

**PENGARUH TEKANAN KERJA
DAN DAYA TINDAKAN TEKANAN KERJA
DI KALANGAN PEMUDA-PEMUDI
DALAM PEKERJAAN YANG PERTAMA
SELEPAS TAMAT PENGAJIAN AKADEMIK**

LEONG SOO FUENG
No. Matrik: 059522

**Projek Penyelidikan
Bagi Memenuhi Sebahagian
Daripada Syarat-Syarat Untuk
Ijazah Sarjana Muda Sastera**

**Jabatan Antropologi dan Sosiologi,
Universiti Malaya,
59100 Kuala Lumpur.**

Sesi 1993/94

PENGHARGAAN

Terlebih dahulu saya ingin mengambil kesempatan ini untuk mengucapkan ribuan terima kasih kepada penyelia saya, Cik Malini Ratnasingam, yang telah memberikan tunjuk-ajar dalam penulisan projek penyelidikan ini.

Tidak lupa juga saya sampaikan penghargaan kepada saudara Leong Hee Sim, saudara Saik Choon Meng, saudara Low Fu Sin, saudara Cheong Boon Kak, saudari Lee Meng Peng dan saudara Tan Geok Pin yang telah membantu saya dalam kerja komputer dan pengedaran borang soalselidik.

Akhir sekali, terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan perangsang dan inspirasi kepada saya dalam menyiapkan kertas projek penyelidikan ini.

Leong Soo Fueng,
Jabatan Antropologi dan Sosiologi,
Universiti Malaya,
Kuala Lumpur,
November, 1993.

SINOPSIS

Kajian ini bertujuan untuk melihat kesan tekanan kerja dan daya tindakan tekanan kerja, di kalangan pemuda-pemudi dalam pekerjaannya yang pertama, selepas tamat pengajian akademik. Ia dijalankan ke atas 42 orang responden dari syarikat-syarikat di Kuala Lumpur dan Peraling Jaya.

Teknik pemilihan responden adalah secara "snowball", manakala alat-alat menguji yang digunakan adalah skala-skala tekanan kerja, personaliti dan daya tindakan tekanan kerja dalam bentuk soalselidik.

Dengan menggunakan analisa korelasi Spearman, keputusan menunjukkan terdapat hubungan positif antara personaliti jenis A dengan tekanan kerja, tetapi menunjukkan hubungan yang tidak signifikan antara ciri-ciri tugas dengan tekanan kerja atau personaliti jenis A dengan daya tindakan.

Dalam kajian ini, antara tiga jenis daya tindakan yang diuji, jenis daya tindakan berbentuk sokongan sosial merupakan jenis daya tindak yang paling kerap digunakan. Keputusan kajian ini menunjukkan hubungan yang tidak signifikan antara tekanan kerja dengan daya tindakan tekanan kerja. Analisa Mann - Whitney U Test, Kruskal-Wallis dan ujian Anova (satu faktor) menunjukkan tidak ada perbezaan antara tempoh lama bekerja dengan tekanan kerja. Namun begitu, korelasi Spearman menunjukkan hubungan yang tidak signifikan antara pembolehubah ciri-ciri tugas, tekanan kerja dan daya tindakan tekanan kerja dalam kedua-dua kumpulan yang tahap tempoh lama bekerjanya masing-masingnya 6 bulan dan ke bawah, lebih daripada 6 bulan dan ke atas.

Secara umumnya, kajian ini menyokong pandangan bahawa personaliti jenis A menghadapi tekanan kerja yang lebih tinggi. Bilangan responden yang kecil iaitu 42 responden sahaja mungkin menghalang usaha untuk menghuraikan secara mendalam hubungan antara ciri-ciri tugas, tekanan kerja dan daya tindakan tekanan kerja.

SENARAI JADUAL

	HALAMAN
Jadual 1A : Skel Penilaian Penyesuaian Semula Sosial	3
Jadual 2A : Aspek-aspek Taburan Responden	29
Jadual 3A : Skor Median Pembolehubah Personaliti dan Tekanan Kerja	35
Jadual 3B : Perbezaan Tekanan Kerja Berdasarkan Personaliti	36
Jadual 3C : Skor Median Pembolehubah Ciri-ciri Tugas dan Tekanan Kerja	37
Jadual 3D : Skor Median Pembolehubah Personaliti dan Daya Tindakan	38
Jadual 3E : Skor Median Pembolehubah Tekanan Kerja dan Daya Tindakan	39
Jadual 3F : Perbezaan Tahap Tekanan Kerja Berdasarkan Tempoh Lama Bekerja	40
Jadual 3G : Kekerapan Penggunaan Jenis Daya Tindakan Tekanan Kerja Dalam Kajian Ini	42

SENARAI RAJAH

HALAMAN

Rajah 1B : Kerangka Pemahaman Tekanan Kerja	5
Rajah 1C : Model Menunjukkan Perhubungan Ciri-ciri Tugas Dengan Reaksi Psikologi Individu	18
Rajah 1D : Model Personaliti	19
Rajah 1E : Model Tekanan Kerja	21
Rajah 1F : Model Daya Tindakan Tekanan Kerja	22
Rajah 1G : Model Perhubungan antara Tekanan Kerja, Ciri-ciri Tugas Pekerjaan Pertama dan Personaliti Jenis A serta Daya Tindakan Tekanan Kerja	25

KANDUNGAN

	HALAMAN
PENGHARGAAN	i
SINOPSIS	ii
SENARAI JADUAL	iii
SENARAI RAJAH	iv
KANDUGAN	v-vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1-27
1.1 Pengenalan	1
1.2 Bidang Kajian	2
1.3 Permasalahan Kajian	6
1.4 Tujuan / Matlamat Kajian	7
1.5 Kesignifikan Kajian	7
1.6 Ulasan Kajian Lepas	8
1.7 Kerangka Model dan Definasi Konsep	13
1.8 Hipotesis Kajian	26
BAB 2 METOD	28-34
2.1 Pengenalan	28
2.2 Teknik Pengumpulan Data	28
2.3 Persampelan	28
2.4 Tempat Kajian	30
2.5 Alat Kajian / Ukuran	30
2.6 Cara Mentadbirkan Kajian	31
2.7 Cara Pemberian Markat	31
2.8 Cara Menganalisis	34
BAB 3 KEPUTUSAN	35-43
3.1 Pengenalan	35
3.2 Hipotesis Pertama: Hubungan antara personaliti jenis A dengan tekanan kerja	35
3.3 Hipotesis Kedua: Hubungan antara ciri-ciri tugas dengan tekanan kerja	37
3.4 Hipotesis Ketiga: Hubungan antara personaliti jenis A dengan daya tindakan tekanan kerja	38

HALAMAN

3.5 Hipotesis Sampingan Pertama:	
Hubungan antara tekanan kerja dengan daya tindakan tekanan kerja	39
3.6 Hipotesis Sampingan Kedua:	
Hubungan antara tempoh lama bekerja dengan tekanan kerja	40
3.7 Penggunaan Jenis Daya Tindakan Tekanan Kerja Dalam Kajian Ini	42
3.8 Rumusan Keputusan Kajian	43
BAB 4 PERBINCANGAN	44-49
4.1 Pengenalan	44
4.2 Hipotesis Pertama:	
Hubungan antara personaliti jenis A dengan tekanan kerja	44
4.3 Hipotesis Kedua:	
Hubungan antara ciri-ciri tugas dengan tekanan kerja	45
4.4 Hipotesis Ketiga:	
Hubungan antara personaliti jenis A dengan daya tindakan tekanan kerja	46
4.5 Hipotesis Sampingan Pertama:	
Hubungan antara tekanan kerja dengan daya tindakan tekanan kerja	47
4.6 Hipotesis Sampingan Kedua:	
Hubungan antara tempoh lama bekerja dengan tekanan kerja	48
4.7 Kesimpulan	49
BAB 5 PENUTUP	50-55
5.1 Pengenalan	50
5.2 Implikasi Kajian	50
5.3 Masalah Kajian	52
5.4 Kelemahan Kajian	54
5.5 Saranan	54
SENARAI RUJUKAN	56-58
SENARAI LAMPIRAN:	
- Soal Selidik A: Biodata	
- Soal Selidik B: Alat Menguji Personaliti	
- Soal Selidik C: Alat Menguji Ciri Tugas	
- Soal Selidik D: Alat Menguji Tekanan Kerja	
- Soal Selidik E : Alat Menguji Kekerapan Penggunaan Daya Tindakan	

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 PENGENALAN

Tidak dapat dinafikan, manusia sentiasa terdedah kepada berbagai jenis tekanan dalam kehidupan seharian. Salah seorang pakar fisiologi dalam tekanan, Hans Selye pernah berkata, "complete freedom from stress is death" (Selye, 1974.) Kenyataan beliau jelas memberitahu kita tekanan merupakan sesuatu yang tidak dapat kita elakkan dalam kehidupan seharian kita.

Apakah itu tekanan (Stress)? Perkataan "tekanan" berasal daripada perkataan Latin "Strictus" yang bermaksud "bound tight", iaitu sesuatu batasan yang sempit (Mohd. Yusri Daub, 1989). Hanya dalam abab 18 dan 19, perkataan ini diberi makna paksaan, tekanan, ketegangan atau kesan yang kuat (force, pressure, strain or strong effect) (Hinkle, 1973). Hans Selye (1974) telah memberi definisi tekanan sebagai reaksi/balasan badan yang tidak khusus terhadap sebarang tuntutan/desakan (" body's nonspecific response to any demand "). Beliau menggunakan istilah "tidak khusus" dalam mendefinasikan "tekanan" kerana beliau berpendapat bentuk reaksi yang sama boleh disebabkan oleh punca-punca tekanan yang berbeza. ("the same pattern of responses could be produced by any number of different stressful stimuli or stressor").

Beliau juga mendefinasikan punca tekanan (stressor) sebagai sebarang yang menghasilkan tekanan. Jadi, tekanan yang dialami oleh seseorang adalah disebabkan oleh

punca tekanan. Namun begitu, terdapat beribu-ribu punca tekanan dalam dunia ini dan reaksi setiap individu terhadap sebarang punca tekanan adalah berlainan, oleh itu, walaupun dalam keadaan yang sama, tahap tekanan yang dialami oleh setiap individu adalah berlainan.

Dalam kehidupan seharian kita, tekanan akan membawa akibat positif atau negatif. Tekanan dapat memainkan peranan sebagai pendorong atau sebagai salah satu daya galakkan yang membuatkan kita berusaha dalam menjalankan tugas kita. Tetapi sebaliknya, jika tekanan yang dialami terlalu berat, iaitu telah melebihi tahap optima, kemungkinan besar, kita akan mengalami akibat yang buruk dari segi fisiologi dan psikologi.

1.2 BIDANG KAJIAN

Antara berbagai jenis tekanan yang terdapat dalam kehidupan, suatu kajian telah menguji tekanan dalam konsep perubahan kehidupan yang dikenali sebagai "Skel Penilaian Penyesuaian Semula Sosial " (sila rujuk jadual 1A). Segala perubahan yang berlaku dalam kehidupan seseorang, tidak kira yang menggembirakan atau menyedihkan, memerlukan penyesuaian semula dalam kehidupan. Jadual 1A menunjukkan tahap tekanan akibat perubahan kehidupan. Perkara kehidupan disusun mengikut aturan dari perkara yang paling tertekan (kematian teman hidup) hingga perkara yang kurang menekankan (pelanggaran undang-undang kecil). Dari pada jadual ini, antara tekanan-tekanan yang dibawa oleh perkara-perkara yang berkaitan dengan pekerjaan agar banyak. Oleh demikian, bidang kajian pengkaji akan mengfokuskan kepada tekanan kerja

