

**FAKTOR-FAKTOR TEKANAN KERJA DAN HUBUNGANNYA
DENGAN DISIPLIN REJIMEN INFANTRI,
TENTERA DARAT MALAYSIA**

MEJAR SUKIMAN BIN MOHAMED GHANI

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

2011



KOLEJ PERNIAGAAN
(College of Business)
Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK
(Certification of Project Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certified that)

SUKIMAN BIN MOHAMED GHANI (808799)

Calon untuk Ijazah Sarjana

(Candidate for the degree of) **MASTER OF SCIENCE (MANAGEMENT)**

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk

(has presented his/her project paper of the following title)

FAKTOR-FAKTOR TEKANAN KERJA DAN HUBUNGANNYA DENGAN
DISIPLIN REJIMEN INFANTRI, TENTERA DARAT MALAYSIA

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas project
(as it appears on the title page and front cover of the project paper)

Bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(that the project paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia : **DR. NORLENA HASNAN**
(Name of Supervisor)

Tandatangan :
(Signature)

Nama Penyelia : **DR ANUAR BIN ARIFFIN**
(Name of Supervisor)

Tandatangan :
(Signature)

Tarikh : **4 NOVEMBER 2011**
(Date)

**KOLEJ
PENGURUSAN PERNIAGAAN
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

KEBENARAN MERUJUK

Dalam mengemukakan Kertas Projek Sarjana ini sebagai sebahagian daripada keperluan bagi memperolehi Sarjana Sains (Pengurusan) dari Universiti Utara Malaysia, saya dengan ini bersetuju bahawa Perpustakaan Universiti boleh menjadikannya terbuka untuk semakan. Saya juga bersetuju bahawa kebenaran untuk menyalin Kertas Projek Sarjana ini dalam apa jua bentuk sekalipun, sebahagian atau keseluruhannya untuk kegunaan ilmiah boleh diberikan oleh penyelia saya atau dengan ketiadaan beliau oleh Dekan Kolej Pengurusan Perniagaan. Adalah dipersetujui bahawa sebarang penyalinan atau penerbitan atau penggunaan Kertas Projek Sarjana ini atau sebahagian darinya untuk tujuan keuntungan tidak boleh dibenarkan tanpa kebenaran bertulis daripada saya. Adalah dipersetujui juga bahawa pengiktirafan yang sewajarnya hendaklah diberikan kepada saya dan Universiti Utara Malaysia bagi sebarang kegunaan ilmiah yang menggunakan apa jua bahan Kertas Projek Sarjana ini.

Permohonan untuk mendapatkan kebenaran menyalin atau lain-lain kegunaan bahan-bahan dalam Kertas Projek Sarjana ini secara keseluruhan atau sebahagiannya hendaklah dialamatkan kepada:

**DEKAN
KOLEJ PENGURUSAN PERNIAGAAN
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
06010 SINTOK, KEDAH DARUL AMAN**

ABSTRAK

Kajian ini adalah bertujuan untuk mengkaji hubungan dan pengaruh faktor-faktor tekanan kerja yang terdiri daripada faktor organisasi (beban kerja berlebihan), faktor individu (halangan komunikasi dan diskriminasi) dan faktor persekitaran (persekitaran tempat kerja) dengan masalah disiplin bagi warga rejimen infantri, TDM. Kajian yang berbentuk *cross sectional* ini melibatkan 388 responden daripada empat buah batalion infantri di bawah pemerintahan Markas Dua Divisyen dan Markas Empat Divisyen. Analisa data dibuat dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) Versi 17.0. Analisa Korelasi mendapati wujudnya hubungan yang signifikan antara faktor-faktor tekanan kerja dengan masalah disiplin di rejimen infantri. Analisa Regresi pula menunjukkan hanya faktor organisasi dan individu sahaja yang mempengaruhi masalah disiplin di rejimen infantri.

ABSTRACT

The aim of this research to investigate the relationship and the influence of the job stress factors which include organisational factor (over loaded work), individual factor (communication barrier and discrimination) and environmental factor (environment work place) with the discipline of the regiment infantry. This research was conducted using cross sectional method which involved 388 respondents from four infantry battalions under command of 2nd Division Headquarters and 4th Division Headquarters. The data was analysed using Statistical Package for Social Science (SPSS) Version 17.0. Correlation analysis had shown a significant correlation between job stress factors with discipline in infantry regiment. Regression analysis shown that only two factors which is organisational factor and individual factor have an influence on discipline in regiment infantry.

PENGHARGAAN

Alhamdulillah syukur ke hadrat Allah s.w.t. kerana dengan limpah dan rahmatNya Kertas Projek Sarjana ini dapat disiapkan dengan jayanya sebagai memenuhi syarat penganugerahan Sarjana Sains (Pengurusan) oleh Universiti Utara Malaysia.

Setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih kepada Dr. Norlena Hasnan selaku penyelia kertas projek ini serta Dr. Anuar bin Ariffin selaku penyelia bersama daripada INTAN yang banyak memberi bimbingan dan tunjuk ajar dalam projek penyelidikan ini. Tidak lupa juga kepada semua pensyarah Universiti Utara Malaysia yang telah bersungguh-sungguh mencurahkan segala ilmu sepanjang tempoh pengajian dan Jabatanarah Infantri, Markas Tentera Darat di atas kebenaran dan kerjasama yang diperolehi di sepanjang tempoh kajian. Terima kasih juga kepada semua pihak yang telah memberi kerjasama secara langsung atau tidak langsung kepada saya dalam menyiapkan kertas projek ini.

Sekalung penghargaan saya tujukan juga kepada ibu bapa dan ahli keluarga saya serta insan tersayang, Nor Lydiana yang banyak bersabar dan turut berkorban di sepanjang tempoh pengajian ini. Kesetiaan dan kesabaran keluarga tersayang akan sentiasa menjadi aspirasi dan azimat untuk saya terus menimba ilmu. Segala doa restu, sokongan dan pengorbanan yang telah diberi tidak akan dilupakan sehingga akhir hayat.

Akhir sekali, tidak dilupakan juga rakan-rakan seperjuangan SSP 2011 yang turut memberi sokongan moral dan kerjasama semasa menyiapkan kertas projek ini. Kenangan suka duka, pahit manis akan diabadikan dalam ingatan. Wassalam

ISI KANDUNGAN

Perkara	Muka Surat
KEBENARAN MENGGUNA	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
PENGHARGAAN	iv
SENARAI KANDUNGAN	v
SENARAI JADUAL	x
SENARAI RAJAH	xii
SENARAI SINGKATAN	xiii
BAB SATU	PENDAHULUAN
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Rejimen Infantri	4
1.3 Penugasan Batalion Infantri	6
1.4 Pernyataan Masalah	11
1.5 Persoalan Kajian	18
1.6 Objektif Kajian	19
1.7 Skop dan Batasan Kajian	20
1.8 Kepentingan kajian	21
1.9 Definisi Konsep	22
1.9.1 Tekanan Kerja	22

1.9.2	Disiplin	23
1.10	Kesimpulan	25

BAB DUA SOROTAN KARYAWAN

2.1	Pengenalan	26
2.2	Tekanan Kerja	26
2.3	Punca Atau Faktor Tekanan Kerja	29
2.3.1	Faktor Organisasi; Beban Kerja Berlebihan	35
2.3.2	Faktor Individu; Halangan Komunikasi dan Diskriminasi	36
2.3.3	Faktor Persekitaran; Persekitaran Tempat Kerja	38
2.4	Kesan Tekanan kerja	39
2.5	Disiplin	44
2.6	Kesimpulan	47

BAB TIGA METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	48
3.2	Kerangka Kerja Teori	48
3.3	Hipotesis	49
3.4	Rekabentuk kajian	50
3.5	Populasi Dan Persampelan	51
3.6	Instrumen Kajian	54

3.6.1	Bahagian A: Maklumat Peribadi	54
3.6.2	Bahagian B: Tekanan Kerja	54
3.6.3	Bahagian C: Disiplin	56
3.7	Kajian Rintis	57
3.7.1	Ujian Kebolehpercayaan	57
3.7.2	Ujian <i>Normality</i>	59
3.7.3	Ujian <i>Linearity</i>	59
3.8	Kaedah Pengumpulan Data	60
3.9	Teknik Analisis Data	61
3.9.1	Analisis Deskriptif	61
3.9.2	Analisis Inferensi	61
3.10	Kesimpulan	63
BAB EMPAT HASIL KAJIAN		
4.1	Pengenalan	65
4.2	Pemeriksaan Data	65
4.3	Latar Belakang Responden	67
4.3.1	Taburan Responden Mengikut Umur	67
4.3.2	Taburan Responden Mengikut Status Perkahwinan	68
4.3.3	Taburan Responden Mengikut Kategori Pangkat	69
4.3.4	Taburan Responden Mengikut Kategori Tempoh Perkhidmatan	70
4.4	Analisis Korelasi	71

4.5	Ujian Regresi	74
4.6	Rumusan Hipotesis	77
4.7	Kesimpulan	79

BAB LIMA RUMUSAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	80
5.2	Rumusan Kajian	80
	5.2.1 Ujian Korelasi	81
	a. Hipotesis Satu	81
	b. Hipotesis Dua.	82
	c. Hipotesis Tiga	82
	d. Hipotesis Empat	82
	5.2.2 Ujian Regresi Berganda - Hipotesis Lima	83
5.3	Implikasi Kajian	85
5.4	Limitasi Kajian	86
5.5	Cadangan	88
	5.5.1 Mewujudkan Pengkayaan Kerja (<i>Job Enrichment</i>)	88
	5.5.2 <i>Job Rotation</i>	90
	5.5.3 Pengurusan <i>Management by Objectives</i>	90
	5.5.4 Mewujudkan Pengiktirafan	91
	5.5.5 Pembangunan Kerjaya Yang Fleksibel	91
	5.5.6 Pegawai Kaunseling Berkelayakan di Batalion Infantri.	92
5.6	Cadangan Kajian Akan Datang	92
5.7	Kesimpulan	94

RUJUKAN

LAMPIRAN

Lampiran A: Surat Permohonan Membuat Ujian	100
Lampiran B: Soal Selidik Faktor-Faktor Tekanan Kerja dan Hubungannya Dengan Disiplin	102
Lampiran C: Keputusan Ujian SPSS	109

SENARAI JADUAL

JADUAL		MUKA SURAT
Jadual 1.1	Penglibatan Operasi Rejimen Infantri di Seluruh Negara	8
Jadual 1.2	Pecahan Kes Disiplin Mengikut Rejimen dan Tahun Pecahan Kes Disiplin Mengikut Kategori Kesalahan dan Tahun	12
Jadual 1.3	Ringkasan Faktor Tekanan Kerja Mengikut Pengkaji Pecahan Sampel Mengikut Saluran Pemerintahan Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Cronbach Alpha Ke Atas Intrumen	13
Jadual 2.1	Ringkasan Faktor Tekanan Kerja Mengikut Pengkaji	33
Jadual 3.1	Pecahan Sampel Mengikut Saluran Pemerintahan	53
Jadual 3.2	Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Cronbach Alpha Ke Atas Intrumen	58
Jadual 4.1	Hasil Ujian <i>Normality</i>	66
Jadual 4.2	Taburan Responden Mengikut Umur	67
Jadual 4.3	Taburan Responden Mengikut Status Perkahwinan	68
Jadual 4.4	Taburan Responden Mengikut Kategori Pangkat	69
Jadual 4.5	Taburan Responden Mengikut Kategori Tempoh Perkhidmatan	70
Jadual 4.6	Korelasi Antara Faktor Organisasi iaitu Beban Kerja Berlebihan Dengan Disiplin	71
Jadual 4.7	Korelasi Antara Faktor individu iaitu Halangan Komunikasi Dengan Disiplin	72
Jadual 4.8	Korelasi Antara Faktor Individu iaitu Diskriminasi Dengan Disiplin	73
Jadual 4.9	Korelasi Antara Faktor Persekitaran iaitu Persekitaran Tempat Kerja Dengan Disiplin	73

Jadual 4.10	<i>Multiple Correlations</i> Pekali R Antara Faktor-Faktor Tekanan Kerja Dengan Disiplin	75
Jadual 4.11	Ujian Regrasi Bagi Faktor-Faktor Tekanan Kerja dan Disiplin	75
Jadual 4.12	Rumusan Terhadap Hipotesis	77

SENARAI RAJAH

JADUAL		MUKA SURAT
Rajah 2.1	Lengkuk Yerkes-Dodson Menunjukkan Hubungan Antara Hasil Kerja Jenis Tekanan Dengan Kesan Kepada Individu	42
Rajah 2.2	Model Bryne dan Scale Yang Menunjukkan Lengkuk Titik Kritikal Terjadinya Tekanan	43
Rajah 3.1	Kerangka Kerja Teori	49

SENARAI SINGKATAN

ATM	Angkatan Tentera Malaysia
AWOL	<i>Absent Without Official Leave</i>
BIS	Batalion Infantri Standard
Bgd	Briged
Cuepacs	Kongres Kesatuan Pekerja-Pekerja Dalam Perkhidmatan Awam
Div	Divisyen
KTJ	Kawasan Tanggungjawab
KAGAT	Kor Agama Angkatan Tentera
Lt Kol	Leftenan Kolonel
LLP	Lain-Lain Pangkat
MK	Markas
MBO	<i>Management by Objectives</i>
NUTP	Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan Malaysia
OP	Operasi
OP PASIR	Operasi Pidanan and Sipadan Island Resort
PATI	Pendatang Asing Tanpa Izin
PBB	Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu
PLKN	Program Latihan Khidmat Negara
PTT Kanan	Pegawai Tidak Tauliah Kanan
PTT Rendah	Pegawai Tidak Tauliah Rendah
RAMD	Rejimen Askar Melayu DiRaja
RRD	Rejimen Renjer DiRaja

RS	Rejimen Sempadan
SPR	Sistem Pemerintahan Rejimental
SOP	Perintah Tetap Pasukan
TDM	Tentera Darat Malaysia
THTC	Tidak Hadir Tanpa Cuti
TQM	<i>Total Quality Management</i>

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Pasukan tentera sering dikaitkan dengan satu organisasi yang berdisiplin, lasak dan patuh kepada perintah. Nilai-nilai umum ketenteraan seperti semangat kesetiakawanan, kerjasama, disiplin yang tinggi, terlatih dan cekap dalam melaksanakan tugas walau dalam apa juga situasi, menyokong lagi pandangan baik terhadap kerjaya ketenteraan. Sebagai salah satu benteng utama kepada pertahanan negara, Tentera Darat Malaysia (TDM) mampu membina keyakinan kepada rakyat terhadap keupayaannya dalam mempertahankan kedaulatan tanah air.

Tahap disiplin yang tinggi dimiliki pasukan tentera negara ini menjadikan mereka pemegang 'amanah' bagi menentukan masa depan negara (Ruslan, 1995). Dengan disiplin itu juga, kesetiaan warga tentera kepada negara dan pemerintah tidak pernah luntur atau berbelah bahagi. Sikap setia dimiliki tentera menjadikan kedaulatan yang dipupuk sejak puluhan tahun lalu sentiasa teguh walaupun generasi warga tentera silih berganti sama ada bersara, terkorban dan sebagainya. Bermula dari situlah, peranan tentera bukan sahaja melibatkan penjagaan keamanan dan keselamatan negara, malah menjangkau lebih luas membabitkan isu-isu kemanusiaan dan global.

Menurut Ibrahim (1994) rakyat Malaysia pada dasarnya menilai dan meletakkan Angkatan Tentera Malaysia (ATM) amnya dan TDM khasnya di tahap yang tinggi dan mereka menaruh keyakinan TDM dapat melaksanakan tugas yang diamanahkan dengan baik. Ini adalah kerana imej dan penampilan yang ditunjukkan oleh setiap anggota TDM telah berjaya mempamerkan kekentalan disiplin yang mana menzahirkan organisasi yang berdisiplin secara keseluruhannya. Kebanggaan ini dapat dirasai oleh setiap lapisan masyarakat tanpa ragu-ragu (Ruslan, 1995).

Namun begitu, menurut Leftenan Kolonel (Bersara) Hj Abd Aziz (2008), tindak-tanduk warga tentera yang melanggar peraturan dan disiplin telah memudaratkan nama baik organisasi tentera di mata rakyat. Walaupun disiplin ini dilihat masih lagi terkawal tetapi fenomena ini sedikit sebanyak telah mengancam siap siaga organisasi ketenteraan dan mengurangkan kecekapan pengurusan sumber manusia. Mengikut statistik yang dikeluarkan oleh Cawangan Provos Marsyal, TDM pada tahun 2004 hingga 2009 mendapati sekitar 800 hingga 1,000 kes-kes disiplin yang melibatkan anggota TDM telah dilaporkan pada setiap tahun. Walaupun perhatian serius diberi oleh pihak pengurusan atasan dengan melaksanakan pelbagai usaha pencegahan termasuk dengan mengambil tindakan tegas, namun ia seolah-olah kurang memberi sebarang kesan.

Menurut Laporan Kes Salahlaku Disiplin Tahun 2003 hingga 2008 (2009), beberapa faktor telah dikenalpasti sebagai penyebab utama pelanggaran

peraturan dan disiplin di mana salah satu disebabkan oleh wujudnya unsur-unsur tekanan dan tekanan kerja. Kajian Indeks Persepsi Sahsiah Diri di Kalangan Warga ATM (2011) mendapati 48% daripada 1,036 responden mempunyai tahap keupayaan untuk menangani tekanan kerja yang rendah. Kesannya majoriti warga ATM tidak mampu membuat keputusan dengan baik malahan mempunyai kecenderungan untuk melakukan kesalahan tata tertib dan jenayah. Fontana dan Abouserie (1993), menyatakan tekanan adalah satu fenomena semulajadi dan tidak boleh dielakkan sekiranya individu itu terlibat dalam kerja-kerja profesional. Begitu juga dengan kerjaya profesional seperti organisasi ketenteraan yang mementingkan disiplin dan pematuhan kepada arahan ketua, anggota tentera tidak dapat lari daripada sindrom tekanan kerja.

Memandangkan tekanan kerja memang wujud dalam organisasi TDM, tim nukleus psikologi dan kaunseling TDM telah ditubuhkan secara *ad-hoc* pada 27 April 2009 di Markas Tentera Darat berdasarkan arahan yang dikeluarkan melalui Mesyuarat JKPTD (2007). Perhatikan perkembangan dan peranan yang dimainkan oleh tim nukleus yang semakin berkembang pesat, seterusnya pada 9 Februari 2010 tim ini telah diperbesarkan dengan penubuhan Sel Psikologi dan Kaunseling, Cawangan Sumber Manusia, Markas Tentera Darat (Arahan Pelaksanaan Perkhidmatan Psikologi Dan Kaunseling Tentera Darat, 2009). Sejak penubuhannya, sel ini telah memberi khidmat kaunseling (berakhir Mei 2011) kepada 58 pegawai dan anggota lain-lain pangkat di mana 12 daripadanya mendapat khidmat kaunseling secara berulang.

1.2 Latar Belakang Rejimen Infantri

TDM merupakan tunjang kepada pertahanan negara. Dengan cogan kata “GAGAH SETIA”, TDM sentiasa bersedia sedia untuk mempertahankan kedaulatan negara daripada sebarang ancaman samada dari dalam ataupun dari luar negara. TDM yang ditubuhkan pada 1 Mac 1933 telah berkembang menjadi sebuah angkatan yang *credible* dan *versatile* dengan 16 buah kor/rejimen terdapat di dalamnya (Tentera Darat, 2011). Rejimen infantri yang merupakan rejimen terknanan dan terbesar di dalam TDM merupakan sebuah rejimen tempur dan menjadi teras kepada kekuatan tempur TDM.

Menurut Tentera Darat (2011), Rejimen infantri terdiri daripada 3 buah rejimen yang berbeza iaitu Rejimen Askar Melayu DiRaja (RAMD), Rejimen Renjer DiRaja (RRD) dan Rejimen Sempadan (RS). Kesemua rejimen ini diletakkan di bawah pentadbiran Jabatanarah Infantri, Markas Tentera Darat yang bertanggungjawab ke atas pengurusan sumber manusia termasuklah pembangunan kerjaya dan latihan individu. Manakala bagi saluran pemerintahan untuk penugasan operasi dan pentadbiran harian diletakkan di bawah pemerintahan Markas Divisyen dan Markas Briged.

Walaupun secara dasarnya ketiga-tiga rejimen infantri tersebut mempunyai banyak persamaan tetapi wujud juga beberapa berbezaan terutama dari segi bilangan batalion/pasukan dan kekuatan pasukannya. RAMD merupakan rejimen

terbesar dengan 25 buah batalion diikuti oleh RRD dengan 10 buah batalion dan RS dengan hanya mempunyai 5 buah batalion. Lokasi batalion RAMD dan RRD terletak di seluruh Malaysia termasuklah di Sabah dan Sarawak mengikut kawasan tanggungjawab (KTJ) masing-masing. Manakala bagi RS pula, lokasinya hanya terletak di utara dan pantai timur Semenanjung Malaysia atau lebih tepat lagi di sepanjang sempadan darat antara Malaysia dan Thailand.

Jumlah kekuatan penuh bagi sebuah batalion RAMD dan RRD secara dasarnya adalah sama sebagaimana Arahan Penstrukturan Semula BIS (1999) iaitu seramai 33 pegawai dan 597 anggota lain-lain pangkat. Manakala bagi RS pula terdapat sedikit perbezaan disebabkan oleh perbezaan penugasan di mana tugas utama RS adalah bertanggungjawab dalam menjaga keselamatan di sempadan negara. Kekuatan penuh RS mengikut Arahan Penubuhan RS (2008) adalah 38 pegawai dan 1,022 anggota lain-lain pangkat. Setiap batalion samada RAMD, RRD ataupun RS diperintah oleh seorang pegawai yang berpangkat Leftenan Kolonel (Lt Kol).

Sebagai maklumat, RAMD dan RRD juga turut dikenali dengan nama Batalion Infantri Standard (BIS) berikutan pengstrukturan semula organisasi batalion tersebut pada tahun 1998. Menurut Manual Prosedur MP1.1.9A TD (2005), pengstrukturan semula tersebut adalah perlu bagi meningkatkan kuasa tempur dan atur gerak pasukan BIS sesuai dengan ancaman dan keperluan semasa.

Dalam menyiapkan kertas projek ini, RS tidak akan diambil kira dan tidak terlibat di dalam kajian ini. Ini disebabkan faktor penugasan RS yang berbeza dengan penugasan BIS yang bertindak sebagai unit tempur. Walaupun RS juga dikategorikan sebagai pasukan infantri tetapi penugasan RS lebih kepada menjaga keselamatan sempadan. Ini bermakna setiap batalion RS diberi KTJ masing-masing dan dikehendaki menjaga kawasan operasi tersebut sebilang masa 24 jam sehari. Kebiasaannya pertukaran anggota di KTJ dibuat dengan menggunakan anggota daripada batalion itu sendiri. Perbezaan dari segi penugasan antara BIS dan RS menyebabkan tahap penugasan, tahap tekanan dan permasalahan yang dihadapi juga berbeza. Oleh itu, adalah wajar agar kajian ini ditumpukan kepada BIS sahaja. Selepas ini, rejimen infantri di dalam kajian ini hanya merujuk kepada RAMD dan RRD sahaja.

1.3 Penugasan Batalion Infantri

Manual Prosedur MP1.2.1 TD (2011) telah menggariskan peranan utama rejimen infantri adalah untuk mencari dan mendekati musuh, menawan serta memusnahkan musuh, mengawal dan menguasai sesuatu kawasan, melancarkan serangan, menyediakan pengkalan tetap untuk operasi selanjutnya dan membantu pihak berkuasa awam untuk tugas ketenteraman awam dan bencana alam tanpa mengira cuaca, keadaan tanah ataupun persekitaran. Peranan yang diamanahkan kepada rejimen infantri memerlukan komitmen yang tinggi daripada semua warganya. Pada setiap saat dan ketika, rejimen infantri perlu bersiap sedia untuk

menghadapi sebarang kemungkinan. Bagi memastikan rejimen infantri dapat melaksanakan amanah yang diberi kepadanya, setiap warganya perlu profesional, berdisiplin dan terlatih.

Berdasarkan peranan yang telah digariskan tersebut, batalion infantri mesti sentiasa bersiap sedia untuk melaksanakan tugas-tugas berikut sebilang masa (Manual Prosedur MPI.1.9A TD, 2005) iaitu :

1.3.1 Sebagai sebahagian dari pasukan tempur di dalam divisyen infantri. Rejimen infantri akan diaturgerakkan di dalam operasi di bawah arahan briged dengan kerjasama pasukan bantuan tempur ataupun lain-lain perkhidmatan.

1.3.2 Mengambilalih semua operasi yang dibantu oleh pasukan lain sekiranya perlu di dalam fasa peperangan yang melibatkan operasi ofensif ataupun defensif.

1.3.3. Sewaktu operasi ofensif, infantri mampu untuk melaksanakan tugas-tugas seperti mara untuk bertempur, melancarkan serangan, menawan kawasan-kawasan strategik seperti bandar-bandar penting dan lain-lain operasi ofensif. Manakala dalam operasi defensif pula, infantri mampu untuk melaksanakan tugas-tugas mempertahankan sesuatu kawaan, melaksanakan operasi pengunduran dan lain-lain operasi defensif.

1.3.5 Tugas-tugas semasa aman pula rejimen infantri berkemampuan melaksanakan tugas-tugas istiadat, membantu pihak berkuasa awam semasa bencana alam, ketenteraman awam, menjaga keselamatan sempadan Malaysia daripada pendatang asing tanpa izin (PATI) serta penyeludupan dan menjaga keselamatan kepada kawasan-kawasan yang berkepentingan.

