

BAB LIMA

RUMUSAN, CADANGAN DAN PENUTUP

5.1 PENGENALAN

Bab ini akan memberi tumpuan mengenai penemuan dari kajian secara menyeluruh. Selain itu, beberapa cadangan untuk membantu menyelesaikan masalah-masalah stress yang wujud untuk tindakan dan perhatian oleh pihak pengurusan Kontena Nasional Berhad juga turut dikemukakan.

5.2 RUMUSAN

Daripada kajian yang telah dijalankan menunjukkan sememangnya stress wujud di kalangan pekerja Kontena Nasional Berhad. Jika dilihat daripada tahap-tahap stress, menunjukkan bahawa 1.0 peratus responden yang mengalami stress pada tahap tinggi, 79.8 peratus responden berada pada tahap sederhana manakala selebihnya berada pada tahap rendah. Walaupun umumnya majoriti berada dalam tahap stress yang sederhana, tetapi ini bukanlah bermakna ianya patut diabaikan. Rosli (1994) dalam kajiannya menyatakan bahawa mereka yang berada pada tahap stress yang sederhana berpotensi untuk mengalami stress yang lebih tinggi seandainya individu berkenaan terdedah dengan punca-punca stress secara berterusan dalam jangka masa yang lama dan seterusnya boleh menjejaskan produktiviti organisasi.

Daripada kajian didapati faktor utama yang menyumbang kepada stress ialah suasana pejabat dan diikuti oleh bentuk pekerjaan responden. Bagi suasana pejabat, antara punca utama yang menyebabkan seseorang pekerja mengalami stress ialah tempat kerja yang terlalu bising, keadaan pejabat yang hangat/panas, ruang pejabat yang padat dan peralatan pejabat yang digunakan sudah usang. Perkara ini adalah selaras dengan kajian oleh Stellman & Henifen (1983 dalam Greenberg, 1999) yang mendapati tempat kerja seperti tugas atau tempat kerja yang bahaya, bahan kimia toksin, tahap bising yang tinggi, habuk, terlalu sejuk atau panas, bau yang kurang menyenangkan dan faktor-faktor lain yang berkaitan dengannya boleh menyebabkan stress dan menjejaskan kesihatan pekerja.

Bagi aspek bentuk pekerjaan pula, antara punca utama yang menyebabkan stress ialah bentuk kerja yang memerlukan responden membuat beberapa keputusan/tindakan yang penting, kesilapan kerja dilakukan di pejabat akan menjejaskan kerjaya responden, responden terpaksa pulang lewat dan kebanyakan kerja di pejabat dilakukan secara rutin. Selain itu, punca stress yang tinggi dalam aspek ini ialah pendapat responden tidak dipertimbangkan oleh pihak atasan, pekerjaan yang sungguh melelahkan, mempunyai kuasa yang kurang ke atas tugas, sentiasa dibebankan dengan kerja/tugas yang banyak serta kesibukan di pejabat menyebabkan responden mengalami dilema sama ada memenuhi kehendak organisasi atau kehendak keluarga.

Greenberg (1999), dalam kajiannya mendapati stress kerja terhasil akibat dari objektif kerja yang tidak jelas, apabila pekerja berdepan dengan konflik sama ada

memenuhi kehendak keluarga atau organisasi, mempunyai terlalu banyak atau terlalu sedikit beban kerja, apabila pekerja mengetahui sedikit input berkenaan keputusan yang boleh mempengaruhi mereka dan apabila mereka bertanggungjawab terhadap pembangunan kerjaya pekerja lain.

Drafke & Stan (1998) dan Kahn & Byosiore (1995) menyatakan bahawa secara umumnya, kesan stress boleh dilihat dalam tiga kategori: emosi, kelakuan dan fizikal. Biasanya kesan kelakuan dimanifestasikan dalam bentuk tindakan, manakala kesan fizikal pula ditunjukkan dalam perubahan fisiologi. Sementara kesan emosi pula akan menunjukkan kesan yang subjektif. Seseorang yang mengalami stress mungkin menunjukkan satu, dua atau semua kategori kesan berkenaan.

