

TEKANAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI :
SATU KAJIAN DALAM KALANGAN KAKITANGAN JABATAN BELIA DAN
SUKAN DI NEGERI KEDAH

OLEH

DR JAMALUDDIN MUSTAFA
TUAN MUHAMMAD ZUKRI TUAN SEMBOK
RUSIMAH SAYUTI
PROF MADYA DR WAN IBRAHIM WAN AHMAD
PROF MADYA DR FUZIAH SHAFFIE
DR AZIZAN BAHARI
AHMAD SHUKRI ABDUL HAMID
NORZILLA JAMALUDIN
NUR FARHANA MOHAMAD NORE

PUSAT PENGAJIAN PEMBANGUNAN SOSIAL
COLLEGE OF ARTS AND SCIENCES
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
2012

PENGHARGAAN

Kajian ini tidak akan terhasil tanpa sokongan dan bantuan dari pelbagai pihak. Kami ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada pihak Universiti Utara Malaysia yang telah membiayai penyelidikan ini melalui geran Leads. Kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh kakitangan Jabatan Belia dan Sukan di Negeri Kedah sama ada yang bertugas di Jabatan Negeri di Alor Setar atau kakitangan yang bertugas di Jabatan Belia dan Sukan daerah Baling, Bandar Baharu, Kota Setar, Kuala Muda, Kubang Pasu, Kulim, Langkawi, Padang Terap, Pendang, Pokok Sena dan Yan.

Tidak lupa juga kepada pembantu penyelidik yang telah membantu dalam proses pengumpulan data dan koding data serta kepada para responden yang telah memberikan kerjasama sepenuhnya semasa kajian lapangan dilakukan. Terima kasih juga kepada individu yang telah terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung dengan kajian ini.

Dr Jamaluddin Mustafa
Tuan Muhammad Zukri Tuan Sembok
Rusimah Sayuti
Prof Madya Dr Wan Ibrahim Wan Ahmad
Prof Madya Dr Fuziah Shaffie
Dr Azizan Bahari
Ahmad Shukri Abdul Hamid
Norzilla Jamaludin
Nur Farhana Mohamad Nore

April 2012

Abstrak

Kajian ini dilakukan untuk menilai tahap tekanan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan kakitangan Jabatan Belia dan Sukan Negeri Kedah. Selain itu untuk menguji kewujudan pengaruh faktor latar belakang sosio-demografi terhadap tahap tekanan dan komitmen terhadap organisasi serta menguji perkaitan antara faktor tekanan kerja dengan komitmen terhadap organisasi. Persampelan yang digunakan ialah persampelan bertujuan iaitu kakitangan yang bersetuju dan hadir pada ketika kajian dilakukan sahaja dijadikan responden kajian. Soal selidik digunakan untuk mengumpulkan data dan dibahagikan kepada tiga bahagian iaitu sosio-demografi, tekanan kerja (diadaptasi dari alat kajian *Occupational Stress Indicator* dan telah diubah suai oleh Unit Penyelidik Psikologi dan Kesihatan Sosial, UMS), dan komitmen terhadap organisasi (diadaptasi dari kajian Aishah; 1999) Ujian statistik deskriptif dan inferensi digunakan untuk menganalisis data bagi menjawab objektif kajian. Secara umumnya kakitangan JBSNK mempunyai tahap tekanan kerja yang sederhana. Kakitangan perempuan menunjukkan tekanan kerja yang lebih tinggi secara signifikan berbanding kakitangan lelaki. Kajian mendapati responden yang belum mempunyai anak mempunyai tekanan kerja yang lebih tinggi berbanding responden yang mempunyai anak sekurang-kurangnya seorang. Lebih daripada 60% daripada responden menunjukkan komitmen terhadap organisasi pada tahap yang tinggi. Kakitangan yang belum berkahwin mempunyai komitmen terhadap organisasi yang lebih tinggi berbanding kakitangan yang berkahwin. Begitu juga dengan kakitangan yang mempunyai anak lebih daripada 4 orang lebih mempunyai komitmen terhadap organisasi. Kajian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja secara keseluruhan dengan komitmen organisasi. Namun ada hubungan yang signifikan antara tekanan kerja interinsik dan tekanan kerja halangan kerja/rumah dengan komitmen organisasi secara songsang.

ISI KANDUNGAN

HALAMAN

Penghargaan		
Abstrak		
Isi Kandungan		
Senarai Jadual		
BAB 1	PENDAHULUAN	
1.1	Pengenalan	1
1.2	Pernyataan Masalah	2
1.3	Persoalan Kajian	8
1.4	Objektif Kajian	9
1.5	Definisi Istilah-istilah	9
1.6	Hipotesisi Kajian	11
1.7	Signifikan Kajian	18
1.8	Had dan Keterbatasan Kajian	20
BAB 2	ULASAN KARYA	
2.1	Pengenalan	21
2.2	Pengertian Tekanan Kerja	21
2.3	Faktor-faktor dan Model Penyebab Tekanan Kerja	26
2.4	Pengaruh Faktor-faktor Demografi Penyebab Tekanan Kerja	28
2.5	Komitmen terhadap Organisasi	29
2.6	Komponen dalam Komitmen Organisasi	29
2.7	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen	31
2.8	Pengaruh Faktor-faktor Demografi Terhadap Komitmen Organisasi	34
2.9	Hubungan antara Tekanan Kerja dengan Komitmen terhadap Organisasi	35
BAB 3	METOD KAJIAN	
3.1	Pengenalan	40
3.2	Kaedah Kajian	40
3.3	Populasi dan Persampelan Kajian	40
3.4	Kaedah Pengumpulan Data dan Penganalisan Data	41
BAB 4	DAPATAN KAJIAN	
4.1	Pengenalan	42
4.2	Profil Demografi Responden	43
4.3	Tahap Tekanan Kerja	47
	Faktor Tekanan Kerja Intrinsik	47
	Faktor Tekanan Kerja Peranan Pengurusan	49
	Faktor Tekanan Kerja Perhubungan dengan orang lain	51
	Faktor Tekanan Kerja Kerjaya dan pencapaian	52
	Faktor Tekanan Kerja Struktur dan iklim	54
	Faktor Tekanan Kerja Halangan kerja/rumah	56
	Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Kategori Pejabat Tempat Bekerja	58
	Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Jantina	59

Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Pendidikan Tertinggi	61
Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Status Perkahwinan	62
Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Jumlah Anak	64
Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Skim Perkhidmatan	66
Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Pengambilan Rokok	68
4.4 Komitmen Organisasi	69
Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Kategori Pejabat Tempat Bekerja	72
Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Jantina	72
Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Pendidikan Tertinggi	73
Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Status Perkahwinan	74
Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Jumlah Anak	75
Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Skim Perkhidmatan	75
Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Pengambilan Rokok	76
4.5 Hubungan Tekanan Kerja Dengan Komitmen Organisasi	77
BAB 5 KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN	
5.1 Pengenalan	79
5.2 Kesimpulan	79
5.3 Implikasi Kajian	81
5.4 Cadangan	83
 Rujukan	 84

SENARAI JADUAL

		HALAMAN
Jadual 4.1	Profil Demografi ; Latar Belakang Responden	44
Jadual 4.2	Profil Demografi ; Latar Belakang Pekerjaan Responden	45
Jadual 4.3	Profil Gaya Hidup dan Kesihatan	46
Jadual 4.4	Tahap Tekanan Kerja	47
Jadual 4.5	Nilai Min Dan Sisihan Piawai Faktor Tekanan Kerja; Intrinsik	48
Jadual 4.6	Tahap Tekanan Kerja; Faktor Intrinsik	49
Jadual 4.7	Nilai Min Dan Sisihan Piawai Faktor Tekanan Kerja; Peranan Pengurusan	50
Jadual 4.8	Tahap Tekanan Kerja; Peranan Pengurusan	50
Jadual 4.9	Nilai Min Dan Sisihan Piawai Faktor Tekanan Kerja; Perhubungan dengan Orang Lain	51
Jadual 4.10	Tahap Tekanan Kerja; Faktor Perhubungan dengan Orang Lain	52
Jadual 4.11	Nilai Min Dan Sisihan Piawai Faktor Tekanan Kerja; Kerjaya dan Pencapaian	53
Jadual 4.12	Tahap Tekanan Kerja; Faktor Kerjaya dan Pencapaian	54
Jadual 4.13	Nilai Min Dan Sisihan Piawai Faktor Tekanan Kerja; Struktur dan Iklim	55
Jadual 4.14	Tahap Tekanan Kerja; Faktor Struktur dan Iklim	56
Jadual 4.15	Nilai Min Dan Sisihan Piawai Faktor Tekanan Kerja; Halangan Kerja/Rumah	57
Jadual 4.16	Tahap Tekanan Kerja; Faktor Halangan Kerja/Rumah	58
Jadual 4.17	Perbezaan Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Kategori Pejabat Tempat Bekerja	59
Jadual 4.18	Perbezaan Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Jantina	60
Jadual 4.19	Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Pendidikan Tertinggi	61
Jadual 4.20	Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Status Perkahwinan	63
Jadual 4.21	Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Jumlah Anak	65
Jadual 4.22	Perbezaan Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Skim Perkhidmatan	67
Jadual 4.23	Perbezaan Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Pengambilan Rokok	68
Jadual 4.24	Nilai Min Dan Sisihan Piawai Komitmen Organisasi	70
Jadual 4.25	Tahap Komitmen Organisasi	71
Jadual 4.26	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Kategori Pejabat Tempat Bekerja	72
Jadual 4.27	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Jantina	73
Jadual 4.28	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Pendidikan Tertinggi	74
Jadual 4.29	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Status Perkhwinan	74

Jadual 4.30	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Jumlah Anak	75
Jadual 4.31	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Skim Perkhidmatan	76
Jadual 4.32	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Pengambilan Rokok	77
Jadual 4.33	Hubungan Tekanan Kerja dengan Komitmen Organisasi	77

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Sejarah Organisasi Jabatan Belia Dan Sukan (JBS).

Berdasarkan sejarah, perkhidmatan belia sebelum tahun 1957 telah dilaksanakan oleh satu bahagian yang kecil di Jabatan Kebajikan Masyarakat. Tujuannya adalah untuk menyelamatkan belia-belia daripada jatuh ke golongan anasir-anasir yang tidak dingini. Pada tahun 1964, Kementerian Kebudayaan, Belia dan Sukan ditubuhkan, namun kini ia dikenali sebagai Kementerian Belia Dan Sukan (KBS). Langkah penting yang dijalankan oleh kementerian ini ialah mengkaji semula konsep dan dasar seluruh perkhidmatan belia yang ada di negara pada waktu itu supaya dapat diselaraskan dengan kehendak-kehendak dan matlamat negara (Nor, 1978).

Visi KBS adalah mewujudkan masyarakat belia yang memiliki keperibadian yang bersepadu dari segi rohani, akhliah dan jasmaniah, bertanggungjawab, bersemangat sukarela dan patriotik untuk menjadi penggerak kepada kemajuan dan kemakmuran bangsa, agama serta melahirkan masyarakat yang aktif, cergas, dan pembangunan atlet sukan berprestasi tinggi hingga ke taraf antarabangsa. Manakala objektif KBS adalah membina satu masyarakat belia yang bersatu padu, berdisiplin, berakhlak tinggi dan bergerak maju dalam bidang ekonomi dan sosial.

Pelbagai fungsi yang telah dimainkan oleh JBS iaitu, pada bahagian pengurusan, ia terdiri daripada tugas kewangan, perkhidmatan dan pentadbiran. Fungsi pembangunan belia

pula terdiri daripada Pembangunan Rakan Muda, Pembangunan Ekonomi, Kepimpinan Sahsiah dan Pembangunan Sosial. Manakala pada bahagian Unit Sukan ia terdiri daripada Pembangunan Organisasi Sukan dan Rekreasi, Pembangunan Kemajuan Sukan Minoriti dan Sukan Paralimpik, Pembangunan Sukan Luar Bandar dan Penggalakkan Sukan dan Kecergasan Nasional. Manakala pada Unit Pembangunan Kompleks ia berfungsi dalam menyediakan kemudahan sukan, kemudahan penginapan dan pengurusan dan penyelenggaraan Kompleks. Carta organisasi JBSNPP ada disediakan di bahagian lampiran bagi memudahkan penyelidik untuk menyiapkan kajian ilmiah ini dan seterusnya berfungsi kepada penyelidik bagi mengenalpasti mereka yang akan menjadi responden dalam kajian ini.

1.2 Penyataan Masalah.

JBS Kedah merupakan salah satu organisasi perkhidmatan sosial yang mana ia memainkan peranan yang begitu penting dalam membantu mengupayakan para belia di Malaysia. Pada era globalisasi pelbagai cabaran dan rintangan yang perlu dilalui oleh organisasi yang menawarkan perkhidmatan kepada para belia. Di dalam konteks Malaysia, isu pembangunan belia adalah isu yang begitu penting memandangkan belia merupakan tonggak negara pada masa hadapan.

Isu pembangunan belia adalah amat penting kerana negara ini mempunyai sejumlah 11.1 juta belia iaitu 45 peratus daripada jumlah penduduknya ditakrifkan sebagai golongan belia (Kementerian Belia dan Sukan, 2007). Demikian pentingnya isu belia, maka Y.A.B Perdana Menteri, Dato Seri Abdullah Ahmad Badawi telah melancarkan Rancangan

Malaysia Ke-9 (RMK-9) meliputi tempoh 2006-2010 yang mana memenuhi perancangan sebagai suatu strategi untuk menuju Wawasan 2020 (Kementerian Belia dan Sukan, 2007).

Bagi merealisasikan harapan yang begitu tinggi daripada Perdana Menteri dan seluruh rakyat Malaysia, maka tugas berat ini harus dipikul oleh JBS Kedah dan KBS. Organisasi ini merupakan agensi yang begitu penting dalam memenuhi harapan rakyat Malaysia dalam melihat para belia Malaysia yang positif dan menjadi tonggak masa depan negara. JBS Kedah memerlukan pekerja-pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi dalam meneruskan agenda pembangunan belia. Agensi ini memerlukan pendekatan-pendekatan yang begitu rapi dan saintifik dalam memberi perkhidmatan kepada belia. JBS Kedah merupakan agen pengubah dalam menangani masalah belia yang begitu kompleks dan perlu menyediakan program-program yang terbaik kepada para belia. Kakitangan JBS Kedah merupakan pekerja-pekerja belia dan ini menuntut kakitangan JBS Kedah bekerja keras tanpa mengira waktu terutamanya dalam melihat para belia menjalani satu kitaran kehidupan secara positif.

Kakitangan-kakitangan belia di JBS Kedah perlu bergerak dan bekerjasama antara satu sama lain tanpa mengira jawatan yang dipegang dalam organisasi. Dalam kata lain, semua kakitangan dalam organisasi adalah sama-sama bertanggungjawab dalam pembangunan belia. Agensi ini dituntut untuk merancang dan merangka program-program belia berdasarkan fakta dan objektif yang perlu difikirkan terbaik bagi golongan belia pada masa kini. Mereka bukan setakat hanya perancang, pelaksana, malah mereka berperanan dalam membuat penilaian setiap program yang telah dijalankan semata-mata supaya para

belia memperoleh impak yang positif terhadap diri mereka. Hal ini secara tidak langsung dapat meningkatkan kesejahteraan hidup para belia daripada aspek kognitif, fizikal, kerohanian, sosial dan emosi. Setiap program yang akan dijalankan oleh JBS Kedah perlu dilihat dalam konteks realiti masa kini dan juga pada masa akan datang. Setiap perubahan yang berlaku di sekeliling menuntut kakitangan JBS Kedah mengambil langkah-langkah yang sesuai dan relevan untuk meneroka kembali usaha meningkatkan pembangunan belia.

Selain itu, JBS Kedah perlu mengubal pendekatan-pendekatan baru bagi para belia di Malaysia. Pendekatan dan strategi sedia ada tidak membantu perkembangan belia secara efektif. Jesteru itu pendekatan pembangunan yang lama memerlukan imaginasi baru bagi mengupayakan golongan belia. Dalam hal ini, JBS Kedah bertanggungjawab dalam menangani masalah-masalah sosial di kalangan para belia pada masa kini dan ini menuntut kakitangan JBS Kedah untuk bekerja keras bagi menyelesaikan pelbagai masalah sosial yang wujud. Contohnya masalah dadah di Malaysia, yang mana berdasarkan perangkaan Agensi Dadah Kebangsaan (ADK) (sekarang dikenali sebagai Agensi Anti Dadah Kebangsaan – AADK) sehingga Mac 2006 terdapat sejumlah 292 696 penagih dadah telah dikesan. Manakala menurut Bangsa-Bangsa Bersatu bagi setiap penagih dadah yang dilaporkan, terdapat empat lagi penagih yang tidak dapat dikesan. Anggaran penagih dadah di Malaysia adalah seramai 1.2 juta orang, dan dari jumlah keseluruhan penagih dadah di Malaysia tersebut sebanyak 203 716 penagih dadah adalah di kalangan generasi belia. Ini bermakna hampir dua peratus daripada 11.2 juta belia di Malaysia adalah penagih dadah (Kementerian Belia dan Sukan, 2007). Gejala negatif seperti ini sangat membimbangkan rakyat Malaysia yang mana mereka meletakkan harapan yang tinggi terhadap para belia yang pada

ketika ini banyak di antara mereka semakin tenat dan hanyut dalam gejala sosial yang negatif.

JBS Kedah bukanlah semata-mata menyelamatkan belia dari perkara-perkara yang tidak diinginkan oleh masyarakat tetapi yang terpenting adalah membentuk mental para belia ke arah pemikiran yang lebih rasional dan dinamik selain memberi persediaan selengkap-lengkapannya kepada mereka agar dapat memainkan peranan yang lebih positif di dalam masyarakat (Nor, 1978). Oleh itu, JBS Kedah perlu memikirkan program-program dan juga perancangan yang terbaik bagi menyelamatkan para belia dan ini secara tidak langsung memberi kesan kepada kakitangan-kakitangan JBS Kedah yang terpaksa menggunakan mental dan fizikal dalam bekerja. Lambakan kerja yang banyak perlu dilakukan oleh kakitangan yang mana ia berpotensi menghasilkan tekanan kepada kakitangan JBS Kedah.

Pelbagai peranan yang perlu dimainkan oleh agensi JBS Kedah, antaranya memberi latihan dalam kepimpinan kepada organisasi belia dan organisasi sukan, meningkatkan bilangan persatuan dan ahli masyarakat dalam berorganisasi. Oleh itu, peranan sebegini menyebabkan kakitangan JBS Kedah mempunyai tekanan kerja yang banyak dan berhadapan dengan tekanan objektif seperti yang dikehendaki oleh Kementerian Belia dan Sukan Malaysia.

