

BAB 5

PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.1 Pengenalan

Bab ini akan membentangkan hasil penemuan kajian yang telah dilaporkan dan kesesuaiannya menjawab objektif-objektif kajian yang telah ditetapkan. Perbincangan akan dilakukan dengan membuat perbandingan keputusan hipotesis memenuhi objektif kajian. Melalui perbincangan tersebut, kesimpulan tentang kajian diperolehi dan melaluinya beberapa cadangan dapat dimajukan untuk tindakan pihak pengurusan 10 Briged Para serta syor bagi kajian akan datang khususnya dalam bidang yang berkaitan.

5.2 PERBINCANGAN PENEMUAN KAJIAN

5.2.1 Ujian Statistik Deskriptif – Faktor Demografi

- a. **Disiplin**. Menunjukkan bahawa nilai disiplin secara keseluruhannya adalah negatif.

- b. **'Stress'**. Menunjukkan bahawa nilai 'stress' secara keseluruhannya adalah negatif.

- c. **Masalah Sendiri/Keluarga.** Menunjukkan bahawa nilai masalah sendiri/keluarga secara keseluruhannya adalah negatif.

- d. **Pengurusan.** Menunjukkan bahawa nilai pengurusan secara keseluruhannya adalah negatif.

- e. **Persekitaran Pekerjaan.** Menunjukkan bahawa nilai persekitaran kerja secara keseluruhannya adalah negatif.

5.2.2 Ujian U Mann-Whitney.

Keputusan tersebut menunjukkan bahawa taraf perkahwinan tidak berkaitan dengan disiplin dan 'stress' tetapi mempunyai kaitan dengan masalah sendiri/keluarga, pihak pengurusan dan persekitaran kerja.

5.2.3 Ujian Kruskal-Wallis.

Dilakukan untuk membuat perbandingan berdasarkan tempoh perkhidmatan, pangkat dan jumlah penerjunan.

- a. **Tempoh Perkhidmatan.** Dalam kajian ini, tempoh perkhidmatan yang berbeza mempunyai persepsi yang berbeza tentang disiplin, 'stress', masalah keluarga/sendiri, pihak pengurusan dan persekitaran kerja.

b. **Pangkat.** Dalam kajian ini, pangkat yang berbeza tidak mempunyai persepsi yang berbeza tentang disiplin, 'stress', masalah keluarga/sendiri, pihak pengurusan dan persekitaran kerja.

c. **Jumlah Penerjunan.** Dalam kajian ini, jumlah penerjunan yang berbeza tidak mempunyai persepsi yang berbeza tentang disiplin, 'stress' dan pihak pengurusan tetapi mempunyai persepsi yang berbeza dalam soal masalah keluarga/sendiri dan persekitaran kerja.

5.2.4 Hasil Dapatan Ujian. Berdasarkan keputusan kajian yang menggunakan ujian – ujian seperti Ujian Statistik Deskriptif, Ujian U Mann-Whitney dan Ujian Kruskal-Wallis. Hasil dapatan ujian mendapati:

a. **Status Perkahwinan**

Keputusan tersebut menunjukkan bahawa taraf perkahwinan tidak berkaitan dengan disiplin dan 'stress' tetapi mempunyai kaitan dengan masalah sendiri/keluarga, pihak pengurusan dan persekitaran kerja.

b. **Tempoh Perkhidmatan.**

Dalam kajian ini, tempoh perkhidmatan yang berbeza mempunyai persepsi yang berbeza tentang disiplin, 'stress', masalah keluarga/sendiri, pihak pengurusan dan persekitaran kerja.

c. **Pangkat**

Ini bermaksud bahawa dalam kajian ini, pangkat yang berbeza tidak mempunyai persepsi yang berbeza tentang disiplin, 'stress', masalah keluarga/sendiri, pihak pengurusan dan persekitaran kerja.

d. **Jumlah Penerjunan**

Ini bermaksud bahawa dalam kajian ini, jumlah penerjunan yang berbeza tidak mempunyai persepsi yang berbeza tentang disiplin, 'stress' dan pihak pengurusan tetapi mempunyai persepsi yang berbeza dalam soal masalah keluarga/sendiri dan persekitaran kerja.

