

STRES DAN MEKANISME DAYA TINDAK
DI KALANGAN OPERATOR PENGELUARAN DI KILANG
NATIONAL SEMICONDUCTOR SENDIRIAN BERHAD,
BATU BERENDAM,
MELAKA

MAZAROF BIN SARMAN

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

106587



106587

ABSTRAK

Kajian ini adalah merupakan satu kajian tinjauan yang bertujuan untuk mengenal pasti tahap stres kerja dan mekanisme daya tindak di kalangan operator pengeluaran di kilang NSEM, Batu Berendam, Melaka. Seramai 242 orang operator pengeluaran telah dipilih secara rawak berlapis daripada dua bahagian operasi iaitu bahagian pemasangan (assembly) dan bahagian ujian (test). Data-data di dalam kajian ini telah dikumpul berdasarkan satu set soal selidik yang mengandungi 4 bahagian dan dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan kaedah peratusan dan kaedah statistik seperti kekerapan, mod dan median. Jadual silang (cross tabulation) telah digunakan untuk mengenal pasti tentang tahap stres kerja dan mekanisme daya tindak mengikut latar belakang responden. Ujian Khi kuasa dua telah digunakan untuk menguji 6 hipotesis kajian. Keputusan kajian menunjukkan bahawa, tidak terdapat perbezaan yang signifikan ($p < 0.05$) dari segi tahap stres kerja mengikut giliran kerja (pagi, petang dan malam). Dapatan kajian seterusnya pula menunjukkan bahawa, terdapat perbezaan yang signifikan ($p < 0.05$ dan $p < 0.01$) dalam tahap stres kerja mengikut jenis personaliti operator pengeluaran. Walau bagaimanapun, keputusan daripada analisis seterusnya menunjukkan bahawa, tidak terdapat perbezaan yang signifikan ($p < 0.05$) dalam mekanisme daya tindak mengikut latar belakang (taraf perkahwinan, umur, tempoh perkhidmatan, pendapatan) dan bahagian operasi, giliran kerja (pagi, petang dan malam), jenis personaliti dan tahap stres kerja operator pengeluaran.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Menurut Cox 1979 (dalam Mahmood Nazar, 1990), stres atau perkataan Inggerisnya *stress* adalah berasal daripada perkataan Greek iaitu *stringere* yang membawa maksud 'ketat' atau 'tegang'. Fenomena ini telah menjadi tumpuan penyelidikan oleh ramai pakar psikologi seperti Lazarus (1976), Hans Selye (1976), Monat dan Lazarus (1977), Lazarus dan Folkman (1984) dan lain-lain lagi. Para pakar psikologi yang menjalankan kajian pada peringkat awal telah melihat fenomena stres ini dari pelbagai sudut yang berbeza.

Secara umumnya stres, dapat difahami dari tiga sudut iaitu; (1) sudut rangsangan yang menyebabkan stres. Pendekatan ini mengkaji rangsangan-rangsangan fizikal, fisiologi dan psikologi yang menyebabkan stres seperti kebisingan, suhu, kelembapan, sakit, emosi dan lain-lain. Stres yang dihadapi ini boleh diatasi sekiranya punca atau rangsangan yang menyebabkan berlakunya stres itu dihapuskan; (2) aspek tindakbalas organisma terhadap stres yang dihadapi. Tindakbalas yang dimaksudkan ialah tindakbalas fisiologi yang berlaku di dalam tubuh organisma; (3) aspek kebolehan organisma untuk berinteraksi dengan persekitaran yang menyebabkan stres dan menyesuaikan diri terhadap stres yang dihadapi (Mahmood Nazar, 1990).

Stres akan berlaku apabila timbul desakan. Jika seseorang itu berupaya mengubahnya kepada suatu yang positif, stres akan mendatangkan kebaikan dan mendorong kepada kejayaan. Stres yang keterlaluan dan tidak terkawal boleh menyebabkan individu mengalami gangguan mental yang melibatkan aspek emosi dan psikologi. Banyak faktor dipercayai mempunyai kaitan dengan kejadian stres. Sebagai contoh, aspek pekerjaan telah menjadi sebahagian daripada kehidupan dan tidak dapat dipisahkan dari manusia yang menjalankan kehidupan secara normal. Menurut Ariffin (1994), manusia telah menggunakan 42 peratus daripada masanya untuk bekerja, 33 peratus untuk aktiviti-aktiviti lain dan selebihnya adalah untuk tidur. Pembahagian masa tersebut mencerminkan bahawa, pekerjaan adalah memainkan peranan yang penting di dalam kehidupan manusia. Justeru itu, penghindaran stres adalah perlu diberi keutamaan untuk memastikan pekerja-pekerja dapat menikmati kesejahteraan hidup.

Menurut Robbins (1991), stres kerja adalah satu fenomena sejagat dan fenomena ini melanda tanpa mengira jawatan, jenis pekerjaan, umur, jantina, bangsa, budaya atau profil demografi yang lain. Oleh yang demikian, stres kerja boleh berlaku di mana-mana organisasi sama ada di sektor awam ataupun di sektor swasta. Ini menunjukkan bahawa, stres kerja adalah merupakan satu realiti di dalam kehidupan organisasi. Stres merupakan suatu keadaan ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses pemikiran dan keadaan fizikal seseorang.

Stres pada tahap yang optima dapat merangsangkan kreativiti dan meningkatkan produktiviti; manakala stres yang berlebih-lebihan pula akan mendatangkan kesan negatif kepada pekerja dan organisasi. Sebagai contoh, stres kerja boleh mengancam kesihatan pekerja. Ini bermakna, pekerja yang menghadapi stres kerja yang berlebihan mungkin akan mengalami hipertensi, tekanan darah tinggi, sakit otot-otot dan sebagainya. Stres juga akan menyebabkan ketidakpuasan kerja dan kemurungan. Setengah-setengah pekerja yang sering mengalami tekanan pula akan menyebabkan hilang minat untuk bekerja atau hilang keupayaan untuk membuat sebarang keputusan. Akhir sekali, stres kerja boleh menyebabkan masalah ketagihan arak, penagihan dadah, kecuaian kerja, ketidakhadiran pekerja dan pusing ganti pekerja yang tinggi (Poon, 1994).

Sehubungan dengan itu, stres kerja telah ditakrifkan sebagai satu proses atau situasi yang mengancam organisma. Situasi yang timbul akibat dari persekitaran, tingkahlaku dan fisiologikal boleh memangkinkan tindakbalas organisma sama ada ke arah positif atau sebaliknya. Menurut Organ (1986), stres kerja didefinisikan sebagai situasi atau peristiwa yang berlaku di dalam mana-mana organisasi yang boleh mencetuskan permintaan untuk seseorang itu mengadaptasikan dirinya terhadap kewujudan penegang atau *stressors*. Antara penegang atau penyebab stres yang ketara ialah beban kerja yang berlebihan, konflik peranan, *ambiguous*, politik dalam organisasi dan juga personaliti individu itu sendiri.