Oleh itu, setelah memahami peranan, fungsi, dan segala ranjau yang perlu ditempuhi oleh JBS Kedah dalam menyelamatkan para belia dari ambang kemusnahan daripada nilai-nilai positif dan bertanggungjawab dalam soal pembangunan belia, kakitangan JBS Kedah juga perlu mempunyai komitmen yang tinggi dalam memberi perkhidmatan sosial yang terbaik kepada para belia di Malaysia. Namun perlu difahami bahawa dengan pelbagai

peranan dan fungsi yang begitu banyak dimainkan oleh JBS Kedah akan menghasilkan satu suasana tekanan dikalangan mereka jika tidak mampu untuk mengatasinya bahkan tekanan ini dapat memberi kesan bukan sahaja kepada diri kakitangan itu sendiri malah terhadap organisasi.

Tekanan yang dialami boleh menyebabkan kesan sama ada kepada diri individu mahupun kepada organisasi. Ab Aziz (2003) menyatakan terdapat banyak kesan negatif yang akan dihadapi oleh individu iaitu *pertama* kesan kepada fisiologi yang mana ia akan meningkatkan tekanan darah, pening kepala, sakit jantung dan gangguan tidur. *Kedua* kepada psikologi yang mana boleh menyebabkan ketidakpuasan, jemu, cemas, kebimbangan, rasa rendah diri dan sengaja melambatkan kerja. *Ketiga* pula terhadap gelagat seperti menyebabkan berlakunya perubahan dalam pengeluaran, tidak datang kerja, peningkatan jumlah kakitangan yang berhenti kerja, perubahan cara pemakanan, meminum alkohol dan merokok dan terdedah kepada kemalangan di tempat kerja. Akhir sekali tekanan akan memberi kesan terhadap kognitif yang mana pekerja tidak mampu membuat keputusan dengan baik, tidak dapat memberi penumpuan kepada kerja dan tidak bersedia memberi sumbangan dalam bentuk buah fikiran.

Elangovan, (dalam Doraisamy, 2007) telah membuat kajian ke atas pekerja-pekerja tetap dan sementara di sebuah universiti di Kanada mengenai hubungan antara kepuasan kerja, tekanan kerja, komitmen organisasi dan keinginan untuk berhenti. Beliau mendapati kepuasan kerja, tekanan kerja dengan komitmen terhadap organisasi mempunyai kesan secara langsung. Pertambahan tekanan menyebabkan pengurangan kepuasan kerja dan seterusnya menyebabkan komitmen terhadap organisasi menurun. Oleh itu, dari hasil kajian tersebut di atas menunjukkan bahawa tekanan kerja sememangnya ada kaitan dengan

komitmen terhadap organisasi. Komitmen terhadap organisasi yang negatif boleh menyebabkan seseorang kakitangan menjurus ke arah untuk berhenti kerja jika berada pada tahap kritikal.

Tekanan dalam kehidupan mempunyai kaitan rapat dengan gaya hidup, perwatakan seseorang, faktor kekeluargaan, proses urbanisasi dan kejutan budaya terhadap perkembangan pemodenan yang mendadak. Tekanan di tempat kerja terjadi apabila keperluan kerja tidak bersesuaian dengan kebolehan, sumber, dan kehendak pekerja yang mana ia memberi kesan terhadap psikologi dan fisiologi manusia. Tekanan yang berterusan akan menyebabkan individu menunjukkan kemurungan yang panjang dan pekerja gagal membuat keputusan dengan baik, mudah merasa bimbang, takut dan cepat marah dan ini dapat menggugat prestasi kerja mereka dan produktiviti organisasi (Zafir & Fazilah, 2006). Oleh itu, tekanan sememangnya memberi kesan yang negatif terhadap organisasi dan ini sememangnya akan melibatkan komitmen kakitangan terhadap organisasi akan tergugat.

Jika komitmen seseorang berada dalam tahap lemah maka seseorang tidak akan mempunyai satu kepercayaan yang kuat terhadap pekerjaan. Menurut Shore, Barksdale dan Shore (dalam Fahrudin, 1999) bahawa komitmen boleh juga dilihat sebagai faktor penyebab (*antecedent factor*) dan sebagai hasil (*outcome*) iaitu keinginan kekal dalam suatu organisasi. Memandangkan peranan dan bidang tugas pegawai JBS Kedah sangat luas maka perlu difikirkan mengenai cara menangani isu sosial.

Oleh itu kajian yang dilakukan oleh penyelidik adalah untuk mengetahui adakah terdapat tekanan kerja dalam kalangan kakitangan di JBS Negeri Kedah dan apakah tekanan

kerja yang dialami oleh kakitangan JBS Negeri Kedah mempunyai hubungan dengan komitmen terhadap organisasi.

1.3 Persoalan Kajian

- a. Bagaimanakah ciri sosio-demografi kakitangan Jabatan Belia dan Sukan Negeri Kedah (JBSNK) dan Pejabat Belia dan Sukan Daerah (PBSD)
- b. Bagaimanakah tahap tekanan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan kakitangan JBSNK dan PBSD?
- c. Apakah terdapat perbezaan faktor tekanan kerja berdasarkan latar belakang sosio-demografi dan pekerjaan responden.
- d. Apakah terdapat perbezaan komitmen organisasi berdasarkan latar belakang sosio demografi dan pekerjaan responden.
- e. Apakah faktor tekanan (intrinsik kerja, peranan pengurusan, hubungan dengan orang lain, kerjaya dan pencapaian, struktur dan iklim organisasi dan halangan kerja/rumah) mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi?

1.4 Objektif Kajian

- a. Mengenalpasti ciri-ciri sosio-demografi responden.
- b. Menilai tahap tekanan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan kakitangan JBSNK dan PBSB.
- c. Menguji faktor tekanan kerja berdasarkan latar belakang sosio-demografi dan pekerjaan.
- d. Menguji tahap komitmen organisasi berdasarkan latar belakang.
- e. Menguji hubungan antara faktor tekanan dengan komitmen organisasi.

1.5 Definisi Istilah-istilah

i. Tekanan

Merujuk kepada sebarang desakan yang mana ia boleh menyebabkan perubahan kepada seseorang termasuklah dari segi aspek negatif mahupun positif dan ia secara keseluruhannya bergantung kepada tindakbalas seseorang terhadap faktor tekanan.

ii. Faktor intrinsik

Merujuk kepada tekanan dalaman seperti kerja yang banyak, bayaran gaji, teknik-teknik, idea-idea, teknologi, inovasi, dari faktor masa kerja, variasi pekerjaan, tugas-tugas yang banyak.

iii. Peranan Pengurusan.

Merujuk kepada autoriti dan pengaruh, dari segi kepercayaan peribadi dan organisasi, peranan yang kabur, konflik tugas, terpaksa ambil risiko, peranan yang harus dimainkan.

iv. Perhubungan dengan orang lain.

Merujuk kepada interaksi dengan orang lain sama ada fizikal, emosi atau komunikasi, percanggahan personaliti dan sokongan sosial dari orang lain.

v. Kerjaya dan Pencapaian.

Merujuk kepada kenaikan pangkat, jumlah bilangan kakitangan, penilaian orang lain, kemajuan dalam karier, prestasi peribadi dan perkembangan peribadi.

vi. Struktur dan Iklim.

Merujuk kepada bimbingan dan sokongan dari mana-mana pihak lain, perundingan dan komunikasi, mutu latihan bagi perkembangan diri, diskriminasi, respon tentang prestasi, sumber kewangan dan ciri-ciri di dalam reka bentuk dan struktur dalam organisasi.

vii. Halangan dan Kerja/Rumah.

Merujuk kepada kerja-kerja yang terpaksa disiapkan di rumah, sikap pasangan terhadap pekerjaan (suami atau isteri) tuntutan kerja, kestabilan kehidupan rumah tangga.

1.6 Hipotesis Kajian

Hipotesis 1

Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja keseluruhan berdasarkan kategori pejabat tempat bekerja.

1.1 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (intrinsik dalam pekerjaan) berdasarkan kategori pejabat tempat bekerja.

1.2 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (peranan pengurusan) berdasarkan kategori tempat bekerja.

1.3 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (perhubungan dengan orang lain) berdasarkan kategori pejabat tempat bekerja.

1.4 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (kejayaan dan pencapaian) berdasarkan kategori tempat bekerja.

1.5 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (struktur dan iklim) organisasi berdasarkan kategori tempat bekerja.

1.6 Tiada perbezaan yang signifikan faktor tekanan kerja (halangan kerja/rumah) berdasarkan kategori tempat bekerja.

Hipotesis 2

Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan keseluruhan berdasarkan jantina.

- 2.1 Tiada perbezaan yang signifikan antara factor tekanan kerja (intrinsik dalam pekerjaan) berdasarkan jantina.
- 2.2 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (peranan pengurusan) berdasarkan jantina.
- 2.3 Tiada perbezaan yang signifikan antara factor tekanan kerja (perhubungan dengan orang lain)
- 2.4 Tiada perbezaan yang signifikan antara factor tekanan kerja (kejayaan dan pencapaian) berdasarkan jantina.
- 2.5 Tiada perbezaan yang signifikan antara factor tekanan kerja (struktur dan iklim organisasi) berdasarkan jantina.
- 2.6 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (halangan kerja/rumah) berdasarkan jantina.

Hipotesis 3

Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan keseluruhan berdasarkan status perkahwinan.

- 3.1 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (intrinsik) berdasarkan pendidikan tertinggi.
- 3.2 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (peranan pengurusan) berdasarkan pendidikan tertinggi.

- 3.3 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (hubungan orang lain) berdasarkan pendidikan tertinggi.
- 3.4 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (kejayaan dan pencapaian) berdasarkan pendidikan tertinggi.
- 3.5 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (struktur dan iklim organisasi) berdasarkan pendidikan tertinggi.
- 3.6 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (halangan kerja/rumah) berdasarkan pendidikan tertinggi.

Hipotesis 4.

Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan keseluruhan berdasarkan status perkahwinan.

- 4.1 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (intrinsik) berdasarkan status perkahwinan.
- 4.2 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (peranan pengurusan) berdasarkan status perkahwinan.
- 4.3 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (hubungan dengan orang lain) berdasarkan status perkahwinan.
- 4.4 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (kejayaan dan pencapaian) berdasarkan status perkahwinan.

4.5 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (struktur dan iklim organisasi) berdasarkan status perkahwinan.

4.6 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (halangan kerja/rumah) berdasarkan status perkahwinan.

Hipotesis 5

Tiada perbezaan yang signifikan antara tekanan kerja keseluruhan berdasarkan jumlah anak.

5.1 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (intrinsik) berdasarkan jumlah anak.

5.2 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (peranan pengurusan) berdasarkan jumlah anak.

5.3 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (hubungan dengan orang lain) berdasarkan jumlah anak.

5.4 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (kejayaan dan pencapaian) berdasarkan jumlah anak.

5.5 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (struktur dan iklim organisasi) berdasarkan jumlah anak.

5.6 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (halangan kerja/rumah) berdasarkan jumlah anak.

Hipotesis 6

Tiada perbezaan yang signifikan antara tekanan kerja keseluruhan berdasarkan skim perkhidmatan.

- 6.1 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (intrinsik) berdasarkan skim perkhidmatan.
- 6.2 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (peranan pengurusan) berdasarkan skim perkhidmatan.
- 6.3 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (hubungan dengan orang lain) berdasarkan skim perkhidmatan.
- 6.4 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (kejayaan dan pencapaian) berdasarkan skim perkhidmatan.
- 6.5 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (struktur dan iklim organisasi) berdasarkan skim perkhidmatan.
- 6.6 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (halangan kerja/rumah) berdasarkan skim perkhidmatan.

Hipotesis 7.

Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan keseluruhan berdasarkan pengambilan rokok.

- 7.1 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (intrinsik) berdasarkan pengambilan rokok.

- 7.2 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (peranan pengurusan) berdasarkan pengambilan rokok.
- 7.3 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (hubungan dengan orang lain) berdasarkan pengambilan rokok.
- 7.4 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (kejayaan dan pencapaian) berdasarkan pengambilan rokok.
- 7.5 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (struktur dan iklim organisasi) berdasarkan pengambilan rokok.
- 7.6 Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja (halangan kerja/rumah) berdasarkan pengambilan rokok.

Hipotesis 8

Tiada perbezaan yang signifikan komitmen organisasi berdasarkan kategori pejabat.

Hipotesis 9

Tiada perbezaan yang signifikan komitmen organisasi berdasarkan jantina.

Hipotesis 10

Tiada perbezaan yang signifikan antara komitmen organisasi berdasarkan pendidikan tertinggi.

Hipotesis 11

Tiada perbezaan yang signifikan antara komitmen organisasi berdasarkan status perkahwinan.

Hipotesis 12

Tiada perbezaan yang signifikan antara komitmen organisasi berdasarkan jumlah anak.

Hipotesis 13

Tiada perbezaan yang signifikan antara komitmen organisasi berdasarkan skim perkhidmatan.

Hipotesis 14

Tiada perbezaan yang signifikan antara komitmen organisasi berdasarkan pengambilan rokok.

Hipotesis 15

Tiada hubungan yang signifikan antara tekanan kerja keseluruhan dengan komitmen organisasi.

15.1 Tiada hubungan yang signifikan tekanan kerja (intrinsik) dengan komitmen organisasi.

15.2 Tiada hubungan yang signifikan tekanan kerja (peranan pengurusan) dengan komitmen organisasi.

- 15.3 Tiada hubungan yang signifikan tekanan kerja (hubungan dengan orang lain) dengan komitmen organisasi.
- 15.4 Tiada hubungan yang signifikan tekanan kerja (kejayaan dan pencapaian) dengan komitmen organisasi.
- 15.5 Tiada hubungan yang signifikan tekanan kerja (struktur dan iklim organisasi) dengan komitmen organisasi.
- 15.6 Tiada hubungan yang signifikan tekanan kerja (halangan kerja/rumah) dengan komitmen organisasi.

1.7 Signifikan Kajian

Kajian ini adalah penting kerana di Malaysia masih kurang kajian seperti ini dilakukan. Malah di agensi organisasi khidmat manusia seperti JBS Kedah ini sendiri masih tiada kajian yang dilakukan bagi menjadi satu sumber rujukan bagi meningkatkan lagi mutu penyampaian agensi ini dalam perkhidmatan manusia kepada masyarakat melainkan satu kajian yang dilakukan oleh Aishah (1999) berkenaan Komitmen Ahli Gerakan Belia 4B Pulau Pinang. Hasil dari pemantauan, penyelidik mendapati secara gambaran, kakitangan JBS Kedah mengalami tekanan kerja setelah beberapa temubual tidak formal dilakukan terhadap beberapa kakitangan disitu. Namun apa yang menghairankan, kebanyakan mereka seperti mahu kekal di JBS Kedah iaitu berusaha untuk terus berada di JBS Kedah. Oleh itu, ini telah menarik minat penyelidik untuk melihat apakah hubungan antara tekanan kerja yang dialami kakitangan dengan komitmen organisasi. Malah, tiada lagi penyelidikan yang

mengkaji tentang hubungan tekanan kerja dengan komitmen terhadap organisasi di agensi JBS Kedah.

Kajian ini merupakan salah satu usaha penyelidikan dalam membantu agensi perkhidmatan sosial ini (JBS Kedah), memberi penyampaian perkhidmatan yang terbaik kepada golongan sasaran (belia). Sesebuah institusi sosial perlulah menunjukkan kredibiliti dari segi penyampaian keperluan dan kehendak kepada masyarakat dengan baik dan sistematik. Kajian tekanan kerja dan komitmen organisasi ini sekurang-kurangnya dapat membantu pihak agensi untuk melihat kelemahan sendiri terutamanya di kalangan kakitangan mereka dan seterusnya dapat menjaga kebajikan kakitangan mereka supaya memainkan peranan yang baik terhadap klien.

Kajian ini juga penting kerana melibatkan organisasi khidmat manusia yang membantu pembangunan sosial di dalam masyarakat. Hal ini kerana JBS Kedah dapat membantu keperluan manusia sama ada dari segi matlamat penjagaan sosial, kawalan sosial, masalah dalam kehidupan serta masalah yang wujud akibat proses pemodenan. Kajian ini juga penting dalam konteks kerja sosial terutamanya bagi meningkatkan mutu perkhidmatan pengurusan organisasi khidmat manusia yang terbaik kepada belia dan seterusnya dapat meningkatkan kesejahteraan sosial para belia di Malaysia khususnya. Selanjutnya, kajian ini dapat memberi titik tolak dan gambaran kepada JBSNPP supaya dapat meningkatkan kualiti penyampaian khidmat sosial yang terbaik terutamanya dalam memenuhi harapan mutu modal insan kelas pertama dikalangan para belia dan juga masyarakat dalam mengangkat maruah agama, bangsa dan negara.

1.8 Had dan Keterbatasan Kajian

Had dan keterbatasan kajian hanya tertumpu kepada Jabatan Belia dan Sukan Negeri Kedah (JBSK) dan ia tidak boleh digunakan secara menyeluruh (digeneralisasikan) bagi semua Jabatan Belia dan Sukan yang terdapat di seluruh Malaysia atau mana-mana jabatan dan organisasi lain.

Keduanya, kajian ini amat sukar untuk diberi definisi yang tepat terhadap definisi operasional bagi faktor-faktor tekanan yang digunakan dalam kajian ini, maka penyelidik mendefinisikan faktor-faktor tersebut dengan berpandukan soal selidik yang digunakan dalam kajian ini.

BAB 2

ULASAN KARYA

2.1 Pengenalan

Di dalam bab ini, perbincangan berkisar tentang beberapa perkara berdasarkan kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan tumpuan kajian. Perkara yang akan dimuatkan adalah tentang beberapa teori-teori yang memberi penjelasan berkenaan kajian yang penyelidik ingin lakukan. Teori-teori ini dapat membantu penyelidik dalam memberi kefahaman tentang fenomena tekanan di tempat kerja dan juga komitmen terhadap organisasi. Hasil Kajian yang dimasukkan dalam bab ini adalah hasil kajian yang dilakukan di Malaysia mahupun hasil kajian di luar negara.

2.2 Pengertian Tekanan Kerja

Tekanan merupakan sebarang jenis desakan yang boleh menyebabkan perubahan kepada seseorang baik negatif mahupun positif, secara keseluruhannya bergantung kepada tindakbalas seseorang terhadap faktor tekanan tersebut (Yeo,1996). Tekanan didefinisikan sebagai satu stimulus, respon atau natijah daripada sesuatu interaksi yang terdapat ketidakseimbangan antara individu itu dengan persekitarannya (Dora & Abd Kadir, 2006). Selain itu, Persatuan Pihak Kesihatan dan Eksekutif Keselamatan telah mendefinisikan bahawa tekanan adalah tindakbalas seseorang yang menghadapi permintaan melampau atau tekanan muncul apabila manusia cuba untuk menghadapi tugas, tanggungjawab atau apa sahaja yang berkaitan dengan tekanan bersama-sama kerjanya, tetapi akhirnya tidak berupaya, tegang dan bimbang untuk melakukannya. (Labour Research Department, 2001).

Tekanan merupakan peristiwa persekitaran luaran atau keadaan yang memberi kesan kepada kehidupan (Goldberger & Breznitz, 1993). Tekanan lahir daripada pelbagai desakan hidup (Sidi & Shaharom, 2005). Contohnya, desakan hidup dari segi ekonomi yang tidak mencukupi untuk meneruskan kehidupan atau akibat daripada tuntutan penggunaan teknologi bagi aktiviti pekerjaan. Tekanan juga berkaitan dengan bidang pekerjaan. Ahli perniagaan, pengawal lalu lintas, pakar biologi dan ahli perubatan endokrinologi menyatakan tekanan seperti kekecewaan atau menyebabkan kesan kepada emosi yang akan mengganggu tumpuan (Goldberger & Breznitz 1993).