**JADUAL 1A : SKEL PENILAIAN PENYUSUNAN SEMULA SOSIAL
(THE SOCIAL READJUSTMENT RATING SCALE)**

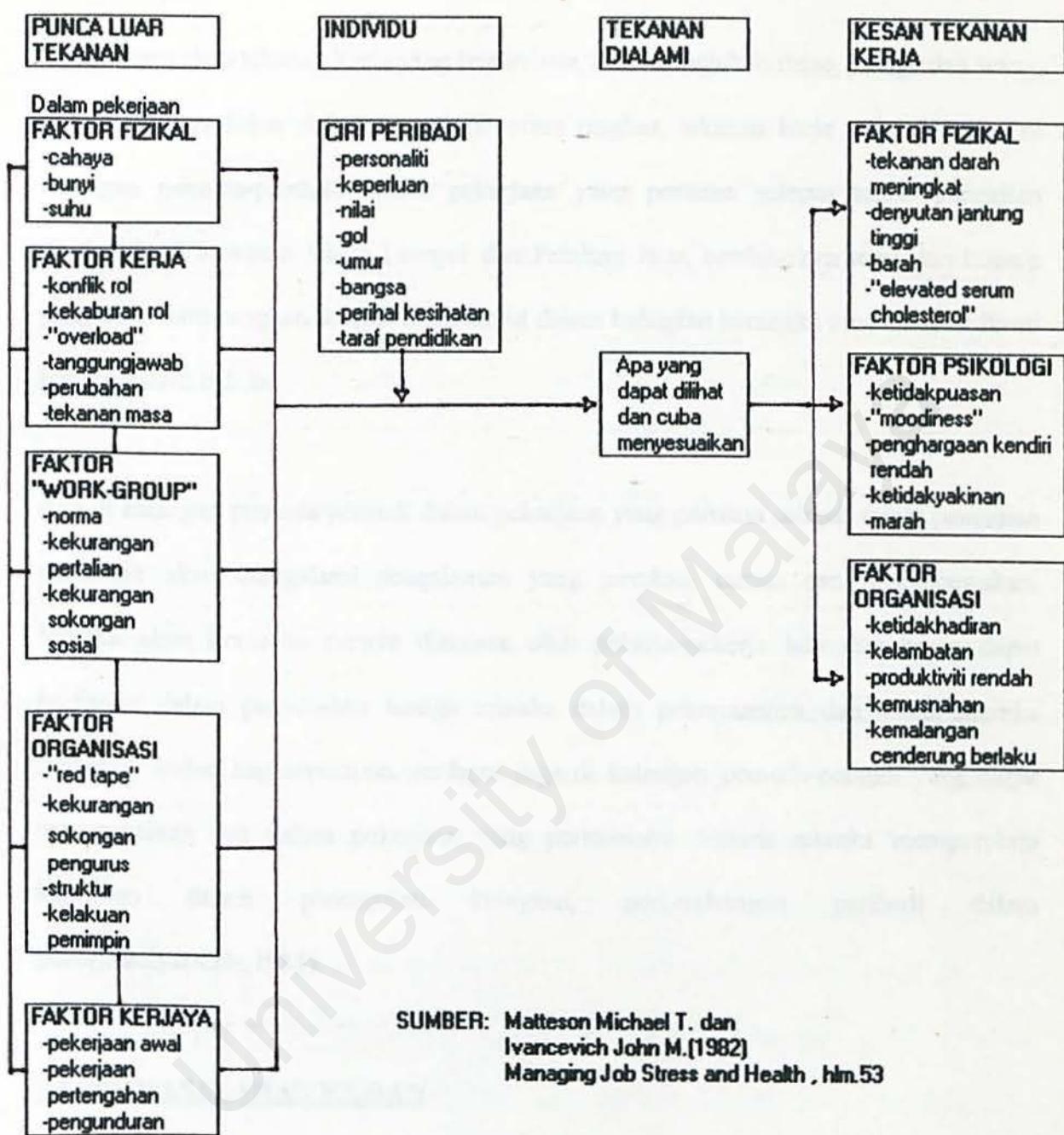
PERKARA KEHIDUPAN	NILAI	PERKARA KEHIDUPAN	NILAI
kematian teman hidup	100	perubahan tanggungjawab kerja*	29
penceraian	73	anak meninggal dunia	29
perpisahan(marital seperation)	65	masalah dengan mertua	29
dipenjarakan	63	capaian peribadi cemerlang	28
kematian ahli keluarga	63	isteri mula / henti kerja*	26
kecederaan peribadi	53	mula / tamat persekolahan	26
perkhawinan	50	perubahan dalam kehidupan	25
dipecat daripada pekerjaan*	47	ulangan tabiat peribadi	24
perdamaian perkhawinan	45	masalah dengan majikan*	23
persaraan*	45	perubahan tempat kediaman	20
perubahan kesihatan ahli keluarga	44	perubahan di sekolah	20
hamil	40	perubahan dalam riadah	19
masalah seks	39	perubahan aktiviti gereja	19
kedatangan ahli keluarga baru	39	perubahan aktiviti sosial	18
penyesuaian pembiagaan*	39	perubahan tabiat tidur	16
perubahan tahap kewangan*	38	perubahan tabiat makan	15
kematian sahabat karib	37	meletakkan jawatan*	13
berubah ke bidang kerja lain*	36	perayaan	12
gaduh dengan teman hidup	35	pelanggaran undang-undang	11
mengambil alih cagaran	30	kecil(minor legal violation)	

*perkara kehidupan yang berkaitan dengan pekerjaan

SUMBER:T.H.Holmes dan K.H.Rahe(1967). "The social readjustment rating scale"
Journal of Psychosomatic Medicine, vol.11,213-218.
 (Dalam Atkinson et. al. 1987)

(Job Stress), iaitu suatu keadaan yang diwujudkan oleh interaksi di kalangan manusia dan pekerjaan mereka dimana perubahan di kalangan manusia menyebabkan mereka menyimpang dari fungsi biasa mereka ("Job stress is a condition arising from the interaction of people and their jobs and is characterised by changes within people that force them to deviate from their normal functioning") (Beehr dan Newman, 1978). Definasi ini dapat difahami dengan menganggap bahawa dalam permulaan pekerjaannya, keadaan fizikal (body) dan perasaan (mind) seseorang pada asasnya adalah dalam keadaan keseimbangan, tetapi oleh sebab sesuatu gangguan telah berlaku ke atas pekerjaannya, keseimbangan tersebut itu terancam, untuk mengimbang balik ketidakseimbangan ini, individu tersebut terpaksa berfungsi berlainan untuk menyesuaikan diri dalam keadaan tersebut. (Brief et.al, 1981).

Terdapat semakin banyak kajian dalam tekanan kerja dijalankan untuk memahami dan mencari daya tindakan dalam mengatasi tekanan pekerjaan. Salah satu cara untuk memahami skop tekanan kerja dengan mudah dan jelas ialah merujuk kepada kerangka pemahaman tekanan kerja (sila rujuk rajah 1B) yang merangkumi perhubungan antara personaliti individu dan ciri organisasi yang membangkitkan tekanan kerja kepada individu. Rajah 1B menunjukkan faktor-faktor fizikal, pekerjaan, kumpulan kerja (work group), organisasi dan kerjaya sebagai punca luar tekanan. Kedua-duanya punca luar tekanan dan ciri-ciri peribadi merupakan stressors yang mungkin mengakibatkan tekanan kerja yang merangkumi faktor fizikal, psikologikal dan organisasi.



SUMBER: Matteson Michael T. dan Ivancevich John M.(1982)
Managing Job Stress and Health , hlm.53

**RAJAH 1B: KERANGKA PEMAHAMAN TEKANAN KERJA
(A FRAMEWORK FOR UNDERSTANDING STRESS)**

Oleh kerana skop tekanan kerja yang begitu luas, atas kesuntukan masa, tenaga dan wang, pengkaji hanya fokus dalam mengkaji secara ringkas, tekanan kerja yang dihadapi di kalangan pemuda-pemudi, dalam pekerjaan yang pertama selepas tamat pengajian akademik, di kawasan Kuala Lumpur dan Petaling Jaya, berdasarkan teori dan konsep yang akan dibincangkan dengan lebih lanjut dalam bahagian kerangka model dan definisi konsep dalam bab ini.

Ada di kalangan pemuda-pemudi dalam pekerjaan yang pertama selepas tamat pengajian akademik akan mengalami pengalaman yang tertekan, cemas dan mengecewakan. Mereka akan berusaha supaya diterima oleh pekerja-pekerja lain dan harap dapat berfungsi dalam penyerahan tenaga mereka dalam pekerjaannya dan usaha mereka dihargai. Walau bagaimanapun, terdapat juga di kalangan pemuda-pemudi yang dapat menyesuaikan diri dalam pekerjaan yang pertamanya dimana mereka memperolehi kepuasan dalam pencapaian kejayaan, perkembangan peribadi dalam pekerjaannya(Katz,1985).

1.3 PERMASALAHAN KAJIAN

Dengan merujuk kepada rajah 1B, didapati bahawa salah satu faktor kerjaya (career factor),pekerjaan awal (early career) juga merupakan pendorong tekanan kerja, jadi responden kajian saya akan menumpu kepada pemuda-pemudi yang berusia lebih kurang 20-28 tahun yang baru tamat pengajian akademik dan sedang bekerja di kawasan Kuala Lumpur dan Petaling Jaya. Justeru itu, permasalahan kajian ini adalah untuk melihat :

1. Adakah wujudnya hubungan antara personaliti jenis A dengan tekanan kerja?

2. Adakah wujudnya hubungan antara ciri-ciri tugas dengan tekanan kerja?
3. Adakah terdapat hubungan antara personaliti jenis A dengan daya tindakan tekanan kerja?
4. Terdapat hubungan antara tekanan kerja dengan daya tindakan tekanan kerja atau tidak?
5. Adakah wujudnya perbezaan antara tempoh lama bekerja individu dengan tekanan kerja?

1.4 TUJUAN / MATLAMAT KAJIAN

Tujuan pengkaji memilih topik kajian ini adalah kerana berpendapat bahawa adalah wajar bagi kita memahami tekanan kerja pemuda-pemudi yang baru mencebur diri dalam alam pekerjaan yang pertama, untuk mengurangkan kesan yang negatif terhadap perkembangan individu supaya berjaya melalui proses "joining up" dalam alam pekerjaannya yang pertama. Jadi matlamat asas kajian ini adalah untuk melihat sama ada terdapat perhubungan antara personaliti jenis A, tekanan kerja, ciri-ciri tugas dan daya tindakan tekanan kerja yang wujud di kalangan individu yang baru bekerja dalam pekerjaan pertama. Di samping itu, juga ingin melihat adakah faktor tempoh lama bekerja mempengaruhi tahap tekanan kerja yang dialami.

1.5 KESIGNIFIKAN KAJIAN

Kajian ini dijalankan sebagai satu usaha untuk menambah serta mengembangkan lagi pengetahuan mengenai masalah tekanan kerja di kalangan pemuda-pemudi yang "baru" dalam alam pekerjaan selepas tamat pengajian akademik, untuk memahami Early career

stressor lebih awal supaya bersedia dan menyesuaikan diri dalam mengalami segala cabaran dalam pekerjaan supaya tekanan kerja dapat diminimumkan. Tidak dapat dinafikan, setiap individu sebelum mencebur diri dalam pekerjaan yang pertama akan membawa mimpi dan harapan tersendirinya untuk berusaha dalam pekerjaannya supaya mencapai matlamat dan kejayaan dalam kerjayanya, dengan memahami keadaan, situasi dan tekanan kerja dengan lebih awal akan memberi manfaat kepada pekerja supaya daya tenaga mereka dapat mencapai tahap optima. Dengan lain perkataan, pihak majikan juga dapat manfaat sekiranya pekerja-pekerjanya dapat berfungsi dengan sempurna dalam kerjayanya.

1.6 ULASAN KAJIAN LEPAS

Setakat mana yang didapati oleh pengkaji, terdapat banyak kajian mengenai tekanan kerja, personaliti jenis A, daya tindakan tekanan kerja dan ciri-ciri tugas oleh pengkaji luar negara dan dalam negara,tetapi jarang terdapat kajian yang menumpukan kepada masalah tekanan kerja di kalangan pemuda-permudi dalam pekerjaan yang pertamanya selepas tamat pengajian akademik.

Antara kajian dari luar negara yang berkaitan dengan tajuk pengkajian masalah tekanan kerja adalah seperti berikut:

Arnold dan Davey (1992),telah menjalankan kajian atas 784 siswazah dan 531 pengurus di Britain dalam persoalan penilaian diri siswazah dalam pekerjaan awal dan penilaian pengurus terhadap keupayaan mereka . Keputusannya menunjukkan bahawa penilaian diri siswazah adalah lebih tinggi daripada penilaian pengurus terhadap mereka. Didapati

bahawa siswazah agar yakin atas pemahaman bagaimana organisasinya berfungsi, tetapi adalah kurang yakin dalam menggunakan pemahaman mereka atau kemahiran lain untuk mencapai matlamat, mereka adalah kurang jelas bagaimana menyelesaikan pekerjaan menerusi orang atasannya dan juga kabur dalam persoalan bilakah masa yang sesuai sekali untuk menunjukkan kecekapannya dalam organisasi supaya dapat diterima sama-sama oleh majikan dan rakan sekerjanya.

Selain daripada itu, Dreher dan Bretz (1991) telah mengkaji hubungan antara kejayaan dalam pekerjaan awal dengan keupayaan kognitif dan pencapaian kerjaya atas seramai 156 orang pengurus, pakar dan juruteknik dari syarikat industri kimia, syarikat kewangan, syarikat kejuruteraan, jabatan pengangkutan dan kilang makanan, didapati bahawa sekiranya individu tidak memperolehi kejayaan dalam pekerjaan awal, maka perolehan pengetahuan, kemahiran dan maklumat adalah bergantung kepada keupayaan individu dan mereka akan mengalami persaingan yang hebat kerana tiada sokongan kejayaan dan pengalaman dalam kerjaya awal. Dengan lain perkataan, pengalaman dalam kerjaya awal merupakan faktor yang kompleks dan kekal dalam mempengaruhi kerjaya individu.

Secara umum, sekiranya individu memulakan kerjaya mereka dengan pandangan dan harapan yang tidak realistik (unrealistic), mereka akan mengalami kejutan hakikat (reality shock) apabila mereka menghadapi cabaran dalam alam pekerjaannya. Sebaliknya, sekira individu dapat memahami kedudukannya dalam organisasi dan maklumat mengenai kerjaya lebih awal lagi, maka mereka akan berfungsi dengan lebih

sempurna dalam proses perjanjian psikologi (psychological contract) dengan pengurus dan rakan sekerjanya. (Argyris 1960; Levinson 1962)

Kesan terhadap tekanan kerja boleh dibahagikan kepada kesan fisiologi, psikologi dan kelakuan semulajadi. Menurut Beehr dan Newman (1978), kesan fisiologi akibat tekanan kerja adalah kemungkinan besar individu akan menghadapi "Coronary heart disease" (CHD), "Gastrointestinal disorders", penyakit barah, sakit kepala, ketegangan fizikal atau kepenatan. Manakala dalam kesan psikologi akibat mengalami tekanan kerja, Caplan, Cobb dan French (1975) telah mengkaji 400 sampel daripada 8 kumpulan pekerjaan, didapati bahawa kecemasan (anxiety), kemuraman (depression), kemarahan (irritation) muncul akibat tekanan kerja.

Seterusnya, kesan tekanan kerja ke atas kelakuan individu termasuk penggunaan dadah, alkohol, nikotin atau kafen, makan keterlaluan atau kekurangan, memandu dengan bahaya, berjudi, hubungan interpersonal yang lemah dan kecenderungan untuk bunuh diri (Beehr dan Newman, 1978).