Sebagai tunjang kepada kedaulatan negara, rejimen infantri terlibat secara langsung dalam menjaga sempadan negara agar tidak dicerobohi oleh anasir-anasir luar. Anggota dari rejimen infantri telah ditugaskan ke seluruh pelusuk tanahair tanpa mengambilkira keadaan persekitaran yang berbukit bukau, diselaputi hutan belantara, kawasan-kawasan terpencil, kawasan berpaya dan sebagainya (Manual Prosedur MP1.1.9A TD, 2005). Malahan bagi sesetengah kawasan operasi tersebut hanya boleh dimasuki melalui jalan air/bot atau dengan helikopter sahaja. Selain daripada melaksanakan tugas operasi di sempadan negara, rejimen infantri juga diaturgerakkan untuk melaksanakan operasi di pulau-pulau di Sabah dan Sarawak serta kawasan pesisir pantai Barat dan Timur Semenanjung Malaysia agar tidak dicerobohi oleh anasir-anasir luar seperti kemasukan PATI dan aktiviti penyeludupan. Senarai penuh penglibatan operasi (OP) rejimen infantri di seluruh negara adalah seperti jadual dibawah:

Jadual 1.1: Penglibatan Operasi Rejimen Infantri di Seluruh Negara

Bil	Nama Operasi	Kawasan Tanggung jawab (KTJ)
1.	OP BALASAH	Sempadan Indonesia dan Sabah

2.	OP KRISPARANG, OP AWAS dan OP JAGAKAWAN	Sempadan Indonesia dan Sarawak
3.	OP KOTA Sektor B/C/D/E/F, OP PAGAR Sektor I dan II	Sempadan Thailand dan Kedah
4.	OP WAWASAN Kelantan	Sempadan Thailand dan Kelantan
5.	OP MERPATI Sektor 8 Briged	Pesisir Pantai Terengganu dan Kelantan
6.	OP MERPATI I Sektor 7 Briged	Pesisir Pantai Johor
7.	OP MERPATI II Sektor 7 Briged	Pesisir Pantai Johor
8.	OP MERPATI Sektor 1 Briged	Pesisir Pantai Negeri Sembilan
9.	OP NYAH 1 Sektor Johor	Kawasan Johor
10.	OP NYAH 1 Sektor Selangor	Pesisir Pantai Selangor
11.	OP PASIR Sektor Utara	Menduduki Pulau di Perairan Sabah Utara
12.	OP PASIR Sektor Selatan	Menduduki Pulau di Perairan Sabah Selatan

Sumber: Cawangan Gerak, Markas Medan Tentera Darat, Kem Sungai Besi, Kuala Lumpur

Semua kawasan operasi tersebut dikawal 24 jam oleh rejimen infantri. Secara umumnya sebanyak 24 operasi dilaksanakan sebilang masa di mana tempoh masa operasinya adalah selama 2 bulan untuk setiap pertukaran kecuali bagi OP PASIR Sektor Utara dan Selatan tempoh operasinya adalah selama 3 bulan. Dengan mengambil kira tempoh masa operasi dan jumlah batalion infantri yang ada, kekerapan batalion infantri terpaksa melaksanakan operasi adalah sekurang-kurangnya sekali setahun ataupun maksimum tidak melebihi tiga kali setahun tertakluk kepada keadaan dan aktiviti semasa. Tugas ini bukanlah mudah kerana

memerlukan sokongan logistik yang baik dan perancangan yang rapi meliputi aspek latihan, pelaksanaan tugas dan sebagainya.

Selain daripada itu jika tidak melaksanakan operasi dan berada di pengkalan ataupun di kem, rejimen infantri juga perlu melaksanakan tugas-tugas lain seperti melaksanakan latihan fizikal bagi menguatkan tahap kecergasan, latihan untuk berperang, latihan menembak, tugas-tugas pentadbiran, senggaraan peralatan dan senjata, siap sedia untuk misi kecemasan dan bencana alam. Persiapan yang berterusan amat perlu bagi memastikan setiap warga TDM terlatih dan peralatan yang akan digunakan berada dalam keadaan baik apabila diperlukan sewaktu tugas operasi dan sebagainya. Setiap aktiviti latihan yang dilaksanakan memerlukan komitmen secara bersepadu dan menyeluruh daripada semua peringkat anggota.

Persekitaran kerja yang mementingkan kesempurnaan, prosedur kerja yang melibatkan peraturan yang ketat, proses kerja mengikut hierarki pangkat dan kekananan serta cara bekerja yang melibatkan kecergasan yang tinggi secara tidak langsung menggambarkan warga rejimen infantri perlulah mempunyai nilai-nilai disiplin yang tinggi. Semua ini mustahil untuk diperolehi tanpa adanya persiapan mental dan fizikal yang tinggi serta tahap disiplin yang baik.

Tambahan pula berdasarkan peranan dan tugas di atas, rejimen infantri bukan sahaja melibatkan penjagaan keamanan dan keselamatan negara semata-mata,

malah menjangkau lebih luas membabitkan isu kemanusiaan. Kebiasaannya masyarakat sentiasa mengaitkan rejimen infantri dengan peperangan. Tetapi sebenarnya ianya merupakan sebuah pasukan yang sentiasa menitikberatkan kedaulatan negara dan sentiasa bersiap-sedia untuk membantu pihak berkuasa awam bagi menghadapi bencana ataupun ketenteraman awam.

1.4 Pernyataan Masalah

Bagi rejimen infantri siapsiaga batalion sentiasa menjadi keutamaan (Manual Prosedur MP1.2.1 TD, 2011). Ini bermakna rejimen infantri perlu sentiasa bersiap sedia bagi melaksanakan tugas di mana-mana lokasi dan dipelbagai keadaan. Tugas yang diberi merupakan satu amanah yang mesti dilaksanakan dengan sempurna walaupun diberi dalam notis yang singkat, terdesak ataupun tertekan. Sebagai sebuah organisasi terpenting negara (Zulkifli dan Tengku Mohd, 2010), ATM perlu sentiasa melihat warga ATM sebagai aset yang perlu diberi perhatian terutamanya mereka perlu mempunyai keseimbangan dalam segala aspek seperti fizikal, mental dan rohani. Tanpa kekuatan tersebut, maka agak sukar sesebuah organisasi penting seperti ATM dapat mengukuhkan ikatan kepercayaan dari semua pihak. Justeru itu langkah-langkah membina warga ATM yang berdisiplin, berwibawa, bersemangat waja dan sentiasa berada dalam situasi siap siaga perlu dipertingkatkan dan dibuat penambahbaikan selalu.

Sehubungan dengan itu, aspek disiplin dilihat sebagai salah satu aspek terpenting yang perlu diberi perhatian bagi memastikan organisasi TDM terus kekal cemerlang dan disegani. Rejimen infantri yang merupakan rejimen terbesar dan terulung serta teras kepada TDM perlu memastikan tahap disiplin yang tinggi sebilang masa kerana secara tidak langsung akan mencerminkan tahap disiplin TDM secara keseluruhannya. Kes-kes disiplin yang dilaporkan bagi rejimen infantri masih lagi terkawal namun *trend* yang ada jika tidak dikawal akan menghakiskan kepercayaan pemerintahan atasan ke atas siap siaga rejimen infantri. Pecahan kes-kes disiplin mengikut kategori rejimen untuk tahun 2009, 2010 dan sehingga Ogos 2011 adalah seperti berikut:

Jadual 1.2: Pecahan Kes Disiplin Mengikut Rejimen dan Tahun

Bil	Rejimen	2009	2010	Sehingga September 2011	Jumlah
1.	RAMD	237	391	251	850
2.	RRD	85	99	135	252
3.	Jumlah	322	490	386	1102

Sumber: Sel A RAMD dan RRD, Jabatanarah Infantri, Markas Tentera Darat

Secara keseluruhannya kes-kes disiplin pada tahun 2010 telah menunjukkan peningkatan sebanyak 45% jika dibandingkan pada tahun 2009. Bagi statistik disiplin berakhir September 2011 juga menunjukkan *trend* kenaikan yang hampir sama dengan statistik disiplin 2010. Ini bermakna kes-kes disiplin di rejimen

infantri akan terus menunjukkan peningkatan jika tidak ditangani dengan serius. Peningkatan tersebut merupakan satu peningkatan yang amat ketara yang mana memerlukan perhatian dan tindakan pencegahan sewajarnya dari semua pihak Manakala bagi pecahan kes mengikut kategori kesalahan adalah seperti berikut:

Jadual 1.3: Pecahan Kes Disiplin Mengikut Kategori Kesalahan dan Tahun

Bil	Kes Disiplin	2009	2010	Sehingga September 2011	Jumlah
1.	THTC (AWOL)	75	151	178	404
2.	Tatatertib Am	103	190	115	408
3.	Jenayah	20	18	20	58
4.	Dadah	105	121	66	292
5.	Syariah	19	10	7	36
4.	Jumlah	322	490	386	1198

Sumber: Sel A RAMD dan RRD, Jabatanarah Infantri, Markas Tentera Darat

Catatan:

THTC (Tidak Hadir Tanpa Cuti) dan AWOL (*Absent Without Official Leave*)

Jadual di atas menunjukkan kes tatatertib am dan dadah merupakan penyumbang terbesar kepada peningkatan kes-kes disiplin bagi rejimen infantri. Kes tatatertib am melibatkan kesalahan-kesalahan am yang diambil tindakan disiplin berdasarkan Akta Angkatan Tentera 1972 seperti melanggar Perintah Tetap Pasukan (SOP), tidak mematuhi arahan yang sah, berpakaian tidak betul dan

beberapa kesalahan kecil yang lain. Pelbagai punca dikaitkan dengan tata tertib am seperti masalah sikap, masalah keluarga dan diri sendiri, tekanan kerja, faktor-faktor luaran seperti kewangan, pengaruh persekitaran dan sebagainya. Namun begitu kebanyakannya berpunca oleh tindak balas negatif anggota bagi melepaskan tekanan yang dihadapi dengan melanggar peraturan dan disiplin.

Dadah merupakan salah satu kesalahan serius berdasarkan Akta Angkatan Tentera 1972. Jika didapati bersalah terlibat dengan penyalahgunaan dadah, anggota tentera boleh dikenakan hukuman dan diberhentikan daripada perkhidmatan tentera. Namun begitu kesalahan dadah tidak menunjukkan penurunan yang signifikan malahan berpotensi untuk terus meningkat pada tahun 2011. Pengurusan atau pemimpin terkanan rejimen infantri, TDM sewajarnya tidak sanggup melihat angkatannya mati sebelum bertempur dengan pihak musuh akibat gejala dadah ini (Koontz dan Weihrich, 1997).

Bagi kes THTC pula, hampir 75% kes melibatkan anggota yang berkhidmat kurang daripada lima tahun. Laporan Kes Salahlaku Disiplin Tahun 2003 hingga 2008 (2009) menyatakan bahawa salah satu punca utama anggota baru THTC kerana tidak dapat menyesuaikan diri dengan persekitaran baru dalam dunia ketenteraan serta tidak mampu menghadapi tekanan di tempat kerja. Bagi kes jenayah dan syariah pula melibatkan kesalahan yang dilakukan oleh anggota dan telah didapati bersalah oleh mahkamah awam.

Panglima Tentera Darat iaitu Jeneral Dato' Sri Zulkefli Mohd Zin sewaktu menyampaikan perutusan Hari Ulang Tahun Tentera Darat yang ke-78 pada 1 Mac 2011 yang lepas menegaskan bahawa kes-kes disiplin yang berlaku telah menyebabkan kemerosotan nilai-nilai asas ketenteraan sehingga ianya menjadi pudar dan suram. TDM perlu mengekalkan nilai-nilai murni seperti kepercayaan kepada Tuhan, disiplin, kesetiaan, pengorbanan, semangat setia kawan, integriti, keberanian, kehormatan diri, keunggulan, kesatuan dan profesionalisme perlulah disuburkan dan dipraktikkan. Oleh itu statistik disiplin yang menunjukkan peningkatan seperti di Jadual 1.2 dan 1.3 wajar diberi perhatian serius oleh seluruh warga rejimen infantri.

Menurut Mejar Ahmad Norzaini (2009), tekanan kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan kes-kes disiplin berlaku dalam TDM. Tekanan kerja telah menyebabkan majoriti anggota tentera menggunakan pendekatan yang negatif yang menjurus kepada masalah disiplin seperti ponteng kerja, kecuaiian, merosakkan harta benda organisasi, sikap bermusuhan dan sebagainya. Cheok, Ang, Chew dan Tan (2000) menyokong dapatan kajian ini di mana kajian beliau mengesahkan wujud tekanan kerja dalam perkhidmatan tentera.

Presiden Kongres Kesatuan Pekerja-Pekerja Dalam Perkhidmatan Awam (*Congress of Unions of Employees in the Public and Civil Service - Cuepacs*), Omar Osman mendedahkan kira-kira 45,000 atau 3 peratus dari 1.5 juta penjawat awam menggunakan sijil cuti sakit palsu untuk ponteng kerja. Beliau

mengesahkan hal ini di mana terdapat segelintir penjawat awam mengambil cuti sakit kerana tekanan kerja di tempat kerja (Berita Harian, 25 Mei 2010). Menurut Omar Osman lagi, lebih 45 peratus kakitangan awam yang kebanyakannya bekerja di bandar memang tertekan dengan beban kerja yang tinggi dan persekitaran kerja yang tidak kondusif sehingga ada yang memohon cuti sakit dari klinik kerajaan semata-mata untuk duduk di rumah (Berita Harian, 31 Ogos 2009).

Menurut Tengku Habsah Tengku Petra, Presiden Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan Malaysia (*National Union for the Teaching Profession - NUTP*) mendakwa sekurang-kurangnya satu atau dua guru sekolah rendah dan sekolah menengah perlu dirujuk kepada pakar kaunseling disebabkan oleh beban kerja, tekanan dari keluarga pelajar dan karenah birokrasi organisasi (New Strait Times, 18 Mei 2010).

Wujud pelbagai dakwaan bahawa ATM dan TDM mengamalkan diskriminasi dalam proses kenaikan pangkat pegawai dan anggotanya. Kekurangan kaum bukan bumiputera yang menyertai perkhidmatan ATM dan TDM juga turut dikaitkan dengan aspek diskriminasi (New Strait Times, 18 Mac 2011). Diskriminasi yang wujud telah memberi tekanan dan menyebabkan bukan bumiputera tidak berminat menyertai ATM atau pun yang sedang berkhidmat berhasrat untuk meninggalkan perkhidmatan ATM lebih awal. Namun begitu dakwaan tersebut telah dinafikan oleh Menteri Pertahanan, Datuk Seri Zahid

Hamidi. Manakala Ketua Setiausaha Negara, Tan Sri Mohd Sidek Hassan juga menafikan wujud pilih kasih atau diskriminasi dalam proses pemilihan ke dalam perkhidmatan awam dan peluang kenaikan pangkat, (Berita Harian, 20 Julai 2009). Walaupun penafian terus dilakukan tetapi isu diskriminasi selalu dibangkitkan. Ketidakpuasan hati tersebut telah menyebabkan individu terbabit mengalami tekanan dan menyebabkan prestasi kerja merosot ataupun terlibat dengan kes-kes disiplin.

Menurut Noor Hassim, Zaharah dan Mohd Ridzal (2010), tekanan kerja boleh menyebabkan seseorang pekerja terlibat dengan kes-kes disiplin di mana tekanan kerja akan memberi kesan negatif kepada organisasi dan suasana di tempat kerja. Kesan negatif yang kerap berlaku adalah seperti keganasan di tempat kerja seperti bergaduh sesama rakan, kecederaan dan kemalangan di tempat kerja kerana tidak dapat menumpukan perhatian. Produktiviti syarikat juga akan berkurangan kerana ketidakhadiran atau ponteng kerja yang kerap dilakukan pekerja. Selain itu, fokus dan komitmen pekerja akan berkurangan yang membawa kepada penurunan kualiti kerja.

Dapatan kajian di atas turut disokong oleh Maslach (2006), di mana tekanan berkait rapat dengan pelbagai bentuk tindakbalas yang negatif yang boleh dikategorikan sebagai melanggar peraturan dan disiplin. Antaranya adalah kurang komitmen organisasi, ponteng kerja, tidak hadir bekerja, tidak menepati masa dan hilang fokus. Tekanan juga menyebabkan individu mempunyai sikap bermusuhan

yang lebih besar dengan rakan sekeliling yang akan mengganggu pekerjaan harian.

Organisasi ketenteraan yang merupakan sebuah organisasi yang mementingkan mutu disiplin perlu dipantau tahap tekanan kerja agar kesiapsiagaan batalion tidak terjejas. Oleh itu adalah amat wajar agar satu kajian khusus dilaksanakan bagi melihat kaitan antara faktor-faktor tekanan kerja dengan disiplin.

1.5 Persoalan Kajian

Kajian ini akan menjawab persoalan-persoalan berikut:

1.5.1 Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara faktor organisasi iaitu beban kerja berlebihan dengan disiplin?

1.5.2 Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara faktor individu iaitu halangan komunikasi dengan disiplin?

1.5.3 Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara faktor individu iaitu diskriminasi dengan disiplin?

1.5.4 Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara faktor persekitaran iaitu persekitaran tempat kerja dengan disiplin?

1.5.5 Adakah faktor-faktor tekanan kerja iaitu faktor organisasi (beban kerja berlebihan, faktor individu (halangan komunikasi dan diskriminasi) dan faktor persekitaran (persekitaran tempat kerja) mempunyai pengaruh ke atas disiplin?

1.6 Objektif Kajian

Objektif kajian ini adalah untuk:

1.6.1 Menenalpasti hubungan antara faktor organisasi iaitu beban kerja berlebihan dengan disiplin.

1.6.2 Menenalpasti hubungan antara faktor individu iaitu halangan komunikasi dengan disiplin.

1.6.3 Menenalpasti hubungan antara faktor individu iaitu diskriminasi dengan disiplin.

1.6.4 Menenalpasti hubungan antara faktor persekitaran iaitu persekitaran tempat kerja dengan disiplin.

1.6.5 Menenalpasti faktor-faktor tekanan kerja iaitu faktor organisasi (beban kerja berlebihan, faktor individu (halangan komunikasi dan diskriminasi) dan

faktor persekitaran (persekitaran tempat kerja) mempunyai pengaruh ke atas disiplin.

1.7 Skop Dan Batasan Kajian

Kajian ini hanya terhad kepada rejimen infantri sahaja kerana sebagai pasukan tempur bidang tugasnya amat mencabar serta memerlukan tahap disiplin serta komitmen yang tinggi daripada semua warganya. Kumpulan sasar adalah terdiri daripada katogeri pegawai yang berpangkat Leftenan Muda sehingga Kapten manakala bagi anggota Lain-Lain Pangkat (LLP) pula terdiri daripada pangkat Prebet hingga Staf Sarjan sahaja. Dalam kajian ini, anggota LLP ini terdiri daripada dua kategori iaitu PTT Kanan yang berpangkat Sarjan dan Staf Sarjan manakala PTT Rendah ke bawah terdiri pangkat Koperal, Lans Koperal dan Prebet. Kajian hanya melibatkan tiga faktor tekanan kerja berdasarkan sorotan karyawan iaitu faktor individu, organisasi dan persekitaran kerja dan hubungannya dengan disiplin. Faktor –faktor lain yang mungkin mempengaruhi kajian ini dianggap *constant* dan tidak mempengaruhi kajian.

Selain itu, dapatan kajian turut bergantung kepada keihklasan dan sifat sukarela responden dalam menjawab borang soal selidik. Kemungkinan responden memberi jawapan yang tidak benar yang mana akan turut mempengaruhi dapatan kajian. Akhir sekali faktor masa merupakan kekangan utama dalam menyiapkan kajian ini. Pemilihan batalion infantri untuk mendapatkan responden dibuat

berdasarkan faktor lokasi bagi menjimatkan masa. Namun begitu struktur organisasi dan penugasan adalah bersesuaian dengan keperluan dan kehendak kajian.

1.8 Kepentingan Kajian

Kajian ini amat penting kepada rejimen infantri bagi mendapat gambaran jelas tentang aspek disiplin dan kaitannya dengan faktor-faktor tekanan kerja. Selain itu kajian ini bertujuan untuk mencari faktor tekanan kerja yang memberi pengaruh utama kepada disiplin. Pengamatan dan pemahaman yang jelas adalah penting agar punca-punca disiplin dalam konteks tekanan kerja diberi perhatian awal dan sentiasa diberi keutamaan.

Sehubungan dengan itu, secara teorinya kajian ini akan dapat menyumbang bahan ilmiah, rujukan akademik dan menyediakan publikasi kepada rejimen infantri sebagai rujukan di masa hadapan. Tambahan pula kajian berhubung permasalahan disiplin amat sukar untuk diperolehi bagi membuat rujukan. Setakat ini kajian yang melibatkan aspek disiplin banyak tertumpu kepada punca masalah, kesan dan rumusan sahaja. Malahan tidak ada kajian khusus yang melihat aspek faktor tekanan kerja dengan disiplin dan kekurangan bahan kajian inilah yang mendorong kajian ini dilakukan. Manakala secara praktikalnya hasil kajian ini diharap akan dapat membantu pembuat-pembuat polisi rejimen infantri bagi menangani masalah disiplin khususnya yang melibatkan tekanan kerja. Secara

tidak langsung juga, hasil kajian ini membolehkan beberapa cadangan kepada organisasi dikemukakan.

Kajian ini amat bertepatan memandangkan aspek disiplin juga merupakan salah satu nilai utama (*core value*) dalam perkhidmatan TDM. Oleh itu, berdasarkan kepada faktor-faktor di atas mewajarkan satu kajian yang lebih terperinci dilaksanakan untuk mengenalpasti kaitan antara faktor-faktor tekanan kerja dengan disiplin khususnya untuk rejimen infantri.

1.9 Definisi Konsep

1.9.1 Tekanan Kerja

Pengkaji telah mendefinisikan tekanan kerja dalam variasi yang berbeza-beza. Menurut Murdock dan Scutte (1993), tekanan yang berlaku disebabkan oleh keperluan pekerjaan dipanggil tekanan kerja. Riggio, (2003) mengaitkan tekanan kerja dengan reaksi fisiologi kepada situasi persekitaran yang mengganggu. Beliau merujuk tekanan kerja sebagai satu keadaan yang berpunca dari persekitaran kerja yang tidak sihat.

Sulsky dan Smith (2005), mengungkapkan tekanan adalah keadaan di mana faktor berkaitan kerja berinteraksi dengan pekerja untuk merubah (merosak ataupun menguatkan) keadaan fisiologikal atau psikologikal

pada tahapan di mana fikiran/tubuh seseorang dipaksa untuk menyimpang daripada fungsi normalnya.

Menurut Noor Hassim *et al* (2010), tekanan kerja didefinisikan sebagai hasil daripada ketidakseimbangan antara kehendak pekerjaan dengan kemampuan pekerja sendiri untuk melaksanakannya. Akibat daripada kegagalan pelaksanaan kehendak pekerjaan, ia boleh memberikan kesan yang tidak diingini samada kepada pekerja mahupun kepada organisasi. Tekanan kerja berlaku apabila kehendak pekerjaan melebihi kemampuan pekerja untuk mengendalikannya.

Berdasarkan kepada definasi yang telah dinyatakan oleh pengkaji-pengkaji terdahulu, tekanan kerja ini dirujuk sebagai satu keadaan di mana individu mengalami desakan dari organisasi, individu dan persekitaran. Desakan ini menyebabkan perubahan dari segi mental dan fizikal anggota yang dipanggil tekanan. Tekanan ini akhirnya akan mengubah reaksi individu yang kebiasaannya menyimpang daripada kelakuan asalnya.

1.9.2 Disiplin

Disiplin mempunyai pelbagai definasi dan maksud. Apa yang dimaksudkan dengan disiplin merujuk kepada Kamus Undang-Undang (1995), adalah latihan kepada pemikiran dan kelakuan supaya boleh mengawal diri sendiri atau patuh kepada setiap arahan atau peraturan-

peraturan yang telah ditetapkan. Manakala perkataan 'berdisiplin' pula diberi makna patuh iaitu mengikut, taat kepada undang-undang, peraturan, tata tertib dan lain-lain.

Lt Kol Jeyabalan (2000) pula mendefinisikan disiplin tentera sebagai mempunyai ketaatan yang tidak berbelah bagi sebagai seorang anggota tentera atau pasukan, bertanggungjawab kepada pemerintah dan mematuhi segala arahan dan peraturan tentera. Secara umumnya disiplin boleh dirumuskan sebagai satu keadaan minda yang mana dapat menghasilkan kesiapsiagaan ke satu tahap untuk melakukan sesuatu perkara dengan kerelaan diri, kepintaran dalam mematuhi dan mempunyai kelakuan yang dihormati (Lt Kol Jeyabalan, 2000).

Manakala mengikut Kamus Dewan (2000), disiplin bermaksud latihan pemikiran dan kelakuan supaya boleh menguasai diri sendiri dan patuh kepada tata tertib. Ianya merupakan satu kepatuhan kepada peraturan yang telah ditetapkan dan dalam masa yang sama dapat melatih seseorang supaya berkelakuan baik.

Berdasarkan beberapa definisi yang diutarakan di atas, secara umumnya disiplin bermaksud segala bentuk salah laku yang bertentangan dengan etika ketenteraan yang khusus boleh menjejaskan nama baik TDM dan seterusnya memudaratkan perkhidmatan adalah tergolong sebagai

pelanggaran kepada disiplin. Disiplin juga berhubung rapat dengan keselamatan tentera yang mana merupakan fungsi pemerintahan yang penting dan perlu dilaksanakan dengan baik dan berkesan.

1.10 Kesimpulan

Bab ini membincangkan tentang perkara-perkara yang berkaitan dengan disiplin anggota TDM khususnya daripada rejimen infantri. Pengkaji juga telah mengaitkan tekanan kerja dengan disiplin berdasarkan kepada beberapa dapatan daripada pengkaji terdahulu. Berdasarkan kepada perbincangan di atas, pengkaji seterusnya membawa kepada beberapa persoalan kajian dan objektif kajian yang perlu dikaji dengan lebih mendalam. Sebelum mengakhiri bab ini pengkaji telah membincangkan secara ringkas definisi konsep perkara-perkara utama yang terlibat dalam kajian. Bab berikutnya akan mengupas sorotan karyawan mengenai faktor-faktor tekanan kerja serta dimensi-dimensi kajian dengan disiplin.