Tekanan boleh memberi kesan samaada kesan negatif atau positif pada seseorang. Adakalanya orang beranggapan tekanan membawa kepada kesan negatif, namun sebenarnya tekanan juga boleh membawa kepada perkara yang positif, seperti mencetuskan idea, merangsangkan motivasi dan minda, serta mengilhamkan wawasan (Sidi & Shaharom, 2005). Tekanan ditempat kerja boleh ditakrifkan sebagai tindakbalas fizikal atau emosi negatif yang mana ia wujud apabila tuntutan tidak sepadan dengan kebolehan seseorang pekerja. Tekanan di tempat kerja dapat menyebabkan tahap kesihatan yang rendah ataupun mungkin juga boleh membawa kepada kemalangan (Dora & Abd Kadir,2006).

Veninga dan Spradley yang di petik oleh Yeo (1996) menyatakan tekanan di tempat kerja membawa kepada kesan negatif yang anda tidak minta seperti kesakitan fizikal, keletihan emosi, ulser, tekanan darah tinggi, terlalu banyak minum, sakit kepala dan kemurungan. Tekanan kerja adalah sesuatu umum yang mana ia melibatkan orang awam, media, pekerja dan persatuan sekerja (Barhem et. al, 2004).

Kajian dikalangan pekerja khidmat manusia menunjukkan tekanan yang semakin tinggi yang dihadapi oleh pekerja khidmat manusia maka tahap kelesuan kerja juga akan tinggi (Husmiati, 2003). Tekanan dalam kehidupan berkait rapat dengan gaya hidup, perwatakan seseorang, faktor kekeluargaan, proses urbanisasi dan kejutan budaya terhadap perkembangan pemodenan yang mendadak. Tekanan di tempat kerja terjadi apabila keperluan kerja tidak sepadan dengan kebolehan, sumber, dan kehendak pekerja yang mana ia memberi kesan ke atas psikologi dan fisiologi manusia. Tekanan yang berterusan akan menyebabkan individu menunjukkan kemurungan yang panjang, pekerja gagal membuat keputusan dengan baik, mudah merasa bimbang, takut dan cepat marah dan ini akan menggugat prestasi kerja mereka dan produktiviti organisasi (Zafir & Fazilah, 2006).

Pekerja penjara mempunyai pengalaman tekanan psikologi yang kuat semasa mereka bekerja. Hasil kajian dikalangan pekerja penjara di Israel menyatakan, mereka mengalami tekanan psikologi yang hebat ketika bekerja. Tahap tekanan keseluruhan tahap *bornout* dan tahap kesakitan yang mereka lalui adalah disebabkan simptom psikologikal dan fizikal, seterusnya lanjutan daripada *posttraumatic* yang mereka telah hadapi di tempat kerja yang begitu menekan adalah kesan tekanan kerja yang tinggi (Keinan & Pines, 2007).

Tekanan ditempat kerja merupakan satu simptom yang umum di temui manusia terutamanya mereka yang berada di dalam apa jua lapangan pekerjaan. Hasil pemerhatian sepanjang praktikum, penyelidik dapat menyatakan bahawa kakitangan JBSNPP termasuk pekerja lapangan terpaksa tidak mengira waktu dan adakalanya terpaksa balik lewat malam. Contohnya, jika ada mesyuarat Agung Persatuan Belia di kampung atau di bandar maka mereka perlu bekerja lebih masa dan ini berpotensi menimbulkan tekanan kepada mereka. Konflik peranan dan kekaburan kerja dikalangan guru-guru sekolah di Amerika Syarikat

mendapati kedua-dua faktor tersebut merupakan penyumbang kepada wujudnya tekanan di kalangan guru-guru (Conley & Woosley,2000).

Kajian lain menyatakan bahawa reaksi tekanan di kalangan jururawat termasuklah boleh membawa kebosanan dalam kerja yang berulang, cenderung untuk berhenti kerja, takut perubahan mendadak dikalangan pesakit, gementar dalam penjagaan penghuni yang sakit tenat, berasa takut jika melakukan kesilapan dan berasa kurang bebas ketika bekerja (Hsu, Kung, Huang, Ho, Lin & Chen 2007). Tekanan yang dihadapi dikalangan jururawat dalam kajian tersebut menyatakan bahawa bekerja dengan manusia berpotensi menyebabkan tekanan. Situasi yang serupa di alami oleh salah seorang kakitangan belia yang bertugas di Kompleks Belia dan Sukan Pulau Pinang yang menyatakan hasrat untuk menukar karier, hal ini adalah kerana perkhidmatan dalam organisasi yang memberi perkhidmatan kepada belia seperti ini tidak dapat meluangkan masa yang memadai untuk bersama keluarga. Hal ini kerana, hampir setiap cuti hujung minggu mereka terpaksa meninggalkan keluarga kerana ada program-program yang terpaksa dijalankan oleh JBSNPP.

Selain itu, seperti yang telah di jelaskan sebelum ini bahawa tekanan membawa kesan yang negatif, seperti merasa bosan di tempat kerja dan tidak mempunyai motivasi untuk hadir ke tempat kerja, Lebihan kerja atau risau tentang kehidupan tidak bekerja, merupakan isu-isu yang berkaitan dengan kerja berlebihan. Kecewa dengan kerja, kehidupan keluarga, mengganggu masa lapang atau apa-apa perkara yang memberi kesan umum terhadap kesejahteraan hidup (Byrne,2005).

Tekanan yang dialami, tidak kira apa sahaja alasannya, tekanan boleh memberi impak seperti prestasi menurun, produktiviti yang rendah malah berisiko untuk mengalami

kegagalan, kesihatan juga terganggu, tiada semangat dan kemerosotan dalam perhubungan (Byrne,2005).

Tekanan akan menyebabkan beberapa tanda pada psikologi, antaranya sukar untuk membuat keputusan sama ada keputusan yang kecil mahupun besar, banyak berkhayal bagaimana untuk keluar daripadanya, penggunaan yang meningkat dalam pengambilan ubat pelali dan pil tidur, banyak berfikir benda yang lalu ketika bercakap atau menulis, risau yang keterlaluan terhadap banyak perkara. Selain itu, meradang dan menunjukkan sikap bermusuhan dengan tiba-tiba, menjadi pelupa akan temu janji serta tarikh yang ditetapkan, sering berfikir panjang dan rasa kekurangan dan juga bertingkhaku luar biasa daripada biasanya (Yeo, 1996).

Tekanan kerja dapat difahami melalui tiga kualiti, *pertama*, ialah tekanan adalah satu kualiti negatif iaitu bermaksud tekanan boleh memberi kesan yang negatif terutamanya terhadap kesihatan fizikal dan mental individu. *Kedua*, tekanan merupakan suatu kualiti yang mana ia bersifat relatif, iaitu penerimaan tekanan adalah berbeza mengikut individu. *Ketiga*, tekanan merupakan kualiti yang bersifat reaktif (Cooper, Sloan dan William, 1988).

Secara keseluruhannya, tekanan merupakan salah satu simpton yang di hadapi oleh semua orang, tidak kira di mana sahaja sama di rumah, di sekolah, di penjara, di tempat kerja dan sebagainya. Namun kajian ini hanya ingin fokus mengkaji tekanan yang dihadapi oleh pekerja di tempat kerja.

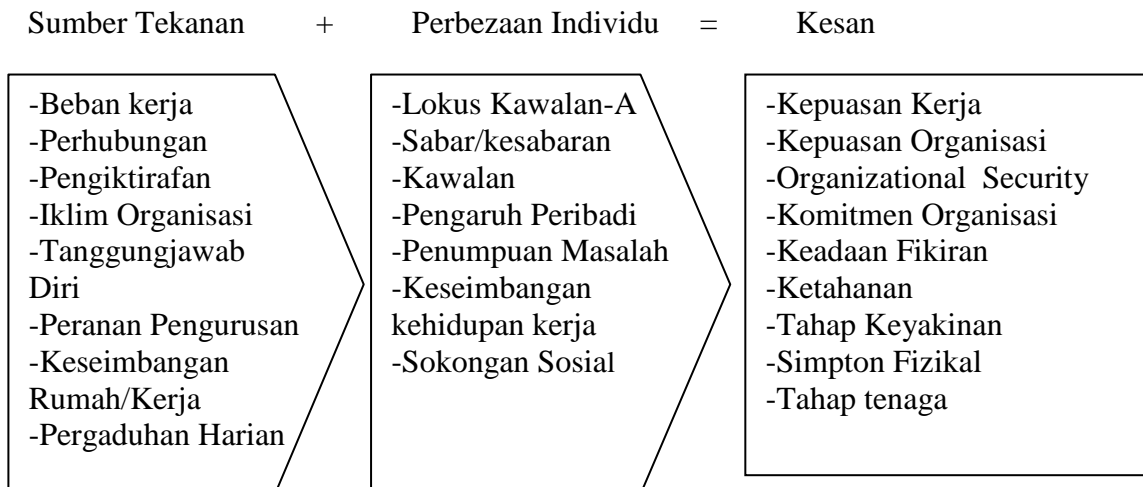
Manusia sememangnya tidak boleh lari daripada menerima tekanan. Tekanan tidak semestinya menghasilkan kesan-kesan yang negatif tetapi juga boleh membawa kesan yang positif.

2.3 Faktor-faktor dan Model Penyebab Tekanan Kerja

Menurut Macky dan Boxall (2008), pekerja yang bekerja dengan masa yang lama dilaporkan mempunyai tekanan kerja yang tinggi dan mereka tidak mampu mengimbangi antara kerja dengan kehidupan peribadi. Jika beginilah teori yang disebutkan oleh Macky dan Boxall, jelaslah agensi JBSNPP sememangnya mempunyai kakitangan yang berada pada situasi tekanan kerana ada ramai pegawai-pegawai dan kakitangan JBSNPP terpaksa pulang lewat sehingga lebih daripada lapan jam satu hari. Tempoh masa tersebut melebihi daripada tempoh bekerja yang telah ditetapkan dalam Akta Bekerja Malaysia iaitu tidak melebihi lapan jam satu hari. Macky dan Boxall juga menyatakan kerja yang banyak dan arahan permintaan daripada pihak atasan ketika masa persendirian ada kaitannya dengan kepuasan kerja yang rendah dan seterusnya merangsangkan kenaikan tekanan kerja, ketidakseimbangan kehidupan kerja dan menyebabkan keletihan.

Punca tekanan kerja sering dikaitkan dengan pihak atasan yang mengambil kesempatan ke atas pekerja bawahan ini termasuklah hubungan dalam organisasi. French dan Caplan (dalam Hrebiniak & Alutto, 1972). Hubungan yang tidak baik dikalangan ahli dalam organisasi boleh menyebabkan berlakunya kekaburan dalam peranan, dan seterusnya menyumbang kepada tekanan psikologi dalam bentuk kepuasan kerja yang rendah. Pihak atasan ada yang pandai memberi kerja kepada orang bawahan, jika kerja adalah baik maka ketua akan mendapat pujian, jika sebaliknya, ketua akan memarahi orang bawahan (Yeo, 1996). Selain itu, jurang yang terdapat antara pegawai kerja sosial dan kaunselor dengan pihak atasan telah menyebabkan wujud tekanan di tempat kerja (Mahmood Nazar et.al, 2000).

Cooper, Sloan dan William (1998) telah membangunkan satu model dalam pembinaan Indeks Stres Kerja, di bawah adalah rajah modelnya, yang antara lainnya merangkumi sumber-sumber tekanan.



Rajah 1: Proses Mengketegorkan Pembolehubah Tekanan (Sumber: Cooper, Sloan & William, 1998)

Daripada rajah 1, di atas dapat di fahami bahawa sumber tekanan bersumber dari lebihan kerja, hubungan dengan orang lain, peranan, iklim organisasi dan keseimbangan rumah/kerja.

Cooper dan Marshall (dalam Husmiati, 2003), mengemukakan lima kategori sumber stres pekerjaan, iaitu intrinsik kerja, peranan dalam organisasi, perkembangan kerjaya, hubungan dengan orang lain, iklim dan struktur organisasi. Selepas kajian inilah Cooper, Sloan dan William (1988) menambah lagi satu kategori iaitu konflik tanggungjawab.

Jaafar Mahmud (dalam Ahmad 2002), menyatakan bahawa terdapat beberapa faktor yang berpotensi timbulnya tekanan kerja seperti individu, organisasi dan persekitaran. Zakiyah dan Kamaruddin (2003) mendapati faktor-faktor tekanan adalah lebihan kerja, konflik peranan, kepuasan kerja dan persekitaran kerja. Pelbagai punca yang menyebabkan

lahirnya tekanan di dalam organisasi secara keseluruhannya adalah berpunca daripada luaran dan juga dalaman. Ini termasuklah dari tekanan sistem sosial kakitangan contohnya keluarga dan persekitaran masyarakat.

2.4 Pengaruh Faktor-faktor Demografi Penyebab Tekanan Kerja.

Terdapat beberapa kajian yang melihat pengaruh faktor-faktor demografi terhadap tekanan kerja. Mahmood Nazar et al (2000) menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan antara lelaki dan juga perempuan berkenaan pengalaman tekanan di tempat kerja di kalangan pegawai pemulihan dan kaunselor. Terdapat juga kajian-kajian yang menyatakan lelaki mempunyai tekanan yang tinggi berbanding perempuan dan begitu juga sebaliknya.

Cooper, Sloan dan Marshall (1988) menyatakan bahawa pekerja kolar putih mengalami tekanan yang tinggi jika dibandingkan dengan pekerja kolar biru. Kolar putih adalah seperti perancang, penggubal dan ketua dalam organisasi bagi memikirkan apakah langkah yang terbaik bagi meningkatkan tahap kerja yang terbaik dan diterima masyarakat.

Melihat kepada tahap pendidikan, kajian Mohd Dahlan, Beddu Salam Baco, Adi Fahrudin, Mohammad Hj Yusof (dalam Husmiati, 2003) menyatakan bahawa tidak terdapat perbezaan stres antara guru yang berkelulusan sijil/diploma dengan guru yang berkelulusan ijazah. Namun dalam kajian Husmiati (2003), menyatakan terdapat perbezaan yang signifikan antara pekerja khidmat manusia berdasarkan bidang jawatan iaitu jawatan antara pekerja koreksional dan pekerja sosial. Kajian Blau, Light dan Chamlin (1986), kajiannya menyatakan bahawa mereka yang berkahwin mempunyai hubungan yang positif dengan tekanan kerja. Dalam kajian Simmons dan Tabor (dalam Wells, Colbert et al, 2006), menyatakan bahawa pegawai yang telah berkahwin dapat mengatasi masalah tekanan kerja

berbanding dengan mereka yang belum berkahwin. Oleh itu, jelaslah bahawa faktor-faktor demografi juga memberi kesan kepada tekanan kerja.

2.5 Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi adalah merupakan satu aspek yang begitu penting dalam organisasi. Hal ini kerana, seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, selain itu komitmen terhadap organisasi ini juga dapat dilihat melalui penampilan peribadi seseorang pekerja yang berusaha ke arah pencapaian matlamat organisasi dan kesediaannya untuk terus bersama dengan organisasi dalam jangka waktu yang lama (Kamin, 2003). Oleh itu berdasarkan dalam kenyataan Kamin, maka komitmen terhadap organisasi amat penting untuk mencapai matlamat organisasi dan kekal dalam organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai kesediaan pelaku sosial untuk memberikan tenaga dan kesetiaan kepada sistem sosial, mengikat sistem personaliti kepada hubungan sosial yang mana ia dilihat sebagai pernyataan diri (Kanter, 1968). Menurut Mathis dan Jackson (dalam Koesmono 2007), komitmen organisasi merupakan tahap kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk terus tetap berada dalam organisasi tersebut.

2.6 Komponen Dalam Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen (1991), bahawa komitmen organisasi boleh dibahagikan kepada tiga dimensi iaitu *affective*, *continuance*, dan *normative*. *Affective*, merujuk kepada emosi kakitangan untuk melibatkan dalam organisasi. Pekerja berada dalam tahap *affective* yang kukuh akan meneruskan komitmen dalam pekerjaan kerana mereka ingin berbuat

demikian. Manakala komitmen *normative* ialah mencerminkan satu perasaan untuk terus bekerja, kakitangan mempunyai tahap *normative*, yang tinggi dan merasakan bahawa sepatutnya mereka kekal dalam pekerjaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Reyes (1990), telah membincangkan tentang perspektif teori yang digunakan dalam komitmen organisasi iaitu perspektif pertukaran (*side-bets*), perspektif sosiologikal dan perspektif psikologikal. Perspektif pertukaran adalah berkaitan dengan ganjaran hasil daripada pertukaran atau pelaburan mereka dalam organisasi seperti skim perlindungan, kenaikan pangkat dan sebagainya. Perspektif sosiologikal adalah komitmen pekerja dilihat sebagai proses utama yang menghubungkan sistem personaliti dan sistem sosial dalam organisasi, manakala perspektif psikologikal adalah identifikasi psikologikal seorang pekerja dengan nilai dan matlamat organisasi.

Manakala Staw (dalam Aishah, 1999), mengatakan terdapat tiga peringkat atau proses komitmen: '*compliance*' (Bersetuju), '*identification*' (pengenalpastian) dan '*internalization*' (pengukuhan). Pada peringkat pertama '*compliance*' seseorang itu menerima pengaruh dari yang lain terutama untuk memperolehi sesuatu. Peringkat kedua ialah identifikasi yang mana seseorang individu menerima pengaruh dalam usaha mengekalkan kepuasan dan hubungan. Seseorang itu merasa bangga kerana dimiliki oleh sesebuah organisasi manakala pada peringkat akhir komitmen ialah '*internalization*' di mana seseorang itu akan menerima nilai di organisasi sangat dihargai dan sesuai dengan nilai diri sendiri.