Friedman dan Rosenman (1974) telah membuktikan bahawa mereka yang agresif yang dianggap sebagai berpersonaliti jenis A mudah mengidap penyakit jantung daripada mereka yang berpersonaliti jenis B dalam kajiannya yang memakan masa selama 10 tahun yang menggunakan sampel seramai 3500 lelaki yang berumur antara 31-59 tahun. Keputusan kajian mereka menunjukkan seramai 257 orang yang telah mengidapi penyakit jantung, 70 % daripada mangsa itu merupakan mereka yang berpersonaliti jenis A.

Mereka menemui bahawa individu yang berpersonaliti jenis A adalah 3 kali berpotensi mengidapi penyakit jantung daripada personaliti jenis B.

Kajian Hackman dan Lawler (1971) telah membuktikan bahawa ciri-ciri tugas tertentu (specific core job characteristics) seperti kepelbagaian kemahiran, identiti tugas, kesignifikan tugas, otonomi dan maklumbalas (feedback) akan mempengaruhi motivasi dan kepuasan pekerjaan mereka. Justeru, sekira motivasi dan kepuasan pekerja tidak dapat dicapai, kemungkinan besar wujudnya tekanan kerja terhadap mereka.

Terdapat beberapa kajian tempatan telah dijalankan dalam mengkaji perhubungan antara tekanan kerja, personaliti, ciri-ciri tugas dan daya tindakan tekanan kerja. Antaranya ialah Mohammad Yusri Md. Daub (1989) yang telah menguji hubungan di antara personaliti dengan tekanan kerja serta daya tindakan tekanan kerja di kalangan 114 para pekerja Pejabat Pengarah Tanah dan Galian negeri Kedah. Keputusan kajiannya menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti dengan tekanan kerja tetapi terdapat hubungan positif yang signifikan antara personaliti dengan daya tindakan tekanan kerja, iaitu responden yang berpola jenis A berkecenderungan memperlihatkan penggunaan kesemua bentuk daya tindak (daya tindakan paliatif, daya tindakan secara langsung dan sokongan sosial) lebih kerap daripada mereka yang berpola personaliti jenis B. Di samping itu, analisa variasinya menunjukkan tidak terdapat perbezaan tekanan kerja dan daya tindak yang signifikan antara tempoh perkhidmatan dan kumpulan pekerjaan.

Ciri-ciri tugas sebagai salah satu punca tekanan merupakan satu faktor yang kompleks. Ciri-ciri tugas bermaksud ciri-ciri atau sifat-sifat dalam sesuatu pekerjaan. Pekerjaan yang berlainan mengandungi ciri-ciri tugas yang berbeza. Contoh ciri-ciri tugas yang umum ialah kepelbagaiannya kemahiran, identiti tugas, kesignifikan tugas, otonomi dan maklumbalas.

Seorang pengkaji tempatan yang lain, iaitu Wong Mee Sum (1991) telah mengkaji hubungan di antara tekanan kerja dengan tingkah laku jenis A dan ciri-ciri tugas serta kualiti kehidupan bekerja atas pekerja-pekerja bank. Hipotesis dalam kajian Wong Mee Sum ialah untuk mengkaji hubungan antara tingkah laku jenis A dengan tekanan kerja serta hubungan antara ciri-ciri tugas dengan tekanan kerja. Dedapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkah laku jenis A dengan tekanan kerja, hubungan negatif yang signifikan antara ciri tugas dengan tekanan kerja. Keputusan kajian berikut menunjukkan bahawa personaliti jenis A adalah lebih sensitif terhadap sesuatu tekanan kerja kerana mereka merupakan orang yang rajin/kuat bekerja. Keputusan hubungan negatif yang signifikan antara ciri-ciri tugas dengan tekanan kerja memberi implikasi bahawa apabila ciri-ciri tugasnya rendah, tekanan kerjanya akan meningkat.

Berdasarkan hasil keputusan-keputusan kajian yang telah dijalankan, didapati bahawa memang wujudnya perhubungan antara tekanan kerja, personaliti, ciri tugas dan daya tindakan tekanan kerja yang akan menjadi kepentingan utama dalam pengkajian ini.

1.7 KERANGKA MODEL DAN DEFINASI KONSEP

Untuk mendirikan kerangka model kajian ini, pengkaji merujuk kepada :

- (1) Teori Person - Environment fit (Teori P.E. fit).
- (2) Model ciri tugas (Job characteristics) oleh Hackman (1977).
- (3) Model personaliti dan tekanan kerja yang didirikan oleh Schermerhon et. al (1985).
- (4) Model daya tindakan tekanan kerja yang didirikan oleh Brief et.al. (1981).

(1) TEORI PERSON - ENVIRONMENT FIT (TEORI P-E FIT)

Terdapat banyak kajian dan teori mencadangkan bahawa ketidakseimbangan antara personaliti dan persekitaran kerjaya (job environment) adalah suatu ramalan tekanan kerja yang penting (French et.al,1982).

Andaian teori ini adalah berdasarkan kepada perbezaan manusia dari segi keperluan dan keupayaan sebagaimana kerja yang berbeza dari segi insentif dan permintaan. Apabila berlaku ketidakseimbangan antara ciri-ciri individu (characteristics of the person) dengan ciri-ciri yang berkaitan dengan kerja (characteristics of the job), Teori P.E.fit meramalkan tekanan kerja akan timbul dan seterusnya memberi implikasi kepada kesejahteraan pekerja (French et.al.,1982).

Terdapat 2 bentuk yang berlainan dalam teori ini :

(a) PENYESUAIAN DALAM PENAWARAN MOTIF (FIT ON MOTIVE-SUPPLY)

Teori ini mengandaikan keseimbangan antara individu dengan keadaan pekerjaan akan timbul apabila penawaran dalam keadaan pekerjaan seperti wang, sokongan sosial dan peluang untuk mencapai adalah optima dalam memuaskan motif individu.

(b) PENYESUAIAN DALAM KEUPAYAAN PERMINTAAN (FIT ON DEMAND-ABILITY)

Bentuk yang kedua ini ialah perhubungan antara permintaan pekerjaan dengan keupayaan pekerja. Apabila individu tidak berupaya untuk melaksanakan peranan kerja itu dengan kebolehan dan kemahiran yang sedia ada, tekanan mungkin timbul dalam kehidupan individu tersebut. Selain daripada itu, tekanan juga wujud sekiranya permintaan persekitaran seperti gaji yang rendah, faedah kebajikan yang kurang, persekitaran pekerjaan yang kurang selamat dan lain-lain aspek yang tidak dapat memenuhi keperluan individu, akibatnya ketidakpuasan kerja dan kebimbangan akan terhasil.

Berbagai faktor telah dihipotesiskan dalam memutuskan bahawa tekanan akan muncul apabila terdapat ketidakseimbangan dalam P-E fit, iaitu:

- (a) Motif yang tidak tercapai.
- (b) Kekurangan keupayaan untuk memenuhi permintaan pekerjaan.
- (c) Latarbelakang genetik dan sosial individu.
- (d) Daya tindakan yang mudah terpengaruh (coping predisposition)
- (e) Keadaan ketegangan dalam gerak-balas tertentu.

Antara pelbagai perhubungan antara tekanan kerja dengan pembolehubah-pembolehubah P-E fit, yang akan pengkaji fokus ialah :

(a) P-E FIT DALAM CIRI-CIRI TUGAS (P-E FIT ON JOB CHARACTERISTICS)

Teori ini meramalkan bahawa tekanan kerja akan timbul apabila pekerjaan individu adalah terlalu banyak, kompleks dan ketat atau terlalu sedikit, mudah dan longgar.

(b) P-E FIT DALAM TEMPOH LAMA BEKERJA (P-E FIT ON LENGTH OF SERVICE)

Tekanan kerja akan muncul apabila individu telah lama bekerja dan telah diberi ekspektasi dapat melakukan kerja dengan lebih sempurna. Ketidakpuasan bekerja (Job dissatisfaction) dan perasaan bosan (boredom) bertambah selari dengan pertambahan tempoh lama bekerja. Didapati juga ketidakpuasan bekerja (Workload dissatisfaction) adalah rendah apabila individu berpengalaman rendah dalam pekerjaannya (French et.al, 1982).

(2) MODEL CIRI TUGAS

Kajian yang pertama yang mengfokuskan objektif ciri-ciri tugas telah dijalankan oleh Turner dan Lawrence pada tahun 1965 (Hackman et.al, 1977). Mereka mendapati bahawa terdapat hubungan antara ciri-ciri tugas dengan kepuasan dan kehadiran positif pekerja. Ciri-ciri tugas telah diringkaskan dalam membayangkan secara keseluruhan kompleks dan cabaran sesuatu pekerjaan seperti berikut :

Terdapat 5 ciri umum dalam ciri-ciri tugas (Hackman, 1977) iaitu:

(a) Kepelbagaiannya kemahiran (skill variety)

Suatu pekerjaan memerlukan pelbagai kemahiran daripada pekerja-pekerja dalam proses produktiviti.

(b) Identiti tugas (task identity)

Terdapat pekerjaan yang memerlukan penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan oleh pekerja-pekerja, iaitu memerlukan penglibatan pekerja-pekerja dalam menjalankan tugasnya dari mula hingga akhir. Pekerja-pekerja dikehendaki memahami dan menguasai pekerjaan dari permulaan hingga selesai semua pekerjaan tersebut.

(c) Kesignifikan tugas (task significance)

Hasil pekerjaan yang ada desakan ke atas kehidupan atau pekerjaan orang lain, iaitu sekira individu mendapati hasil pekerjaan akan memberi kesan yang signifikan ke atas orang lain, perasaan pengertian terhadap pekerjaan (meaningfulness of the work) akan bertambah.

(d) Otonomi (autonomy)

Ciri-ciri tugas yang memberi kebebasan, perasaan berdikari kepada pekerja dalam perjalanan pekerjaan akan mendorong pekerja mengwujudkan perasaan tanggungjawab ke atas kerja sendiri.

(e) Maklumbalas (feedback)

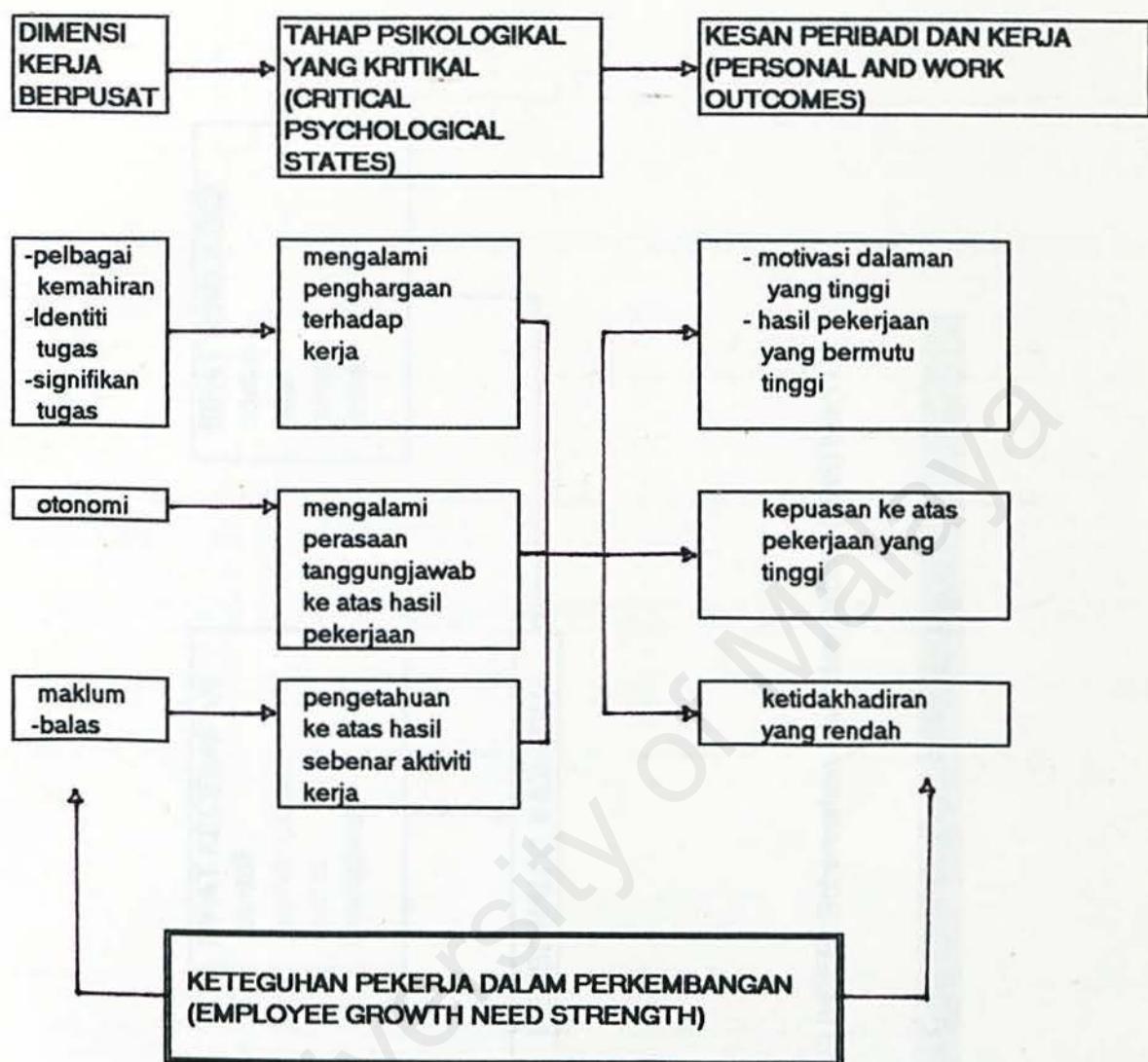
Maklumbalas disini menunjukkan kepada hasil produktiviti dan penghargaan kendiri yang akan diperolehi oleh pekerja dalam pekerjaannya.

