

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



**TEKANAN KERJA DI KALANGAN
PEGAWAI PENERBITAN/EDITOR
DI INSTITUSI PENGAJIAN TINGGI AWAM MALAYSIA**



ASROL ANUAR BIN RAMLI

**SARJANA SAINS (PENGURUSAN)
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
JUN 2016**

**TEKANAN KERJA DI KALANGAN
PEGAWAI PENERBITAN/EDITOR
DI INSTITUSI PENGAJIAN TINGGI AWAM MALAYSIA**



UUM

ASROL ANUAR BIN RAMLI

814400

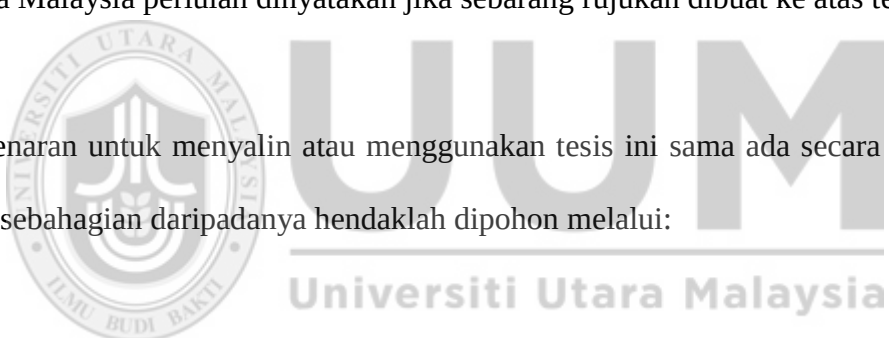
Universiti Utara Malaysia

**Disertasi Diserahkan Kepada
Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan (SBM)
Universiti Utara Malaysia
Sebagai Memenuhi Syarat Untuk Pengijazahan Sarjana Sains (Pengurusan)**

KEBENARAN MERUJUK TESIS

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengijazahan program Sarjana Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mempamerkan sebagai bahan rujukan. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan, sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini untuk tujuan akademik adalah dibenarkan dengan kebenaran Penyelia tesis atau Dekan Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan (SBM). Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penyelidik dan Universiti Utara Malaysia perlulah dinyatakan jika sebarang rujukan dibuat ke atas tesis ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan tesis ini sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:



**Dekan
Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan (SBM)
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM Sintok
Kedah Darul Aman
Malaysia**

ABSTRAK

Tekanan adalah merujuk kepada pembentukan kepada tingkah laku serta memberi kesan emosi terhadap seseorang individu. Kajian ini dilakukan untuk mengenal pasti tahap tekanan dan faktor yang menyebabkan tekanan kerja terhadap Pegawai Penerbitan/Editor di Institusi Pengajian Tinggi Awam Malaysia. Objektif utama kajian ini adalah untuk melihat hubungan antara faktor organisasi, faktor individu dan faktor persekitaran yang memberi kesan kepada tahap tekanan responden. Kajian melibatkan 85 orang Pegawai Penerbitan/Editor di 20 buah Institusi Pengajian Tinggi Awam Malaysia. Daripada 85 soal selidik yang diedarkan melalui dalam talian (*online*), sebanyak 75 set soal selidik dijawab dengan sempurna. Data yang diperoleh telah dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensi, iaitu analisis kolerasi dan analisis regresi. 21 hipotesis kajian dibentuk selepas analisis faktor dilakukan dan analisis inferensi dilakukan untuk menentukan hubungan di antara pemboleh ubah tidak bersandar terhadap pemboleh ubah bersandar. Hasil kajian menunjukkan faktor tugas dan peranan dalam organisasi mempengaruhi tekanan emosi Pegawai Penerbitan atau Editor di IPTA. Beberapa cadangan dikemukakan agar setiap organisasi penerbit dapat menyediakan sumber manusia yang terbaik dalam menghasilkan sesebuah penerbitan.

Kata Kunci: Tekanan Kerja, Faktor Organisasi, Faktor Individu, Faktor Persekitaran Kerja, Tekanan Emosi, Tekanan Semasa Bekerja, Tekanan Produktiviti.

ABSTRACT

Stress refers to the establishment of behavioral and emotional impact on an individual. This study was conducted to identify the factors that cause stress and pressure of work to Publication Officer/Editor in Malaysia Public Institutions of Higher Learning. The main objective of this study was to examine the relationship between organizational factors, individual factors and environmental factors that affect the stress levels of respondents. The study involved 85 people Publications Officer/Editor in 20 Public Institutions of Higher Learning. Of the 85 questionnaires distributed via online (online), a total of 75 sets of questionnaires answered. The data obtained were analyzed using descriptive and inferential analysis, the correlation analysis and regression analysis. 21 hypothesis was formed after the factor analysis and inferential analysis was performed to determine the relationship between the independent variable on the dependent variable. The results showed the tasks and role in the organization affect emotional stress to Publication Officer or Editor in universities. Some suggestions were made that every organization can provide publishers with the best human resources in producing a publication.

Keywords: *Stress, Organizational Factors, Individual Factors, Environmental Factors, Emotional Stress, Stress at Work & Productivity Stress.*

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah Yang Maha Pemurah lagi Maha Mengasihani. Terlebih dahulu saya memanjatkan kesyukuran ke hadrat Allah SWT kerana dengan limpah kurniaNya, saya dapat menyiapkan kajian ini dengan jayanya.

Setinggi penghargaan dan jutaan terima kasih saya ucapkan kepada Dr. Zulkeflee Daud selaku penyelia dalam kajian ini. Dengan komitmen yang tinggi dan sabar, beliau tanpa jemu sentiasa memberi teguran, dorongan serta cadangan sepanjang kajian ini. Terima kasih juga kepada semua pensyarah yang mengajar dan mendidik saya serta rakan-rakan program *Master of Science (Management) - Cohort 1 AR*. Hanya Allah SWT sahaja yang mampu membalas jasa baik kalian.

Seterusnya, setinggi penghargaan buat ayah Haji Ramli Bin Kamis; emak Hajah Aini Binti Ebau; serta ahli keluarga di atas segala doa yang tak mampu dibalas selamanya. Tidak di lupa setinggi penghargaan buat isteri tersayang, Rohaya Binti Romli serta anak-anak tercinta, Afif Farhad, Alif Farhan, Akif Farihin dan Aina Farhana yang banyak berkorban, memberi dorongan dan doa sepanjang tempoh pengajian dan kajian ini.

Terima kasih juga kepada rakan-rakan program *Master of Science (Management) - Cohort 1 AR*, terutamanya Muhammad Hafiz Bin Mohd. Ghazali, Mejar Mohamad Ezanee Bin Yazid, Tuan Mohd. Zuklifli Bin Mohd. Noor @ Muhammad dan Sallehuddin Bin Salim yang sentiasa menjadi pendorong dan semangat sepanjang tempoh pengajian dan kajian ini. Akhir sekali, kepada semua yang terlibat secara langsung dan tidak langsung tempoh pengajian dan kajian saya ini.

Semoga usaha ini sentiasa diberkati Allah SWT.

KANDUNGAN

PERAKUAN KERTAS KERJA PENYELIDIKAN	ii
KEBENARAN UNTUK KEGUNAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
PENGHARGAAN	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	x
SENARAI GRAF	xii
SENARAI JADUAL	xii

BAB 1 PENGENALAN

1.1	Latar Belakang Kajian	1
1.2	Pernyataan Masalah	4
1.3	Persoalan Kajian	8
1.4	Objektif Kajian	8
1.5	Kepentingan Kajian	9
1.6	Skop dan Batasan Kajian	10
1.7	Organisasi Kajian	10

BAB 2 ULASAN KARYA

2.1	Pengenalan	12
2.2	Definisi Tekanan Kerja	12
2.3	Kajian Lepas Berkenaan Tekanan Kerja	14
2.4	Dimensi Tekanan Kerja Di Tempat Kerja	16
2.4.1	Faktor Organisasi	16
2.4.2	Faktor Individu	20
2.4.3	Faktor Persekitaran Tempat Kerja	24
2.5	Kajian Lepas Berkenaan Kesan Pemboleh Ubah Terhadap Tekanan Kerja	25
2.6	Kerangka Konseptual Kajian	28
2.7	Rumusan	29

BAB 3 METHODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	30
3.2	Reka Bentuk Kajian	30
3.3	Hipotesis Kajian	30
3.4	Populasi dan Pensampelan Kajian	32
3.5	Instrumen Kajian	33

3.5.1	Bahagian A	34
3.5.2	Bahagian B	34
3.5.3	Bahagian C	36
3.6	Ujian Rintis Terhadap Instrumen Kajian	37
3.7	Kaedah Pengumpulan Data	39
3.8	Analisis Data	39
3.8.1	Analisis Deskriptif	40
3.8.2	Analisis Inferensi	40
3.9	Rumusan	42

BAB 4 DAPATAN DAN ANALISIS KAJIAN

4.1	Pengenalan	43
4.2	Demografi Responden	44
4.2.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	44
4.2.2	Taburan Responden Mengikut Umur	45
4.2.3	Taburan Responden Mengikut Gred Jawatan	45
4.2.4	Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan	46
4.3	Tahap Tekanan Kerja	46
4.3.1	Tahap Tekanan Kerja Keseluruhan	46
4.3.2	Tahap Tekanan Kerja Berdasarkan Jantina	47
4.3.3	Tahap Tekanan Kerja Berdasarkan Umur	48
4.3.4	Tahap Tekanan Kerja Berdasarkan Gred Jawatan	48
4.3.5	Tahap Tekanan Kerja Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	49
4.4	Pemeriksaan Data	51
4.5	Analisis Faktor	57
4.5.1	Analisis Faktor untuk Tahap Tekanan Kerja	57
4.5.2	Analisis Faktor untuk Faktor Organisasi	62
4.5.3	Analisis Faktor untuk Faktor Individu	65
4.5.4	Analisis Faktor untuk Faktor Persekitaran Tempat Kerja	68
4.6	Kerangka Kajian Semula Selepas Analisis Faktor	71
4.7	Penulisan Semula Hipotesis	72
4.8	Analisis Kolerasi	73
4.8.1	Hubungan Antara Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaian Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Emosi	74
4.8.2	Hubungan Antara Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaian Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Semasa Bekerja	75

4.8.3	Hubungan Antara Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaian Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Produktiviti	76
4.9	Analisis Regresi Berganda	77
4.9.1	Kesan Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaian Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Emosi	77
4.9.2	Kesan Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaian Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Semasa Bekerja	78
4.9.3	Kesan Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaian Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Produktiviti	79
4.10	Ringkasan Hasil Keputusan Pengujian Hipotesis	81
4.11	Rumusan	82
 BAB 5 PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN		
5.1	Pengenalan	83
5.2	Tekanan Kerja	83
5.3	Faktor yang Memberi Kesan kepada Tekanan Emosi di Kalangan Pegawai Penerbitan/Editor Di IPTA	84
5.4	Cadangan untuk Kajian Akan Datang	86
5.5	Cadangan	86
5.6	Kesimpulan	88
 BIBLIOGRAFI		89
 LAMPIRAN		
	Lampiran 1: Borang Soal Selidik	95
	Lampiran 2: Hasil Analisis	100

SENARAI JADUAL

Jadual 3.1:	Bilangan Pegawai Penerbitan/Editor di IPTA	33
Jadual 3.2:	Skala Likert Bagi Tahap Tekanan	33
Jadual 3.3:	Tahap Tekanan Responden	33
Jadual 3.4:	Skala <i>Likert</i> Bagi Faktor Tekanan Kerja	37
Jadual 3.5:	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> Ujian Rintis	39
Jadual 4.1:	Taburan Responden Mengikut Jantina	44
Jadual 4.2:	Taburan Responden Mengikut Umur	45
Jadual 4.3:	Taburan Responden Mengikut Gred Jawatan	45
Jadual 4.4:	Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan	46
Jadual 4.5:	Tahap Tekanan Kerja	47
Jadual 4.6:	Tahap Tekanan Kerja Berdasarkan Jantina	47
Jadual 4.7:	Tahap Tekanan Kerja Berdasarkan Umur	48
Jadual 4.8:	Tahap Tekanan Kerja Berdasarkan Gred Jawatan	49
Jadual 4.9:	Tahap Tekanan Kerja Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	50
Jadual 4.10:	Hasil Analisis KMO dan Bartlett's terhadap Tahap Tekanan Kerja	58
Jadual 4.11:	Ringkasan Jadual <i>Anti-Image Matrices</i> Tahap Tekanan Kerja	58
Jadual 4.12:	Hasil Analisis KMO dan Bartlett's terhadap Tahap Tekanan Kerja	59
Jadual 4.13:	<i>Rotated Component Matrix</i> bagi Tahap Tekanan Kerja	60
Jadual 4.14:	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> Tahap Tekanan Kerja Selepas Analisis Faktor	60
Jadual 4.15:	Ringkasan Item dalam Komponen Faktor Selepas Analisis Faktor Terhadap Tahap Tekanan Kerja	61
Jadual 4.16:	Hasil Analisis KMO dan Bartlett's terhadap Faktor Organisasi	62
Jadual 4.17:	Ringkasan Jadual <i>Anti-Image Matrices</i> Faktor Organisasi	62
Jadual 4.18:	<i>Rotated Component Matrix</i> bagi Faktor Organisasi	63
Jadual 4.19:	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> Faktor Organisasi Selepas Analisis Faktor	64
Jadual 4.20:	Ringkasan Item dalam Komponen Faktor Selepas Analisis Faktor Terhadap Faktor Organisasi	64
Jadual 4.21:	Hasil Analisis KMO dan Bartlett's terhadap Faktor Individu	65
Jadual 4.22:	Ringkasan Jadual <i>Anti-Image Matrices</i> Faktor Individu	66
Jadual 4.23:	<i>Rotated Component Matrix</i> bagi Faktor Individu	66
Jadual 4.24:	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> Faktor Individu Selepas Analisis Faktor	67
Jadual 4.25:	Ringkasan Item dalam Komponen Faktor Selepas Analisis Faktor Terhadap Faktor Individu	68

Jadual 4.26:	Hasil Analisis KMO dan Bartlett's terhadap Faktor Persekitaran Tempat Kerja	69
Jadual 4.27:	Ringkasan Jadual <i>Anti-Image Matrices</i> Faktor Persekitaran Tempat Kerja	69
Jadual 4.28:	<i>Rotated Component Matrix</i> bagi Faktor Persekitaran Tempat Kerja	70
Jadual 4.29:	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> Faktor Persekitaran Tempat Kerja Selepas Analisis Faktor	70
Jadual 4.30:	Ringkasan Item dalam Komponen Faktor Selepas Analisis Faktor Terhadap Faktor Persekitaran Tempat Kerja	71
Jadual 4.31:	Keputusan Analisis Kolerasi Pearson Bagi Hubungan Antara Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaian Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Emosi	74
Jadual 4.32:	Keputusan Analisis Kolerasi Pearson Bagi Hubungan Antara Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaian Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Semasa Bekerja	75
Jadual 4.33:	Keputusan Analisis Kolerasi Pearson Bagi Hubungan Antara Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaian Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Produktiviti	76
Jadual 4.34:	Analisis Regresi Bagi Hubungan Antara Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaian Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Emosi	78
Jadual 4.35:	Analisis Regresi Bagi Hubungan Antara Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaian Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Semasa Bekerja	79
Jadual 4.36:	Analisis Regresi Bagi Hubungan Antara Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaian Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Produktiviti	80

SENARAI GRAF

Graf 4.1:	Plot <i>Mahalanobis Distance</i> dan <i>Outliners</i> Ujian Pertama	52
Graf 4.2:	Plot <i>Mahalanobis Distance</i> dan <i>Outliners</i> Ujian Kedua	53
Graf 4.3:	Plot <i>Mahalanobis Distance</i> dan <i>Outliners</i> Ujian Ketiga	54
Graf 4.4:	Plot <i>Mahalanobis Distance</i> dan <i>Outliners</i> Ujian Keempat	55
Graf 4.5:	Plot <i>Mahalanobis Distance</i> dan <i>Outliners</i> Ujian Kelima	56

SENARAI RAJAH

Rajah 4.1:	Kerangka Kajian Selepas Analisis Faktor	71
------------	---	----



BAB 1

PENGENALAN

1.1 LATAR BELAKANG KAJIAN

Tekanan merupakan pembentukan yang berlaku terhadap tingkah laku yang boleh memberi kesan kepada perasaan emosi seseorang individu. Tekanan merupakan tindak balas tingkah laku yang dilakukan oleh seseorang individu kerana menghadapi sesuatu punca tekanan yang boleh membawa kepada punca negatif atau pun positif.. Schafer (1992), mendefinisikan tekanan sebagai tindak balas atau reaksi mental dan fizikal seseorang individu terhadap kemahuan dan keperluan dirinya. Akibat daripada tindak balas tersebut, akan memberi kesan tekanan kepada seseorang individu kerana bergantung kepada sikap dan ciri-ciri individu tersebut. Pembentukan daripada tingkah laku tersebut memberi peluang kepada individu untuk membuat penilaian sendiri dan membuat langkah-langkan positif bagi mengelakkan masalah tekanan tersebut.

Seorang lagi pengkaji, iaitu Smither (1994) menyokong definisi yang diutarakan oleh Schafer yang menjelaskan bahawa, tekanan berlaku terhadap seseorang individu adalah merupakan tindak balas fisiologi dan psikologi atas emosi dan perasaan serta mengikut kehendak sendiri. Kesan ke atas individu selalunya akan berlakunya perubahan emosi dan juga fizikal berdasarkan tindak balas terhadap tekanan yang dihadapi oleh individu tersebut.