Fahrudin (1999), menjelaskan komitmen sekurang-kurangnya dua pengertian iaitu *pertama*, sikap (pendirian atau perbuatan) untuk memberikan sepenuh tenaga dan perhatian

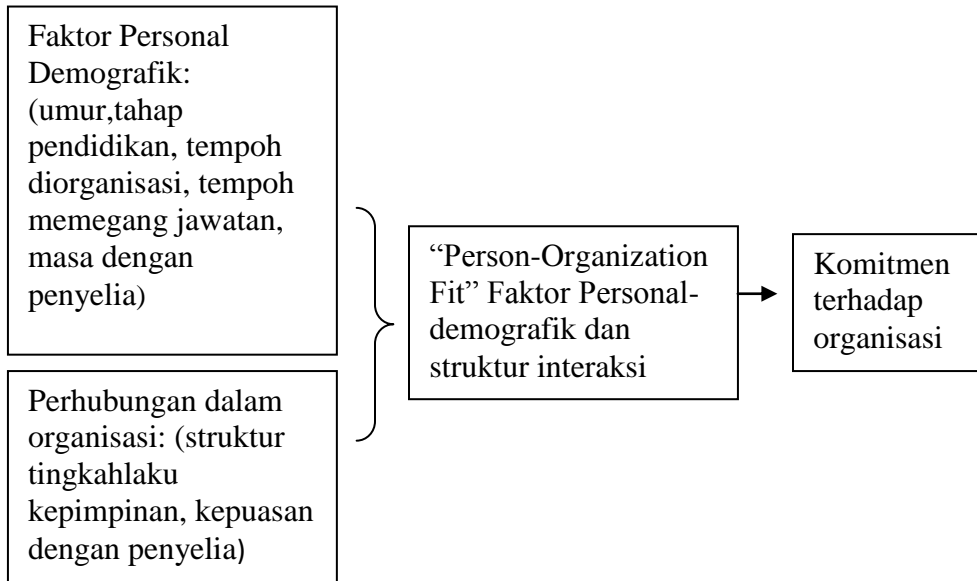
tersebut atau menunjukkan sokongan dan azam yang sepenuhnya kepada sesuatu (afeksi), *kedua*, perjanjian untuk melakukan sesuatu yang menjadikannya terikat untuk melaksanakan (konstituansi).

Mowday, Porter dan Streers (dalam Kamin, 2003) menyatakan bahawa komitmen organisasi dapat diterangkan kepada tiga ciri, *pertama* kepercayaan dan penerimaan yang kukuh terhadap matlamat dan nilai organisasi, *kedua* persiapan dan kesedian untuk berusaha dengan bersungguh-sungguh atas nama organisasi dan *ketiga*, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi sebahagian daripada organisasi).

2.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen.

Steers (1977), telah membahagikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kepada tiga iaitu ciri-ciri peribadi, ciri-ciri kerja atau peranan, dan pengalaman kerja. Menurut Mowtaz (1988), terdapat kajian yang telah menjelaskan bahawa ciri peribadi dan organisasi mempunyai impak yang signifikan ke atas komitmen terhadap organisasi. Ciri-ciri organisasi adalah penentu yang lebih besar terhadap komitmen. Beliau juga menyatakan bahawa, ada pandangan yang menyatakan bahawa lebih lama tempoh kakitangan bekerja dalam sesebuah organisasi akan menghasilkan tahap komitmen yang lebih tinggi, namun tempoh tersebut tidak menjelaskan ``mengapa'' kakitangan yang lebih lama tempoh perkhidmatan atau pengalaman kerja lebih komited.

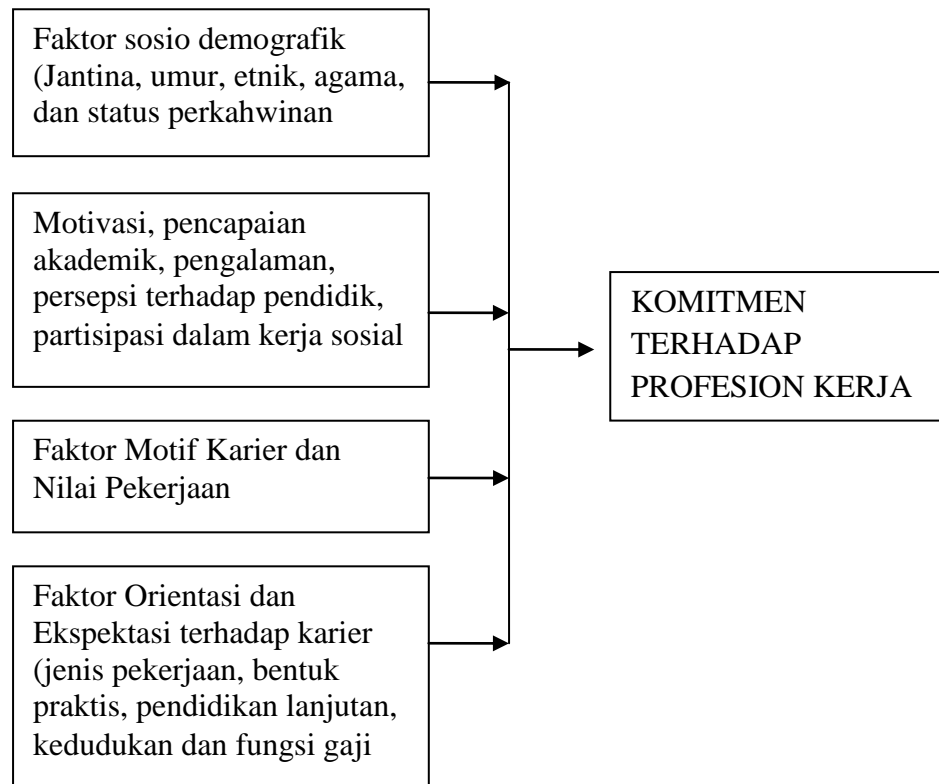
Luthans, Baack dan Taylor (dalam Aishah, 1999) telah mencipta satu model dalam kajiannya seperti rajah 2.



Rajah 2 : Model Penentu Komitmen Terhadap Organisasi
(Sumber: Luthans, Baack & Taylor, 1999)

Berdasarkan kepada gambarajah di atas menunjukkan lahirnya komitmen organisasi adalah daripada faktor demografi dan perhubungan antara kakitangan dalam organisasi yang juga melibatkan struktur tingkahlaku kepimpinan dan kepuasan dengan penyelia. Faktor-faktor inilah yang akan mempengaruhi komitmen organisasi.

Fahrudin (1999) telah membuat penyelidikan tentang komitmen, dalam kajiannya beliau mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap profesion. Antara faktor tersebut adalah faktor demografi, motivasi dan ekspektasi terhadap karier.



Rajah 3 : Model Komitmen Terhadap Profesion.
(Sumber: Fahrudin, 1999)

Berdasarkan ulasan karya diatas, faktor yang mempengaruhi tahap komitmen organisasi adalah melibatkan ciri-ciri peribadi, ciri-ciri kerja atau peranan, pengalaman kerja dan juga bagaimanakah perhubungan antara kakitangan-kakitangan dalam organisasi sama ada kakitangan atasan dan bawahan.

2.8 Pengaruh Faktor-faktor Demografi Terhadap Komitmen Organisasi

Mowtaz (1988), dalam kajian ke atas kakitangan dari pelbagai kumpulan pekerjaan mendapati bahawa faktor demografi ke atas komitmen ialah secara tidak langsung melalui ganjaran kerja dan nilai. Ini menunjukkan bahawa ganjaran kerja mempunyai kesan yang positif ke atas komitmen manakala nilai-nilai kerja mempunyai kesan yang lemah. Mowday, Porter dan Streers (dalam Kamin, 2003) menyatakan bahawa komitmen organisasi boleh di bahagikan kepada tiga ciri, salah satunya adalah ciri-ciri peribadi. Menurut Mowtaz (1988) lagi, ciri-ciri peribadi mengandungi pembolehubah-pembolehubah demografi dan status, termasuklah umur, jantina, tempoh perkhidmatan, tempoh kedudukan (jawatan), keturunan, tahap pendidikan, gaji dan beberapa faktor personaliti seperti nilai-nilai kerja, harapan, keupayaan, etika kerja dan sebagainya.

Berdasarkan faktor demografi bagi kategori umur, mereka yang lebih berumur mempunyai komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi kerana mereka mempunyai *stronger investment* dan sejarah yang baik semasa bersama organisasi berbanding pekerja yang muda (Mathieu & Zajac, 1990). Manakala dari segi jantina pula, kajian melaporkan bahawa wanita mempunyai komitmen yang tinggi berbanding lelaki (Mathieu & Zajac, 1990).

Dari segi status perkahwinan juga menunjukkan perbezaan antara yang sudah berkahwin dengan belum berkahwin yang mana individu yang sudah berkahwin mempunyai komitmen yang baik terhadap organisasi. Hal ini kerana mereka mempunyai beban kewangan dan tanggungjawab terhadap keluarga, oleh itu mereka mempunyai komitmen

yang lebih untuk terus kekal dengan organisasi berbanding mereka yang belum berkahwin (Angle & Perry, 1983).

2.9 Hubungan antara Tekanan Kerja dengan Komitmen terhadap Organisasi

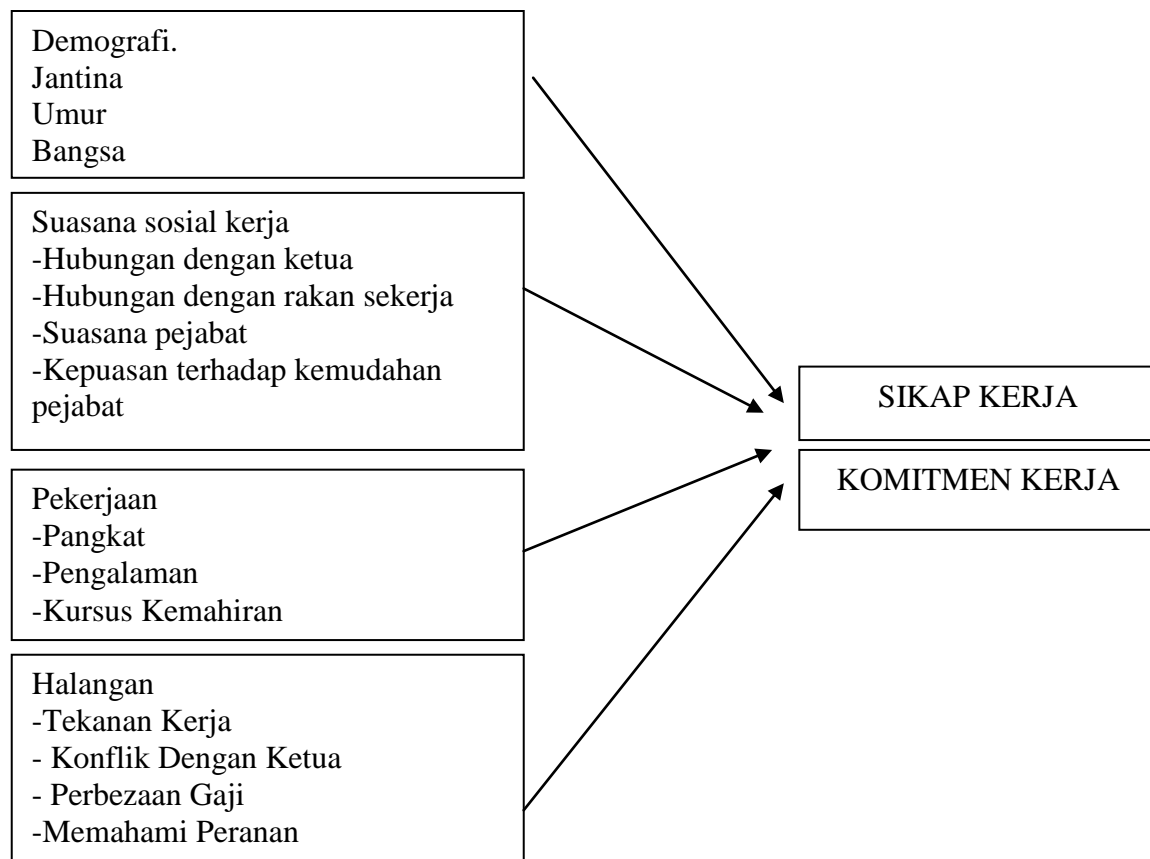
Menurut Thomas dan Joseph (dalam Yusof, 1999) selain dari tempat kerja, komitmen organisasi juga mempunyai kaitan rapat dengan kepuasan kerja, kerana ia menyediakan pekerja dengan kestabilan dan perasaan dipunyai. Kepuasan kerja pula mempunyai kaitan dengan tekanan.

Cooper dan Marshall (1978) telah membahagikan bahawa punca-punca tekanan kerja mempunyai lima faktor iaitu faktor intrinsik kepada pekerjaan, peranan individu dalam organisasi, pembangunan kerjaya, perhubungan di tempat kerja, struktur dan iklim organisasi.

Earnshaw dan Cooper (dalam Othman, 2007) telah mengariskan faktor-faktor yang menjadi punca kepada tekanan kerja iaitu faktor intrinsik kerja, peranan organisasi, hubungan ditempat kerja, pembangunan kerjaya, struktur dan iklim organisasi dan hubungan rumah dengan kerja. Faktor intrinsik kerja ialah keadaan kerja, risiko dan budaya kerja, masa bekerja yang lama, perjalanan, beban kerja yang berlebihan dan penggunaan teknologi baru.

Dalam kajian Jex, Bacharch et al (2003), menjelaskan bahawa konflik peranan mempunyai hubungan yang negatif apabila kakitangan berada dalam komitmen organisasi altruisme yang tinggi, namun kakitangan yang berada pada komitmen organisasi altruisme yang rendah menunjukkan hubungan yang positif dengan konflik peranan.

Zaimy (2002) mengkaji hubungan sikap dan komitmen kerja dikalangan pegawai-pegawai polis Diraja Malaysia. Berdasarkan kajiannya, hubungan sikap mempunyai faktor halangan iaitu tekanan dengan komitmen kerja. Beliau mengandaikan bahawa tidak ada perbezaan yang signifikan diantara tekanan kerja dengan komitmen kerja seseorang pegawai polis.

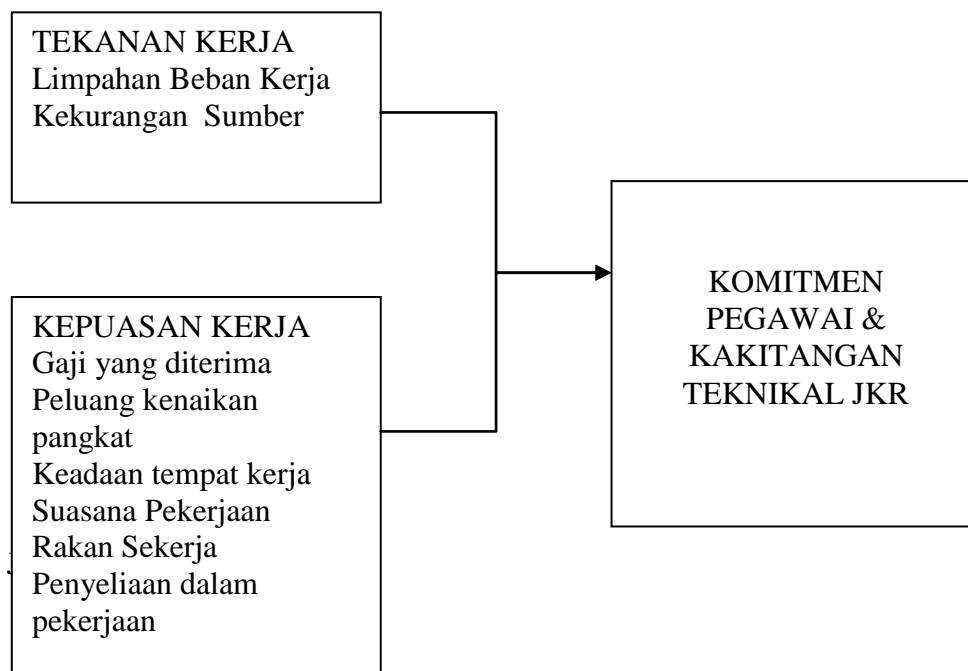


Rajah 4 : Model Hubungan Sikap dan Komitmen.
(Sumber: Zaimy, 2002)

Dalam kajiannya, jelas menunjukkan faktor tekanan kerja, konflik dengan ketua dan memahami peranan mempunyai kaitan dengan komitmen kerja seseorang pegawai dalam soal memberi perkhidmatan dan menguatkuasakan perundangan negara. Namun dalam

kajiannya, soal gaji tiada kaitan kerana, sebelum kajian pegawai-pegawai polis telah mendapat kenaikan gaji oleh pihak kerajaan. Manakala bagi faktor demografi, yang mempengaruhi komitmen dan hubungan yang signifikan dengan komitmen adalah faktor jantina.

Doraisamy (2007), dalam kajiannya juga menjelaskan hubungan tekanan dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Model kajian adalah seperti berikut:



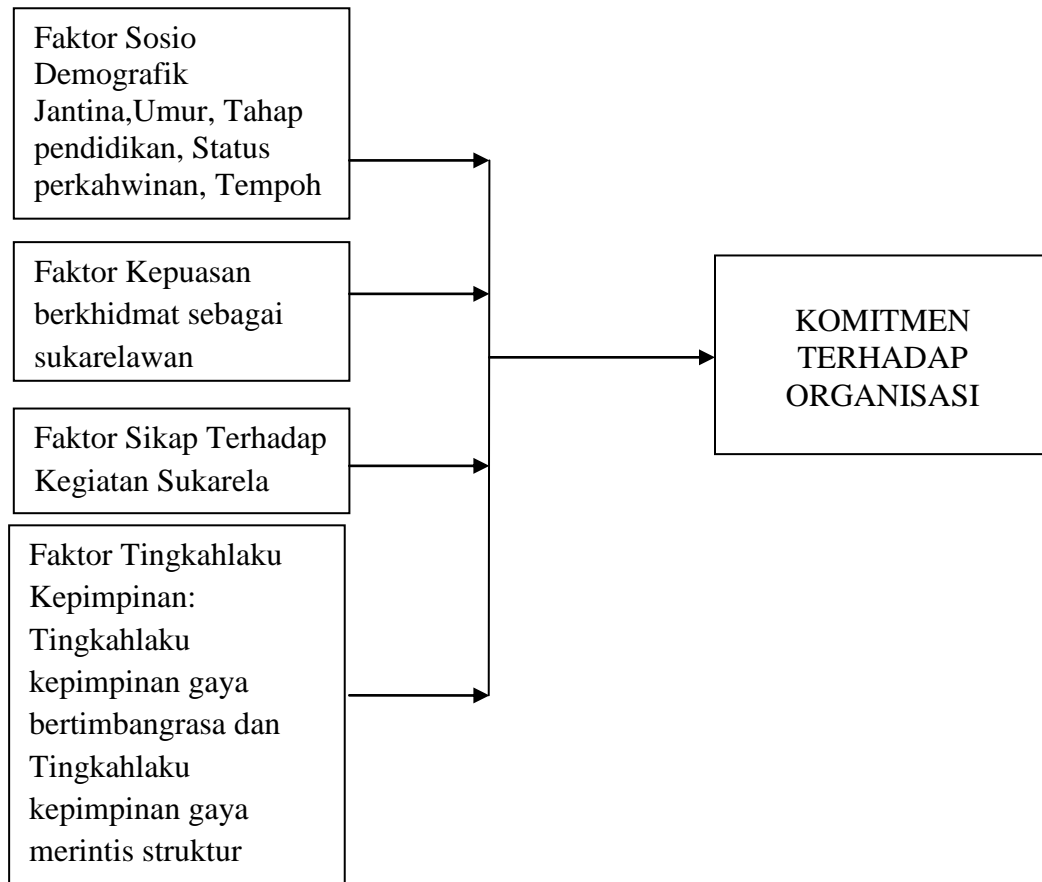
Rajah 5 : Model Hubungan Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen.