Untuk melihat perhubungan ciri-ciri tugas dengan reaksi psikologi individu (sila rujuk rajah 1C). Daripada rajah 1C, didapati bahawa individu yang bekerja dalam pekerjaan yang mempunyai kelima-lima ciri-ciri tugas yang telah tersebut di atas adalah lebih bermotivasi, puas hati dan lebih produktif daripada individu yang bekerja dalam pekerjaan yang ciri-ciri tugasnya rendah. Sekiranya ciri-ciri tugas memerlukan pekerja mempunyai pelbagai kemahiran, dan identiti serta kesignifikan tugasnya adalah jelas, maka pekerja tersebut akan mengalami penghargaan terhadap kerjaya dan seterusnya akan bermotivasi tinggi dan hasil pekerjaannya akan bermutu tinggi. Sekiranya terdapat otonomi dan maklumbalas dalam pekerjaannya, pekerja akan lebih bertanggung jawab atas aktiviti kerjanya dan seterusnya berasa puas hati terhadap kerjayanya. Selain daripada itu, respon terhadap objektif motivasi adalah lebih positif di kalangan individu yang berkeperluan untuk berkembang (people who have strong need for growth).

(3) MODEL PERSONALITI

Personaliti merupakan sistem psikologi yang dinamik dalam diri seseorang individu. Sistem ini menetapkan tingkah laku serta pemikiran secara khusus melalui penyesuaian dengan alam sekeliling. (Allport 1961)

Merujuk kepada rajah 1D, jelas nampaknya wujud satu sistem yang kompleks dalam membentuk pola personaliti seseorang. Antara berbagai jenis personaliti yang telah dikategorikan oleh pakar psikologi, personaliti jenis A merupakan salah satu punca



SUMBER : Hackman(1977). "Work Design" dalam Hackman J.R dan Suttler (Ed.) Improving Life At Work, Santa Monica, Cal : Scott, Foresman and Company, halaman 129.

RAJAH 1C : MODEL MENUNJUKKAN PERHUBUNGAN CIRI TUGAS DENGAN REAKSI PSIKOLOGI INDIVIDU



SUMBER : Schermehon, Hunt dan Osborn (1985) hlm.113

RAJAH 1D : MODEL PERSONALITI

tekanan kerja. Oleh itu, dalam kajian ini, akan mengfokuskan kepada personaliti jenis A sahaja.

Individu yang berjenis A merupakan individu yang berketerusan melibatkan diri dalam keadaan kronik dan tidak berhenti-henti untuk menyelesaikan suatu perkara dalam masa yang singkat. Mereka sentiasa berada dalam keadaan "hard driving", persaingan dan aktif sepanjang masa. (Brief et.al, 1981)

(4) MODEL TEKANAN KERJA

Dengan merujuk ke rajah 1E, yang menunjukkan sumber-sumber yang sering dikaitkan dengan tekanan kerja, didapati bahawa berlakunya tekanan kerja adalah bergantung kepada stressor yang didapati di tempat kerja.

(5) MODEL DAYA TINDAKAN TEKANAN KERJA

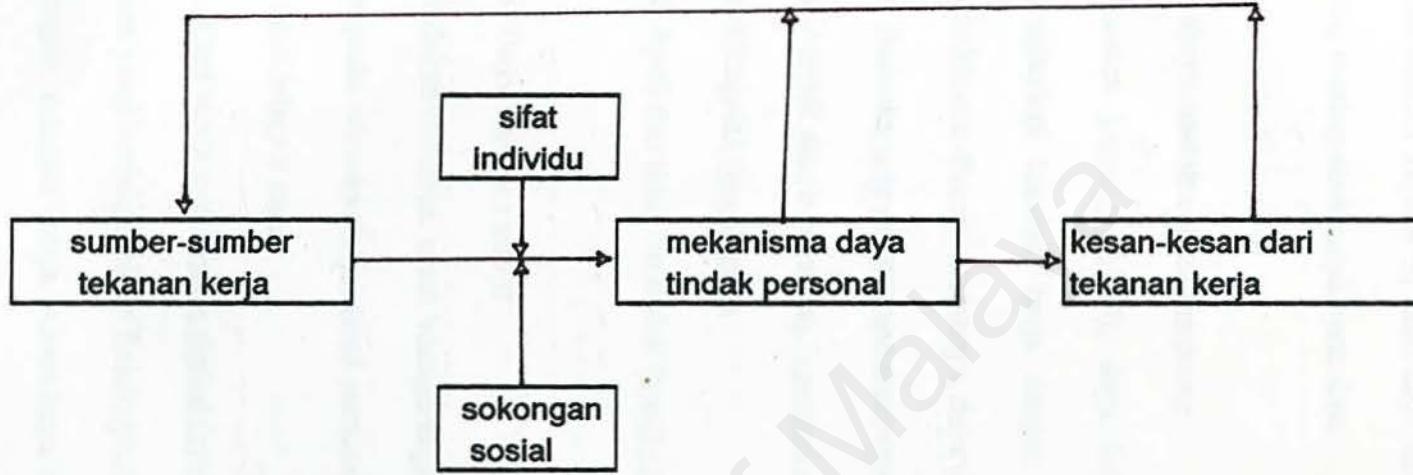
Menurut Lazarus dan Folkman (Atkinson, 1987), proses yang diambil oleh individu dalam percubaan untuk mengatasi tekanan dipanggil daya tindakan (coping with stress). Di samping itu, Brief, Schuler dan Sell (1981) telah membentuk satu model yang berkaitan dengan daya tindak serta hubungannya dengan tekanan kerja dan personaliti adalah sebagaimana yang ditunjukkan di rajah 1F.

Berdasarkan model 1F, keperibadian individu yang berlainan cenderung ke arah alam pekerjaan yang kurang tekanan. Selain daripada itu, individu juga bergerakbalas terhadap stressor serta kesan-kesan yang lain dalam kadar tekanan yang rendah dan terikat dengan tingkah laku daya tindak ke arah bergerakbalas terhadap tekanan kerja.



SUMBER : Schermehon, Hunt dan Osborn (1985) hlm. 119

RAJAH 1E : MODEL TEKANAN KERJA



SUMBER : Brief, Schuler dan Sell (1981) hlm. 110

RAJAH 1F : MODEL DAYA TINDAKAN TEKANAN KERJA

Walau bagaimanapun, teknik daya tindak tekanan kerja dalam kajian ini akan dibahagikan kepada 3, iaitu daya tindak secara langsung, paliatif dan sokongan sosial yang masing-masingnya bermakna :

(i) **Daya tindak secara langsung**

Menurut Lazarus (1966), daya ini merupakan tingkah laku peribadi yang cuba menghadapi tekanan kerja dengan mengubah hubungan yang mengganggu dalam persekitaran. Secara umumnya, daya tindak ini dibahagikan kepada beberapa cara, iaitu :

- (a) Bersedia menghadapi ancaman (preparing against harm)
- (b) Agresif atau menentang (aggression attack)
- (c) Mengelak (avoidence)
- (d) Apati dan tidak bertindak (apathy and inaction)

(ii) **Daya tindak paliatif**

Tindakan-tindakan untuk mengurangkan, menghapus ataupun menghadapi akibat-akibat daripada tekanan kerja, iaitu mencari keselesaan dari tanda-tanda tekanan. Bentuk ini wujud dalam 2 cara :

- (a) Cara tanda-pengarahan fizikal (sympton directed mode)

Cara yang berorientasikan fisiologikal untuk mengurangkan gangguan yang berhubungan dengan tekanan kerja. Contohnya seperti penggunaan alkohol, melakukan latihan menenangkan fikiran dan mententeramkan perasaan dan sebagainya.

- (b) Cara intrapsikik (intrapsychic mode)

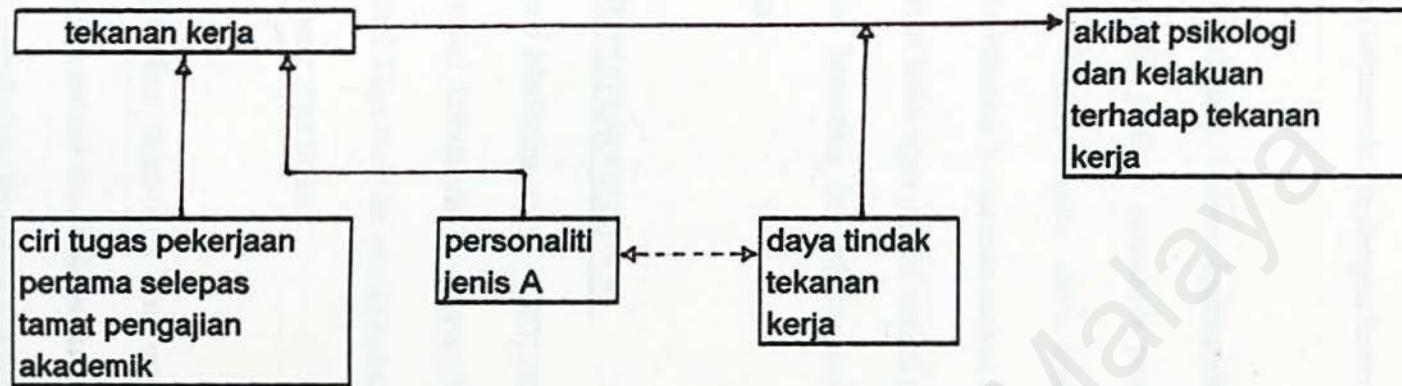
Tindakan dalam bentuk mekanisme bertahan seperti pengrehatan (relaxation), mediatasi dilakukan oleh individu-individu untuk mengatasi tekanan kerja.

(iii) Sokongan sosial

Boleh dianggap sebagai satu daya tindak untuk mengatasi tekanan kerja di alam pekerjaan. Menurut Sarason (1981), sokongan kepada penghargaan kendiri merupakan sesuatu yang penting bagi seseorang individu menghadapi tekanan. Rakan sekerja yang suka membantu dan menolong dapat membentuk hubungan interpersonal yang baik, manakala majikan yang bertimbang rasa merupakan sokongan kepada penghargaan kendiri. Secara umumnya, sokongan yang sedemikian akan membuatkan seseorang pekerja merasa lebih positif terhadap diri dan juga pekerjaannya.

Setelah merujuk kepada beberapa teori dan model serta ulasan kajian lepas, model dalam kajian ini adalah ditunjukkan dalam rajah 1G. Rajah 1G merupakan satu model kajian yang menunjukkan perhubungan antara tekanan kerja dengan ciri-ciri tugas pekerjaan pertama dan personaliti jenis A, seterusnya melihat kekerapan penggunaan daya tindakan apabila menghadapi tekanan kerja. Model kajian ini mengandaikan ciri-ciri tugas pekerjaan pertama dan personaliti jenis A merupakan faktor-faktor yang akan mengakibatkan tekanan kerja terhadap seseorang. Seterusnya, perhatian diberikan kepada kekerapan penggunaan 3 jenis daya tindakan tekanan kerja, iaitu daya tindakan paliatif, daya tindakan secara langsung dan sokongan sosial.

Model kajian ini mengandaikan bahawa individu yang berpersonaliti jenis A, ciri-ciri tugas dalam kerjaya yang rendah merupakan punca-punca tekanan yang akan



25

SUMBER : Penyesuaian daripada senarai teori-teori yang dibincangkan dalam kerangka model dan definisi konsep (Bab 1)

RAJAH 1G : MODEL PERHUBUNGAN ANTARA TEKANAN KERJA, CIRI TUGAS PEKERJAAN PERTAMA DAN PERSONALITI JENIS A SERTA DAYA TINDAKAN TEKANAN KERJA

mengakibatkan individu mengalami tekanan kerja. Disamping itu, juga kaji adakah wujudnya perhubungan antara orang yang berpersonaliti jenis A dengan penggunaan daya tindakan tekanan kerja. Tambahan pula, pengkaji juga ingin melihat peranan tempoh lama bekerja dalam tekanan kerja seseorang ,dan seterusnya meninjau perhubungan antara tekanan kerja dengan kekerapan penggunaan daya tindak tekanan kerja.

Pembolehubah bebas (Independent variable) dalam kajian ini ialah ciri tugas dan personaliti jenis A manakala pembolehubah terikat (dependent variable) ialah tekanan kerja. Namun begitu, daya tindakan tekanan kerja adalah sukar dianggap sebagai pembolehubah bebas atau terikat kecuali dalam hipotesis yang ketiga yang mengandaikan terdapat hubungan positif antara personaliti jenis A dengan daya tindakan tekanan kerja. Dalam hipotesis ini sahaja, daya tindakan tekanan kerja merupakan pembolehubah terikat.

1.8 HIPOTESIS KAJIAN

Ahmad Madhzan Ayob (1983) pernah berkata, hipotesis sebagai satu saranan sementara mengenai hubungan di antara dua atau lebih pembolehubah yang diperolehi melalui deduksi. Hipotesis ini masih belum dapat diterima sebelum diuji bagi membuktikan sama ada benar atau tidak.

Berdasarkan teori-teori dan model-model yang telah dibincangkan dalam bahagian kerangka model dan definasi konsep serta rujukan terhadap ulasan kajian lepas, pengkaji telah mendirikan hipotesis-hipotesis seperti berikut :

- (1) Terdapat hubungan positif antara personaliti jenis A dengan tekanan kerja.
- (2) Terdapat hubungan negatif antara ciri tugas dengan tekanan kerja.
- (3) Terdapat hubungan positif antara personaliti jenis A dengan daya tindakan tekanan kerja.