BAB 2

SOROTAN KARYAWAN

2.1 Pengenalan

Bab ini akan membincangkan secara menyeluruh berhubung konsep tekanan kerja, punca atau faktor tekanan kerja, kesan tekanan kerja dan konsep disiplin. Penulis juga akan mengkaji secara terperinci semua pembolehubah yang dikaji berdasarkan karya terdahulu yang berkaitan dengan dimensi kajian melibatkan faktor-faktor tekanan kerja iaitu faktor organisasi (beban kerja berlebihan), individu (halangan komunikasi dan diskriminasi) dan persekitaran (persekitaran tempat kerja) dengan disiplin. Kupasan secara khusus juga akan dibuat ke atas pembolehubah disiplin.

2.2 Tekanan Kerja

Dalam era globalisasi yang semakin mencabar ini, tekanan telah menjadi satu fenomena yang menjadi sebahagian daripada kehidupan seharian kita. Tekanan boleh berlaku kepada sesiapa sahaja yang terdiri daripada semua kategori samada kaya atau miskin, professional atau bukan professional, kanak-kanak, remaja, orang dewasa atau warga tua. Menurut Selye (1956), tekanan hanya akan hilang pada individu setelah dia meninggal dunia.

Kajian tentang tekanan (stres) telah mula dibuat sejak tahun 1930-an lagi. Hans Selye telah memberi sumbangan yang besar dalam sejarah pembangunan konsep tekanan sejak menulis artikel pendek bertajuk *Nature* pada tahun 1936 (Le Fevre, Matheny dan Kolt (2003) dalam Hafidah, 2006). Kajian beliau turut memperkenalkan pelbagai ilmu pengetahuan berkaitan tekanan seperti punca-punca tekanan, jenis-jenis tekanan seperti *overstress*, *understress*, *distress* dan *eustress*, *the general adaptation syndrome* (GAS), model tekanan dan penyakit serta teknik-teknik relaks. Pada awalnya kajian beliau lebih tertumpu kepada masalah kesihatan dan perubatan.

Kajian berkaitan tekanan terus berkembang meliputi pelbagai aspek dan dimensi seperti prestasi kerja, produktiviti, motivasi, personaliti, keluarga, kepimpinan, tekanan kerja dan sebagainya. Kajian yang dilaksanakan oleh Halkos dan Bousinakis (2010) berkaitan tekanan kerja dan prestasi kerja. Dapatan kajian beliau mendapati tekanan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja. Pada peringkat permulaannya pekerja akan mula meningkatkan prestasi apabila tertekan sehinggalah ianya mencapai pada satu tahap yang optima. Jika sekiranya tekanan kerja terus berlaku, kesan negatif akan mula berlaku seperti *burnout*. Oleh itu pengkaji di atas telah mengesyorkan agar pekerja yang menghadapi tekanan perlu mengenalpasti tahap tekanan agar kesan negatif dapat dikawal.

Kajian oleh Mohd Hamzah Murghayah (2008) ke atas Kumpulan Pengurusan dan Professional di Putrajaya bertujuan untuk mengenalpasti gaya kepimpinan dan tekanan kerja yang wujud. Dapatan kajian beliau mendapati gaya kepimpinan transformasi adalah gaya kepimpinan dominan dan tahap tekanan pekerjaan adalah tahap sederhana.

Abd Razak (2010) juga telah membuat kajian ke atas Kumpulan Pengurusan dan Profesional di Putrajaya. Kajian beliau melibatkan faktor-faktor tekanan kerja iaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor persekitaran terhadap tekanan kerja. Berdasarkan daripada ketiga-tiga faktor tersebut beliau mengkaji setiap faktor tekanan kerja dan kesannya ke atas tekanan kumpulan sasar. Dapatan kajian beliau mendapati ketiga-tiga faktor di atas mempunyai hubungan dengan tekanan kerja tetapi hanya faktor organisasi dan persekitaran mempengaruhi tekanan kerja di tempat kerja.

Kajian ke atas penjawat awam juga turut dilaksanakan bagi mengkaji punca serta kesan tekanan kerja. Kajian telah dilaksanakan untuk mengetahui prevalens kejadian tekanan dalam kalangan pekerja dengan kerjaya yang mereka ceburi di negara ini. Didapati bahawa 49.9 peratus dalam kalangan jururawat di Hospital Kuala Lumpur mengalami keadaan tekanan disebabkan oleh tekanan kerja (Rokiah, 1994). Manakala tekanan yang dihadapi kalangan pegawai perubatan pula ialah 40.4 peratus (Rohani, 1996). Kajian yang dibuat dalam kalangan doktor di Kuala Lumpur pula mendapati bahawa 39.3 peratus daripada mereka

mengalami keadaan tekanan (Shamsul, 1998). Didapati juga bahawa sebanyak 55 peratus hingga 66 peratus guru di sekolah menengah di Selangor mengalami tekanan dan 54.6 peratus pegawai penjara mengalami keadaan tekanan (Baskaran, 2003). Walaupun jumlah peratusan tekanan kerja bagi penjawat awam didapati agak tinggi (sekitar 40 peratus ke atas) tetapi ianya masih lagi terkawal. Namun begitu adalah wajar agar semua pihak tidak mengambil mudah akan fenomena ini.

2.3 Punca Atau Faktor Tekanan Kerja

Terdapat banyak faktor tekanan kerja yang mungkin berpunca daripada individu itu sendiri ataupun melibatkan kelompok manusia dan persekitaran sekeliling. Menurut Najib (2007), faktor-faktor tekanan kerja dibahagikan kepada dua kategori iaitu faktor dalaman dan luaran. Faktor dalaman melibatkan individu atau pekerja itu sendiri manakala faktor luaran yang melibatkan organisasi. Walaupun kebanyakan masalah tekanan berpunca daripada faktor-faktor di tempat kerja, faktor individu sebenarnya memainkan peranan yang besar. Faktor individu ini boleh dibahagikan kepada personaliti, peribadi, keluarga dan kesihatan.

Personaliti individu merupakan aspek yang telah lama dikenalpasti oleh pengkaji dan pakar psikologi. Personaliti yang berbeza antara individu menyebabkan tekanan mudah berlaku. Peribadi melibatkan kecenderungan peribadi terhadap tekanan (Kobassa, 1982) di mana terdapat sebilangan individu yang lebih cenderung terdedah kepada tekanan berbanding individu yang lain. Keluarga pula

Wujud persamaan bagi faktor tekanan kerja antara Najib (2007) dengan Noor Hassim *et al* (2010). Noor Hassim *et al* (2010) juga membahagikan punca tekanan kepada dua iaitu tekanan dalaman dan tekanan luaran. Namun begitu pendekatan dan penjelasan yang digunakan oleh kedua-dua pengkaji tersebut sedikit berbeza. Noor Hassim (2010), mendefinisikan tekanan dalaman sebagai rangsangan yang berasal dari dalam diri seseorang individu dan rangsangan itu lebih dikenal sebagai rangsangan otak. Antara contoh tekanan dalaman adalah sifat dan kelakuan individu yang tidak bertanggungjawab; tabiat yang tidak baik dan boleh menjejaskan kesihatan seperti merokok dan minum arak; perasaan dan pemikiran yang negatif dan akhir sekali adalah perasaan bersalah kerana melakukan aktiviti yang bertentangan dengan agama, peraturan, undang-undang dan etika kerja.

Bagi tekanan luaran pula bermaksud rangsangan tekanan yang berasal dari luar individu iaitu peristiwa yang menyebabkan individu memberi tindak balas terhadap rangsangan yang dihadapinya. Antara contoh tekanan luaran adalah keadaan bising di tempat kerja; keadaan bahaya di persekitaran pekerjaan; keadaan persekitaran tempat kerja yang tidak selesa seperti sempit; jenis pekerjaan yang bahaya seperti anggota bomba; jenis pekerjaan yang menjaga keselamatan orang lain seperti tentera dan polis dan akhir sekali adalah jenis pekerjaan yang berurusan dengan orang ramai (Noor Hassim *et al*, 2010).

Selain daripada itu pengkaji-pengkaji lain juga turut memberikan punca-punca tekanan mengikut kategori yang berbeza-beza. Cooper dan Marshall (1978) telah mengelaskan punca tekanan kerja kepada lima kumpulan iaitu faktor intrinstik kepada pekerjaan, peranan individu dalam organisasi, pembangunan kerjaya, perhubungan dengan orang lain dan struktur dan iklim organisasi. Quick dan Quick (1984) pula membahagikan punca tekanan kepada empat iaitu tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan fizikal dan tuntutan peribadi. Manakala Ivancevich dan Matteson (1980) juga membahagikan punca tekanan kepada empat kategori iaitu persekitaran fizikal, peringkat individu, peringkat kumpulan dan peringkat organisasi.

Abelson (1986) telah mengelaskan punca atau penyumbang tekanan kerja kepada tiga kategori iaitu faktor organisasi, individu dan persekitaran. Faktor-faktor organisasi terdiri daripada kekurangan ganjaran kewangan, kurang panduan pembangunan kerjaya dan beban kerja yang berlebihan. Faktor individu pula terdiri daripada kekecewaan pekerjaan, kekaburan kerja dan konflik peranan, halangan komunikasi, diskriminasi dan kebosanan kerja. Manakala faktor persekitaran pula terdiri daripada perubahan dalam organisasi, perubahan teknologi, penempatan semula, kenaikan pangkat, penyusunan semula organisasi, perubahan masa dan persekitaran tempat kerja.

Girdano, Everly dan Dusek (1993) telah menyokong kajian Abelson (1986) dan telah membuat kajian selanjutnya berdasarkan model yang digunakan oleh

Abelson (1986) iaitu telah mengelaskan punca atau penyebab tekanan kepada tiga kategori iaitu faktor organisasi, individu dan persekitaran.

Jaafar (2003) juga telah mengenalpasti tiga kumpulan faktor yang berpotensi untuk mewujudkan tekanan. Ketiga-tiga faktor ini ialah persekitaran, faktor organisasi dan faktor individu. Faktor persekitaran seperti ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi. Bagi faktor organisasi pula terdiri daripada struktur organisasi, perubahan organisasi, politik organisasi, Kekaburan peranan, berlebihan beban tugas, kebosanan kerja dan kekurangan sokongan kumpulan. Manakala bagi faktor individu terdiri daripada bentuk ketakutan, perubahan dalam hidup, halangan komunikasi dan konflik peranan. Ringkasan setiap punca atau faktor tekanan kerja adalah seperti di Jadual 2.1 di bawah:

Jadual 2.1: Ringkasan Faktor Tekanan Kerja Mengikut Pengkaji

Nama Pengkaji	Punca Atau Faktor Tekanan kerja
Najib (2007)	<p>a. Faktor dalaman melibatkan individu itu sendiri personaliti, peribadi, keluarga dan kesihatan.</p> <p>b. Faktor Luaran melibatkan organisasi seperti melibatkan beban kerja, persekitaran fizikal, komunikasi dan perubahan organisasi (persekitaran).</p>
Noor Hasssim, Zaharah dan Mohd Ridzal (2010)	<p>a. Tekanan dalaman adalah sifat dan kelakuan individu yang tidak bertanggungjawab; tabiat yang tidak baik, perasaan dan pemikiran yang negatif serta perasaan bersalah.</p> <p>b. Tekanan luaran bermaksud rangsangan tekanan yang berasal dari luar individu.</p>
Cooper dan Marshall (1978)	Mengandungi lima kumpulan iaitu faktor intrinstik kepada pekerjaan, peranan individu dalam organisasi, pembangunan kerjaya (diskriminasi), perhubungan dengan orang lain (komunikasi) serta struktur dan iklim organisasi.

Quick dan Quick (1984)	Ada 4 iaitu tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan fizikal dan tuntutan peribadi.
Ivancevich dan Matteson (1980)	Terbahagi kepada empat kategori iaitu persekitaran fizikal, peringkat individu, peringkat kumpulan dan peringkat organisasi.
Abelson (1986) serta Girdano, Everly dan Dusek (1993)	<p>a. Faktor faktor dalam organisasi adalah terdiri daripada kekurangan ganjaran kewangan, kurang panduan pembangunan kerjaya dan beban kerja yang berlebihan.</p> <p>b. Faktor individu pula terdiri daripada kekecewaan pekerjaan, keaburan kerja dan konflik peranan, halangan komunikasi, diskriminasi dan kebosanan kerja.</p> <p>c. Faktor persekitaran pula terdiri daripada perubahan dalam organisasi, perubahan teknologi, penempatan semula, kenaikan pangkat, penyusunan semula organisasi, perubahan masa dan persekitaran tempat kerja.</p>
Jaafar Muhamad (2003)	<p>a. Faktor persekitaran seperti ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi.</p> <p>b. Faktor organisasi pula terdiri daripada struktur organisasi, perubahan organisasi, politik organisasi, Kekaburan peranan, berlebihan beban tugas, kebosanan kerja dan kekurangan sokongan kumpulan.</p> <p>c. Faktor individu terdiri daripada bentuk ketakutan, perubahan dalam hidup, halangan komunikasi dan konflik peranan.</p>

Berdasarkan kepada sorotan karya dan Jadual 2.1 di atas dapatlah dibuat rumusan bahawa punca atau faktor-faktor tekanan kerja terdiri daripada tiga kategori utama iaitu faktor organisasi, individu dan persekitaran. Ketiga-tiga faktor ini juga banyak digunakan oleh pengkaji terdahulu bagi mengkaji punca atau faktor tekanan kerja. Oleh itu untuk kajian ini, penulis juga akan turut menggunakan ketiga-tiga faktor di atas bagi menyempurnakan kajian ini.

Namun begitu dimensi kajian ke atas faktor-faktor tekanan kerja tersebut adalah amat luas skopnya. Oleh itu penulis telah menghadkan pemilihan dimensi kajian

khusus kepada beban kerja berlebihan, halangan komunikasi, diskriminasi dan persekitaran tempat kerja. Pemilihan dimensi tersebut adalah amat bersesuaian dengan peranan dan tugas rejimen infantri yang dibebani dengan pelbagai tugas, budaya komunikasi yang bersifat sehalu, struktur organisasi berdasarkan pangkat yang disandang serta persekitaran kerja yang pelbagai. Sehubungan dengan itu, dimensi kajian kepada faktor-faktor tekanan kerja yang telah dipilih akan diperbincangkan dengan lebih lanjut sebagaimana berikut:

2.3.1 Faktor Organisasi: Beban Kerja Berlebihan

Beban kerja terjadi disebabkan oleh desakan tugas (McManus, Winder, Gordon, 2002). Desakan tugas ini bermaksud tekanan yang diberikan kepada seseorang mengikut peranan khusus (jawatan) yang dijalankan dalam organisasi. Dalam kajiannya penyelia mempunyai desakan tugas yang lebih besar berbanding pekerja biasa. Di samping menyelia, penyelia juga bertanggungjawab terhadap perkara lain seperti menyediakan laporan. Kebiasaannya tuntutan tugas seperti itu memerlukan penyelia bekerja lebih masa.

McManus *et al* (2002), pula menerangkan beban kerja terjadi akibat desakan terhadap kerja yang terpaksa dibuat mengatasi keupayaan (sumber) untuk membuat kerja tersebut. Ianya boleh dilihat dalam bentuk kuantitatif dan kualitatif. Kualitatif merujuk kepada sesuatu tugas itu sukar disiapkan manakala kuantitatif pula merujuk tugas terlalu banyak untuk

dilakukan dan kedua-duanya perlu disiapkan mengikut masa yang ditetapkan.

2.3.2 Faktor Individu: Halangan Komunikasi dan Diskriminasi

Komunikasi dalam organisasi yang mempunyai struktur heiraki seperti TDM biasanya berbentuk secara menurun. Menurut Samsudin (2005), komunikasi menurun lebih mirip kepada komunikasi berbentuk arahan tugas dan bersifat lebih formal. Ini diperakui melalui kajian yang dilaksanakan oleh Zulkifli (2010), wujud budaya membisu dalam iklim komunikasi di organisasi TDM disebabkan struktur komunikasi yang lebih bersifat sehala ataupun berbentuk menurun (atas ke bawah). Suasana ini sebenarnya telah mewujudkan satu halangan ke atas iklim komunikasi yang sebenarnya secara tidak langsung telah menghalang komunikasi dan menggalakkan budaya membisu dalam Tentera Darat. Halangan komunikasi lama kelamaan akan memberikan satu tekanan kepada individu-individu terbabit.

Menurut Harjit (1993) komunikasi adalah pemindahan maklumat daripada pengirim kepada penerima agar maklumat tersebut dapat difahami oleh penerima. Oleh itu komunikasi yang baik dapat mengurangkan jurang perbezaan antara dua pihak serta mengurangkan kekeliruan kerja. Ini sekaligus akan dapat meningkatkan pencapaian dan kepuasan. Dalam

masa yang sama komunikasi yang baik juga akan mengurangkan tekanan kerja.

Kekeliruan boleh menggugat pencapaian pelaksanaan tugas (Joilke dan Duhan, 2000). Seseorang pekerja yang tidak pasti kehendak ketuanya menunjukkan yang dia dalam keadaan keliru. Kekeliruan menyebabkan pekerja tanpa halatuju dan boleh menjejaskan pelaksanaan tugas. Oleh itu komunikasi yang baik adalah penting kerana ia bukan hanya dapat mengelakkan kekeliruan wujud antara pekerja dan majikan malahan akan dapat mengelakkan pekerja terlibat dengan perkara-perkara negatif.

Manakala bagi dimensi diskriminasi pula telah diperjelaskan oleh Girdano *et al* (1993) di mana diskriminasi yang berlaku dalam organisasi juga boleh menyebabkan tekanan. Diskriminasi mempunyai hubungkait dengan kekecewaan dan kemarahan yang akhirnya akan menyebabkan perilaku yang bersifat negatif. Contoh diskriminasi ialah apabila kenaikan gaji atau pangkat dibuat tidak berdasarkan prestasi kerja.

Menurut Samsudin (2005), diskriminasi bukanlah perkara baru dalam sesebuah organisasi terutama yang melibatkan isu-isu kenaikan pangkat. Diskriminasi yang berlaku samada disedari ataupun tidak banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti individu dan persekitaran organisasi. Kesannya kepada organisasi akan mewujudkan suasana

organisasi yang tidak harmoni dan kepada individu akan mewujudkan perasaan tidak puas hati dan penurunan prestasi kerja.

2.3.3 Faktor Persekitaran: Persekitaran Tempat Kerja

Zafir dan Durrishah (2009) mengkaji faktor persekitaran kerja dengan tekanan ke atas sektor perkilangan. Dalam kajian beliau mendapati reka bentuk persekitaran tempat kerja merupakan strategi utama bagi mengurangkan tekanan kerja. Selain itu faktor-faktor lain seperti kesihatan, waktu kerja shift, suhu persekitaran dan jumlah waktu bekerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan tekanan kerja.

Manakala Najib (2007) pula mendapati kecerahan, kebisingan, suhu, jadual kerja dan reka bentuk memainkan peranan utama bagi meningkatkan atau merendahkan paras tekanan yang dihadapi oleh pekerja. Kecerahan yang sesuai dan sempurna adalah perlu untuk semua jenis kerja yang berbeza. Tempat kerja yang bising pula memberi kesan kepada pendengaran dan prestasi serta merupakan satu punca tekanan yang kuat. Suhu, jadual kerja dan reka bentuk tempat kerja kesemuanya mempunyai hubungan yang positif dengan tekanan kerja, jika kesemua elemen tersebut sesuai dengan persekitaran fizikal tempat kerja maka ianya akan mengurangkan tekanan kerja dan begitulah sebaliknya.

2.4 Kesan Tekanan Kerja

Kesan tekanan kerja adalah penting untuk melihat impak tekanan kerja ke atas disiplin rejimen infantri secara keseluruhannya. Noor Hassim *et al* (2010) telah membahagikan kesan tekanan kepada empat kategori iaitu kesan fizikal, kesan emosi, kesan kognitif dan kesan tingkahlaku. Kesan fizikal wujud akibat peningkatan hormon steroid, hormon tiroksina dan hormon katekolamina di mana organ yang penting dalam menghadapi tekanan dirangsang. Kesan akan membawa perubahan kepada sistem pernafasan yang bertambah cepat, sistem kardiovaskular akan berdenyut dengan lebih cepat dan gangguan kepada sistem pencernaan, sistem otot, sistem pembiakan dan beberapa kesan lain seperti sukar tidur dan badan terasa sakit. Manakala bagi kesan emosi individu yang mengalami tekanan seringkali sakit kepala, masa tidur yang kerap terganggu, tidak ada semangat, terasa diri terpinggir dan kurang berinteraksi dengan kawan-kawan.

Bagi kesan kognitif pula melibatkan proses memperoleh, memproses, menyimpan dan menggunakan maklumat yang menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh seseorang individu. Kesannya ingatan menjadi tidak kekal atau cepat lupa, tidak mempunyai wawasan, tidak ada keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang dihajati. Kesan tingkah laku pula akan melibatkan perubahan tingkah laku daripada kebiasaannya. Malahan kesan tingkah laku lebih cenderung kepada perlakuan negatif seperti merokok atau minum arak melebihi daripada biasa, bersikap agresif, cepat hilang sabar, pemarah, panik dan mengasingkan diri

daripada orang lain. Ini jelas menunjukkan bahawa kesan tingkah laku akan membawa kepada aktiviti yang melanggar peraturan dan disiplin (Noor Hassim *et al*, 2010).

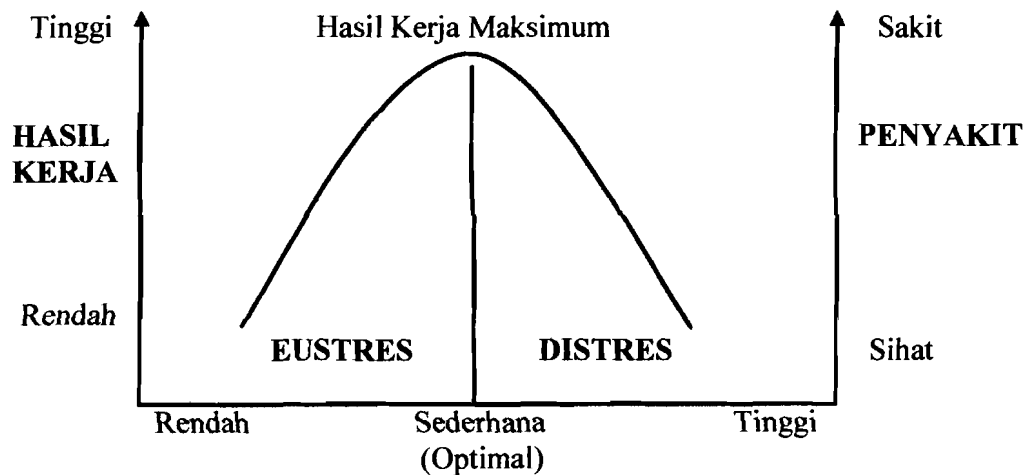
Menurut Quick dan Quick (1984) membahagikan kesan gejala tekanan kerja kepada dua iaitu ke atas individu dan organisasi. Kesan individu seperti tingkah laku, psikologi dan kemurungan. Tingkahlaku dikaitkan dengan perbuatan merokok, minum arak, penyalahgunaan dadah dan keganasan. Kesan psikologi seperti masalah keluarga, gangguan tidur dan kemurungan. Kesihatan seperti sakit jantung, strok, sakit kepala dan ulser. Manakala kesan organisasi pula seperti ponteng kerja, melambat-lambatkan kerja, prestasi kerja merosot dan permusuhan sesama pekerja. Ini bermakna kesan daripada tekanan kerja mendorong anggota untuk terlibat dengan aktiviti-aktiviti yang melanggar disiplin pasukan seperti penyalahgunaan dadah, mabuk, keganasan, ponteng kerja, permusuhan dalam organisasi dan cuai. Manakala kes kemurungan mendorong anggota untuk melakukan perkara-perkara negatif yang kebiasaannya akan melibatkan masalah disiplin.

Wainwright dan Calnan (2002), telah membahagikan kesan-kesan tekanan kepada tiga kesan iaitu fizikal, psikologi dan tingkah laku. Kesan fizikal seperti hilang selera makan, sakit kepala, sukar bernafas, mudah berpeluh, pening kepala, anemia, kepenatan, degupan jantung yang tidak normal, sakit dada dan hilang berat badan. Kesan ke atas psikologi pula adalah gelisah, cemas, cepat marah,

sakit jiwa, sukar untuk tidur, mudah terlupa, tertekan dan cubaan membunuh diri. Kesan ke atas tingkah laku pula adalah seperti membaling batu, menendang sesuatu, prestasi kerja yang menurun, kurang memberi tumpuan kepada pekerjaan, mengabaikan tanggungjawab keluarga dan menggunakan tembakau dan alkohol. Kesan tekanan kerja ini jelas menunjukkan bahawa individu yang mengalami tekanan lebih cenderung untuk terlibat dengan unsur-unsur negatif yang kebanyakannya melanggar disiplin semasa.