Dapatan dari kajian menunjukkan bahawa responden mengalami pelbagai kesan stress sama ada dari aspek psikologi, emosi dan juga kelakuan. Dari aspek psikologi, majoriti responden yang mengalami stress mengalami pening kepala, merasa lemah, penat, lesu serta kerap berjumpa doktor. Di samping itu, mereka juga mengalami sakit-sakit dan lenguh-lenguh, kurang bertenaga dan berlaku perubahan berat badan.

Kesan dari aspek emosi pula kebanyakan responden sering mengalami kebimbangan, mudah marah, mudah bosan serta mudah merasa kecewa. Kesukaran dalam membuat keputusan, suka bersendirian, gelisah, hilang tumpuan, hilang pertimbangan dan merasa keseorangan serta sedih tanpa sebab juga merupakan kesan stress dari aspek emosi yang kerap juga terjadi kepada responden.

Dari aspek kelakuan pula, responden kerap merasakan yang mereka tiada aktiviti luar, terfikir untuk berhenti, kerap mengambil cuti tahunan serta perubahan dalam ibadat. Mereka juga kerap mengambil cuti sakit, mengalami perubahan tabiat tidur dan perubahan tabiat makan serta sering sahaja melakukan kesilapan dalam tugas. Pekerja juga biasanya mengalami masalah dengan keluarga, masalah dengan ketua serta datang kerja lewat. Kajian oleh Cox (1981) yang mengatakan bahawa stress yang wujud akibat ketidakseimbangan antara pelbagai elemen dalam diri individu dan persekitarannya memberi kesan ke atas emosi, psikologi, fisiologi, kelakuan dan juga kognitif manusia.

Kesan dari aspek fisiologi adalah seperti peningkatan dalam pengeluaran hormon *catecholamine* serta aktiviti hormon *corticosteroid*, peningkatan paras glukosa dalam darah, peningkatan kadar denyutan jantung dan tekanan darah, kekeringan mulut dan tekak serta pengecilan anak mata. Kahn & Byosiére (1995) dalam kajiannya menyatakan bahawa kesan dari aspek emosi pula adalah seperti kebimbangan, kekecewaan, keletihan, tekanan, kebosanan, mudah marah, merasa terancam, rasa bersalah dan malu tanpa sebab serta kemurungan. Di samping itu, individu juga mengalami kesan dari aspek psikologi dan kognitif seperti makan, minum dan merokok yang berlebihan, pengambilan ubat-ubatan, kurang tumpuan, cepat lupa, dan gementar.

Demikian juga kajian oleh Spector (2000) iaitu kesan psikologi yang melibatkan tindakbalas emosi seperti kebimbangan, kemarahan, kekecewaan & ketidakpuasan kerja; kesan fizikal termasuklah simptom seperti sakit kepala, pening, sakit perut dan juga

penyakit seperti kanser dan sakit jantung; serta kesan kelakuan seperti kemalangan, merokok dan cenderung untuk berhenti kerja.

5.3 CADANGAN

Kejayaan sebarang usaha dalam mengurus dan meminimalkan stress kerja banyak bergantung kepada diagnosis yang betul dan tepat terhadap punca stress yang berbeza-beza yang dihadapi oleh pekerja. Pekerja mempunyai latar belakang dan punca stress yang berbeza perlu mengambil tindakan yang berbeza. Sebarang pendekatan yang diambil dalam mengurus stress mestilah mengambilkira perbezaan sesuatu kumpulan atau individu yang menghadapi stress berkenaan.