Hubungan majikan dengan pekerja merupakan antara salah satu faktor tekanan yang tinggi dan akan menimbulkan konflik kerana pekerja perlu memenuhi pencapaian untuk memantapkan sesebuah organisasi. Tekanan kerja yang berlaku boleh mengakibatkan pelbagai bentuk reaksi dari segi emosi dan fizikal pekerja. Tekanan kerja yang sedikit atau minimum akan memberi tenaga dan motivasi kepada individu untuk mengatasi cabaran dalam pekerjaannya. Walau bagaimanapun, tekanan yang terlalu tinggi akan memberi impak yang negatif. Emosi kepuasan terhadap cabaran akan bertukar kepada emosi yang menunjukkan keletihan, kekecewaan, ketidakpuasan, kegelisahan, hilang tumpuan dan sebagainya. Situasi negatif ini akan memberi impak kepada individu dan organisasi.

Tekanan kerja juga akan memberi impak kepada fizikal individu tersebut. Menurut Schwab (1994), tekanan kerja adalah salah satu daripada penyakit epidemik yang sentiasa berlaku dalam sesebuah organisasi. Kemurungan, penyakit jantung dan darah tinggi merupakan penyakit yang berlaku akibat daripada tekanan kerja seperti kegagalan seseorang individu mengambil langkah untuk mengurangkan dan membebaskan atau menghindar tekanan yang dialami akan menyebabkan berlaku banyak masalah yang boleh menular serta sukar untuk diselesaikan (Umi Kalsom, 2014).

Jaafar (1997) menjelaskan bahawa, terdapat pelbagai faktor yang boleh menyebabkan berlakunya tekanan kerja oleh setiap individu. Faktor-faktor tersebut, antaranya ialah, faktor persekitaran tempat kerja, faktor pekerja dengan organisasi dan faktor individual. Faktor persekitaran terdiri daripada persekitaran kerja individu, iaitu kebersihan tempat kerja, keselamatan tempat kerja, suasana tempat kerja dan prasarana

tempat kerja yang disediakan oleh organisasi kepada individu pekerja. Faktor organisasi yang menyebabkan tekanan kerja ialah dasar atau struktur organisasi, kepimpinan organisasi, laluan perkembangan kerjaya, tempoh masa menyelesaikan sesuatu tugas, bebanan kerja dan ganjaran yang diterima oleh pekerja. Antara faktor individu pula yang dianggap personel meliputi hubungan/komunikasi dalam organisasi, sokongan ketua, rakan sejawat serta pekerja bawahan, sikap/personaliti pekerja, keadaan kesihatan pekerja dan keluarga pekerja tersebut.

Faktor-faktor persekitaran, organisasi dan individu yang menyebabkan tekanan kerja akan memberi kesan kepada organisasi dan individu dalam sesebuah organisasi. Kesan tekanan dapat dilihat dari segi psikologi, fisiologi dan perubahan tingkah laku pekerja. Dari segi kesan psikologi, pekerja akan memberi reaksi dari segi mental seperti sikap, kepercayaan, nilai dan perasaan. Dari segi fisiologi pula, tekanan kerja akan memberi kesan ketidakpuasan berkaitan kerja yang dilakukan. Kesan-kesan fisiologi yang jelas ialah seperti gusar, resah, cepat marah, bosan dan sikap penangguhan kerja. Jika situasi ini berlarutan, individu akan mengalami masalah kesihatan seperti tekanan darah tinggi dan tahap kolesterol meningkat yang menyebabkan penyakit jantung, kencing manis, penyakit sendi dan barah peptik (Jaafar, 1997).

Selain kesan psikologi dan fisiologi, tekanan kerja juga menyumbang kepada perubahan tingkah laku pekerja yang negatif. Kepuasan kerja akan menurun menyebabkan produktiviti kerja juga menurun. Selain itu, prestasi kerja semakin berkurang, masalah terhadap kehadiran kerja, seterusnya kecenderungan untuk berhenti kerja.

Setiap organisasi perlu memberi perhatian yang sewajarnya kepada pekerjaanya kerana permasalahan tersebut akan memberi impak yang besar kepada individu malahan kepada organisasi. Jika berlaku kesan yang negatif boleh menyebabkan berlakunya ketidakpuasan kerja, tiada komitmen dan motivasi untuk melaksanakan kerja. Perkara ini turut membentuk dan mempengaruhi prestasi kerja dan juga kualiti kerja yang dilaksanakan.

1.2 PERNYATAAN MASALAH

Pegawai Penerbitan dalam sesebuah organisasi penerbit di institusi pengajian tinggi awam (IPTA) berperanan sebagai pengurus dan editor dalam proses menerbitkan sesebuah terbitan. Proses editorial untuk menerbitkan sesebuah terbitan melibatkan pelbagai tugas dan banyak proses. Pegawai Penerbitan bertanggung jawab dalam keseluruhan proses bermula dengan pembinaan judul, pengurusan penilaian manuskrip, pengurusan kontrak/perjanjian, penyuntingan naskhah, pembacaan pruf, pengurusan perekaan, pengurusan pengaturan huruf, pengurusan percetakan, pengurusan pengedaran terbitan dan pengurusan pembayaran royalti.

Setiap proses penerbitan ini memerlukan penelitian agar setiap bahan terbitan yang diterbitkan berkualiti. Tugas dan peranan Pegawai Penerbitan bukan sahaja terbatas kepada proses dan pengurusan terbitan sahaja, tetapi lebih luas daripada itu. Pegawai Penerbitan perlu memainkan peranan dalam proses untuk membina judul sesebuah penerbitan, berbincang tentang idea dan konsep bahan terbitan. Bukan itu sahaja, tugas untuk memantau proses percetakan buku, membuat kos anggaran sesebuah buku, membantu bahagian pemasaran, merangka belanjawan sesebuah

projek penerbitan, dan membuat penjadualan terhadap program penerbitan organisasi penerbit (Hamedi, 2008).

Secara umumnya, Pegawai Penerbitan dalam organisasi penerbit di IPTA berperanan sebagai editor atau penyunting. Setiap penerbit di IPTA mempunyai pembahagian tugas dan peranan yang tertentu, bergantung pada saiz organisasi penerbit masing-masing. Bagi penerbit yang besar, pembahagian tugas dan peranan editor lebih spesifik, berbanding penerbit yang kecil, tugas dan peranan editornya lebih ringkas dan menjalankan tugas yang pelbagai.

Ringkasnya, tugas dan peranan editor untuk menerbitkan sesebuah terbitan terpaksa melalui proses yang panjang dan memerlukan penelitian yang tinggi. Tugas editor bermula apabila manuskrip diterima. Editor akan membuat penilaian ringkas dan membuat keputusan sama ada manuskrip tersebut layak diterbitkan atau tidak. Apabila keputusan untuk menerbitkan manuskrip tersebut, editor akan membuat anggaran perbelanjaan penerbitan dan menentukan feasibiliti penerbitannya. Seterusnya, editor akan membuat penyuntingan substaintif atau penyuntingan naskhah. Selepas manuskrip siap disunting dan diatur huruf, editor akan menentukan bentuk fizikal bahan terbitan tersebut. Apabila pengatur huruf menghantar semula manuskrip dalam bentuk taipskrip atau galei, editor akan membaca dengan teliti atau menyerahkan kepada pengarang untuk membuat pruf. Setelah semua proses editorial siap, manuskrip akan dicetak. Semasa proses percetakan, editor akan membuat perancangan untuk mempromosikan buku tersebut.

Kepelbagaian tugas dan peranan yang banyak, rumit dan memerlukan penelitian inilah yang menyebabkan editor sering kali mengalami tekanan kerja. Bebanan tugas dan tanggungjawab hasil daripada standard dan pencapaian yang ditetapkan oleh organisasi penerbit meletakkan editor dalam situasi yang tegang dan memberi tekanan yang tinggi terhadap editor. Hasil daripada perbincangan bersama para pegawai penerbitan di IPTA, didapati purata hasil penerbitan penerbit IPTA secara puratanya adalah rendah berbanding penerbit swasta. Pegawai penerbitan/editor sering kali dipersalahkan kerana tidak dapat mencapai kuantiti penerbitan yang tinggi. Terdapat juga penerbit IPTA yang menetapkan indeks pencapaian prestasi yang tinggi dari segi kuantiti penerbitan, tanpa melihat dan mengkaji tahap kemampuan pegawai penerbitan/editor yang menjalankan tugas. Konflik inilah yang menyebabkan berlakunya tekanan kerja di kalangan pegawai penerbitan/editor di IPTA.

Menurut DuBrin (1988), selain daripada bebanan kerja yang berlebihan, peranan yang tidak jelas dan kabur, konflik peranan, reka bentuk kerja, serta kuasa yang tidak mencukupi dalam melaksanakan tugas adalah faktor yang menyebabkan berlakunya tekanan kerja.

Lebih kerja (*overload*) juga merupakan punca menyebabkan berlakunya tekanan. Kerja yang diberi berlebihan (*overload*) iaitu luar daripada bidang tugas yang diberikan dan masa yang diperuntukkan untuk menyiapkan tugas yang diberikan adalah singkat turut mempengaruhi tekanan kepada pekerja (Greenberg & Baron, 2000). Selain daripada itu, mereka juga berpendapat bahawa lebih kerja berbentuk kualitatif (bermaksud) kekurangan pekerja atau pun pekerja pula tidak mahir serta

tidak mempunyai ilmu pengetahuan untuk melaksanakan sesuatu tugas yang diberikan.

Persekitaran tempat kerja juga boleh menyebabkan tekanan kepada pekerja. Layanan yang tidak sesuai, kebisingan, pencemaran udara, bau yang tidak menyenangkan, kesibukan, suhu yang keterlaluan dan perkakasan kerja tidak sesuai yang berbahaya boleh meningkatkan tekanan kerja, membahayakan kesihatan fizikal dan produktiviti kerja yang rendah (French, Kast & Rosenzweig, 1995).

Perhubungan antara pekerja dengan majikan atau perhubungan antara pekerja juga merupakan punca tekanan kerja. Perasaan tidak puas hati pekerja kepada majikan atau sesama rakan sekerja akan menyebabkan peningkatan tekanan. Selain itu, kurang insentif, perhatian dan kerjasama daripada majikan juga boleh menimbulkan perasaan ketidakpuasan hati dan kecewa yang membawa kepada tekanan, menjurus kepada penurunan produktiviti pekerja dan organisasi.

Kajian berkenaan faktor-faktor tekanan kerja yang menyebabkan tekanan kerja di Malaysia masih berkurangan. Terdapat juga kajian yang mengkaji faktor tekanan yang menyebabkan wujudnya tekanan kerja di kalangan guru-guru sekolah seperti Rosmawati (1999), Wanihim (2002), Gilbeth (2002), Zakiah (2003) dan Ummi Kalsom (2014).

Selain itu, terdapat juga kajian tekanan kerja dijalankan oleh pengkaji yang melibatkan kakitangan sektor awan lain, seperti kajian tekanan kerja di kalangan kakitangan Jabatan Penilaian dan Perkhidmatan Harta (JPPH) di Lembah Klang oleh

Sautarwin (2004), kajian tekanan kerja di kalangan penguasa kastam di Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur yang dijalankan oleh Mohd. Huzaimi (2008) serta kajian tekanan kerja terhadap golongan Pengurusan dan Profesional sektor awam di Putrajaya oleh Abdul Razak (2010). Terdapat dua kajian tekanan kerja melibatkan kakitangan awam beruniform, iaitu kajian tekanan kerja dan hubungannya dengan disiplin Rejimen Infantri, Tentera Darat Malaysia oleh Sukiman (2011), dan kajian tahap tekanan kerja di kalangan penyelam TLDM di Pusat Selam TLDM, Pangkalan TLDM, Lumut, Perak Darul Ridzuan (Abdul Rahman, 2004).

1.3 PERSOALAN KAJIAN

Tujuan penyelidikan ini dijalankan untuk mencari jawapan kepada persoalan berikut:

- a. Adakah faktor organisasi mempengaruhi tekanan kerja di kalangan Pegawai Penerbitan/Editor di IPTA.
- b. Adakah faktor individu mempengaruhi tekanan kerja di kalangan Pegawai Penerbitan/Editor di IPTA.
- c. Adakah faktor persekitaran tempat kerja mempengaruhi tekanan kerja di kalangan Pegawai Penerbitan/Editor di IPTA.

1.4 OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian yang dikenal pasti adalah seperti berikut:

- d. Mengkaji pengaruh faktor organisasi terhadap tekanan kerja di kalangan Pegawai Penerbitan/Editor di IPTA.

- e. Mengkaji pengaruh faktor individu terhadap tekanan kerja di kalangan Pegawai Penerbitan/Editor di IPTA.
- f. Mengkaji pengaruh faktor persekitaran tempat kerja terhadap tekanan kerja di kalangan Pegawai Penerbitan/Editor di IPTA.

1.5 KEPENTINGAN KAJIAN

Tujuan utama kajian ini di buat adalah untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja di kalangan Pegawai Penerbitan/Editor di IPTA. Penemuan baharu daripada dapatan kajian boleh membantu organisasi Penerbit di IPTA mencari kaedah atau program yang berkaitan untuk mengurangkan tekanan kerja di kalangan Pegawai Penerbitan/Editor agar mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik.

Tujuan kedua kajian ini di jalankan adalah untuk menilai sejauh mana tahap tekanan yang dihadapi oleh Pegawai Penerbitan/Editor di IPTA. Penemuan daripada dapatan kajian berkenaan masalah tekanan yang dialami oleh pegawai yang berpunca daripada faktor organisasi, individu atau persekitaran tempat kerja dapat meningkatkan kesedaran dan kepekaan pentadbiran utama organisasi Penerbit di IPTA. Pentadbiran utama organisasi Penerbit di IPTA dapat mengambil tindakan susulan yang bersistematik untuk mengurangkan tekanan tersebut.

Di harap kajian ini juga dapat membantu pengkaji-pengkaji lain untuk menjalankan kajian terhadap pekerja kumpulan, kategori atau gred jawatan yang lain pula.

1.6 SKOP DAN BATASAN KAJIAN

Kajian ini hanya terbatas dan bertumpu kepada Pegawai Penerbitan/Editor dalam organisasi Penerbit di IPTA sahaja. Dapatan kajian tidak boleh digeneralisasikan kepada Pegawai Penerbitan/Editor dalam organisasi swasta yang mempunyai tugas dan tanggungjawab yang berbeza. Selain itu, dapatan kajian juga tidak boleh digeneralisasikan kepada kumpulan/kategori/gred jawatan lain selain daripada Pegawai Penerbitan/Editor gred N di IPTA kerana perbezaan skop dan spesifikasi kerja.

Kejujuran dan keikhlasan responden ketika menjawab soalan yang dikemukakan mempengaruhi hasil dapatan kajian ini. Pengkaji mengandaikan bahawa semua maklumat dan dapatan yang diberikan oleh responden adalah benar dan tepat. Kebolehpercayaan dan kesahan kajian juga adalah bersandar kepada andaian ini.

1.7 ORGANISASI KAJIAN

Kajian ini mengandungi lima bab keseluruhannya. Bab 1 terdiri daripada latar belakang kajian, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, kepentingan kajian dan skop dan batasan kajian, serta organisasi kajian ini. Bab 2 adalah perbincangan mengenai ulasan karya mengenai kajian yang dijalankan ini. Ulasan karya ini meliputi konsep dan definisi tekanan kerja, teori dan model tekanan kerja, kajian berkenaan tekanan kerja yang telah dilakukan oleh pengkaji terdahulu dan kerangka konseptual kajian ini.

Bab 3 pula membincangkan berkenaan metodologi kajian yang menerangkan kaedah yang digunakan dalam kajian untuk mencapai objektif yang telah ditetapkan. Antara perkara yang diuraikan ialah aspek-aspek pemboleh ubah, reka bentuk kajian, populasi, instrumen kajian, soal selidik, kaedah pengumpulan data dan cara menganalisis data.



BAB 2

ULASAN KARYA

2.1 PENGENALAN

Bab ini membincangkan ulasan karya pengkaji terdahulu berkenaan dengan definisi tekanan kerja, kajian-kajian lepas berkenaan tekanan kerja, dimensi-dimensi tekanan kerja di tempat kerja, pemboleh ubah bebas dan kajian lepas berkenaan kesan pemboleh ubah bebas terhadap tekanan kerja. Seterusnya, bab ini juga akan menjelaskan kerangka konseptual yang akan menjadi panduan terhadap kajian ini.

2.2 DEFINISI TEKANAN KERJA

Cox (1999) menyatakan bahawa tekanan atau *stress* berasal dari perkataan Latin "*string ere*" yang bermaksud sesuatu keadaan yang mewujudkan sebuah ikatan yang kukuh dan membawa kepada satu suasana yang tegangan. Pada abad ke-18, perkataan "tekanan" diberi maksud "desakan" dan sejak tahun 1840an, perkataan "tekanan" dikaitkan dengan "ketegangan" (Dobson, 1982).

Terdapat beberapa pendapat yang menyarankan beberapa definisi terhadap tekanan kerja. Appley & Trumbull (1967) dalam Jaafar (1997) mendefinisikan tekanan sebagai sesuatu yang mempengaruhi gerak balas fisiologi dan tingkah laku terhadap rangsangan yang tidak disukai. Begitu juga dengan pendapat Smither (1994), yang menjelaskan bahawa tekanan adalah tindak balas fisiologi dan psikologi terhadap seseorang individu. Tekanan yang berlaku terhadap seseorang individu

tersebut akan menyebabkan emosi dan fizikal individu tersebut bertindak balas mengikut situasi dan tahap tekanan yang dialaminya.

Kyriacou (1987) dalam Gilbeth (2002) pula menjelaskan bahawa tekanan adalah keadaan emosi atau sesuatu perasaan yang tidak normal dan sukar. Beliau mendefinisikan tekanan sebagai suatu pengalaman kecelaruan emosi yang dialami oleh seseorang individu. Kecelaruan emosi akan mewujudkan ketegangan, kebimbangan, kekecewaan, perasaan marah dan tertekan.