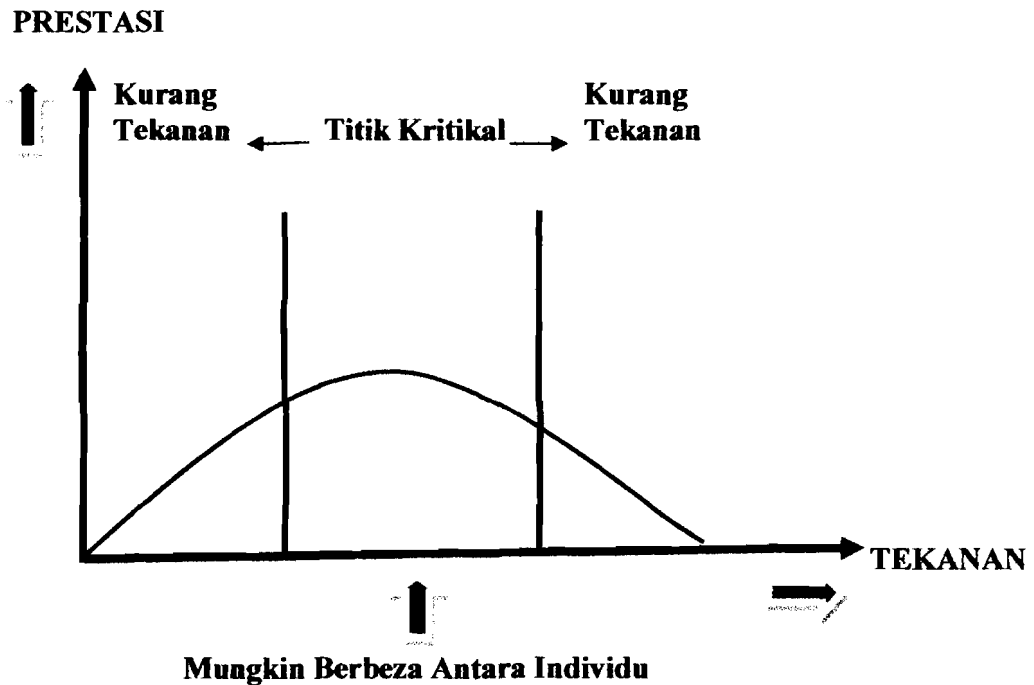
Bagi Najib (2007) telah mengkategorikan kesan tekanan kepada tiga iaitu kesan fisiologi atau biologi, kesan psikologi dan kesan tingkah laku. Kesan fisiologi melibatkan tindak balas fizikal yang dirasakan oleh pekerja setelah sumber tekanan berjaya melemahkan sistem tubuh individu seperti peningkatan kadar degupan jantung, peningkatan kadar perpeluhan, tekanan darah dan denyutan nadi. Kesan psikologi pula merujuk kepada tindakbalas yang melibatkan pembolehubah afektif yang berpunca dari rasa tidak puas hati terhadap kerja yang dilakukan. Ini termasuklah tindak balas seperti perasaan marah, hilang sabar, kecewa dan takut. Manakala kesan tingkah laku pula akan memberi tindak balas dari segi perlakuan anti sosial (mencuri, merosakkan harta organisasi), peranan kerja (prestasi menurun, kemalangan, kecuaiian), tingkah laku merosakkan diri (minum arak dan dadah) dan mengetepikan peranan hidup yang lain (mudah bertengkar, berlaku kasar, tidur ditempat kerja, tidak hadir dan ponteng bekerja).

Namun begitu tidak semua tekanan memberi kesan yang negatif di mana tekanan kerja juga turut memberi kesan yang positif. Seaward (2002) telah menerangkan model Yerkes-Dodson iaitu hubungan antara jenis tekanan dengan kesihatan serta hubungan antara jenis tekanan dengan hasil kerja seseorang individu.



Rajah 2.1. Lengkok Yerkes-Dodson Menunjukkan Hubungan Antara Hasil Kerja Jenis Tekanan Dengan Kesan Kepada Individu

Konsep Yerkes dan Dodson dalam Seaward (2002) seperti Rajah 2.1 di atas menerangkan hubungan antara jenis tekanan dengan kesihatan, serta hubungan antara jenis tekanan dengan hasil kerja individu. Pada peringkat keadaan tekanan yang rendah, individu akan terangsang untuk menghasilkan hasil kerja yang bertambah baik sehingga ke aras maksimum atau fenomena *eustres* terjadi. Apabila tahap tekanan melebihi tahap optimum maka keadaan tekanan mengakibatkan fenomena *distress* yang memberi kesan negatif kepadanya. Hasilnya prestasi kerja akan menurun dan kesihatan akan terganggu.



Rajah 2.2. Model Bryne dan Scale Yang Menunjukkan Lengkuk Titik Kritikal Terjadinya Tekanan

Manakala Model Bryne dan Scale dalam Mohd Hamzah Murghayah (2008) seperti Rajah 2.2 di atas telah menunjukkan tekanan positif dan negatif berdasarkan titik lengkung kritikal. Model ini dibina berdasarkan kepada faktor prestasi dengan tekanan. Apabila individu telah mengalami tekanan, pada peringkat permulaannya, akan memberi tekanan positif dengan meningkatkan prestasi seseorang. Namun begitu apabila tekanan telah mencapai tahap rangsangan optimal lengkung titik kritikal, tekanan akan mula menjadi negatif dan seterusnya mengurangkan prestasi.

Jaafar (2003), menyatakan faktor tekanan kerja seperti faktor persekitaran, organisasi dan individu boleh memberikan tekanan yang positif ataupun negatif

samada kepada pekerja ataupun organisasi. Kesan positif akan bertindak sebagai dorongan untuk memotivasikan pekerja manakala kesan negatif boleh menjejaskan prestasi individu dan organisasi.

Radcliffe dan Lester (2003) dalam kajian mendapati tekanan kerja di kalangan pelajar perubatan telah meningkatkan daya motivasi dan prestasi kerja. Tekanan bagi pelajar perubatan telah memberi kesan yang positif apatah lagi keperluan pembelajaran dalam bidang perubatan yang sememangnya mempunyai tekanan yang tinggi. Namun begitu, beberapa kajian lain di bidang perubatan telah memperolehi keputusan sebaliknya di mana tekanan kerja merupakan faktor utama yang menyebabkan keletihan samada dari fizikal dan rohani serta kemerosotan pencapaian. (McManus, Winder dan Gordon, 2002).

Baker, Ware, Spires dan Osborn (1966) dalam kajiannya ke atas 80 pegawai tentera mendapati majoriti pegawai memberi pandangan bahawa tekanan dalam bidang ketenteraan sebagai agen perangsang dalam melaksanakan tugas. Namun begitu sebahagian lagi pegawai tentera menganggap tekanan sebagai penyebab kepada pelaksanaan tugas yang tidak efisien dan tidak terurus.

2.5 Disiplin

Disiplin diri (*self discipline*) merupakan satu perkara yang amat penting dan ia terdapat pada setiap individu yang mana menunjukkan keupayaannya untuk

mengawal diri (*self control*) dan kekuatan untuk mengelakkan dirinya (*self restrain*) dari melakukan perkara yang melanggar disiplin. Individu yang dimaksudkan di atas mempunyai kemegahan diri (*self pride*) dan disiplin diri yang mendorong untuk mematuhi segala arahan dan perintah. Kesanggupan untuk mengawal kelakuan oleh sesebuah organisasi menunjukkan terdapatnya disiplin diri dan ini menyebabkan individu tersebut boleh dipercayai sebilang masa. Disiplin diri merangkumi kelakuan diri, sopan santun, prestasi kerja yang baik, beretika dan sebagainya. Disiplin diri boleh diperbaiki dan dipertingkatkan menerusi latihan-latihan disiplin yang tegas. (Lt Kol Jeyabalan, 2000).

Thomas (2006), yang membuat kajian ke atas 155 anggota tentera simpanan Amerika Syarikat mendapati tempoh perkhidmatan antara enam bulan ke setahun merupakan waktu kritikal di mana tekanan kerja banyak terjadi terutamanya ketika anggota dalam proses peralihan ke dunia ketenteraan. Hasil kajian beliau juga mendapati anggota yang mempunyai tekanan kerja yang tinggi juga turut mempunyai tekanan perasaan yang tinggi hingga membawa kepada penurunan prestasi kerja. Keadaan ini memperjelaskan bahawa anggota tentera yang mengalami tekanan kerja cenderung untuk terlibat dengan kes-kes disiplin.

Mejar Ahmad Norzaini (2009) telah membuat kajian untuk mengenalpasti isu-isu yang mempengaruhi anggota TDM yang berkhidmat di kawasan bandar, terlibat dengan disiplin sehingga terjerumus dengan penyalahgunaan dadah. Seramai 379 anggota TDM yang terdiri daripada anggota berpangkat Koperal ke bawah dan

bertugas di kawasan Kuala Lumpur serta Selangor telah dipilih secara rawak sebagai responden kajian ini. Melalui kajian yang telah dilaksanakan sebanyak empat pembolehubah telah dikenalpasti amat mempunyai hubungan dan mempengaruhi disiplin anggota TDM iaitu faktor kewangan, tekanan kerja, keadaan sekeliling dan keluarga. Hasil kajian mendapati kesemua mempunyai hubungan dengan disiplin manakala faktor kewangan dan faktor tekanan kerja merupakan faktor yang paling signifikan mempengaruhi masalah disiplin anggota TDM.

Selain daripada itu Leftenan Kolonel Zulkifli (2004) telah melaksanakan kajian yang berkaitan dengan etos dan nilai ketenteraan serta hubungannya dengan kes-kes disiplin dan moral oleh anggota TDM. Walaupun TDM mempunyai kekuatan tersendiri berhubung etos dan nilai ketenteraan tetapi kekuatan tersebut hendaklah digemblengkan dengan sepenuhnya bagi membina kekuatan individu sebagai benteng terakhir bagi mengelakkan daripada melakukan perkara-perkara yang melanggar disiplin dan moral. Kajian beliau juga mendapati kebanyakan anggota yang terlibat dengan kesalahan disiplin dan moral akibat daripada tidak mempedulikan nilai-nilai yang ada disebabkan oleh tekanan dalaman dan luaran yang banyak mempengaruhi kehidupan seharian.

Berdasarkan kepada kupasan di atas, disiplin boleh dirujuk sebagai pembolehubah yang boleh memberi kesan positif kepada individu dan organisasi jika dipatuhi. Tetapi jika disiplin itu sendiri tidak dipatuhi ianya turut memberi kesan negatif

dan masalah kepada individu dan organisasi. Bagi tujuan kajian ini, disiplin lebih merujuk kepada aspek-aspek negatif dan masalah. Oleh itu, perkataan disiplin selepas ini akan merujuk kepada masalah disiplin.

2.6 Kesimpulan

Kesimpulannya di dalam bab ini pengkaji telah memberikan penerangan serta gambaran yang jelas bagi mengupas tajuk kajian melalui sorotan karyawan yang terdahulu. Secara umumnya tekanan kerja berlaku di semua organisasi samada organisasi kerajaan ataupun swasta. Impak tekanan kerja juga amat besar sehingga boleh mewujudkan masalah disiplin kepada individu dan organisasi jika tidak ditangani dengan berkesan. Bab seterusnya akan membincangkan tentang pembentukan kerangka teori, penetapan hipotesis kajian dan metodologi kepada kajian ini.

BAB 3

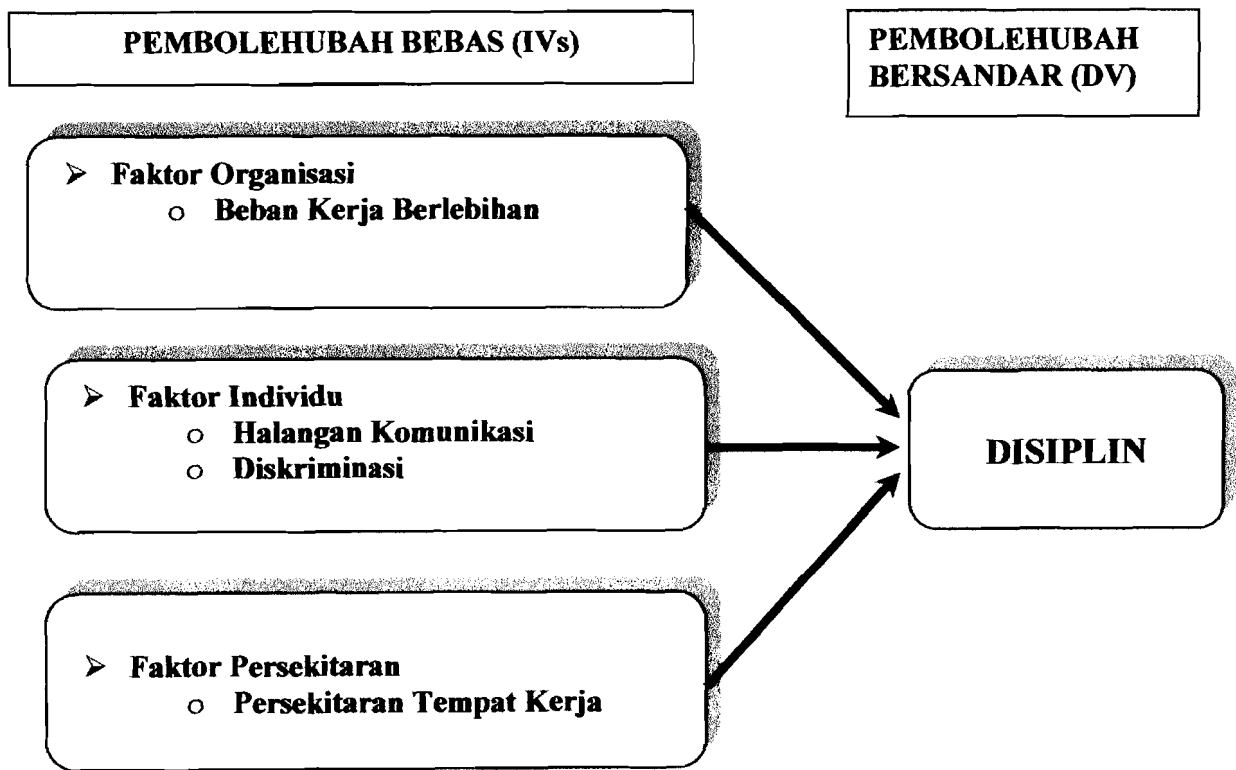
METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan

Bab ini bermula dengan pembentukan model kerangka teori kajian dan hipotesis kajian. Seterusnya bab ini akan membincangkan kaedah kajian dilaksanakan bagi mencapai objektif kajian yang telah ditetapkan di Bab 1. Pengkaji akan mengupas lebih lanjut perkara-perkara yang berkaitan dengan rekabentuk kajian, teknik persampelan, instrumen-instrumen kajian, kajian rintis, ujian kebolehpercayaan normaliti dan lineariti serta kaedah analisa data yang digunakan.

3.2 Kerangka Kerja Teori

Berdasarkan kepada pernyataan masalah dan sorotan karya di bab sebelumnya, satu kerangka kerja teori telah dibentuk seperti di Rajah 3.1. Pembolehubah bebas iaitu faktor-faktor tekanan kerja yang terdiri daripada faktor organisasi, individu dan persekitaran kerja dan pembolehubah bersandar iaitu disiplin. Dimensi kepada kajian bagi faktor organisasi adalah beban kerja berlebihan, faktor individu pula adalah halangan komunikasi dan diskriminasi manakala faktor persekitaran adalah persekitaran tempat kerja.



Rajah 3.1: Kerangka Kerja Teori

3.3 Hipotesis

3.3.1 **Ho1:** Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor organisasi iaitu beban kerja berlebihan dengan disiplin.

3.3.2 **Ho2:** Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor individu iaitu halangan komunikasi dengan disiplin.

3.3.3 **Ho3:** Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor individu iaitu diskriminasi dengan disiplin.

3.3.4 **Ho4:** Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor persekitaran iaitu persekitaran tempat kerja dengan disiplin.

3.3.5 **Ho5:** Faktor tekanan kerja iaitu faktor organisasi (beban kerja berlebihan), faktor individu (halangan komunikasi dan diskriminasi) dan faktor persekitaran (persekitaran tempat kerja) tidak mempengaruhi disiplin.

3.4 **Rekabentuk Kajian**

Kajian yang dilaksanakan adalah melibatkan analisis deskriptif dan ujian hipotesis. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dibentuk terhadap pengaruh pembolehubah bebas ke atas pembolehubah bersandar menggunakan kaedah kuantitatif. Kajian yang bersifat deskriptif ini melibatkan kolerasi antara faktor-faktor tekanan kerja yang diukur untuk mengetahui sejauh mana hubungannya dengan disiplin. Selain itu kajian ini juga untuk melihat pengaruh faktor tekanan kerja ke atas disiplin. Bagi memenuhi keperluan kajian, pengkaji telah memilih responden melalui kaedah persampelan berstrata (*stratified random sampling*) berdasarkan persampelan rawak mudah. Kaedah rentas masa (*cross sectional*) di mana data akan dikumpulkan sekali sahaja telah digunakan dan ianya berbentuk kajian rentas lapangan (*field study*).

3.5 Populasi Dan Persampelan

Kajian dibuat terhadap kumpulan pegawai yang berpangkat Leftenan Muda hingga Kapten dan bagi anggota lain-lain pangkat pula terdiri dari pangkat Prebet hingga Staf Sarjan. Kategori ini dipilih memandangkan ianya merupakan kumpulan majoriti bagi batalion infantri dan kes-kes disiplin kebanyakannya melibatkan pegawai dan anggota daripada kategori ini. Populasi kajian dianggarkan seramai 20,000 pegawai dan anggota.

Memandang populasi kajian terletak di seluruh Malaysia yang melibatkan 35 buah batalion, pengkaji telah memilih responden mengikut batalion untuk melaksanakan soal selidik berdasarkan saluran pemerintahan Markas Divisyen dan Markas Briged. Sebagai maklumat, TDM terbahagi kepada empat buah divisyen yang memerintah kesemua batalion rejimen infantri. Perancangan awal untuk mendapatkan sampel kajian daripada semua divisyen terhalang kerana penglibatan batalion infantri berkenaan dengan tugas-tugas operasi dan latihan serta penugasan batalion infantri di luar pengkalan/kem. Memandangkan tempoh masa yang ada amat terhad, pengkaji telah membuat keputusan untuk mendapat sampel kajian daripada divisyen yang dapat bagi kerjasama mengikut keperluan pengkaji.

Sehubungan dengan pengkaji telah menumpukan pemilihan sampel kajian daripada beberapa buah batalion infantri di bawah pemerintahan dua buah

divisyen iaitu Markas 2 Divisyen yang berpangkalan di Pulau Pinang dan Markas 4 Divisyen yang berpangkalan di Kuala Lumpur. Bagi Markas 2 Divisyen, sampel soal selidik telah dipilih dari responden di bawah pemerintahan Markas 2 Briged yang berpangkalan di Ipoh, Perak. Manakala bagi Markas 4 Divisyen pula, sampel telah dipilih daripada responden di bawah pemerintahan Markas 11 Briged yang berpangkalan di Kem Sg Buloh, Selangor dan Markas 12 Briged yang berpangkalan di Kem Wardieburn, Kuala Lumpur.

Penetapan jumlah sampel telah dibuat berdasarkan saranan Sekaran dan Bougie (2010) di mana jumlah sampel untuk populasi 20,000 orang adalah sebanyak 377 sampel. Krejcie dan Morgan (1970) juga telah menyarankan jumlah sampel yang sama bagi populasi 20,000 orang. Bagi memudahkan tugas pengkaji serta menjimatkan masa, borang soal selidik telah dihantar sendiri oleh pengkaji ke markas batalion pasukan terpilih setelah mendapat kelulusan dan kebenaran dari Pegawai Memerintah. Surat permohonan disertakan seperti di Lampiran A.

Bagi mendapat jumlah yang dikehendaki sebanyak 400 borang soal selidik telah disediakan. Pengagihan borang soal selidik yang sama rata kepada setiap batalion infantri dilakukan memandangkan kesemua batalion infantri mempunyai organisasi, peranan dan tugas serta konsep aturgerak yang sama. Tambahan pula jumlah kekuatan semasa bagi setiap batalion infantri terbabit adalah hampir sama iaitu di sekitar 95 peratus daripada perjawatan asal. Pecahan sampel mengikut saluran pemerintahan dan pasukan adalah seperti berikut:

Jadual 3.1: Pecahan Sampel Mengikut Saluran Pemerintahan

Markas Divisyen	Markas Briged	Pasukan Terlibat	Jumlah Responden
MK 2 Div, Pulau Pinang	MK 2 Bdg, Ipoh	2 RRD, Ipoh	100
MK 4 Div, Kuala Lumpur	MK 11 Bgd, Sg Buloh	4 RAMD, Tapah	100
	MK 12 Bgd, Kuala Lumpur	1 RAMD, Kuala Lumpur 6 RRD, Kuala Lumpur	100 100

Pengkaji telah berurusan secara terus dengan semua pasukan terbabit dan telah mendapat kerjasama yang baik dari semua Pegawai Memerintah. Tempoh masa selama seminggu dari tarikh borang soal selidik dihantar telah diberikan bagi menjawab soalan tersebut. Tarikh penghantaran borang soal selidik tersebut adalah pada 27 Julai 2011 untuk Batalion 1 RAMD dan 6 RRD manakala 28 Julai 2011 untuk Batalion 4 RAMD dan 2 RRD.

Daripada jumlah 400 borang soal selidik yang dihantar, sebanyak 395 (98.5%) borang soal selidik telah dapat diperolehi semula. Namun begitu daripada jumlah tersebut sebanyak tujuh borang soal selidik telah rosak dan tidak diambil kira kerana tidak lengkap atau mempunyai dua jawapan pada soalan yang sama. Sehubungan dengan itu, baki borang soal selidik yang berjumlah 388 sampel telah digunakan sepenuhnya bagi melaksanakan kajian ini.

3.6 Instrumen Kajian

Instrumen kajian yang digunakan dalam kajian ini telah diperolehi dan diadaptasi daripada pengkaji-pengkaji yang lepas. Borang soal selidik disertakan seperti di Lampiran B. Borang soal selidik ini mengandungi 37 soalan keseluruhannya yang dibahagikan kepada tiga bahagian seperti berikut:

3.6.1 Bahagian A: Maklumat Peribadi

Soal selidik bahagian ini mengandungi empat soalan bertujuan mengumpul maklumat demografi responden seperti umur, pangkat, tempoh perkhidmatan dan status perkahwinan. Pada bahagian ini tiada pemarkahan yang akan diberikan kerana ianya berbentuk deskriptif mengenai biodata dan latar belakang responden.

3.6.2 Bahagian B: Tekanan Kerja

Mengandungi 25 soalan keseluruhan yang dipecahkan kepada empat bahagian utama. Pengukuran di bahagian ini dibuat dengan menggunakan skala *likert* di antara 1 hingga 5 yang merujuk nilai 1 sebagai sangat tidak setuju, nilai 2 sebagai tidak bersetuju, nilai 3 sebagai tidak berkenaan, nilai 4 sebagai bersetuju dan nilai 5 sebagai sangat setuju. Pengukuran bagi item ini adalah untuk memperihal faktor-faktor tekanan kerja dan disiplin sebagai seorang anggota dan kehidupan di dalam persekitaran ketenteraan.

Kandungan Bahagian B adalah seperti berikut:

a. Bahagian pertama mengandungi tujuh soalan yang mengukur perkara berkaitan faktor organisasi iaitu beban kerja berlebihan. Soalan ditumpukan kepada masa untuk menyiapkan kerja, pelaksanaan kerja, etika kerja, prosedur kerja dan skop kerja. Instrumen ini diadaptasi dari *Job Stress Survey* dalam Noor Hassim et al (2010) dan Sautarwin (2004) dengan nilai cronbach alpha .801. Berdasarkan instrumen tersebut pengkaji telah mengubahsuai soal selidik mengikut keperluan kajian.

b. Bahagian kedua mengandungi lima soalan untuk mengukur perkara berkaitan faktor individu iaitu halangan komunikasi. Soalan menjurus kepada komunikasi dengan ketua, komunikasi dengan anggota bawahan, ruang untuk beri pandangan, perjumpaan dengan ketua dan tindak balas terhadap pandangan anggota. Soalan-soalan bagi pembolehubah ini diadaptasi dari Rosli (2007) dan Zulkifli (2010).

c. Bahagian ketiga mengandungi enam soalan untuk mengukur perkara berkaitan faktor individu iaitu diskriminasi. Soalan-soalan menjurus kepada amalan diskriminasi di pasukan, bentuk penilaian prestasi, tahap layanan, pemilihan kenaikan pangkat dan samada keputusan yang dibuat menimbulkan kontroversi atau tidak. Instrumen kajian telah diadaptasi dari Mejar Khairudin (2009) dengan nilai cronbach alpha .865.

d. Bahagian keempat mengandungi tujuh soalan untuk mengukur perkara berkaitan faktor persekitaran iaitu persekitaran tempat kerja. Soalan-soalan terdiri daripada samada anggota melakukan kerja berulang-ulang, bosan dengan kerja, ingin kekal bekerja di tempat yang sama, tahap keselesaan pejabat, keadaan suhu dan cahaya di pejabat, peralatan-peralatan yang disediakan dan gangguan kebisingan. Instrumen ini dibentuk oleh *Job Stress Survey* dalam Noor Hassim et al (2010). Pengkaji lain seperti Abd Razak (2010) turut menggunakan instrumen kajian yang sama dengan nilai cronbach alpha .661.

3.6.3 Bahagian C: Disiplin

Mengandungi lapan soalan untuk mengukur perkara berkaitan disiplin. Soalan menjurus kepada kewujudan Akta Angkatan Tentera 1972, pelaksanaan Sistem Pemerintahan Rejimental di pasukan, kewujudan peraturan semasa, tahap hukuman, kesediaan untuk buat laporan, perhatian pihak atasan, kesediaan menjadi saksi dan pengetahuan tentang Akta Angkatan Tentera 1972. Bagi mengukur pembolehubah bersandar ini, pengkaji telah mengadaptasi instrumen *Army Work Stress (discipline)* oleh Hayriye Canan Sumer dalam Mejar Khairudin (2009) yang asalnya terdiri daripada 5 item. Pengukuran di bahagian ini juga menggunakan skala *likert* di antara 1 hingga 5 yang merujuk nilai 1 sebagai sangat tidak setuju, nilai 2 sebagai tidak bersetuju, nilai 3 sebagai tidak berkenaan, nilai 4 sebagai bersetuju dan nilai 5 sebagai sangat setuju.

3.7 Kajian Rintis

Bagi menentukan bahawa soalan yang akan ditadbirkan adalah sesuai dengan keadaan sampel kajian dan difahami oleh setiap responden, satu kajian rintis telah dilakukan ke atas 40 responden terpilih di Batalion 1 RAMD, Kem Sungai Besi, Kuala Lumpur pada 15 Julai 2011. Responden terdiri daripada 9 pegawai, 15 PTT Kanan dan 16 PTT Rendah. Kajian rintis ini untuk membolehkan pengkaji memperbaiki beberapa arahan atau soalan yang diberikan dalam soal selidik. Selain daripada itu ianya dijalankan bagi mengenalpasti item-item soalan yang tidak jelas ataupun keliru di kalangan responden. Analisa data menggunakan SPSS berjaya mendapat cronbach alpha .938 secara keseluruhannya.