5.3.1 Mengubahsuai Persekitaran

Bagi meminimalkan stress akibat daripada persekitaran kerja, adalah disarankan agar pihak pengurusan mengubahsuai persekitaran tersebut. Pihak pengurusan perlu mengubah struktur fizikal keadaan tempat kerja. Bagi mengatasi masalah kepanasan, pihak pengurusan perlu menyediakan ruang kerja yang beraliran udara yang baik walaupun tidak berhawa dingin. Di samping itu, tindakan untuk mengurangkan kebisingan pula boleh dilakukan dengan memasang ruang kerja dengan alat kalis bunyi. Pihak pengurusan juga disarankan agar sentiasa mengubah letak ruang pejabat dari masa ke semasa bagi mengelakkan kebosanan. Ini adalah selaras dengan kajian oleh Atwater (1994). Namun begitu, Howarth (1981) dalam kajiannya menyatakan kebanyakan tingkah laku dan kelakuan di tempat kerja adalah kompleks. Oleh itu adalah tidak mudah

untuk menerangkan hubungan kelakuan seseorang pekerja dengan ciri-ciri fizikal sesuatu persekitaran kerja. Contohnya, Craik (1970 dalam Howarth, 1981) telah mengumpulkan banyak bukti bahawa kelakuan pekerja dengan persekitaran kerja yang mana seseorang individu itu memperihalkan seronok atau tidak adalah tidak konsisten. Langdon (1966 dalam Howarth, 1981) dalam kajiannya juga telah membuktikan bahawa apa yang dinilai oleh seseorang itu tentang keselesaan suasana pejabat adalah tidak konsisten; sesetengahnya lebih menyukai ruang yang terbuka, manakala yang lain tidak.

5.3.2 Mengubah Gaya Hidup

Di samping itu, para pekerja di Kontena Nasional Berhad juga disarankan mengubah gaya hidup mereka. Antaranya ialah para pekerja perlu membina toleransi yang lebih besar terhadap stress. Toleransi terhadap stress ini membawa maksud darjah stress yang boleh dihadapi oleh seseorang individu/pekerja atau berapa lama individu berkenaan boleh melaksanakan kerja yang ditugaskan tanpa bertindak dengan cara yang tidak rasional.

Toleransi yang besar terhadap tekanan, persaingan dan kritikan dari orang lain biasanya berdasarkan pengalaman dan kemahiran yang ada terhadap tugas tersebut. Toleransi terhadap kekecewaan boleh dilakukan dengan menjaga bentuk fizikal yang baik, meletakkan matlamat yang bersesuaian dengan realiti semasa serta tidak meletakkan pengharapan yang terlalu tinggi terhadap diri sendiri. Selain itu, aspek penting dalam toleransi terhadap stress adalah kemampuan untuk bertindak terhadap keseimbangan yang tidak bersebab. Kebimbangan yang sederhana boleh menstimulasi

individu untuk melakukan kerja dengan baik tetapi sebaliknya terlalu banyak keseimbangan boleh mengganggu prestasi kerja individu berkenaan. Contohnya, menganjurkan ceramah, seminar dan bengkel tentang stress dan peringkat-peringkat motivasi.

Para pekerja juga perlu belajar mengadaptasi diri dengan stress. Setiap individu mempunyai kerentanan yang berbeza-beza terhadap stress, ada yang boleh menerima stress dengan berlebihan dan ada yang tidak. Individu perlu mengetahui bentuk stress yang dihadapi. Bagi mengetahui perkara ini individu berkenaan perlu memahami proses dan kesan stress, mengenal pasti punca-punca utama stress, mengenali dan mengetahui bila stress boleh berlaku, membentuk beberapa cara yang bersesuaian untuk mengatasi stress yang kerap dihadapi, melatih diri mengatasi stress dengan cara yang ditetapkan terlebih dahulu serta mengenali bentuk stress yang boleh membantu untuk perkembangan diri.

