



KEMENTERIAN PENGAJIAN TINGGI
JABATAN PENDIDIKAN POLITEKNIK DAN KOLEJ KOMUNITI

POLITEKNIK
MALAYSIA
TUANKU SYED SIRAJUDDIN



e-Proceedings NCTS 2022

NATIONAL CONFERENCE ON TVET FOR UNDERGRADUATE STUDENTS



E-PROSIDING NATIONAL CONFERENCE ON TVET UNDERGRADUATE STUDENTS 2022

This book contains information submitted by the author based on his knowledge, experience and expertise in the field of teaching cost accounting. In addition, this book also contains some information obtained from other parties whose original source is stated through reference.

However, since this book only covers topics related to element costs then readers are encouraged to refer to the contents of other related books to gain a detailed understanding in cost accounting.

All rights reserved. This e book or any portion thereof may not be reproduced or used in any manner whatsoever without the express written permission of the Politeknik Tuanku Syed Sirajuddin except for the use of brief quotations in a book review.

Copyright @ 2022, Politeknik Tuanku Syed Sirajuddin

Published by:

Politeknik Tuanku Syed Sirajuddin (PTSS)

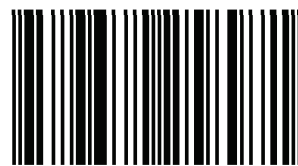
Pauh Putra, 02600 Arau, Perlis

Tel No. : 04-988 6200

Fax No. : 04-988 6300

www.ptss.edu.my

e ISBN 978-967-2258-97-1



9 7 8 9 6 7 2 2 5 8 9 7 1

e-Proceedings NCTS 2022

KAJIAN KEPUASAN PEKERJA TERHADAP PENGURUSAN RUANG KERJA DI BANGUNAN PEJABAT

Madaline MawasTinggom¹ and Nur Hafidzah Muhamadan²

⁵ Civil Engineering, Politeknik Sultan, Salahuddin Abdul Aziz
Shah

Shah Alam, Selangor
madalinemawas@gmail.com
nurhafidzah@psa.edu.my

Abstrak

Kepuasan pekerja adalah salah satu pendekatan untuk melahirkan pekerja yang produktif dan berkualiti. Akan tetapi, terdapat organisasi mengabaikan kepentingan pengurusan ruang tempat kerja kerana beranggapan bahawa ianya tidak memberikan keuntungan kepada organisasi. Objektif kajian ini adalah menganalisis tahap kepuasan pekerja terhadap pengurusan ruang kerja di bangunan pejabat. Kajian ini dijalankan menggunakan kaedah kuantitatif dengan menggunakan borang soal selidik bagi mengumpul data. Dapatan kajian ini menunjukkan kebanyakan pekerja bersetuju dengan penyediaan ruang kerja berada pada tahap yang kondusif. Adalah diharapkan kajian ini memberi garis panduan kepada pengurus dalam memastikan pengurusan ruang kerja yang efisien kepada pekerja bagi meningkatkan prestasi pada masa hadapan.

Kata Kunci: Pengurusan ruang, Kepuasan pekerja, Produktif, Kondusif

1. Pengenalan

Pengurusan ruang meliputi aspek persekitaran ruang seperti fizikal ruang, kebersihan, kualiti ruang, dan sebagainya untuk menjamin keselamatan dan kesihatan pengguna ruang tersebut.

Tujuan ruang di bangunan adalah untuk menyokong setiap aktiviti dan tugas organisasi. Pengurusan ruang merupakan tugas pengurus dalam menyediakan ruang bekerja, menjaga keselamatan, membenarkan peredaran dan menerima pelawat dan pelanggan atau menyebarkan sesuatu maklumat. Ruang kerja yang kondusif serta akan serta memenuhi keperluan penggunaan semasa mampu menyumbang kepada peningkatan pembangunan produktiviti pekerja dalam organisasi. Oleh itu, pengurusan ruang kerja yang berkesan penting untuk dilaksanakan oleh sesebuah organisasi.

Pengurusan ruang yang lemah menjadi punca kepada kemerosotan prestasi pekerja (Vip Paramarta, 2005). Selain itu, fizikal ruang yang tidak memuaskan pekerja telah menjejaskan kesihatan pekerja serta penurunan tahap kepuasan pekerja (Nurul Izzah binti Matnor, 2020). Pengurusan ruang tidak efisien punca penurunan produktiviti pekerja di mana pelaksanaan sesuatu kerja kurang berkesan (Shukor, 2015).

