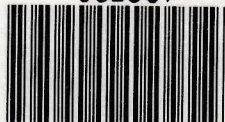


MELUNGAN TINGKAH LAKU KEPIMPINAN DENGAN TEKATAN
KERJA : SATU PERBANDINGAN ANTARA HOSPITAL AWAM
DENGAN HOSPITAL SWASTA

NG LAY TUAN

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

069901



106590

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk meninjau tingkah laku kepimpinan dan hubungannya dengan tekanan kerja pengikutnya. Satu perbandingan antara persepsi jururawat di hospital awam dengan jururawat di hospital swasta terhadap tingkah laku kepimpinan telah dilakukan. Min untuk setiap dimensi telah dikenal pasti, kemudian disusun dalam hierarki mengikut tahap kekuatan dimensi-dimensi tingkah laku kepimpinan tersebut. Tinjauan juga dibuat untuk melihat perbezaan persepsi jururawat terhadap tingkah laku kepimpinan mengikut kaum dan tempoh perkhidmatan. Seramai 95 orang jururawat, iaitu 55 orang dari Hospital Besar Alor Setar dan 40 orang dari Pusat Pakar Utara terlibat dalam kajian ini. Hospital Besar Alor Setar mewakili hospital awam manakala Pusat Pakar Utara ialah sebuah hospital swasta. Dimensi-dimensi tingkah laku kepimpinan diukur dengan menggunakan Leader Behaviour Description Questionnaire (LBDQ 12) manakala tekanan kerja diukur dengan menggunakan Job Related Tension Index (JRTI). Tahap setiap dimensi tingkah laku dianalisis melalui statistik deskriptif. Hubungan dan sumbangan tingkah laku kepimpinan dengan tekanan kerja dianalisis dengan menggunakan kaedah korelasi Pearson dan regresi linear pelbagai. Perbandingan antara dua buah hospital dilakukan dengan Ujian-t. Hasil dapatan kajian telah menunjukkan bahawa ketua atau pemimpin mengamalkan dimensi-dimensi tingkah laku kepimpinan LBDQ 12 pada tahap yang agak tinggi di kedua-dua hospital. Adalah didapati tiada perbezaan persepsi jururawat terhadap tingkah laku kepimpinan di hospital awam dan hospital swasta. Malahan, didapati juga bahawa tidak terdapat perbezaan dalam persepsi jururawat terhadap tingkah laku kepimpinan mengikut kaum dan tempoh perkhidmatan mereka. Daripada analisis korelasi Pearson, didapati bahawa tingkah laku kepimpinan mempunyai hubungan yang signifikan tetapi negatif dengan tekanan kerja pengikutnya. Daripada 12 dimensi tingkah laku, didapati dimensi timbang rasa merupakan dimensi paling berkesan untuk mengurangkan tekanan kerja pengikut. Implikasi daripada kajian ini dan juga cadangan untuk kajian pada masa akan datang turut diberikan dalam kajian ini.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Malaysia merupakan sebuah negara yang sedang pesat membangun. Tumpuan utama negara kita ialah menjadi sebuah negara maju menjelang tahun 2020. Satu misi yang digenggam erat dengan satu tekad di dada iaitu merealisasikan Wawasan 2020. Penduduk Malaysia pula akan menjadi warganegara yang bersatu padu, berkeyakinan, mendukung nilai-nilai moral dan etika yang tinggi serta dapat menikmati pertumbuhan ekonomi yang mantap.

Untuk mencapai wawasan ini, kepimpinan dalam sektor awam dan sektor swasta mestilah memainkan peranan aktif dalam mendorong dan menggerakkan tenaga pekerja ke arah pencapaian matlamat yang dikongsi bersama, iaitu menghasilkan produk dan menyediakan perkhidmatan yang berkualiti tinggi, setanding dengan negara-negara maju.