5.2.5 Hasil Keputusan Faktor – Faktor Demografi. Didapati hanya faktor – faktor demografi yang telah diuji, hasil keputusan adalah seperti berikut:

a. Taraf perkahwinan tidak berkaitan dengan disiplin dan 'stress' tetapi mempunyai kaitan dengan masalah sendiri/keluarga, pihak pengurusan dan persekitaran kerja. Kamsiah (2003) mengenai perkaitan lama berkhidmat dengan komitmen organisasi. Dapatan Razali (2006) yang menyatakan bahawa terdapat perbezaan komitmen organisasi di antara kumpulan taraf perkahwinan iaitu mereka yang telah berkahwin menunjukkan taraf komitmen yang lebih tinggi juga tidak disokong oleh kajian ini.

b. Jumlah penerjunan yang berbeza tidak mempunyai persepsi yang berbeza tentang disiplin, 'stress' dan pihak pengurusan tetapi mempunyai persepsi yang berbeza dalam soal masalah keluarga/sendiri dan persekitaran kerja. Menurut Aran (1974) dan McCollum (1976) mengatakan seorang anggota paraterup mempunyai sifat – sifat yakin diri, unggul, percaya pada diri sendiri, disiplin diri yang tinggi, agresif, gagah berani, dan berjiwa kental. Sifat – sifat ini adalah penting kerana cabaran tugas dan kerja berisiko tinggi. Bagi mencapai sifat – sifat tersebut, latihan yang berterusan perlu di laksanakan di dalam pelbagai situasi serta penerapan mutu moral yang tinggi di kalangan anggota – anggota 10 Briged Para. Dengan sifat yang telah di nyatakan, setiap anggota paraterup diyakini mempunyai komitmen yang jitu dalam menjayakan matlamat organisasi.

Faktor taraf perkahwinan ini disokong oleh Md. Hasidin Zaini (1995) telah mengkaji faktor ciri-ciri kerja yang mempengaruhi 'stress' guru di negeri Johor. Hasil kajiannya menunjukkan bahawa semua kakitangan sumber kemahiran hidup di sekolah menengah mengalami 'stress' di dalam tugas mereka. Secara purata, tahap 'stress' kerja mereka adalah diperingkat sederhana dengan responden lelaki didapati lebih 'stress' daripada responden perempuan. Manakala kakitangan yang berkahwin pula mengalami kadar 'stress' lebih rendah daripada kakitangan yang masih bujang. Faktor 'stress' yang dikaji adalah status perkahwinan

(berkeluarga). Kajian mendapati bahawa kakitangan yang menghadapi 'stress' pekerjaan yang tinggi adalah kakitangan yang belum berkahwin. Terdapat hubungan yang positif diantara 'stress' dan status perkahwinan.

c. Tempoh perkhidmatan yang berbeza mempunyai persepsi yang berbeza tentang disiplin, 'stress', masalah keluarga/sendiri, pihak pengurusan dan persekitaran kerja. Dapat dirumuskan bahawa ini sejajar dengan dapatan kajian Mottan (1988), Samsinar (2002) dan Razali (2006) yang menunjukkan bahawa terdapat perbezaan komitmen organisasi melalui tempoh perkhidmatan. Dapatan kajian yang sama juga melalui Fioroto et al (2007) menyokong andaian bahawa lebih lama seseorang itu bekerja, maka lebih tinggi komitmen efektif yang ada pada *paraterup-paraterup* ini.

d. Pangkat yang berbeza tidak mempunyai persepsi yang berbeza tentang disiplin, 'stress', masalah keluarga/sendiri, pihak pengurusan dan persekitaran kerja. Pendapat Cohen (1993), Metcalfe and Dick (2001) dibukti ada kebenarannya melalui kajian ini dimana pangkat juga memberi impak kepada komitmen organisasi. Berdasarkan kepada keputusan kajian ini maka amatlah perlu TDM mengkaji semula sistem kenaikan pangkat agar ianya sentiasa telus dan terbuka luas untuk pengembangan kerjaya anggotanya, sekaligus ini akan dapat mempertingkatkan komitmen organisasi dikalangan mereka. TDM juga harus mengambilkira

faktor tempoh perkhidmatan anggotanya di dalam merencanakan polisi atau dasar yang berhubung kait aspek sumber manusia. Ini adalah kerana faktor tempoh perkhidmatan mempunyai perbezaan yang signifikan terhadap komitmen dan kepentingan kepada organisasi.