Stress boleh dikurangkan dengan mengamalkan pengurusan masa yang baik. Ini adalah untuk mengelakkan masalah keletihan dan juga stress. Terdapat pelbagai teknik pengurusan masa yang efektif yang boleh diikuti oleh para pekerja. Antaranya adalah seperti apa yang disarankan oleh Covey (1996). Beliau menyatakan pengurusan masa yang baik dan tersusun boleh dibuat berdasarkan aktiviti. Ia dinyatakan dalam matriks pengurusan masa yang digambarkan dalam rajah 5.3.2. Menurutnya, terdapat dua faktor yang mentakrifkan sesuatu aktiviti iaitu segera dan penting. Segera bermakna memerlukan perhatian semerta. Perkara segera biasanya menonjol dan memerlukan

tindakan. Seringkali perkara segera seronok, mudah dilakukan. Namun, biasanya perkara segera tidak penting! Sebaliknya, penting, berkenaan dengan hasil. Jika sesuatu itu penting, ia meyumbang kepada misi, nilai dan matlamat kepada seseorang individu.

Kita bertindakbalas terhadap perkara yang segera. Perkara yang penting tetapi tidak segera memerlukan lebih banyak inisiatif, lebih banyak keproaktifan. Kita mesti bertindak untuk mengejar peluang, menyebabkan berlakunya sesuatu perkara. Jika seseorang individu tiada idea jelas tentang apa yang penting, hasil yang dikehendaki dalam kehidupan ini, maka akan mudah tersalur untuk bertindak kepada perkara segera.

Seandainya tumpuan diberi kepada Kuadran I, ia akan semakin besar sehingga melemahkan diri. Ia umpama ombak yang melanda pantai. Masalah besar datang melanda, jatuh lalu musnah. Individu berkenaan cuba bangun tetapi satu lagi masalah besar datang melanda dan menjatuhkannya. Individu yang meluangkan masa hanya dalam kuadran III dan IV pula pada asasnya hidup tanpa tanggungjawab.

Orang yang berkesan sering mengetepikan Kuadran III dan IV kerana segera atau tidak, ia tidak penting. Ia juga akan mengecilkan kuadran I dengan menghabiskan lebih banyak masa dalam kuadran II. Kuadran II ialah teras pengurusan peribadi yang berkesan. Ia berkenaan dengan perkara yang tidak segera tetapi penting. Ia berkenaan perkara seperti membina hubungan, menulis pernyataan misi peribadi, merancang jangka panjang, bersenam dan sebagainya yang mana diketahui perlu dilakukan, tetapi jarang dilakukan kerana tidak segera.

Rajah 5.3.2 Matriks Pengurusan Masa
(Sumber: Covey, 1996)

	Segera	Penting
Tidak segera	I AKTIVITI: Krisis Masalah Projek kejar masa	II AKTIVITI Pencegahan Membina perhubungan Menenalpasti peluang baru Merancang, rekreasi
Tidak penting	III AKTIVITI Gangguan, sesetengah panggilan telefon Sesetengah-setengah surat Sesetengah-setengah laporan Sesetengah-setengah mesyuarat Aktiviti Popular	IV AKTIVITI Perkara remeh-temeh Sesetengah-setengah surat Sesetengah-setengah panggilan telefon Pembaziaran masa Hal-hal segera Aktiviti menyeronokkan

Selain daripada itu, individu juga dicadangkan agar membentuk satu tingkah laku alternatif yang perlu dipraktikkan secara berulang-ulang supaya ia menjadi sesuatu yang lazim pada dirinya. Adam (1980) menyarankan cara-cara yang berikut bagi mencapai matlamat tersebut.

- ✱ Apabila kehendak-kehendak dalam hidup telah dikenalpasti, maka ikutlah keputusan tersebut.
- ✱ Gunakan masa lapang secara produktif.
- ✱ Tegaskan pendirian diri.
- ✱ Uruskan konflik yang dihadapi secara terbuka.
- ✱ Jangan menyalahkan orang lain atas apa yang telah berlaku.
- ✱ Berikan tindakbalas yang positif kepada orang lain.