Kesimpulannya, tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk meningkatkan tahap efisien pengurusan ruang kerja agar produktiviti dan kualiti pekerja dapat ditingkatkan. Tujuan kajian dapat dicapai dengan objektif kajian iaitu i) mengenal pasti faktor yang mempengaruhi pengurusan ruang kerja di bangunan pejabat, ii) menganalisis tahap kepuasan pekerja terhadap pengurusan ruang kerja di bangunan pejabat dan iii) mencadangkan penambahbaikan pengurusan ruang kerja di bangunan pejabat.

2. Kajian Literatur

Ruang merupakan sumber fizikal utama serta melibatkan perbelanjaan kos. Oleh itu, pengurusan ruang yang efisien penting bagi membantu sesebuah organisasi dalam pengurusan perbelanjaan kos yang optimum serta efektif. Sekiranya pengurusan ruang tidak efisien akan menyumbang bebanan organisasi itu sendiri, seterusnya memberi impak negatif kepada organisasi tersebut.

1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyediaan Ruang Kerja

Penyediaan ruang kerja sangat penting kepada pekerja kerana, ruang mampu menjadi penyumbang kepada produktiviti dan kualiti pekerja dalam menghasilkan keluaran sesuatu tugas yang berkualiti. Oleh itu, organisasi perlu memastikan produktiviti pekerja ditingkatkan dengan mengambilkira faktor-faktor pengurusan ruang yang mampu mempengaruhi kepuasan pekerja agar produktiviti mereka dapat ditingkatkan. Menurut

kajian lepas, kepuasan melaksanakan kerja adalah bila mana seseorang pekerja mempunyai perasaan gembira dan selesa terhadap persekitaran pekerjaan mereka (Vip Paramarta, 2005).

Kepuasan pekerja terhadap pengurusan ruang perlulah dinilai oleh sesebuah organisasi berdasarkan beberapa faktor-faktor yang patut dipertimbangkan dalam pengurusan ruang iaitu faktor persekitaran ruang kerja, keluasan ruang kerja dan struktur susun atur ruang di tempat kerja. Ketiga-tiga faktor ini haruslah memenuhi jangkaan dan keperluan individu dalam mencapai kepuasan terhadap pengurusan ruang tempat kerja.

2.1.1 Persekitaran Ruang Kerja

2.1.2

Persekitaran tempat kerja boleh didefinisikan sebagai keadaan di sekeliling kawasan tempat kerja. Manakala, persekitaran ruang kerja merupakan kawasan meliputi ruang sekeliling yang mempunyai fizikal ruang dalaman yang terdiri daripada suhu persekitaran, pencahayaan matahari dan lampu, kualiti udara dalaman, bunyi, bau, dan sebagainya. Kepuasan persekitaran ruang kerja merupakan faktor yang mampu mempengaruhi produktiviti tenaga kerja dalam sesebuah organisasi. Kajian lepas menerangkan, faktor persekitaran ruang kerja yang kondusif serta memenuhi keperluan dan kehendak pekerja adalah penting untuk diambilkira oleh pihak pengurusan (Vip Paramarta, 2005). Hal ini kerana, pihak pengurusan perlu mengambil tindakan untuk memastikan pekerja berpuas hati akan persekitaran ruang kerjanya. Tambahan pula, pekerja yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi secara tidak langsung akan mendorong kepada kecemerlangan dirinya sendiri, organisasi dan juga negara (Samsudin, 2018). Keselesaan ialah suatu penilaian subjektif yang berbeza-beza mengikut persepsi seseorang dimana persepsi keselesaan akan wujud apabila keseimbangan berlaku antara faktor psikologi, biologi, fizikal dan fisiologi seperti suhu, pendengaran, pencahayaan dan kualiti udara berada pada tahap yang selesa (Samsudin, 2018). Oleh itu, persekitaran ruang bukan sahaja mampu memberikan kepuasan malah secara langsung akan membenarkan tingkah laku yang cergas serta proaktif pada diri pekerja.