Caplan dan French (1978) dalam Lazimah (2002) mendefinisikan tekanan kerja sebagai ancaman kepada individu pekerja yang dihasilkan oleh persekitaran kerja. Ancaman wujud apabila individu pekerja tidak dapat menyerap dan memenuhi tuntutan persekitaran kerja tersebut. Padangan ini disokong oleh Wagner dan Hollenbeck (2005) yang menyatakan bahawa keadaan emosi pekerja yang kurang baik terjadi apabila pekerja tersebut tidak pasti tentang keupayaannya untuk menyelesaikan tuntutan kerja yang diberikan kepada pekerja tersebut.

Abdul Razak (2010) pula menjelaskan bahawa tekanan kerja pula adalah tindak balas emosi dan fizikal apabila berlaku pertentangan di antara kehendak organisasi terhadap pekerja, dan kebolehan pekerja untuk memenuhi misi, visi, objektif dan jangkaan organisasi tersebut. Manakala Bruno (1990) dalam Lazimah (2002) menyatakan bahawa tekanan kerja merupakan satu sistem desakan secara dalaman, iaitu situasi psikologi yang menyebabkan ketidakselesaian terhadap individu dalam sesebuah organisasi. Seseorang pekerja yang mengalami tekanan kerja tidak dapat memberi penumpuan terhadap sesuatu kerja yang dilakukannya.

Tekanan kerja juga akan memberi impak kepada fizikal individu tersebut. Menurut Schwab (1994), tekanan kerja adalah salah satu daripada penyakit epidemik yang sentiasa berlaku dalam sesebuah organisasi. Pelbagai penyakit yang lebih serius akan menular akibat daripada tekanan kerja seperti kemurungan, penyakit jantung dan darah tinggi. Kelemahan pengurusan tekanan individu untuk mengurangkan dan menghindar tekanan yang dialami ini akan membawa kepada masalah kesihatan fizikal yang lebih serius, menular dan menjadi lebih sukar untuk diselesaikan (Umi Kalsom, 2014). Setiap individu pekerja dan organisasi perlu memberi perhatian yang serius terhadap tekanan kerja. Tahap tekanan kerja yang tinggi akan memberi impak yang negatif kepada individu dan organisasi seperti prestasi kerja yang rendah, kurang komitmen terhadap kerja, tidak mempunyai motivasi, dan kualiti kerja yang rendah.

2.3 KAJIAN LEPAS BERKENAAN TEKanan KERJA

Konsep tekanan pertama kali telah diperkenalkan kepada ilmu sains kemanusiaan oleh Hans Selye pada tahun 1956. Menurut Selye (1976) dalam Sukiman (2011), tekanan adalah reaksi fizikal seseorang individu yang tidak spesifik terhadap sebarang desakan atau lebih dikenali sebagai Sindrom Adaptasi Am (*General Adaptation Syndrome – GAS*). GAS adalah rangkaian gerak balas fisiologi yang didorong oleh pelbagai faktor persekitaran yang disebut sebagai penekan (*stressor*). Penekan ditakrifkan sebagai agen atau daya yang boleh menimbulkan tekanan pada bila-bila masa, bertindak terhadap seseorang individu yang mendorong individu tersebut memberi tindak balas positif atau negatif. Tekanan wujud pada setiap masa dalam setiap aktiviti manusia, sama ada dalam bentuk fizikal, mental, emosi atau sosial (Snyder, 1988).

Froggrat dan Stamp (1991) menjelaskan bahawa Selye dalam kajian awalnya menyatakan bahawa tekanan terbahagi kepada dua kategori, iaitu tekanan yang baik (*eustress*) dan tekanan tidak baik (*distress*). *Eustress* adalah merupakan satu situasi untuk memberi dorongan atau memberi kesan positif kepada individu, contohnya meningkatkan produktiviti dan kreativiti individu. *Distrees* pula adalah suatu situasi di mana individu tidak berupaya mengawal atau mengatasi tekanan yang berlaku dan situasi ini boleh menyebabkan penurunan produktiviti kerja dan kreativiti yang seterusnya dapat menjejaskan kesejahteraan seseorang individu.

Salvo, Lubers, Rossi dan Lewis (1994) menyatakan bahawa konsep tekanan dalam pekerjaan dianggap sebagai salah satu aspek yang kritikal dan mempengaruhi aspek-aspek lain, contohnya aspek kesihatan. Yates (1979) dalam Sautarwin (2004) menyatakan bahawa tekanan mempunyai perkaitan dengan kemalangan dalam pekerjaan dan berpotensi menjadi kos penting dalam sesebuah organisasi. Tekanan mempunyai kesan terhadap pencapaian atau prestasi seseorang pekerja, terutamanya dalam sektor pengeluaran.

Koch, Gmelch, Tung dan Swent (1982) pula menyatakan bahawa tekanan terjadi akibat daripada faktor persekitaran dan sosial dalam satu sistem tertentu. Melhuish (1981) pula menegaskan bahawa tekanan mempunyai pengaruh terhadap aspek kesihatan seseorang individu dan boleh menyebabkan berlakunya penyakit mental. Dilihat dalam konteks organisasi pula, Dijkhuizen dan Navy (1981) dalam Sautarwin (2004) menyatakan bahawa tekanan boleh menyebabkan penurunan prestasi kerja, produktiviti rendah, ketidakhadiran kerja yang tinggi, pertukaran kakitangan yang kerap dan menyebabkan konflik peranan. Hal ini disokong oleh

Speliberger dan Reheiser (1994), yang menegaskan bahawa tekanan kerja telah dikenal pasti memberi kesan terhadap organisasi, di mana daya produktiviti individu menurun, ketidakhadiran tinggi, pertukaran kerja yang kerap dan masalah kesihatan di kalangan pekerja di organisasi tersebut.

Tekanan juga merupakan satu fenomena semula jadi dan tidak dapat dielakkan oleh pekerja profesional. Tekanan akan menjadi beban semula jadi yang dialami oleh semua individu, sama ada tekanan tersebut di bawah atau melebihi tahap rangsangan yang diterima (Fontana & Abouserie, 1993).

2.4 DIMENSI TEKANAN KERJA DI TEMPAT KERJA

Bahagian ini akan membincangkan dimensi-dimensi tekanan kerja yang digunakan sebagai pemboleh ubah bebas dalam kajian ini berdasarkan kerangka konseptual kajian. Dimensi-dimensi ini merupakan faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja di kalangan pekerja dalam sesebuah organisasi, iaitu faktor organisasi, faktor individu dan faktor persekitaran kerja.

2.4.1 Faktor Organisasi

Faktor-faktor dalam organisasi yang menjadi punca tekanan kerja terdiri daripada struktur organisasi, kepimpinan organisasi, laluan kerjaya, tempoh masa menyiapkan kerja, beban kerja dan ganjaran kewangan.

Struktur organisasi adalah merujuk kepada penyusunan dan perhubungan yang sistematik antara unit-unit dalam sesebuah organisasi yang menentukan peranan dan kedudukan ahli dalam sesebuah organisasi (Jaafar, 1997). Individu peringkat tertinggi dalam sesebuah organisasi berkemungkinan akan tertekan dalam menentukan dasar, hala tuju, pengkalan prestasi, dasar kerajaan dan sebagainya. Begitu juga dengan individu di peringkat pertengahan dan bawahan yang turut menerima tekanan daripada peringkat atasan.

Beban kerja berlebihan berlaku apabila pekerja dibebani dengan desakan tugas atau tuntutan kerja yang banyak. Desakan tugas ini bermaksud tekanan yang diberikan kepada seseorang mengikut peranan khusus (jawatan) yang dijalankan dalam organisasi. McManus, Winder dan Gordon (2002), dalam kajian mereka, penyelia mempunyai desakan tugas yang lebih besar berbanding pekerja biasa. Di samping tugas menyelia, penyelia juga bertanggungjawab terhadap perkara lain seperti menyediakan laporan. Kebiasaannya tuntutan tugas seperti itu memerlukan penyelia bekerja lebih masa.

McManus et al. (2002), juga menerangkan bahawa 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 tugasan terlalu banyak untuk dilakukan dan kedua-duanya perlu disiapkan mengikut masa yang ditetapkan. Tekanan kerja akan berlaku apabila pekerja berusaha menyiapkan kerja dalam tempoh masa yang melebihi tempoh yang munasabah atau di luar kemampuan menyiapkan kerja tersebut (Girdano et al, 1993).

Wilkes (1998) menjelaskan bahawa beban kerja dan tempoh masa yang terhad untuk menyiapkan sesuatu kerja adalah faktor utama yang menyumbang kepada tekanan kerja di kalangan jururawat. Pendapat ini disokong oleh kajian Jones, Hudgson dan Elliot (1998) dalam Abdul Rahman (2004) yang mendapati pekerja yang mendapat tekanan tinggi adalah kerana arahan kerja yang diberikan oleh penyelia perlu diselesaikan dalam tempoh terhad di samping bebanan kerja yang banyak.

Terdapat banyak kajian menunjukkan hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan faktor tempoh masa singkat untuk menyiapkan sesuatu kerja. Antara faktor penyebab ialah perancangan masa tidak tepat, gangguan tuntutan atau desakan kerja sampingan yang lain seperti mesyuarat dan sebagainya (Humphery, 1998 dan Sauter & Hurrell, 1999).

Terdapat kajian yang telah menunjukkan bahawa kesesuaian persekitaran kerja dengan pekerja berupaya menjelaskan tingkah laku berbanding individu atau persekitarannya (Bower, 1973 dan Ekehammer, 1974). Terdapat dua asas kesesuaian kerja dikemukakan. Pertama, tahap di mana sikap dan keupayaan seseorang pekerja dalam memenuhi tuntutan kerja yang dilakukannya. Kedua, sejauh mana persekitaran kerja memenuhi keperluan seseorang pekerja, terutamanya tahap seseorang pekerja digalakkan dan dibenarkan menggunakan kemahiran dan pengetahuan dalam melaksanakan sesuatu kerja (French et. al, 1982).

Reka bentuk pekerjaan yang disediakan oleh organisasi perlu seimbang dengan individu yang membuat pekerjaan tersebut. Reka bentuk pekerjaan yang

mengehadkan kawalan, memerlukan penyeliaan sepenuhnya dan mengurangkan daya usaha boleh menyebabkan tekanan kerja kepada pekerja. Sesuatu pekerjaan yang dilakukan perlu mengambil kira akan aspek kepentingan tugas atau pekerjaan, identiti tugas atau pekerjaan, kepelbagaian kemahiran, autonomi atau kuasa ke atas sesuatu tugas, serta hubungan dengan pihak atasan atau ketua (Burton, 2000). Melakukan kerja yang mencabar dan memberi ruang serta peluang untuk menambah kemahiran melalui belajar adalah merupakan pekerjaan yang paling bermakna. Reka bentuk pekerjaan yang tidak sesuai boleh mengakibatkan kekeliruan peranan dan konflik peranan yang menyebabkan tekanan kerja (Mondy & Robert, 1996).

Earnshaw dan Cooper (1996) turut menegaskan bahawa peranan seseorang pekerja dalam organisasi, iaitu kesamaran peranan atau peranan yang tidak jelas boleh mewujudkan konflik peranan seterusnya memberi tekanan kepada pekerja tersebut. Kekaburan peranan timbul apabila pekerja tidak mempunyai gambaran yang jelas berkenaan dengan visi, misi dan objektif organisasi, kekaburan skop dan tanggung jawab dan harapan pekerja lain terhadap pekerja tersebut. Konflik peranan pula timbul apabila tugas pekerja tersebut bertentangan dengan nilai-nilai diri, keluarga dan masyarakat setempat.

Laluan perkembangan kerjaya seseorang pekerja juga merupakan salah satu faktor tekanan kerja. Earnshaw dan Cooper (1996) menambah, laluan kerjaya yang tidak terjamin, telah mencapai tahap maksimum dan tiada peluang kenaikan pangkat juga menyebabkan tekanan kerja terhadap seseorang pekerja.

2.4.2 Faktor Individu

Faktor-faktor individu yang menjadi punca tekanan kerja terdiri daripada hubungan/komunikasi dalam organisasi, sokongan ketua, rakan sejawat dan pekerja bawahan, sikap/personaliti individu, keadaan kesihatan dan keluarga.

Hubungan interpersonal yang baik antara pekerja dengan sesama rakan sekerja adalah penting untuk kesejahteraan individu dan sesebuah organisasi (Cooper, 1981). Kementerian Buruh Jepun melaporkan bahawa pada tahun 1987, 52 peratus responden yang ditemu duga menyatakan mereka mengalami tekanan yang berpunca dari hubungan interpersonal yang tidak memuaskan. Jones et al., (1998) mendapati pekerja yang dilaporkan mengalami tahap tekanan yang tinggi dan mengidap penyakit dan mempunyai tekanan kerja yang tinggi adalah berpunca daripada kurang sokongan daripada penyelia. Tiga faktor penting dalam menentukan hubungan interpersonal yang dikenal pasti ialah hubungan dengan penyelia, hubungan dengan pekerja bawahan dan hubungan dengan rakan kerja (Sauter et al., 1992).

Sokongan daripada penyelia dan hubungan interpersonal yang rendah di tempat kerja telah dikenal pasti mempunyai hubung kait dengan tekanan kerja, kecelaruan emosi dan tahap kepuasan kerja yang rendah (Beehr & Newman, 1978; Davison & Cooper, 1981; Pearse, 1977; Warr, 1992). Hubungan interpersonal di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang boleh menyebabkan peningkatan moral dalam membantu seseorang pekerja memahami dan menghargai pekerjaannya. Hubungan harmoni dan erat antara seseorang pekerja dengan penyelia, rakan kerja,

majikan serta organisasi secara langsung berupaya meringankan beban dan tekanan kerja seseorang pekerja.

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 sesebuah organisasi 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 sesebuah organisasi. 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 sekali gus 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 & Duhan, 2000). Seseorang pekerja yang tidak pasti kehendak ketuanya menunjukkan yang dia dalam keadaan keliru. Kekeliruan menyebabkan pekerja tanpa hala tuju 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.

Pelbagai kajian terdahulu telah mengenal pasti pemboleh ubah peribadi seseorang individu dapat menyumbang kepada tahap tekanan kerja (Ganster & Schaubroeck, 1991; Watson & Pennebaker, 1989). Ciri peribadi mempunyai hubungan dengan individu yang mengalami tekanan, tidak berupaya mengurus tuntutan tekanan, mengambil masa yang lama untuk pulih dari kesan tekanan atau menderita disebabkan oleh kesan negatif tekanan tersebut (George, 1992).

Menurut Cotton (1995), menyatakan faktor pekerjaan boleh memburukkan lagi kecelaruan personaliti yang sedia ada pada diri setiap individu. Seterusnya, terdapat beberapa ciri peribadi yang mungkin berkaitan dengan fungsi vokasional dan pengurangan tekanan secara berperingkat bagi individu tidak kira apa keadaan pekerjaannya. Cotton menambah, dalam kes tertentu, kecelaruan personaliti menjadi faktor dalam menimbulkan keadaan tekanan kerja seperti konflik interpersonal dengan rakan kerja dan penyelia. Jelas, didapati bahawa kecelaruan personaliti boleh menjadi pendorong kepada kewujudan tekanan kerja.

Setiap individu mempunyai sifat peribadi yang tersendiri. Friedman & Rosenman (1974) dalam kajian mereka, telah memperkenalkan konsep sifat peribadi individu jenis A dan B (*type A and B behaviour*). Individu yang mempunyai sifat peribadi jenis A dilihat mempunyai risiko utama penyebab penyakit kardiovaskular berbanding dengan individu yang berlainan daripada jenis A. Sifat individu ini berkait rapat dengan tekanan yang dialami mempunyai keupayaan

mengimbangi (*coping*) tuntutan yang dihadapi semasa bekerja. Individu jenis A lebih terdedah kepada tekanan. Mereka ini didapati lebih menjurus kepada kerja berlebihan (*overwork*) dan kurang berehat dan mengambil cuti (Burton, 2000). Oleh itu, individu yang mempunyai sifat peribadi jenis A boleh dianggap sebagai individu yang mudah mengalami tekanan kerja berbanding dengan individu yang mempunyai sifat peribadi jenis B.

Selain itu, faktor keluarga dan pekerjaan tidak dapat dipisahkan serta didapati mempunyai perhubungan dan sering berkaitan. Kajian mendapati, situasi yang dialami oleh seseorang individu dalam keluarga atau pekerjaan, akan memberi kesan terhadap kualiti kehidupan (Sarantakos, 1996). Keluarga merupakan sebahagian daripada perkara penting dalam proses ekonomi. Apabila seseorang itu diterima bekerja dalam sesebuah organisasi, secara langsung majikan perlu menerima obligasi pekerja tersebut terhadap keluarganya (Edgar, 1991; Vanden Heuval, 1993; Sarantakos, 1996). Lasky (1995) menjelaskan bahawa tuntutan yang berkaitan dengan keluarga dan kewangan boleh menjadi sumber utama terhadap *extra-organizational stress* yang berupaya menjadikan tahap tekanan kerja semakin bertambah tinggi. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan membebankan, ditambah dengan konflik keluarga atau rumah tangga secara langsung akan membuatkan seseorang pekerja itu lebih tertekan dan menggugat prestasi, kepuasan, kreativiti dan keselamatan pekerja tersebut.

2.4.3 Faktor Persekitaran Tempat Kerja

Faktor-faktor persekitaran tempat kerja yang menjadi punca tekanan kerja terdiri daripada kebersihan tempat kerja, keselamatan tempat kerja, suasana tempat kerja dan prasarana 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 shif, suhu persekitaran dan jumlah waktu bekerja mempunyai hubungan yang rapat dengan tekanan kerja.