- ✿ Belajarlah untuk mengatakan “tidak” pada masa-masa tertentu.
- ✿ Selesaikan masalah segera, kerana jika ditangguhkan ia akan bertambah rumit.
- ✿ Elakkan bekerja dalam jangka waktu yang panjang. Berhenti buat seketika untuk berehat sejenak.

5.3.3 Memberi Sokongan Sosial

Seseorang individu/ pekerja itu mampu mengurus stress dengan baik dan menikmati kesihatan fizikal dan emosi sekiranya individu berkenaan mendapat sokongan dari pasangan, kawan rapat dan kumpulan sokongan. Membincangkan masalah dalam suasana yang penuh sokongan, membolehkan individu berkenaan menilai semula, seterusnya mencari jalan baru untuk mengurangkan stress. Tambahan pula, seseorang individu itu boleh mendapatkan kekuatan untuk meneruskan kehidupan dengan cara belajar menimba pengalaman bagaimana orang lain berjaya melepasi detik-detik kesukaran dalam kehidupan mereka seterusnya memberi idea bagaimana beliau boleh mengurus stress. Memahami bahawa stress juga dirasakan oleh orang lain serta bersama berkongsi masalah yang ada boleh meredakan tekanan sekaligus merasakan bahawa mereka tidak keseorangan ketika menghadapi permasalahan hidup. Selain daripada itu, pekerja juga boleh mendapatkan sumber bantuan daripada media-massa, persatuan kebajikan, makalah, majalah dan sebagainya. Ini dapat menyedarkan kita bahawa semua manusia di dunia ini sentiasa berusaha bagi mengatasi kelemahan dan berjuang ke arah kecemerlangan hidup. Oleh itu, Kontena Nasional Berhad perlu mengadakan pelbagai program yang teratur untuk meningkatkan semangat kekitaan di kalangan pekerja serta mengadakan satu plan sosial kepada para pekerja. Cohen (1988) menyatakan bahawa

perhubungan yang rapat dapat memberi impak yang signifikan terhadap daya tindak terhadap stress seterusnya kepada kesihatan. Kawan rapat atau kumpulan sokongan ini boleh membantu dengan memberi peluang berkongsi perasaan yang menyakitkan, sokongan emosi melalui sikap prihatin serta memberi maklumat dan nasihat yang mungkin boleh membantu mendapatkan penyelesaian yang lebih baik.

Cohen & Wills, (1985 dalam Mynatt & Doherty 1999) menyatakan sokongan sosial mungkin boleh mengurangkan stress, dan ini boleh mengurangkan tindakbalas fisiologi terhadap situasi stress. Selain itu, kumpulan sokongan ini mungkin boleh mencadangkan aktiviti yang boleh mengurangkan stress seperti mengikuti kumpulan terapi. Dalam perkara ini, seseorang yang boleh mendengar dan bercakap boleh menyebabkan pententeran kepada sistem *neuroendocrine* yang mana individu berkenaan akan kurang reaktif terhadap situasi yang dinilai sebagai stress.

Kajian-kajian yang dijalankan menunjukkan sokongan sosial dari rakan sebaya, penyelia dan subordinat boleh mengurangkan tekanan darah dan jumlah rokok oleh perokok (Katz & Kahn, 1978 dalam Statt, 1994); secara efektifnya mengurangkan stress (Cohen & Wills, 1985). Ia juga mengurangkan pendedahan terhadap penyakit, penyembuhan yang cepat dari penyakit serta mengurangkan risiko kematian akibat penyakit penyakit kronik seperti penyakit koronari jantung dan kanser (House, Umberson & Landis, 1988; Kulik & Mahler, 1989, dalam Wortman, Loftus & Weaver, 1998). Walaupun sokongan sosial yang berkaitan dengan kesihatan tidak dapat difahami sepenuhnya. Namun, apa yang jelasnya, kawan dan saudara boleh memberi semangat

dan kekuatan apabila berhadapan dengan situasi yang stress. (William, 1992). Sokongan sosial mungkin secara langsung boleh memberi kesan kepada tindakbalas stress dan kesihatan, perubahan fisiologi dan dalam pengeluaran hormon endokrin, kardiak dan fungsi imunisasi (Uchino, 1996, dalam Morris & Maistro, 2004).

