ei) And Gender Differences In Employment. *Jurnal Kinabalu*.
- Offia Ibem, E., Anosike, M. N., Azuh, D. E., & Mosaku, T. O. (2011). Work stress among professionals in the building construction industry in Nigeria. *Australasian Journal of Construction Economics and Building, The*, 11(3), 45-57.
- Pryke, S., Lunic, D., & Badi, S. (2015). The effect of leader emotional intelligence on leader–follower chemistry: A study of construction project managers. *Construction Management and Economics*, 33(8), 603-624.
- Rakhshani, T., Motlagh, Z., Beigi, V., Rahimkhanli, M., & Rashki, M. (2018). The relationship between emotional intelligence and job stress among nurses in Shiraz, Iran. *The Malaysian journal of medical sciences: MJMS*, 25(6), 100.
- Rohani, R., & Fatimah, F. (2006). Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Script Dalam Upaya Meningkatkan Aktivitas Guru Dan Siswa Serta Hasil Belajar Ppkn Siswa Sd Negeri Liwung Kecamatan Janapria. *Teaching: Jurnal Inovasi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 2(3), 258-265.
- Roopa, S., & Rani, M. S. (2012). Questionnaire designing for a survey. *Journal of Indian Orthodontic Society*, 46(4\_suppl1), 273-277.
- Salim, S. S. S., & Nasir, R. (2010). Kesan kecerdasan emosi ke atas tekanan kerja dan niat berhenti

- kerja profesion perguruan. *Jurnal Bangi, Jilid, 5(1)*, 53-68.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185–211
- Sarafis, P., Rousaki, E., Tsounis, A., Malliarou, M., Lahana, L., Bamidis, P., & Papastavrou, E. (2016). The impact of occupational stress on nurses' caring behaviors and their health related quality of life. *BMC nursing*, 15(1), 1-9.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and individual differences*, 25(2), 167-177.
- Slaski, M., & Cartwright, S. (2002). Health, Performance and Emotional Intelligence: *An Exploratory Study of Retail Managers. Stress and Health*, 18, 63–68.
- Songer, A. D., Walker, B., & Beliveau, Y. (2004, September). Central contractor emotional intelligence in the construction industry. In *Proceedings of the 20th annual conference of the association of researchers in construction management* (Vol. 1, pp. 488-493).
- Sunindijo, R. Y., & Zou, P. X. (2013). The roles of emotional intelligence, interpersonal skill, and transformational leadership on improving construction safety performance. *Construction Economics and Building*, 13(3), 97-113.
- Wu, Y. C. (2011). Job stress and job performance among employees in the Taiwanese finance sector: The role of emotional intelligence. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 39(1), 21-31.
- Yahaya, A., Yahaya, N., Bon, A. T., Ismail, S., & Ing, T. C. (2011). Stress level and its influencing factors among employees in a plastic manufacturing and the implication towards work performance. *Elixir Psychology*, 41(2011), 5932-5941.
- Yamani, N. I. K. O. O., Shahabi, M. A. R. Y. A. M., & Haghani, F. A. R. I. B. A. (2014). The relationship between emotional intelligence and job stress in the faculty of medicine in Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of advances in medical education & professionalism*, 2(1), 20.
- Yovita. (2021, January 21). *Data Sekunder Adalah Jenis Data Penelitian yang Wajib Diketahui*. Dqlab.id; DQLab | Kursus Data Science Online Indonesia R Python.