3.7.1 Ujian Kebolehpercayaan

Data hasil kajian rintis telah dibuat ujian kebolehpercayaan. Menurut Sekaran dan Bougie (2010) kebolehpercayaan sesuatu instrumen menunjukkan ia adalah bebas dari *bias*. Oleh itu ia merupakan ukuran yang konsisten melampaui masa dan semua itemnya boleh mengukur pembolehubah yang hendak dikaji. Menurut Hair, Money, Samouel dan Page (2007) kebolehpercayaan boleh dikaitkan dengan ketekalan atau konsisten. Soal selidik yang mempunyai skor yang konsisten dikategorikan sebagai boleh dipercayai dan boleh digunakan dalam kajian. Cronbach alpha yang merupakan pekali kebolehpercayaan (*reliability coefficient*) yang kebiasaannya digunakan mempunyai nilai kosong

hingga satu. Jika nilai sesuatu instrumen menghampiri satu maka ianya menunjukkan bahawa konsisten instrumen tersebut semakin tinggi. Keputusan ujian kebolehpercayaan cronbach alpha ke atas intrumen adalah seperti berikut:

Jadual 3.2: Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Cronbach Alpha Ke Atas Intrumen

Bahagian	Cronbach Alpha (Kajian Rintis)	Cronbach Alpha (Kajian Sebenar)
Faktor Organisasi: Beban Kerja Berlebihan	.827	.868
Faktor Individu: Halangan Komunikasi	.815	.839
Faktor Individu: Diskriminasi	.819	.866
Faktor Persekitaran: Persekitaran Tempat Kerja	.808	.852
Disiplin	.823	.849
Keseluruhan	.938	.958

Nilai cronbach alpha yang dihasilkan ialah di antara .849 hingga .868 yang menunjukkan setiap pembolehubah yang dipilih mempunyai tahap kebolehpercayaan yang tinggi dan mencukupi untuk digunakan sebagai instrumen kajian (Nunally, 1978). Kesimpulan yang boleh dibuat ialah setiap soalan dalam soal selidik yang diedarkan kepada responden adalah relevan. Ini jelas bahawa setiap soalan dan jawapan yang dihasilkan adalah difahami oleh setiap responden. Ini bererti item amat padan

(*adequate*) skalanya dan pengkaji telah mempunyai skala yang baik untuk analisis data.

3.7.2 Ujian *Normality*

Ujian *normality* dilaksanakan bagi melihat data yang dikutip adalah hampir atau teragih secara normal. Jika variasi daripada taburan yang normal adalah besar maka ia akan menjurus kepada kesahan ujian statistik yang akan dijalankan nanti. Menurut Hair *et al* (2007), ujian *normality* adalah merupakan satu prasyarat bagi kebanyakan kaedah statistik inferensi. Ujian *normality* (histogram dan Q-Q Plot) untuk pembolehubah yang diuji dalam kajian ini disertakan seperti di Lampiran C.

Histogram yang dilampirkan telah menunjukkan kesemua pembolehubah yang diuji mempunyai agihan atau taburan secara normal. Begitu juga dengan Normal Q-Q Plot yang dilampirkan juga menunjukkan taburan data adalah secara normal dengan setiap unit persampelan terletak selari dan hampir selari pada garisan lurus (Coakes, Steed dan Dzidic, 2006).

3.7.3 Ujian *Linearity*

Ujian *linearity* ke atas data kajian juga tidak kurang pentingnya sebagai prasyarat terhadap kaedah statistik inferensi. Menurut Coakes *et al* (2006), ujian *linearity* dilihat dari melalui kelompok yang terbentuk di sepanjang garis regresi untuk memastikan andaian *homoscedasticity* dipatuhi. Ujian

linarity (scatter plot) untuk pembolehubah yang diuji dalam kajian ini disertakan dalam Lampiran C. *Scatter Plot* menunjukkan hubungan linear adalah wujud di antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Hubungan linear antara pembolehubah membolehkan analisis inferensi dijalankan.

3.8 Kaedah Pengumpulan Data

Kajian ini dijalankan menggunakan kaedah borang soal selidik bertujuan untuk mendapatkan maklumat dengan tepat, mudah dan berkesan. Responden akan memberi tindakbalas yang positif berbanding dengan kaedah temubual. Selain itu kaedah soal selidik juga akan memberikan hasil yang lebih praktikal dan memudahkan pengkaji untuk mencapai objektif yang telah ditetapkan. Di samping itu ianya juga dapat mengelakkan aspek berat sebelah atau *bias* kepada mana-mana pihak. Kajian ini juga turut mengambil kira data-data yang diperolehi dari Jabatanarah Infantri, Markas Tentera Darat dan Sel Psikologi dan Kaunseling, Markas Tentera Darat. Pengkaji juga telah mendapatkan data-data sekunder yang merangkumi hasil kajian yang lepas serta artikel yang melibatkan perkara-perkara yang hendak dikaji oleh pengkaji.

3.9 Teknik Analisis Data

Data yang diperolehi akan diproses dan dikodkan terlebih dahulu sebelum dianalisis menggunakan *Statistical Packages for Social Science (SPSS)* versi 17.0. Pengkaji telah membuat analisa data dalam dua kaedah iaitu analisis deskriptif dan analisis inferensi.

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menghuraikan ciri-ciri pembolehubah seperti status perkahwinan, umur, pangkat dan tempoh perkhidmatan. Analisis deskriptif menggunakan kaedah peratusan dan frekuensi untuk menghuraikan ciri-ciri pembolehubah.

3.9.2 Analisis Inferensi

Menurut Chua (2006), analisis inferensi digunakan untuk menghuraikan perhubungan antara pembolehubah dengan pembolehubah yang lain. Tujuan penggunaannya ialah untuk membuat generalisasi tentang perhubungan pembolehubah dalam sampel kajian kepada populasi kajian. Dalam kajian ini analisis yang dilaksanakan adalah Ujian Kolerasi dan Ujian Regresi.

Ujian Korelasi digunakan untuk melihat sejauh mana hubungan di antara pembolehubah-pembolehubah faktor tekanan kerja dan disiplin dalam

organisasi ketenteraan. Aras signifikan menurut Cohen dan Holiday (1982) bagi kajian sains sosial adalah pada alpha (α)=0.05 yang bermaksud pada tahap keyakinannya adalah 95 peratus. Nilai pekali korelasi (r) ditunjukkan antara -1 hingga +1. Nilai $r = 0$ menunjukkan tiada hubungan di antara pembolehubah bersandar dan pembolehubah bebas. Nilai $r = +1$ menunjukkan hubungan positif yang sempurna dan nilai $r = -1$ menunjukkan hubungan negatif yang sempurna.

Keputusan tentang hipotesis adalah berdasarkan pada tahap signifikan di mana jika nilai $p < .05$, hipotesis *null* (H_0) adalah ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) adalah diterima. Jika $p > .05$, hipotesis *null* (H_0) adalah diterima dan hipotesis alternatif (H_a) adalah ditolak.

Manakala Ujian Regresi pula digunakan untuk melihat pengaruh faktor tekanan kerja iaitu beban kerja berlebihan, halangan komunikasi, diskriminasi dan persekitaran tempat kerja dengan disiplin. Ujian ini juga untuk mengenalpasti faktor-faktor tekanan kerja yang mempunyai pengaruh paling besar ke atas disiplin.

Pengkaji juga telah memilih tahap signifikan di dalam ujian ini pada tahap alpha (α)=0.05; yang bermaksud pada tahap keyakinannya adalah 95 peratus. Keputusan tentang hipotesis adalah berdasarkan pada tahap signifikan di mana jika nilai $p < .05$, hipotesis *null* (H_0) adalah ditolak dan

hipotesis alternatif (H_a) adalah diterima. Jika $p > .05$, hipotesis *null* (H_0) adalah diterima dan hipotesis alternatif (H_a) adalah ditolak.

Dengan menggunakan teknik ini, nilai-nilai pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar akan dikaji dan dibandingkan menerusi formula persamaan garis lurus seperti berikut:

$$Y = a + bx,$$

dimana; Y = Pembolehubah Bersandar

X = Pembolehubah Bebas

a = *intercept*, iaitu titik di mana garisan memotong pada paksi Y apabila $X = 0$.

b = *slope*, atau perubahan di dalam Y yang berlaku akibat perubahan satu unit x .

Menurut Hair *et al* (2007), tugas pengkaji adalah untuk mencari kaedah terbaik bagi memastikan wujud garisan lurus di dalam data yang dikumpul.

3.10 Kesimpulan

Bab ini telah membincangkan secara ringkas pembentukan model kerangka kerja teori dan hipotesis kajian. Seterusnya bab ini telah menekankan aspek metodologi

kajian seperti reka bentuk kajian, populasi dan persampelan, instrumen kajian, kajian rintis meliputi ujian kebolehpercayaan, ujian *normality* dan ujian *linearity*, kaedah pengumpulan data dan analisis data. Bab empat pula akan membincangkan tentang analisis data dan penemuan kajian berkaitan objektif dan persoalan kajian serta membuktikan kesahihan hipotesis.

BAB 4

HASIL KAJIAN

4.1 Pengenalan

Bab ini akan mengemukakan hasil dari kajian yang telah dijalankan menggunakan SPSS versi 17.0. Bab ini akan menghuraikan secara deskriptif aspek demografi responden dari segi umur, pangkat, tempoh perkhidmatan dan status perkahwinan. Seterusnya bab ini juga akan menghuraikan hasil kajian berkaitan hubungan dan pengaruh faktor-faktor tekanan kerja dengan disiplin.

4.2 Pemeriksaan Data

Sebanyak 400 borang soal selidik telah dihantar kepada warga rejimen infantri yang sedang berkhidmat di batalion infantri tetapi hanya 395 (98.5%) borang soal selidik telah dapat diperolehi semula. Selain itu sebanyak tujuh borang soal selidik tidak dijawab dengan lengkap ataupun mempunyai dua jawapan pada soalan yang sama. Pengkaji mentafsirkan, hal ini mungkin berlaku disebabkan oleh sikap anggota yang mengambil mudah serta kurang rasa tanggungjawab ke atas keperluan kajian yang hendak dilaksanakan. Oleh itu kesemua baki sampel yang berjumlah 388 telah digunakan bagi mendapatkan hasil kajian. Jumlah tersebut mematuhi saranan yang ditetapkan oleh Sekaran dan Bougie (2010) serta Krejcie dan Morgan (1970).

Ini bermakna tiada masalah pada peringkat ini bagi mendapatkan jumlah sampel yang dikehendaki serta memudahkan pengkaji untuk memasukkan data ke dalam SPSS. Kesimpulannya tidak terdapat sebarang kod nilai yang hilang (*missing values coded*) yang tersisih dari menjawab soal selidik. Data-data yang dimasukkan telah diperiksa dan tidak terdapat sebarang kesilapan (*error*) semasa kemasukan data ke dalam jadual frekuensi (*frequency table*). Jumlah yang dihasilkan (*output*) betul dan memaparkan banjaran (*range*) 1 hingga 5 seperti yang dikehendaki. Ini bermakna didapati bahawa tidak terdapat sebarang kesilapan semasa proses kemasukan data. Selanjutnya pemeriksaan data telah dilaksanakan melalui kaedah Ujian *Normality*. Jadual 4.1 menunjukkan kesemua pembolehubah bertabur secara normal di mana nilai *Skewness* dan *Kurtosis* adalah antara ± 2.0 (Chua, 2008).

Jadual 4.1: Hasil Ujian *Normality*

Pembolehubah	Nilai Statistik		Kesimpulan
	<i>Skewness</i>	<i>Kurtosis</i>	
Beban Kerja Berlebihan	-.569	-.407	Taburan berbentuk normal
Halangan Komunikasi	-.817	-.106	Taburan berbentuk normal
Diskriminasi	-.623	-.257	Taburan berbentuk normal
Persekitaran Tempat Kerja	-.302	-.358	Taburan berbentuk normal
Disiplin	-.673	-.088	Taburan berbentuk normal

4.3 Latar Belakang Responden

Kajian dilaksanakan ke atas 388 responden. Kajian hanya terdiri daripada responden lelaki disebabkan tiada anggota wanita yang berkhidmat sebagai anggota infantri dalam TDM. Latar Belakang responden dihuraikan dengan melaksanakan analisis deskriptif responden bertujuan untuk menganalisis taburan demografi responden seperti umur, pangkat, tempoh perkhidmatan dan status perkahwinan. Taburan demografi responden adalah penting dalam kajian ini kerana mungkin pada kemudiannya boleh menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hasil kajian yang dibuat terhadap pembolehubah bersandar iaitu disiplin. Deskriptif taburan data bagi profil demografi responden juga menerangkan secara kasar profil para sampel kajian yang dikaji.

4.3.1 Taburan Responden Mengikut Umur

Taburan responden mengikut kategori umur sebagaimana Jadual 4.2 di bawah:

Jadual 4.2: Taburan Responden Mengikut Umur

Kategori Umur (tahun)	Kekerapan	Peratus (%)
Bawah 20	56	14.4
21-25	117	30.2
26-30	82	21.1
31-35	89	22.9
36-40	43	11.1
46 ke atas	1	0.3
Jumlah	388	100

Jadual 4.2 memaparkan taburan responden mengikut kategori umur. Kategori umur 21-25 adalah merupakan sampel yang paling ramai dengan jumlah 117 anggota (30.2%) diikuti oleh kategori umur 31-35 dengan jumlah 89 anggota (22.9%). Sampel yang paling sedikit adalah bagi kategori yang berumur 36-40 tahun dengan jumlah 43 anggota (11.1%) dan 46 tahun ke atas dengan satu anggota (0.3%). Ini memberi gambaran bahawa batalion infantri majoritinya terdiri daripada anggota yang berumur 25 tahun ke bawah merangkumi 44.6 peratus daripada keseluruhan responden

4.3.2 Taburan Responden Mengikut Status Perkahwinan

Taburan responden mengikut status perkahwinan adalah seperti Jadual 4.3 di bawah:

Jadual 4.3: Taburan Responden Mengikut Status Perkahwinan

Status	Kekerapan	Peratus (%)
Bujang/duda	204	52.6
Kahwin	184	47.4
Jumlah	388	100

Data di atas secara umumnya menunjukkan sampel yang digunakan adalah agak seimbang di mana perbezaan anggota bujang/duda dan kahwin dengan hanya 5.2 peratus. Data tersebut turut menggambarkan bahawa anggota bujang/duda

merupakan kumpulan majoriti di batalion infantri. Anggota bujang juga kebanyakannya merupakan anggota baru yang berkhidmat kurang daripada lima tahun.

4.3.3 Taburan Responden Mengikut Kategori Pangkat

Taburan responden mengikut pangkat adalah seperti Jadual 4.4 di bawah:

Jadual 4.4: Taburan Responden Mengikut Kategori Pangkat

Pangkat	Kekerapan	Peratus (%)
Pegawai	44	11.3
PTT Kanan	86	22.2
PTT Rendah ke bawah	258	65.5
Jumlah	388	100

Jadual 4.4 di atas menunjukkan kategori PTT Rendah ke bawah merupakan responden majoriti dalam kajian ini yang melibatkan 258 anggota (65.5%). Manakala PTT Kanan yang merupakan perantaraan di antara kedua-dua kategori melibatkan responden dengan jumlah 86 anggota (22.2%). Manakala kategori pegawai merupakan responden yang paling rendah bilangannya iaitu 44 pegawai (11.3%). Ini adalah bersesuaian dengan hierarki dan struktur organisasi dalam rejimen infantri itu sendiri di mana pegawai selaku kumpulan pengurusan disokong oleh ramai kumpulan sokongan.

4.3.4: Taburan Responden Mengikut Kategori Tempoh Perkhidmatan

Taburan responden mengikut kategori tempoh perkhidmatan adalah seperti Jadual 4.5 di bawah:

Jadual 4.5: Taburan Responden Mengikut Kategori Tempoh Perkhidmatan

Tempoh Perkhidmatan (tahun)	Kekerapan	Peratus (%)
Kurang dari 2	93	24.0
3 hingga 5	49	12.6
6 hingga 10	70	18.0
11 hingga 15	55	14.2
16 hingga 18	57	14.7
19 hingga 21	34	8.8
lebih dari 21	30	7.7
Total	388	100

Jadual 4.5 menunjukkan taburan responden mengikut tempoh perkhidmatan. Responden yang berkhidmat bawah dari 2 tahun merupakan kategori yang paling ramai dengan jumlah 93 anggota (24%) manakala kategori tempoh perkhidmatan antara 6 hingga 10 tahun merupakan kategori kedua yang paling ramai dengan jumlah 70 anggota (18%). Bagi kategori tempoh perkhidmatan yang lebih daripada 21 tahun adalah merupakan kategori yang paling sedikit respondennya dengan jumlah 30 anggota (7.7%) diikuti oleh kategori tempoh perkhidmatan 19 hingga 21 dengan jumlah 34 responden (8.8%).

4.4 Analisis Korelasi

Analisis ini dilakukan bagi mengetahui samada terdapat hubungan (korelasi) atau tidak antara pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar. Ujian ini juga adalah untuk meninjau dan untuk menjawab hipotesis dalam kajian ini seperti yang diterangkan dalam Bab Tiga. Analisis yang dijalankan adalah Ujian Korelasi *Pearson* kerana taburan data didapati adalah normal kepada kesemua pembolehubah. Berikut adalah ujian yang akan menjawab hipotesis yang dijelaskan dalam Bab Tiga.

Ho1: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor organisasi iaitu beban kerja berlebihan dengan disiplin.

Jadual 4.6: Korelasi Antara Faktor Organisasi iaitu Beban Kerja Berlebihan Dengan Disiplin

		Disiplin
Beban Kerja Berlebihan	Pearson Correlation	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	388

Hasil hipotesis ini jelas membuktikan bahawa terdapat hubungan yang signifikan positif di antara pembolehubah faktor organisasi iaitu beban kerja berlebihan dengan disiplin. Jadual 4.6 menunjukkan nilai pekali pearson (r) .726 manakala nilai p ialah .000, iaitu lebih kecil dari .05 ($r = .726, p < .05$). Ini bermakna terdapat hubungan di antara faktor organisasi iaitu beban kerja berlebihan dengan disiplin. Oleh itu Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Ini bermaksud pada tahap 95

peratus keyakinan didapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor organisasi iaitu beban kerja berlebihan dengan disiplin. Hasil analisis juga bermaksud semakin tinggi beban kerja berlebihan, maka anggota semakin cenderung untuk tertekan dan seterusnya menjurus kepada masalah disiplin.

Ho2: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor individu iaitu halangan komunikasi dengan disiplin.

Jadual 4.7: Korelasi Antara Faktor individu iaitu Halangan Komunikasi Dengan Disiplin

		Disiplin
Halangan Komunikasi	Pearson Correlation	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	388

Dalam kajian yang dilakukan, jelas bahawa terdapat perkaitan signifikan positif di antara faktor individu iaitu halangan komunikasi dengan disiplin. Jadual 4.7 menunjukkan nilai pekali Pearson (r) iaitu .734, manakala nilai signifikan, p adalah lebih kecil dari .05, iaitu .000 ($r = .734, p = .000 < .05$). Ini bermakna terdapat hubungan di antara faktor individu iaitu halangan komunikasi dengan disiplin. Oleh itu Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Ini bermaksud pada tahap 95 peratus keyakinan didapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor individu iaitu halangan komunikasi dengan disiplin. Hasil kajian ini juga memberi maksud bahawa semakin tinggi halangan komunikasi antara pegawai/pengurusan dan anggota bawahan maka masalah disiplin juga akan turut meningkat.

Ho3: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor individu iaitu diskriminasi dengan disiplin.

Jadual 4.8: Korelasi Antara Faktor Individu iaitu Diskriminasi Dengan Disiplin

		Disiplin
Diskriminasi	Pearson Correlation	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	388

Jadual 4.8 jelas menunjukkan bahawa Ho3 ditolak dan Ha3 ini diterima. Ini bermaksud terdapat hubungan yang signifikan positif di antara faktor individu iaitu diskriminasi dengan disiplin. Secara numerik, kita dapat melihat nilai pekali kolerasi Pearson (r) adalah .693 dan nilai signifikan adalah lebih kecil dari .05. ($r = .693$, $p = .000 < .05$). Ini bermaksud pada tahap 95 peratus keyakinan didapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor individu iaitu diskriminasi dengan disiplin. Wujudnya diskriminasi dalam rejimen infantri akan mendorong anggota rejimen infantri untuk terlibat dengan masalah disiplin.

Ho4: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor persekitaran iaitu persekitaran tempat kerja dengan disiplin.

Jadual 4.9: Korelasi Antara Faktor Persekitaran Kerja iaitu Persekitaran Tempat Kerja Dengan Disiplin

		Disiplin
Persekitaran Tempat Kerja	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	388

Jadual 4.9 menunjukkan bahawa hasil ujian korelasi di antara persekitaran tempat kerja dengan disiplin adalah signifikan dengan hubungan positif. Nilai pekali korelasi (r) bagi pemboleh ubah faktor persekitaran iaitu persekitaran tempat kerja adalah $r = .686$ dan nilai signifikan adalah $.000$ iaitu lebih kecil daripada $.05$ ($p = .000 < .05$). Oleh itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini bermaksud pada tahap 95 peratus keyakinan didapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor persekitaran iaitu persekitaran tempat kerja dengan disiplin. Persekitaran tempat kerja yang selesa akan dapat mengurangkan tahap tekanan dan mengelak daripada terlibat dengan masalah disiplin.

4.5 Analisis Regresi

Tujuan analisis regresi dilaksanakan adalah untuk mengkaji samada faktor tekanan kerja mempunyai pengaruh ke atas disiplin rejimen infantri, TDM. Ianya dapat mewakili pemboleh ubah bebas yang terbaik dapat memberi ramalan terhadap pemboleh ubah bersandar iaitu disiplin. Analisis ujian yang dilaksanakan adalah Ujian Regresi Berganda. Penggunaan ujian ini adalah untuk mengesan faktor atau penyebab yang berpotensi mempengaruhi disiplin rejimen infantri. Kajian ini untuk menjawab hipotesis lima seperti berikut:

H_0 5: Faktor tekanan kerja iaitu faktor organisasi (beban kerja berlebihan), faktor individu (halangan komunikasi dan diskriminasi) dan faktor

persekitaran (persekitaran tempat kerja) tidak mempunyai pengaruh ke atas disiplin.

Jadual 4.10: Multiple Correlations Pekali R Antara Faktor-Faktor Tekanan Kerja Dengan Disiplin

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.633	.49486

a. Predictors: (Constant), Persekitaran Tempat Kerja, Beban Kerja Berlebihan, Halangan Komunikasi dan Diskriminasi

Jadual di atas menunjukkan bahawa nilai korelasi di antara faktor-faktor tekanan kerja dengan disiplin diberi oleh R (*R Square*) iaitu .637. *R Square* yang bernilai .637 menggambarkan bahawa faktor-faktor tekanan kerja dapat menerangkan sebanyak 63.7 peratus daripada varian disiplin. Ini bermaksud 63.7 peratus perubahan dalam pembolehubah disiplin mempunyai hubungan dengan pembolehubah bebas iaitu faktor organisasi (beban kerja berlebihan), faktor individu (halangan komunikasi & diskriminasi) dan faktor persekitaran (persekitaran tempat kerja).

Jadual 4.11: Ujian Regresi Bagi Faktor-Faktor Tekanan Kerja dan Disiplin Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.774	.104		7.426	.000
	Beban Kerja Berlebihan	.313	.046	.333	6.746	.000
	Halangan Komunikasi	.269	.047	.313	5.669	.000
	Diskriminasi	.117	.048	.136	2.456	.014
	Persekitaran Tempat Kerja	.096	.051	.103	1.891	.059

a. Dependent Variable: Disiplin

Jadual 4.11 di atas menunjukkan faktor organisasi iaitu beban kerja berlebihan (nilai $p = .000$, $p < .05$) dan faktor individu iaitu halangan komunikasi ($p = .000$, $p < .05$) dan diskriminasi ($p = .014$, $p < .05$) adalah berpotensi memberi pengaruh yang signifikan terhadap disiplin rejimen infantri. Ini bermaksud jika sekiranya faktor organisasi iaitu beban kerja berlebihan terkawal dan faktor individu iaitu halangan komunikasi dan diskriminasi tidak berlaku maka masalah disiplin di rejimen infantri adalah terkawal dan baik.

Bagi faktor persekitaran iaitu persekitaran tempat kerja ($p = .059$, $p > .05$) pula tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap disiplin rejimen infantri. Ini bermakna walaupun wujud persekitaran tempat kerja yang tidak kondusif, ianya tidak akan memberi kesan serta tidak akan mempengaruhi kes-kes disiplin rejimen infantri. Hasil kajian juga mendapati beban kerja berlebihan dan halangan komunikasi merupakan dua dimensi daripada faktor-faktor tekanan kerja yang memberi impak yang kukuh. Nilai Beta= 0.333 yang dicatatkan oleh beban kerja berlebihan merupakan *predictor* utama dalam kajian ini.

Berdasarkan kepada hasil kajian di atas mendapati dua faktor tekanan kerja iaitu faktor organisasi (beban kerja berlebihan) dan faktor individu (halangan komunikasi dan diskriminasi) ditolak hipotesis *null* dan diterima hipotesis alternatif. Manakala untuk faktor persekitaran iaitu persekitaran tempat kerja pula diterima hipotesis *null* dan ditolak hipotesis alternatif. Ini menunjukkan bahawa tiga daripada pembolehubah bebas yang dikaji adalah signifikan mengikut persamaan seperti berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$

Masalah Disiplin = 0.774 + 0.313 beban kerja berlebihan** + 0.269 halangan komunikasi** + 0.117 diskriminasi** + 0.096 persekitaran tempat kerja

** signifikan

Berdasarkan persamaan di atas, secara mudahnya dapat dianalogikan bahawa jika satu unit pertambahan berlaku kepada pembolehubah beban kerja berlebihan akan mengakibatkan peningkatan 0.313 dalam unit disiplin. Manakala jika satu unit pertambahan berlaku kepada pembolehubah halangan komunikasi akan mengakibatkan peningkatan 0.269 dalam unit disiplin. Manakala jika satu unit pertambahan berlaku kepada pembolehubah diskriminasi akan mengakibatkan peningkatan 0.117 dalam unit disiplin.