5.3.4 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Stress kerja juga boleh dikurangkan dengan meningkatkan kepuasan pekerja dan membina kualiti hidup yang positif. Pelbagai method boleh digunakan dalam meningkatkan kualiti hidup seterusnya mengurangkan kos, ketidakhadiran dan pusing ganti kerja. Antaranya penstrukturan semula kerja di mana kerja direkabentuk semula untuk faedah pekerja. Misalnya, pengkayaan kerja yang membenarkan para pekerja menyiapkan kerja dengan urutan tugas, berbanding hanya satu atau dua tugas sahaja.

Pengurusan Partisipatif juga adalah antara cara yang disarankan untuk mengurangkan stress dan seterusnya mengurangkan penyakit-penyakit yang berkaitan dengan stress kerja. Proses pembuatan keputusan dilaksanakan dengan melibatkan para pekerja dan strategi ini bukan sahaja boleh menimbulkan minat yang mendalam terhadap kerja, malahan ia juga meningkatkan pengeluaran serta kelakuan positif di kalangan pekerja dan mengurangkan ketidakhadiran.

Bagi mengurangkan beban kerja pula, adalah disarankan agar para pekerja diberi program latihan yang mencukupi, kenaikan pangkat yang saksama, pengagihan kerja yang adil dan juga tanggungjawab yang sama dengan kebolehan dan kemahiran pekerja.

Perkara ini adalah bersesuaian dengan apa yang dicadangkan oleh Schultz & Schultz (1994); Bragg & Andrew dan Cumming & Molloy, (1977 dalam Ashraft, 1992).

5.3.5 Program Pengurusan Stress

Kajian-kajian terkini menyatakan bahawa stress bukanlah satu sebab utama yang menyebabkan kadar penyakit. Bagaimana seseorang individu/ pekerja berdaya tindak terhadap stress juga penting. Kadangkala kesan daya tindak boleh menjadi negatif, sekiranya seseorang individu memilih dadah dan alkohol untuk mengurangkan stress. Adalah penting untuk majikan menyediakan program pengurusan stress kepada para pekerjanya. Ini boleh menyumbang kepada kepuasan kerja serta kesetiaan dan juga kesihatan yang lebih baik yang mana ia bukan sahaja bermanfaat kepada individu berkenaan malah dapat mengurangkan ketidakhadiran, bayaran pampasan dan juga kos insuran.

Program pengurusan stress ini adalah program pendidikan yang direkabentuk untuk mengajar kaedah/strategi daya tindak, teknik-teknik relaksasi dan juga kemahiran yang mana berguna untuk berdepan dengan situasi stress. Program-program ini terbukti berjaya dalam mengurangkan penyakit berkaitan dengan stress. Namun begitu, kejayaan sesuatu program pengurusan stress ini hanya akan tercapai setelah dipraktikkan secara berperingkat mengikut masa yang telah ditetapkan. Sebelum itu, seseorang individu perlu melakukan pelbagai persediaan termasuklah dari segi fizikal, mental, emosi dan rohani. Ini kerana ia memerlukan badan yang sihat, semangat yang kental, wawasan dan hala tuju serta matlamat yang jelas. Namun demikian, ia tidak akan

mendapatkan hasil sekiranya tiada sesi latihan atau amali. Antaranya, teknik-teknik relaksasi yang mudah serta senaman yang berteraskan.