(Sumber: Doraisamy, 2007)

Hasil kajian Doraisamy (2007) keatas Pegawai dan Kakitangan Teknikal JKR, mendapati hasil uji yang dijalankan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Dengan

kaedah statistik deskriptif dan inferensi, kajian beliau menunjukkan tahap komitmen terhadap organisasi pegawai dan kakitangan teknikal gred jawatan 17 sehingga 54 di Ibu Pejabat JKR Malaysia, Kuala Lumpur secara keseluruhannya berada pada tahap tinggi. Hasil uji korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi kekurangan sumber, keadaan pekerjaan, peluang kenaikan pangkat, suasana kerja, gaji yang diterima, rakan sekerja dan penyeliaan dengan komitmen organisasi. Namun dalam kajian beliau mendapati Uji Korelasi menunjukkan tidak terdapat hubungan atau perkaitan yang signifikan antara dimensi limpahan beban kerja dengan komitmen terhadap organisasi.

Kajian Turiman (dalam Aishah,1999) yang mana kajian terhadap pemimpin-pemimpin Gerakan Belia 4B (Malaysia). Dalam kajiannya, beliau mendapati bahawa faktor demografik seperti usia, telah berkahwin, bilangan anak dan tahap penglibatan dalam aktiviti politik mempunyai hubungan rendah manakala, jantina, status pendidikan, pendapatan, status pekerjaan dan tempoh menetap di sesuatu kawasan mempunyai hubungan kuat ke atas komitmen terhadap kerja-kerja sukarela. Oleh sebab itu, faktor demografi juga berkaitan dengan komitmen organisasi.



Rajah 6 : Model Penentu Komitmen Ahli Gerakan Belia 4B Pulau Pinang Terhadap Organisasi (Sumber: Aishah, 1999)

BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan

Bab ini memaparkan tentang metodologi kajian yang mana ia merangkumi kaedah kajian, subjek kajian, alat kajian, reka bentuk soal selidik, jenis data, pembolehubah, cara pengukuran pembolehubah dan analisis data.

3.2 Kaedah Kajian

Kaedah kajian adalah kuantitatif dan kaedah pengumpulan data yang digunakan ialah kaedah tinjauan atau survei. Berdasarkan persoalan kajian jelas penyelidik telah menggunakan pendekatan deduktif, yang mana penyelidik akan mencari teori-teori yang berkaitan dengan kajian untuk menggambarkan dan menjelaskan dengan sebaik yang mungkin berkenaan sesuatu fenomena. Penyelidik akan mengumpul data berkenaan sesuatu situasi dan seterusnya menjelaskan data yang telah diperolehi.

3.3 Populasi dan Persampelan Kajian.

Berdasarkan carta organisasi yang diperolehi oleh penyelidik daripada JBSNK, subjek kajian adalah berjumlah 81 orang seperti carta aliran organisasi yang didapati oleh penyelidik daripada JBSNK dan PBSK tidak termasuk jawatan yang dikosongkan. Penyelidik akan memilih semua kakitangan yang berjawatan gred N dan S bagi menjawab

soalan kaji selidik yang akan diberikan. Namun hanya 71 soal selidik sahaja yang lengkap diisi shaja dianalisis dan diambil kira dalam kajian ini

3.4 Kaedah Pengumpulan Data dan Penganalisaan Data.

Alat kajian yang digunakan dalam kajian ini adalah menggunakan soal selidik. Soal selidik bagi kajian ini terdiri daripada tiga bahagian yang perlu dijawab oleh responden. Pada bahagian A, soalan berkaitan demografi yang berbentuk soalan terbuka dan tertutup, antaranya berkaitan umur, jantina, pendidikan, bangsa, agama, dan status perkahwinan.

Manakala pada bahagian B pula, penyelidik menggunakan alat kajian *Occupational Stress Indicator* oleh Cooper, Sloan dan William (1988) yang diubahsuai oleh Unit Penyelidik Psikologi dan Kesihatan Sosial, Universiti Malaysia Sabah (UMS).

Manakala pada bahagian C pula, penyelidik ingin mengetahui apakah tahap komitmen dalam organisasi. Borang soal selidik ini telah diperolehi dan di ubah suai daripada Aishah (1999) yang mana beliau sendiri mengambilnya daripada Turiman. Soal selidik ini mengandungi tiga definisi berkenaan aspek komitmen terhadap organisasi iaitu *pertama* kepercayaan yang kuat dan menerima matlamat serta nilai organisasi, *kedua* kesediaan bekerja bersungguh-sungguh untuk organisasi dan *ketiga* keinginan untuk tinggal terus di organisasi.

Kesemua data hasil kajian yang diperolehi daripada borang soal selidik, penyelidik menganalisis data berkomputer menggunakan SPSS. SPSS yang digunakan dalam kajian ini ialah versi 16 for Window. Kaedah yang digunakan dalam kajian ini ialah statistik deskriptif dan inferensi bagi menjawab hipotesis kajian.

Statistik deskriptif digunakan oleh penyelidik bertujuan ingin mengetahui frekuensi, min, sisihan piawai. Manakala kajian inferensi seperti uji T-test dan Korelasi Spearman digunakan dalam kajian ini bagi menentukan perbezaan, hubungan atau korelasi antara pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar iaitu sumber tekanan serta komitmen organisasi. Aras signifikan yang digunakan dalam kajian ini adalah $\alpha = 0.05$.

BAB 4

DAPATAN KAJIAN

4.1 Pengenalan

Bab ini akan memaparkan dapatan kajian bagi menjawab objektif kajian yang telah disenaraikan dalam bab 1 iaitu tentang profil demografi, huraian tentang tekanan kerja termasuklah faktor-faktor kategori dalam tekanan kerja, komitmen terhadap organisasi, perbandingan tekanan kerja dan komitmen organisasi berdasarkan latar belakang demografi dan hubungan antara tekanan kerja dengan komitmen terhadap organisasi. Huraian data adalah berdasarkan ujian statistik deskriptif iaitu frekuensi, peratusan, dan nilai min (purata); dan hasil ujian statistik inferensi iaitu ujian t, ujian korelasi dan ujian ANOVA. Sebanyak 71 soal selidik yang lengkap diisi sahaja dianalisis dan diambil kira dalam kajian ini.

4.2 Profil demografi responden

Jadual 4.1 memaparkan profil demografi latar belakang responden kajian. Responden kajian terdiri daripada 46.6 % lelaki dan 53.4% responden perempuan. Maklumat umur, agama etnik, kelulusan tertinggi, status perkahwinan, tempoh perkahwinan dan jumlah anak responden yang di lihat secara terperinci dalam jadual 4.1. Majoriti responden adalah berumur kurang daripada 40 tahun, 70 orang daripada mereka berbangsa Melayu dan beragama Islam. Manakala daripada segi pendidikan tertinggi 33.8% daripada responden mempunyai Ijazah Sarjana Muda. Lebih daripada 80% daripada responden kajian telah berumah tangga. Lebih daripada 70% daripada responden yang berkahwin telah mendirikan rumahtangga kurang daripada 10 tahun. 56.3% daripada responden mempunyai anak 1 hingga 3 orang sahaja.

Jadual 4.1: Profil Demografi ; Latar Belakang Responden

Ciri Demografi	f	%
Jantina		
Lelaki	33	46.6
Perempuan	38	53.5
Umur		
30 tahun dan ke bawah	25	35.2
31 – 40 tahun	28	39.4
41 – 50 tahun	7	9.8
Lebih daripada 50 tahun	8	11.3
Agama		
Islam	70	98.6
Buddha	1	1.4
Etnik		
Melayu	70	98.6
Cina	1	1.4
Kelulusan Tertinggi		
SPM/MCE	23	32.4
STPM/HSC	8	11.3
Diploma	15	21.2
Ijazah	24	33.8
Sarjana	1	1.4
Status Perkahwinan		
Berkahwin	62	87.3
Belum Berkahwin	9	12.7
Tempoh Perkahwinan		
Kurang daripada 5 tahun	23	37.1
6 hingga 10 tahun	21	33.9
11 hingga 15 tahun	7	11.3
Lebih daripada 15 tahun	11	17.7
Jumlah Anak		
Belum ada anak	18	25.3
1 hingga 3 orang anak	40	56.3
4 hingga 6 orang anak	8	11.3

Jadual 4.2 adalah tentang profil demografi responden berdasarkan latar belakang pekerjaan mereka. Seramai 19 orang merupakan staf di Jabatan Belia dan Sukan Negeri Kedah, manakala 52 orang bertugas di bahagian Daerah di Negeri Kedah. Hampir 80% daripada responden mempunyai pasangan suami/isteri yang bekerja. Berdasarkan skim perkhidmatan pula 83.1% daripada responden berkhidmat dalam skim sosial iaitu grad S,

ini bermaksud tugas yang dilaksanakan oleh mereka lebih banyak melibatkan pekerjaan di lapangan. Berbanding hanya 16.9% sahaja yang berkhidmat dalam skim pentadbiran yang lebih melibatkan kerja-kerja di pejabat. Lebih daripada 70% responden mempunyai pengalaman kerja kurang daripada 10 tahun dan hanya 15.5% sahaja yang berpengalaman lebih daripada 20 tahun berkhidmat. Jadual 4.2 juga menunjukkan 69% daripada responden bekerja selama 8 jam sehari.

Jadual 4.2: Profil Demografi ; Latar Belakang Pekerjaan Responden

Latar belakang pekerjaan	f	%
Kategori pejabat tempat bekerja		
Negeri	19	26.8
Daerah	52	73.2
Baling	6	
Bandar Baharu	5	
Kota Setar	3	
Kuala Muda	4	
Kubang Pasu	5	
Kulim	5	
Langkawi	5	
Padang Terap	5	
Pendang	5	
Pokok Sena	4	
Yan	5	
Status Pekerjaan Pasangan		
Bekerja	55	77.5
Tidak bekerja/ suri rumah	7	9.9
Skim Perkhidmatan		
Pentadbiran (N)	12	16.9
Sosial (S)	59	83.1
Tempoh Bekerja dengan Organisasi		
Kurang daripada 2 tahun	9	12.7
2 tahun 1 bulan – 10 tahun	42	59.2
10 tahun 1 bulan – 20 tahun	9	12.7
Lebih daripada 20 tahun	11	15.5
Jumlah Jam Bekerja dalam Satu Hari		
8 jam sehari	44	62.0
Lebih daripada 8 jam sehari	25	35.2

Dalam bahagian profil demografi ini juga dijelaskan tentang profil gaya hidup dan kesihatan responden. Jadual 4.3 menunjukkan 21.1 % daripada responden adalah perokok dengan purata pengambilan 8.6 batang rokok sehari. Julat kekerapan (mod) pengambilan rokok adalah antara 6 hingga 10 batang. Antara penyakit yang dihidapi oleh responden adalah alahan, anemia, angin, asma/penat, batu karang, darah tinggi, demam/selsema/batuk, gastrik, gatal, gout, kencing manis, kolestrol dan migrain. Penyakit yang banyak dihidapi oleh responden ialah demam, selsema, batuk, migrain, sakit kepala dan pening. Hanya beberapa orang sahaja yang menghidap penyakit yang kronik seperti darah tinggi, jantung dan kencing manis.

Jadual 4.3: Profil Gaya Hidup dan Kesihatan

Profil Gaya Hidup dan Kesihatan	f	%
Adakah anda perokok		
Ya	14	19.7
Tidak	57	80.3
Jumlah batang rokok sehari		
Kurang daripada 5 batang	5	35.7
6 – 10 batang	6	42.9
Lebih daripada 10 batang	3	21.4
Penyakit yang dihidapi		
Alahan	4	5.6
Anemia	1	1.4
Angin	1	1.4
Ashma/Penat	2	2.8
Batu Karang	2	2.8
Darah Tinggi	4	5.6
Demam/Selsema/Batuk	21	29.6
Gastrik/penyakit dalam perut	6	8.4
Gatal/bisol	2	2.8
Jantung	1	1.4
Kencing manis	3	4.2
Kolestrol	3	4.2
Migrain/Sakit kepala/pening	11	15.5

4.3 Tahap Tekanan Kerja

Berdasarkan punca skor keseluruhan tekanan kerja telah dianalisa menjadi 3 tahap utama untuk menggambarkan keadaan tekanan kerja responden kajian. Seramai 71.8% daripada responden menunjukkan skor tahap tekanan kerja yang sederhana dengan skor antara 163 hingga 264. Hanya 15.5 % sahaja yang menunjukkan skor yang tinggi iaitu lebih daripada 265. Secara terperinci jumlah responden untuk setiap tahap tekanan kerja boleh dilihat dalam jadual 4.4

Jadual 4.4 : Tahap Tekanan Kerja

Tahap Tekanan kerja	f	%
Rendah (skor \leq 162)	9	12.7
Sederhana (skor 163 – 264)	51	71.8
Tinggi (skor \geq 265)	11	15.5

Tekanan kerja dibahagikan ke dalam 6 faktor utama iaitu :

1. Intrinsik
2. Peranan pengurusan
3. Perhubungan dengan orang lain
4. Kerjaya dan pencapaian
5. Struktur dan iklim
6. Halangan kerja/rumah

Faktor Tekanan Kerja Intrinsik

Faktor tekanan kerja intrinsik menggambarkan tentang personaliti dalaman diri responden. Jadual 4.5 memaparkan tentang nilai min dan sisihan piawai item-item yang ditanyakan kepada responden kajian. Nilai min minimum ialah 1 iaitu menggambarkan

bahawa item tersebut bukanlah punca kepada tekanan kerja. Nilai min maksimum ialah 6 iaitu menggambarkan bahawa item tersebut menjadi satu punca yang sangat kuat menyumbang kepada faktor tekanan kerja. Berdasarkan nilai min, item terlalu banyak pekerjaan merupakan item yang paling tinggi menyumbang kepada tekanan kerja intrinsik dengan nilai min 4.38 dan median 4.00. Manakala item mengikut perkembangan teknik, idea-idea, teknologi dan inovasi; dan item bertugas di luar pejabat dan terpaksa tinggal di hotel bukan merupakan faktor yang menjadi punca tekanan intrinsik dengan nilai min di bawah 3.00. Untuk item-item lain nilai min adalah antara 3.00 hingga 4.00 yang merupakan antara punca tekanan kerja intrinsik secara umum.

Jadual 4.5 : Nilai Min Dan Sisihan Piawai Faktor Tekanan Kerja; Intrinsik

Faktor Tekanan Kerja	Min	Sisihan Piawai
Intrinsik		
Terlalu banyak pekerjaan	4.38	1.21
Bayaran gaji	3.35	1.55
Mengikut perkembangan teknik, idea-idea, teknologi, inovasi	2.90	1.15
Masa kerja yang sangat panjang	3.24	1.50
Terlalu banyak atau terlalu kurang variasi dalam pekerjaan	3.63	1.26
Bertugas di luar pejabat dan terpaksa tinggal di hotel	2.94	1.31
Kesan penumpukan tugas-tugas sampingan yang terlalu banyak	3.92	1.34
Faktor-faktor diluar kawalan langsung	3.48	1.34
Membuat keputusan penting	3.62	1.36

Berdasarkan punca skor keseluruhan tekanan intrinsik tersebut telah dianalisa menjadi 3 tahap utama untuk menggambarkan keadaan tekanan kerja intrinsik responden kajian. Seramai 70.4% daripada responden menunjukkan skor tahap tekanan kerja intrinsik pada tahap yang sederhana dengan skor antara 25 hingga 39. Hanya 15.5 % sahaja yang

menunjukkan skor yang tinggi iaitu lebih daripada 40. Secara terperinci jumlah responden untuk setiap tahap tekanan kerja intrinsik boleh dilihat dalam jadual 4.6.

Jadual 4.6 : Tahap Tekanan Kerja; Faktor Intrinsik

Tahap Tekanan kerja	F	%
Rendah (skor < 24)	10	14.1
Sederhana (skor 25 – 39)	50	70.4
Tinggi (skor > 40)	11	15.5

Faktor Tekanan Kerja Peranan Pengurusan

Faktor tekanan kerja peranan pengurusan menggambarkan tentang pengurusan responden dalam pekerjaan. Jadual 4.7 memaparkan tentang nilai min dan sisihan piawai item-item yang ditanyakan kepada responden kajian. Nilai min minimum ialah 1 iaitu menggambarkan bahawa item tersebut bukanlah punca kepada tekanan kerja. Nilai min maksimum ialah 6 iaitu menggambarkan bahawa item tersebut menjadi satu punca yang sangat kuat menyumbang kepada faktor tekanan kerja peranan pengurusan. Berdasarkan nilai min, rata-rata responden memberikan jawapan pada umumnya setiap item merupakan hanya penyumbang yang kecil kepada punca tekanan kerja dengan nilai min antara 3.00 hingga 4.00.

Jadual 4.7 : Nilai Min Dan Sisihan Piawai Faktor Tekanan Kerja; Peranan Pengurusan

Faktor Tekanan Kerja	Min	Sisihan Piawai
Peranan Pengurusan		
Kurang otoriti dan pengaruh	3.31	1.15
Kepercayaan peribadi bertentangan dengan kepercayaan organisasi	3.44	1.18
Kabur terhadap peranan pekerjaan yang dilakukan	3.38	1.26
Konflik antara tugas kerja dengan tuntutan peranan yang dimainkan	3.79	1.41
Tidak berupaya mewakili sesuatu tugas kepada orang lain	3.48	1.31
Terpaksa mengambil risiko	3.94	1.32
Saya dilihat ketua sahaja tanpa kuasa	3.07	1.49
Perubahan dalam cara anda dikehendaki membuat sesuatu pekerjaan	3.65	1.23
Mementingkan kehadiran seseorang lebih daripada hasil kerjayanya	3.35	1.21
Terpaksa menjalankan peranan negatif	3.40	1.48
Implikasi daripada kesalahan yang dilakukan	3.55	1.33

Berdasarkan punca skor keseluruhan tekanan kerja peranan pengurusan tersebut telah dianalisa menjadi 3 tahap utama untuk menggambarkan keadaan tekanan kerja responden kajian. Seramai 66.2% daripada responden menunjukkan skor tahap tekanan kerja peranan pengurusan pada tahap yang sederhana dengan skor antara 30 hingga 47. Hanya 19.7 % sahaja yang menunjukkan skor yang tinggi iaitu lebih daripada 48. Secara terperinci jumlah responden untuk setiap tahap tekanan kerja peranan pengurusan boleh dilihat dalam jadual 4.8.