2.1.2 Keluasan Ruang Tempat Kerja

Definisi keluasan atau luas ialah kuantiti fizikal yang menyatakan saiz untuk sebahagian permukaan, manakala luas permukaan ialah penjumlahan keluasan sisi-sisi objek yang terdedah (Vip Paramarta, 2005). Keluasan ruang yang memenuhi piawaian yang ditetapkan dapat mengurangkan tahap risiko semasa bekerja. Hal ini kerana, keluasan ruang telah menepatifungsi dan kegunaan telah ditentukan oleh pihak atasan dalam

piawaian pengurusan ruang. Keluasan ruang mampu menghasilkan pekerja yang produktif dan berkualiti, sesuai dengan perubahan zaman, kemajuan teknologi dan taraf pendidikan di kalangan pekerja pada masa kini. Pelaksanaan tugas semasa bekerja memerlukan kapasiti ruang yang bersesuaian. Untuk mengekalkan keselesaan pekerja sepanjang masa. Keadaan susun atur yang terancang dalam ruang pejabat hendaklah telah mengambil kira laluan pergerakan pekerja adalah cukup mengikut Garis Panduan yang telah ditetapkan agar membolehkan pergerakan semasa kecemasan berlaku. Oleh itu, pekerja sentiasa merasa selamat ketika bekerja. Konsep pejabat pelan terbuka mengoptimalkan penggunaan ruang kerana ia dapat mengurangkan pembinaan dinding-dinding kekal. Ruang yang tidak digunakan tersebut boleh dijadikan sebagai ruang untuk rehat/stor/sebgainya yang mampu memberi manfaat kepada pekerja organisasi. Pernyataan ini bermaksud, kapasiti sesuatu keluasan ruang hendaklah mengikut pengiraan yang sebetulnya kerana ia mampu mempengaruhi individu. Pernyataan ini disokong oleh (Abdul Aziz, 2020), pelaksanaan tugas semasa bekerja memerlukan kapasiti ruang yang bersesuaian untuk mengekalkan keselesaan pekerja sepanjang masa (Arizul Bin Antin, 2020). Keluasan ruang yang memenuhi piawaian yang ditetapkan dapat mengurangkan tahap risiko semasa bekerja (Aziz, 2017). Keluasan yang mengikut piawai, mampu mengurangkan risiko kemalangan di tempat kerja. Hal ini kerana, keluasan ruang mengikut fungsi dan kegunaan telah ditentukan oleh pihak atasan dalam piawaian pengurusan ruang (Hairulliza Mohamad Judi, 2010). Keluasan ruang mampu menghasilkan pekerja yang produktif dan berkualiti, sesuai dengan perubahan zaman, kemajuan teknologi dan taraf pendidikan di kalangan pekerja pada masa kini.

2.1.3 Faktor Susun Atur Ruang Tempat Kerja

Susun atur bermaksud penempatan dan penentuan lokasi peralatan serta bahan sesuai dengan keluasan ruang (Nizam, 2012). Selain itu, susun atur ruang melibatkan pengaturan ruang yang cekap dan terbaik akan meningkatkan kepantasan pelaksanaan tugas, penggunaan ruang kerja dengan berkesan dan penggunaan ruang tanpa melakukan pembaziran (Danial, 2018). Menurut Teori Definisi yang lebih luas diberi oleh (Terry, 1953) Beliau mendefinisikan pengurusan sebagai satu proses sistematik yang merangkumi perancangan, pengorganisasian, kawalan dan pendorongan. Menurut kajian lepas, susun atur ruang yang berkesan mampu melicinkan lagi aliran kerja di dalam pejabat, memperbaiki pengawasan kerja dan kakitangan serta menjimatkan ruang pejabat dan kos pembinaan (Klang, 2020). Menurut konsep EKSA, susun atur ruang membantu organisasi untuk memantapkan lagi produktiviti serta penyampaian maklumat pengurusan. Selain itu, kajian lepas menyatakan bahawa susun atur ruang yang

bersistematik akan menggalakkan interaksi, mengurangkan jurang antara pekerja secara berkesan (Arzizul Bin Antin, 2020). Motivasi untuk meningkatkan produktiviti pekerja adalah memerlukan susun atur yang membenarkan aktiviti bersosial agar setiap pekerja berinteraksi, di mana pekerja akan dikumpul dalam unit kerja tertentu untuk berinteraksi bagi mewujudkan kerjasama untuk mencapai matlamat organisasi (Nizam, 2012). Seperti yang dinyatakan dalam kajian lepas, tahap kesejahteraan mental mempengaruhi cara seseorang itu membuat keputusan dan pilihan dalam hidup, menyelesaikan masalah serta berinteraksi dengan orang lain dan apabila seseorang mempunyai tahap kesihatan mental yang memuaskan, tekanan hidup seharian yang dilalui akan ditangani dengan berfikir secara positif, tenang dan tidak membahayakan diri (Abdul Aziz, 2020). Dapat disimpulkan bahawa, pengaruh kegagalan dalam pengurusan ruang bagi faktor susun atur mampu memberikan kesan teruk sehingga meragut nyawa sekiranya pihak bertanggungjawab tidak memberi penekan secara mendalam perkara ini. Pereka bentuk dan pengurus fasiliti membuktikan bahawa persekitaran fizikal mempengaruhi hasil organisasi seperti pekerjaan kepuasan, hasil kerja, ketidakhadiran, pusing ganti, dan, akhirnya, produktiviti organisasi (Veitch, 2007). Oleh itu, sebagai pengurus hendaklah lebih peka akan kepentingan ruang kerja yang sihat kepada kaki tangan organisasi.