4.6 Rumusan Hipotesis

Hasil kajian yang telah dilaksanakan dapat merumuskan samada hipotesis yang dibentuk dapat diterima atau tidak. Rumusan hasil kajian adalah seperti di Jadual 4.11 di bawah:

Jadual 4.12: Rumusan Terhadap Hipotesis

Hipotesis	Hasil Kajian
Ho1: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor organisasi iaitu beban kerja berlebihan dengan disiplin.	Ho1: Ditolak ($p = .000 < .05$) Ha1: Pada tahap 95% keyakinan didapati terdapat hubungan positif yang signifikan antara faktor

<p>Ho2: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor individu iaitu halangan komunikasi dengan disiplin.</p> <p>Ho3: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor individu iaitu diskriminasi dengan disiplin.</p> <p>Ho4: Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor persekitaran iaitu persekitaran tempat kerja dengan disiplin.</p> <p>Ho5: Faktor tekanan kerja iaitu beban kerja berlebihan, halangan komunikasi, diskriminasi dan persekitaran tempat kerja tidak mempunyai pengaruh ke atas disiplin.</p>	<p>organisasi iaitu beban kerja berlebihan dengan disiplin.</p> <p>Ho2: Ditolak ($p = .000 < .05$)</p> <p>Ha2: Pada tahap 95% keyakinan didapati terdapat hubungan positif yang signifikan antara faktor individu iaitu halangan komunikasi dengan disiplin.</p> <p>Ho3: Ditolak ($p = .000 < .05$)</p> <p>Ha3: Pada tahap 95% keyakinan didapati terdapat hubungan positif yang signifikan antara faktor individu iaitu diskriminasi dengan disiplin.</p> <p>Ho4: Ditolak ($p = .000 < .05$)</p> <p>Ha4: Pada tahap 95% keyakinan didapati terdapat hubungan positif yang signifikan antara faktor persekitaran iaitu persekitaran tempat kerja dengan disiplin.</p> <p>Ho5 (a) Beban Kerja Berlebihan. Hipotesis ditolak ($p = .000 < .05$)</p> <p>Ho5 (b) Halangan Komunikasi. Hipotesis ditolak ($p = .000 < .05$)</p> <p>Ho5 (c) Diskriminasi. Hipotesis ditolak ($p = .014 < .05$)</p> <p>Ho5 (d) Persekitaran Tempat Kerja. Hipotesis diterima ($p = .059 > .05$)</p>
--	--

4.7 Kesimpulan

Bab ini telah melaporkan penemuan hasil kajian analisa data dan ujian statistik yang telah dijalankan menggunakan aturcara SPSS versi 17.0. Hasil kajian yang dilaporkan adalah dari aspek ujian deskriptif berkaitan demografi responden, hubungan dan pengaruh antara pembolehubah bebas iaitu faktor-faktor tekanan kerja dan pembolehubah bersandar iaitu disiplin. Bab seterusnya ialah perbincangan dan rumusan kajian serta cadangan untuk kajian yang akan datang.

BAB 5

RUMUSAN DAN CADANGAN

5.1 Pengenalan

Bab ini akan membentangkan hasil penemuan kajian yang telah dijalankan, limitasi kajian dan penemuan kajian bagi menjawab objektif-objektif kajian dan hipotesis kajian yang telah dibentuk serta beberapa cadangan untuk kajian yang akan datang. Di akhir bab ini pengkaji akan membuat keseluruhan kesimpulan tentang kajian yang telah dilaksanakan.

5.2 Rumusan Kajian

Kajian ini dilaksanakan bertujuan untuk melihat masalah disiplin warga rejimen infantri dan kaitannya dengan faktor-faktor tekanan kerja. Secara khususnya kajian ini untuk melihat hubungan faktor-faktor tekanan kerja iaitu faktor organisasi iaitu beban kerja berlebihan, faktor individu iaitu halangan komunikasi dan diskriminasi dan faktor persekitaran iaitu persekitaran tempat kerja dengan disiplin. Selain itu kajian ini juga bertujuan untuk melihat pengaruh faktor-faktor tekanan kerja tersebut ke atas disiplin. Perbincangan dan rumusan kajian adalah seperti berikut:

5.2.1 Ujian korelasi telah dijalankan bagi melihat hubungan antara pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar iaitu disiplin. Secara ringkasnya keputusan kajian menunjukkan bahawa kesemua pembolehubah yang diuji mempunyai hubungan yang kukuh dengan disiplin. Bagi faktor individu iaitu halangan komunikasi merupakan pembolehubah yang paling kuat hubungannya dengan disiplin berbanding dengan pembolehubah yang lain. Manakala faktor persekitaran iaitu persekitaran tempat kerja merupakan pembolehubah yang paling lemah. Keputusan ujian korelasi di atas telah menjawab objektif kajian satu hingga empat sebagaimana yang telah dinyatakan dalam Bab 1. Berdasarkan kepada Ujian Korelasi Pearson, kajian telah mendapati keputusan hubungan setiap hipotesis adalah seperti berikut:

a. **Hipotesis satu.** Terdapat hubungan positif yang signifikan di antara faktor organisasi iaitu beban kerja berlebihan dengan disiplin. Dapatan kajian ini boleh dirumuskan sebagai semakin banyak beban kerja maka tahap disiplin rejimen infantri semakin merosot. Dapatan kajian ini disokong oleh Elloy dan Smith (2003) yang menekankan tugas mesti berdasarkan sumber yang ada bagi mengelakkan berlakunya bebanan tugas. Sautarwin (2004) dalam kajian juga mendapati beban kerja berlebihan boleh menyebabkan tekanan kerja berlaku. Tekanan kerja yang wujud akan menjurus anggota rejimen infantri untuk terlibat dengan masalah disiplin.

b. Hipotesis dua. Terdapat hubungan positif yang signifikan di antara faktor individu yaitu halangan komunikasi dengan disiplin. Dapatan daripada kajian ini boleh dirumuskan sebagai komunikasi yang baik tanpa halangan akan dapat mengurangkan kes-kes disiplin rejimen infantri. Dapatan kajian ini disokong oleh Harjit (1993) di mana komunikasi yang terhalang atau terbatas boleh menyebabkan kekeliruan dan mendorong anggota untuk terlibat dengan perkara-perkara negatif. Begitu juga dengan dapatan kajian oleh Evan dan Johnson (2000) dan Najib (2007) yang menjelaskan komunikasi yang baik akan mampu mengawal tekanan kerja. Tekanan kerja yang terkawal akan mengelak anggota rejimen infantri untuk terlibat dengan masalah disiplin.

c. Hipotesis tiga. Terdapat hubungan positif yang signifikan di antara faktor individu yaitu diskriminasi dengan disiplin. Dapatan kajian ini boleh dirumuskan sebagai diskriminasi jika wujud dalam batalion infantri akan menjejaskan disiplin rejimen infantri. Dapatan kajian ini disokong oleh Mejar Khairudin (2009) bahawa kurangnya peluang kenaikan pangkat akan menyebabkan motivasi serta prestasi kerja merosot dan akhirnya akan mendorong anggota untuk terlibat dengan masalah disiplin.

d. Hipotesis empat. Terdapat hubungan positif yang signifikan di antara faktor persekitaran yaitu persekitaran tempat kerja dengan disiplin.

Ianya dapat dirumuskan bahawa persekitaran tempat kerja yang lebih baik berkaitan dengan disiplin yang lebih baik. Dapatan kajian ini mempunyai persamaan dengan kajian yang telah dibuat oleh Mejar Khairudin (2009) di mana persekitaran kerja mempunyai hubungan dengan aspek disiplin di kalangan pegawai dan anggota 10 Briged Para. Manakala dapatan kajian Abd Razak (2010) menyokong persekitaran kerja yang baik akan dapat mengawal tahap tekanan kerja. Begitu juga dapatan daripada kajian Mejar Ahamd Norzaini (2009) yang menyokong dapatan kajian ini di mana persekitaran yang baik akan dapat mengurangkan masalah disiplin di kalangan anggota TDM.

5.2.2 Manakala bagi ujian regresi berganda pula dilaksanakan bagi melihat kesan pengaruh setiap pembolehubah bebas ke atas disiplin. Hasil kajian adalah untuk menjawab **hipotesis lima**: Faktor-faktor tekanan kerja iaitu faktor organisasi (beban kerja berlebihan), faktor individu (halangan komunikasi dan diskriminasi) dan faktor persekitaran (persekitaran tempat kerja) tidak mempengaruhi disiplin. Perbincangan dan rumusan adalah sebagaimana berikut:

- a. Hasil kajian mendapati faktor organisasi (beban kerja berlebihan) dan faktor individu (halangan komunikasi dan diskriminasi) mempunyai pengaruh ke atas disiplin. Kajian mendapati beban kerja berlebihan memberikan pengaruh yang paling kuat dan diskriminasi memberikan pengaruh yang paling lemah. Namun begitu hasil kajian juga mendapati

faktor persekitaran (persekitaran tempat kerja) tidak mempunyai pengaruh ke atas disiplin. Ini bermakna tiga daripada empat dimensi kajian mempunyai pengaruh ke atas masalah disiplin.

b. Dapatan kajian ini bertentangan dengan dapatan kajian daripada Zafir dan Durrishah (2009) dan Abd Razak (2010) di mana persekitaran tempat kerja mempengaruhi tekanan kerja yang menjurus kepada perlakuan negatif. Pengkaji yang dinyatakan di atas telah membuat kesimpulan bahawa persekitaran tempat kerja memainkan peranan penting dalam mempengaruhi tekanan kerja. Sehubungan dengan itu, pengkaji berpendapat perbezaan ini berlaku disebabkan oleh penugasan rejimen infantri itu sendiri yang kebanyakannya melibatkan penugasan di medan dan latihan praktikal di lapangan membiasakan anggota rejimen infantri dengan persekitaran tempat kerja yang mencabar. Ini berbeza dengan pekerja yang bertugas di pejabat ataupun di sektor perkilangan yang memerlukan persekitaran yang kondusif bagi meningkatkan prestasi ataupun produktiviti. Oleh itu dapatan kajian ini bersesuaian dengan persekitaran rejimen infantri di mana persekitaran tempat kerja tidak mempengaruhi disiplin rejimen infantri.

c. Nilai *multiple* korelasi di antara faktor-faktor tekanan kerja dengan disiplin diberi oleh R (*multiple R*) iaitu .798. Manakala nilai *R square* (R^2) adalah .637 dan ini menjelaskan 63.7 peratus varian pembolehubah bebas

mempengaruhi disiplin rejimen infantri manakala selebihnya 36.3 peratus varian adalah pembolehubah lain yang tidak dinyatakan dalam kajian. Dapatan kajian ini juga boleh menjelaskan bahawa faktor-faktor tekanan kerja boleh meramalkan disiplin.

5.3 Implikasi Kajian

Kajian ini amat berfaedah kepada pihak pengurusan di setiap batalion infantri dan Jabatanarah Infantri, Markas Tentera Darat untuk melihat faktor-faktor tekanan kerja secara lebih serius memandang pengurusan tekanan kerja yang baik akan dapat menambahbaikkan disiplin rejimen infantri. Apatah lagi melalui Kajian Indeks Persepsi Sahsiah Diri di Kalangan Warga ATM (2010) mendapati 48% daripada 1,036 responden mempunyai tahap keupayaan untuk menangani tekanan kerja yang rendah. Ini jelas menunjukkan bahawa tekanan kerja tidak diberi perhatian sewajarnya oleh pihak pengurusan.

Walaupun warga rejimen infantri dilatih agar mempunyai ketahanan mental dan fizikal yang tinggi tetapi sebagai seorang individu tekanan kerja akan tetap wujud. Tambahan pula penugasan dan komitmen organisasi untuk mengekalkan tahap siap siaga yang tinggi menuntut pengorbanan masa dan tenaga daripada semua warganya. Oleh itu adalah penting untuk semua pihak perlu memberi tumpuan kepada faktor-faktor tekanan kerja terutama yang melibatkan pembolehubah-pembolehubah yang dikaji.

Dapatan kajian yang dilaksanakan menunjukkan bahawa pembolehubah-pembolehubah seperti faktor beban kerja berlebihan, halangan komunikasi, diskriminasi dan persekitaran tempat kerja adalah merupakan faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan tahap disiplin rejimen infantri. Justeru itu, selain daripada pihak pengurusan semua warga infantri perlu memainkan peranan dengan memahami pembolehubah yang dikaji agar ia mampu mengurangkan kes-kes disiplin. Dengan memahami pembolehubah yang dikaji memudahkan warga infantri mengenalpasti simpton-simpton tekanan kerja terlebih awal sebelum ianya terlambat sebagaimana yang telah disarankan oleh Model Yerkes-Dodson dalam Seaward (2002) dan Model Bryne dan Scale dalam Mohd Hamzah Murugayah (2008).

5.4 Limitasi Kajian

Secara teorinya, kajian ini pada mulanya ingin dilakukan terhadap seluruh divisyen infantri bagi mewakili keseluruhan batalion infantri di Malaysia. Namun begitu beberapa limitasi tertentu di luar kawalan pengkaji terutama dari segi masa, perbelanjaan dan lokasi kajian, maka kajian ini terpaksa juga mengambil kira beberapa limitasi berikut:

5.4.1 Kajian dilaksanakan ke atas batalion infantri di bawah saluran pemerintahan dua buah divisyen sahaja iaitu daripada Markas Divisyen ke 2 dan Markas Divisyen ke 4 serta hanya melibatkan empat buah batalion

infantri sahaja. Penglibatan batalion daripada Markas Divisyen ke 3 (berpengkalan di Melaka) dan Markas Divisyen Pertama (berpengkalan di Kuching) dengan tugas-tugas operasi serta komitmen batalion dengan tugas-tugas lain telah menghalang hasrat pengkaji untuk mendapat sampel kajian yang dapat mewakili semua divisyen. Selain itu faktor lokasi batalion juga turut menjadi kekangan utama.

5.4.2 Responden yang terlibat dalam kajian ini hanyalah terdiri daripada anggota-anggota lain-lain pangkat TDM bermula daripada pangkat Prebet sehinggalah ke Staf Sarjan sahaja dan bagi pegawai daripada pangkat Leftenan Muda hingga Kapten sahaja.

5.4.3 Dari segi pembolehubah bebas, kajian ini hanya memberi fokus kepada faktor-faktor tekanan kerja iaitu iaitu faktor organisasi (beban kerja berlebihan), faktor individu (halangan komunikasi dan diskriminasi) dan faktor persekitaran (persekitaran tempat kerja) dengan disiplin ke atas rejimen infantri TDM.

5.4.4 Kekuatan sebenar populasi kajian tidak dapat diperolehi di atas sebab-sebab keselamatan dan faktor kerahsiaan. Oleh itu jumlah populasi kajian dibuat secara anggaran sahaja berdasarkan maklumat yang diperolehi secara tidak rasmi dan pengalaman pengkaji sebagai pegawai di dalam rejimen infantri.

5.5 Cadangan

Berdasarkan kepada dapatan kajian ini, dapat dibuat kesimpulan bahawa faktor-faktor tekanan kerja mempunyai peranan bagi menentukan tahap disiplin dalam rejimen infantri. Bagi mengurangkan kes-kes disiplin di batalion infantri beberapa perkara perlu diberi tumpuan. Antaranya cadangan yang boleh dikemukakan adalah seperti berikut:

5.5.1 Mewujudkan Pengkayaan Kerja (*Job Enrichment*)

Pengkayaan kerja banyak diperbincangkan melalui teori-teori gelagat pekerja seperti Teori Hierarki Keperluan Maslow. Pengkayaan kerja memberi peluang membangunkan keupayaan individu untuk terus menyumbangkan penghasilan kerja yang produktif serta pakar dalam bidang-bidang tertentu. Ianya akan dapat mempertingkatkan kepelbagaian skil, identiti tugas, signifikansi tugas, autonomi dan maklumbalas agar pegawai dan anggota lebih merasai kepentingan tugasnya, perasaan kebertanggungjawab (*sense of responsibility*) dan menggalakkan sistem maklumbalas dalam organisasi.

Kaedah ini amat bersesuaian dengan tugas dan peranan infantri di mana ada ketikanya batalion infantri perlu melaksanakan misi secara persendirian. Kaedah ini akan dapat mengagihkan beban kerja berlebihan yang terpaksa ditanggung secara samarata dalam setiap kumpulan. Ianya

tidak bermaksud untuk menambah kerja yang sedia ada tetapi lebih kepada kaedah untuk meningkatkan kualiti dan skil kerja serta rasa bertanggungjawab kepada organisasi. Mejar Khairudin (2009) juga turut mencadangkan kaedah ini memandangkan anggota infantri perlu bekerja dalam satu pasukan bagi memastikan kejayaan.

Cotton (1993) telah menyenaraikan beberapa pendekatan untuk melaksanakan pengkayaan kerja seperti berikut:

- a. Menghapuskan sebahagian sistem kawalan dalaman dan menggantikannya dengan sistem yang berteraskan konsep lebih bertanggungjawab (*accountability*).
- b. Mempertingkatkan kesedaran akan tanggungjawab individu terhadap hasil kerjanya berdasarkan spesifikasi kerja masing-masing.
- c. Memberi kebebasan dan kuasa untuk para pekerja menjalankan kerjanya.
- d. Memperkenalkan tugas baru lagi mencabar yang mana memerlukan anggota mempelbagaikan skil kepakaran bagi mengelakkan kebosanan.
- e. Menugaskan kerja khusus untuk individu tertentu agar dapat menjadikan mereka mahir dalam bidang tersebut.

5.5.2 *Job Rotation*

Pengurusan di batalion infantri harus memberi penekanan kepada kepentingan *job rotation* untuk mencapai sumber tenaga kerja yang fleksibel dan kepuasan kerja. Ini akan dapat dicapai melalui *cross training* di mana anggota akan diperkenalkan dengan pelbagai skil kemahiran yang diperlukan bagi menjayakan tugas mereka. Kaedah *job rotation* juga membolehkan beban kerja berlebihan dipertanggungjawabkan bersama. Kaedah *job rotation* bagi rejimen infantri amat sesuai dilaksanakan memandangkan anggota yang berpangkat koperal ke bawah merupakan kumpulan majoriti di batalion infantri dan kebanyakannya merupakan anggota yang berkhidmat kurang daripada lima tahun.

5.5.3 *Pengurusan Management by Objectives*

Pengimplementasian konsep pengurusan *Management by Objectives* (MBO) yang dilihat berupaya mendokong konsep *Total Quality Management* (TQM). MBO merupakan satu proses yang melibatkan pekerja bersama pihak pengurusan organisasi terlibat bersama-sama di dalam proses penetapan dan pelaksanaan bagi mencapai objektif dan matlamat organisasi. Oleh itu kareh organisasi seperti halangan komunikasi akan dapat diatasi. Apatah lagi dapatan kajian Zulkifli (2010) menunjukkan 74.8% anggota-anggota TDM terdiri daripada personaliti yang lebih cenderung untuk berdiam diri daripada menyuarakan pendapat.

5.5.4 Mewujudkan Pengiktirafan

Mewujudkan pengiktirafan instrinsik dan ekstrinsik berdasarkan teori dua faktor Herzberg (1959) yang menekankan keperluan individu dari dua sudut yang berbeza. Pengiktirafan seperti prestij, reputasi, penghargaan, ganjaran dan sebagainya akan dapat menanam keyakinan diri bahawa organisasi benar-benar menghargai mereka. Sistem penghargaan yang sedia ada sekarang terutama yang melibatkan ganjaran dan pangkat wajar dikaji semula agar segala kelemahan dapat dipertingkatkan. Sistem yang lebih ampuh dilihat perlu bagi mengelak perasaan tidak puas hati dan diskriminasi.

5.5.5 Pembangunan Kerjaya Yang Fleksibel

Pembangunan kerjaya yang baik dan berkesan akan dapat meningkatkan produktiviti dan mengurangkan tekanan kerja (Abelson, 1986). Rejimen infantri yang merupakan rejimen terkanan dan terbesar merupakan penyumbang utama sumber tenaga manusia kepada TDM seperti penugasan di markas-markas formasi, Program Latihan Khidmat Negara (PLKN), berkhidmat dengan Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu (PBB) dan sebagainya. Ini sebenarnya merupakan satu kelebihan di mana peluang yang ada boleh digunakan untuk meningkatkan motivasi dan kreativiti warga rejimen infantri berdasarkan minat dan kepakaran yang ada. Oleh itu adalah wajar pembangunan kerjaya yang lebih fleksibel dilaksanakan agar peluang yang sama rata diberikan kepada setiap

warganya. Kaedah ini akan dapat mengurangkan perasaan tidak puas hati serta dan mampu untuk meningkatkan kreativiti dan produktiviti.

5.5.6 Pegawai Kaunseling Berkelayakan di Batalion Infantri.

Buat masa kini tugas kaunseling di batalion infantri dipertanggungjawabkan kepada pegawai agama pasukan yang terdapat di setiap batalion infantri. Pegawai agama tersebut merupakan pegawai tumpangan tetap daripada Kor Agama Angkatan Tentera (KAGAT). Kaedah ini dilihat kurang berkesan apatah lagi terdapat pegawai agama yang tidak mempunyai kemahiran dan pengalaman dalam bidang kaunseling. Oleh itu rejimen infantri perlu menggalakkan anggota daripada rejimen infantri sendiri sebagai pegawai kaunseling dengan syarat mempunyai kelayakan-kelayakan yang sewajarnya. Kaedah ini dilihat lebih berkesan kerana hanya warga rejimen infantri sendiri yang faham tugas yang dilaksanakan. Cadangan ini selaras dengan objektif penubuhan Sel Psikologi dan Kaunseling, Cawangan Sumber Manusia, Markas Tentera Darat (Arahan Pelaksanaan Perkhidmatan Psikologi dan Kaunseling Tentera Darat, 2009).

5.6 Cadangan Kajian Akan Datang

Kajian ini lebih menitikberatkan penyelidikan kepada faktor-faktor tekanan kerja yang boleh mempengaruhi disiplin di dalam rejimen infantri. Beberapa cadangan

kajian yang boleh dilaksanakan pada masa akan datang untuk dibuat kajian perbandingan adalah seperti berikut:

a. Dimensi faktor tekanan kerja itu sendiri adalah amat luas. Pengkaji lain boleh melihat hubungan faktor-faktor tekanan kerja dengan disiplin daripada dimensi yang belum dikaji seperti kekurangan ganjaran kewangan, kurang panduan pembangunan kerjaya, kekaburan kerja, konflik peranan, kebosanan kerja, perubahan dalam organisasi, perubahan teknologi, penempatan semula dan sebagainya.

b. Banyak faktor yang menjadi punca kepada peningkatan kes-kes disiplin. Selain daripada faktor tekanan kerja, kajian oleh Mejar Ahmad Norzaini (2009) mendapati faktor kewangan dan masalah peribadi/keluarga turut memainkan peranan yang penting. Oleh itu kajian yang serupa ke atas disiplin boleh dilaksanakan dengan melihat hubungan dimensi kewangan dan masalah peribadi/keluarga dengan lebih terperinci.

c. Kajian yang serupa juga dicadangkan untuk diperluaskan kepada kor-kor ataupun rejimen-rejimen yang lain di dalam organisasi TDM sebagai kajian perbandingan. Kajian ini akan dapat melihat persepsi disiplin daripada kor/rejimen yang berbeza.

d. Kajian ini juga boleh diperluaskan untuk melihat tahap tekanan kerja dengan disiplin bagi anggota dari rejimen infantri yang berkhidmat di markas formasi ataupun di mana-mana jabatan dalam ATM dan TDM.

e. Kajian lain disarankan untuk melibatkan semua warga rejimen infantri dan tidak dihadkan sehingga pangkat-pangkat tertentu sahaja.

5.7 Kesimpulan

Pada keseluruhannya kajian ini telah menunjukkan satu hasil yang signifikan dan telah menyumbangkan kepada satu kajian akademik terhadap faktor-faktor tekanan kerja dan kaitannya dengan disiplin rejimen infantri. Bab ini telah membincangkan hasil penemuan kajian yang dilaporkan dan kesesuaiannya dalam menjawab objektif kajian yang digariskan. Perbincangan juga telah menerangkan tentang perbandingan setiap hipotesis dengan kajian-kajian yang lepas. Cadangan-cadangan yang dikemukakan diharap akan dapat membantu rejimen infantri di dalam meningkatkan tahap disiplin warganya. Selain itu kajian ini diharap dapat memberi input berguna kepada pengurusan rejimen infantri terutama dalam merangka polisi bagi menangani masalah disiplin terutama yang ada hubung kait dengan tekanan kerja. Akhir sekali kajian ini dapat dijadikan sebagai satu penanda aras bagi mengambil tindakan sewajarnya di dalam usaha menangani isu-isu disiplin terutama yang melibatkan aspek tekanan kerja.

Rujukan:

Abdul Razak bin Mohamed (2010). *Hubungan Faktor Individu, Faktor Organisasi Dan Juga Faktor Persekitaran Terhadap Tekanan Kerja di Tempat Kerja: Kajian Kes Ke Atas Golongan Pengurusan dan Profesional Sektor Awam di Putrajaya*. Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia.

Arahan Penstrukturan Semula BIS (1998), MK TD/G5/4411 INF Jil 1(43) bertarikh 15 Januari 1999. Kuasa penubuhan *Federal Establishment Document (Military)* (FED(M) 3000/1/98).

Arahan Penubuhan RS (2008), MK TD/G5/4409 INF Jil (27) bertarikh 14 April 2008. Kuasa penubuhan *Federal Establishment Document (Military)* (FED(M) 4410/1/08).

Arahan Pelaksanaan Perkhidmatan Psikologi Dan Kaunseling Tentera Darat (2009). Rujuk MK TD/G1/2001/(P&K) bertarikh 3 Sep 2009. Markas Tentera Darat.

Abelson, M. A. (1986). Strategic Management Turnover. A Model for Health Service Administrator. *Healthcare Management*, p.61-71.

