

HUBUNGAN ANTARA TEKANAN KERJA DENGAN BURNOUT DI
KALANGAN EKSEKUTIF PERINGKAT PENGURUSAN
PERTENGAHAN DI AUTOMOTIVE MANUFACTURERS (M) SDN-
BHD., PEKAN, PAHANG DARUL MAKMUR

MOHAMAD ZAILANI BIN MOHAMAD SAID

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

509901



106605

ABSTRAK

Setiap individu yang bekerja akan mengalami tekanan kerja dan tahap tekanan bergantung kepada sifat kerja dan kerja yang dilalui. Tekanan kerja juga sering diperkaitkan dengan sindrom *burnout* di kalangan pekerja profesional. Kajian ini ingin melihat perhubungan di antara tekanan kerja dengan *burnout* di kalangan pekerja di peringkat pengurusan pertengahan di sektor perindustrian. Disamping itu kajian ini juga ingin melihat sama ada terdapat perbezaan tahap *burnout* berdasarkan faktor demografik (umur, taraf perkahwinan, pengalaman bekerja). Seramai 50 orang eksekutif peringkat pengurusan pertengahan di Automotive Manufacturers (M) Sdn. Bhd., Pekan, Pahang Darul Makmur (AMM, Pekan) dipilih untuk kajian ini. Model Cooper dan Marshall yang diubahsuai digunakan untuk tujuan kajian ini. Hanya lima dimensi tekanan kerja (peranan dalam organisasi, intrinsik kerja, hubungan interpersonal, perkembangan kerjaya, sumber luar organisasi) yang dijangkakan mempengaruhi sindrom *burnout* diambilkira untuk kajian ini. *Indeks Tekanan Kerja* digunakan untuk mengukur tahap tekanan kerja manakala *Maslach Burnout Inventory* digunakan untuk mengukur tahap *burnout*. Dua hipotesis kajian dikemukakan untuk kajian. Ujian Korelasi *Pearson* digunakan untuk melihat hubungan di antara tekanan kerja dengan *burnout* dan ANOVA (*Simple Factorial- 2 way*) digunakan untuk menguji sama ada terdapat perbezaan tahap *burnout* di kalangan eksekutif peringkat pengurusan pertengahan berdasarkan faktor demografik pada aras signifikan $p \leq .05$. Keputusan kajian menunjukkan 54.0% daripada eksekutif peringkat pengurusan pertengahan yang berumur lebih daripada 26 tahun, sudah berumah tangga dan mempunyai pengalaman bekerja kurang daripada 10 tahun mengalami tekanan kerja yang rendah. Didapati juga 78.0% daripada eksekutif peringkat pengurusan pertengahan yang berumur lebih daripada 26 tahun, sudah berkahwin dan berpengalaman bekerja kurang daripada 10 tahun mengalami *burnout* yang rendah. Keputusan ujian korelasi *Pearson* menunjukkan terdapat hubungan positif dan lemah ($r = .360^*$) di antara tekanan kerja dengan *burnout* pada aras signifikan $p \leq .05$. Faktor intrinsik kerja dan sumber luar organisasi merupakan faktor yang paling dominan menyumbang kepada tahap *burnout* di kalangan eksekutif peringkat pengurusan pertengahan. Faktor demografik pula tidak menunjukkan perbezaan tahap *burnout* di kalangan eksekutif peringkat pengurusan pertengahan. Diharap bagi kajian akan datang mengambil kira faktor-faktor lain dalam tekanan kerja supaya dapat melihat hubungan dengan *burnout* secara keseluruhan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Dalam dunia moden yang penuh dengan kompleksiti teknologi serta proses dan operasi automasi, pelbagai cabaran dihadapi oleh manusia untuk menyesuaikan diri dan kebolehannya pada persekitaran alam yang kian berubah. Permintaan produktiviti yang tinggi oleh majikan, sentiasa memaksa para pekerja meningkatkan prestasi dan kebolehan sejajar dengan perkembangan semasa.