Jadual 4.8 : Tahap Tekanan Kerja; Peranan Pengurusan

Tahap Tekanan kerja	f	%
Rendah (skor ≤ 29)	10	14.1
Sederhana (skor 30 – 47)	47	66.2
Tinggi (skor ≥ 48)	14	19.7

Faktor Tekanan Kerja; Perhubungan dengan Orang Lain

Faktor tekanan kerja perhubungan dengan orang lain menggambarkan tentang interaksi hubungan responden dalam persekitaran kerja. Jadual 4.9 memaparkan tentang nilai min dan sisihan piawai item-item yang ditanyakan kepada responden kajian. Nilai min minimum ialah 1 iaitu menggambarkan bahawa item tersebut bukanlah punca kepada tekanan kerja. Nilai min maksimum ialah 6 iaitu menggambarkan bahawa item tersebut menjadi satu punca yang sangat kuat menyumbang kepada faktor tekanan kerja. Berdasarkan nilai min, item bekerja dengan mereka yang berlainan jenis merupakan item yang tidak menyumbang kepada tekanan kerja perhubungan dengan orang lain dengan nilai min di bawah 3.00 iaitu 2.51. Manakala item-item lain mempunyai nilai min antara 3.00 hingga 4.00 yang bermaksud memberi kesan kepada tekanan kerja walaupun dalam aras yang sedikit.

Jadual 4.9 : Nilai Min Dan Sisihan Piawai Faktor Tekanan Kerja; Perhubungan dengan Orang Lain

Faktor Tekanan Kerja	Min	Sisihan Piawai
Perhubungan dengan Orang Lain		
Mengurus dan menyelia pekerjaan orang lain	3.54	1.30
Menangani "politik: pejabat	3.96	1.54
Menghadiri mesyuarat yang meleret-leret	3.03	1.01
Kurang sokongan sosial daripada rakan sejawat	3.38	1.22
Rasa terasing	3.18	1.40
Kurang dorongan daripada pihak atasan	3.66	1.27
Bekerja dengan mereka yang berlainan jenis	2.51	1.01
Penyalahgunaan waktu oleh pekerja lain	3.54	1.40

Bekerja dalam situasi yang tidak jelas atau kompleks	3.54	1.31
Percanggahan personaliti dengan pekerja lain	3.41	1.21

Berdasarkan punca skor keseluruhan tekanan faktor perhubungan dengan orang lain telah dibuat analisa menjadi 3 tahap utama untuk menggambarkan keadaan tekanan kerja responden kajian. Seramai hampir 90% daripada responden menunjukkan skor tahap tekanan kerja faktor perhubungan pada tahap yang sederhana dan rendah dengan skor di bawah 45. Hanya 11.3 % sahaja yang menunjukkan skor yang tinggi iaitu lebih daripada 45. Secara terperinci jumlah responden untuk setiap tahap tekanan kerja faktor perhubungan dengan orang boleh dilihat dalam jadual 4.10.

Jadual 4.10 : Tahap Tekanan Kerja; Faktor Perhubungan dengan Orang Lain

Tahap Tekanan kerja	f	%
Rendah (skor < 27)	15	21.1
Sederhana (skor 28 – 44)	48	67.6
Tinggi (skor > 45)	8	11.3

Faktor Tekanan Kerja; Kerjaya dan Pencapaian

Faktor tekanan kerja kerjaya dan pencapaian menggambarkan tentang penilaian terhadap kerjaya dan pencapain oleh responden sendiri. Jadual 4.11 memaparkan tentang nilai min dan sisihan piawai item-item yang ditanyakan kepada responden kajian. Nilai min minimum ialah 1 iaitu menggambarkan bahawa item tersebut bukanlah punca kepada tekanan kerja. Nilai min maksimum ialah 6 iaitu menggambarkan bahawa item tersebut menjadi satu punca yang sangat kuat menyumbang kepada faktor tekanan kerja. Berdasarkan nilai min, dinilai rendah daripada sepatutnya merupakan item yang paling tinggi

menyumbang kepada tekanan kerja faktor kerjaya dan pencapaian dengan nilai min 4.15 dan median 4.00. Manakala item ancaman kakitangan yang berlebihan atau persaraan awal; dan item kenaikan pangkat yang di luar kebolehan bukan merupakan faktor yang menjadi punca tekanan intrinsik dengan nilai min di bawah 3.00. Untuk item-item lain nilai min adalah antara 3.00 hingga 4.00 yang merupakan antara punca tekanan kerja faktor kerjaya dan pencapaian secara umum.

Jadual 4.11 : Nilai Min Dan Sisihan Piawai Faktor Tekanan Kerja; Kerjaya dan Pencapaian

Faktor Tekanan Kerja	Min	Sisihan Piawai
Kerjaya dan Pencapaian		
Kenaikan pangkat ke tahap yang diluar kebolehan saya	2.99	1.22
Tidak dinaikkan pangkat sesuai dengan kemampuan saya	3.58	1.33
Ancaman bilangan kakitangan yang berlebihan atau persaraan awal	2.70	1.01
Dinilai rendah daripada sepatutnya	4.15	1.39
Menukar pekerjaan demi kemajuan karier	3.15	1.30
Prospek kenaikan pangkat yang tidak jelas	3.79	1.34
Tidak ada potensi untuk maju dalam karier	3.53	1.46
Mencapai tahap prestasi peribadi	3.25	1.24
Peluang untuk perkembangan peribadi	3.25	1.20

Berdasarkan punca skor keseluruhan tekanan kerja tersebut telah dianalisa menjadi 3 tahap utama untuk menggambarkan keadaan tekanan kerja faktor kerjaya dan pencapaian responden kajian. Seramai 69% daripada responden menunjukkan skor tahap tekanan kerja faktor kerjaya dan pencapaian pada tahap yang sederhana dengan skor antara 25 hingga 39. Hanya 11.3 % sahaja yang menunjukkan skor yang tinggi iaitu lebih daripada 40. Secara

terperinci jumlah responden untuk setiap tahap tekanan kerja faktor kerjaya dan pencapaian boleh dilihat dalam jadual 4.12.

Jadual 4.12 : Tahap Tekanan Kerja; Faktor Kerjaya dan Pencapaian

Tahap Tekanan kerja	f	%
Rendah (skor < 24)	14	19.7
Sederhana (skor 25 – 39)	49	69
Tinggi (skor > 40)	8	11.3

Faktor Tekanan Kerja; Struktur dan Iklim

Faktor tekanan kerja struktur dan iklim menggambarkan tentang suasana iklim pekerjaan responden. Jadual 4.13 memaparkan tentang nilai min dan sisihan piawai item-item yang ditanyakan kepada responden kajian. Nilai min minimum ialah 1 iaitu menggambarkan bahawa item tersebut bukanlah punca kepada tekanan kerja. Nilai min maksimum ialah 6 iaitu menggambarkan bahawa item tersebut menjadi satu punca yang sangat kuat menyumbang kepada faktor tekanan kerja. Berdasarkan nilai min, item diskriminasi tersembunyi dan pilih kasih merupakan item yang paling tinggi menyumbang kepada tekanan kerja struktur dan iklim dengan nilai min 4.12 dan median 4.00. Manakala item berbagi kerja dan tanggungjawab secara sama rata dengan orang lain bukanlah merupakan faktor yang menjadi punca tekanan kerja; struktur dan iklim dengan nilai min di bawah 3.00. Untuk item-item lain nilai min adalah antara 3.00 hingga 4.00 yang merupakan antara punca tekanan kerja intrinsik secara umum.

Jadual 4.13 : Nilai Min Dan Sisihan Piawai Faktor Tekanan Kerja; Struktur dan Iklim

Faktor Tekanan Kerja	Min	Sisihan Piawai
Stuktur dan Iklim		
Bimbingan dan sokongan yang tidak mencukupi daripada pihak atasan	3.97	1.18
Kurang perundingan dan komunikasi	3.76	1.22
Mutu latihan/pembangunan pengurusan yang lemah dan tidak memadai	3.69	1.36
Diskriminasi tersembunyi dan pilih kasih	4.12	1.45
Tugas-tugas pentadbiran seperti menulis laporan, membuat kertas kerja dan sejenisnya	3.49	1.33
Kekurangan staf dan angka berhenti kerja yang tinggi	3.65	1.27
Kurang respon tentang prestasi saya	3.42	1.13
Kurang kewangan dan sumber-sumber lain untuk menjalankan tugas	3.97	1.42
Berbagi kerja dan tanggungjawab secara sama rata dengan orang lain	2.87	1.15
Morale dan iklim atau suasana organisasi yang negatif	3.70	1.40
Ciri-ciri di dalam struktur dan reka bentuk atau desain organisasi	3.34	1.29

Berdasarkan punca skor keseluruhan tekanan tersebut telah dianalisa menjadi 3 tahap utama untuk menggambarkan keadaan tekanan kerja; faktor struktur dan iklim responden kajian. Seramai 70.4% daripada responden menunjukkan skor tahap tekanan kerja; faktor struktur dan iklim pada tahap yang sederhana dengan skor antara 25 hingga 39. Hanya 15.5% sahaja yang menunjukkan skor yang tinggi iaitu lebih daripada 40. Secara terperinci jumlah responden untuk setiap tahap tekanan kerja faktor sturktur dan iklim boleh dilihat dalam jadual 4.14

Jadual 4.14 : Tahap Tekanan Kerja; Faktor Struktur dan Iklim

Tahap Tekanan kerja	f	%
Rendah (skor ≤ 29)	10	14.1
Sederhana (skor 30 – 47)	47	66.2
Tinggi (skor ≥ 48)	14	19.7

Faktor Tekanan Kerja; Halangan Kerja/Rumah

Faktor tekanan kerja halangan kerja/rumah menggambarkan tentang hubungan pekerjaan dengan kehidupan rumahtangga diri responden. Jadual 4.15 memaparkan tentang nilai min dan sisihan piawai item-item yang ditanyakan kepada responden kajian. Nilai min minimum ialah 1 iaitu menggambarkan bahawa item tersebut bukanlah punca kepada tekanan kerja. Nilai min maksimum ialah 6 iaitu menggambarkan bahawa item tersebut menjadi satu punca yang sangat kuat menyumbang kepada faktor tekanan kerja. Berdasarkan nilai min, item tuntutan kerja mempengaruhi kehidupan sosial/pribadi merupakan item yang paling tinggi menyumbang kepada tekanan kerja halangan kerja/rumah dengan nilai min 3.99 dan median 4.00. Manakala item Tidak mempunyai pekerjaan yang cukup untuk dibuat; dan item Mempunyai pasangan hidup yang juga mempunyai kerjaya sendiri bukanlah merupakan faktor yang menjadi punca tekanan halangan kerja/rumah dengan nilai min di bawah 3.00. Untuk item-item lain nilai min adalah antara 3.00 hingga 4.00 yang merupakan antara punca tekanan kerja intrinsik secara umum.

Jadual 4.15 : Nilai Min Dan Sisihan Piawai Faktor Tekanan Kerja; Halangan Kerja/Rumah

Faktor Tekanan Kerja	Min	Sisihan Piawai
Halangan Kerja/Rumah		
Tidak mempunyai pekerjaan yang cukup untuk dibuat	2.70	1.10
Membawa pekerjaan pejabat pulang ke rumah	3.55	1.41
Tidak dapat melupakan kerja-kerja pejabat apabila berada di rumah	3.79	1.33
Sikap pasangan (suami/isteri) saya terhadap pekerjaan dan karier saya	3.12	1.31
Tuntutan pekerjaan mempengaruhi hubungan dengan pasangan/anak-anak	3.81	1.47
Tiada sokongan emosi daripada orang di luar tempat kerja	3.42	1.21
Tuntutan kerja mempengaruhi kehidupan sosial/peribadi	3.99	1.29
Kurang sokongan praktikal daripada orang lain di luar tempat kerja	3.27	1.09
Mempunyai pasangan hidup yang juga mempunyai kerjaya sendiri	2.57	1.03
Tiada kestabilan atau kebertanggungjawaban dalam kehidupan rumahtangga	3.10	1.33
Mementingkan karier dengan mengorbankan kehidupan rumahtangga	3.53	1.46

Berdasarkan punca skor keseluruhan tekanan kerja; faktor halangan kerja/rumah telah dianalisa menjadi 3 tahap utama untuk menggambarkan keadaan tekanan responden kajian. Seramai 71.8% daripada responden menunjukkan skor tahap tekanan kerja intrinsik pada tahap yang sederhana dengan skor antara 25 hingga 39. Hanya 15.5 % sahaja yang menunjukkan skor yang tinggi iaitu lebih daripada 40. Secara terperinci jumlah responden untuk setiap tahap tekanan kerja intrinsik boleh dilihat dalam jadual 4.16.

Jadual 4.16 : Tahap Tekanan Kerja; Faktor Halangan Kerja/Rumah

Tahap Tekanan kerja	f	%
Rendah (skor < 29)	11	15.5
Sederhana (skor 30 – 47)	51	71.8
Tinggi (skor > 48)	9	12.7

Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Kategori Pejabat Tempat Bekerja

Bagi menghuraikan tekanan kerja berdasarkan ciri demografi kategori pejabat tempat bekerja ujian statistik inferensi ujian t digunakan. Secara keseluruhan tekanan kerja tidak berbeza secara signifikan dengan nilai $p > 0.5$. Berdasarkan nilai min, tekanan kerja di pejabat daerah lebih tinggi daripada tekanan kerja di pejabat negeri. Jika dilihat daripada faktor-faktor yang menjadi kategori dalam tekanan kerja, faktor tekanan kerja intrinsik dan faktor tekanan kerja struktur dan iklim menunjukkan perbezaan yang signifikan dengan nilai $p < .05$. Ini bermaksud terdapat perbezaan antara tekanan kerja intrinsik pekerja di pejabat negeri dengan tekanan kerja intrinsik pekerja di pejabat daerah. Pekerja di pejabat daerah menunjukkan tekanan kerja yang lebih tinggi berbanding pekerja di pejabat negeri dengan nilai min pejabat daerah ialah 32.73 dan pejabat negeri 28.00. Untuk faktor tekanan kerja yang lain tidak ada perbezaan yang signifikan. Namun berdasarkan nilai min untuk kesemua faktor dalam tekanan kerja, pekerja di pejabat daerah menunjukkan tekanan yang lebih tinggi berbanding pekerja di pejabat negeri.

Jadual 4.17 : Perbezaan Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ;

Kategori Pejabat Tempat Bekerja

Item	N	Min	Sisihan piawai	Nilai t	Nilai p
Tekanan kerja					
Negeri	19	191.47	55.57	1.95	.055
Daerah	52	217.85	48.38		
Tekanan kerja; intrinsik					
Negeri	19	28.00	7.65	2.15	.035
Daerah	52	32.73	8.39		
Tekanan kerja; peranan pengurusan					
Negeri	19	34.74	9.90	1.93	.057
Daerah	52	39.69	9.43		
Tekanan kerja; perhubungan dengan orang lain					
Negeri	19	31.11	10.37	1.47	.146
Daerah	52	34.69	8.61		
Tekanan kerja; kerjaya dan pencapaian					
Negeri	19	27.95	8.40	1.59	.117
Daerah	52	31.31	7.70		
Tekanan kerja; struktur dan iklim					
Negeri	19	35.42	11.16	2.27	.026
Daerah	52	41.62	9.81		
Tekanan kerja; halangan kerja/rumah					
Negeri	19	34.26	9.90	1.46	.148
Daerah	52	37.81	8.70		

Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Jantina

Bagi menghuraikan perbandingan tekanan kerja berdasarkan ciri demografi jantina responden ujian statistik inferensi ujian t digunakan. Secara keseluruhan tekanan kerja berbeza antara lelaki dan perempuan secara signifikan dengan nilai $p < 0.5$ dan $t = 2.59$. Berdasarkan nilai min, tekanan kerja dalam kalangan pekerja wanita/perempuan lebih tinggi (nilai min = 224.94) berbanding tekanan kerja dalam kalangan pekerja lelaki. (nilai min = 194.48). Kesemua faktor-faktor yang menjadi kategori dalam tekanan kerja, menunjukkan perbezaan yang signifikan dengan nilai $p < .05$. Kecuali untuk faktor tekanan kerja struktur

dan iklim perbezaan nilai min adalah tidak signifikan dengan nilai $p > .05$, $t = 1.72$. Ini bermaksud terdapat perbezaan antara pekerja perempuan dengan pekerja lelaki dalam tekanan kerja intrinsik ($t = 2.37$), tekanan kerja pengurusan peranan ($t = 2.21$), tekanan kerja hubungan dengan orang lain ($t = 2.99$), tekanan kerja kerjaya dan pencapaian ($t = 2.46$); dan tekanan kerja halangan kerja/rumah ($t = 2.90$). Pekerja perempuan menunjukkan tekanan kerja yang lebih tinggi dalam semua faktor tekanan kerja berbanding pekerja lelaki dengan nilai min melebihi nilai min pekerja lelaki.

Jadual 4.18 : Perbezaan Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Jantina

Item	N	Min	Sisihan piawai	Nilai t	Nilai p
Tekanan kerja					
Lelaki	33	194.48	54.93	2.59	.012
Perempuan	38	224.95	44.02		
Tekanan kerja; intrinsik					
Lelaki	33	29.00	9.30	2.37	.020
Perempuan	38	33.61	7.00		
Tekanan kerja; peranan pengurusan					
Lelaki	33	35.70	10.32	2.21	.030
Perempuan	38	40.68	8.70		
Tekanan kerja; perhubungan dengan orang lain					
Lelaki	33	30.42	9.31	2.99	.004
Perempuan	38	36.60	8.12		
Tekanan kerja; kerjaya dan pencapaian					
Lelaki	33	28.00	8.35	2.46	.017
Perempuan	38	32.50	7.08		
Tekanan kerja; struktur dan iklim					
Lelaki	33	37.70	11.93	1.72	.090
Perempuan	38	41.92	8.72		
Tekanan kerja; halangan kerja/rumah					
Lelaki	33	33.67	9.24	2.90	.005
Perempuan	38	39.63	8.11		

Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Pendidikan Tertinggi

Bagi menghuraikan perbandingan tekanan kerja berdasarkan ciri demografi pendidikan tertinggi responden ujian statistik inferensi ANOVA digunakan. Secara keseluruhan tidak ada perbezaan dalam tekanan kerja antara responden berpendidikan tertinggi SPM/MCE atau STPM/HSC, Diploma, Sarjana Muda atau Sarjana secara signifikan dengan nilai $p > 0.5$. Berdasarkan nilai min, tekanan kerja secara keseluruhan dalam kalangan pekerja yang berpendidikan tertinggi sarjana muda menunjukkan nilai min yang lebih tinggi iaitu 216.87 diikuti pekerja yang berpendidikan tertinggi diploma, SPM/MCE, STPM/HSC dan Sarjana. Manakala berdasarkan faktor-faktor yang menjadi kategori dalam tekanan kerja, tidak ada satu pola yang jelas menunjukkan perbezaan berdasarkan nilai min. Maklumat secara terperinci boleh dilihat dalam jadual 4.19.

