

BAB 1:

PENDAHULUAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.0 PENGENALAN

Bab ini akan membincangkan latarbelakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, kepentingan kajian, skop kajian dan limitasi kajian.

1.1 LATARBELAKANG KAJIAN

Stress atau tekanan kerja merupakan isu kesihatan paling penting yang perlu dihadapi oleh pengurusan sesebuah syarikat atau organisasi. Tekanan kerja yang melanda para pekerja ini adakalanya mengakibatkan penurunan komitmen kerja di kalangan pekerja yang akhirnya memberi kesan negatif kepada perjalanan operasi sesebuah organisasi. Keadaan akan bertambah lebih buruk lagi jika ada di antara pekerja tadi yang merupakan pekerja berpotensi mengambil keputusan untuk berhenti kerja. Lantaran itu, hal ini perlu ditangani dengan serius kerana pekerja merupakan aset kepada sesebuah organisasi dan lumpuhnya pekerja bermakna organisasi juga akan turut tersungkur.

Pada masa kini, masalah tekanan kerja adalah lebih kompleks kerana pekerja terpaksa berhadapan dengan penggunaan teknologi, ledakan teknologi maklumat, dan globalisasi. Peranan, cabaran, matlamat dan situasi pada masa kini juga berbeza dengan era zaman dahulu yang mana lebih mudah dan ringkas.

Tekanan sebenarnya adalah penting dalam hidup manusia. Payne, 1981 dan Arroba & James, 1987 menjelaskan, setiap orang memerlukan sejumlah kecil tekanan. Kenyataan ini disokong oleh Cockburn, 1996 yang menyatakan tekanan boleh menjadi positif kepada manusia. Malah tanpa sejumlah kecil tekanan di dalam kehidupan, manusia akan mati akibat mengalami kebosanan yang amat sangat. Sementara itu, pensyarah Jabatan Psikologi, Universiti Kebangsaan Malaysia, Fatimah Omar, 1998 berpendapat kehidupan seseorang akan lebih bersedia apabila menghadapi tekanan kerana ia merupakan rencah kehidupan, menguji kemampuan diri, menjadi seseorang lebih bersedia dan bersemangat untuk menghadapi hari muka (dalam Suraya, 1997).

Apabila memperkatakan soal tekanan kerja, setiap orang tidak dapat lari dari menghadapi tekanan. Oleh kerana tekanan itu adalah sesuatu yang berterusan, setiap masa dan di mana sahaja, maka setiap manusia harus menghadapinya. Walau bagaimanapun, setiap orang mempunyai tahap tekanan yang berbeza-beza. Tekanan yang dihadapi oleh seseorang yang berpengalaman, bergaji tinggi dan kematangan umur adalah berbeza dengan tekanan yang dihadapi oleh pekerja yang tiada pengalaman, bergaji rendah dan usia yang muda. Namun, sama ada berbeza latarbelakang pekerja, mereka mempunyai kemampuan untuk mengatasi masalah dengan membuat keputusan yang berkesan.

Memang tidak dapat dinafikan bahawa tekanan tidak semestinya membawa kesan negatif malah ianya boleh menjadi penggiat kepada seseorang untuk mencapai kejayaan dan mampu meningkatkan semangat serta motivasi bekerja. Namun, amat bahayanya jika tekanan ini dibiarkan tanpa usaha penyelesaian yang betul. Apabila tekanan kerja dibiarkan, sedikit demi sedikit ia akan bertambah sehingga menghakis komitmen kerja sedangkan komitmen ini adalah perkara penting bagi menggerakkan

organisasi. Akibatnya, keadaan ini akan menimbulkan masalah kepada organisasi terbabit yang terpaksa menghadapi kerugian apabila pekerja tidak datang bekerja, penurunan produktiviti, kecelakaan di tempat kerja dan pembayaran ganti rugi. Lebih serius lagi sekiranya pekerja mula hilang komitmen yang menyebabkan mereka mengambil keputusan untuk berhenti kerja. Oleh itu, dalam usaha organisasi mempertahankan keberkesanan organisasinya, masalah tekanan kerja ini haruslah dikawal dengan baik. Kadar tekanan juga perlu dikawal dalam jumlah yang bersesuaian agar ia tidak mempengaruhi tanggungjawab dan kesihatan sebagai seorang pekerja.