Earnshaw dan Cooper (1996) dalam Sautarwin (2004) telah mengenal pasti faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja seseorang individu, iaitu faktor interinsik kerja, perhubungan di tempat kerja, peranan dalam organisasi dan pembangunan kerjaya. Faktor interinsik kerja termasuklah keadaan kerja, risiko dan budaya kerja, waktu kerja shif, masa bekerja yang lama, jarak perjalanan ke tempat kerja, risiko dan bahaya di tempat kerja, beban kerja yang banyak dan penggunaan teknologi baharu dalam kerja. Persekitaran fizikal seperti kualiti udara, pencahayaan, kebersihan, kebisingan, susunan perabot dan ruang kerja juga boleh memberi kesan terhadap kecenderungan dan minda pekerja yang akhirnya menyebabkan tekanan.

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.

2.5 KAJIAN LEPAS BERKENAAN KESAN PEMBOLEH UBAH TERHADAP TEKATAN KERJA

Terdapat banyak kajian berkenaan tahap tekanan kerja dan faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja.

Sautarwin (2004) mengkaji tahap tekanan kerja dan punca tekanan kerja di kalangan kakitangan Jabatan Penilaian dan Perkhidmatan Harta Selangor, Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur, Bandar Baru Bangi dan Gombak. Beliau mengkaji faktor yang menyebabkan tekanan kerja, perbezaan tahap tekanan kerja berdasarkan faktor demografi dan pengaruh penyebab tekanan terhadap tekanan kerja. Dapatan kajian menunjukkan responden mengalami tekanan kerja pada tahap yang rendah. Kajian juga menunjukkan terdapat perhubungan yang signifikan di antara penyebab tekanan, iaitu penyebab organisasi, penyebab individu dan penyebab persekitaran fizikal dengan tekanan kerja. Penyebab individu didapati memberikan pengaruh terbesar terhadap tekanan kerja berbanding dengan penyebab organisasi dan penyebab persekitaran fizikal. Kajian beliau juga mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan

tahap tekanan kerja berdasarkan ciri-ciri demografi seperti jantina, umur, kategori jawatan dan pengalaman kerja.

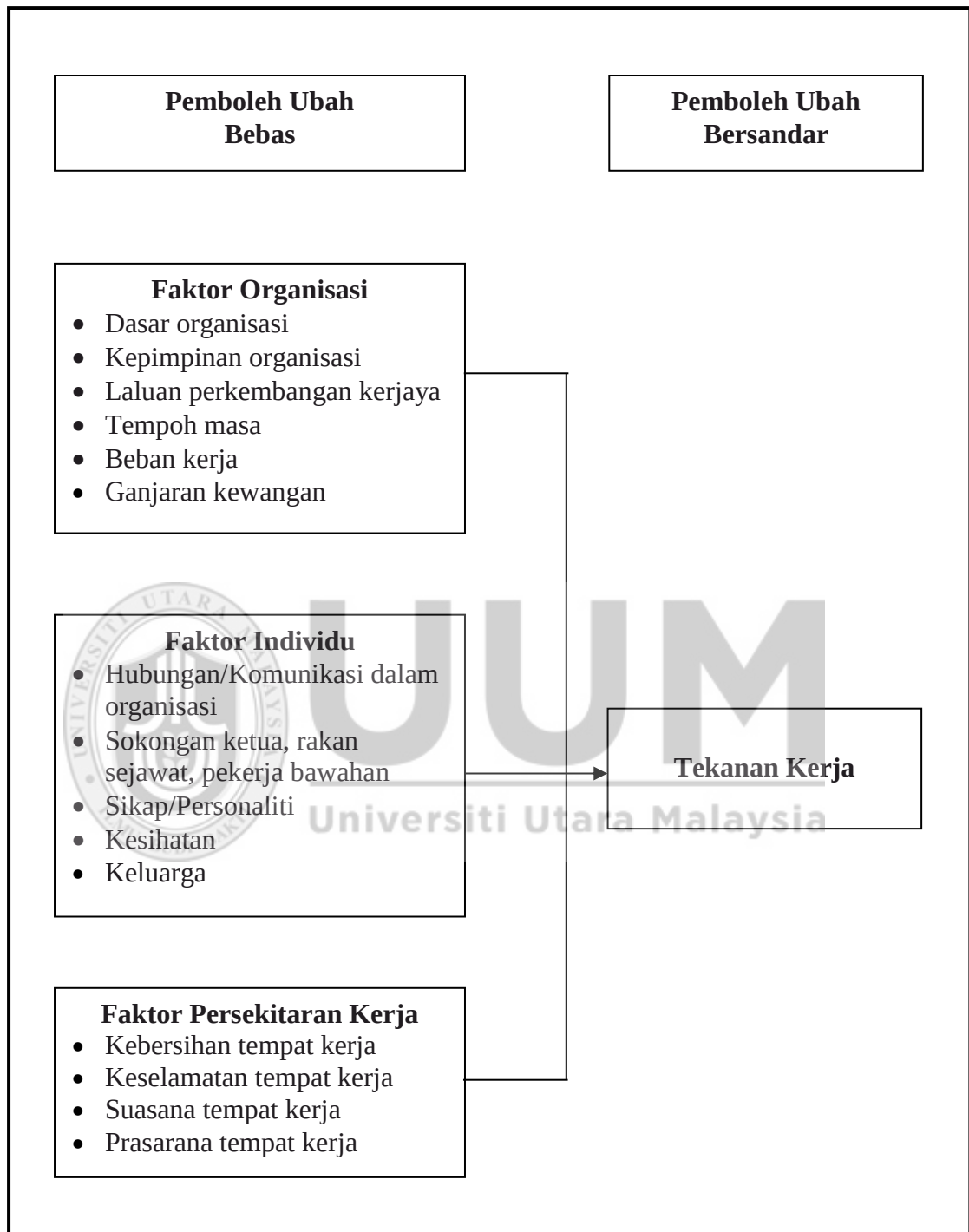
Intan Nazni (2003) membuat kajian berkenaan faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja di kalangan jururawat di Hospital Lipis, Pahang. Beliau mengkaji faktor hubungan dalam organisasi, beban kerja, konflik peranan dan persekitaran tempat kerja terhadap tekanan kerja jururawat. Hasil kajian mendapati terdapat hubungan signifikan antara tekanan kerja dengan faktor hubungan dalam organisasi, beban kerja dan konflik peranan jururawat. Walau bagaimanapun, kajian didapati tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan faktor persekitaran tempat kerja jururawat.

Abdul Rahman (2004) telah mengkaji tahap tekanan kerja dan punca tekanan kerja di kalangan penyelam Tentera Laut Di Raja Malaysia (TLDM) di Pusat Selam TLDM, Pangkalan TLDM, Lumut, Perak Darul Ridzuan. Beliau mengkaji tahap tekanan kerja, faktor beban kerja kuantitatif, faktor tuntutan organisasi, faktor tekanan kerjaya, faktor hubungan interpersonal terutamanya sokongan pengurusan. Kajian menunjukkan secara keseluruhan, tahap tekanan kerja responden adalah pada tahap sederhana. Antara faktor yang mempunyai hubungan signifikan dengan tekanan kerja responden adalah terdiri dari beban kerja kuantitatif, tuntutan organisasi, tekanan kerjaya, hubungan interpersonal terutamanya sokongan pengurusan. Faktor demografi seperti pangkat, pengalaman, kelayakan kerjaya dan jawatan didapati tidak mempunyai hubungan menyebabkan tekanan kerja kepada responden kajian.

Sukiman (2011) telah mengkaji hubungan dan pengaruh faktor tekanan kerja yang terdiri daripada faktor organisasi (beban kerja berlebihan), faktor individu (halangan komunikasi dan diskriminasi) dan faktor persekitaran (tempat kerja) dengan masalah disiplin bagi warga Rejimen Infantri, Tentera Darat Malaysia. Kajian mendapati wujudnya hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan faktor masalah disiplin di rejimen infantri. Kajian menunjukkan hanya faktor organisasi dan individu sahaja yang mempengaruhi masalah disiplin di rejimen infantri.

Mohd. Huzaimi (2001) telah menjalankan kajian menentukan tahap tekanan kerja di kalangan Penguasa Kastam di Wilayah Persekutuan, Kuala Lumpur. Kajian dijalankan untuk menentukan tahap tekanan, faktor beban kerja, perhubungan kerja, persekitaran kerja, kekaburan peranan dan keluarga yang mempengaruhi tekanan kerja di kalangan Penguasa Kastam. Hasil kajian menunjukkan bahawa lebih separuh daripada Penguasa Kastam menghadapi tekanan yang sederhana. Kajian juga menunjukkan tiada perkaitan di antara tekanan kerja dengan faktor tekanan kerja iaitu beban kerja, perhubungan kerja, persekitaran kerja,kekaburan peranan dan keluarga.

2.6 KERANGKA KONSEPTUAL KAJIAN



2.7 RUMUSAN

Perbincangan dalam bab ini merangkumi ulasan karya berkenaan dengan konsep dan definisi tekanan kerja, konsep tekanan, teori dan model tekanan kerja, serta faktor tekanan kerja. Berdasarkan ulasan karya pengkaji terdahulu, kerangka konseptual kajian dibentuk.

Bab berikutnya akan membincangkan metodologi kajian, iaitu perbincangan berkenaan dengan reka bentuk kajian, rangka kerja teoritikal, hipotesis kajian, populasi, pemilihan sampel kajian, instrumen kajian, prosedur pengumpulan data dan kaedah yang digunakan untuk membuat analisis data.



BAB 3

MEETHODOLOGI KAJIAN

3.1 PENGENALAN

Bab ini membincangkan kaedah kajian yang digunakan dalam kajian ini bagi mencapai objektif yang ditetapkan. Bab ini terbahagi kepada beberapa bahagian, iaitu reka bentuk kajian, hipotesis kajian, populasi kajian, pensampelan kajian, instrumen kajian, ujian rintis terhadap instrumen kajian, kaedah pengumpulan data dan analisis data.

3.2 REKA BENTUK KAJIAN

Reka bentuk kajian ialah kaedah atau teknik yang digunakan untuk memperoleh maklumat yang diperlukan dalam penyelidikan. Cooper (2005) menyatakan bahawa reka bentuk kajian merupakan pelan tindakan bagi pengumpulan, pengukuran dan analisis data yang membantu penyelidik dalam pengagihan sumber yang terhad dengan menggambarkan pilihan yang penting. Dalam penyelidikan ini, kajian yang dijalankan ialah jenis kuantitatif. Kaedah yang digunakan pula ialah secara soal selidik dan huraian kajian ini menggunakan huraian statistik yang bersifat deskriptif.

3.3 HIPOTESIS KAJIAN

Berdasarkan persoalan kajian dan kerangka konseptual kajian yang telah dibentuk, hipotesis kajian ini adalah seperti berikut:

H1: Faktor organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja.

H1a: Struktur organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja.

H1b: Kepimpinan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja.

H1c: Laluan perkembangan kerjaya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja.

H1d: Tempoh masa mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja.

H1e: Beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja.

H1f: Ganjaran kewangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja.

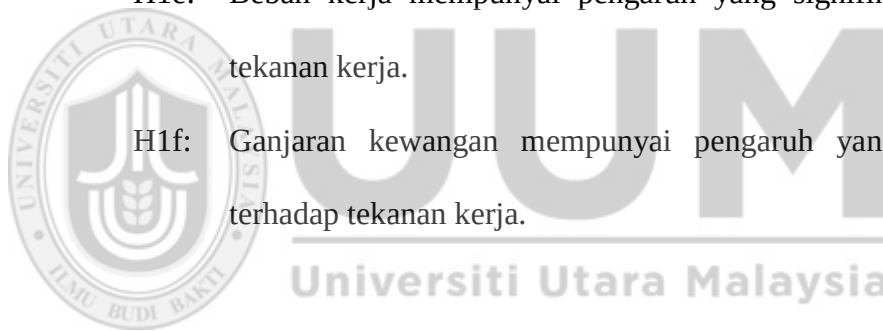
H2: Faktor individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja.

H2a: Hubungan/Komunikasi dalam organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja.

H2b: Sokongan ketua, rakan sejawat dan pekerja bawahan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja.

H2c: Sikap/Personaliti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja.

H2d: Kesihatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja.



H2e: Keluarga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja.

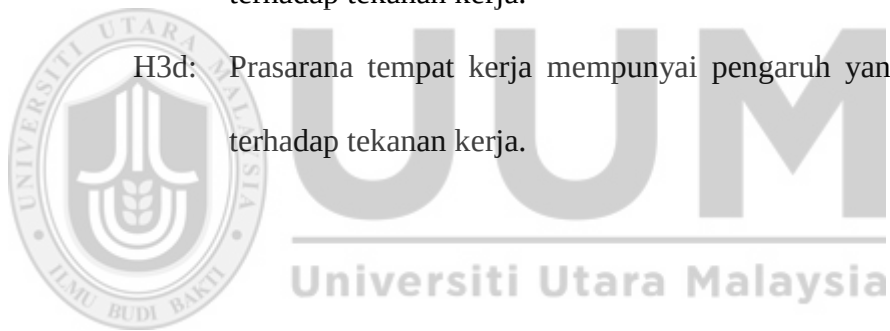
H3: Faktor persekitaran tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja.

H3a: Kebersihan tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja.

H3b: Keselamatan tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja.

H3c: Suasana tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja.

H3d: Prasarana tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja.



3.4 POPULASI DAN PENSAMPELAN KAJIAN

Populasi dalam kajian ini ialah kumpulan Pegawai Penerbitan/Editor di Institusi Pengajian Tinggi Awan Malaysia (IPTA). Keseluruhan Pegawai Penerbitan/Editor di IPTA seluruh Malaysia ialah seramai 85 orang. Pecahan Pegawai Penerbitan/Editor mengikut institusi adalah seperti Jadual 3.1. Berdasarkan Jadual Penentuan Saiz Sampel (Krejcie & Morgan, 1970) dalam (Fauzi et al., 2014), sampel kajian ini ialah 70 sampel.

Jadual 3.1: Bilangan Pegawai Penerbitan/Editor di IPTA

Bil.	Institusi	Pegawai Penerbitan/Editor
1	Universiti Teknologi Malaysia	7
2	Universiti Malaya	2
3	Universiti Kebangsaan Malaysia	7
4	Universiti Teknikal Malaysia Melaka	5
5	Universiti Sultan Zainal Abidin	2
6	Universiti Tun Hussein Onn Malaysia	1
7	Universiti Malaysia Perlis	5
8	Universiti Putra Malaysia	5
9	Universiti Pendidikan Sultan Idris	4
10	Universiti Teknologi Mara	3
11	Universiti Sains Islam Malaysia	3
12	Universiti Utara Malaysia	10
13	Universiti Malaysia Pahang	1
14	Universiti Malaysia Sarawak	1
15	Universiti Sains Malaysia	21
16	Universiti Pertahanan Malaysia	1
17	Universiti Malaysia Kelantan	1
18	Universiti Malaysia Sabah	3
19	Universiti Malaysia Terengganu	3
Jumlah		85

3.5 INSTRUMEN KAJIAN

Instrumen kajian dalam penyelidikan ini menggunakan soal selidik (Lampiran 1). Soal selidik ini dibentuk dan diadaptasikan berdasarkan kajian terdahulu. Instrumen kajian digubal berdasarkan kepada persoalan kajian dan objektif kajian yang telah dibentuk.

Soal selidik dibahagikan kepada tiga bahagian, iaitu Bahagian A, Bahagian B dan Bahagian C.

3.5.1 Bahagian A

Soalan dalam soal selidik Bahagian A mengandungi soalan berkaitan maklumat demografi responden. Soalan adalah meliputi aspek umur, jantina, gred jawatan, serta tempoh perkhidmatan.

3.5.2 Bahagian B

Soalan dalam soal selidik Bahagian B mengandungi soalan yang digubal untuk mendapatkan maklumat berkaitan dengan kewujudan dan tahap tekanan yang dialami oleh responden. Tahap tekanan kerja diukur dengan menggunakan *Occupational Stress Inventory Recised Edition (OSI-R)* yang dikemukakan oleh Osipow Samuel H. (Osipow & Psychological Assessment Resources, Inc.,1998).