Hipotesis sampingan :

- (1) Terdapat hubungan positif antara tekanan kerja dengan daya tindakan tekanan kerja.
- (2) Terdapat perbezaan antara tempoh lama bekerja dengan tekanan kerja yang dialami oleh seseorang.

BAB 2 METOD

2.1 PENGENALAN

Bab ini akan membincangkan bagaimana kajian dijalankan dan akan merangkumi teknik pengumpulan data, cara pemilihan responden, tempat kajian, alat kajian, cara mentadbirkan kajian, cara pemberian markat dan cara menganalisis data-data kajian.

2.2 TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Soal selidik berciri tertutup dijalankan dimana soalan-soalan dibentuk khas untuk mengumpul data kajian. Pengkaji memilih teknik ini kerana memastikan tiap responden disoal dengan soalan yang sama supaya dapat membuat perbandingan antara satu sama lain. Tambahan pula, teknik ini dapat mempercepatkan kerja mengumpul data dan menyenangkan kerja menganalisis. Pengkaji mengedarkan sebanyak 50 buah borang soalselidik dan hanya sejumlah 42 borang soalselidik saja yang mampu diambil balik.

2.3 PERSAMPELAN

Persampelan "Snowball" telah digunakan dalam peringkat pertama dimana beberapa orang yang berkenalan dengan pengkaji dan mempunyai ciri-ciri yang memenuhi tujuan kajian telah dicari dan ditemui. Mereka digunakan sebagai penyampai maklumat untuk mengenalpastikan orang yang layak untuk dijadikan responden. Aspek-aspek yang berkaitan dengan sifat demografik responden dapat dilihat dalam jadual 2A.

JADUAL 2A:**ASPEK-ASPEK TABURAN RESPONDEN****BILANGAN SUBJEK****JANTINA :**

Lelaki	30	
Perempuan	12	
		<u>42</u>

UMUR :

20-24 tahun	22	
25-30 tahun	20	
		<u>42</u>

TARAF PELAJARAN AKHIR

Lulusan STPM	9	
Maktab/Kolej/Institut	5	
Universiti	28	
		<u>42</u>

TEMPOH LAMA BEKERJA

2 bulan ke bawah	14	
2 - 6 bulan	6	
7 - 11 bulan	6	
1 tahun ke atas	16	
		<u>42</u>

PENDAPATAN BULANAN

M 500 - 1000	11	
M 1100 - 1600	16	
M 1700 - 2200	15	
		<u>42</u>

JAWATAN

Jurutera (Engineer)	20	
Juruudit (Auditor)	11	
Pegawai Jurujual (Marketing Executive)	6	
Pegawai Pentadbiran (Management Executive)	2	
Ahli Kimia (Chemist)	1	
Pegawai Bank (Bank Trainee Officer)	1	
Peguam Dalam Latihan (Chambering Student)	1	
		<u>42</u>

JUMLAH BILANGAN SUBJEK

42

2.4 TEMPAT KAJIAN

Tempat kajian dalam kajian ini tidak terhad kepada satu tempat sahaja tetapi taburan tempat pekerjaan responden dalam kajian ini bertumpu di syarikat-syarikat yang berada di Kuala Lumpur dan Petaling Jaya.

2.5 ALAT KAJIAN / UKURAN

Alat kajian yang digunakan dalam kertas projek ini ialah satu set soalselidik. Soalselidik yang telah digunakan mempunyai 5 bahagian utama, iaitu :

Bahagian A : Untuk mendapatkan maklumat biodata responden sebagaimana yang ditunjukkan dalam jadual 2A.

Bahagian B : Untuk menilai pola personaliti jenis A yang berasaskan soalselidik Bortner (1969) dan telah diterjemahkan oleh Wong Mee Sum (1991).

Bahagian C : Untuk menilai ciri-ciri tugas dimana item-item soalan diperolehi daripada soalselidik telah disediakan oleh Sim, Szilagy dan Keller (1976) dan juga diterjemahkan oleh Wong Mee Sum.

Bahagian D : Menilai tahap tekanan kerja dimana kebanyakan item-item diambil dari Stressor Checklist oleh Mclean (1985) dan item-item alat ujian Job Related Tension Index yang telah diterjemahkan oleh Mohammad Yusri Daud (1989).

Bahagian E: Menilai teknik-teknik daya tindak yang digunakan untuk mengatasi ketegangan. Item-item dalam bahagian ini diambil dari Coping checklist oleh Mclean (1976) dan juga dari ways of coping questionnaire oleh Parkes (1983) dan juga telah diterjemahkan oleh Mohammad Yusri Daud (1989).

Contoh soalselidik dapat dirujuk dalam senarai lampiran-lampiran dalam kajian ini.

2.6 CARA MENTADBIRKAN KAJIAN

Soalselidik diedarkan kepada sampel melalui persampelan "Snowball" dan setiap sampel diberikan soalselidik yang sama kandungannya untuk dijawab.

2.7 CARA PEMBERIAN MARKAT

Semua soalan dalam soalselidik diberi pilihan berdasarkan skala Likert kecuali bahagian A (biodata).

Dalam bahagian B, skala Likert merangkumi 5 kategori dimana responden yang memperolehi skor yang lebih daripada skor pertengahan 45 dan ke atas [skor tertinggi dicampur dengan skor terendah dan dibahagikan dengan dua, iaitu skor tertinggi 70 (14 soalan x skor 5) dan skor terendah 20 (14 soalan x skor 1) di bahagi 2] di anggap mempunyai pola personaliti jenis A.

Dalam bahagian C, untuk menilai ciri-ciri tugas, skala menilai mempunyai 5 pilihan berdasarkan kepada skor dibawah :

Sangat tidak setuju = 1

Tidak setuju = 2

Tidak pasti = 3

Setuju = 4

Sangat setuju = 5

Soalan-soalan dalam bahagian ini, dibahagikan kepada subskel seperti berikut :

SUBSKEL	NOMBOR SOALAN SOALSELIDIK
1.Kepelbagaiannya kemahiran	1,2
2.Otonomi	3,4
3.Maklumbalas	5,6
4.Hubungan dengan orang lain	7,8
5.Identiti tugas	9,10
6.Peluang persahabatan	11,12
7.Kesignifikant tugas	13,14

Dalam bahagian D yang menilai tahap tekanan kerja, skala menilai mempunyai 5 pilihan berdasarkan skor dibawah :

1= Tidak pernah

2= Jarang

3= Kadang-kala

4= Agak kerap

5= Hampir setiap masa

Dalam menentukan tahap tekanan, skor tertinggi ialah 90 (skor 5 x 18 soalan), skor terendah 18 (skor 1 x 18 soalan). Jadi, mereka yang memperolehi skor 54 dan ke atas dianggap mempunyai tekanan kerja yang tinggi. Subskel dalam bahagian ini adalah seperti berikut :

SUBSKEL	NOMBOR SOALAN SOALSELIDIK
1.Situasi tempat kerja	10,11,16
2.Hubungan interpersonal	7, 14,15
3.Tekanan kerja	1, 2, 13
4.Tuntutan kerja	12,17,18
5.Skop pekerjaan	3, 4, 9
6.Konflik dan ketidaktentuan	5, 6, 8

Manakala dalam bahagian E adalah untuk melihat teknik cara daya tindak, pemilihannya seperti berikut :

1 = Tidak pernah

2 = Jarang

3 = Agak kerap

4 = Hampir setiap masa

Skor tertinggi adalah 16 (skor 4 x 4 soalan) dan skor terendah ialah 4 (skor 1 x 4 soalan).

Soalselidik ini membahagikan daya tindakan kepada 3 jenis, iaitu :

SUBSKEL	NOMBOR SOALAN SOALSELIDIK
1.Sokongan sosial	1, 4, 7, 10
2.Daya tindak paliatif	2, 5, 8, 11
3.Daya tindak secara langsung	3, 6, 9, 12

2.8 CARA MENGANALISIS

Pada mulanya, statistik diskriptif digunakan untuk menyusun dan meringkaskan data-data primer seperti mencari purata, median dan sebagainya, seterusnya, statistik inferensi digunakan selepas data-data primer telah disusun dan diringkaskan. Ujian statistik inferensi yang dipilih adalah berdasarkan bilangan pembolehubah bebas dan pembolehubah terikat dalam kajian, selain daripada itu, kumpulan responden yang dikaji (treatment group) dan tahap pengukuran (level of measurement) juga harus dipertimbangkan dalam pemilihan jenis ujian statistik inferensi.

Didapati bahawa tahap pengukuran kajian ini adalah dalam tahap ordinal, terdapat 2 kumpulan sampel kajian dan hanya 1 pembolehubah bebas dalam setiap hipotesis, untuk melihat perhubungan variabel bagi hipotesis 1,2 dan 3 serta hipotesis sampingan, ujian korelasi Spearman digunakan. Tambahan pula, ujian Mann Whitney U Test, Kruskal-Wallis Test dan Anova (one factor) juga digunakan.

BAB 3 KEPUTUSAN

3.1 PENGENALAN

Bab ini akan mengemukakan hasil keputusan 3 hipotesis dan 2 hipotesis sampingan seperti mana yang dikemukakan dalam bab 1.

3.2 HIPOTESIS 1 : HUBUNGAN POSITIF ANTARA PERSONALITI JENIS A DENGAN TEKANAN KERJA

JADUAL 3A: SKOR MEDIAN PEMBOLEHUBAH PERSONALITI DAN TEKANAN KERJA

PEMBOLEHUBAH	SKOR MEDIAN
personaliti jenis A	47
tekanan kerja	43.5

Didapati bahawa, skor median pembolehubah personaliti jenis A dan tekanan kerja daripada 42 responden yang dikaji masing-masingnya ialah 47 dan 43.5.

JADUAL 3B: PERBEZAAN TEKANAN KERJA BERDASARKAN JENIS

PERSONALITI

PERSONALITI	TEKANAN KERJA (SKOR PURATA)
jenis A	44.86
jenis B	39.65

Keputusan dari jadual 3B menunjukkan bahawa mereka yang berpersonaliti jenis A bertendensi mengalami tekanan kerja yang lebih tinggi (44.86) jika dibandingkan dengan mereka yang berpersonaliti jenis B (39.65). Namun begitu, kesignifikan hubungan antara personaliti jenis A dan tekanan kerja ditunjukkan oleh ujian korelasi Spearman.

RINGKASAN UJIAN KORELASI SPEARMAN

Tekanan kerja

Personaliti jenis A $r = 0.2729, t = 1.7942, k < 0.05$

Untuk melihat perhubungan antara kedua-dua pembolehubah ini, keputusan ujian korelasi Spearman menunjukkan wujudnya hubungan yang signifikan antara kedua-dua pembolehubah ini ($r = 0.2729, t = 1.7924, k < 0.05$). Justeru itu, hipotesis yang pertama yang menyatakan terdapat hubungan positif antara personaliti jenis A dengan tekanan kerja diterima.

3.3 HIPOTESIS 2 : HUBUNGAN NEGATIF ANTARA CIRI TUGAS DENGAN TEKANAN KERJA

JADUAL 3C : SKOR MEDIAN PEMBOLEHUBAH CIRI TUGAS DAN TEKANAN KERJA

PEMBOLEHUBAH	SKOR MEDIAN
ciri tugas	51.5
tekanan kerja	43.5

Daripada 42 responden, skor median bagi pembolehubah ciri tugas ialah 51.5 dan tekanan kerja ialah 43.5.

RINGKASAN KEPUTUSAN UJIAN KORELASI SPEARMAN

Tekanan kerja

Ciri tugas $r = -0.1281, t = -0.8169, k > 0.05$

Walau bagaimanapun, keputusan korelasi Spearman ($r = -0.1281, t = -0.8169, k > 0.05$) tidak menunjukkan hubungan signifikan antara ciri tugas dengan tekanan kerja. Jadi hipotesis yang kedua iaitu terdapat hubungan negatif antara ciri tugas dengan tekanan kerja ditolak.

3.4 HIPOTESIS 3 : HUBUNGAN POSITIF ANTARA PERSONALITI JENIS A DENGAN DAYA TINDAKAN TEKANAN KERJA

JADUAL 3D : SKOR MEDIAN PEMBOLEHUBAH PERSONALITI DAN DAYA TINDAKAN TEKANAN KERJA

PEMBOLEHUBAH	SKOR MEDIAN
personaliti jenis A	47
daya tindakan	32.5

Jadual 3D menunjukkan skor median yang diperolehi dalam pembolehubah personaliti jenis A dan daya tindakan tekanan kerja bagi 42 responden kajian.

RINGKASAN KEPUTUSAN UJIAN KORELASI SPEARMAN

Daya tindakan tekanan kerja

Personaliti jenis A $r = 0.0524, t = 0.3319, k > 0.05$

Ujian Korelasi Spearman menunjukkan bahawa ($r = 0.0524, t = 0.3319, k > 0.05$) tiada hubungan signifikan antara pembolehubah personaliti jenis A dengan daya tindakan tekanan kerja. Justeru, hubungan positif antara personaliti jenis A dengan daya tindakan tekanan kerja tidak dapat diterima dalam kajian ini.

3.5 HIPOTESIS SAMPINGAN 1 : HUBUNGAN ANTARA TEKANAN

KERJA DENGAN DAYA TINDAKAN

TEKANAN KERJA

Didapati bahawa skor median bagi kedua-dua pembolehubah dalam hipotesis ini adalah seperti berikut :

JADUAL 3E : SKOR MEDIAN PEMBOLEHUBAH TEKANAN KERJA DAN DAYA

TINDAKAN TEKANAN KERJA

PEMBOLEHUBAH	SKOR MEDIAN
tekanan kerja	43.5
daya tindakan	32.5

RINGKASAN KEPUTUSAN UJIAN KORELASI SPEARMAN

Daya tindakan tekanan kerja

Tekanan kerja $r = 0.2129, t = 1.3781, k > 0.05$

Hipotesis sampingan yang meramalkan terdapat hubungan tekanan kerja dengan daya tindakan tekanan kerja tidak dapat diterima kerana keputusan korelasi Spearman menunjukkan ($r = 0.2129, t = 1.3781, k > 0.05$).