Tekanan perlulah dianggap seperti penyakit lain seperti sakit kepala, kencing manis, batuk dan demam yang perlu diberi rawatan. Bezanya tekanan merupakan penyakit emosi. Penekanan yang khusus haruslah diberikan terhadap masalah tekanan kerja ini kerana ia akan memberi kesan kepada semua pihak termasuklah individu itu sendiri, masyarakat, organisasi dan negara. Justeru itu tekanan kerja dikalangan pekerja ini hendaklah dikurangkan dengan memberi tumpuan kepada peningkatan kerja di kalangan mereka.

1.2 PENYATAAN MASALAH

Tekanan kerja bukanlah merupakan satu perkara baru dalam dunia pekerjaan. Malah Pertubuhan bangsa-bangsa Bersatu telah mengisytiharkan bahawa tekanan sewaktu bekerja sebagai satu wabak di abad ke-20. Tekanan kerja sememangnya boleh menjadi satu ancaman kepada kesejahteraan individu dalam organisasi kerana ia secara langsung akan mempengaruhi komitmen kerja dan dikatakan berhubung rapat dengan pelbagai jenis penyakit. Kesan-kesan negatif tekanan kerja juga akan menghalang keberkesanan sesebuah organisasi dengan membawa banyak keburukan kepada pelbagai pihak. Dalam hal ini, tenaga pengajar

di Kolej Yayasan Pelajaran Mara Bangi juga tidak terlepas dari mengalami masalah tekanan kerja.

Tenaga pendidik di institut pengajian tinggi awam mahupun swasta merupakan golongan yang penting di dalam mendidik anak bangsa untuk mencapai kecemerlangan akademik sekaligus untuk menjadi insan yang berguna kepada keluarga, masyarakat dan negara. Ini adalah kerana anak bangsa hari ini adalah merupakan pemimpin kita di masa hadapan.

Walaupun tekanan kerja mempunyai nilai-nilai positif dalam meniup semangat tenaga pendidik, tetapi tanpa kawalan dan jumlah yang bersesuaian tekanan kerja boleh mempengaruhi tanggungjawab dan kesihatan mereka dalam menjalankan tugas hakiki mereka. Akibat menghadapi tekanan kerja yang serius, tenaga pengajar ini juga mungkin mengalami penurunan komitmen dalam menjalankan tugas mereka yang mengakibatkan mereka mengambil keputusan untuk berhenti dan mencari peluang kerja di tempat lain. Soal gangguan terhadap komitmen kerja ini perlu ditangani dengan segera oleh pihak kolej kerana ia boleh memberi kesan negatif kepada pengurusan dan operasi pengajaran harian di kolej.

Mengikut pemerhatian yang dijalankan oleh penyelidik, terdapat beberapa masalah yang dihadapi oleh tenaga pengajar. Di antaranya, beban tugas yang perlu ditanggung oleh tenaga pengajar di Kolej YPM Bangi ini adalah berat. Beban tugas ini adalah seperti berikut:

- Mempunyai beban tugas mengajar bagi tempoh seminggu adalah sekurang-kurangnya 20 jam dan diikuti dengan masa konsultation selama 4 jam dan masa sesi mentor-mentee selama sejam seminggu. Secara purata jam bekerja bagi seseorang pensyarah adalah 25 jam seminggu tidak termasuk tugas-tugas lain seperti penyelian, penyediaan kertas soalan peperiksaan dan lain-lain.

- Mengurus segala aspek penyediaan soalan peperiksaan, skema serta pemeriksaan transkrip tanpa menerima imbuhan tambahan.
- Menyediakan dan mengendalikan nota pengajaran termasuk nota tambahan kepada pelajar yang terpaksa disediakan, ditaip dan difotokopi sendiri oleh seseorang pensyarah terbabit.
- Seseorang pensyarah dikehendaki mengajar 2 atau lebih mata pelajaran yang berbeza pada satu-satu masa dan pensyarah juga dikehendaki mengajar lebih dari satu program

Melihat kepada beban tugas yang agak besar, penyelidik percaya bahawa terdapat sebilangan tenaga pengajar, tidak terlepas dari mengalami tekanan kerja.