Soalan alat ukuran *OSI-R* diubahsuai mengikut pengkaji terdahulu (Sautarwin, 2004), kesesuaian keadaan organisasi dan responden yang dikaji. Tekanan kerja yang diuji dalam bahagian ini merangkumi empat aspek, iaitu fizikal, emosi, intelektual dan interpersonal. Soalan mengandungi 25 item dan memerlukan jawapan responden dengan menandakan/memilih skala antara satu hingga empat mengikut skala Likert seperti berikut:

Jadual 3.2: Skala Likert Bagi Tahap Tekanan

Item	Skala
Tidak pernah	1
Kadang-kadang	2
Kerap kali	3
Sangat kerap	4

Pengukuran tahap tekanan responden ditentukan melalui skor yang dikategorikan pada tiga tahap, iaitu tahap rendah, sederhana dan tinggi. Penentuan tahap tekanan adalah seperti berikut:


$$\begin{array}{lclclclcl} \text{Jumlah item} & \times & \text{Skor tertinggi} & = & 25 \times 4 & = & 100 \\ \text{Jumlah item} & \times & \text{Skor terendah} & = & 25 \times 1 & = & 25 \\ \text{Perbezaan} & = & 100-25 & = & 75 & & \\ \text{Jeda perbezaan} & = & 75/3 & = & 25 & & \end{array}$$

Oleh itu, jeda tahap tekanan responden keseluruhan mengikut skor adalah seperti berikut:

Jadual 3.3: Tahap Tekanan Responden

Skor	Tahap Tekanan
25 hingga 50	Rendah
51 hingga 76	Sederhana
77 hingga 100	Tinggi

3.5.3 Bahagian C

Soalan dalam soal selidik Bahagian C mengandungi soalan digubal untuk mendapatkan maklumat berkaitan faktor yang menyebabkan tekanan kerja responden. Item dalam soal selidik ini digubal berdasarkan persoalan dan pernyataan yang telah dikemukakan oleh pengkaji terdahulu seperti Fortana (1993), Abdul Rahman (2003), Sutarwin (2004) dan Umami Kalsom (2014). Item soal selidik bahagian ini dibahagikan kepada tiga seksyen yang melibatkan tiga pemboleh ubah bebas, iaitu organisasi, individu dan persekitaran tempat kerja.

a. Seksyen 1 – Faktor Organisasi

Soalan soal selidik Seksyen 1 mengandungi 12 soalan yang mengukur faktor organisasi yang menyebabkan tekanan kerja. Item soal selidik tertumpu pada gaji, ganjaran, masa, bidang tugas, dan prosedur atau skop kerja.

b. Seksyen 2 – Faktor Individu

Soalan soal selidik Seksyen 2 mengandungi 11 soalan yang mengukur faktor individu yang menyebabkan tekanan kerja. Item soal selidik tertumpu pada komunikasi/perhubungan responden dengan ketua jabatan, penyelia, rakan sekerja, kakitangan bawahan dan layanan institusi.

c. Seksyen 3 – Faktor Persekitaran Tempat Kerja

Soalan soal selidik Seksyen 3 mengandungi 7 soalan yang mengukur faktor persekitaran tempat kerja yang menyebabkan tekanan kerja. Item soal selidik tertumpu pada keselesaan tempat kerja, suhu dan cahaya, kemudahan, serta gangguan kebisingan.

Item Bahagian C ini mengandungi 30 item dan memerlukan jawapan responden dengan menandakan/memilih skala antara satu hingga empat mengikut skala *Likert* seperti berikut:

Jadual 3.4: Skala *Likert* Bagi Faktor Tekanan Kerja

Item	Skala
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Setuju	3
Sangat setuju	4

3.6 UJIAN RINTIS TERHADAP INSTRUMEN KAJIAN

Ujian rintis dilakukan bertujuan menguji kebolehpercayaan dan kesahan instrumen yang digunakan. Langkah ini bertujuan mengetahui sejauh mana kefahaman responden terhadap arahan dan soalan setiap item yang dikemukakan dalam instrumen kajian. Analisis Kebolehpercayaan (*Reliability Analysis*) merupakan analisis terhadap instrumen yang akan digunakan dalam kajian agar instrumen yang digunakan dalam

kajian benar-benar tepat, konsisten dan boleh dipercayai (Fauzi et al., 2014); setiap kali digunakan pada sesuatu masa, tempat dan sampel yang berlainan (Abdul Rahman, 2003). Model *Alpha Cronbach* digunakan dalam ujian kebolehpercayaan ini. *Alpha Cronbach* adalah pekali kebolehpercayaan dengan jarak nilai antara 0 dan 1. Menurut Fauzi et al. (2014), secara umumnya, pekali *alpha* 0.8 atau lebih tinggi menunjukkan kebolehpercayaan instrumen yang baik. Walau bagaimanapun, sesetengah penyelidik mencadangkan pekali *alpha* 0.6 dan ke atas boleh diterima, terutamanya bagi kajian permulaan.

Ujian rintis dijalankan dengan mengedarkan 23 set soal selidik kepada sampel responden. Dalam kajian ini, nilai *Alpha Cronbach* yang ditunjukkan perlu diberi perhatian. Cronbach (1951) dalam Ummi Kalsom (2014) menyatakan, nilai *Alpha Cronbach* akan menentukan ketekalan dalaman atau kolerasi yang sederhana bagi setiap item dalam instrumen kajian bagi mengukur kebolehpercayaan. Semakin tinggi nilai *Alpha Cronbach*, semakin tinggi kebolehpercayaan ke atas skala tersebut. Nunnally (1978) dalam Ummi Kalsom (2014) menjelaskan bahawa pekali kebolehpercayaan yang mempunyai nilai 0.60 adalah dianggap lemah, pekali kebolehpercayaan yang mempunyai nilai 0.70 boleh diterima dan pekali kebolehpercayaan yang mempunyai nilai lebih daripada 0.80 adalah nilai *Alpha Cronbach* yang baik. Setelah Analisis Kebolehpercayaan dilakukan, nilai *Alpha Cronbach* yang diperoleh adalah seperti berikut:

Jadual 3.5: Nilai *Alpha Cronbach* Ujian Rintis

Pemboleh ubah	Nilai <i>Alpha</i>
Tahap Tekanan	0.931
Faktor Organisasi	0.863
Faktor Individu	0.905
Faktor Persekitaran Tempat Kerja	0.871

Berdasarkan nilai *Alpha Cronbach* yang diperoleh adalah melebihi *alpha* 0.6, maka instrumen kajian ini boleh digunakan.

3.7 KAEDAH PENGUMPULAN DATA

Kaedah pengumpulan data dalam kajian ini menggunakan kaedah soal selidik bertujuan mendapatkan maklumat atau data yang tepat, mudah dan berkesan. Borang soal selidik dihantar melalui atas talian (*online*) kepada semua 85 orang responden yang berada di semua IPTA. Penyelidik mendapat kerjasama yang baik di kalangan responden.

3.8 ANALISIS DATA

Data yang diperoleh, diproses dan dianalisis dengan menggunakan kaedah analisis deskriptif dan analisis inferensi. Proses penganalisan dilakukan menggunakan perisian *IBM®SPSS®StatisticsVersion23*.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendapatkan frekuensi, peratus dan min profil responden yang merangkumi item jantina, umur, gred jawatan, serta tempoh perkhidmatan. Analisis ini juga digunakan untuk mendapatkan frekuensi dan peratus tahap tekanan yang dialami oleh responden, iaitu tahap tekanan rendah, sederhana dan tinggi secara keseluruhan dan mengikut jantina, umur, jawatan dan gred, serta tempoh perkhidmatan.

3.8.2 Analisis Inferensi

Analisis inferensi digunakan untuk menghuraikan perhubungan antara pemboleh ubah dengan pemboleh ubah yang lain. Tujuannya ialah untuk membuat generalisasi tentang hubungan pemboleh ubah dalam sampel kajian kepada populasi kajian (Fauzi et al., 2014). Analisis inferensi digunakan dalam kajian ini ialah Analisis Kolerasi Pearson-r, Analisis Ujian-t, Analisis ANOVA Satu Hala, dan Analisis Regresi Berganda.

3.8.2.1 Analisis Kolerasi Pearson-r

Analisis Kolerasi Pearson-r digunakan untuk menentukan sama ada terdapat kolerasi di antara pemboleh ubah bersandar, iaitu tekanan kerja dengan pemboleh ubah bebas, iaitu faktor penyebab tekanan kerja yang terdiri daripada organisasi, individu dan keadaan persekitaran tempat kerja.

Menurut Cohen dan Holiday (1982) dalam Sautarwin (2004), aras signifikan bagi kajian sains sosial yang digunakan ialah pada $\alpha = 0.05$, maka paras signifikan dalam kajian ini ditetapkan pada nilai $\alpha = 0.05$. Nilai pekali kolerasi (r) dapat ditunjukkan di antara -1 hingga +1; nilai $r = 0$ menunjukkan tiada hubungan di antara pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah bebas. Nilai $r = +1$ menunjukkan hubungan positif yang sempurna dan nilai $r = -1$ pula menunjukkan hubungan negatif yang sempurna.

Keputusan tentang hipotesis adalah berdasarkan tahap signifikan, di mana jika nilai $p < 0.05$, hipotesis *null* (H_0) adalah ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) adalah diterima. Jika $p > 0.05$, hipotesis *null* (H_0) adalah diterima dan hipotesis alternatif (H_a) adalah ditolak.

3.8.2.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengenal pasti sama ada faktor penyebab tekanan kerja, iaitu organisasi, individu atau persekitaran tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap tekanan kerja. Analisis ini juga digunakan untuk mengenal pasti faktor penyebab manakah yang mempunyai pengaruh yang paling tinggi terhadap tekanan kerja responden.

3.9 RUMUSAN

Perbincangan dalam bab ini merangkumi reka bentuk kajian, hipotesis kajian, populasi dan pensampelan kajian, instrumen kajian, ujian rintis terhadap instrumen kajian, kaedah pengumpulan data, dan analisis data. Bab seterusnya akan membincangkan penemuan kajian dan perbincangan hasil kajian yang dijalankan.



BAB 4

DAPATAN DAN ANALISIS KAJIAN

4.1 PENGENALAN

Bab ini membincangkan dapatan dan analisis kajian yang telah dijalankan. Dapatan kajian yang akan dianalisis secara deskriptif aspek demografi responden untuk mendapatkan frekuensi, peratus dan min profil responden yang merangkumi item jantina, umur, gred jawatan, serta tempoh perkhidmatan. Analisis ini juga digunakan untuk mendapatkan frekuensi dan peratus tahap tekanan yang dialami oleh responden, iaitu tahap tekanan rendah, sederhana dan tinggi secara keseluruhan dan mengikut jantina, umur, jawatan dan gred, serta tempoh perkhidmatan. Kajian ini juga menggunakan analisis kebolehpercayaan untuk menentukan bahawa instrumen yang digunakan adalah tepat, konsisten dan boleh dipercayai.

Seterusnya, penyelidik menjalankan Ujian Kenormalan (*Normality Test*) terhadap data dilakukan untuk memastikan bahawa data bertaburan normal atau data yang sesuai sahaja digunakan bagi tujuan analisis statistik setiap kajian. Analisis faktor dilakukan untuk memahami persamaan asas untuk menghasilkan satu set pemboleh ubah yang dikenali sebagai faktor. Seterusnya, pengkaji akan menjalankan Analisis Inferensi yang akan menggunakan kaedah statistik Analisis Kolerasi Pearson-r untuk melihat hubungan di antara faktor organisasi, faktor individu dan faktor persekitaran tempat kerja dengan tahap tekanan kerja.

Pengkaji juga menjalankan Analisis Regresi Berganda untuk mengenal pasti sama ada faktor penyebab tekanan kerja, iaitu organisasi, individu atau persekitaran tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap tekanan kerja. Analisis ini juga digunakan untuk mengenal pasti faktor penyebab manakah yang mempunyai pengaruh yang paling tinggi terhadap tekanan kerja responden. Analisis kajian akan memenuhi semua kehendak objektif dan hipotesis kajian yang telah dibentuk dalam Bab 1 dan Bab 2 menggunakan metodologi yang dibincangkan dalam Bab 3.

4.2 DEMOGRAFI RESPONDEN

Analisis deskriptif digunakan untuk mendapatkan frekuensi demografi responden dari segi jantina, umur, gred jawatan dan tempoh perkhidmatan. Sampel kajian ialah kumpulan Pegawai Penerbitan/Editor di Institusi Pengajian Tinggi Awan Malaysia (IPTA). Dalam kajian ini, sampel kajian ialah seramai 75 responden.

4.2.1 Taburan Responden Mengikut Jantina

Taburan responden mengikut jantina adalah seperti ditunjukkan dalam Jadual 4.1. Daripada 75 responden yang dikaji, seramai 26 orang atau 34.7 peratus adalah lelaki, manakala 49 orang atau 65.3 peratus adalah wanita.

Jadual 4.1: Taburan Responden Mengikut Jantina

Jantina	Frekuensi	Peratus (%)
Lelaki	26	34.7
Perempuan	49	65.3
Jumlah	75	100

4.2.2 Taburan Responden Mengikut Umur

Jadual 4.2 menunjukkan taburan responden mengikut umur yang terlibat dalam kajian ini. Dari segi umur, bilangan responden yang berumur antara 21-30 tahun adalah 7 orang atau 9.3 peratus. Responden yang berumur 31-40 tahun ialah 44 orang atau 58.7 peratus, dan responden yang berumur 41-50 tahun ialah 20 orang atau 26.7 peratus. Manakala responden yang berumur 51-60 tahun ialah 4 orang atau 5.3 peratus.

Jadual 4.2: Taburan Responden Mengikut Umur

Umur	Frekuensi	Peratus (%)
21-30 tahun	7	9.3
31-40 tahun	44	58.7
41-50 tahun	20	26.7
51 ke atas	4	5.3
Jumlah	75	100

4.2.3 Taburan Responden Mengikut Gred Jawatan

Taburan responden mengikut gred jawatan adalah seperti ditunjukkan dalam Jadual 4.3. Daripada 75 responden yang dikaji, seramai 36 orang atau 48.0 peratus adalah gred N41, seramai 33 orang atau 44.0 peratus adalah gred N44, seramai 5 orang atau 6.7 peratus adalah gred N48 dan seorang atau 1.3 peratus adalah gred N52.

Jadual 4.3: Taburan Responden Mengikut Gred Jawatan

Gred Jawatan	Frekuensi	Peratus (%)
N41	36	48.0
N44	33	44.0
N48	5	6.7
N52	1	1.3
Jumlah	75	100

4.2.4 Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan

Jadual 4.4 menunjukkan taburan responden mengikut tempoh perkhidmatan yang terlibat dalam kajian ini. Dari segi tempoh perkhidmatan, bilangan responden yang bekerja kurang 5 tahun adalah 7 orang atau 9.3 peratus. Responden yang mempunyai tempoh perkhidmatan 6-15 tahun adalah 51 orang atau 68.0 peratus, 16-30 tahun adalah 12 orang atau 16.0 peratus, dan bekerja lebih dari 30 tahun adalah 3 orang atau 4.0 peratus, dan bekerja lebih dari 30 tahun adalah 2 orang atau 2.7 peratus.

Jadual 4.4: Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan

Tempoh Perkhidmatan	Frekuensi	Peratus (%)
Kurang 5 tahun	7	9.3
6 - 15 tahun	51	68.0
16 - 25 tahun	12	16.0
26 - 30 tahun	3	4.0
Lebih dari 30 tahun	2	2.7
Jumlah	75	100

4.3 TAHAP TEKANAN KERJA

Analisis dilakukan untuk mengetahui tahap tekanan secara keseluruhan dan tahap tekanan berdasarkan faktor demografi, iaitu jantina, umur, gred jawatan dan tempoh perkhidmatan.

4.3.1 Tahap Tekanan Kerja Keseluruhan

Jadual 4.5 menunjukkan tahap tekanan kerja keseluruhan responden. Kajian menunjukkan bahawa 53 orang responden atau 70.7 peratus mempunyai tahap tekanan kerja yang rendah dan 22 orang responden atau 29.3 peratus menunjukkan

tahap tekanan yang sederhana. Kajian mendapati, tiada responden menunjukkan tahap tekanan yang tinggi. Oleh itu, kajian mendapati bahawa majoriti responden mempunyai tahap tekanan kerja tahap rendah.

Jadual 4.5: Tahap Tekanan Kerja

Tahap Tekanan Kerja	Frekuensi	Peratus (%)
Rendah	53	70.7
Sederhana	22	29.3
Jumlah	75	100

4.3.2 Tahap Tekanan Kerja Berdasarkan Jantina

Jadual 4.6 menunjukkan 20 orang atau 79.0 peratus responden lelaki mempunyai tahap tekanan kerja yang rendah, dan hanya 6 orang atau 23.1 peratus responden lelaki mempunyai tahap tekanan kerja yang sederhana. Bagi responden perempuan pula, 33 orang atau 67.3 peratus responden menunjukkan tahap tekanan kerja yang rendah, manakala 16 orang responden atau 32.7 peratus responden mempunyai tahap tekanan kerja yang sederhana.

Jadual 4.6: Tahap Tekanan Kerja Berdasarkan Jantina

Jantina	Tahap Tekanan Kerja		Jumlah
	Rendah	Sederhana	
Lelaki	20 76.9%	6 23.1%	26 100%
Perempuan	33 67.3%	16 32.7%	49 100%
Jumlah	53 70.7%	22 29.3%	75 100%

4.3.3 Tahap Tekanan Kerja Berdasarkan Umur

Jadual 4.7 menunjukkan 6 orang atau 85.7 peratus responden yang berumur 21 - 30 tahun mempunyai tahap tekanan kerja yang rendah, manakala hanya seorang atau 14.3 peratus responden mempunyai tahap tekanan kerja sederhana. Bagi responden yang berumur 31 - 40 tahun pula, 29 orang atau 65.9 peratus responden mempunyai tahap tekanan kerja yang rendah, manakala 15 orang atau 34.1 peratus responden mempunyai tahap tekanan kerja yang sederhana. Bagi responden yang berumur 41 - 50 tahun, 14 orang atau 70.0 peratus responden mempunyai tahap tekanan kerja yang rendah, manakala 6 orang atau 30.0 peratus responden mempunyai tahap tekanan kerja yang sederhana. Semua 4 orang responden yang berumur lebih 51 tahun mempunyai tahap tekanan kerja yang sederhana.

Jadual 4.7: Tahap Tekanan Kerja Berdasarkan Umur

Umur	Tahap Tekanan Kerja		Jumlah
	Rendah	Sederhana	
21 - 30 tahun	6 85.7%	1 14.3%	7 100%
31 - 40 tahun	29 65.9%	15 34.1%	44 100%
41 - 50 tahun	14 70.0%	6 30.0%	20 100%
51 ke atas	4 100.0%	0 0%	4 100%
Jumlah	53 70.7%	22 29.3%	75 100%

4.3.4 Tahap Tekanan Kerja Berdasarkan Gred Jawatan

Jadual 4.8 menunjukkan 25 orang atau 69.4 peratus responden gred jawatan N41 mempunyai tahap tekanan kerja yang rendah, manakala 11 orang responden atau 30.6

peratus responden mempunyai tahap tekanan kerja sederhana. Bagi responden gred jawatan N44 pula, 24 orang atau 72.7 peratus responden mempunyai tahap tekanan kerja yang rendah, manakala 9 orang atau 27.3 peratus responden mempunyai tahap tekanan kerja yang sederhana. Bagi responden gred jawatan N48 pula, 3 orang atau 60.0 peratus responden mempunyai tahap tekanan kerja yang rendah, manakala hanya 2 orang atau 40.0 peratus responden mempunyai tahap tekanan kerja yang sederhana. Seorang responden gred jawatan N52 mempunyai tahap tekanan kerja yang sederhana.