Jadual 4.19 : Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Pendidikan Tertinggi

Item	N	Min	Sisihan piawai	Nilai F	Nilai p
Tekanan kerja					
SPM/MCE	23	209.91	49.95	.389	.816
STPM/HSC	8	192.00	62.81		
Diploma	15	213.73	46.45		
Sarjana Muda	24	216.87	54.24		
Sarjana	1	191.00			
Tekanan kerja; intrinsik					
SPM/MCE	23	31.65	8.78	.577	.680
STPM/HSC	8	28.00	8.40		
Diploma	15	30.73	7.67		
Sarjana Muda	24	33.00	8.79		
Sarjana	1	29.00			
Tekanan kerja; peranan pengurusan					
SPM/MCE	23	38.09	9.07	.357	.839
STPM/HSC	8	35.37	13.81		
Diploma	15	38.80	8.16		
Sarjana Muda	24	39.58	10.27		
Sarjana	1	33.00			

Tekanan kerja; perhubungan dengan orang					
lain	23	33.65	8.19	.559	.693
SPM/MCE	8	29.50	10.23		
STPM/HSC	15	35.13	8.92		
Diploma	24	34.46	10.16		
Sarjana Muda	1	31.00			
Sarjana					
Tekanan kerja; kerjaya dan pencapaian					
SPM/MCE	23	30.39	8.29	.203	.936
STPM/HSC	8	31.00	10.98		
Diploma	15	28.87	6.73		
Sarjana Muda	24	31.21	7.82		
Sarjana	1	30.00			
Tekanan kerja; struktur dan iklim					
SPM/MCE	23	38.91	8.98	1.096	.366
STPM/HSC	8	34.50	10.98		
Diploma	15	43.13	9.33		
Sarjana Muda	24	41.04	12.09		
Sarjana	1	34.00			
Tekanan kerja; halangan kerja/rumah					
SPM/MCE	23	37.22	9.68	.313	.868
STPM/HSC	8	33.62	10.68		
Diploma	15	37.07	8.83		
Sarjana Muda	24	37.58	8.69		
Sarjana	1	34.00			

Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Status Perkahwinan

Bagi menghuraikan perbandingan tekanan kerja berdasarkan ciri demografi status perkahwinan responden ujian statistik inferensi ujian t digunakan. Secara keseluruhan tekanan kerja tidak ada perbezaan antara individu yang telah berkahwin dengan individu yang belum berkawin secara signifikan dengan nilai $p > 0.5$ dan $t = 2.59$. Begitu juga dengan setiap kategori tekanan kerja, tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara individu yang telah berkahwin dengan individu yang belum berkawin. Walaubagaimanapun jika dianalisis berdasarkan nilai min, tekanan kerja secara keseluruhan dalam kalangan pekerja yang belum berkahwin lebih tinggi (nilai min = 212.00) berbanding tekanan kerja

dalam kalangan pekerja yang telah berkahwin (nilai min = 210.61). Begitu juga untuk faktor tekanan intrinsik, perhubungan dengan orang lain dan faktor halangan kerja/rumah menunjukkan nilai min yang lebih tinggi untuk individu yang belum berkahwin berbanding individu yang telah berkahwin. Bagi faktor kategori tekanan kerja peranan pengurusan, kerjaya dan pencapaian dan faktor tekanan kerja struktur dan iklim nilai min individu yang telah berkahwin lebih tinggi daripada individu yang belum berkahwin, namun tidak signifikan dengan nilai $p > .05$.

Jadual 4.20 : Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Status Perkahwinan

Item	N	Min	Sisihan piawai	Nilai t	Nilai p
Tekanan kerja					
Berkahwin	62	210.61	52.71	.075	.940
Belum berkahwin	9	212.00	43.51		
Tekanan kerja; intrinsik					
Berkahwin	62	31.11	8.57	.924	.359
Belum berkahwin	9	33.89	7.25		
Tekanan kerja; peranan pengurusan					
Berkahwin	62	38.42	9.73	.120	.905
Belum berkahwin	9	38.00	10.39		
Tekanan kerja; perhubungan dengan orang lain					
Berkahwin	62	33.66	9.31	.170	.865
Belum berkahwin	9	34.22	8.64		
Tekanan kerja; kerjaya dan pencapaian					
Berkahwin	62	30.47	8.27	.163	.871
Belum berkahwin	9	30.00	5.87		
Tekanan kerja; struktur dan iklim					
Berkahwin	62	40.13	10.73	.359	.720
Belum berkahwin	9	38.78	9.00		
Tekanan kerja; halangan kerja/rumah					
Berkahwin	62	36.82	9.53	.088	.930
Belum berkahwin	9	37.11	5.69		

Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Jumlah Anak

Bagi menghuraikan perbandingan tekanan kerja berdasarkan ciri demografi jumlah anak yang dimiliki responden, ujian statistik inferensi ANOVA digunakan. Secara keseluruhan terdapat perbezaan dalam tekanan kerja antara responden yang belum mempunyai anak, dengan responden mempunyai anak 1 hingga 3 orang, atau dengan responden yang mempunyai anak antara 4 hingga 6 orang secara signifikan dengan nilai $p < 0.5$, $F = 6.287$. Berdasarkan nilai min, tekanan kerja secara keseluruhan dalam kalangan responden yang belum mempunyai anak menunjukkan nilai min yang lebih tinggi iaitu 232.22 diikuti responden yang mempunyai anak 1 hingga 3 orang dengan nilai min 212.87 dan responden yang mempunyai anak 4 hingga 6 orang dengan nilai min 160.12.

Manakala berdasarkan faktor-faktor yang menjadi kategori dalam tekanan kerja, terdapat perbezaan yang signifikan antara responden yang belum mempunyai anak dengan responden yang mempunyai 1 hingga 3 anak dan dengan responden yang mempunyai 4 hingga 6 orang anak $p < .05$. Berdasarkan nilai min dalam kategori tekanan kerja intrinsik responden yang belum mempunyai anak adalah 34.33, responden yang mempunyai anak 1 hingga 3 orang ialah 31.27 dan responden yang mempunyai 4 hingga 6 orang anak ialah 25.12 dengan nilai $F = 3.488$. Bagi kategori tekanan kerja peranan pengurusan responden yang belum mempunyai anak nilai minnya adalah 42.06, responden yang mempunyai anak 1 hingga 3 orang ialah 39.07 dan responden yang mempunyai 4 hingga 6 orang anak ialah 28.75 dengan nilai $F = 6.274$. Bagi kategori tekanan kerja perhubungan dengan orang lain responden yang belum mempunyai anak nilai minnya adalah 38.17, responden yang

mempunyai anak 1 hingga 3 orang ialah 33.60 dan responden yang mempunyai 4 hingga 6 orang anak ialah 25.25 dengan nilai $F = 6.397$.

Bagi kategori tekanan kerja kerjaya dan pencapaian responden yang belum mempunyai anak nilai minnya adalah 33.11, responden yang mempunyai anak 1 hingga 3 orang ialah 30.75 dan responden yang mempunyai 4 hingga 6 orang anak ialah 24.37 dengan nilai $F = 3.473$. Bagi kategori tekanan kerja struktur dan iklim responden yang belum mempunyai anak nilai minnya adalah 43.67, responden yang mempunyai anak 1 hingga 3 orang ialah 41.25 dan responden yang mempunyai 4 hingga 6 orang anak ialah 27.75 dengan nilai $F = 8.503$. Manakala bagi kategori tekanan kerja halangan kerja/rumah responden yang belum mempunyai anak nilai minnya adalah 40.89, responden yang mempunyai anak 1 hingga 3 orang ialah 36.92 dan responden yang mempunyai 4 hingga 6 orang anak ialah 28.87 dengan nilai $F = 5.213$. Maklumat secara terperinci boleh dilihat dalam jadual 4.21. Oleh itu satu kesimpulan boleh dibuat bahawa tekanan kerja yang dialami oleh responden yang belum mempunyai anak lebih tinggi berbanding responden yang mempunyai anak. Tekanan kerja yang dialami oleh responden yang mempunyai anak 1 hingga 3 orang lebih tinggi berbanding responden yang mempunyai anak 4 hingga 6 orang.

Jadual 4.21 : Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Jumlah Anak

Item	N	Min	Sisihan piawai	Nilai F	Nilai p
Tekanan kerja					
Belum ada anak	18	232.22	32.85	6.287	.003
1 hingga 3 orang	40	212.87	49.55		
4 hingga 6 orang	8	160.12	66.28		
Tekanan kerja; intrinsik					
Belum ada anak	18	34.33	6.45	3.488	.037
1 hingga 3 orang	40	31.27	8.43		
4 hingga 6 orang	8	25.12	10.47		

Tekanan kerja; peranan pengurusan					
Belum ada anak	18	42.06	7.24	6.274	.003
1 hingga 3 orang	40	39.07	9.00		
4 hingga 6 orang	8	28.75	11.82		
Tekanan kerja; perhubungan dengan orang lain					
Belum ada anak	18	38.17	7.33	6.397	.003
1 hingga 3 orang	40	33.60	8.62		
4 hingga 6 orang	8	25.25	10.47		
Tekanan kerja; kerjaya dan pencapaian					
Belum ada anak	18	33.11	6.23	3.473	.037
1 hingga 3 orang	40	30.75	7.68		
4 hingga 6 orang	8	24.37	11.25		
Tekanan kerja; struktur dan iklim					
Belum ada anak	18	43.67	6.84	8.503	.001
1 hingga 3 orang	40	41.25	9.61		
4 hingga 6 orang	8	27.75	12.86		
Tekanan kerja; halangan kerja/rumah					
Belum ada anak	18	40.89	5.67	5.213	.008
1 hingga 3 orang	40	36.92	9.44		
4 hingga 6 orang	8	28.87	10.78		

Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Skim Perkhidmatan

Bagi menghuraikan perbandingan tekanan kerja berdasarkan ciri demografi skim perkhidmatan responden dalam jabatan tempat mereka bekerja satu ujian statistik inferensi ujian t digunakan. Secara keseluruhan tekanan kerja tidak ada perbezaan antara individu yang bekerja dalam skim perkhidmatan pentadbiran dengan individu yang bekerja dalam skim perkhidmatan sosial secara signifikan dengan nilai $p > 0.5$ dan $t = 1.432$. Begitu juga dengan setiap kategori tekanan kerja, tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara individu yang bekerja dalam skim perkhidmatan pentadbiran dengan individu yang bekerja dalam skim perkhidmatan sosial. Walaubagaimanapun jika dianalisis berdasarkan nilai min, tekanan kerja secara keseluruhan dalam kalangan pekerja yang bekerja dalam skim perkhidmatan sosial lebih tinggi (nilai min = 214.69) berbanding tekanan kerja dalam

kalangan pekerja yang bekerja dalam skim perkhidmatan pentadbiran (nilai min = 191.58). Begitu juga untuk faktor tekanan kerja intrinsik (min skim perkhidmatan sosial = 32.05; min skim perkhidmatan pentadbiran = 28.58), tekanan kerja peranan pengurusan (min skim perkhidmatan sosial = 39.15; min skim perkhidmatan pentadbiran = 34.50), tekanan kerja perhubungan dengan orang lain (min skim perkhidmatan sosial = 34.27; min skim perkhidmatan pentadbiran = 31.08), tekanan kerja kerjaya dan pencapaian (min skim perkhidmatan sosial = 30.80; min skim perkhidmatan pentadbiran = 28.50), tekanan kerja struktur dan iklim (min skim perkhidmatan sosial = 40.93; min skim perkhidmatan pentadbiran = 36.17) dan faktor tekanan kerja halangan kerja/rumah (min skim perkhidmatan sosial = 37.49; min skim perkhidmatan pentadbiran = 33.75) menunjukkan nilai min yang lebih tinggi untuk individu yang bekerja dalam skim perkhidmatan sosial berbanding dengan individu yang bekerja dalam skim perkhidmatan pentadbiran.

Jadual 4.22 : Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Skim Perkhidmatan

Item	N	Min	Sisihan piawai	Nilai t	Nilai p
Tekanan kerja					
Skim Perkhidmatan Pentadbiran (N)	12	191.58	45.01	1.432	.157
Skim Perkhidmatan Sosial (S)	59	214.69	52.03		
Tekanan kerja; intrinsik					
Skim Perkhidmatan Pentadbiran (N)	12	28.58	7.18	1.308	.195
Skim Perkhidmatan Sosial (S)	59	32.05	8.58		
Tekanan kerja; peranan pengurusan					
Skim Perkhidmatan Pentadbiran (N)	12	34.50	9.43	1.522	.133
Skim Perkhidmatan Sosial (S)	59	39.15	9.69		
Tekanan kerja; perhubungan dengan orang lain					
Skim Perkhidmatan Pentadbiran (N)	12	31.08	7.23	1.099	.276
Skim Perkhidmatan Sosial (S)	59	34.27	9.48		
Tekanan kerja; kerjaya dan pencapaian					
Skim Perkhidmatan Pentadbiran (N)	12	28.50	9.15	.909	.367
Skim Perkhidmatan Sosial (S)	59	30.80	7.74		

Tekanan kerja; struktur dan iklim					
Skim Perkhidmatan Pentadbiran (N)	12	36.17	7.35	1.764	.082
Skim Perkhidmatan Sosial (S)	59	40.93	10.79		
Tekanan kerja; halangan kerja/rumah					
Skim Perkhidmatan Pentadbiran (N)	12	33.75	7.52	1.305	.196
Skim Perkhidmatan Sosial (S)	59	37.49	9.32		

Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Pengambilan Rokok

Bagi menghuraikan perbandingan tekanan kerja berdasarkan ciri demografi pengambilan rokok oleh responden ujian statistik inferensi ujian t digunakan. Secara keseluruhan tidak ada perbezaan dalam tekanan kerja antara responden yang merokok dengan responden yang tidak merokok secara signifikan dengan nilai $p > 0.5$. Berdasarkan nilai min, tekanan kerja secara keseluruhan dalam kalangan pekerja yang merokok menunjukkan nilai min yang lebih tinggi iaitu 213.40 berbanding pekerja yang tidak merokok iaitu 210.09. Manakala berdasarkan faktor-faktor yang menjadi kategori dalam tekanan kerja, tidak ada satu pola yang jelas menunjukkan perbezaan berdasarkan nilai min. Maklumat secara terperinci boleh dilihat dalam jadual 4.23.

Jadual 4.23 : Perbezaan Tekanan Kerja Berdasarkan Ciri Demografi ; Pengambilan Rokok

Item	N	Min	Sisihan piawai	Nilai t	Nilai p
Tekanan kerja					
Mengambil rokok	15	213.40	44.27	.220	.826
Tidak mengambil rokok	56	210.09	53.44		
Tekanan kerja; intrinsik					
Mengambil rokok	15	31.67	9.21	.104	.918
Tidak mengambil rokok	56	31.41	8.28		
Tekanan kerja; peranan pengurusan					
Mengambil rokok	15	39.40	8.17	.460	.647
Tidak mengambil rokok	56	38.09	10.17		

Tekanan kerja; perhubungan dengan orang					
lain	15	33.93	7.93	.095	.925
Mengambil rokok	56	33.68	9.54		
Tidak mengambil rokok					
Tekanan kerja; kerjaya dan pencapaian					
Mengambil rokok	15	31.33	7.52	.503	.616
Tidak mengambil rokok	56	30.16	8.14		
Tekanan kerja; struktur dan iklim					
Mengambil rokok	15	41.40	9.06	.598	.552
Tidak mengambil rokok	56	39.57	10.86		
Tekanan kerja; halangan kerja/rumah					
Mengambil rokok	15	35.67	7.39	.569	.571
Tidak mengambil rokok	56	37.18	9.54		

4.4 Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi menggambarkan tentang perasaan pekerja terhadap organisasi tempat di mana mereka bekerja. Jadual 4.24 memaparkan tentang nilai min dan sisihan piawai item-item yang ditanyakan kepada responden kajian. Nilai min minimum ialah 1 iaitu menggambarkan bahawa item tersebut merupakan pernyataan yang sangat tidak dipersetujui oleh responden yang bermaksud sama sekali tidak menggambarkan persetujuan responden. Nilai min maksimum ialah 7 iaitu menggambarkan bahawa item tersebut sangat dipersetujui oleh responden. Nilai 4 bermaksud responden berkecuali dalam perkara tersebut. Berdasarkan nilai min, item sangat bersyukur kerana bekerja dalam organisasi ini menunjukkan nilai min yang tertinggi iaitu 6.17 dan median 6.00. ini menunjukkan responden merasa gembira bekerja dalam organisasi. Manakala item keputusan untuk menjadi kakitangan organisasi adalah satu kesilapan menunjukkan nilai min 1.89. Ini menjelaskan bahawa rata-rata responden tidak bersetuju bahawa bekerja dalam organisasi ini merupakan suatu kesilapan dan semamangnya mereka merasa bertuah dan bersyukur dapat

bekerja dalam organisasi ini. Selain itu antara pernyataan yang dipersetujui oleh responden ialah sering memberitahu rakan bekerja di organisasi yang mempunyai kakitangan yang amat, sanggup menerima apa jua tugas untuk membolehkan terus bekerja dalam organisasi, merasa bangga memberitahu orang lain bekerja dalam organisasi ini, sentiasa mengambil berat tentang nasib atau masa depan organisasi, sanggup berusaha sedaya upaya supaya organisasi menjadi contoh yang baik, merasakan jiwa cukup sesuai dengan organisasi, organisasi memberikan inspirasi untuk mencapai kecemerlangan dan item gembira kerana memilih organisasi sebagai matlamat hidup. Manakala item yang tidak dipersetujui oleh responden ialah merasa tidak memperolehi apa-apa dari penglibatan sebagai kakitangan organisasi, hati tidak cenderung kepada kegiatan yang dijalankan oleh organisasi, merasakan lebih baik melibatkan diri dalam aktiviti lain yang lebih menguntungkan, jika tiada perubahan yang menyenangkan dalam organisasi saya akan mengundurkan diri, dan sering tidak setuju dengan dasar-dasar organisasi. Tidak ada item yang menunjukkan nilai min 4 iaitu berkecuali.

Jadual 4.24 : Nilai Min Dan Sisihan Piawai Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi	Min	Sisihan Piawai
Sering memberitahu rakan bekerja di organisasi yang mempunyai kakitangan yang amat baik	5.21	1.33
Sanggup menerima apa jua tugas untuk membolehkan terus bekerja dalam organisasi	5.20	1.50
Merasa tidak memperolehi apa-apa dari penglibatan sebagai kakitangan organisasi	3.10	1.62
Merasa bangga memberitahu orang lain bekerja dalam organisasi ini	5.96	0.95
Sangat bersyukur kerana bekerja dalam organisasi ini	6.17	0.86
Hati tidak cenderung kepada kegiatan yang	3.04	1.64

dijalankan oleh organisasi		
Sentiasa mengambil berat tentang nasib atau masa depan organisasi	5.45	1.24
Merasakan lebih baik melibatkan diri dalam aktiviti lain yang lebih menguntungkan	3.45	1.66
Sanggup berusaha sedaya upaya supaya organisasi menjadi contoh yang baik	5.96	0.74
Merasakan jiwa cukup sesuai dengan organisasi	5.64	0.96
Jika tiada perubahan yang menyenangkan dalam organisasi saya akan mengundurkan diri	3.68	1.66
Organisasi memberikan inspirasi untuk mencapai kecemerlangan	5.48	1.00
Sering tidak setuju dengan dasar-dasar organisasi	3.59	1.59
Gembira kerana memilih organisasi sebagai matlamat hidup	5.56	1.03
Keputusan untuk menjadi kakitangan organisasi adalah satu kesilapan	1.89	1.14

Jadual 4.25 memaparkan tentang tahap komitmen kepada organisasi yang dibahagikan kepada 3 iaitu tahap rendah dengan skor kurang daripada 45, tahap sederhana dengan skor antara 46 hingga 75 dan tahap komitmen tinggi dengan skor lebih daripada 76. Tidak ada responden yang mempunyai skor nilai tahap komitmen yang rendah. Seramai 67.6% daripada responden mempunyai skor tahap komitmen kepada organisasi yang tinggi. Selebihnya 32.4% mempunyai skor tahap komitmen kepada organisasi yang sederhana.