5.3 KEPUTUSAN HIPOTESIS

Ujian Spearman's Rho. Untuk melihat korelasi yang melibatkan variabel ordinal dengan ordinal seperti berikut:

a. **Hipotesis 1.** Perkaitan di antara masalah disiplin dengan persekitaran pekerjaan di kalangan pegawai dan anggota 10 Briged Para. Kedua-dua hasil di atas menunjukkan bahawa terdapat perkaitan yang signifikan (pada tahap 0.05) di antara masalah disiplin dengan persekitaran pekerjaan di kalangan pegawai dan anggota 10 Briged Para, $r(340) = .131$, $p = .016$. Ianya boleh dirumuskan bahawa persekitaran kerja yang lebih baik berkaitan dengan disiplin yang lebih baik. Begitu juga dapatan kajian Samsinar mengenai budaya kerja di Malaysia tidak dapat disokong melalui kajian ini. Budaya kerja tidak mendatangkan perbezaan yang signifikan kepada komitmen organisasi di kalangan *paraterup* adalah mungkin kerana budaya kerja yang telah diamalkan di pasukan elit TDM ini iaitu peserkitaran pekerjaan yang sentiasa memerlukan komitmen organisasi yang tinggi di kalangan anggotanya di samping mengutamakan

konsep kesaksamaan di semua peringkat anggota dalam segenap aspek pekerjaan. Dapatan Razali (2006) juga selaras dengan kajian ini yang menunjukkan bahawa aspek hubungan dengan rakan setugas menjadi faktor penyumbangan kepada peningkatan kemajuan kerjaya yang baik dalam organisasi dan merupakan petunjuk kepada komitmen organisasi yang tinggi. Maka adalah penting bagi 10 Briged Para terus menyediakan suasana kerja yang selamat terutama pekerjaan *paraterup* ini sememangnya diketahui berisiko tinggi. Oleh itu, satu faktor penting yang perlu diingat oleh pengurus serta pentadbir adalah memastikan suasana tempat kerja dan persekitarannya berada dalam keadaan yang optimum supaya perkembangan diri dapat dicapai oleh pekerja dengan cepat (Mahmood Nazar, 2001).

Menurut Cascio (1993) yang melaporkan tatacara pengurusan di Jepun menarik minat ramai ahli perniagaan melalui konsep menghargai kebolehan dan pengorbanan pekerjanya sebagai dari elemen memajukan diri dalam kerjaya dan pencapaian iaitu faktor – faktor dalaman dalam persekitaran pekerjaan. Pekerja mereka digalakkan mempelajari pengetahuan yang baru dengan menghadiri kursus – kursus, kelas – kelas tambahan dan seminar – seminar. Begitu juga budaya kerja di pasukan elit TDM ini yang menggalakkan *paraterup-paraterupnya* menghadiri kursus-kursus ketenteraan dan bukan ketenteraan serta

mempunyai *airbone inisiatif* iaitu kebolehan menyempurnakan sesuatu misi menggunakan sumber yang tersedia.

b. **Hipotesis 2.** Perkaitan di antara masalah disiplin dengan masalah sendiri dan keluarga di kalangan pegawai dan anggota 10 Briged Para. Hasil di atas menunjukkan bahawa terdapat perkaitan yang signifikan (pada tahap 0.01) di antara masalah disiplin dengan masalah sendiri dan keluarga di kalangan pegawai dan anggota 10 Briged Para, $r(340) = .203$, $p < .05$. Ianya menjelaskan bahawa masalah sendiri dan keluarga yang lebih baik berkaitan dengan disiplin yang lebih baik. Menurut CSC Cheok, YG ang, WM Chew dan HY Tan (2000) faktor kekeluargaan dan taraf perkahwinan mempengaruhi seorang tentera dalam mengadaptasikan diri dalam dunia ketenteraan di mana sejarah ikatan kekeluargaan dan taraf perkahwinan yang baik dapat mempengaruhi keadaan 'stress' dan seterusnya dapat menyesuaikan diri dalam kehidupan penuh disiplin di persekitaran dunia ketenteraan.