Jadual 4.8: Tahap Tekanan Kerja Berdasarkan Gred Jawatan

Gred Jawatan	Tahap Tekanan Kerja		Jumlah
	Rendah	Sederhana	
N41	25 69.4%	11 30.6%	36 100%
N44	24 72.7%	9 27.3%	33 100%
N48	3 60.0%	2 40.0%	5 100%
N52	1 100%	0 0%	1 100%
Jumlah	53 70.7%	22 29.3%	75 100%

4.3.5 Tahap Tekanan Kerja Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Jadual 4.9 menunjukkan 6 orang atau 85.7 peratus responden tempoh perkhidmatan kurang 5 tahun mempunyai tahap tekanan kerja yang rendah, manakala seorang responden atau 14.3 peratus responden mempunyai tahap tekanan kerja sederhana. Bagi responden tempoh perkhidmatan 6 – 15 tahun pula, 34 orang atau 66.7 peratus responden mempunyai tahap tekanan kerja yang rendah, manakala 17 orang atau 33.3 peratus responden mempunyai tahap tekanan kerja yang sederhana. Bagi responden

tempoh perkhidmatan 16 – 25 tahun pula, 39 orang atau 75.0 peratus responden mempunyai tahap tekanan kerja yang rendah, manakala 3 orang atau 25.0 peratus responden mempunyai tahap tekanan kerja yang sederhana. Seorang responden gred jawatan N52 mempunyai tahap tekanan kerja yang sederhana. Bagi responden tempoh perkhidmatan 26 – 30 tahun, 2 orang atau 66.7 peratus responden mempunyai tahap tekanan kerja yang rendah, manakala hanya seorang atau 33.3 peratus responden mempunyai tahap tekanan kerja yang sederhana. Bagi responden tempoh perkhidmatan lebih 30 tahun pula, semua 2 responden mempunyai tahap tekanan kerja yang rendah.

Jadual 4.9: Tahap Tekanan Kerja Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

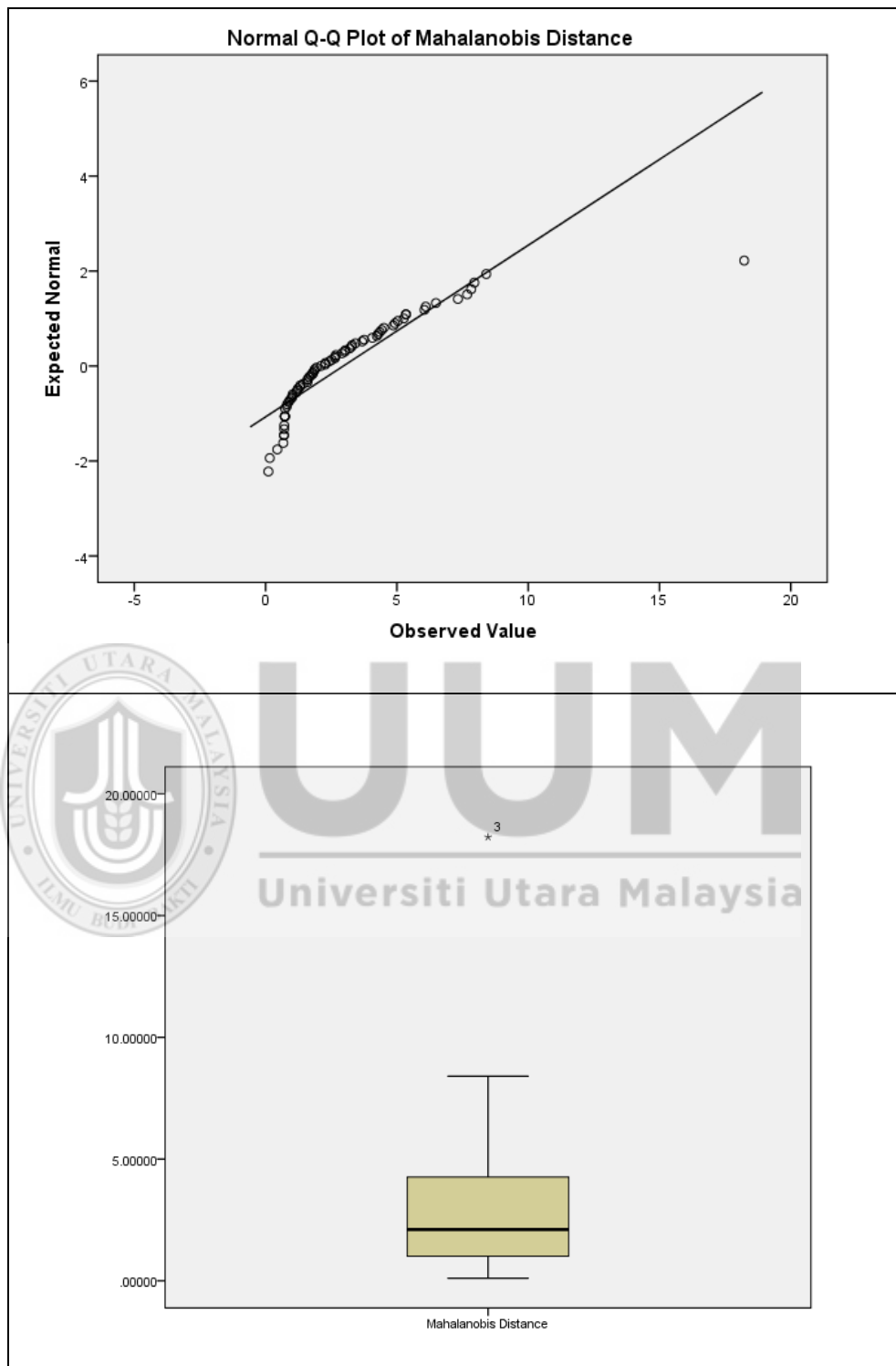
Tempoh Perkhidmatan	Tahap Tekanan Kerja		Jumlah
	Rendah	Sederhana	
Kurang 5 tahun	6 85.7%	1 14.3%	7 100%
6 - 15 tahun	34 66.7%	17 33.3%	51 100%
16 - 25 tahun	9 75.0%	3 25.0%	12 100%
26 - 30 tahun	2 66.7%	1 33.3%	3 100%
Lebih dari 30 tahun	2 100.0%	0 0%	2 100%
Jumlah	53 70.7%	22 29.3%	75 100%

4.4 PEMERIKSAAN DATA

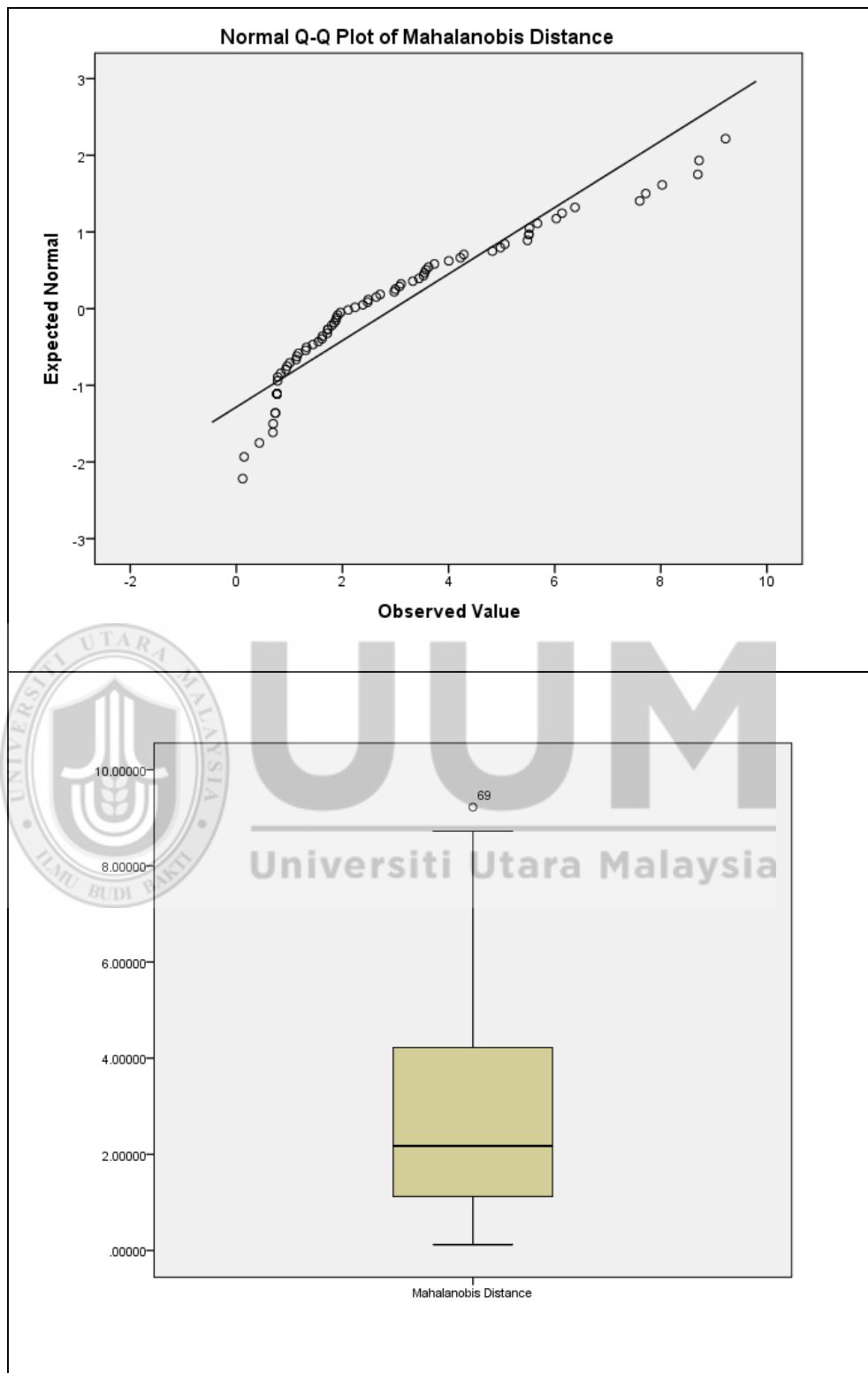
Pemeriksaan data adalah proses untuk memastikan bahawa data yang diperoleh dan di kumpul adalah bersih dan sedia untuk dibuat analisis statistik seterusnya. Ujian pemeriksaan data dilakukan untuk memastikan bahawa data bertaburan normal atau data yang sesuai sahaja digunakan bagi tujuan analisis statistik setiap kajian. Kaedah ujian pemeriksaan data dalam kajian ini menggunakan kaedah Ujian Kenormalan atau *Normality Test*. Dalam proses ujian statistik, Ujian Kenormalan adalah prasyarat dalam mengekalkan taburan data normal adalah andaian asas dalam ujian berparameter. Ia boleh dilakukan dalam dua kaedah, iaitu kaedah penerangan grafik atau angka.

Pengkaji menggunakan kaedah Ujian *Mahalanobis Distance* terhadap semua 75 data responden yang diperoleh. Ujian pertama terhadap 75 data responden, didapati data responden ke-3 menunjukkan *outliners* dan perlu dikeluarkan. Ujian kali kedua mendapati data responden ke-69 menunjukkan *outliners* dan perlu dikeluarkan. Ujian kali ketiga juga mendapati data responden ke-25 dan ke-15 turut menunjukkan *outliners* dan dikeluarkan daripada data. Ujian kali keempat didapati masih ada data responden yang menunjukkan *outliner*, iaitu responden ke-59 dan turut dikeluarkan. Ujian kali kelima, tiada responden yang ditunjukkan sebagai *outliners*. Selepas ujian kelima, jumlah data responden yang digunakan dalam kajian ini ialah 70. Hasil Ujian *Mahalanobis Distance* dilampirkan dalam Lampiran 2.1 untuk rujukan. Graf 4.1 – Graf 4.5 menunjukkan *outliners* lima Ujian *Mahalanobis Distance* yang dijalankan.

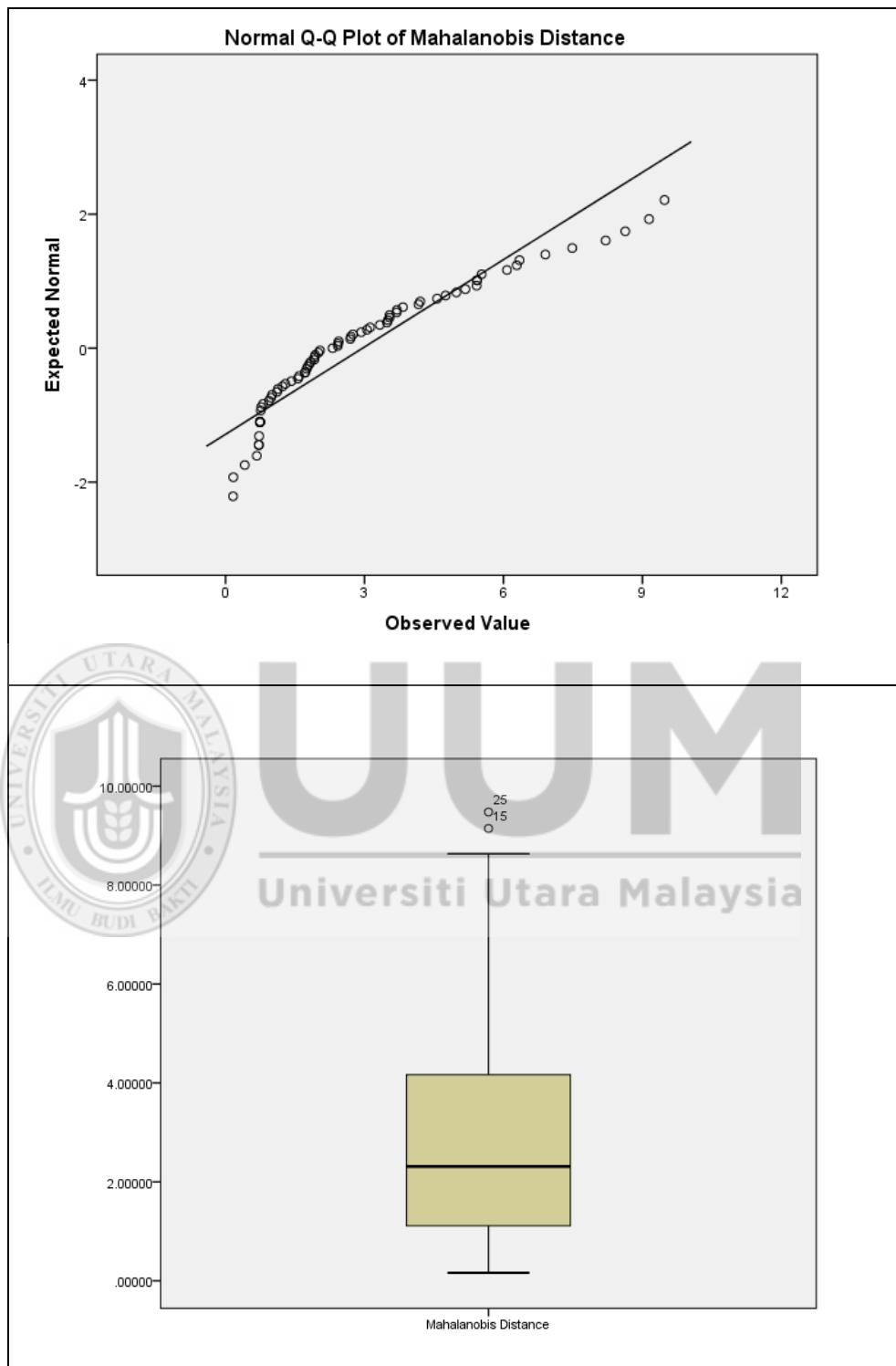
Graf 4.1: Plot *Mahalanobis Distance* dan *Outliners* Ujian Pertama