3.6 : HIPOTESIS SAMPINGAN 2 :HUBUNGAN ANTARA TEMPOH LAMA

BEKERJA DENGAN TEKANAN KERJA

JADUAL 3F : PERBEZAAN TAHAP TEKANAN KERJA BERDASARKAN TEMPOH LAMA BEKERJA

TEMPOH LAMA BEKERJA	TEKANAN KERJA
6 bulan dan ke bawah	40.5 (skor median)
> 6 bulan dan ke atas	45 (skor median)

Jadual 3F menunjukkan skor median bagi tekanan kerja dalam dua tahap tempoh lama bekerja yang berlainan. Untuk melihat samada adakah perbezaan wujud antara tempoh lama bekerja dengan tekanan kerja, beberapa ujian telah dijalankan.

Antaranya ialah ujian U Mann Whitney, ujian Kruskal Wallis dan ujian Anova (1 factor) yang menunjukkan keputusan-keputusan seperti berikut :

RINGKASAN KEPUTUSAN UJIAN U MANN WHITNEY

Tekanan kerja

Tempoh lama bekerja $U = 200.5, z = 0.4911, k > 0.05$

RINGKASAN KEPUTUSAN UJIAN KRUSKAL WALLIS

Tekanan kerja

Tempoh lama bekerja $H = 0.6247, k > 0.05$

RINGKASAN KEPUTUSAN UJIAN ANOVA (1 FACTOR)

<u>Sumber</u>	<u>JK</u>	<u>dK</u>	<u>MK</u>	<u>F</u>
Antara kumpulan	1	5.545	5.545	0.06398*
Dalam kumpulan	40	3466.36	86.659	

* $k > 0.05$

Didapati bahawa ketiga-tiga ujian tersebut menunjukkan tiada perbezaan antara tempoh lama bekerja dengan tekanan kerja.

Di samping itu, ujian korelasi spearman menunjukkan bahawa bagi responden yang telah bekerja selama 6 bulan dan ke bawah dan > 6 bulan dan ke atas, hubungan antara ciri-ciri tugas dengan tekanan kerja adalah masing-masing ($r = -0.2917$, $k > 0.05$) dan ($r = 0.0254$, $k > 0.05$). Kedua-dua keputusan ini menunjukkan bahawa tiada hubungan signifikan antara kedua-dua pembolehubah ciri-ciri tugas dan tekanan kerja dalam kedua-dua tahap tempoh lama bekerja.

Manakala bagi hubungan antara tekanan kerja dengan daya tindakan bagi kedua-dua kumpulan tersebut, keputusannya ialah ($r = 0.1481$, $k > 0.05$) bagi kumpulan yang telah bekerja selama 6 bulan dan ke bawah dan ($r = 0.3529$, $k > 0.05$) bagi kumpulan yang telah bekerja selama > 6 bulan dan ke atas, kedua-dua keputusan ini juga menunjukkan

tidak ada hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan daya tindak tekanan kerja.

3.7 PENGGUNAAN JENIS DAYA TINDAKAN TEKANAN KERJA DALAM KAJIANINI

Sebagaimana yang telah dibincangkan dalam bahagian definisi konsep, daya tindakan dalam kajian ini dibahagikan kepada 3 jenis, iaitu daya tindak secara langsung, daya tindak paliatif dan sokongan sosial.

JADUAL 3G : KEKERAPAN PENGGUNAAN JENIS DAYA TINDAKAN TEKANAN KERJA DALAM KAJIANINI

JENIS DAYA TINDAKAN	SKOR PURATA
(1) Sokongan sosial	12.14
(2) Secara langsung	10.17
(3) Paliatif	9.83

Dengan merujuk kepada keputusan jadual 3G, didapati bahawa dalam kajian ini, sokongan sosial dipentingkan dan kerap digunakan sebagai daya tindakan tekanan kerja. Selain daripada itu, daya tindakan secara langsung merupakan jenis daya tindakan yang kedua penting dan kerap digunakan, manakala daya tindak paliatif merupakan pilihan yang terakhir antara ketiga-tiga jenis daya tindakan.

3.8 RUMUSAN KEPUTUSAN KAJIAN

Dari 3 hipotesis utama yang telah diuji didapati hanya satu saja hipotesis yang diterima, manakala yang lain ditolak. Dengan itu, keputusan kajian menunjukkan :

- (1) Terdapat hubungan positif antara personaliti jenis A dengan tekanan kerja.
- (2) Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara ciri tugas dengan tekanan kerja.
- (3) Tiada hubungan yang signifikan antara personaliti jenis A dengan daya tindakan tekanan kerja.

Dalam hipotesis sampingan, didapati kedua-dua hipotesis ditolak, keputusan kajian menunjukkan :

- (1) Tidak ada hubungan antara tekanan kerja dengan daya tindakan tekanan kerja.
- (2) Tidak ada perbezaan antara tempoh lama bekerja dengan tekanan kerja.

Dalam kajian ini, antara ketiga-tiga daya tindakan yang diuji, sokongan sosial merupakan daya tindak yang paling kerap digunakan oleh mereka yang menghadapi tekanan kerja.

BAB 4 PERBINCANGAN

4.1 PENGENALAN

Bab ini akan membincangkan secara terperinci hasil keputusan 5 hipotesis kajian yang dibentuk (3 hipotesis utama dan 2 hipotesis sampingan).

4.2 HIPOTESIS PERTAMA : HUBUNGAN POSITIF ANTARA PERSONALITI

JENIS A DENGAN TEKANAN KERJA

Hasil keputusan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti jenis A dengan tekanan kerja, keputusan ini telah menyokong hasil keputusan kajian oleh Friedman dan Rosenman (1974) yang mendapati mereka yang berpersonaliti jenis A mudah mengidapi penyakit jantung kerana sentiasa terdedah kepada tekanan kerja, kerana mereka mumpuni ciri-ciri personaliti yang lebih sensitif terhadap tekanan kerja. Tambahan pula, keputusan ini juga menyokong kajian Wong Mee Sum (1991) yang mendapati wujudnya hubungan yang signifikan antara personaliti jenis A dengan tekanan kerja.

Individu yang berpersonaliti jenis A mengalami tekanan kerja yang lebih tinggi mungkin kerana mereka berketerusan melibatkan diri dalam keadaan kronik dan sentiasa tidak berhenti-henti untuk menyelesaikan suatu perkara dalam masa yang singkat, tambahan pula, dalam pekerjaan yang pertama, ramai di antara mereka berpandangan dan berharapan yang kurang realistik (unrealistic) kerana kekurangan pengalaman pekerjaan.

Di samping itu, pemuda-pemudi dalam pekerjaan yang pertama juga mengalami masalah penyesuaian diri dalam alam pekerjaan yang baru, mereka dikehendaki menyesuaikan diri dalam mempelajari tugas-tugas baru, jadi bagi mereka yang berpersonaliti jenis A dalam keadaan ini, adalah lebih mudah mengalami tekanan kerja.

4.3 HIPOTESIS KEDUA : HUBUNGAN NEGATIF ANTARA CIRI TUGAS

DENGAN TEKANAN KERJA

Keputusan kajian ini menunjukkan bahawa tiada hubungan yang signifikan antara ciri-ciri tugas dengan tekanan kerja. Sebagaimana yang telah dibincangkan dalam Bab 1, ciri-ciri tugas terdiri daripada 5 ciri umum, iaitu kepelbagaian kemahiran, identiti tugas, kesignifikan tugas, otonomi dan maklumbalas. Sekiranya seseorang individu mengenalpasti ciri-ciri tugas dengan tepat dan jelas, dia dapat menjalankan tugas dengan lebih sempurna. Akibatnya, hasil pekerjaan yang bermutu tinggi akan menyebabkan dia berasa puas hati dan lebih bermotivasi, maka tekanan kerjanya akan berkurangan.

Menurut model Hackman (1977), individu yang bekerja dalam pekerjaan yang ciri-ciri tugasnya tinggi adalah lebih mengawasi, puas dan lebih produktif daripada individu yang bekerja dalam pekerjaan yang ciri-ciri tugasnya rendah, jadi apabila skor ciri-ciri tugas seseorang individu adalah lebih tinggi, ia menunjukkan individu tersebut lebih memahami mengenai kerjayanya, lebih mengawasi dan puas, maka skor tekanan kerjanya adalah kurang.

Keputusan kajian ini tidak menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara ciri-ciri tugas dengan tekanan kerja mungkin disebabkan oleh semua responden dalam kajian ini adalah dalam pekerjaan pertama mereka selepas tamat pengajian akademik, jadi mereka belum sempat memahami ciri-ciri tugas dengan begitu mendalam, oleh itu, kajian tidak menunjukkan keputusan hubungan negatif yang signifikan antara ciri-ciri tugas dengan tekanan kerja.

4.4 HIPOTESIS KETIGA : HUBUNGAN POSITIF ANTARA PERSONALITI

JENIS A DENGAN DAYA TINDAKAN

TEKANAN KERJA

Keputusan kajian tidak menunjukkan hubungan signifikan antara personaliti jenis A dengan daya tindakan tekanan kerja. Menurut Edelmann dan Hardwick (1986), terdapat pelbagai cara daya tindak yang diperlihatkan dalam menghadapi tahap-tahap tekanan kerja yang berbeza. Jadi dalam kajian ini, hubungan antara personaliti jenis A dengan daya tindak tidak menunjukkan hubungan signifikan, mungkin disebabkan oleh personaliti jenis A bukan merupakan faktor tunggal bagi individu dalam mengwujudkan daya tindakan. Model daya tindak tekanan kerja yang telah dikemukakan dalam rajah 1F, menunjukkan bahawa pengaruh atas penggunaan daya tindak adalah berdasarkan :

- (1) Individu akan sentiasa mendedahkan diri kepada situasi yang kurang tegang.
- (2) Sentiasa bergerak terhadap stressor serta kesan-kesan lain dalam kadar tekanan yang lebih rendah.
- (3) Sokongan sosial boleh dijadikan sebagai perantaraan (buffer) kepada kesan tekanan kerja dimana mereka yang memperolehi ramai kawan sama ada di tempat kerja ataupun

di tempat-tempat lain dianggap mempunyai jaminan yang baik untuk mengurangkan kesan negatif apabila menghadapi tekanan kerja (Brief et.al, 1981).

Dalam kajian ini, didapati bahawa jenis daya tindak yang paling kerap digunakan ialah sokongan sosial, diikuti dengan daya tindakan secara langsung dan seterusnya daya tindak paliatif. Keputusan ini telah menyokong hujah (3) yang menyatakan sokongan sosial sebagai perantaraan. Justeru, kemungkinan besar, personaliti jenis A secara tunggal tidak ada hubungan signifikan dengan daya tindakan tekanan kerja.

4.5 HIPOTESIS SAMPINGAN PERTAMA : HUBUNGAN POSITIF ANTARA

TEKANAN KERJA DENGAN

DAYA TINDAK

Keputusan kajian tidak menunjukkan hubungan signifikan antara tekanan kerja dengan daya tindak. Ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor yang sama dalam model daya tindakan tekanan kerja yang dicadangkan oleh Brief et.al (1981) yang telah dibincangkan. Jadi, tekanan kerja secara tunggal tidak menentukan penggunaan daya tindak kerana penggunaan ini juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sifat-sifat individu dan sokongan sosial sebagaimana yang ditunjukkan oleh model daya tindakan tekanan kerja tersebut.

4.6 HIPOTESIS SAMPINGAN KEDUA : ADA PERBEZAAN ANTARA TEMPOH

LAMA BEKERJA DENGAN

TEKANAN KERJA

Keputusan kajian menunjukkan bahawa tidak ada perbezaan antara tempoh lama bekerja dengan tekanan kerja. Seterusnya responden dibahagikan kepada kumpulan yang tempoh lama bekerja ialah 6 bulan dan ke bawah dan kumpulan lebih daripada 6 bulan dan ke atas. Korelasi Spearman menunjukkan keputusan tiada hubungan signifikan antara ciri tugas dengan tekanan kerja, daya tindakan tekanan kerja dengan tekanan kerja bagi kedua-dua kumpulan tersebut.

Keputusan ini menyokong hasil kajian Mohd. Yusri Daud (1989) dimana juga memperolehi keputusan tidak wujud perbezaan tekanan kerja yang signifikan antara para pekerja yang berbeza tempoh perkhidmatan dalam pekerjaannya. Ini mungkin disebabkan tempoh lama bekerja yang dicadangkan dalam kajian ini iaitu, 6 bulan dan ke bawah dan lebih daripada 6 bulan dan ke atas tidak signifikan dan berpengaruh dalam membandingkan perbezaannya tekanan kerja dan daya tindak. Jadi daripada keputusan kajian, didapati bahawa individu dalam pekerjaan yang pertama, sekiranya tempoh lama bekerja masih singkat, tidak wujudnya hubungan yang signifikan antara tekanan kerja , ciri-ciri tugas dan daya tindakan tekanan kerja. Ini mungkin disebabkan kebanyakan pengurus dan rakan sekerja tidak meletakkan ekspektasi yang terlalu tinggi bagi orang baru yang kurang pengalaman. Keputusan ini juga memberi implikasi bahawa individu dalam pekerjaan pertama memerlukan tempoh bekerja yang lebih lama untuk memahami

ciri-ciri tugas dan cara penggunaan daya tindakan tekanan kerja apabila terdedah dengan tekanan kerja.