Dapatan Razali (2006) yang menyatakan bahawa terdapat perbezaan komitmen organisasi di antara kumpulan taraf perkahwinan iaitu mereka yang telah berkahwin menunjukkan taraf komitmen yang lebih tinggi juga tidak disokong oleh kajian ini. Faktor taraf perkahwinan ini disokong oleh Md. Hasidin Zaini (1995) telah mengkaji faktor ciri-ciri kerja yang mempengaruhi 'stress' guru di negeri Johor. Kajian

menunjukkan kakitangan yang berkahwin mengalami kadar 'stress' lebih rendah daripada kakitangan yang masih bujang. Faktor 'stress' yang dikaji adalah status perkahwinan (berkeluarga). Kajian mendapati bahawa kakitangan yang menghadapi 'stress' pekerjaan yang tinggi adalah kakitangan yang belum berkahwin. Terdapat hubungan yang positif diantara 'stress' dan status perkahwinan.

c. **Hipotesis 3.** Perkaitan di antara masalah disiplin dengan pihak pengurusan di kalangan pegawai dan anggota 10 Briged Para. Hasil di atas menunjukkan bahawa terdapat perkaitan yang signifikan (pada tahap 0.01) di antara masalah disiplin dengan pihak pengurusan di kalangan pegawai dan anggota 10 Briged Para, $r(340) = .296$, $p < .05$. Ianya menjelaskan bahawa pengurusan yang lebih baik berkaitan dengan disiplin yang lebih baik. Justeru itu adalah dicadangkan pihak pengurusan 10 Briged Para harus peka mengenai hak-hak paraterup sebagai anggota ATM berlandaskan peraturan-peraturan sebagai anggota ATM berlandaskan peraturan-peraturan perkhidmatan yang sedia ada demi meningkatkan komitmen pekerja mereka terhadap organisasi. Keputusan dimensi membangunkan individu tiada perkaitan dengan komitmen organisasi dan ini bertentangan dengan dapatan kajian Sirgy (2001) dan Samsinar (2002) yang menyatakan bahawa dimensi membangunkan individu mempunyai perkaitan yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dapatan kajian yang bersamaan dengan kajian Davis et al. (2001) adalah disebabkan corak pengurusan TDM yang berkonsepkan *top-down* telah menghalang paraterup ini untuk terlibat secara langsung dalam proses-proses pengurusan seharian seperti proses pembuatan keputusan. Penglibatan menyeluruh terhadap sesuatu tugas termasuk perancangan dan perlaksanaannya terhalang disebabkan kerja seharian mereka yang lebih bersifat rutin dan berorientasikan *SOP* serta mempunyai hirarki pangkat yang tertentu seperti ditemui dalam kajian Oldham dan Hackman (1980). 'Stress' kerja juga timbul kerana faktor-faktor seperti kurangnya peluang kenaikan pangkat, permintaan terhadap penugasan tambahan daripada pegawai yang berpangkat dan bebanan kerja yang terlalu berat. Faktor 'stress' yang dikaji adalah pihak pengurusan. Kajian mendapati bahawa pekerja pengeluaran yang menghadapi 'stress' pekerjaan yang tinggi akan mengalami lebih banyak masalah kesihatan. Terdapat hubungan yang positif diantara 'stress' dan pihak pengurusan.

d. **Hipotesis 4. Ujian Regresi.**

Untuk melihat perhubungan di antara masalah disiplin dengan 'stress'. Nilai korelasi di antara disiplin dengan 'stress' diberi oleh R (multiple R) ialah .959. R square yang bernilai .920 menunjukkan bahawa 'stress' dapat menerangkan sebanyak 92% daripada varians disiplin. Garis

regresi itu mempunyai nilai $F = 3.887E3$ dan nilai ini adalah berbeza secara signifikan ($p < .05$) dari garis yang dinyatakan oleh hipotesis. Ini menjelaskan bahawa 'stress' dapat meramalkan disiplin secara signifikan. Kecerunan garis B garis regresi 'stress' ke atas disiplin ialah 1.027 dan nilai t menandakan 'stress' yang menyumbangkan kepada disiplin. Kecerunan garis B garis regresi 'stress' ke atas disiplin ialah 1.027 dan nilai t menandakan 'stress' yang menyumbangkan kepada disiplin. Hasil kajian ini di sokong oleh teori pembelajaran sosial, ianya menjelaskan isi- isu berkaitan yang berkaitan dengan tingkah laku remaja. Menurut McCandless (1970), menggunakan prinsip – prinsip pembelajaran sosial dengan memberikan perhatian kepada aspek-aspek perasaan yang tertekan. Pendapat ini juga di sokong oleh Bandura (1977), telah menekankan kelakuan moral dari kod moral supaya kanak-kanak membesar dapat dipengaruhi oleh ibubapa, guru dan masyarakat. Dengan itu teori Bandura (1977), adalah lebih sesuai digunakan untuk memahami pembelajaran tingkah laku moral dan disiplin dalam bidang pendidikan. Model ini telah diadaptasikan dalam kajian ini.