Bersenam secara tetap adalah salah satu cara yang paling mujarab untuk mengurangkan stress. Ia boleh dilakukan di mana-mana, walaupun di ruang atau masa yang terhad sama ada secara berseorangan ataupun berkumpulan. Banyak faedah yang boleh didapati daripada program senaman ini. Antaranya termasuklah dari segi psikologi, senaman boleh menimbulkan kegembiraan hasil daripada pengeluaran bahan-bahan kimia seperti endorfin yang merangsang otak untuk merasa gembira, menambah kolesterol baik (Kolesterol HDL) dalam darah serta meningkatkan kepekaan reseptor terhadap insulin. Apabila seseorang itu gembira, pastinya mengurangkan marah, risau dan seterusnya mententeramkan jiwa serta merangsang pemikiran yang rasional. Senaman juga boleh memberi peluang untuk berinteraksi dengan orang lain sekiranya dilakukan secara berkumpulan dan sekiranya dilakukan bersendirian, ia boleh memberi kebebasan diri.

Terdapat beberapa teknik relaksasi mudah, iaitu teknik bernafas dan teknik relaksasi otot. Teknik-teknik ini boleh dipelajari dan dilakukan dalam suatu tempoh masa yang singkat. Shapiro, Schwartz, Ferguson, Redmond & Weiss (1977 dalam Ashraft, 1999) mendapati bahawa program pengurusan stress membantu individu mengawal tekanan darah tinggi yang kronik. Meichenbaum & Jaremkó (1983 dalam Statt, 1994) dalam kajian mereka menyatakan bahawa bengkel pengurusan stress ini secara umumnya membantu pesertanya menyedari bahawa stress bukanlah sesuatu yang

boleh dielak dan bagaimana mereka menilai sesuatu situasi menyumbang kepada berapa banyak stress yang mereka alami. Teknik-teknik yang spesifik termasuklah kaedah relaksasi yang mudah dan ia membantu individu berkenaan mendapatkan fizikal dan seterusnya mental yang lebih baik.

5.4 CADANGAN UNTUK KAJIAN YANG AKAN DATANG

Kajian yang serupa pada masa akan datang perlu menggunakan populasi yang lebih besar. Oleh itu, ujian statistik yang dijalankan akan memperolehi keputusan yang lebih tepat serta mencerminkan keadaan sebenar tahap stress pekerja-pekerja Kontena Nasional Berhad. Selain itu, tumpuan kajian juga patut diberikan kepada pemandu-pemandu lori kerana mereka juga sebahagian daripada warga kerja organisasi dan turut menyumbang kepada kejayaan organisasi.

Adalah dicadangkan agar faktor-faktor luar organisasi dan aspek lain kehidupan juga diambilkira dalam mengkaji tahap stress pekerja sektor swasta. Ini kerana pekerja dan juga suami atau isteri adalah orang yang sama dan tidak boleh dipisahkan sepenuhnya. Sokongan atau pertelingkahan dengan pasangan dipercayai sedikit sebanyak mempengaruhi stress atau *eustress* pekerjaan.

Kejujuran dan keikhlasan responden juga banyak mempengaruhi ketepatan maklumat dalam kajian ini. Ketepatan adalah tinggi jika maklumat yang diberikan oleh responden dalam borang kaji selidik adalah tepat dan sebaliknya.

5.5 PENUTUP

Adalah diharapkan agar penemuan ini dapat membantu menganalisa tahap stress, punca-punca penyebab serta kesannya kepada individu dan organisasi. Ia juga diharapkan dapat memperjelaskan masalah stress kerja di Malaysia terutamanya dalam sektor awam umumnya dan sektor swasta khususnya. Di samping itu, ia diharapkan agar dapat menyediakan kefahaman kepada pihak pengurusan tentang stress kerja seterusnya merangka pelan bertindak untuk mengurangkan stress kerja di kalangan subordinatnya