4.7 KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, dapatlah dikatakan bahawa terdapat pola-pola tertentu yang membezakan hasil keputusan kajian ini dengan keputusan kajian lain yang telah dijalankan. Ini mungkin disebabkan oleh nilai, sikap atau budaya responden yang berbeza. Selain daripada itu, metod kajian yang berlainan juga merupakan faktor yang menyebabkan keputusan kajian ini tidak dapat menyokong hipotesis-hipotesis yang diramalkan dalam awal kajian ini.

BAB 5 PENUTUP

5.1 PENGENALAN

Bahagian ini akan merumuskan mengenai keseluruhan kajian yang telah dijalankan dan membincang tentang implikasi kajian, masalah kajian, kelemahan kajian dan saranan kepada pengkaji lain yang berminat dalam topik kajian ini pada masa hadapan.

5.2 IMPLIKASI KAJIAN

Tekanan kerja yang akan dihadapi oleh pemuda-pemudi yang baru mencebur diri dalam alam pekerjaan setelah melengkapkan kajian akademiknya merupakan topik yang ingin diketahui oleh pelajar-pelajar, mereka ingin tahu dengan lebih awal supaya dapat membuat persediaan dalam menghadapi cabaran dalam alam pekerjaan yang akan datang.

Daripada kajian-kajian lepas yang telah dijalankan dalam negeri dan luar negeri, kita dapati darjah tekanan pekerjaan yang dialami dikatakan berbeza pada setiap orang dan sekiranya tekanan kerja melanda seseorang itu, kesan yang dialami oleh setiap individu juga adalah berlainan atas sebab-sebab dan faktor-faktor yang kompleks.

Kesan-kesan ini sering dikaitkan dengan mereka yang berpersonaliti jenis A dan ciri-ciri tugasnya. Individu berpersonaliti jenis A merupakan orang yang sentiasa "mengejar

"masa", ingin menyelesaikan banyak kerja dalam masa yang singkat. Oleh itu, mereka lebih sensitif terhadap sesuatu tekanan kerja.

Disamping itu, ciri-ciri tugas pula ada hubungan dengan kepuasan pekerja dan tekanan kerja dimana ciri-ciri umum seperti kemahiran, identiti tugas, kesignifikan tugas, otonomi dan maklumbalas akan mempengaruhi kepuasan pekerja. Justeru itu, daya tindakan tekanan kerja yang digunakan oleh pekerja juga diberi perhatian.

Namun begitu, keputusan kajian yang telah diperolehi menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif antara personaliti jenis A dengan tekanan kerja. Ini memberi implikasi bahawa pemuda-pemudi yang berpersonaliti jenis A yang mempunyai ciri-ciri peribadi seperti berketerusan melibatkan diri dalam pekerjaan secara tidak berhenti-henti untuk menyelesaikan suatu perkara dalam masa yang singkat, bersifat persaingan dan aktif sepanjang masa, mereka dalam pekerjaan yang pertamanya adalah lebih sensitif kepada tekanan kerja jika dibandingkan dengan individu-individu yang bukan berpersonaliti jenis A.

Walau bagaimanapun, kajian ini gagal menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara ciri-ciri tugas dengan tekanan kerja, mungkin disebabkan oleh kerana responden yang dipilih adalah dalam pekerjaan mereka yang pertama dan tempoh lama bekerja mereka yang singkat tidak berkesan dalam mewujudkan hubungan signifikan antara ciri-ciri tugas dengan tekanan kerja.

Selain daripada itu, dari keputusan kajian, didapati bahawa tiada hubungan yang signifikan antara personaliti jenis A dengan daya tindakan tekanan kerja; tekanan kerja dengan daya tindakan tekanan kerja. Ini mungkin disebabkan dalam pekerjaan pertama, individu belum didedahkan kepada tekanan kerja yang serius, jadi kekerapan penggunaan bentuk daya tindak untuk mencegah tekanan kerja adalah kurang signifikan untuk menunjukkan hubungannya dengan personaliti jenis A dan tekanan kerja.

Di samping itu, keputusan hipotesis sampingan yang kedua telah memberi implikasi bahawa, "orang baru" dalam alam pekerjaan memerlukan tempoh lama bekerja yang lebih panjang untuk memahami ciri-ciri tugas, menghadapi tekanan kerja dan membelajari penggunaan daya tindakan tekanan kerja dengan lebih mendalam. Dalam kajian ini, didapati bahawa skor median tekanan kerja bagi kumpulan pekerja yang telah bekerja selama lebih daripada 6 bulan dan ke atas adalah lebih tinggi, iaitu 45 jika dibandingkan skor median 40.5 yang diperolehi oleh kumpulan yang bekerja selama 6 bulan dan ke bawah. Jadi, keputusan ini memberi implikasi bahawa, "orang baru" tidak banyak terdedah kepada tekanan kerja jika dibandingkan dengan pekerja-pekerja yang lama bekerja atas sebab-sebab yang kompleks dan perbezaan setiap individu.

5.3 MASALAH KAJIAN

Masalah kajian yang dialami oleh pengkaji sepanjang ujian dijalankan adalah seperti berikut:

(1) Masalah kajian perpustakaan

Oleh kerana topik pengkaji dalam bidang psikologi, pengkaji mengalami kesukaran dalam memperolehi tesis-tesis dan majalah-majalah berkenaan topik kajian yang mencukupi di perpustakaan Universiti Malaya. Atas kekurangan ini, selain daripada buat kajian perpustakaan di Universiti Malaya, pengkaji juga pergi ke pusat sumber psikologi dan perpustakaan utama di Universiti Kebangsaan Malaysia di Bangi untuk membuat rujukan. Jadi, masalah kajian perpustakaan pengkaji ialah mengalami kesuntukan masa dan masalah pengangkutan ke Universiti Kebangsaan Malaysia untuk memperolehi lebih maklumat mengenai topik kajian.

(2) Masalah dalam penganalisisan data

Oleh kerana metod kajian ini merupakan soalselidik berbentuk self-administrated dimana soalan yang diberikan kepada responden untuk dijawab oleh mereka sendiri tanpa bantuan daripada pengkaji , soalan-soalan itu merupakan soalan tertutup. Oleh itu, pengkaji menghadapi risiko dimana jawapan responden yang dikutip kurang lengkap kerana pengkaji tidak bertemu dengan semua responden semasa mereka menjawab soalselidik atas kesuntukan masa dan kewangan.

Selain daripada itu, oleh kerana pengkaji tidak "berlatarbelakang pengetahuan statistik", ujian analisis yang digunakan seperti analisa korelasi Spearman dan sebagainya terpaksa dibelajari dari permulaan. Tambahan pula, atas kekurangan pengetahuan program statistik komputer, pengkaji terpaksa mengira dengan mesin kira yang memakan masa.

Walau bagaimanapun, atas usaha dan bantuan penyelia, pengkaji dapat menyelesaikan masalah ini.

5.4 KELEMAHAN KAJIAN

Selepas penganalisisan data, terdapat keputusan yang tidak membuktikan ramalan hipotesis, ini mungkin disebabkan oleh ketidaksesuaian metod, kurang kelengkapan soalan-soalan dan jawapan-jawapan responden dalam soalselidik atau kesilapan pengiraan dalam statistik analisis dengan tangan. Di samping itu, bilangan responden terhad kepada bilangan kecil sahaja dalam kajian ini juga kemungkinan mempengaruhi keputusan statistik inferensi, kerana kuasa ujian statistik akan berkurangan sekiranya bilangan respondennya kecil.

5.5 SARANAN

Walaupun kajian mengenai tekanan kerja telah banyak dijalankan, tetapi fokusnya kepada pemuda-pemudi yang baru mencebur diri dalam alam pekerjaannya yang pertama selepas tamat pengajian akademik adalah kurang. Pengkaji merasa sekiranya pemuda-pemudi dapat memahami dengan lebih lanjut mengenai tekanan kerja yang akan dialami dalam pekerjaan pertama lebih awal, akan memberi manfaat kepadanya dalam mengelakkan dirinya "terperangkap" dalam tekanan kerja dan dapat membuat persediaan secara mental untuk menghadapi cabaran pekerjaan yang akan datang.

Di samping itu, bagi pihak majikan yang menggaji pekerja yang baru tamat pengajian akademik, dapat mengubahsuai keadaan bekerja supaya dapat menurunkan tekanan

kerja pada tahap minimum supaya meningkat daya produktiviti pekerja pada tahap optima, jadi ini bukan sahaja memberi manfaat kepada kesejahteraan pekerja tetapi juga mendatangkan keuntungan kepada majikan.

Justeru, pengkaji berharap pada masa yang akan datang, lebih kajian mengenai topik tekanan kerja yang dialami dalam pekerjaan pertama akan dijalankan terutamanya dalam negara kita supaya pemuda-pemudi yang baru tamat pengajian akademik tidak begitu risau, bimbang untuk mencebur diri dalam alam pekerjaan, tetapi dapat memberi sumbangan tenaga mereka kepada negara kita demi membina suatu masyarakat yang makmur dan sejahtera.

RUJUKAN

- Ahmad Madhzan Ayob (1983). **Kaedah Penyelidikan Sosio-Ekonomi : Satu Pengenalan**, Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Allport, G. (1961). **Pattern and Growth in Personality**, New York : Holt, Rinehart dan Winston.
- Allusi Earl A dan Fleishmen Edwin A. (1982). **Human Performance and productivity servies, vol 3 : Stress and performance effectiveness**, New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Altman Steven, Enzovalenzi,dan Hadgetts Richard (1985). **Organizational Behavior, Theory and Practice**, San Diego : Academic Press.
- Argyris, C.(1960). **Understanding Organizational Behavior**, Homewood, Ill: Dorsey.
- Arnold John,dan Davey Kate Mackenzie (1992) ." Self ratings and supervisor ratings of graduate employees, competence during early career " , **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 65, 235-250.
- Atkinson Rita L. (1987) . **Introduction to Psychology**, San Diego : Harcourt Brace Jonavich.
- Bailey, Kenneth D. (1984). **Kaedah Penyelidikan Sosial (terjemahan Hashim Awang)**, Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Beehr, T.A. dan Newman, J.E. (1978). "Job stress, employee health and organizational effectiveness : A facet analysis, model and literature review.", **Personnel Psychology** , 31, 665-699.
- Bortner (1969). " A short rating scale as a potential measure of pattern and behaviour ", **Journal of Chronic Disease**, 22, 87-91.
- Brief A.P.,Schuler, R.S. dan Sell, M.V. (1981). **Managing Job Stress**, Boston :Little, Brown and Company.
- Caplan, R.D., Cobb S. dan French J.R. (1975)." Relationships of cessation of smoking with job stress, personality and social support." **Journal of Allied Psychology**, 6: 211-219
- Dreher George F.dan Bretz Robert D.Jr. (1991). "Cognitive ability and career attainment : Moderating effects of early career success", **Journal of Applied Psychology**, vol. 76, no.3, 392-397.

- Edelmann R.J. dan Hardwick S. (1986). "Test anxiety, past performance and coping strategies." **Personality and Individual Difference**, 7(2), 255-257.
- French R.P.John, Caplan J.R.D.dan Harrison Vane (1982). . **The Mechanism of Job Stress and Strain** , Chichester : J. Wiley and Sons.
- Friedman, M. dan Rosenman, R.H.(1974). **Type A Behaviour and Your Health**. Greenwich, Conn : Fawcett Press.
- Hackman J.R. dan Suttle J.L (1977). **Improving Life at Work**. California : Goodyear Publishing Company.
- Hinkle (1973) dalam Cooper Cary L. dan Marshall Judi (1978). **Understanding Executive Stress**. London : The Macmillan Press Ltd.
- Jendrek Margaret Platt (1985). **Through the Maze, Statistics with Computer Applications**, Belmont, C.A : Wadsworth Pub.Co.
- Jex Steve M, Beehr Terry A dan Roberts Cathlyn K. (1992). " The meaning of occupational stress items to survey respondents." **Journal of Applied Psychology**, vol 77, no. 5, 623-628.
- Katz Ralph (1985)." Organizational Stress and Early Socialization Experiences", Beehr Terry dan Bhagat Rabi S.(Ed.) **Introduction to Human Stress and Cognition in Organization : An Integrated Perspective** . New York : Interscience Publications, John Wiley and Sons.
- Lazarus R.S (1966). **Psychology Stress and The Coping Process**, New York : McGraw Hill.
- Lehman Richard S. (1991). **Statistics and Research Design in the Behavioral Science** , California : Wadsworth Publishing Company.
- Lem Boon (1983). **Hubungan antara tekanan, kepuasan dan prestasi kerja di kalangan pekerja sebuah syarikat pembalakan**, Latihan Ilmiah yang tidak diterbitkan. Bangi : Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Levinson, H.Men(1962) **Management and Mental Health**, Cambridge, Mass : Harvard University Press.
- Marrison Robert F.dan Brantner Thomas M.(1992)." What enhances of inhibits learning a new job ? A basic career issue", **Journal Of Applied Psychology**, vol 77, no.6, 926-940.
- Matteson Michael T.dan Ivancevich John M.(1982), **Managing Job Stress and Health**, New York : The Free Press.

McCall Robert B.(1986). **Fundamental Statistics for Behavioral Science**, Florida : Harcourt Brace Jovanovich.

McLean A.A. (1985). **Work Stress**. California : Addison - Wesley Publishing Company.
Meddis Ray (1975). **Statistical Handbook for Non Statisticians**. London : McGraw -Hill.

Miner John B.(1992). **Industrial Organizational Psychology**, New York : McGraw Hill.

Mohd. Yahaya (1992). **Statistik Inferensi Untuk Sains Tingkah Laku**, Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.