3. Metodologi

3.1 Kawasan Kajian

Kajian ini dijalankan di Pejabat Penyelenggaraan Bangunan Kerajaan (Pejabat FM), Putrajaya iaitu bertempat di Bangunan Kementerian Perumahan dan Kerajaan Tempatan (KPKT), Menara Usahawan dan Kementerian Pengajian Tinggi (KPT). Ketiga-tiga bangunan ini terdiri dari pelbagai Jawatan tertinggi iaitu Pengurus Fasiliti (FM), Pegawai Kualiti (QO), Pegawai Tenaga, Pegawai Keselamatan, Jurutera awam, Jurutera Mekanikal dan Jurutera Elektrik dan Pekerja Teknikal. Bilangan responden bagi ketiga lokasi kajian adalah 77 responden. Ketiga lokasi ini merupakan Kontraktor Penyelenggaraan Fasiliti di Bangunan Kerajaan, Putrajaya.

3.2 Soal selidik dan Persampelan

Instrumen utama yang digunakan dalam kajian ialah borang soal selidik menggunakan persampelan jenis rawak mudah. Rawak jenis ini memberikan peluang yang sama kepada kepada setiap individu untuk mewakili populasi. Satu set soalan telah direka

dengan menggunakan skala likert 1 hingga 5 mewakili (Sangat Setuju, Setuju, Tidak Pasti, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju).

3.1 Kaedah Analisis Data

Data kajian yang diperoleh telah dianalisis menggunakan perisian SPSS versi 6.0. Analisis dilakukan bagi mendapatkan nilai peratus dan nilai skor min bagi kajian ini.

4. Dapatan dan Perbincangan

4.1 Dapatan Tahap Kepuasan Terhadap Persekitaran Ruang Tempat Kerja

4.2

Jadual dibawah menunjukkan data responden berdasarkan pengalaman serta keadaan sebenar ketika berada di ruang tempat kerja. Skala pilihan tersebut akan menjadi pengukur kepada pengkaji untuk menilai tahap kepuasan responden terhadap persekitaran ruang di tempat kerja. **Jadual 4.1** berikut diperolehi dan dianalisis menggunakan sistem perisian SPSS versi 6.0.

Pekara/Lokasi	KPKT (MEAN)	KPT (MEAN)	MU (MEAN)
Tahap pencahayaan	4.76	4.62	4.68
Peredaran udara	4.72	4.76	4.90
Suhu ruang kerja	4.75	4.79	4.73
Kemudahan ruang sokongan	4.75	4.62	4.68
Kerja penyelenggaraan berkala dan berjadual	4.72	4.65	4.78
Keadaan bersih dan terjaga	4.87	4.7	4.78
Keselamatan ruang kerja	4.6	4.6	4.94

Jadual 1 : Tahap Kepuasan Pekerja Terhadap Persekitaran Ruang Kerja

Sumber: Sistem Perisian SPSS Versi 6.0

Daripada jadual Jadual 4.1 di atas, Tahap kepuasan keselamatan di ruang tempat kerja menunjukkan tahap skor min tertinggi iaitu 4.94 di Menara Usahawan. Ini menunjukkan pekerja sangat berpuas hati terhadap tahap keselamatan ruang kerja. Seterusnya adalah min skor untuk tahap kepuasan peredaran udara di ruang tempat kerja menunjukkan

tahap skor min tertinggi iaitu 4.90 di Menara Usahawan. Bagi tahap kepuasan suhu di ruang tempat kerja pula menunjukkan skor min tertinggi iaitu 4.79 di KPT. Selain itu, tahap kepuasan pencahayaan di ruang tempat kerja menunjukkan tahap skor min tertinggi iaitu 4.76 di lokasi KPKT. Ini menunjukkan pekerja sangat berpuas hati terhadap tahap pencahayaan di ruang kerja diikuti oleh skor min penyediaan ruang sokong iaitu 4.75 juga di lokasi KPKT. Dapat disimpulkan bahawa, item paling mencapai min skor tertinggi adalah 4.94 iaitu responden kajian sangat berpuas hati akan keselamatan ruang di tempat kerja.