Perdebatan hangat tentang struktur pekerjaan dan berbagai masalah yang berhubungkait dengannya telah berlaku sejak akhir tahun-tahun 1960an lagi. Masalah-masalah seperti prestasi kerja, kepuasan kerja, keiltizaman pekerja dan peningkatan kadar kematian pekerja telah diperdebatkan sama pada ketika itu. Perubahan dan peredaran zaman juga turut melihat serta mendesak sesuatu organisasi membuat perubahan. Persekitaran yang sentiasa berubah, tekanan sosial, ekonomi dan teknologi telah mendesak majikan meningkatkan keutamaan mereka ke atas prestasi pekerja. Davidson (1996) mengatakan bahawa tekanan kerja yang dialami oleh pekerja hari ini disebabkan oleh perubahan teknologi, *downsizing* dan keperluan melaksanakan pelbagai jenis tugas.

Pekerja merupakan aset dalam menentukan hala tuju atau misi dan matlamat sesuatu organisasi. Lazimnya penggunaan sumber tenaga pekerja dengan baik boleh meningkatkan produktiviti sesuatu organisasi dan seterusnya memberi kesan kepada peningkatan kadar pertumbuhan ekonomi sesebuah negara. Adalah tidak adil pihak pengurusan sesuatu organisasi itu mengabaikan tanggungjawab sosial dan kebajikan terhadap pekerja-pekerjanya dalam keghairahan mengejar kejayaan dan mencapai matlamatnya semata-mata.

Dalam proses memaksimakan sumber yang ada, perlu disedari bahawa manusia merupakan insan biasa dan mempunyai kemampuan yang terhad. Jika tenaga yang diperlukan itu melebihi kemampuan individu maka ini akan mewujudkan tekanan kepada individu berkenaan. Se jauh mana seseorang individu itu dapat menangani tekanan kerja boleh menentukan tahap tekanan hidup yang dialami (Goliszek, 1993), atau tahap kesihatan dan kesejahteraan hidupnya (Hassan, 1997).

Tekanan kerja sebenarnya berupa kumulatif; setiap tekanan yang baru akan bercampur dengan tahap tekanan yang telah wujud pada seseorang individu itu. Jika ia menghadapi hanya satu jenis tekanan sahaja ia tidak menjadi masalah. Apabila ia bercampur dengan beberapa tekanan yang wujud pada satu masa yang sama, ia akan menjadi serius sehingga menjejaskan homeostasis individu itu. Keadaan ini mengakibatkan individu itu mengalami tekanan yang lebih kronik iaitu *burnout*.

1.2 Latar Belakang Masalah

Simendinger dan Moore (1985) mengatakan bahawa *burnout* berkait rapat dengan stres dan kadangkalanya kedua-dua terma ini diguna secara sinonim. Mengikut Goliszek (1993) *burnout* kerap dikaitkan dengan tekanan kerja kerana ia telah menjadi salah satu masalah utama dalam kerja profesional dan bukan profesional. Semua individu yang bekerja tidak kira di peringkat hirarki mana pun dalam sesuatu organisasi berpotensi mengalami *burnout*. Tegas Freudenberger (1975) biasanya individu yang mempunyai harapan yang terlalu tinggi, produktif dan iltizam terhadap kerjanya akan mengalami *burnout*. Goliszek (1993) menyokong pendapat ini dan membuktikan terdapat kes seseorang individu yang produktif dan komited terhadap kerjanya suatu ketika dahulu, tetapi kini mengalami fenomena hilang daya dan kurang berminat lagi terhadap kerja atau profesyennya.

Seseorang yang mengalami *burnout* merasakan bahawa masa tidak membelahai mereka dalam kehidupan seharian. *Burnout* sebenarnya adalah suatu stres yang unik kerana ia memberi kelesuan emosi dan kesempurnaan individu berkurangan (Mahmood dan Sabitha, 1996; Davidson, 1996).

Hart (1993) pula mempunyai pendapat yang berbeza; beliau mengatakan *burnout* sebagai satu sindrom kehausan emosi akibat dari stres yang kronik terutamanya apabila berurusan dengan orang lain. Sekiranya seseorang individu itu tiada upaya membantu orang yang memerlukan bantuan, individu tersebut berpotensi mengalami *burnout*. Oleh itu didapati