Mohd. Yusri Md. Daud (1989). **Personaliti dan hubunganya dengan ketegangan dan daya tindak ketegangan**, Latihan Ilmiah yang tidak diterbitkan, Bangi : Universiti Kebangsaan Malaysia.

Myers Anne dan Hansen Christine (1993). **Experimental Psychology (3rd Edition)**, California : Brooks Cole Publishing.

Ong Bee Lan (1990). **Tekanan kerja di kalangan pekerja kolar putih dan biru dan hubungannya dengan kualiti kehidupan bekerja**. Latihan Ilmiah yang tidak diterbitkan, Bangi : Universiti Kebangsaan Malaysia.

Sarason, I.G. (1981)."Test anxiety, stress and social support", **Journal of Personal** ,49(1), 101-104.

Schermerhon J.R., Hunt J.G dan Osborn R.N. (1985). **Managing Organizational Behaviour : Second Edition** . New York : John Wiley and Sons.

Selye, Hans (1974). **Stress Without Distress**, Great Britain : Hodder and Stoughton Ltd.

Sim, Szilagyi dan Keller (1976). "Job characteristics relationships : individual and structural moderators " **Organizational Behaviour and Human Performance**, 17,211-230.

Weiten Wayne (1982). **Psychology : Themes and Variations**, California : Brooks/Cole Publishing Company.

Wong Mee Sum (1991). **Hubungan antara tekanan kerja dengan tingkah laku jenis A, ciri-ciri tugas dan kualiti kehidupan bekerja : 1 kajian atas pekerja bank**, Latihan Ilmiah yang tidak diterbitkan, Bangi : Unoversiti Kebangsaan Malaysia.

Lampiran

UNIVERSITI MALAYA
FAKULTI SASTERA DAN SAINS SOSIAL
JABATAN ANTROPOLOGI DAN SOSIOLOGI

Saudara-saudari yang dihormati,

Saudara-saudari telah dipilih sebagai subjek kajian untuk menjawab soalselidik ini. Soalselidik ini bertujuan mendapatkan maklumat dan data-data bagi projek penyelidikan saya yang bertajuk :

Mengkaji secara ringkas tekanan kerja dan daya tindak terhadap tekanan kerja di kalangan pemuda-pemudi dalam pekerjaan yang pertama selepas tamat pengajian akademik.

Kajian ini bertujuan memenuhi syarat untuk kursus AL490 dan memenuhi sebahagian daripada keperluan untuk mendapatkan Ijazah Sarjana Muda Sastera. Oleh itu, adalah amat diharapkan supaya semua soalan dijawab dengan tepat dan ikhlas demi menjamin keesahan kajian ini. Segala maklumat yang diperolehi adalah dirahsiakan dan hanya bagi tujuan penyelidikan sahaja.

Akhir sekali, pengkaji ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada saudara-saudari di atas kerjasama yang diberikan dalam menjayakan kajian ini.

Sekian. Terima kasih.

Yang benar,



(Leong Soo Fueng)
Jabatan Antropologi dan Sosiologi
Universiti Malaya.

SOAL SELIDIK A

Berikut adalah perkara mengenai latar belakang diri anda.
Sila tanda (✓) pada tempat yang sesuai bagi perkara dibawah:

1.Jantina : Lelaki ()
Perempuan ()

2.Umur : 20-24 tahun ()
25-30 tahun ()

3.Taraf pelajaran terakhir:(a) Lulusan STPM ()
(b) Maktab/Institut ()
(c) Universiti ()

4.Tempoh Lama Bekerja : (a) 2 bulan ke bawah ()
(b) 2 - 6 bulan ()
(c) 7 - 11 bulan ()
(d) 1 tahun ke atas ()

5.Pendapatan bulanan : (a) \$500 - \$1000 ()
(b) \$1100 - \$1600 ()
(c) \$1700 - \$2200 ()

6.Sila isikan nama jawatan yang dipegang dalam pekerjaan pertama anda selepas tamat pengajian akademik

SOAL SELIDIK B

SILA JAWAB SEMUA KENYATAAN. TANDA (✓). MISALNYA, BAGI SOALAN 1, ANDA MERASAKAN TIDAK PERNAH LEWAT UNTUK SESUATU TEMUJANJI, MAKA TANDAKAN (✓) PADA RUANG BERTANDA 5. JIKA SELALU LEWAT, TANDA (✓) PADA RUANG 1.

1. Selalu lewat
 2. Tidak suka bersaing
 3. Pendengar yang baik
 4. Belum pernah tergesa-gesa melakukan sesuatu walaupun berada dalam keadaan tertekan
 5. Menunggu dengan sabar
 6. Tidak bersungguh-sungguh melakukan sesuatu
 7. Melakukan kerjanya satu demi satu
 8. Bercakap dengan perlakan-lahan
 9. Hanya ingin memuaskan diri sendiri tanpa menghiraukan pandangan orang lain

1. Tidak pernah lewat
 2. Sangat suka bersaing
 3. Menjanka apa yang akan dikatakan oleh orang lain
 4. Selalu tergesa-gesa melakukan sesuatu kerja

 5. Kurang sabar semasa menunggu
 6. Bersungguh-sungguh melakukan sesuatu

 7. Cuba lakukan banyak perkara dalam satu masa dan berfikir tentang apa yang hendak laku kemudian
 8. Tegas dalam percakapan

 9. Inginkan kerja yang diiktirafkan oleh orang ramai

10. Melakukan sesuatu dengan perlahan-lahan
11. Melakukan kerja dengan senang-lenang
12. Suka meluahkan perasaan sendiri
13. Mempunyai banyak hobi
14. Berpuas hati dengan kerja

1	2	3	4	5

10. Melakukan sesuatu dengan cepat, contohnya berjalan dengan cepat
11. Melakukan kerja dengan bersungguh-sungguh
12. Tidak suka meluahkan perasaan sendiri
13. Tidak mempunyai banyak hobi
14. Bercita-cita tinggi

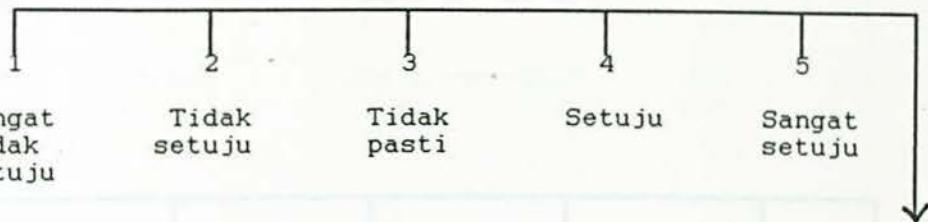
SOAL SELIDIK C

SILA ISIKAN PILIHAN JAWAPAN BERDASARKAN SKALA 1 HINGGA
DISEDIAKAN DIBAWAH PADA RUANG YANG DISEDIAKAN.
PEMILIHAN ANGKA BOLEHLAH DIDASARKAN KEPADA :

5 YANG



1. Tugasan saya merupakan tugas berulangan. ()
2. Kerja saya memerlukan berbagai kemahiran dan kebolehan. ()
3. Saya berpeluang untuk membuat keputusan sendiri dalam melakukan kerja saya. ()
4. Saya berupaya untuk bertindak secara bebas daripada penyelia saya dalam melakukan tugasan saya. ()
5. Saya berpeluang untuk mengetahui tentang sebaik mana saya dapat melakukan tugas saya. ()
6. Saya menerima maklumat daripada penyelia saya mengenai prestasi kerja saya. ()
7. Kerja saya bergantung kepada kebolehan saya berkerjasama dengan orang lain. ()
8. Saya merasa hubungan dengan orang lain dianggap sebagai sebahagian daripada kerja saya. ()
9. Kerja saya memerlukan saya melakukan dari mula sehingga akhir dengan sendiri. ()
10. Kerja saya hanya merupakan sebahagian kecil dari keseluruhan kerja dan yang lainnya disiapkan oleh orang lain . ()



11. Saya berpeluang untuk bercakap secara tidak formal dengan rakan sekerja. ()
12. Saya berpeluang untuk membentuk hubungan yang rapat dengan rakan sekerja. ()
13. Saya merasa bahawa kerja saya sangat bermakna kepada saya. ()
14. Kerja yang saya lakukan akan mempengaruhi kepentingan syarikat saya. ()

SOAL SELIDIK D

DALAM PEKERJAAN ANDA , MUNGKIN TERDAPAT SITUASI-SITUASI PEKERJAAN YANG MENGGANGGU ANDA.

SILA TULISKAN JAWAPAN ANDA BERDASARKAN SKALA 1 HINGGA 5 YANG DISEDIAKAN DI BAWAH :

1	2	3	4	5
Tidak pernah	Jarang	Kadang-kala	Agak kerap	Hampir setiap masa



1. Anda merasakan pekerjaan yang terpaksa dibuat adalah berat dan tidak dapat disiapkan dalam masa yang ditetapkan. ()
2. Anda memikirkan bahawa kerja yang terlalu banyak menyebabkan anda melakukannya dengan tidak begitu memuaskan ()
3. Anda merasa sukar untuk memperolehi maklumat yang cukup dalam membuat kerja anda. ()
4. Anda merasa tidak jelas mengenai tanggungjawab pekerjaan anda. ()
5. Anda memikirkan bahawa anda terpaksa melakukan perkara-perkara yang bertentangan dengan pertimbangan anda yang lebih baik. ()
6. Anda memikirkan bahawa anda tidak mungkin dapat memuaskan semua tuntutan / permintaan ramai orang keatas anda. ()
7. Anda merasakan Lahawa anda mungkin tidak disukai / disenangi dan diterima oleh majikan dan teman-teman sekerja. ()



8. Anda merasakan bahawa keputusan yang anda buat akan mempengaruhi keselamatan orang lain yang anda kenali. ()
9. Anda merasa tidak mempunyai kuasa yang sepenuhnya untuk menjalankan pekerjaan sendiri. ()
10. Anda merasa terganggu dengan suasana kebisingan dipersekutaran tempat kerja anda. ()
11. Anda merasakan bahawa tempat kerja anda yang sesak mengganggu kerja anda. ()
12. Anda merasa bosan dengan kerja anda yang sama dan berulang-ulang setiap hari. ()
13. Pekerjaan anda membawa kesan yang negatif pada kehidupan anda. ()
14. Anda sentiasa mempunyai pendapat yang agak berbeza dengan majikan anda, dan ianya seringkali tidak diterima. ()
15. Anda terpaksa bersaing dengan rakan-rakan sekerja yang lain dalam menjalankan tugas anda. ()
16. Anda merasakan bahawa keadaan persekitaran tempat kerja yang panas membuatkan anda tidak selesa. ()
17. Anda merasakan gaji yang diterima tidak seimbang ()

dengan tuntutan / bentuk pekerjaan anda.

18. Anda tidak mengetahui apakah yang diharapkan oleh () rakan-rakan sekerja daripada anda.



1. Anda tidak dapatkan bantuan membeli rumah dan dana untuk mendekati orang yang anda percaya.
2. Anda tidak mendapat aman jenayah dan hak-hak anda sebagai ahli waris tidak dihormati.
3. Anda tidak dapat bantuan pendidikan dan rumah sewa yang anda perlukan.
4. Anda memiliki prestasi dalam sekolah yang anda buat dan tetapi tidak mendapat pengiktirafan.
5. Anda tidak mendapat bantuan membeli rumah dan dana untuk mendekati orang yang anda percaya.
6. Anda tidak mendapat aman jenayah dan hak-hak anda sebagai ahli waris tidak dihormati.
7. Anda mendapat hadiah dengan penerimaan untuk pengiktirafan individu yang telah mengikuti sesi pelajaran.
8. Anda tidak mendapat pengiktirafan untuk individu yang telah mengikuti sesi pelajaran.

SOAL SELIDIK E

DALAM MENHADAPI SESUATU MASALAH, ANDA MUNGKIN MENGGUNAKAN CARA-CARA TERTENTU UNTUK MENHADAPI SERTA MENGATASINYA. SILA TULISKAN JAWAPAN ANDA BERDASARKAN SKALA 1 HINGGA 4 KERAPNYA ANDA MENGGUNAKAN CARA-CARA TERSEBUT.

1	2	3	4
Tidak pernah	Jarang	Agak kerap	Hampir setiap masa

1. Anda akan bercerita kepada seseorang yang mungkin dapat melakukan sesuatu mengenai masalah anda. ()
2. Anda cuba mententeramkan / menerangkan diri dengan makan, merokok, membaca, berehat atau sebagainya. ()
3. Anda akan tetap dengan pendirian anda dan cuba sedaya-upaya untuk memperolehi apa yang anda inginkan. ()
4. Anda meminta nasihat daripada seseorang yang anda hormati dan mengikut pendapat nasihatnya. ()
5. Anda akan berkhayal ataupun berharap agar sesuatu yang baik dan menyenangkan berlaku. ()
6. Anda akan memperlihatkan perasaan anda dalam menempuh sesuatu situasi masalah. ()
7. Anda akan berbincang dengan seseorang untuk memperolehi maklumat yang lebih mengenai masalah anda. ()
8. Anda terus menjalankan kegiatan anda seolah-olah tidak ada apa yang berlaku. ()

1	2	3	4
---	---	---	---

Tidak pernah Jarang Agak kerap Hampir setiap masa



9. Anda akan terus memikirkan masalah-masalah yang anda hadapi berulang-ulang kali dan cuba memahaminya. ()
10. Anda menerima simpati dan masalah anda difahami oleh orang lain. ()
11. Anda akan membuat aktiviti ataupun perkerjaan yang lain untuk mengalihkan fikiran anda daripada situasi yang tidak menyenangkan. ()
12. Anda akan mengkritik dan menyalahkan diri anda sendiri dalam menempuh sesuatu masalah. ()