4.2 Dapatan Tahap Kepuasan Terhadap Keluasan Ruang Tempat Kerja

Jadual dibawah menunjukkan data responden berdasarkan pengalaman serta keadaan sebenar ketika berada di ruang tempat kerja. Skala pilihan tersebut akan menjadi pengukur kepada pengkaji untuk menilai tahap kepuasan responden terhadap keluasan ruang di tempat kerja. **Jadual 4.2** berikut diperolehi dan dianalisis menggunakan sistem perisian SPSS versi 6.0.

Pekara/Lokasi	KPKT (MEAN)	KPT (MEAN)	MU (MEAN)
Laluan kecemasan yang mudah dilalui	4.31	4.6	4.68
Keluasan ruang kerja bersesuaian	4.52	4.4	4.78
Kapasiti ruang kerja bersesuaian	4.7	4.48	4.52

Jadual 2: Tahap Kepuasan Pekerja Terhadap Keluasan Ruang Kerja

Sumber: Sistem Perisian SPSS Versi 6.0

Daripada jadual Jadual 4.2 di atas, Tahap kepuasan terhadap keselesaan keluasan ruang kepada responden mencapai tahap skor min tertinggi iaitu 4.78 di Menara Usahawan. ini bermaksud responden berpuashati karena keluasan ruang memberi keselesaan kepada mereka.

Kepuasan terhadap kapasiti keluasan ruang mencapai skor min 4.70 di KPKT manakala min skor keluasan laluan kecemasan pulak mencapai 4.68 di bangunan Menara Usahawan. Ini menunjukkan responden lebih berpuas hati dengan kesesuaian keluasan ruang kerja bagi aktiviti kerja berbanding keluasan laluan kecemasan ruang di tempat kerja. Dapat disimpulkan bahawa, item paling mencapai min skor tertinggi adalah 4.78 di

Menara Usahawan iaitu responden sangat berpuashati terhadap keluasan ruang yang bersesuaian dengan aktiviti syarikat.

4.3 Dapatan Tahap Kepuasan Terhadap Susun Atur Ruang Tempat Kerja

Jadual dibawah menunjukkan data responden berdasarkan pengalaman serta keadaan sebenar ketika berada di ruang tempat kerja. Skala pilihan tersebut akan menjadi pengukur kepada pengkaji untuk menilai tahap kepuasan responden terhadap susun atur ruang di tempat kerja. Jadual 4.3 berikut diperolehi dan dianalisis menggunakan sistem perisian SPSS versi 6.0.

Pekara/Lokasi	KPKT (MEAN)	KPT (MEAN)	MU (MEAN)
Susun atur bersistematik	3.6	4.27	4.31
Pergerakan tidak terhalang	4.48	4.55	4.33
Memberi keselesaan	4.24	4.58	4.21

Jadual 3: Tahap Kepuasan Pekerja Terhadap Susun Atur Ruang Kerja

Sumber: Sistem Perisian SPSS 6.0

Daripada jadual Jadual 4.3 di atas, Tahap kepuasan terhadap struktur susun atur bersistematik ruang tempat kerja menunjukkan tahap skor min tertinggi iaitu 4.31 di Menara Usahawan. Ini menunjukkan pekerja sangat berpuas hati terhadap tahap struktur susun atur bersistematik di ruang kerja. Manakala tahap kepuasan susun atur yang memberi kebebasan untuk melakukan pergerakan di ruang tempat kerja menunjukkan tahap skor min tertinggi iaitu 4.55 di KPT. Ini menunjukkan pekerja sangat berpuas hati terhadap tahap susun atur ruang yang bebas untuk melakukan pergerakan di ruang kerja dan tahap kepuasan kesesuaian susun atur dengan keselesaan di ruang tempat kerja menunjukkan tahap skor min tertinggi iaitu 4.58 di KPT. Ini menunjukkan pekerja sangat berpuas hati terhadap tahap kesesuaian susun atur. Dapat disimpulkan bahawa, item paling min skor tertinggi adalah 4.48 di KPKT iaitu susun atur yang membenarkan pergerakan di di ruang kerja.

