

HUBUNGAN FAKTOR-FAKTOR PUNCA STRES KERJA DENGAN
PRESTASI DI KALANGAN ANGGOTA POLIS PANGKAT RENDAH DI
DAERAH JOHOR BAHRU

NORELA BINTI AHMAD

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

1993



106614

106614

ABSTRAK

Kajian ini merupakan satu kajian tinjauan yang bertujuan untuk mengenal pasti faktor-faktor punca stres kerja dan hubungannya dengan prestasi di kalangan anggota polis berpangkat rendah di Daerah Johor Bahru. Lima faktor punca stres kerja iaitu Faktor Intrinsik Kerja, Faktor Peranan Dalam Organisasi, Faktor Iklim dan Struktur Organisasi, Faktor Perkembangan Kerjaya dan Faktor Hubungan Interpersonal. Seramai 75 orang anggota polis lelaki dan wanita telah dipilih secara rawak untuk menjawab soal selidik yang telah dibentuk dalam kajian ini. Model Rangka Tekanan Kerja Dalam Organisasi oleh Ivancevich dan Matterson (1989) telah digunaka. Melalui keputusan kajian yang diperolehi, didapati bahawa terdapat hubungan yang positif antara faktor punca stres kerja dengan prestasi. Kelima-lima faktor menunjukkan hubungan yang signifikan pada aras 0.05. Berdasarkan nilai min kelima-lima faktor menunjukkan tahap kesetujuan yang tinggi terhadap kelima-lima faktor punca stres kerja. Nilai min yang paling tinggi ialah Faktor Iklim dan Struktur Organisasi, iaitu pada tahap sangat bersetuju. Ini menunjukkan bahawa faktor ini merupakan faktor utama stres kerja di kalangan anggota polis tersebut. Kajian ini juga menunjukkan tahap prestasi berada pada tahap sederhana, tiada perbezaan prestasi dan faktor-faktor punca stres kerja bagi anggota polis lelaki dan wanita.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Satu isu penting yang dihadapi oleh organisasi sama ada sektor swasta atau awam ialah kewujudan perubahan persekitaran organisasi. Perubahan ini dinyatakan sebagai perubahan persekitaran kelas dunia (world class competition). Ianya meliputi perubahan pasaran ke arah pasaran global, persaingan yang sengit dari firma-firma dan perubahan teknologi. Bagi menghadapi pasaran dan persaingan ini maka ia perlu mempunyai hala tuju yang dinamik dan praktik. Untuk memenuhi cabaran ini setiap organisasi perlu mempertingkatkan prestasi kerja dan kualiti perkhidmatan ahli-ahli dalam organisasi. Kesemua faktor ini berkaitan dengan manusia. Kejayaan sesebuah organisasi bergantung kepada tenaga pekerjaannya iaitu dari peringkat bawahan sehinggalah peringkat atasan. Hubungan yang baik antara pekerja peringkat bawahan dan atasan merupakan faktor penting dalam menyalurkan maklumat untuk pencapaian matlamat organisasi. Jika hubungan baik di antara pekerja bawahan dan atasan tidak terjalin, banyak masalah akan timbul di antaranya ialah stres kerja. Kenyataan ini disokong oleh Marshall dan Cooper (1976) yang menyatakan bahawa stres akan berlaku jika individu itu hanya mendapat sedikit kepercayaan dalam organisasi bagi pembuatan keputusan yang berhubung dengan pekerjaan yang dilakukan dan batasan kepada tingkah laku kerja yang dilakukan.