5.4 IMPLIKASI KAJIAN

Implikasi kajian ini sangat berfaedah kepada pihak pengurusan pasukan – pasukan di mana responden terlibat khasnya dan 10 Briged Para amnya untuk

mengurangkan tahap 'stress' yang dialami oleh pegawai – pegawai dan anggota – anggota. Pengurusan 'stress' yang baik dapat menambahbaikkan tahap disiplin.

Dari sudut empirikal kajian yang telah dihasilkan, dapat dirumuskan terdapat hubungkait diantara item – item dalam 'stress' iaitu Persekitaran Pekerjaan (tempat kerja, kerjaya & pencapaian dan hubungan dengan rakan sekerja), Pihak Pengurusan dan Masalah Sendiri/ Keluarga dengan masalah disiplin di kalangan pegawai – pegawai dan anggota – anggota 10 Briged Para. Dengan pengurusan 'stress' yang kondusif akan dapat mengurangkan masalah disiplin di pasukan, dimana dapat dirumuskan bahawa pegawai – pegawai dan anggota – anggota di 10 Briged Para lebih cenderung untuk bekerja secara efektif sekiranya faktor – faktor berikut di berikan tumpuan seperti berikut:

5.4.1 Persekitaran Pekerjaan

- a. **Tempat Kerja.** Dapat menyediakan keadaan tempat kerja yang mempunyai keperluan asas yang praktikal, dimana pelaksanaan tugas dapat disempurnakan mengikut spesifikasi pihak pengurusan.

- b. **Kerjaya dan Pencapaian.** Keperluan peningkatan kerjaya dan pencapaian pegawai – pegawai dan anggota – anggota dalam bentuk kursus – kursus dan pemakaian pangkat dapat deselaraskan dalam bentuk 'blue print' mengikut kelayakan dan prestasi individu.

c. **Hubungan Dengan Rakan Sekerja.** Matlamat pasukan untuk meminimumkan kes – kes disiplin dapat menghasilkan pegawai- pegawai dan anggota – anggota yang mempunyai tahap motivasi yang tinggi dan berfikiran positif bagi melaksanakan tugas hakiki iaitu mempertahankan kedaulatan Malaysia. Sekiranya masalah disiplin pasukan dapat dikurangkan, penumpuan pasukan hanya akan ditumpukan kepada tugas pentadbiran, persiapan latihan dan operasi. Ini selari dalam Sigry (2001) di mana penerangan mengenai teori-teori gelagat pekerja seperti teori Hirarki Keperluan Maslow, Teori Kesihatan Herzberg dan teori Keperluan McClelland yang mengutarakan konsep pengayaan kerja di persekitaran organisasi.

5.4.2 Pihak Pengurusan.

Pihak Pengurusan dengan berlandaskan konsep teori pula iaitu model konsep Kajian Pembelajaran Sosial Bandura telah diperkenalkan oleh Bandura (1977), menggunakan prinsip – prinsip pembelajaran sosial dengan memberikan perhatian kepada aspek-aspek perasaan yang tertekan dan telah menekankan kelakuan perilaku moral dari kod moral adalah lebih sesuai digunakan untuk memahami pembelajaran tingkah laku dan moral anggota tentera, walaupun model kajian diimplementasikan didalam bidang pendidikan secara meluas, dengan sedikit penyesuaian dapat memberikan impak kepada bidang

ketenteraan kerana impak akhir kajian ini adalah cuba mengatasi masalah disiplin.