Baskaran (2003). *Prevalence of stress among prison officers*. Tesis Sarjana. Universiti Kebangsaan Malaysia.

Berita Harian (20 Julai 2009).Tiada diskriminasi dalam urusan kenaikan pangkat dalam penjawat awam. New Straits Times Press (M'sia) Bhd.

Berita Harian (25 Mei 2010). Penjawat awam mesti diberi peluang untuk tunjuk kebolehan dan kreativiti. New Straits Times Press (M'sia) Bhd.

Berita Harian (31 Ogos 2009). Penjawat awam perlu meningkatkan produktiviti dan kreativiti. New Straits Times Press (M'sia) Bhd.

Chua, Y. P. (2006). *Kaedah dan statistik penyelidikan buku 2: Asas statistik penyelidikan*. Kuala Lumpur: McGraw Hill.

Chua, Y. P. (2008). *Kaedah dan statistik penyelidikan buku 3: Asas statistik penyelidikan*. Kuala Lumpur: McGraw Hill.

Cheok, C. S. C., Ang, Y. G., Chew, W. M. dan Tan, H.Y. (2000). Army Stress. *Management Pioneer Journal*, Vol 41(5): 218-220.

Coakes, S.J., Steed, L. dan Dzidic, P. (2006). *SPSS Version 13.0 for Windows: Analysis Without Anguish*. Australia: John Wiley and Sons.

Cohen, L. dan Holliday, M. (1982). *Statistics for Social Sciences*. London: Harper and Row.

- Cooper, C. L. dan Marshall, J. (1978). *Understanding Executive Stress*. London: MacMillan.
- Cotton, J.L. (1993). *Employee Involvement; Method Or Improving Performance and work Attitudes*. New Burry Park: Sage Publication.
- Dijkhuizen, N. V., dan Navy, R. N. (1981). *Towards Organizational Coping With Stress At Work*. Aldershot: Gower Publishing Co. Ltd.
- Elloy, D. dan Smith, C. (2003). Patterns of stress, work family conflict, role conflict, role ambiguity and overload among dual career and single career couples: An Australia study. *Cross Cultural Management*, 10, 15-66.
- Evans, G.W. dan Johnson, D. (2000). Stress and Open Office Noise. *Journal of applied Pscycological*. Vol 85 (4). P. 779-783
- Fontana, D. dan Abouserie, R. (1993). Stress Level, Gender And Personality Factors In Teachers. *British Journal of Educational Psycholog*, Vol 57: 279-288.
- Girdano, D.A., Everly, Jr, G.S. dan Dusek, D.E. (1993), *Controlling Stress and Tension: A Holistic Approach*. USA: Prentice Hall, Inc.
- Hafidah bt Mohd @ Maasom (2006). *Tekanan Kerja dan Tret Personaliti di Dalam Organisasi*. Tesis Sarjana Sains (Pengurusan). Universiti Utara Malaysia.
- Hair, J.F., Money, A.H., Samouel, P. dan Page, M. (2007). *Research Method for Business*. West Sushex, England: John Wiley dan Sons.
- Harjit, S.G. (1993). *Proses Komunikasi dan Hubungan dengan Kepuasan Kerja dan Prestasi Latihan*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Ibrahim Saad (1994). *Disiplin dan Undang-Undang Di Malaysia*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ivancevich, J. M., dan Matteson, M. T. (1980). *Stress and Works*. USA: Scott Foresman.
- Jaafar Muhammad (2003). *Kelakuan Organisasi*. Kuala Lumpur; Leeds Publications.
- Jojlke, M.C. dan Duhan, D.F. (2000). Supervisor Communication Practices and Service Employee Job Outcome. *Journal of Service Research*, Vol 3(2), 154-165
- Kajian Indeks Persepsi Sahsiah Diri di Kalangan Warga ATM (2010). Cawangan Provos Marsyal ATM, Markas ATM.

Kamus Undang Undang (1995). Shah Alam: Fajar Bakti Sdn Bhd.

Kamus Dewan Bahasa dan Pustaka (2000), Edisi Ketiga, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Krejcie, R.V., Morgan, D.W (1970). Determining Sample size For Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30,608.

Halkos, G. dan Bousinakis, D. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol 59, No. 5, p. 415-431.

Kobassa, S. C. (1982). *The Hardy Personality; Toward a Social Psychology of Stress and Health* dalam Suls, J.dan Sanders, G. (ed), *The Social Psychology of Health and Illness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.

Koontz, H. dan Weihrich, H. (1997). *Pengurusan (Terjemahan)*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Laporan Kes Salah laku Disiplin Tahun 2003 Hingga 2008, (2009). Cawangan Provos Marshal ATM, Markas ATM.

Leftenan Kolonel (Bersara) Hj Abd Aziz Ahmad (2008). *Kemuliaan Nilai-Nilai Ketenteraan*. Berita TDM, Cawangan Perisikan, Markas Tentera Darat.

Lt Kol Jeyabalan, S. (2000). The Concept of Military Discipline. *Jurnal Sorotan Darat*, T 3029, Jilid 2, Bil 36. p. 99-106.

Leftenan Kolonel Zulkifli Ismail (2004), Etos dan Nilai Ketenteraan, Hubungannya dengan Kes-Kes Melibatkan Disiplin, Moral dan Perlanggaran Keselamatan Oleh Anggota-Anggota Tentera Darat. *Jurnal Sorotan Darat*, MM 0.1.20 TD. Bil 44, p. 29-39.

Le Fevre, M., Matheny, J., Kolt, G.S. (2003), "Eustress, distress, and interpretation in occupational stress", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18 No.7, pp.726-44.

Mesyuarat Jawatan Kuasa Panglima Tentera Darat (JKPTD) Siri 2/2007 (2007) pada 5 September 2007.

Manual Prosedur MP1.2.1 TD, (2011). *The Infantry Battalion Basic Tactics*. Markas Latihan Tentera Darat.

Manual Prosedur MP1.1.9A TD (2005). *Batalion Infantri Standard*. Markas Latihan Tentera Darat.

Maslach, C. (2006), *Stress and Quality of Working Life. Current Perspective in Occupational Health*. Information Age Publishing.

- McManus, I.C., Winder, B.C., Gordon, D. (2002). The Causal Links Between Stress and Burnout in A Longitudinal Study of UK Doctors. *The Lancet*, Vol. 359, p.2089-90.
- Mejar Ahmad Norzaini Badrun (2009). *Kajian Penyalahgunaan Dadah Di Kalangan Anggota-Anggota Tentera Darat Di Penempatan Kawasan Bandar*. Tesis Sarjana Pengurusan. Universiti Malaya.
- Mejar Khairudin Zakaria (2009). *Hubungan Stress dan Masalah Disiplin di Kalangan Pegawai-Pegawai dan Anggota-Anggota 10 Briged Para*. Tesis Sarjana. UM.
- Mohd Hamzah Murghayah Abdullah (2008). *Hubungan Gaya Kepimpinan Dengan Tekanan Pekerjaan di Kalangan Pegawai Pengurusan dan Professional*. Tesis Sarjana Sains Pengurusan. Universiti Utara Malaysia.
- Murdock, A. dan Scutte, C. (1993). *Personal Effectiveness*. Great Britain: Butterworth. Heinemann Ltd
- Najib Ahmad Marzuki (2007), *Psikologi Personel*. Kuala Lumpur: Utusan Publication and Distributors.
- New Strait Times, (18 Mei 2010). *Teacher was burden by overloaded task and responsibilty*, NUTP. New Straits Times Press (M'sia) Bhd.
- New Strait Times (18 Mac 2011). *No discrimination in for career development for Malaysian Armed Forces*. New Straits Times Press (M'sia) Bhd.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*, New York: McGraw-Hill.
- Noor Hassim Ismail, Zaharah Zainuddin dan Mohd Ridzal Mohd Zainal (2010). *Panduan Pengurusan Stres Pekerjaan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Quick, J.C., dan Quick, J.D. (1984). *Organizational Stress and Preventive Management*. USA: McGraw-Hill.
- Radcliffe, C., Lester, H. (2003). Perceived Stress During Undergraduate Medical Training: A Qualitative Study. *The Journal of Medical Education*, Vol. 37, No.1, p.32-8.
- Ruslan Abdullah (1995). *Penggunaan Dadah di Kalangan Anggota Tentera Perajurit-Perajurit Muda Tentera Darat Di Pusat Latihan Asas Tentera Darat*. Bangi: Jabatan Psikologi, UKM.
- Rohani Ismail (1996). *Study of the prevalence and cause of occupational stress among the medical doctors at Hospital Kuala Lumpur*. Tesis Sarjana. Bangi: UKM.
- Riggio, R. E. (2003). *Intoduction to Industrial/Organizational Pscology*. 4th Edition. New Jersey: Prentice Hall.

- Rokiah Muhamad, (1994). *Prevalens Tekanan Dan Penyebab Tekanan Dalam Kalangan Jururawat Terlatih Hospital Kuala Lumpur*. Tesis Sarjana. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Rosli Mohamad (2007). *Iklim Komunikasi Dan Pencapaian Organisasi. Kajian Kes Antara Dua Buah Organisasi Awam Malaysia*. Tesis PhD. Universiti Sains Malaysia.
- Samsudin Wahab (2005). *Panduan Menguruskan Organisasi dan Pejabat*. PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Sautarwin Marto (2004). *Tekanan Kerja Di Kalangan Kakitangan Jabatan Penilaian dan Perkhidmatan Harta (JPPH) di Lembah Klang*. Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia.
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York: McGraw Hill.
- Sekaran, U. dan Bougie R. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach-5th Ed*. John Wiley dan Sons Ltd.
- Shamsul Ikhwan, (1998). *Prevalence of Stress Among Private Practitioners In Kuala Lumpur*. Tesis Sarjana. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Seaward, B.L. (2002). *Managing stress: principles and strategies for health and wellbeing*. Sudbury: Jones and Bartlett Publisher
- Sulsky, L. dan Sith, C. (2005). *Work Stress*. Canada: Thompson Wordsworth.
- Tentera Darat, (2011). Laman Web Rasmi Tentera Darat Malaysia (TDM) <http://army.mod.gov.my> (accessed pada 18 Mei 2011).
- Thomas, W. Davis, (2006). *Effects of Stress, Coping Style, and Confidence on Basic Combat Training Performance, Discipline, and Attritio*. Virginia: Polytechnic Institute and State University.
- Wainwright, D. dan Calnan, M. (2002). *Work Stress: The Making Of A Modern Epidemic*. Open University Press.
- Zafir Mohamed Makhbul dan Durrishah Idrus (2009). Work Stress Issues In Malaysia, *Malaysia Labour Journal Review*, Vol 3. No. 2, p. 13-29.
- Zulkifli Ismail (2010). *Perilaku Membisu Dalam Organisasi Tentera Darat Malaysia*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah, Universiti Utara Malaysia.
- Zulkifli dan Tengku Mohd (2010). Conceptualisation of a National Defence University: Education is the First Line of Defence. *Jurnal Asia: Pertahanan dan Keselamatan*, Jil 1, Bil 1, 2010.

LAMPIRAN A

SURAT PERMOHONAN



INSTITUT TADBIRAN AWAM NEGARA (INTAN)

JABATAN PERKHIDMATAN AWAM MALAYSIA
BUKIT KIARA, JALAN BUKIT KIARA, 50480 KUALA LUMPUR
Tel: 03-20847777 (20 talian), <http://www.intanbk.intan.my>



Ruj. Tuan (*Your Ref*): INTAN PLK:100-78/12 JLD.3(46)

Ruj. Kami (*Our Ref*): 5 Ogos 2011

Tarikh (*Date*):

Tel: 03-20847321

Fax: 03-20847471

E-Mail: hohsinhung@intanbk.intan.my

Kepada Pegawai yang Bertanggungjawab.

Tuan/Puan,

**PERMOHONAN UNTUK MENGEDARKAN BORANG SOAL SELIDIK
DARIPADA PESERTA SARJANA SAINS PENGURUSAN (SSP) INTAN/UUM
SESI 2010/2011**

Dengan segala hormatnya saya merujuk perkara di atas.

2. Sukacita dimaklumkan bahawa berikut merupakan peserta yang sedang melanjutkan pelajaran di peringkat Sarjana Sains Pengurusan (SSP) INTAN/UUM sesi 2010/2011. Bagi melengkapkan keperluan tersebut, peserta berkenaan memohon kerjasama tuan/puan untuk mengedarkan borang, soal selidik kepada pegawai dan anggota di pasukan tuan/puan.

Nama : SUKIMAN BIN MOHAMED GHANI

No. K/P : T3005409

3. Justeru itu, sekiranya ada sebarang pertanyaan, pihak tuan/puan boleh menghubungi saya seperti tercatat di atas. Kerjasama dan perhatian yang diberikan oleh pihak tuan/puan berhubung perkara ini amat dihargai dan didahului dengan ucapan terima kasih.

"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"


(HO HSIN HUNG)

Penyelaras Program

Program Pengajian Lanjutan dan Kuantitatif

b.p. Pengarah

Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN)

Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia

LAMPIRAN B

BORANG SOAL SELIDIK



**KOLEJ PERNIAGAAN
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

BORANG SOAL SELIDIK KAJIAN TENTANG

**“FAKTOR-FAKTOR TEKANAN KERJA DAN HUBUNGANNYA DENGAN
DISIPLIN PASUKAN INFANTRI, TENTERA DARAT MALAYSIA”**

Assalamualaikum w.b.t. dan Salam Sejahtera,

Tuan-Tuan yang dihormati,

Sukacita bahawa Tuan-Tuan telah dipilih untuk menjadi responden dalam kajian ini. Penyelidikan ini bertujuan untuk mendapatkan maklumat berkaitan **Faktor-Faktor Tekanan Kerja dan Hubungannya Dengan Disiplin Pasukan Infantri, Tentera Darat Malaysia**. Skop kajian ini adalah mengenai apakah faktor-faktor tekanan kerja yang wujud di kalangan pegawai dan anggota di pasukan infantri yang boleh menjurus ke arah pelanggaran disiplin di pasukan.

Segala maklumat yang diberikan akan **dirahsiakan**. Ianya hanya akan digunakan untuk tujuan akademik semata-mata. Tiada jawapan yang betul atau salah, oleh itu Tuan-Tuan boleh memilih jawapan mengikut kesesuaian pihak Tuan-Tuan sendiri. Keikhlasan dan kejujuran Tuan-Tuan dalam memberikan maklumat yang dikehendaki sangatlah diharapkan bagi mendapat hasil penyelidikan yang lebih tepat.

Segala kerjasama yang diberikan didahului dengan ucapan ribuan terima kasih.

Yang benar

MEJAR SUKIMAN BIN MOHAMED GHANI
Penuntut Sarjana Sains (Pengurusan) /MSc. (Mgmt)
UUM/INTAN

**BORANG SOAL SELIDIK KAJIAN TENTANG FAKTOR-FAKTOR TEKANAN
KERJA DAN HUBUNGANNYA DENGAN DISIPLIN DI PASUKAN INFANTRI,
TENTERA DARAT MALAYSIA**

BAHAGIAN A: MAKLUMAT PERIBADI

ARAHAN: Sila tandakan $\left[\checkmark \right]$ pada bahagian yang berkenaan

1. Status Perkahwinan

Bujang / Duda []

Kahwin []

3. Pangkat

Pegawai []

PTT Kanan []

**PTT Rendah ke
bawah** []

2. Umur

Bawah 20 tahun []

21 – 25 tahun []

26 – 30 tahun []

31 – 35 tahun []

36 – 40 tahun []

41 – 45 tahun []

46 tahun ke atas []

4. Tempoh Perkhidmatan

Kurang dari 2 tahun []

3 – 5 tahun []

6 – 10 tahun []

11 – 15 tahun []

16 – 18 tahun []

19 – 21 tahun []

Lebih dari 21 tahun []

BAHAGIAN B – TEKANAN KERJA

1) BEBAN KERJA BERLEBIHAN

ARAHAN: Sila bulatkan nombor yang sepadan dengan tahap persetujuan anda.

		<i>Sangat tidak setuju</i>	<i>Tidak berse- taju</i>	<i>Tidak berke- naan</i>	<i>Berse- taju</i>	<i>Sangat Setuju</i>
1.	Masa yang ditetapkan untuk menyiapkan kerja anda adalah mencukupi	1	2	3	4	5
2.	Anda selalu dapat menyiapkan kerja dalam tempoh masa yang ditetapkan	1	2	3	4	5
3.	Kerja-kerja anda mudah dilaksanakan	1	2	3	4	5
4.	Tugas yang anda lakukan tidak bertentangan dengan etika dan budaya kerja anda	1	2	3	4	5
5.	Anda tidak membawa kerja pulang ke rumah	1	2	3	4	5
6.	Anda faham dengan prosedur kerja yang anda lakukan di kompeni/jabatan anda	1	2	3	4	5
7.	Anda sentiasa membuat kerja diluar bidang tugas anda	1	2	3	4	5

2) HALANGAN KOMUNIKASI

ARAHAN: Sila bulatkan nombor yang sepadan dengan tahap persetujuan anda.

		<i>Sangat tidak setuju</i>	<i>Tidak berse- taju</i>	<i>Tidak berke- naan</i>	<i>Berse- taju</i>	<i>Sangat Setuju</i>
1.	Komunikasi / perhubungan anda dengan ketua anda adalah baik di jabatan/kompeni	1	2	3	4	5
2.	Komunikasi / perhubungan anda dengan kakitangan bawahan anda adalah baik di kompeni/jabatan	1	2	3	4	5

LAMPIRAN B

3.	Ketua anda sentiasa memberi ruang untuk anda memberi pandangan	1	2	3	4	5
4.	Perjumpaan dengan Ketua Kompeni/Ketua Jabatan sering dilaksanakan di pasukan	1	2	3	4	5
5.	Pandangan anda kurang diberi perhatian oleh pihak atasan	1	2	3	4	5

3) DISKRIMINASI

ARAHAN: Sila bulatkan nombor yang sepadan dengan tahap persetujuan anda.

		<i>Sangat tidak setuju</i>	<i>Tidak berse-tuju</i>	<i>Tidak berke-naan</i>	<i>Berse-tuju</i>	<i>Sangat Setuju</i>
1.	Amalan diskriminasi/pilih kasih tidak terdapat di kompeni/jabatan anda	1	2	3	4	5
2.	Pemilihan untuk pergerakan gaji dan lain-lain keistimewaan adalah berdasarkan prestasi kerja	1	2	3	4	5
3.	Semua kakitangan dilayan secara adil di kompeni/jabatan anda	1	2	3	4	5
4.	Kenaikan pangkat di jabatan/kompeni anda dilaksanakan dengan telus tanpa ada diskriminasi	1	2	3	4	5
5.	Amalan diskriminasi ada berlaku di kompeni/jabatan anda	1	2	3	4	5
6.	Pihak atasan sentiasa membuat keputusan yang kontroversi dan diskriminasi	1	2	3	4	5

BAHAGIAN C – DISIPLIN

ARAHAN: Sila bulatkan nombor yang sepadan dengan tahap persetujuan anda.

		<i>Sangat tidak setuju</i>	<i>Tidak berse- tuju</i>	<i>Tidak berke- naan</i>	<i>Berse- taju</i>	<i>Sangat setuju</i>
1.	Akta Angkatan Tentera 1972 tidak menjadi bebanan kepada anda	1	2	3	4	5
2.	Sistem Pemerintahan Rejimental (SPR) patut dilaksanakan di pasukan anda	1	2	3	4	5
3.	Peraturan yang berkaitan disiplin telah mencukupi	1	2	3	4	5
4.	Anda berpendapat bahawa hukuman berat dapat mengurangkan kes-kes disiplin	1	2	3	4	5
5.	Saya bersedia melaporkan perbuatan melanggar disiplin kepada pihak atasan	1	2	3	4	5
6.	Pihak atasan mengambil berat berkaitan kes-kes disiplin	1	2	3	4	5
7.	Anda bersedia untuk menjadi saksi bagi menangani kes disiplin	1	2	3	4	5
8.	Anda tidak jelas tentang peraturan disiplin yang terkandung dalam Akta Angkatan Tentera 1972	1	2	3	4	5

SOALAN TAMAT
Terima Kasih

LAMPIRAN C

LAPORAN SPSS

UJIAN KEBOLEHPERCAYAAN

1. Ujian Kebolehpercayaan; Dimensi Beban Kerja Berlebihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	7

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.47	36.256	6.021	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
masa ditetapkan utk myiapkn krja adlh mcukupi	17.10	27.631	.590	.796
selalu dpt menyiapk krja dlm tempoh ms y dttpkn	16.47	26.717	.670	.783
kerja-kerja yang mudah dilaksanakan	16.97	28.589	.576	.799
tugas yang dilakukan tidak bertentangan dgn etika dan budaya kerja	16.42	26.199	.704	.777
tidak membawa kerja pulang ke rumah	16.78	26.794	.562	.800
faham dgn prosedur kerja yang dilakukan di kompeni/jabatan	16.45	29.228	.384	.830
sentiasa membuat kerja diluar bidang tugas	16.65	26.797	.521	.809

2. Ujian Kebolehpercayaan; Dimensi Halangan Komunikasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	5

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.40	24.605	4.960	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
komunikasi/perhubungan dengan ketua adalah baik di kompeni/jabatan	10.55	14.664	.785	.720
komunikasi/perhubungan dengan kakitangan bwhn adalah baik di kompeni/jabatan	10.48	15.743	.607	.779
ketua sentiasa memberi ruang utk memberi pandangan	10.62	16.702	.605	.778
perjumpaan dgn ketua kompeni/jbtn sering dilaksanakan di pasukan	10.92	16.943	.585	.784
pandangan kurang diberi perhatian oleh pihak atasan	11.02	18.333	.450	.821

3. Ujian Kebolehpercayaan; Dimensi Diskriminasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	6

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.03	27.204	5.216	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
amalan diskriminasi /pilih kasih tidak terdapat di kompeni/jbtn	12.82	18.712	.732	.760
pemilihan utk pergerakan gaji,kenaikan pangkat dan lain-lain keistimewaan adlh bdasarkan prestasi kerja	12.32	18.635	.653	.775
semua kakitangan dilayan secara adil di kompeni/jbtn	12.52	19.025	.645	.777
kenaikan pangkat di kompeni/jbtn anda dilaksanakan dgn telus tanpa ada diskriminasi	12.30	19.446	.517	.807
amalan diskriminasi ada berlaku di kompeni/jbtn	12.60	21.221	.439	.820
pihak atasan sentiasa membuat keputusan yang kontroversi dan diskriminasi	12.55	20.408	.539	.800

4. Ujian Kebolehpercayaan; Dimensi Persekitaran Tempat Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	7

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.25	33.423	5.781	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
tidak melakukan kerja yang sama berulang kali	15.05	26.510	.467	.796
tidak merasa bosan dgn tugas	14.68	24.071	.629	.767
jika diberi pilihan tidak ingin bekerja di kompeni atau jabatan lain	14.82	26.917	.474	.795
keadaan ruang pejabat tempat anda bekerja adalah baik	14.50	26.103	.448	.800
keadaan suhu dan cahaya diruang pejabat bekerja adalah baik	14.78	23.153	.785	.739
berpuas hati dgn peralatan yang disediakan	14.90	26.554	.458	.797
pejabat kurang gangguan kebisingan	14.78	24.076	.563	.780

4. Ujian Kebolehpercayaan; Dimensi Disiplin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	8

Scale Statistics

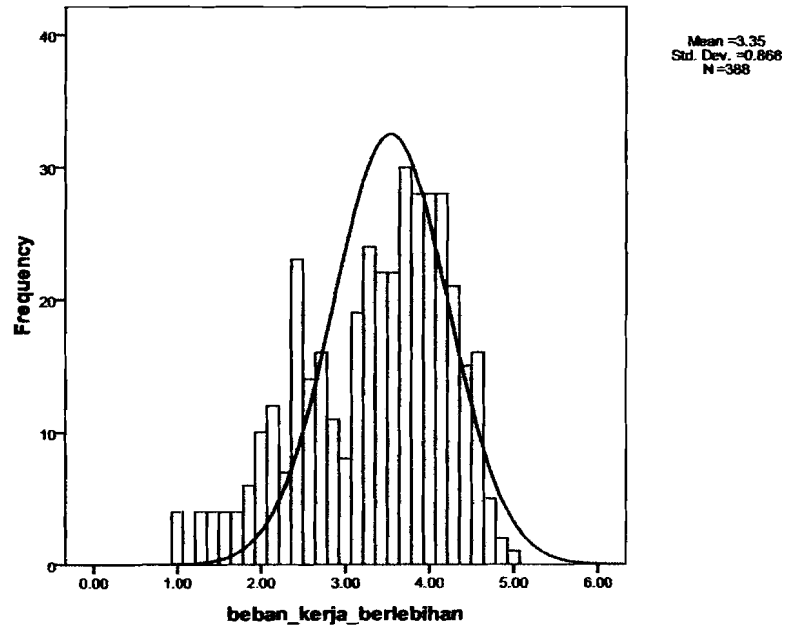
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.63	47.317	6.879	8

Item-Total Statistics

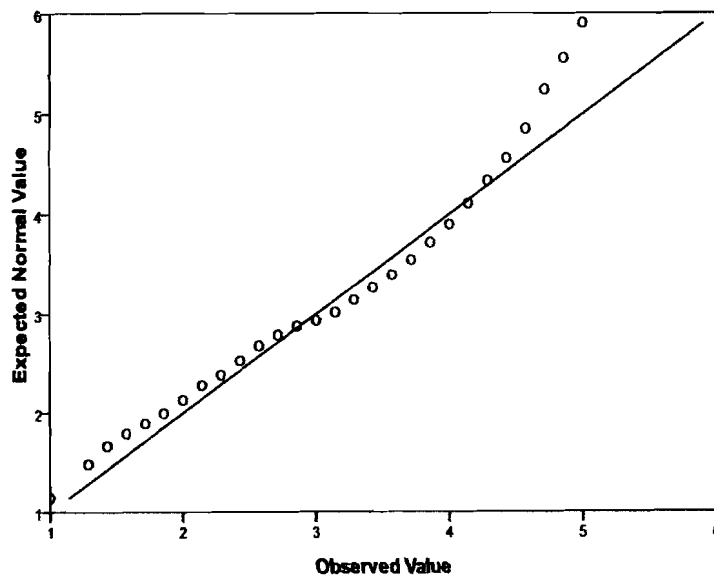
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
akta angkatan tentera 1972 tidak menjadi bebanan	20.22	35.102	.699	.781
sistem pemerintahan rejimental patut dilaksanakan di pasukan	19.92	39.610	.489	.810
peraturan yang berkaitan disiplin telah mencukupi	19.50	35.282	.680	.783
berpendapat bhw hukuman berat dpt mengurangkan kes-kes disiplin	19.85	40.182	.380	.823
bersedia melaporkan perbuatan melanggar disiplin kepada pihak atasan	19.40	37.118	.490	.811
pihak atasan mengambil berat berkaitan kes-kes disiplin	19.82	34.917	.631	.790
bersedia untuk menjadi saksi bagi menangani kes disiplin	19.62	35.010	.663	.785
tidak jelas tentang peraturan disiplin yang terkandung dalam akta angkatan tentera 1972	20.02	39.922	.340	.830