Menurut pembacaan penyelidik, mereka yang mengalami tekanan kerja dikatakan bersifat lebih agresif, tidak selesa, anti sosial, sering marah, sukar untuk menumpukan perhatian dan lain-lain gangguan negatif. Gejala-gejala negatif ini akan menyebabkan tenaga pengajar itu tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Dalam menangani masalah tekanan kerja ini, seseorang pensyarah harus mempunyai persepsi dan cara yang betul untuk mengendalikan tekanan. Faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja juga haruslah dikenalpasti supaya perubahan yang menjurus ke arah kebaikan akan dapat dilaksanakan. Oleh itu, penyelidikan yang dilakukan ini adalah bagi melihat masalah tekanan kerja di kalangan tenaga pengajar di Kolej Yayasan Pelajaran Mara, Bangi.

1.3 OBJEKTIF KAJIAN

Kajian ini bertujuan untuk mencapai objektif-objektif yang berikut:

- Mengkaji masalah tekanan kerja yang wujud di kalangan tenaga pengajar di KYPMB. Selain itu, pengkaji juga ingin melihat sejauh mana tahap komitmen kerja di kalangan tenaga pengajar di KYPMB.
- Mengenalpasti dan melihat hubungan di antara tekanan kerja dan komitmen kerja di kalangan responden yang telah dipilih.
- Mengkaji samada terdapat perbezaan dalam tekanan kerja dan komitmen kerja di kalangan tenaga pengajar di KYPMB mengikut faktor demografi atau latarbelakang mereka.

1.4 KEPENTINGAN KAJIAN

Kajian ini adalah penting bagi melihat sejauh mana masalah tekanan kerja yang dihadapi oleh tenaga pengajar di KYPMB. Selain itu pengkaji juga berminat untuk melihat sejauh manakah tahap komitmen kerja yang wujud di kalangan mereka. Selain itu, pengkaji juga berminat untuk mengkaji masalah tekanan kerja dan komitmen kerja di kalangan pengajar KYPMB serta hubungkaitnya.

Kajian ini juga berkepentingan kepada pihak-pihak seperti:

- Pihak Pengurusan Kolej

Kajian ini diharap dapat memudahkan pihak pengurusan kolej untuk membuat sebarang perubahan dan keputusan yang berkaitan dengan tekanan kerja di kalangan tenaga pengajar mereka. Di antaranya ialah mencari langkah atau cara terbaik untuk mengubati dan mengurangkan masalah tekanan di kalangan kakitangan. Selain itu, pihak pengurusan kolej juga dapat mengenalpasti sejauh manakah tahap komitmen di kalangan responden terpilih. Ini kerana komitmen kerja yang rendah mempunyai kaitan dengan ketidakhadiran kerja, menarik diri dan berhenti kerja di samping dengan faktor lain seperti penurunan produktiviti dan prestasi. Kewujudan faktor-faktor ini sudah tentu akan memburukkan keadaan organisasi itu sendiri. Oleh itu, selain dari mengurangkan masalah tekanan kerja, pengkaji juga berharap agar kajian ini dapat memberikan idea-idea yang berguna untuk meningkatkan komitmen kerja di kalangan tenaga pengajar di KYPMB.

- Tenaga Pengajar

Menerusi dapatan kajian ini, diharapkan tenaga pengajar di KYPMB akan menyedari tentang masalah tekanan kerja dan komitmen kerja di kalangan mereka. Kesedaran ini perlu supaya mereka dapat berusaha mengurangkan masalah tekanan kerja yang mereka hadapi. Kajian ini juga diharap dapat memberikan faedah kepada tenaga pengajar kerana masalah tekanan mereka akan dipandang serius oleh pihak pengurusan kolej dan diberi perhatian oleh pihak pengurusan yang terlibat dan seterusnya langkah-

langkah dapat diambil bagi membantu mengurangkan masalah tekanan kerja yang dihadapi mereka.