5.4.3 Masalah Sendiri / Keluarga

Keupayaan Pegawai – pegawai dan anggota – anggota mengurus keluarga dalam keadaan persekitaran ketenteraan, memerlukan tahap koordinasi dan kepercayaan yang tinggi dengan pasangan masing – masing kerana komitmen tugas yang tidak menentu. Menurut Steers (1977); Angle dan Perry (1981); Kamsiah (2003) mengenai perkaitan lama berkhidmat dengan komitmen organisasi. Dapatan Razali (2006) yang menyatakan bahawa terdapat perbezaan komitmen organisasi di antara kumpulan taraf perkahwinan iaitu mereka yang telah berkahwin menunjukkan taraf komitmen yang lebih tinggi. Fakta ini juga disokong oleh CSC Cheok, YG Ang, WM Chew dan HY Tan (2000) faktor kekeluargaan dan taraf perkahwinan mempengaruhi seorang tentera dalam mengadaptasikan diri dalam dunia ketenteraan.

5.5 CADANGAN KEPADA ORGANISASI

Berdasarkan kepada dapatan kajian ini boleh dibuat kesimpulan bahawa dimensi-dimensi 'stress' yang dikaji mempunyai peranan bagi menentukan tahap disiplin dalam organisasi. Untuk mengurangkan masalah disiplin dipasukan

beberapa perkara perlu di beri tumpuan. Antara cadangan yang boleh dikemukakan adalah:

a. Mewujudkan pengayaan kerja (*job enrichment*) berdasarkan teori-teori gelagat pekerja, menurut Sigry (2001) di mana penerangan mengenai teori-teori gelagat pekerja seperti teori Hirarki Keperluan Moslow. Pengayaan kerja memberi peluang membangunkan keupayaan individu untuk terus menyumbangkan penghasilan kerja yang produktif serta pakar dalam bidang-bidang tertentu. Secara amnya pengayaan kerja bertujuan untuk mempertingkatkan kepelbagai skill, identiti tugas, signifikansi tugas, autonomi dan maklumbalas agar pegawai – pegawai dan anggota – anggota lebih merasai kepentingan tugasnya, perasaan bertanggungjawab (*sense of responsibility*) yang tinggi dan menggalakkan sistem maklumbalas dalam organisasi. Cotton (1993) telah menyenaraikan beberapa pendekatan untuk melaksanakan pengayaan kerja seperti berikut:

(1) Menghapuskan sebahagian sistem kawalan dalaman dan menggantikannya dengan sistem yang berteraskan konsep lebih bertanggungjawab (*accountability*).

(2) Mempertingkatkan kesedaran akan bertanggungjawab individu terhadap hasil kerjanya berdasarkan spesifikasi kerja masing – masing.

(3) Memberi kebebasan dan kuasa untuk para pekerja menjalankan kerjanya.

(4) Memperkenalkan tugas baru lagi mencabar yang mana memerlukan anggota mempelbagaikan skil kepakaran bagi mengelakkan kebosanan kerja.

(5) Menugaskan kerja khusus untuk individu tertentu agar dapat menjadikan mereka mahir dalam bidang tersebut disamping melahirkan perasaan indentifikasi terhadap organisasi dalam diri mereka.

b. Pasukan harus mewujudkan pengiktirafan intrinsik dan eltrinsik seperi prestij, reputasi, penghargaan dan lain-lain agar ianya dapat melahirkan keyakinan diri di kalangan paraterup bahawa organisasi benar-benar menghargai mereka. Jika perlu, sistem ganjaran yang sedia ada dibuat semakan agar ianya lebih berkesan mencapai matlamatnya iaitu pengiktirafan kepada perkhidmatan anggota. Pihak ATM juga harus membuat semakan dari masa ke semasa agar semua bentuk pampasan

dan ganjaran serta hak pekerja. dimana pegawai – pegawai dan anggota - anggota akan menerima imbuhan perlulah setimpal dengan pekerjaan mereka yang penuh berisiko.

c. Pasukan – pasukan di bawah naungan 10 Briged Para harus memberi penekanan kepentingan *job rotation* untuk mencapai sumber tenaga kerja yang fleksibel dan kepuasan kerja. Ini dapat dicapai melalui *cross training* di mana anggota akan diperkenalkan akan pelbagai skil kemahiran yang diperlukan untuk menjayakan tugas mereka. Aspek latihan juga dapat digunakan sebagai platform integrasi sosial pada semua peringkat anggota di 10 Briged Para.