Stres kerja boleh berlaku di mana-mana organisasi sama ada sektor awam atau sektor swasta dan di firma kecil mahu pun multinational. Mengikut Muhammad Arif Othman

(1997), setiap orang mengalami stres kerja sehingga sukar bagi kita menyatakan tidak ada orang yang tidak mengalaminya. Walau bagaimana pun, bagaimana stres kerja itu ditangani adalah perkara yang paling penting sekali kerana jika stres kerja tidak dapat ditangani oleh individu dan organisasi, ia menyebabkan prestasi yang merosot, produktiviti berkurangan, kerap ponteng kerja, masalah pusing ganti kerja dan masalah kesihatan. Ini disokong oleh Daniels (1997) yang mendapati pengurus yang tidak mengambil berat mengenai stres kerja yang dihadapi oleh pekerjaanya mengakibatkan timbulnya masalah kesihatan dan prestasi yang merosot di kalangan pekerja-pekerja tersebut

Croucher (1997) pula menyatakan bahawa stres kerja menyumbang 90% dari penyakit dengan separuh daripada pesakit yang menjalani rawatan adalah berkaitan dengan stres sebagaimana yang sedang berlaku di negara Barat sekarang. Manakala kajian yang dilakukan oleh Baldwin (1997) ke atas kesihatan golongan doktor muda di United Kingdom menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara suasana kerja, kesihatan dan prestasi terhadap stres kerja.

Ivanchevich dan Matterson (dalam Hendrix, Ovalle dan Troxler, 1985) melaporkan bahawa pada peringkat kebangsaan di Amerika Syarikat, anggaran kos berkaitan dengan stres kerja sahaja adalah di antara \$75 sehingga \$90 billion setahun. Perkhidmatan kesihatan umum Amerika Syarikat membuat anggaran bahawa terdapat sebanyak 390,000 kes mengenai penyakit pekerjaan (occupational diseases) baru yang timbul setiap tahun dalam organisasi. Tambahan pula terdapat sebanyak 100,000 kes kematian berlaku setiap tahun adalah diakibatkan sama ada secara langsung atau tidak langsung daripada penyakit pekerjaan.

Di United Kingdom pula, mengikut Aldrige (dalam Hendrix, Ovalle dan Troxler, 1985) sebanyak 22.8 juta hari bekerja hilang pada tahun 1968 akibat dari kegelisahan, sakit kepala dan penyakit mental. Oleh itu program tekanan dan kesejahteraan telah berkembang sejak beberapa tahun lalu apabila manusia lebih mementingkan kesihatan mereka. Pihak organisasi juga nampaknya lebih berminat dalam program-program seperti ini semenjak kos perubatan bagi pekerja-pekerja meningkat.

Warr dan Wall (1979), Baum, Singer dan Sell (1982) telah mendefinisikan stres kerja sebagai satu proses atau situasi yang mengancam kesejahteraan organisma dan juga organisasi. Situasi yang timbul akibat dari peristiwa fizikal, persekitaran, tingkahlaku dan fisiologikal boleh memangkinkan tindakbalas organisma sama ada ke arah positif atau sebaliknya. Bagi Organ (1986) stres kerja didefinisikan sebagai situasi atau peristiwa yang berlaku di dalam mana-mana organisasi yang boleh mencetuskan permintaan untuk seseorang itu untuk mengadaptasikan dirinya terhadap kewujudan penegang atau "stressors". Di antara penyebab atau penegang terhadap kewujudan penegang yang ketara adalah lebihan kerja, konflik peranan, "ambiguous", politik dalam organisasi dan juga individu itu sendiri.

Schermerhorn et.al (1988) telah menyarankan bahawa terdapat 3 faktor penegang atau "stressors" bagi stres kerja ialah faktor kerja itu sendiri, faktor kerja yang dilalui dan juga faktor luaran dari tempat kerja. Ketiga-tiga faktor ini pula akan menjadi penyumbang penyebab-akibat kepada masalah psikologikal, tingkahlaku dan juga kesihatan pekerja. Bagi organisasi pula stres kerja boleh membawa kepada penurunan prestasi kerja, produktiviti, moral dan motivasi. Selain dari itu stres kerja boleh meningkatkan pusingganti kerja dan ponteng kerja.