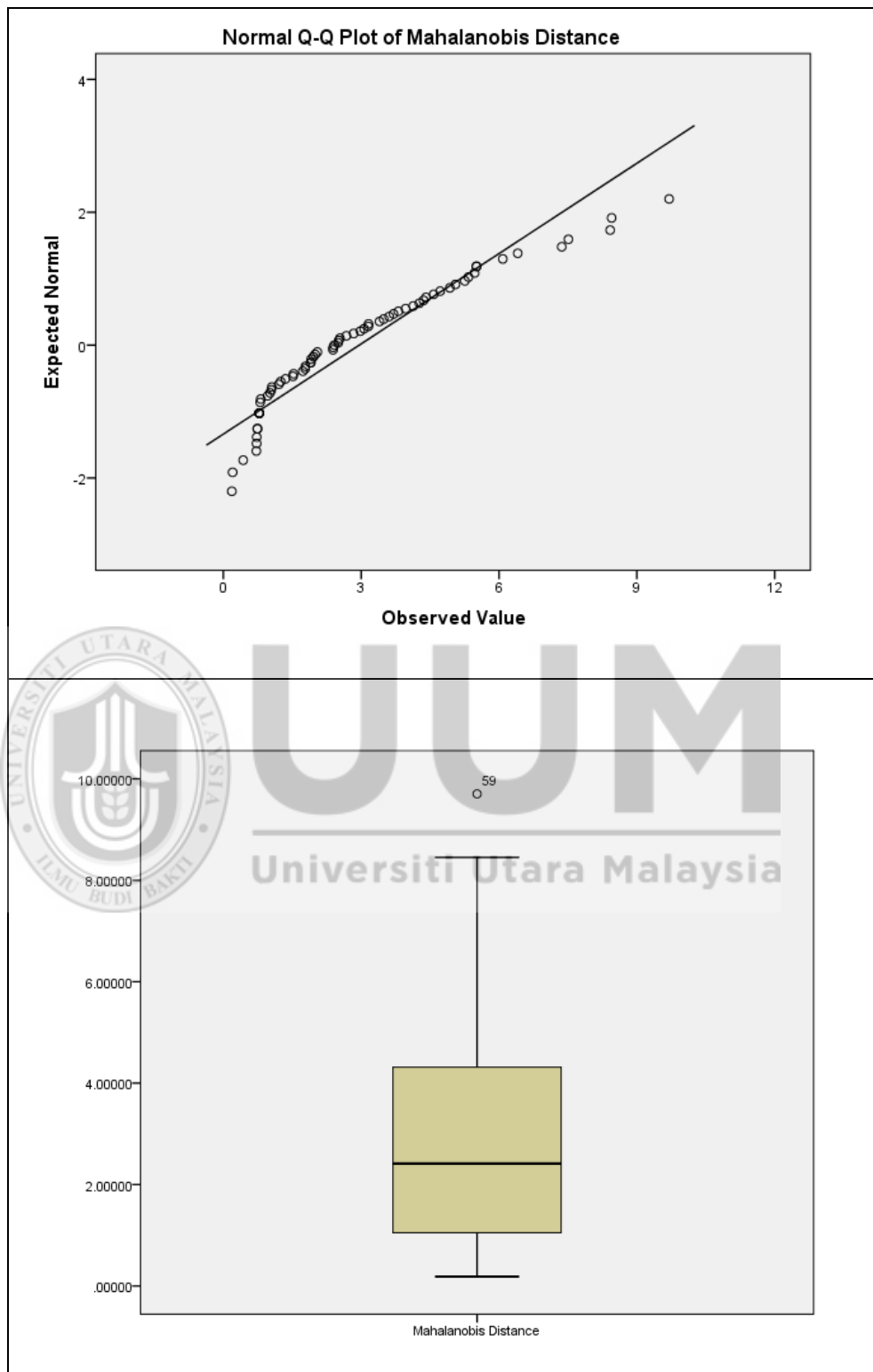
Graf 4.2: Plot *Mahalanobis Distance* dan *Outliners* Ujian Kedua



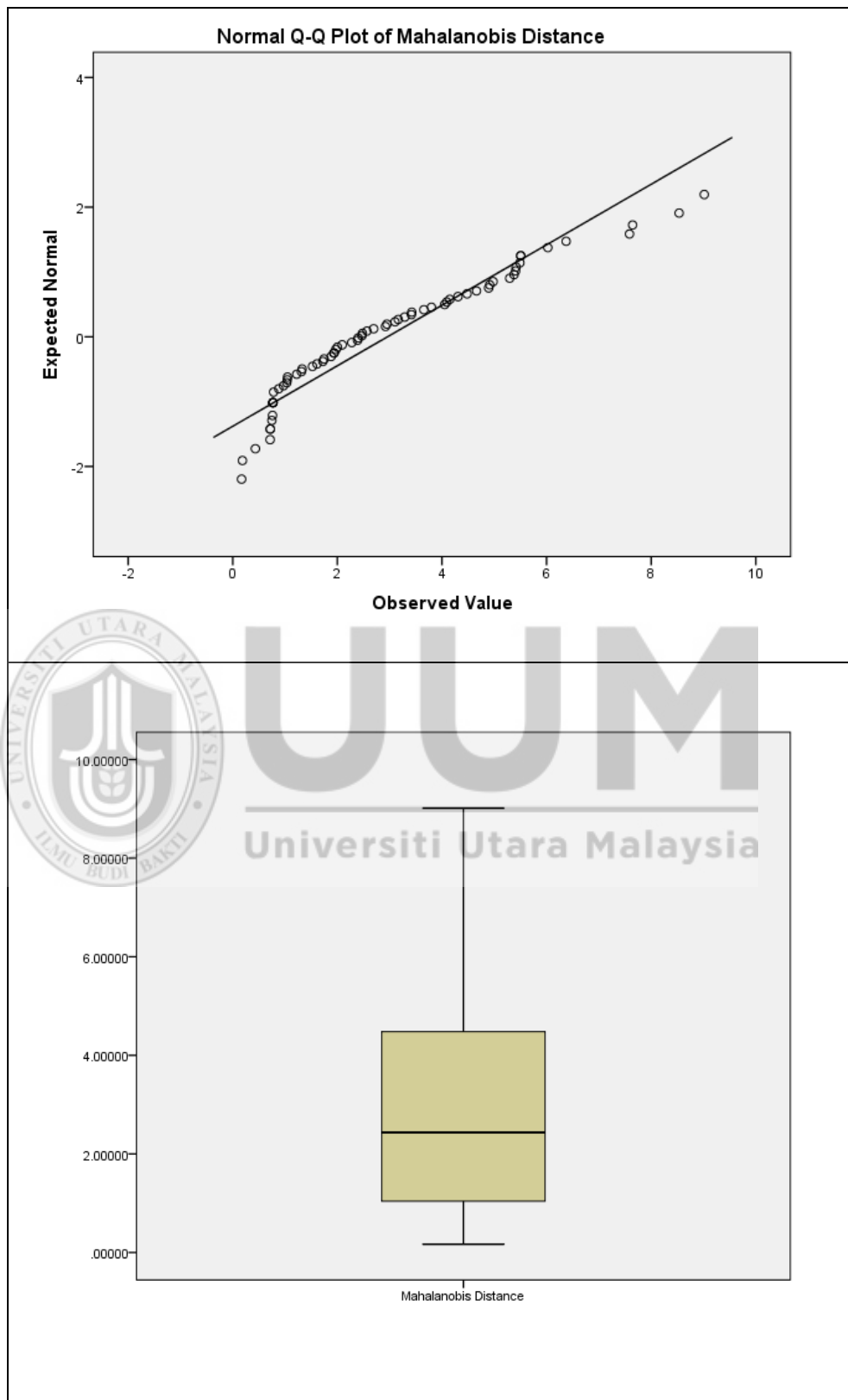
Graf 4.3: Plot *Mahalanobis Distance* dan *Outliners* Ujian Ketiga



Graf 4.4: Plot *Mahalanobis Distance* dan *Outliners* Ujian Keempat



Graf 4.5: Plot *Mahalanobis Distance* dan *Outliners* Ujian Kelima



4.5 ANALISIS FAKTOR

Analisis faktor digunakan adalah untuk meneroka set data yang besar bagi membantu penyelidik untuk memahami persamaan asas untuk menghasilkan satu set pemboleh ubah yang dikenali sebagai faktor. Analisis faktor ini adalah teknik statistik untuk kumpulan pemboleh ubah ke dalam subset bahawa setiap pemboleh ubah dalam setiap set saling berkait rapat, manakala pada masa yang sama, pemboleh ubah dalam subset juga mempunyai kolerasi yang berbeza.

Dalam analisis faktor ini, peringkat pertama ialah menentukan *Keiser-Mayers-Oklin* (KMO) terhadap pemboleh ubah tersebut. Seterusnya ialah proses jadual *Anti-Image Matrices*, nilai kolerasi anti-imej dengan 'a-persegi' akan di analisis. Sebarang perkara dengan 'a-kuasa dua nilai, iaitu nilai di bawah 0.5 akan ditinggalkan. Peringkat seterusnya, akan melihat perbezaan terkumpul untuk melihat sejauh mana set item pemboleh ubah diberikan. Kebiasaannya, semakin tinggi varians terkumpul, menunjukkan kolerasi yang lebih baik antara item dalam pemboleh ubah.

4.5.1 Analisis Faktor untuk Tahap Tekanan Kerja

Hasil analisis faktor untuk Tahap Tekanan Kerja adalah seperti Jadual 4.10. Analisis menunjukkan ujian *Keiser-Mayers-Oklin* dan ujian *Bartlett's of Sphericity* adalah signifikan ($p=0.000$) dan bagi kecukupan pensampelan adalah 0.741, iaitu lebih besar daripada nilai 0.5. Ini bermaksud bahawa jumlah sampel yang digunakan dalam kajian ini adalah mencukupi.

Jadual 4.10: Hasil Analisis KMO dan Bartlett's terhadap Tahap Tekanan Kerja

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.741
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1128.100
	df	300
	Sig.	.000

Seterusnya, merujuk kepada Jadual 4.11 Ringkasan Jadual *Anti-Image Matrices*, item “gemar mencari kesalahan orang lain” mempunyai nilai *Measures of Sampling Adequacy* 0.493, di bawah nilai 0.5. Item ini digugurkan daripada data kajian.

Jadual 4.11: Ringkasan Jadual *Anti-Image Matrices* Tahap Tekanan Kerja

Item	Nilai MSA*
1. Sakit kepala atau pening.	.798
2. Sukar tidur (insomnia).	.643
3. Mudah berpeluh tanpa sebab munasabah.	.773
4. Kurang selera makan.	.618
5. Selalu penat dan tidak bermaya.	.783
6. Selalu resah, gelisah atau risau.	.696
7. Kemurungan dan mudah menangis.	.907
8. Perasaan yang sering bercelaru.	.805
9. Mudah marah.	.725
10. Sering merasa rendah diri.	.765
11. Mudah tersinggung (sensitif).	.888
12. Bersikap agresif.	.607
13. Sukar menumpukan perhatian terhadap kerja.	.675
14. Sukar membuat keputusan.	.811
15. Mudah lupa.	.715
16. Sering mengalami kekeliruan.	.740
17. Sentiasa berangan-angan.	.672
18. Hilang naluri berjenaka.	.856
19. Produktiviti kerja menurun.	.743
20. Kualiti kerja menurun.	.771
21. Kerap melakukan kesilapan semasa bekerja.	.805
22. Membuat keputusan yang lemah.	.640
23. Tidak percaya orang lain.	.755
24. Bersikap terlalu mempertahankan diri.	.702
25. Gemar mencari kesalahan orang lain.	.493

*Measures of Sampling Adequacy

Setelah item digugurkan, ujian *Keiser-Mayers-Oklin* dan ujian *Bartlett's of Sphericity* adalah signifikan ($p=0.000$) dijalankan sekali lagi. Hasil analisis ditunjukkan dalam Jadual 4.12.

Jadual 4.12: Hasil Analisis KMO dan Bartlett's terhadap Tahap Tekanan Kerja

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.779
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1088.431
	df	276
	Sig.	.000

Hasil analisis, kecukupan pensampelan adalah 0.779, iaitu lebih besar daripada nilai 0.5. Ini bermaksud bahawa jumlah sampel yang digunakan dalam kajian ini adalah mencukupi. Jadual *Anti-Image Matrices*, tidak terdapat nilai di bawah daripada 0.50, yang menunjukkan bahawa data adalah boleh diterima kerana setiap item menghampiri nilai normal.

Melalui prosedur analisis faktor, item-item dalam tahap tekanan kerja yang dikaji akan dikumpulkan berdasarkan kolerasi bersama. Jadual 4.13 memaparkan *Rotated Component Matrix*, menunjukkan beban faktor (*factor loading*), yang menjelaskan kolerasi bagi setiap pemboleh ubah dan faktor-faktor bagi putaran *varimax*. Item dikumpulkan berdasarkan kolerasi yang mencapai nilai melebihi 0.5.

Jadual 4.13: Rotated Component Matrix bagi Tahap Tekanan Kerja

Rotated Component Matrix ^a							
	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
Sakit kepala atau pening	.102	.189	.098	.822	.257	-.043	.122
Sukar tidur (insomnia)	.074	.172	-.003	.600	.594	.049	.120
Mudah berpeluh tanpa sebab munasabah	.240	.341	.062	.032	.719	.133	-.111
Kurang selera makan	.214	-.171	.100	.336	.623	-.129	.341
Selalu penat dan tidak bermaya	.358	-.003	.230	.668	-.004	.186	.049
Selalu resah, gelisah atau risau	.530	.190	.138	.451	.111	.340	.241
Kemurungan dan mudah menangis	.715	.081	.106	.314	.292	.043	.104
Perasaan yang sering bercelaru	.728	.195	.086	.329	.146	.313	.130
Mudah marah	.676	.063	.165	.262	.129	.485	.099
Sering merasa rendah diri	.737	.273	.377	-.166	.183	-.074	.013
Mudah tersinggung (sensitif)	.767	.377	.112	.025	.123	.098	-.003
Bersikap agresif	.200	.043	.140	.227	.050	.738	.291
Sukar menumpukan perhatian terhadap kerja	.107	.507	.288	.426	.156	.354	-.014
Sukar membuat keputusan	.334	.703	.306	.234	-.039	-.049	.063
Mudah lupa	.121	.738	.191	.142	.106	.190	-.009
Sering mengalami kekeliruan	.300	.777	.206	.056	.133	.078	.109
Sentiasa berangan-angan	.160	.445	.059	-.273	.186	.605	-.002
Hilang naluri berjenaka	.201	.080	.288	.112	.580	.265	.155
Produktiviti kerja menurun	.232	.240	.822	.105	.180	.150	.008
Kualiti kerja menurun	.102	.251	.840	.137	.117	.180	-.030
Kerap melakukan kesilapan semasa bekerja	.183	.276	.725	.153	-.009	-.051	.279
Membuat keputusan yang lemah	.083	.591	.425	-.053	.142	.029	.342
Tidak percaya orang lain	.539	.365	.091	.311	-.015	.055	.447
Bersikap terlalu mempertahankan diri	.040	.058	.090	.085	.151	.226	.871

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 16 iterations.

Ujian Kebolehpercayaan dijalankan semula selepas analisis faktor terhadap semua pemboleh ubah. Hasil ujian kebolehpercayaan terhadap tahap tekanan kerja selepas analisis faktor adalah seperti berikut.

Jadual 4.14: Nilai Alpha Cronbach Tahap Tekanan Kerja Selepas Analisis Faktor

Pemboleh ubah	Nilai Alpha Cronbach
Tahap Tekanan	0.932

Daripada jadual, 7 item dikumpulkan dalam komponen faktor 1, 5 item dalam faktor 2, 3 item dalam faktor 3, 3 item dalam faktor 4, 3 item dalam faktor 5, 2 item dalam faktor 6 dan satu item dalam faktor 7. Jadual 4.15 adalah ringkasan item dalam komponen faktor selepas analisis faktor dilakukan. Setiap subfaktor dinamakan semua mengikut item yang telah dikumpulkan berdasarkan kolerasi bersama.

Jadual 4.15: Ringkasan Item dalam Komponen Faktor Selepas Analisis Faktor Terhadap Tahap Tekanan Kerja

Faktor	Item	SubFaktor
1	- Selalu resah, gelisah atau risau. - Kemurungan dan mudah menangis. - Perasaan yang sering bercelaru. - Mudah marah. - Sering merasa rendah diri. - Mudah tersinggung (sensitif). - Tidak percaya orang lain.	Tekanan Emosi
2	- Sukar menumpukan perhatian terhadap kerja. - Sukar membuat keputusan. - Mudah lupa. - Sering mengalami kekeliruan. - Membuat keputusan yang lemah.	Tekanan Semasa Bekerja
3	- Produktiviti kerja menurun. - Kualiti kerja menurun. - Kerap melakukan kesilapan semasa bekerja.	Tekanan Produktiviti
4	- Sakit kepala atau pening. - Sukar tidur (insomnia). - Selalu penat dan tidak bermaya.	Tekanan Fizikal
5	- Mudah berpeluh tanpa sebab munasabah. - Kurang selera makan. - Hilang naluri berjenaka.	Tekanan Biologi
6	- Bersikap agresif. - Sentiasa berangan-angan.	Tekanan Penumpuan
7	Bersikap terlalu mempertahankan diri.	Tekanan Kepentingan Diri

4.5.2 Analisis Faktor untuk Faktor Organisasi

Hasil analisis faktor untuk Faktor Organisasi adalah seperti Jadual 4.16. Analisis menunjukkan ujian *Keiser-Mayers-Oklin* dan ujian *Bartlett's of Sphericity* adalah signifikan ($p=0.000$) dan bagi kecukupan pensampelan adalah 0.767, iaitu lebih besar daripada nilai 0.5. Ini bermaksud bahawa jumlah sampel yang digunakan dalam kajian ini adalah mencukupi.

Jadual 4.16: Hasil Analisis KMO dan Bartlett's terhadap Faktor Organisasi

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.767
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	389.712
	df	66
	Sig.	.000

Seterusnya, merujuk kepada Jadual 4.17 Ringkasan Jadual *Anti-Image Matrices*, tiada item di bawah nilai 0.5, menunjukkan semua item mencapai nilai yang dikehendaki.