Bertolak daripada semangat wawasan ini, para pemimpin di sektor awam dan sektor swasta mestilah memainkan peranan penting dalam mempergunakan sumber-sumber yang sedia ada secara optimum. Tidak dapat dinafikan bahawa kejayaan dan keberkesanan sesebuah organisasi amat bergantung kepada tingkah laku kepimpinan ketuanya. Tingkah laku kepimpinan yang berkesan akan menjamin kelicinan pentadbiran dan operasi dalam setiap peringkat pengurusan organisasi. Justeru itu, usaha

untuk meningkatkan kualiti dan keupayaan pentadbiran sesebuah organisasi meliputi juga usaha memantapkan kepimpinannya. Fiedler (1967) memberi penjelasan bahawa *“ There is a widespread and probably justified belief that the success or failure of an organization is determined in large part by the quality of leadership. ”*

Pembangunan yang pesat telah membawa banyak perubahan sama ada di dalam atau di luar organisasi. Kepimpinan hari ini mestilah berkemampuan untuk menangani segala perubahan tersebut untuk menjamin kelangsungan organisasi. Pemimpin mestilah seorang yang proaktif dalam menyusun strategi, teknologi dan sumber manusia agar dapat menghasilkan produk dan perkhidmatan yang berkualiti untuk memenuhi keperluan pelanggan.

Kepimpinan yang berkesan memerlukan kerjasama dua pihak iaitu pihak pemimpin dan pihak pekerja dalam organisasi. Keberkesanan kepimpinan bergantung kepada keupayaan pemimpin untuk mewujudkan satu suasana di mana pekerja sanggup bekerja bersungguh-sungguh dan memberi kerjasama serta sokongan untuk pencapaian matlamat organisasi.

Litwin (1968) dalam kajiannya tentang kepimpinan telah mendapati bahawa kewujudan iklim organisasi yang berbeza adalah disebabkan tingkah laku kepimpinan yang berlainan. Ini telah menunjukkan bahawa tingkah laku kepimpinan mempengaruhi seluruh aspek organisasi termasuklah iklimnya. Hasil kajian ini diperkukuhkan lagi oleh dapatan Fliegner (1984) dalam See Tean Seng (1987) yang mengatakan bahawa ketiadaan suasana persekitaran yang sejahtera di sesebuah organisasi pada asasnya disebabkan kelemahan dalam kepimpinannya.

Selain pihak pemimpin, kepentingan pekerja dalam organisasi memang tidak dapat dinafikan lagi. Menurut Razali Mat Zain (1987), keseluruhan produktiviti sesebuah organisasi adalah sumbangan dan usaha setiap pekerja. Setiap sumbangan pekerja merupakan sumber potensi bagi meningkatkan produktiviti organisasi tersebut. Oleh itu, pekerja dianggap aset organisasi yang harus dijaga, dilatih dan dibangunkan agar mendatangkan pulangan yang dikehendaki oleh organisasi.

Pendek kata, adalah nyata bahawa tingkah laku kepimpinan mempengaruhi keseluruhan aspek kehidupan di sesebuah organisasi. Tingkah laku kepimpinan yang diamalkan merupakan faktor penggerak yang utama kepada semua pekerja untuk menuju ke arah pencapaian matlamat organisasi. Pada masa yang sama, tingkah laku kepimpinan juga menentukan suasana dan persekitaran kerja bagi pekerja-pekerja di dalam organisasi. Begitulah signifikannya hubungan di antara pemimpin dan pekerja dalam sesebuah organisasi, tidak kira organisasi itu milik kerajaan atau milik swasta.

1.2 Pernyataan Masalah

Pembangunan pesat telah mewujudkan persaingan sengit dalam dunia perdagangan. Tambahan pula, keadaan pasaran masa kini sentiasa berubah menyebabkan organisasi terpaksa mengambil langkah-langkah pengubahsuaian. Para pelanggan menghendaki produk dan perkhidmatan yang berkualiti pada harga yang *setanding*. Oleh itu, para pemimpin di sektor awam dan swasta mestilah berkemampuan menangani segala perubahan dan mengadakan pembaharuan yang perlu.