5. Kesimpulan

Kesimpulannya, tahap kepuasan pekerja terhadap pengurusan ruang kerja adalah memenuhi keperluan pekerja secara amnya. Skor min untuk keseluruhan soalan

Pengurusan Ruang yang signifikan mempengaruhi Kepuasan Pekerja adalah aspek keselesaan namun begitu masih ianya masih pada tahap yang memuaskan. Seperti yang di nyatakan dalam kajian literatur, *Keselesaan ialah suatu penilaian subjektif yang berbeza-beza mengikut persepsi seseorang dimana persepsi keselesaan akan wujud apabila keseimbangan berlaku antara faktor psikologi, biologi, fizikal dan fisiologi seperti suhu, pendengaran, pencahayaan dan kualiti udara berada pada tahap yang selesa (Samsudin, 2018)*. ini bermaksud pekara yang melibatkan keselesaan seseorang individu agak sukar di ukur atau dinilai kerana setiap individu mempunyai persepsi kepuasan yang berbeza akan tetapi sebagai pengurus hendaklah terus berusaha untuk merancang strategi yang lain agar isu-isu yang melibatkan kepuasan pekerja tidak berlaku lagi. Menurut *teori Dole dan Schroeder (2001)*, *pekerja yang berpuas hati dengan persekitaran lebih cenderung untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik*.

References

Abdul Aziz, A. R. (2020). Wabak Covid-19: Pengurusan Aspek Kesihatan Mental Semasa Norma Baharu.

Arzizul Bin Antin, D. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Keefisienan Kerja. Malaysian Journal Of Social Sciences And Humanities (Mjssh).

Aziz, Z. B. (2017). Kualiti Persekitaran Dalam Reka Bentur. Retrieved From Sekolah Pulau Pinang: [Http://Eprints.Usm.My/45507/1/Zalena%20abdul%20aziz.Pdf](http://Eprints.Usm.My/45507/1/Zalena%20abdul%20aziz.Pdf)

Baharin, S. R. (2021). Ruang Kerja Dan Penggunaan Teknologi Nerubahpekerjaan Masa Kini. Case Study.

Che Ahmad, C. N. (2016). Persekitaran Pembelajaran Fizikal Dan Psikososial Makmal Sains Dan Hubungannya Dengan Tahap Kepuasan Pelajar. Retrieved From Research Gap:

https://www.researchgate.net/publication/311807718_Persekitaran_Pembelajaran_Fizikal_Dan_Psikososial_Makmal_Sains_Dan_Hubungannya_Dengan_Tahap_Kepuasan_Pelajar/Citation/Download

Danial, J. B. (2018). Strategi Dalam Mengoptimumkan Kos Pengurusan Penghantaran Bahan Ke Tapak Bina Di Kawasan Bandar. Retrieved From Utm: <https://bic.utm.my/files/2018/08/Julius-Danil.Pdf>

Hairulliza Mohhamad Judi, N. R. (2010). Cadangan Penambahbaikan Susun Atur Ruang Perniagaan. Layout Improvement Suggestion For Ground Floor Business Spaces At.

Nizam. (2012, Jun). Fungsi Pengurusan Ruang. Retrieved From Slide Share: <https://www.slideshare.net/Smklbting6/Bab-2fungsi-Pengurusan>

Rahman, P. M. (2020, Okt 15). Majikan Perlu Peka Isu Kesihatan Mental Pekerja. Retrieved From Berita Harian: <https://www.bharian.com.my/Rencana/Lain-Lain/2020/10/742090/Majikan-Perlu-Peka-Tangani-Isu-Kesihatan-Mental-Pekerja>

Samsudin, N. H. (2018). Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pekerja. Human Capital Development, 1.

Shafii, A. A. (2018). Satu Kajian Teoritikal. Retrieved From Keselesaan Termal: <https://1library.net/document/Qo3l9omq-Keselesaan-Termal-Satu-Kajian-Teoritikal.html>

Shukor, Z. A. (2015). Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Dalam Kalangan Staf Sokongan Kolej Universiti Antarabangsa Selnagor. Proceeding Of The 2nd International Conference On Management And Muamalah 2015 (2ndicomm)16th – 17th November 2015, E-Isbn: 978-967-0850-25-2, (P. 3). Selangor.

Vip Paramarta, T. H. (2005). Kepuasan Kerja: Konsep, Teori, Pendekatan Dan Skala Pengukurannya. Fakultas Bisnis & Manajemen Universitas Widyatama.