- **Pengkaji**

Kajian ini juga penting kepada pengkaji-pengkaji yang ingin membuat kajian dalam bidang yang sama pada masa yang akan datang. Ia diharap dapat digunakan sebagai panduan dan perintis kepada kajian yang lebih mendalam di dalam isu tekanan dan komitmen kerja di kalangan tenaga pekerja.

1.5 **HIPOTESIS KAJIAN**

Bagi kajian ini, hipotesis-hipotesis yang akan dibuktikan adalah seperti berikut:

a. Tekanan

- i) Hipotesis 1:
Tidak terdapat/perkaitan yang signifikan antara tekanan dan komitmen kerja.
- ii) Hipotesis 2 :
Tidak terdapat perkaitan tingkat tekanan kerja dengan umur.
- iii) Hipotesis 3 :
Tidak terdapat perkaitan tingkat tekanan kerja pengalaman kerja.

b. Faktor intrinsik kerja

i) Hipotesis 1:

Tidak terdapat hubungan/perkaitan yang signifikan antara faktor intrinsik kerja dengan komitmen kerja.

c. Faktor perkembangan kerjaya

i) Hipotesis 1:

Tidak terdapat hubungan/perkaitan yang signifikan antara faktor perkembangan kerjaya dan komitmen kerja.

d. Faktor hubungan di tempat kerja

i) Hipotesis 1:

Tidak terdapat hubungan/perkaitan yang signifikan antara faktor hubungan di tempat kerja dan komitmen kerja.

e. Komitmen kerja

i) Hipotesis 1 :

Tidak terdapat perkaitan/hubungan di antara tingkat komitmen kerja dengan umur.

ii) Hipotesis 2 :

Tidak terdapat perkaitan di antara tingkat komitmen kerja dengan pengalaman kerja

1.6 SKOP KAJIAN

- Kajian ini adalah bertujuan melihat sejauh manakah tekanan kerja yang dihadapi oleh tenaga pendidik di Kolej Yayasan Pelajaran Mara Bangi (KYPMB). Selain itu pengkaji ingin melihat tahap komitmen kerja di kalangan responden serta hubungannya dengan tekanan kerja.
- Responden sasaran yang akan dikaji adalah terdiri dari tenaga pengajar di KYPMB.
- Kajian ini hanyalah merujuk kepada tenaga pengajar di KYPMB di bahagian akademik sahaja. Ia tidak meliputi jabatan atau unit-unit lain di KYPMB.

1.7 LIMITASI KAJIAN

Kajian ini adalah berbentuk kajian kes, maka hasilnya adalah terbatas kepada suasana dan situasi di KYPMB sahaja dan dapatan kajian ini tidaklah boleh secara tepat menggambarkan keseluruhan tenaga pengajar di seluruh negara. Selain itu, sebahagian besar tenaga pengajar di KYPMB adalah terdiri dari bangsa melayu. Oleh itu, hasil keputusan kajian ini tidak dapat digunapakai kepada semua bangsa.

Responden iaitu tenaga pengajar di KYPMB berkemungkinan kurang memberi respon yang tepat terhadap kajian ini. Dikhawatiri mereka sukar memberi kerjasama yang baik disebabkan takut membuka kelemahan sendiri dan takut kepada pihak pengurusan atasan. Di samping itu, responden juga mungkin terlibat dalam menghadiri kursus atau mengendalikan kelas semasa kajian dilakukan. Oleh itu dalam

mendapatkan respon dari responden, penyelidik terpaksa datang beberapa kali ke tempat kajian.

Halangan dari segi masa juga akan memberi kesan terhadap ketepatan kajian ini. Proses kajian yang dijalankan adalah dalam jangkamasa yang singkat dan terhad. Kesannya ialah data-data yang dikumpulkan akan berbentuk statik dan menghalang kemungkinan untuk mendapatkan sebab dan akibat yang lebih berkesan daripada perhubungan yang dilaporkan.