

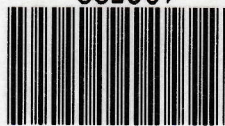
PUNCA PUNCA STRES TERAKUTUKAN SALAMAT

[illegible]

157

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

106599



106599

ABSTRAK

Kajian ini merupakan satu kajian tinjauan yang bertujuan untuk mengenalpasti punca-punca stres kerja di kalangan jururawat di HSAJB. Terdapat 8 punca stres kerja iaitu Faktor Intrinsik Kerja, Faktor Peranan dalam Organisasi, Faktor Iklim dan Struktur Organisasi, Faktor Perkembangan Kerjaya, Faktor Luaran, Faktor Hubungan Interpersonal, Faktor Persepsi Kendiri dan Faktor Jenis Personaliti. Seramai 200 orang jururawat terlatih telah dipilih secara rawak mudah untuk menjawab soal selidik yang telah dibentuk untuk kajian ini. Melalui keputusan kajian yang diperolehi, didapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan di antara tahap stres kerja jururawat di ketiga-tiga jabatan HSAJB pada aras signifikan 0.05. Keputusan ini diperolehi melalui Ujian Anova Sehalu. Kelapan-lapan faktor punca stres kerja pula menunjukkan hubungan positif yang signifikan pada aras 0.01 ke atas tahap stres kerja jururawat HSAJB apabila diuji dengan Ujian Korelasi Pearson. Melalui Ujian Regresi Berganda pula, terdapat empat peramal faktor punca stres kerja yang dominan dalam sumbangannya terhadap stres kerja jururawat HSAJB. Keempat-empat faktor tersebut adalah Faktor Personaliti, Faktor Persepsi Kendiri, Faktor Luaran dan Faktor Perkembangan Kerjaya yang mempunyai hubungan yang signifikan pada aras 0.05 ke atas stres kerja. Kajian ini juga menunjukkan bahawa Faktor Jenis Personaliti menjadi penyumbang utama terhadap stres kerja di HSAJB. Pihak pengurusan HSAJB pula mengambil iktibar dari dapatan kajian ini. Program pengurusan stres perlu dirancang supaya ianya dapat membantu individu dan organisasi menangani stres kerja yang wujud di HSAJB.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Organisasi masa kini amat kompleks dan berdaya saing. Bagi menghadapi cabaran dan persaingan ini maka ia 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. Kesemua faktor ini ada hubungkait dengan manusia. Kesejahteraan organisasi adalah hasil daripada wujudnya hubungan yang baik antara individu dengan orang bawahan, penyelia dan orang atasan. Jika hubungan ini tidak wujud ianya akan menjadi salah satu punca 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 tingkahlaku kerja yang perlu dilakukan.

Manusia pada kebiasaannya menghabiskan satu pertiga daripada masanya dalam sehari dengan menjalankan kerja-kerja rasmi. Semasa menjalankan kerja-kerja itu ia akan mengalami tekanan, konflik dan juga kehampaan yang membawa kepada 'wear and tear' pada dirinya. Kesan daripada stres yang dialami semasa kerja akan membawa padah bukan sahaja terhadap organisasi itu tetapi juga individu yang terlibat. Di antara kesan stres kerja adalah penurunan produktiviti, penurunan kepuasan kerja, kepontengan, kerap membuat kesilapan, masalah pusingganti dan juga kos perubatan. Pada hakikatnya setiap jenis pekerjaan adalah unik kerana ia

mempunyai ciri-ciri tekanan, konflik dan juga kehampaan yang berbeza di antara satu dengan yang lain dalam mengujudkan fenomena stres kerja.

Stres boleh ditakrifkan sebagai keadaan psikologi yang timbul apabila individu menghadapi situasi yang melebihi sumber-sumber yang ada pada dirinya untuk mengatasi stres (Lazarus, 1966). Stres juga boleh diuraikan sebagai reaksi fizikal dan psikologikal tubuh manusia terhadap tekanan yang dikenakan dari dalaman atau luaran yakni perubahan persekitaran yang ketara. Beberapa respon fizikal dalam jangka pendek terhadap stres adalah pucat, peningkatan kadar pernafasan, peningkatan kadar nadi, perubahan tekanan darah, ketegangan otot, ketegangan mental dan simptom-simptom gangguan gastrik (Selye, 1976).

Ward (1990) mentakrifkan stres sebagai reaksi fisiologi dan psikologi yang berlaku apabila seseorang individu merasai ketidakseimbangan di antara tahap permintaan (demand) yang dikenakan ke atas dirinya dengan kebolehan mereka memenuhi permintaan berkenaan. Hanson (1986) pula mendefinisikan stres sebagai satu reaksi sesuatu permintaan atau dorongan dan keupayaan individu itu untuk bertindakbalas (respond) kepada permintaan itu. Umpamanya, bagi seorang ahli politik untuk berucap di hadapan penonton seramai 1000 orang adalah perkara biasa (tidak mendatangkan stres) tetapi amat ditakuti oleh seorang murid sekolah rendah atau seorang suri rumah tangga.

Secara umumnya terdapat dua bentuk stres iaitu stres yang mendorong manusia untuk meningkatkan prestasi dalam apa jua tindakan yang dikenali sebagai '*Eustress*' atau '*Good Stress*'. Tanpa '*eustress*', kita rasa seperti tiada apa yang mendorong diri untuk melakukan sesuatu. Umpamanya, apa makna belajar jika tiada peperiksaan, apa makna kejayaan tanpa usaha. Bentuk stres yang kedua adalah '*Distress*' iaitu terlalu banyak stres dari segi mendapat terlalu banyak atau terlalu

sedikit rangsangan (seperti makanan, air, kasih sayang dan seumpamanya).

Fenomena ini berlaku apabila tubuh badan dan minda kita tidak berada dalam keadaan harmonis (Mahmood Nazar Mohamed, 1996).

Stres kerja boleh berlaku di mana-mana organisasi sama ada sektor awam mahupun sektor swasta. Di firma kecil atau di firma multinasional. Mengikuti Hamel dan Bracken (1986), stres kerja adalah satu realiti dalam kehidupan organisasi. Kebanyakan kajian mengenai stres kerja adalah secara pemerhatian melalui perspektif konseptual dan pendirian empirikal. Kajian secara ini mengkaji keadaan dan akibat stres dari perspektif psikologi, fisiologi dan ketingkahlakuan. Terdapat dapatan empirikal dan teoritikal yang mencadangkan bahawa stres kerja bukannya suatu ciri individu atau persekitaran seperti teoritikal 'Person-Environment atau P-E Fit Theory of Job Related Stress' (French, Rogers dan Cobb, 1974). Model ini mengatakan bahawa terdapat dua cara bagaimana seseorang individu itu tidak dapat menyesuaikan diri ke dalam persekitaran kerja. Pertama, keupayaan dan kemahirannya tidak dapat memenuhi permintaan dan keperluan kerja. Kedua, kerja itu sendiri tidak dapat memenuhi keperluan individu itu. Ketidakeupayaan kedua-dua faktor ini membuat penyesuaian di antara satu sama lain adalah punca stres.

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