

HUBUNGAN FAKTOR TEKNOLOGI DENGAN TAPAK TEKAMAM
KERIA DI KALANGAN OPERATOR PENGELUARAN : SATU KAJIAN
DI SYARIKAT H & R JOHNSON (MALAYSIA) BERHAD,
SENAWANG, NEGERI SEMBILAN DARUL KHUSUS

ROMAH BINTI ISMAIL

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA



1065901

106591

ABSTRAK

Kajian ini merupakan kajian yang bertujuan untuk melihat kesan hubungan teknologi ke atas tahap tekanan kerja pekerja-pekerja operator pengeluaran. Kajian dibahagikan kepada dua aspek utama iaitu melihat perbezaan tahap tekanan kerja di antara bahagian dan jabatan yang berlainan dan melihat hubungan antara faktor-faktor teknologi dengan tahap tekanan kerja. Tiga dimensi teknologi yang digunakan ialah peralatan dan persekitaran tempat kerja, teknik dan kemahiran dan organisasi. Tekanan kerja dilihat dari aspek gejala fisiologikal, psikologikal dan tingkahlaku. Teori 'Person-Environment Fit' yang diasaskan oleh French & Kahn (1962), model tekanan kerja yang diubahsuai dari Robbins (1991) telah digunakan dalam kajian ini. Kajian ini menggunakan soal selidik yang dibina sendiri oleh pengkaji dan diuji kebolehpercayaan dengan menggunakan kaedah Cronbach's alpha, nilai pekali alpha 0.76. Seramai 143 orang responden telah dipilih dari kilang Syarikat H & R Johnson (Malaysia) Bhd. Senawang, Seremban, Negeri Sembilan sebagai sampel kajian ini. Data kajian telah dianalisis menggunakan Deskriptif Kekerapan, ujian T, ujian Anova Satu Hala, Anova Scheffe, Korelasi Pearson dan Regresi Pelbagai. Hasil dapatan menunjukkan tiada perbezaan tahap tekanan kerja pekerja antara bahagian dan jabatan, namun begitu terdapat hubungan positif yang signifikan di antara faktor-faktor teknologi dengan tahap tekanan pekerja pada aras keyakinan 0.05.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Tekanan kerja adalah fenomena sejagat dan fenomena ini melanda dengan hebatnya tanpa mengira perjawatan, jenis pekerjaan, umur, jantina, bangsa, budaya atau profil demografi yang lain (Robbins, 1991). Mengikut Brief, Schuler dan Van Sell, (1981) dan Karasek dan Theorell, (1990) setiap pekerjaan mewujudkan tekanan. Tahap tekanan yang dialami adalah berbeza-beza mengikut jenis-jenis pekerjaan. Para pengkaji membahagikan pekerjaan kepada empat kategori iaitu 'active jobs', 'low-strain jobs', 'passive jobs' dan 'high-strain jobs'. 'High-strain jobs' didapati mempunyai kadar tekanan kerja yang tertinggi sekali dan di antara pekerjaan yang berada dalam kategori ini ialah operator pengeluaran, pelayan, jururawat, pegawai polis, pengawal trafik udara, broker saham, pekerja sosial, setiausaha dan operator pengeluaran telefon. Pekerjaan ini meliputi berbagai sektor ekonomi negara.

1.2 Latar belakang Masalah

Tekanan kerja yang dihadapi oleh pekerja-pekerja ini akan membawa kepada dua kesan iaitu kesan konstruktif dan kesan destruktif.

Kesan konstruktif boleh mendorong, memotivasikan manusia untuk meningkatkan prestasi dalam segala apa tindakan yang dilakukan, manakala kesan destruktif membawa kepada keadaan negatif (Brief, Schuler dan Van Sell, 1981). Kesan destruktif kepada individu boleh dilihat dari simptom fisiologikal, psikologikal dan tingkahlaku.

Simptom fisiologikal adalah mengenai tahap kesihatan tubuh badan dan penyakit seperti degup jantung dan pernafasan yang bertambah kencang, tekanan darah bertambah tinggi, migren dan pening kepala dan serangan sakit jantung.

Simptom psikologikal terhadap individu ialah berlakunya ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja sebenarnya adalah kesan psikologikal yang paling mudah dan paling nyata bagi tekanan kerja (Beehr dan Newman, 1978). Manifestasi psikologikal yang lain seperti rasa ketegangan, rasa kebimbangan, mudah marah, rasa bosan dan jemu serta suka melambat-lambatkan kerja.

Kesan destruktif dilihat dari segi simptom tingkahlaku individu pula termasuklah penurunan kadar produktiviti, bertambah tinggi kadar ketidakhadiran dan pengalihan kerja di samping perubahan dalam kebiasaan makan, bertambahnya pengambilan alkohol, bercakap dengan cepat dan tidur yang tidak menentu. Tekanan juga menyebabkan tahap kesuburan wanita berkurangan dengan banyaknya (Star, 22 Mei, 1996).

Kepada organisasi, kesan tekanan kerja menyebabkan perbelanjaan yang besar kepada organisasi. Jumlah perbelanjaan yang disebabkan oleh kemalangan berhubung dengan pekerjaan di Amerika

Syarikat dikatakan kira-kira AS\$32 billion setahun. Tujuh puluh lima peratus daripada kemalangan industri ini disebabkan oleh ketidakupayaan pekerja mengawal tekanan perasaan (Albrecht, 1979).

Ketidakhadiran berkaitan dengan tekanan kerja, perbelanjaan perubatan oleh organisasi dan kehilangan produktiviti adalah dianggarkan kosnya di antara AS\$50 billion hingga AS\$75 billion setahun dengan kadar purata AS\$70 setiap pekerja (Time, Jun 6, 1983). Penyakit jantung adalah pembunuh utama pekerja di Amerika Syarikat. Lebih satu juta pekerja Amerika Syarikat menderita kerana sakit jantung setiap tahun dan setengah daripadanya dalam keadaan serius (Robbins, 1991). Kesan destruktif ini semakin meningkat sejak 15 tahun yang lalu (Ashcraft, 1992).

1.3 Pernyataan Masalah

Tekanan kerja memberi kesan yang buruk kepada individu dan organisasi dari segi ketidakhadiran yang tinggi, prestasi kerja dan produktiviti yang semakin menurun, bertambahnya berlaku kemalangan di tempat kerja dan pengidapan berbagai-bagai penyakit yang merbahaya yang boleh membawa maut.

Jurang di antara ekspektasi, kepuasan kerja dan persepsi adalah penyumbang utama kepada tekanan kerja (Matteson dan Ivancevich, 1980). Banyak punca yang menyebabkan fenomena tekanan kerja ini berlaku. Mengikut Stephen Robbins, (1991) Brief, Schuler dan Van Sell, (1981) terdapat tiga punca utama yang menyumbang kepada berlakunya tekanan kerja.

Pertama, faktor organisasi yang melibatkan permintaan terhadap tugas, kekaburan organisasi dan interpersonal, struktur organisasi dan