**UJIAN NORMALITI
(Histrogram & Normal Q-Q Plot)**

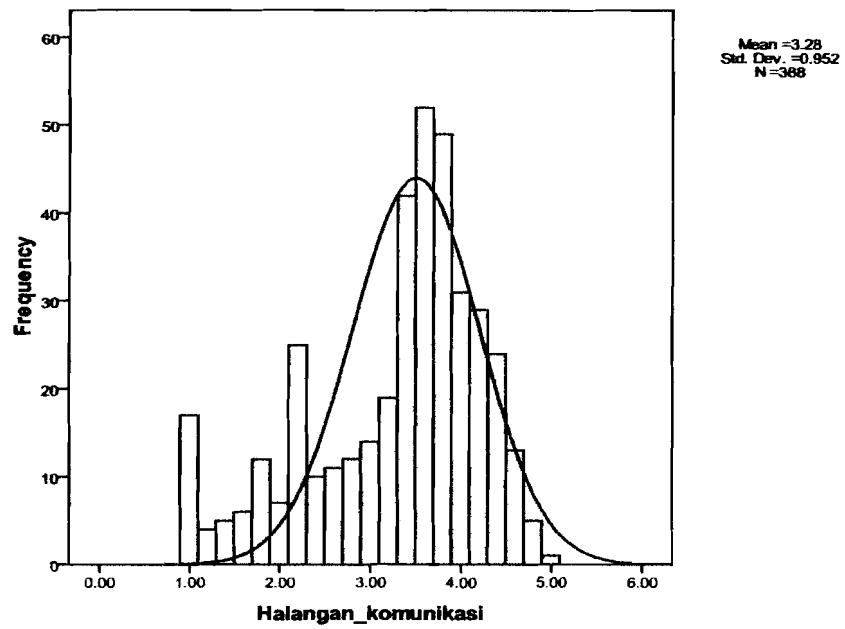
1. Dimensi Beban Kerja Berlebihan (Ujian Normaliti)



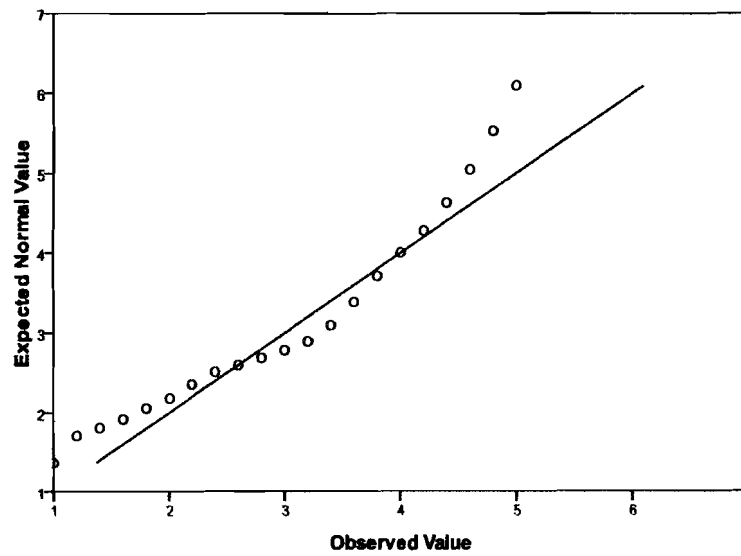
Normal Q-Q Plot of beban_kerja_berlebihan



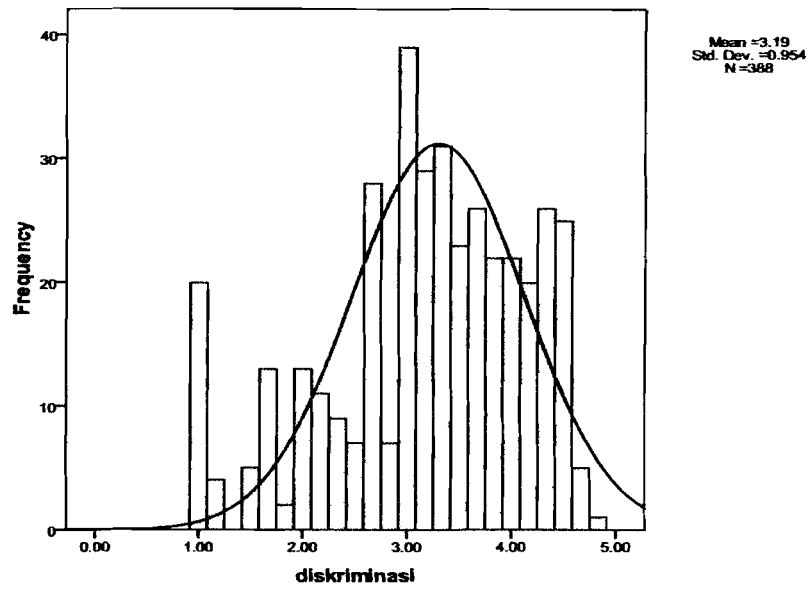
2. Dimensi Halangan Komunikasi (Ujian Normaliti)



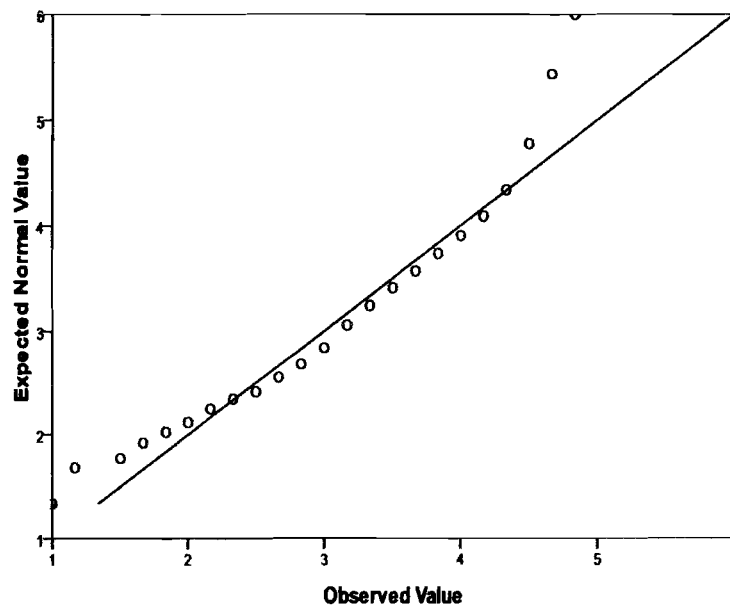
Normal Q-Q Plot of Halangan_komunikasi



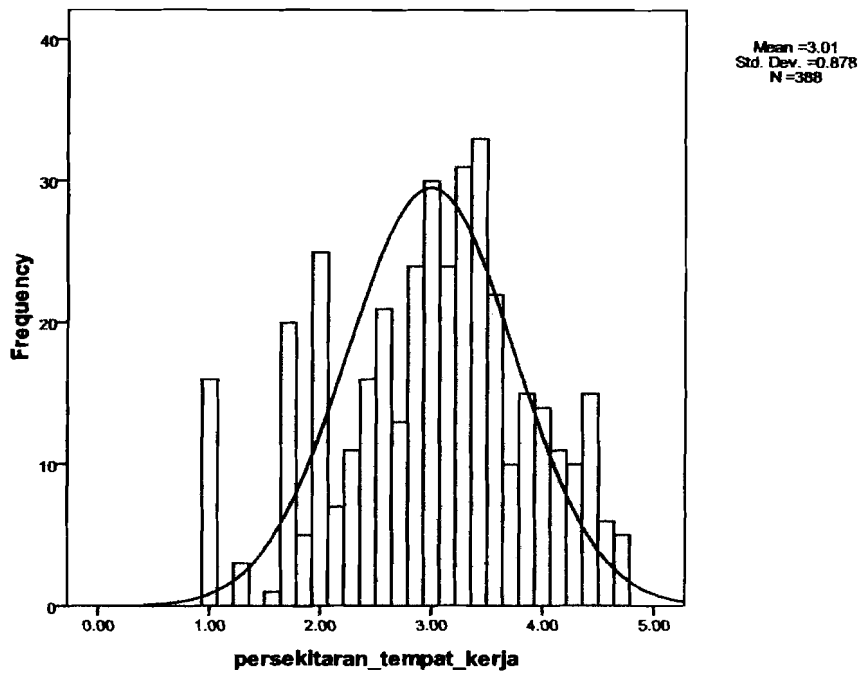
3. Dimensi Diskriminasi (Ujian Normaliti)



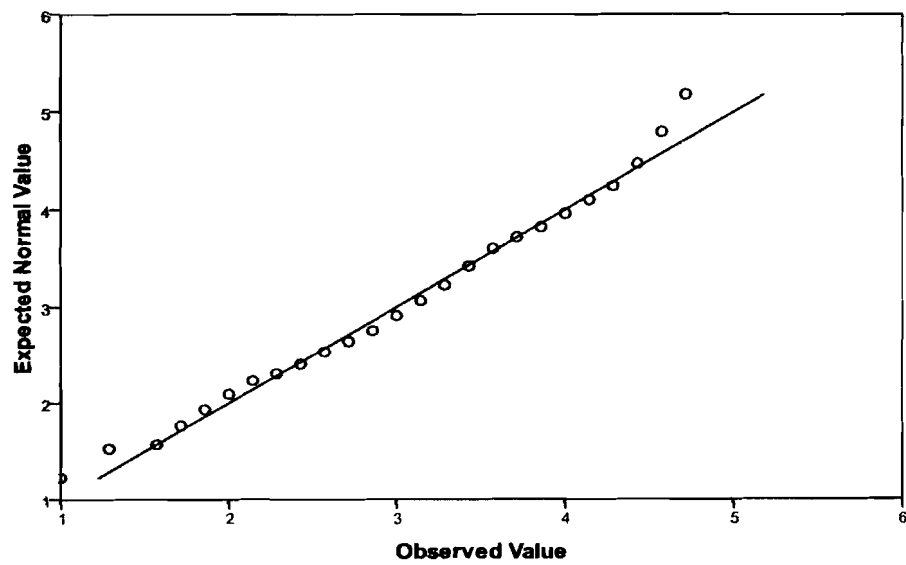
Normal Q-Q Plot of diskriminasi



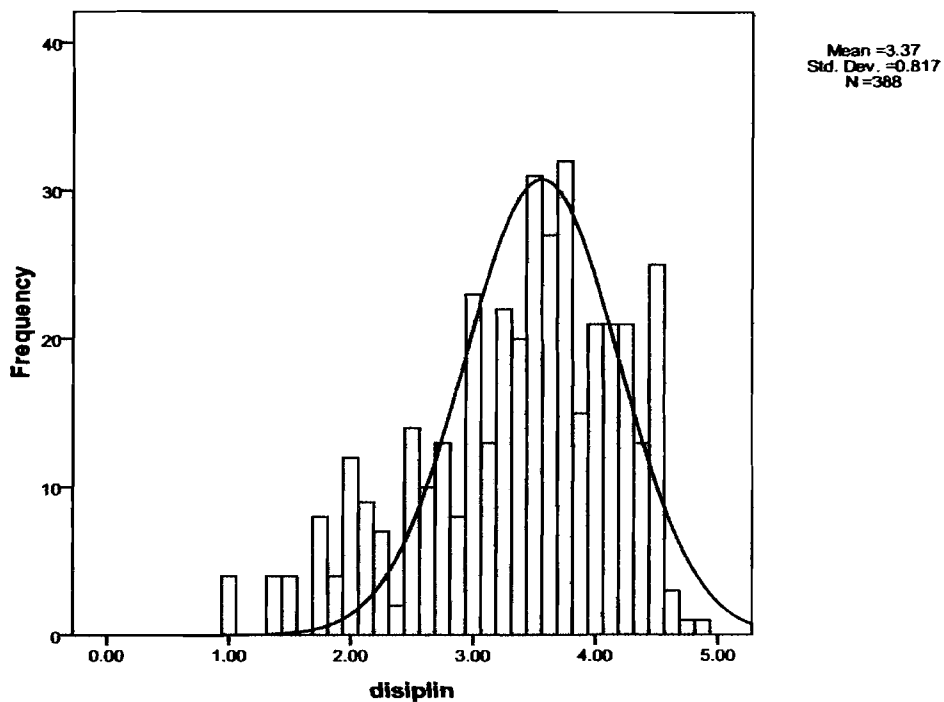
4. Persekitaran Tempat Kerja (Ujian Normaliti)



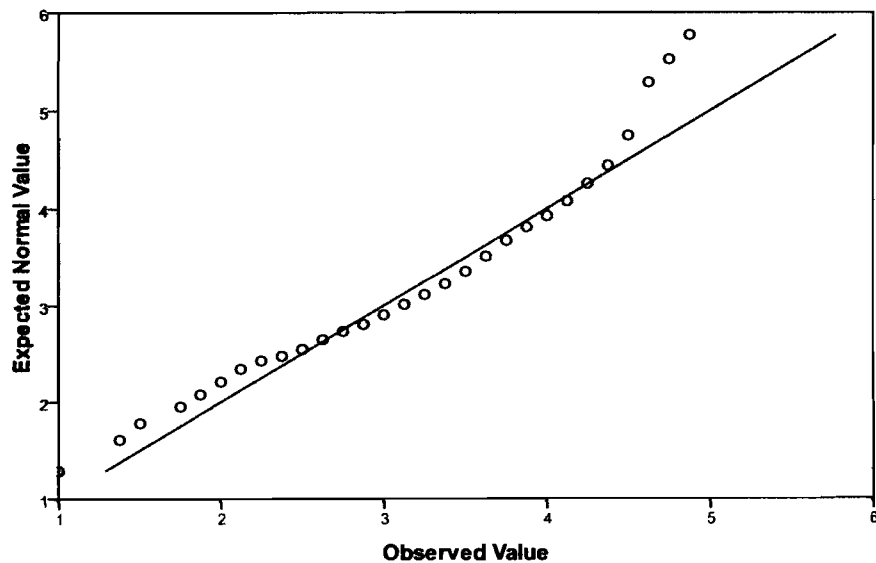
Normal Q-Q Plot of persekitaran_tempat_kerja



5. Disiplin (Ujian Normaliti)

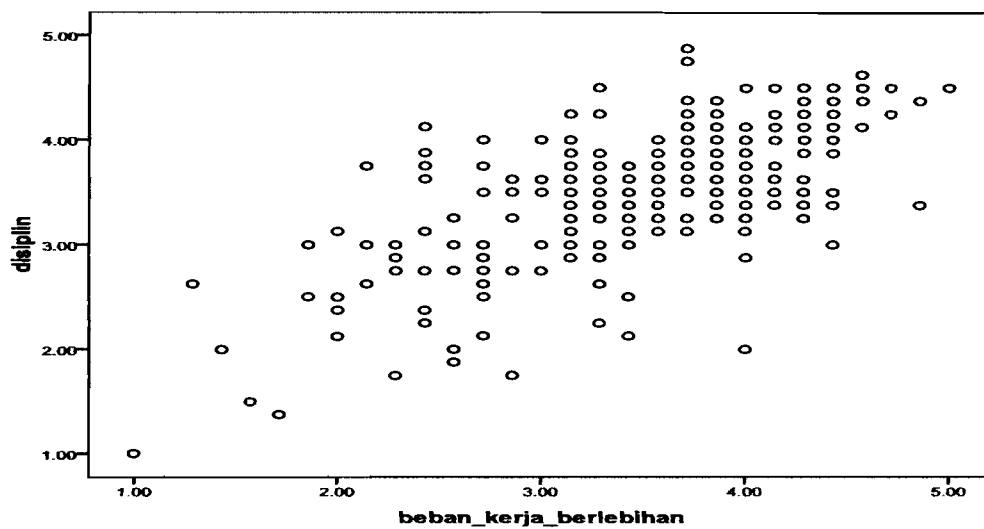


Normal Q-Q Plot of disiplin

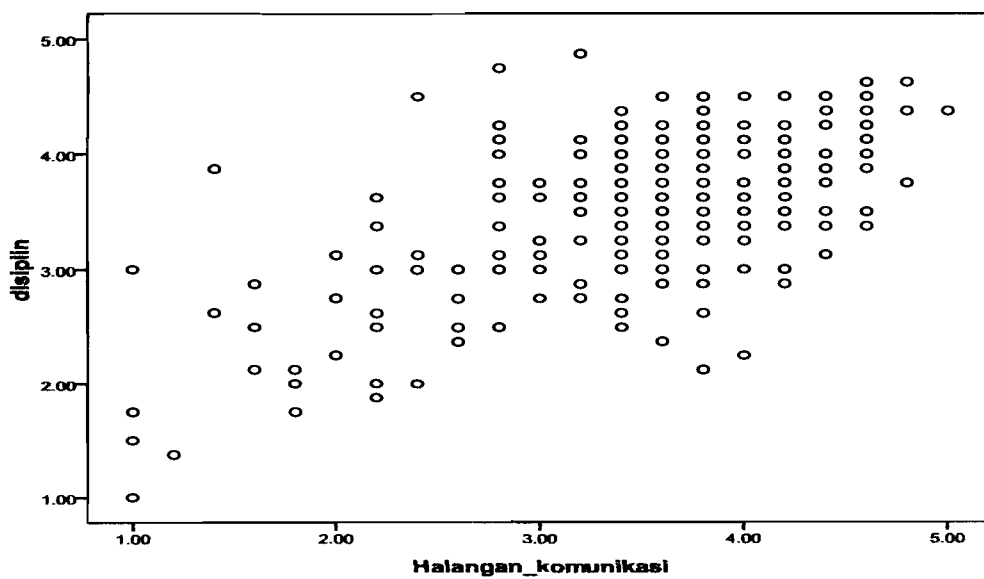


UJIAN LINEARITI (Scatter Plot)

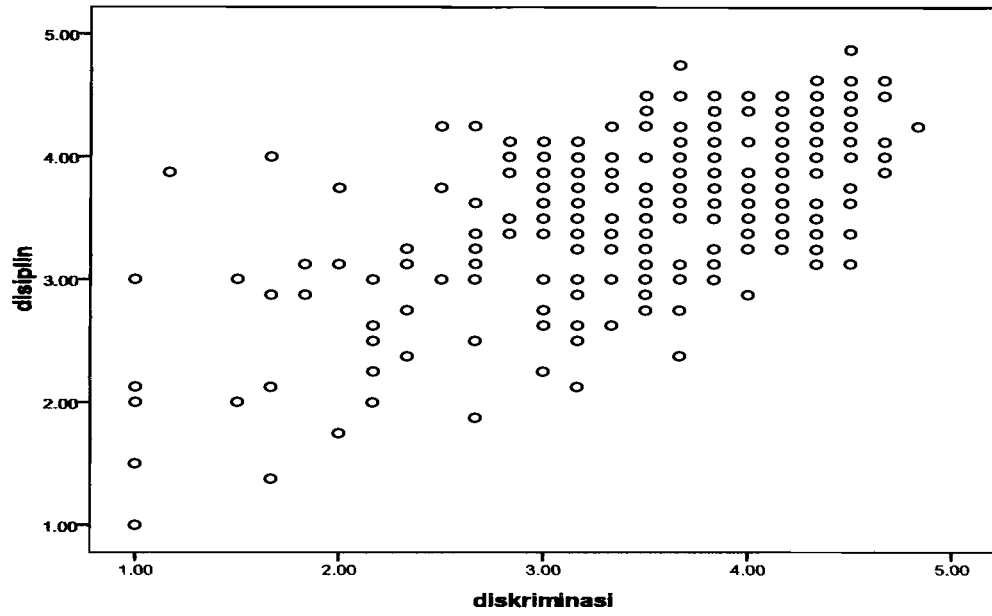
1. Beban Kerja Berlebihan (Ujian Lineariti)



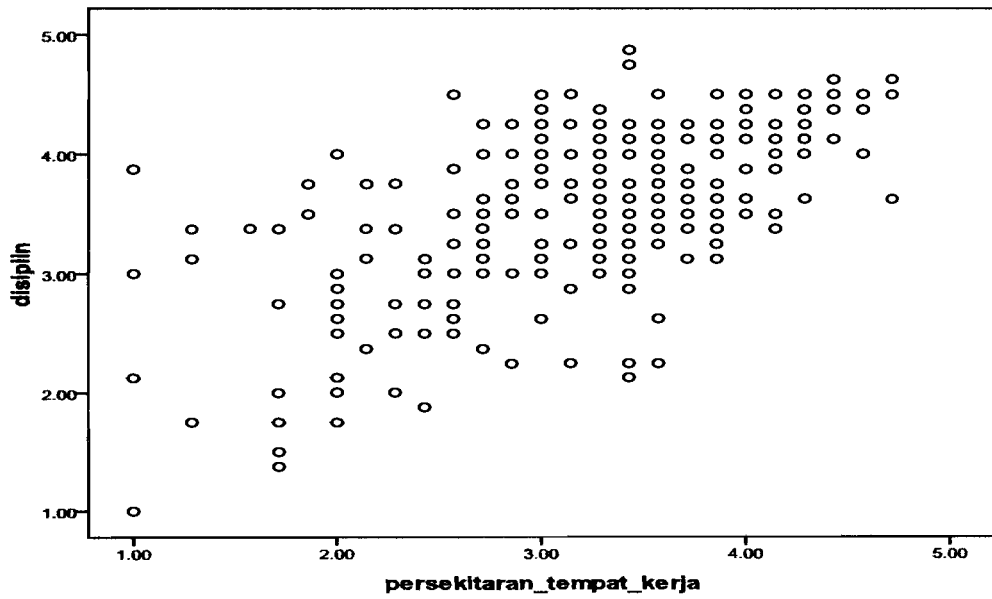
2. Halangan Komunikasi (Ujian Lineariti)



3. Diskriminasi (Ujian Lineariti)



4. Persekitaran Tempat Kerja (Ujian Lineariti)



ANALISA FREKUENSI

STATISTICS

		status	umur	pangkat	tempoh
		perkahwinan			perkhidmatan
N	Valid	388	388	388	388
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.47	2.87		3.40
Median		1.00	3.00		3.00
Mode		1	2		1
Std. Deviation		.500	1.257		1.920
Variance		.250	1.580		3.688
Skewness		.104	.221		.297
Std. Error of Skewness		.124	.124		.124
Kurtosis		-2.000	-.846		-1.047
Std. Error of Kurtosis		.247	.247		.247
Range		1	6		6
Minimum		1	1		1
Maximum		2	7		7
Sum		572	1114		1320

STATUS PERKAHWINAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	bujang/duda	204	52.6	52.6	52.6
	kahwin	184	47.4	47.4	100.0
Total		388	100.0	100.0	

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	bwh 20 thn	56	14.4	14.4	14.4
	21-25 tahun	117	30.2	30.2	44.6
	26-30 thn	82	21.1	21.1	65.7
	31-35 thn	89	22.9	22.9	88.7
	36-40 thn	43	11.1	11.1	99.7
	46 thn ke atas	1	.3	.3	100.0
	Total	388	100.0	100.0	

PANGKAT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	44	11.3	11.3	11.3
	2	86	22.2	22.2	33.5
	3	258	66.5	66.5	100.0
	Total	388	100.0	100.0	

TEMPOH PERKHIDMATAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang dr 2 thn	93	24.0	24.0	24.0
	3-5 thn	49	12.6	12.6	36.6
	6-10 thn	70	18.0	18.0	54.6
	11-15 thn	55	14.2	14.2	68.8
	16-18 thn	57	14.7	14.7	83.5
	19-21 thn	34	8.8	8.8	92.3
	lbh dr 21 thn	30	7.7	7.7	100.0
	Total	388	100.0	100.0	

UJIAN KORELASI PEARSON

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
beban_kerja_berlebihan	3.3490	.86777	388
Halangan_komunikasi	3.2845	.95244	388
diskriminasi	3.1890	.95390	388
persekitaran_tempat_kerja	3.0096	.87782	388
disiplin	3.3673	.81671	388

Correlations

	beban_kerja_berlebihan	Halangan_komunikasi	diskriminasi	persekitaran_tempat_kerja	disiplin
beban_kerja_berlebihan	1	.709**	.696**	.736**	.726**
	Pearson Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	388	388	388	388
Halangan_komunikasi	.709**	1	.785**	.747**	.734**
	Pearson Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	388	388	388	388
diskriminasi	.696**	.785**	1	.759**	.693**
	Pearson Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	388	388	388	388
persekitaran_tempat_kerja	.736**	.747**	.759**	1	.686**
	Pearson Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	388	388	388	388
disiplin	.726**	.734**	.693**	.686**	1
	Pearson Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	388	388	388	388

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJIAN REGRESI

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	persekitaran_tempat_kerja, beban_kerja_berlebihan, Halangan_komunikasi, diskriminasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.633	.49486

a. Predictors: (Constant), persekitaran_tempat_kerja, beban_kerja_berlebihan, Halangan_komunikasi, diskriminasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.340	4	41.085	167.769	.000 ^a
	Residual	93.793	383	.245		
	Total	258.133	387			

a. Predictors: (Constant), persekitaran_tempat_kerja, beban_kerja_berlebihan, Halangan_komunikasi, diskriminasi

b. Dependent Variable: disiplin