Jadual 4.25 : Tahap Komitmen Organisasi

Tahap Komitmen Organisasi	F	%
Rendah (skor \leq 45)	0	0
Sederhana (skor 46 – 75)	23	32.4
Tinggi (skor \geq 76)	48	67.6

Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Kategori Pejabat Tempat Bekerja

Ujian t digunakan untuk melihat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografi kategori pejabat tempat responden bekerja. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara responden yang bekerja pejabat negeri dengan responden yang bekerja di pejabat daerah dari segi komitmen kerja mereka ($p > .05$; $t = .202$). Namun berdasarkan perbezaan nilai min seperti yang tertera dalam jadual 4.26, pekerja yang bekerja di pejabat daerah menunjukkan komitmen yang lebih tinggi berbanding dengan pekerja yang bekerja di pejabat negeri. (min pekerja yang bekerja di pejabat daerah = 80.04; min pekerja yang bekerja di pejabat negeri = 79.47).

Jadual 4.26 : Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Kategori Pejabat Tempat Bekerja

Item	N	Min	Sisihan piawai	Nilai t	Nilai p
Kategori pejabat					
Negeri	19	79.47	8.50	.202	.840
Daerah	52	80.04	11.00		

Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Jantina

Ujian t digunakan untuk melihat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografi jantina responden. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara responden lelaki dengan responden perempuan dari segi komitmen kerja mereka ($p >$

.05 ; t = .612). Namun berdasarkan perbezaan nilai min seperti yang tertera dalam jadual 4.27, pekerja lelaki menunjukkan komitmen yang lebih tinggi berbanding dengan pekerja perempuan. (min pekerja lelaki = 80.70; min pekerja perempuan = 79.18).

Jadual 4.27 : Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Jantina

Item	N	Min	Sisihan piawai	Nilai t	Nilai p
Jantina					
Lelaki	33	80.70	10.67	.612	.542
Perempuan	38	79.18	10.13		

Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Pendidikan Tertinggi

Ujian ANOVA digunakan untuk melihat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografi pendidikan tertinggi responden. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara responden yang berpendidikan SPM/MCE, dengan responden yang berpendidikan STPM/HSC, responden yang berpendidikan diploma, sarjana muda atau sarjana dari segi komitmen kerja mereka ($p > .05$; $F = .297$). Namun berdasarkan perbezaan nilai min seperti yang tertera dalam jadual 4.28, pekerja yang berpendidikan tertinggi STPM/HSC menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, diikuti pekerja dengan pendidikan diploma, ijazah, SPM/MCE dan sarjana. (min pekerja berpendidikan STPM/HSC = 82.75; min pekerja berpendidikan diploma = 80.93; min pekerja berpendidikan ijazah = 79.37; min pekerja berpendidikan SPM/MCE = 78.96; dan min pekerja berpendidikan sarjana = 75.00)

Jadual 4.28 : Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Pendidikan Tertinggi

Item	N	Min	Sisihan piawai	Nilai F	Nilai p
Pendidikan tertinggi					
SPM/MCE	23	78.96	11.27	.297	.879
STPM/HSC	8	82.75	7.76		
Diploma	15	80.93	10.90		
Sarjana Muda	24	79.37	10.34		
Sarjana	1	75.00			

Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Status Perkahwinan

Ujian t digunakan untuk melihat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografi status perkahwinan responden. Terdapat perbezaan yang signifikan antara responden yang telah berkahwin dengan responden yang belum berkahwin dari segi komitmen kerja mereka ($p < .05$; $t = 2.235$). Berdasarkan perbezaan nilai min seperti yang tertera dalam jadual 4.29, pekerja yang telah berkahwin menunjukkan komitmen yang lebih tinggi berbanding dengan pekerja yang belum berkahwin. (min pekerja yang telah berkahwin = 80.90; min pekerja yang belum berkahwin = 72.89).

Jadual 4.29 : Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Status Perkhwinan

Item	N	Min	Sisihan piawai	Nilai t	Nilai p
Status perkhwinan					
Berkahwin	62	72.89	10.344	2.235	.029
Belum berkahwin	9	80.90	7.457		

Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Jumlah Anak

Ujian ANOVA digunakan untuk melihat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografi jumlah anak yang dimiliki responden. Terdapat perbezaan yang signifikan antara responden yang belum mempunyai anak, dengan responden yang mempunyai anak antara 1 hingga 3 orang, dan responden yang mempunyai anak antara 4 hingga 6 orang dari segi komitmen kerja mereka ($p < .05$; $F = 3.425$). Berdasarkan perbezaan nilai min seperti yang tertera dalam jadual 4.30, pekerja yang mempunyai anak antara 4 hingga 6 orang menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, diikuti pekerja yang mempunyai anak antara 1 hingga 3 orang dan pekerja yang belum memiliki anak. (min pekerja yang mempunyai anak antara 4 hingga 6 orang = 86.25; min pekerja yang mempunyai anak antara 1 hingga 3 orang = 81.35; dan min pekerja yang belum mempunyai anak = 75.72)

Jadual 4.30 : Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Jumlah Anak

Item	N	Min	Sisihan piawai	Nilai F	Nilai p
Jumlah anak					
Belum ada anak	18	75.72	8.38	3.425	.039
1 hingga 3 orang	40	81.35	11.19		
4 hingga 6 orang	8	86.25	7.54		

Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Skim Perkhidmatan

Ujian t digunakan untuk melihat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografi skim perkhidmatan responden dalam jabatan tempat bekerja. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara responden yang bekerja dalam skim

perkhidmatan pentadbiran dengan responden yang bekerja dalam skim perkhidmatan sosial dari segi komitmen kerja mereka ($p > .05$; $t = .784$). Namun berdasarkan perbezaan nilai min seperti yang tertera dalam jadual 4.31, pekerja yang bekerja dalam skim perkhidmatan sosial menunjukkan komitmen yang lebih tinggi berbanding dengan pekerja yang bekerja dalam skim perkhidmatan pentadbiran. (min skim perkhidmatan sosial = 80.32; min skim perkhidmatan pentadbiran = 77.75).

Jadual 4.31 : Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Skim Perkhidmatan

Item	N	Min	Sisihan piawai	Nilai t	Nilai p
Skim Perkhidmatan					
Skim Perkhidmatan Pentadbiran (N)	12	77.75	8.96	.784	.436
Skim Perkhidmatan Sosial (S)	59	80.32	10.61		

Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Pengambilan Rokok

Ujian t digunakan untuk melihat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografi pengambilan rokok dalam kalangan responden. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara responden yang mengambil rokok atau tidak dalam komitmen kerja mereka ($p > .05$; $t = .750$). Namun berdasarkan perbezaan nilai min seperti yang tertera dalam jadual 4.32, pekerja yang tidak mengambil rokok menunjukkan komitmen yang lebih tinggi berbanding dengan pekerja yang merokok.

Jadual 4.32 : Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri Demografi ; Pengambilan Rokok

Item	N	Min	Sisihan piawai	Nilai t	Nilai p
Pengambilan rokok					
Ya	15	78.33	12.58	.750	.516
Tidak	56	80.30	9.74		

4.5 Hubungan Tekanan Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Untuk melihat hubungan antara tekanan kerja dengan komitmen kepada organisasi, ujian inferensi korelasi digunakan. Berdasarkan jadual 4.33 tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja secara keseluruhan dengan komitmen kepada organisasi dengan nilai $p > .05$ dan nilai $r = -.219$. Namun berdasarkan kategori tekanan kerja, terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja intrinsik dan tekanan kerja halangan kerja/rumah dengan komitmen kepada organisasi secara songsang. Ini bermakna semakin tinggi tekanan kerja intrinsik semakin rendah komitmen terhadap organisasi ($p < .01$; $r = -.321$), begitu sebaliknya. Begitu juga semakin tinggi tekanan kerja halangan kerja/rumah semakin rendah komitmen terhadap organisasi ($p < .05$; $r = -.239$) dan sebaliknya.

Jadual 4.33 : Hubungan Tekanan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Item	Nilai r	Nilai p
Tekanan kerja dengan komitmen organisasi	-.219	.066
Tekanan kerja; intrinsik dengan komitmen organisasi	-.321**	.006
Tekanan kerja; peranan pengurusan dengan komitmen organisasi	-.164	.173
Tekanan kerja; perhubungan dengan orang lain dengan komitmen organisasi	-.233	.051
Tekanan kerja; kerjaya dan pencapaian dengan komitmen kerja	-.147	.220

Tekanan kerja; struktur dan iklim dengan komitmen organisasi	-.142	.236
Tekanan kerja, halangan kerja/rumah dengan komitmen organisasi	-.239*	.045

N = 71 **signifikan pada aras 0.01 (2 hujungan) * signifikan pada aras 0.05 (2 hujungan)

BAB 5

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN

5.1 Pengenalan

Bab ini akan menerangkan lebih lanjut berkaitan kesimpulan, implikasi dan cadangan kepada agensi terutamanya kepada Kementerian Belia dan Sukan serta Jabatan Belia dan Sukan, Kedah.

5.2 Kesimpulan

Melalui hasil kajian yang telah diperolehi melalui analisis data kajian adalah seperti berikut:-

- a) Tahap tekanan secara keseluruhan yang dihadapi oleh kakitangan JBSNK DAN PBSK berada pada peringkat sederhana.
- b) Tahap tekanan berdasarkan ciri demografi antara JBSNK dan PBSK, jelas menunjukkan bahawa tekanan yang dihadapi oleh PBSK adalah lebih tinggi berbanding yang dihadapi di peringkat JBSNK. Ini mungkin disebabkan kebanyakan program yang diterima oleh JBSNK daripada peringkat kementerian akan disalurkan ke PBSK masing-masing yang berperanan sebagai pelaksana program yang telah dirancang di peringkat kementerian. Salah satu sebab yang boleh diambil kira faktor yang menyebabkan berlaku tekanan yang lebih di peringkat PBSK adalah kerana kakitangan di peringkat ini banyak berhubung secara langsung dengan klien (belia) dalam, soal pembangunan belia. Golongan sasaran belia ini mempunyai pelbagai keperluan dan kehendak yang serba sedikit memberi tekanan kepada kakitangan PBSK.

- c) Kakitangan perempuan mempunyai tekanan yang tinggi berbanding lelaki berdasarkan kajian yang telah dilakukan keatas JBSNK dan PBSB. Manakala dari segi jumlah anak, kakitangan, secara keseluruhannya, mereka yang mempunyai anak menghadapi tekanan kerja yang lebih tinggi berbanding mereka yang masih tidak mempunyai anak. Ini merupakan salah satu sebab yang jelas kenapa tekanan dalam kalangan mereka adalah tinggi, mereka terpaksa menjaga serta membangunkan pembangunan anak-anak disamping tuntutan pekerjaan terhadap diri kakitangan.
- d) Ciri demografi dari sudut tahap pendidikan yang diterima oleh kakitangan jelas menunjukkan tiada perbezaan antara tahap pendidikan yang telah mereka perolehi. Ini menunjukkan, tekanan kerja yang diterima adalah sama. Manakala dari segi status perkahwinan pula, kakitangan yang belum berkahwin adalah tinggi berbanding mereka yang telah berkahwin. Hal ini antara lainnya adalah kerana, mereka yang belum berkahwin diberikan tugas yang lebih berbanding yang sudah berkahwin. Sepertimana yang kita maklum, bahawa JBSNK dan PBSB perlu mengadakan program pada hari cuti umum, dan ini menuntut kakitangan kerja lebih masa apatah lagi mereka yang belum berkahwin bagi menimba pengalaman yang lebih sebelum mereka berkahwin. Tekanan kerja dalam kalangan kakitangan yang tidak mempunyai anak juga adalah tinggi berbanding mereka yang telah mempunyai anak.
- e) Dari segi jenis perkhidmatan pekerjaan iaitu perkhidmatan pentadbiran dan sosial, jelas menunjukkan bahawa kakitangan yang bekerja dalam perkhidmatan sosial seperti pekerja lapangan) mempunyai tahap tekanan yang tinggi berbanding mereka yang hanya bekerja dalam perkhidmatan pentadbiran seperti N11. Agensi ini merupakan salah satu agensi yang peratusan klien (pelanggan) berada diluar pejabat

iaitu golongan belia. Kakitangan perlu “turun padang” bagi mendapatkan belia dalam membangunkan belia serta perlu menerima kerendah persekitaran luar disekeliling belia.

- f) Secara keseluruhannya, lebih separuh daripada kakitangan agensi menunjukkan mereka mempunyai komitmen yang tinggi untuk bekerja dalam organisasi. Kakitangan berasa selesa dan gembira berada di agensi ini walaupun mereka menghadapi tekanan kerja dalam agensi. Dari segi kategori pejabat, kakitangan yang bekerja di daerah mempunyai komitmen yang lebih tinggi berbanding mereka yang berada di pejabat negeri.
- g) Kajian juga menunjukkan bahawa, secara keseluruhannya tekanan kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi kecuali faktor tekanan kerja intrinsic dan halangan kerja/rumah yang mempunyai hubungan yang signifikan. Secara umumnya, walaupun kakitangan kedua-dua agensi (JBSNK dan PBSN) menghadapi tekanan kerja tetapi mereka tetap berkomitmen untuk terus bekerja di agensi ini. Hal ini mungkin kerana, persekitaran agensi yang baik menyebabkan kakitangan tetap ingin meneruskan sebagai kakitangan di kedua-dua agensi ini.

5.3 Implikasi Kajian

Penyelidikan antara salah satu kaedah bagi mencari jalan penyelesaian keatas sesuatu topik atau isu yang timbul. Disini pengkaji akan cuba menyatakan soal implikasi terhadap Dasar Sosial Negara, implikasi terhadap organisasi khidmat manusia dan implikasi terhadap

penyelidikan akan datang. Ini merupakan salah satu usaha dalam membantu agensi dalam menangani permasalahan tekanan kerja dan komitmen organisasi.

a) Implikasi kepada Dasar Sosial Negara.

Penyelidikan ini secara tidak langsung dapat membantu agensi dalam merealisasikan Dasar Sosial Negara (DSN) yang bertujuan kearah mewujudkan sebuah negara yang mempunyai masyarakat yang mantap dari segi sosial, ekonomi dan teknologi. Masyarakat yang terbaik dan progresif adalah masyarakat yang mana maju atau berkembang dari segi sosial, ekonomi serta teknologi secara holistik serta mampu untuk berdikari. Kesihatan mental yang sihat adalah mampu untuk menangani tekanan di persekitaran termasuklah tekanan ditempat kerja. Agensi JBSNK dan PBSN mempunyai Dasar Belia Negara yang tersendiri dalam membangunkan para belia di Malaysia khususnya. Malaysia ingin melihat para belia mempunyai peribadi yang bersepadu dari segi rohani, akhliah dan jasmani, bertanggungjawab, berdikari, bersemangat sukarela dan patriotik. Oleh itu, tanggungjawab yang besar yang harus dipikul agensi yang merupakan agen pengubah para belia. Kakitangan agensi perlulah bebas daripada tekanan kerja supaya mereka dapat fokus dalam membangunkan pembangunan belia di Malaysia.

b) Implikasi kepada organisasi khidmat manusia.

Organisasi khidmat manusia merupakan sebuah organisasi yang mana ia memainkan peranan yang penting kepada manusia dan masyarakat. Organisasi ini merupakan perancang, pengelola, orang tengah kepada masyarakat,

pengubah dan sebagainya terutamanya dalam meningkatkan kembali kesejahteraan hidup dan kefungsian sosial individu dan masyarakat. Pelbagai peranan yang harus dimainkan ini menuntut organisasi meningkatkan mutu perkhidmatan kepada masyarakat agar sesebuah organisasi itu dapat dipercayai. Oleh itu, berdasarkan kajian yang telah dijalankan, JBSNK dan PBSK tidak boleh berdiam diri walaupun mereka mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Namun harus diingat, bahawa tahap tekanan yang sederhana mampu untuk menjadi lebih tinggi, jika pihak-pihak yang bertanggungjawab terhadap agensi mengambil sikap tidak peduli berkaitan tekanan kerja yang dihadapi oleh agensi.

5.4 Cadangan

Para penyelidik ingin mencadangkan beberapa cadangan yang boleh member manfaat kepada agensi JBSNK dan PBSK serta juga kepada agensi lain yang berteraskan organisai khidmat manusia khususnya.

- a) Pertama, agensi mengambil inisiatif menempatkan profesyen perbantuan seperti pekerja sosial dan kaunselor yang terlatih bagi pembangunan kakitangan dari segi bio-psikososial individu (kakitangan).
- b) Kedua, agensi dicadangkan memberi banyak peluang dan galakkan motivasi kepada kakitangan dalam soal memberi idea-idea dalam memantapkan lagi pengurusan didalam organisasi serta pemikiran yang kreatif dalam menyelesaikan permasalahan belia dari peringkat akar umbi. Ini merupakan satu penghargaan kepada mereka agar terus berasa selesa untuk berada dengan agensi dalam tempoh yang lama.

- c) Ketiga, penyelidik mencadangkan agar, agensi dapat menceriaikan suasana persekitaran dan iklim didalam organisasi seperti tempat rehat (T-Corner) untuk melepaskan rasa penat serta menimbulkan suasana setia kawan atau sifat kekeluargaan dalam kalangan kakitangan.
- d) Keempat, penyelidik mencadangkan supaya organisasi dapat menghantar kakitangan mengikuti kursus yang berkaitan kemanusiaan, bagaimana teknik berkomunikasi dengan manusia dengan betul. Kerendah manusia boleh dikawal jika kita mampu untuk melayan serta berkomunikasi dengan baik dengan mereka. Ini serba sedikit dapat mengurangkan tekanan kepada mereka apabila berdepan dengan kerendah manusia yang pelbagai dan unik.
- e) Kelima, untuk penyelidikan akan datang, penyelidik mencadangkan mana-mana penyelidik boleh melihat aspek lain dengan tekanan kerja dan komitmen organisasi seperti kesan kesihatan. Selain itu, penyelidik lain juga boleh meluaskan responden kajian ke seluruh organisasi JBSN di seluruh Malaysia. Terakhir, penyelidik yang lain boleh menjalankan penyelidikan tekanan kerja dan komitmen organisasi ke atas golongan-golongan orang kurang upaya (OKU).

Akhir sekali, diharap kajian ini dapat membantu semua golongan samaada kepada practioner, penyelidik, tenaga akademik, pelajar-pelajar serta masyarakat umumnya, bagi meningkat kesejahteraan hidup sebagai manusia yang holistik dari aspek, kognitif, emosi, sosial, fizikal dan spiritual yang mana ilmu, kemahiran, serta nilai yang kita dapat daripada tercetusnya melalui kajian ini dapat member manfaat yang berguna kepada semua.