d. Pengimplementasian konsep pengurusan *Management by Objectives* (MBO) yang dilihat berupaya mendokong konsep *Total Quality Management* (TQM). MBO merupakan satu proses yang melibatkan pekerja bersema pihak pengurusan Organisasi di dalam proses penempatan objektif/matlamat organisasi.

e. Perlaksanaan sistem pengurusan bekerja berkumpulan (*working management team*) seperti *quality cycle* dan *self directed working group* (SDWG) dapat diaplikasikan di dalam pasukan demi mempertingkatkan kepakaran anggota di dalam semua bidang.

f. Penubuhan Sel Kaunseling di Markas Tentera Darat – Cawangan Sumber Manusia (CSM), perlu digunakan sepenuhnya bagi memenuhi keperluan membicarakan dan mencari kaedah penyelesaian masalah bagi pegawai – pegawai dan anggota – anggota 10 Briged Para. Semua pihak pengurusan pasukan perlulah mengagihkan sebahagian tugas ini kepada pegawai – pegawai berkeelayakan kaunseling dari Sel Kaunseling.

g. Bagi pegawai – pegawai dan anggota – anggota 10 Briged Para yang menghadapi masalah kewangan dan kredit, mereka perlulah dirujuk kepada Agensi Kaunseling Pengurusan Kewangan (AKPK) yang baru ditubuhkan. Di AKPK, perkhidmatan kaunseling dan nasihat secara bersemuka mengenai pengurusan kewangan individu secara bijak iatu yang merangkumi penyediaan belanjawan, pengurusan wang serta isu-isu berkenaan kredit, cara-cara menangani hutang secara lebih bertanggungjawab dan hal-hal kewangan yang lain demi kemudahan masa depan.

5.6 CADANGAN KAJIAN PENYELIDIKAN AKAN DATANG

Melalui hasil kajian ini, pengkaji lebih menitikberatkan penyelidikan kepada faktor 'stress' yang mempengaruhi masalah disiplin dalam organisasi di mana secara amnya. Beberapa cadangan kajian yang boleh dijalankan dimasa akan datang adalah seperti berikut:

a. Melihat perbezaan ciri-ciri demografi terhadap 'stress' dan masalah disiplin. Tujuannya adalah untuk melihat sebarang perbezaan persepsi 'stress' di antara ciri- ciri demografi tambahan seperti faktor jantina, bangsa, latarbelakang akademik dan bidang kepakaran. Ini membolehkan pihak pengurusan mengenalpasti persepsi 'stress' dan masalah disiplin melalui ciri – ciri demografi tambahan.

b. Kajian yang serupa perlu dilaksanakan di 10 Briged Para di mana dapatan kajian yang bakal diperolehi dapat memberi gambaran yang jelas mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi 'stress' dan masalah disiplin di ketumbukan elit TDM. Kajian juga haruslah meliputi perajurit wanita TDM yang ditugaskan didalam pasukan – pasukan dibawah naungan 10 Briged Para. Ini akan dapat member gambaran yang jelas mengenai persepsi mereka untuk menjalankan tugas sebagai seorang *paraterup*.

c. Kajian yang serupa juga dicadangkan untuk diperluaskan kepada organisasi kerajaan yang berlainan tetapi yang mempunyai spesifikasi kerja yang hampir sama. Mungkin dengan cara ini, perbandingan boleh dilakukan di antara jabatan dan gred jawatan. Tujuan ini adalah untuk melihat persepsi mereka terhadap 'stress'dan masalah disiplin.

d. Kajian ini boleh juga disambung dengan mengadakan analisa yang lebih mendalam terhadap dimensi pengurusan 'stress' dan kaedah – kaedah yang digunakan dalam pendekatan yang lebih sesuai dengan persekitaran ATM.

5.7 KESIMPULAN

Bab ini membincangkan hasil penemuan kajian yang dilaporkan dan kesesuaiannya dalam menjawab objektif kajian yang digariskan. Perbincangan juga telah menerangkan tentang perbandingan setiap hipotesis dengan kajian literatur yang lepas. Melalui perbincangan yang telah dibuat kesimpulan kajian telah diulas dan seterusnya beberapa cadangan serta syor untuk kajian akan datang telah diketengahkan untuk tindakan pihak pengurusan pasukan - pasukan di bawah naungan 10 Briged Para khususnya Markas 10 Briged Para amnya.