

IKLIM ORGANISASI DAN HUBUNGANNYA DENGAN TEKAMAN PERIA
DI KALANGAN WADAR PENJARA
SATU KAJIAN KES DI PENJARA SIMPANG BENGKANG, JUTOR

NASRON BIN OMAR

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

106602



106602

ABSTRAK

Kajian ini merupakan satu kajian tinjauan untuk mengenalpasti hubungan di antara iklim organisasi dan tekanan kerja di kalangan wader penjara. Tempat kajian yang dipilih ialah Penjara Simpang Renggam, dengan melibatkan seramai 45 orang wader. Persepsi terhadap iklim organisasi telah diukur menggunakan instrumen "Work Enviromental Scale" (WES). Tekanan kerja pula dilihat dari aspek gejala fisiologi, psikologi dan tingkahlaku. Teori Person - Enviroment Fit" yang diasaskan oleh French dan Kahn (1962), model tekanan kerja yang diubahsuai dari Robbins (1991) telah digunakan dalam kajian ini. Perkaitan hubungan dan kadar sumbangan telah dianalisa dengan menggunakan regresi mudah dan regresi pelbagai mengikut program komputer "Statistical Analysis System" (SAS release 6.08) . Keputusan kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan di antara iklim organisasi dan tekanan kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan.

Faktor manusia memainkan peranan yang penting dalam pertumbuhan ekonomi sesebuah negara terutamanya di dalam proses perkhidmatan, kerana manusia adalah watak utama yang menggerakkan perjalanan sesebuah organisasi. Dalam era globalisasi ini, sumber-sumber manusia perlulah dipergunakan secara optima bagi memastikan pengeluaran dan perkhidmatan berada di tahap yang tinggi. Dalam proses pembangunan sumber manusia yang efektif perlu disedari bahawa manusia mempunyai kemampuan yang terhad dan manusia juga menghadapi pelbagai masalah samada di rumah, di sekolah, di tempat membeli belah, di tempat kerja, mahupun di tempat-tempat beribadah. Jika had dan permasalahan yang dihadapi oleh manusia ini dilampaui maka tekanan akan berlaku (Mahmood , 1992).

Organisasi masa kini amat kompleks dan berdaya saing. Bagi menghadapi cabaran dan persaingan ini manusia perlu mempunyai halatuju yang dinamik lagi praktik. Untuk memenuhi citarasa ini, setiap organisasi perlu mempertingkatkan kualiti perkhidmatan, kualiti produk dan juga prestasi kerja ahli-ahli dalam organisasi. Kesejahteraan organisasi adalah hasil daripada wujudnya hubungan baik antara individu dengan orang bawahan, penyelia dan orang atasan. Jika hubungan ini tidak wujud ianya akan menjadi salah satu punca tekanan kerja. Kenyataan ini disokong oleh Marshall dan Cooper (1976) yang mengatakan bahawa tekanan akan

berlaku jika individu itu hanya mendapat sedikit kepercayaan dalam organisasi bagi pembuatan keputusan yang berhubung dengan pekerjaan yang dilakukan dan batasan kepada tingkahlaku kerja yang dilakukan. Kesan daripada tekanan yang dialami semasa kerja akan membawa padah bukan sahaja terhadap organisasi itu tetapi juga individu yang terlibat. Di antara kesan tekanan kerja adalah penurunan produktiviti, penurunan kualiti kerja, penurunan kepuasan kerja, kerap membuat kesilapan, masalah pusingganti dan juga kos perubatan.

Dalam setiap situasi organisasi, dua komponen utama wujud secara sebelah-menyebelah manusia dan alam kerja. Komponen manusia tidak dapat diketepikan dan harus dianggap sebagai penting. Setiap manusia mempunyai sifat keperibadiannya yang tersendiri dan kadangkala sifat ini mengganggu perjalanan sesuatu kerja itu. Di sini manusia tidak boleh dipersalahkan kerana tidak ada manusia yang sempurna segalanya. Apa yang perlu dilakukan ialah setiap pengurusan seharusnya dapat meminimalkan suasana tekanan kerja yang dihadapi oleh setiap individu yang bekerja dengan menyediakan keadaan tempat kerja yang lebih kondusif, selesa dan selamat supaya tahap kesihatan pekerja dapat dikawal malah dapat ditingkatkan dan sekaligus dapat meningkatkan tahap produktiviti sesebuah organisasi.

Tekanan di tempat kerja akan menjadi bertambah bahaya sekiranya pekerja mengalami tekanan hidup atau tekanan jiwa semasa mengendalikan kerja-kerja mereka. Ini kerana tekanan boleh mengakibatkan pelbagai jenis kemalangan samada dalam suasana kerja berat seperti industri balak, besi atau kayu mahupun dalam suasana kerja-kerja ringan seperti kerja di pejabat-pejabat. Punca-punca

tekanan di tempat kerja agak spesifik dan amat bergantung kepada kerentanan yang tinggi terhadap tekanan, maka ia akan sering menghadapi tekanan jiwa. Faktor-faktor yang menyebabkan kerentanan tinggi ialah seperti kebolehan mengendalikan tugas dengan berkesan, keadaan fizikal seperti kesihatan, sokongan yang diperolehi daripada pihak majikan serta kawan-kawan dan personaliti pekerja tersebut, iaitu samada ia mempunyai personaliti jenis A atau B (Mahmood , 1992).

Satu perkara yang sering menyebabkan tekanan di tempat kerja ialah kuantiti bebanan tugas kerja yang berlebihan. Seorang pengurus yang terpaksa mengendalikan pelbagai jenis kerja dengan kadar yang berlebihan akan menghadapi tekanan, walau pun ia bertugas dalam suasana kerja yang optima dari segi interaksi sosial atau suasana fizikal. Beban kerja yang kualitatif juga akan menyebabkan berlakunya tekanan jiwa. Kerja-kerja berbentuk kualitatif ini memerlukan penumpuan dan konsentrasi yang tinggi kerana setiap hasil kerjanya memerlukan kepiawaian atau tahap standard yang telah ditetapkan. Jika kualiti kerja di bawah tahap yang digariskan kemungkinan hasil kerja yang diperolehi akan ditolak pihak pengurusan.

Berdasarkan kepada perbincangan pengkaji dengan salah seorang penguasa penjara, penyelidik merasakan bahawa masalah tekanan warder memang sangat perlu diberi perhatian. Memahami tekanan pula adalah penting kerana seseorang wadar itu tidak akan mencapai kepuasan bekerja jika bidang tugasnya banyak menimbulkan tekanan negatif ke atas emosi, fizikal dan tingkah laku mereka. Kajian ini pula, brsesuaian sekali dengan matlamat untuk meningkatkan lagi mutu dan kecemerlangan perkhidmatan warder penjara.