Jadual 4.17: Ringkasan Jadual *Anti-Image Matrices* Faktor Organisasi

Item	Nilai MSA*
1. Organisasi mempunyai dasar dan objektif yang jelas.	.763
2. Organisasi sentiasa mengambil langkah positif untuk menambah baik kualiti dan produktiviti kerja setiap pekerja.	.857
3. Organisasi mengamalkan kerja berpasukan dalam menentukan perjalanan organisasi.	.731
4. Saya faham bidang tugas dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.	.667
5. Saya berpuas hati dengan laluan perkembangan kerjaya yang dirancang oleh organisasi.	.784
6. Saya berpuas hati dan dapat menyiapkan kerja dalam tempoh masa yang ditetapkan.	.887
7. Saya berpuas hati dengan gaji yang diterima adalah setimpal atau berpatutan dengan kerja saya.	.718
8. Selain gaji, saya berpuas hati dengan ganjaran kewangan yang lain, seperti bonus, kenaikan gaji, pergerakan gaji, insentif dan lain-lain.	.738

9. Saya mendapat penghargaan daripada organisasi apabila melakukan sesuatu tugas dengan baik dan cemerlang.	.847
10. Saya terlibat dalam proses pembuatan keputusan dalam organisasi.	.779
11. Kerja yang saya lakukan tidak bertentangan dengan nilai agama, etika dan budaya, keluarga dan masyarakat.	.692
12. Saya tidak akan berpindah kerja ke organisasi lain, walaupun diberi pilihan.	.802

* Measures of Sampling Adequacy

Jadual 4.18: Rotated Component Matrix bagi Faktor Organisasi

Rotated Component Matrix ^a			
	Component		
	1	2	3
Organisasi mempunyai dasar dan objektif yang jelas.	.523	.471	-.122
Organisasi sentiasa mengambil langkah positif untuk menambah baik kualiti dan produktiviti kerja setiap pekerja.	.745	.320	.301
Organisasi mengamalkan kerja berpasukan dalam menentukan perjalanan organisasi.	.443	.766	.022
Saya faham bidang tugas dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.	.089	.866	.223
Saya berpuas hati dengan laluan perkembangan kerjaya yang dirancang oleh organisasi.	.597	.230	.471
Saya berpuas hati dan dapat menyiapkan kerja dalam tempoh masa yang ditetapkan.	.533	.464	.443
Saya berpuas hati dengan gaji yang diterima adalah setimpal atau berpatutan dengan kerja saya.	.273	.159	.850
Selain gaji, saya berpuas hati dengan ganjaran kewangan yang lain, seperti bonus, kenaikan gaji, pergerakan gaji, insentif dan lain-lain.	.083	.158	.890
Saya mendapat penghargaan daripada organisasi apabila melakukan sesuatu tugas dengan baik dan cemerlang.	.769	.036	.148
Saya terlibat dalam proses pembuatan keputusan dalam organisasi.	.533	.383	-.023
Kerja yang saya lakukan tidak bertentangan dengan nilai agama, etika dan budaya, keluarga dan masyarakat.	-.092	.690	.313
Saya tidak akan berpindah kerja ke organisasi lain, walaupun diberi pilihan.	.637	-.177	.337

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 12 iterations.

Melalui prosedur analisis faktor, item-item dalam Faktor Organisasi yang dikaji akan dikumpulkan berdasarkan kolerasi bersama. Merujuk kepada Jadual 4.18 yang memaparkan *Rotated Component Matrix*, menunjukkan beban faktor (*factor loading*), yang menjelaskan kolerasi bagi setiap pemboleh ubah dan faktor-faktor bagi putaran varimax.

Ujian Kebolehpercayaan dijalankan semula selepas analisis faktor terhadap semua pemboleh ubah. Hasil ujian kebolehpercayaan terhadap faktor organisasi selepas analisis faktor adalah seperti berikut.

Jadual 4.19: Nilai Alpha Cronbach Faktor Organisasi Selepas Analisis Faktor

Pemboleh ubah	Nilai Alpha Cronbach
Faktor Organisasi	0.857

Daripada jadual, 7 item dikumpulkan dalam komponen faktor 1, 3 item dalam faktor 2, dan 2 item dalam faktor 3. Jadual 4.7 adalah ringkasan item dalam komponen faktor selepas analisis faktor dilakukan. Setiap subfaktor dinamakan semua mengikut item yang telah dikumpulkan berdasarkan kolerasi bersama.

Jadual 4.20: Ringkasan Item dalam Komponen Faktor Selepas Analisis Faktor Terhadap Faktor Organisasi

Faktor	Item	SubFaktor
1	- Organisasi mempunyai dasar dan objektif yang jelas. - Organisasi sentiasa mengambil langkah positif untuk menambah baik kualiti dan produktiviti kerja setiap pekerja. - Saya berpuas hati dengan laluan perkembangan kerjaya yang dirancang oleh organisasi. - Saya berpuas hati dan dapat menyiapkan kerja dalam tempoh masa yang ditetapkan. - Saya mendapat penghargaan daripada organisasi apabila melakukan sesuatu tugas dengan baik dan cemerlang. - Saya terlibat dalam proses pembuatan keputusan dalam organisasi. - Saya tidak akan berpindah kerja ke organisasi lain, walaupun diberi pilihan.	Matlamat Organisasi
2	- Organisasi mengamalkan kerja berpasukan dalam menentukan perjalanan organisasi. - Saya faham bidang tugas dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. - Kerja yang saya lakukan tidak bertentangan dengan nilai agama, etika dan budaya, keluarga dan masyarakat.	Tugas dan Peranan dalam Organisasi

3	Saya berpuas hati dengan gaji yang diterima adalah setimpal atau berpatutan dengan kerja saya.	Ganjaran dan Faedah
	Selain gaji, saya berpuas hati dengan ganjaran kewangan yang lain, seperti bonus, kenaikan gaji, pergerakan gaji, insentif dan lain-lain.	

4.5.3 Analisis Faktor untuk Faktor Individu

Hasil analisis faktor untuk Faktor Individu adalah seperti Jadual 4.8. Analisis menunjukkan ujian *Keiser-Mayers-Oklindan* ujian *Bartlett's of Sphericity* adalah signifikan ($p=0.000$) dan bagi kecukupan pensampelan adalah 0.754, iaitu lebih besar daripada nilai 0.5. Ini bermaksud bahawa jumlah sampel yang digunakan dalam kajian ini adalah mencukupi.

Jadual 4.21: Hasil Analisis KMO dan Bartlett's terhadap Faktor Individu

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.754
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	503.899
	df	55
	Sig.	.000

Seterusnya, merujuk kepada Jadual 4.22 Ringkasan Jadual *Anti-Image Matrices*, tiada item di bawah nilai 0.5, menunjukkan semua item mencapai nilai yang dikehendaki.

Jadual 4.22: Ringkasan Jadual Anti-Image Matrices Faktor Individu

Item	Nilai MSA*
1. Komunikasi/perhubungan saya dengan ketua jabatan adalah baik.	.684
2. Komunikasi/perhubungan saya dengan pegawai penyelia adalah baik.	.732
3. Komunikasi/perhubungan saya dengan rakan sejawat adalah baik.	.795
4. Komunikasi/perhubungan saya dengan pekerja bawahan adalah baik.	.738
5. Saya sentiasa mendapat sokongan daripada ketua jabatan semasa melakukan kerja.	.685
6. Saya sentiasa mendapat sokongan daripada penyelia semasa melakukan kerja.	.759
7. Saya sentiasa mendapat sokongan daripada rakan sejawat semasa melakukan kerja.	.826
8. Saya sentiasa mendapat sokongan daripada pekerja bawahan semasa melakukan kerja.	.776
9. Situasi kerja tidak menjejaskan kesihatan saya.	.757
10. Personaliti saya sesuai dengan kerja saya.	.808
11. Masalah keluarga tidak akan menjejaskan produktiviti dan kualiti kerja saya.	.809

* Measures of Sampling Adequacy

Melalui prosedur analisis faktor, item-item dalam Faktor Organisasi yang dikaji akan dikumpulkan berdasarkan kolerasi bersama. Merujuk kepada Jadual 4.23 yang memaparkan *Rotated Component Matrix*, menunjukkan beban faktor (*factor loading*), yang menjelaskan kolerasi bagi setiap pemboleh ubah dan faktor-faktor bagi putaran varimax.

Jadual 4.23: Rotated Component Matrix bagi Faktor Individu

Rotated Component Matrix ^a		
	Component	
	1	2
Komunikasi/perhubungan saya dengan ketua jabatan adalah baik.	.617	.509
Komunikasi/perhubungan saya dengan pegawai penyelia adalah baik.	.694	.333
Komunikasi/perhubungan saya dengan rakan sejawat adalah baik.	.583	.566
Komunikasi/perhubungan saya dengan pekerja bawahan adalah baik.	.330	.819
Saya sentiasa mendapat sokongan daripada ketua jabatan semasa melakukan kerja.	.734	.318

Saya sentiasa mendapat sokongan daripada penyelia semasa melakukan kerja.	.811	.251
Saya sentiasa mendapat sokongan daripada rakan sejawat semasa melakukan kerja.	.828	.198
Saya sentiasa mendapat sokongan daripada pekerja bawahan semasa melakukan kerja.	.478	.583
Situasi kerja tidak menjejaskan kesihatan saya.	.659	.044
Personaliti saya sesuai dengan kerja saya.	.093	.858
Masalah keluarga tidak akan menjejaskan produktiviti dan kualiti kerja saya.	.166	.725

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 3 iterations.

Ujian Kebolehpercayaan dijalankan semula selepas analisis faktor terhadap semua pemboleh ubah. Hasil ujian kebolehpercayaan terhadap faktor individu selepas analisis faktor adalah seperti berikut.

Jadual 4.24: Nilai *Alpha Cronbach* Faktor Individu Selepas Analisis Faktor

Pemboleh ubah	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>
Faktor Individu	0.857

Daripada jadual, 7 item dikumpulkan dalam komponen faktor 1, dan 3 item dalam faktor 2. Setiap subfaktor dinamakan semua mengikut item yang telah dikumpulkan berdasarkan kolerasi bersama. Jadual 4.25 adalah ringkasan item dalam komponen faktor selepas analisis faktor dilakukan. Setiap subfaktor dinamakan semua mengikut item yang telah dikumpulkan berdasarkan kolerasi bersama.

Jadual 4.25: Ringkasan Item dalam Komponen Faktor Selepas Analisis Faktor Terhadap Faktor Individu

Faktor	Item	SubFaktor
1	- Komunikasi/perhubungan saya dengan ketua jabatan adalah baik. - Komunikasi/perhubungan saya dengan pegawai penyelia adalah baik. - Komunikasi/perhubungan saya dengan rakan sejawat adalah baik.	Komunikasi
	Saya sentiasa mendapat sokongan daripada ketua jabatan semasa melakukan kerja.	
	Saya sentiasa mendapat sokongan daripada penyelia semasa melakukan kerja.	
	Saya sentiasa mendapat sokongan daripada rakan sejawat semasa melakukan kerja.	
	Situasi kerja tidak menjejaskan kesihatan saya.	
	Komunikasi/perhubungan saya dengan pekerja bawahan adalah baik.	
	Saya sentiasa mendapat sokongan daripada pekerja bawahan semasa melakukan kerja.	
3	Personaliti saya sesuai dengan kerja saya.	Autoriti
	Masalah keluarga tidak akan menjejaskan produktiviti dan kualiti kerja saya.	

4.5.4 Analisis Faktor untuk Faktor Persekitaran Tempat Kerja

Hasil analisis faktor untuk Tahap Tekanan Kerja adalah seperti Jadual 4.26. Analisis menunjukkan ujian *Keiser-Mayers-Oklin* dan ujian *Bartlett's of Sphericity* adalah signifikan ($p=0.000$) dan bagi kecukupan pensampelan adalah 0.848, iaitu lebih besar daripada nilai 0.5. Ini bermaksud bahawa jumlah sampel yang digunakan dalam kajian ini adalah mencukupi.

Jadual 4.26: Hasil Analisis KMO dan Bartlett's terhadap Faktor Persekitaran Tempat Kerja

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.848
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	237.662
	df	21
	Sig.	.000

Seterusnya, merujuk kepada Jadual 4.27 Ringkasan Jadual *Anti-Image Matrices*, tiada item dibawah nilai 0.5, menunjukkan semua item mencapai nilai yang dikehendaki.

Jadual 4.27: Ringkasan Jadual *Anti-Image Matrices* Faktor Persekitaran Tempat Kerja

Item	Nilai MSA*
1. Ruang pejabat saya sentiasa bersih.	.833
2. Ruang pejabat saya berada dalam keadaan selamat.	.817
3. Keadaan suhu ruang pejabat saya adalah baik.	.853
4. Pencahayaan ruang pejabat saya adalah baik.	.878
5. Tiada gangguan kebisingan di pejabat saya.	.896
6. Kemudahan dan prasarana yang disediakan organisasi mencukupi dan bersesuaian dengan kerja saya.	.868
7. Peralatan teknologi maklumat dan komunikasi yang disediakan oleh organisasi dapat meningkatkan produktiviti dan kualiti kerja saya.	.771

* Measures of Sampling Adequacy

Melalui prosedur analisis faktor, item-item dalam Faktor Organisasi yang dikaji akan dikumpulkan berdasarkan kolerasi bersama. Merujuk kepada Jadual 4.28 yang memaparkan *Rotated Component Matrix*, menunjukkan beban faktor (*factor loading*), yang menjelaskan kolerasi bagi setiap pemboleh ubah dan faktor-faktor bagi putaran varimax.

Jadual 4.28: Rotated Component Matrix bagi Faktor Persekitaran Tempat Kerja

Rotated Component Matrix ^a		
	Component	
	1	2
Ruang pejabat saya sentiasa bersih.	.804	.276
Ruang pejabat saya berada dalam keadaan selamat.	.873	.117
Keadaan suhu ruang pejabat saya adalah baik.	.812	.312
Pencahayaan ruang pejabat saya adalah baik.	.569	.472
Tiada gangguan kebisingan di pejabat saya.	.476	.706
Kemudahan dan prasarana yang disediakan organisasi mencukupi dan bersesuaian dengan kerja saya.	.429	.717
Peralatan teknologi maklumat dan komunikasi yang disediakan oleh organisasi dapat meningkatkan produktiviti dan kualiti kerja saya.	.055	.913

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 3 iterations.

Ujian Kebolehpercayaan dijalankan semula selepas analisis faktor terhadap semua pemboleh ubah. Hasil ujian kebolehpercayaan terhadap faktor persekitaran tempat kerja selepas analisis faktor adalah seperti berikut.

Jadual 4.29: Nilai Alpha Cronbach Faktor Persekitaran Tempat Kerja Selepas Analisis Faktor

Pemboleh ubah	Nilai Alpha Cronbach
Faktor Persekitaran Tempat Kerja	0.857

Daripada jadual, 4 item dikumpulkan dalam komponen faktor 1, 3 item dalam faktor 2, dan 3 item dalam faktor 3. Setiap subfaktor dinamakan semua mengikut item yang telah dikumpulkan berdasarkan kolerasi bersama. Jadual 4.30 adalah ringkasan item dalam komponen faktor selepas analisis faktor dilakukan. Setiap subfaktor dinamakan semua mengikut item yang telah dikumpulkan berdasarkan kolerasi bersama.

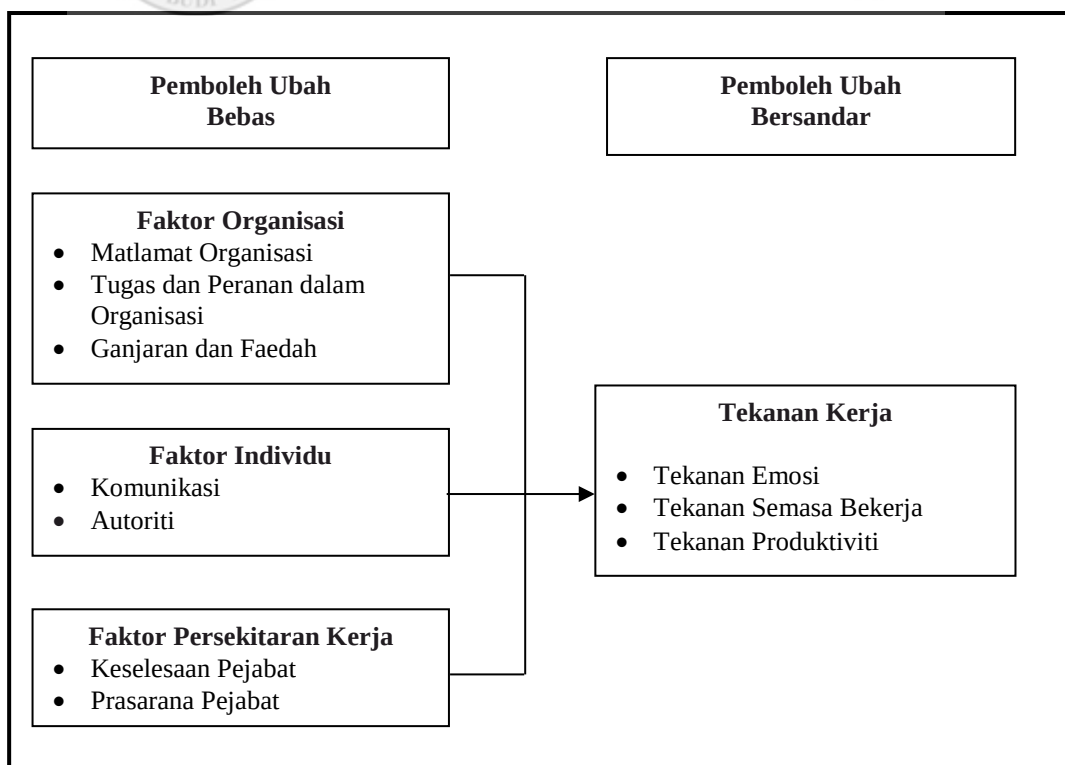
Jadual 4.30: Ringkasan Item dalam Komponen Faktor Selepas Analisis Faktor Terhadap Faktor Persekitaran Tempat Kerja

Faktor	Item	SubFaktor
1	• Ruang pejabat saya sentiasa bersih. • Ruang pejabat saya berada dalam keadaan selamat. • Keadaan suhu ruang pejabat saya adalah baik. • Pencahayaan ruang pejabat saya adalah baik.	Keselesaian Pejabat
2	• Tiada gangguan kebisingan di pejabat saya. • Kemudahan dan prasarana yang disediakan organisasi mencukupi dan bersesuaian dengan kerja saya. • Peralatan teknologi maklumat dan komunikasi yang disediakan oleh organisasi dapat meningkatkan produktiviti dan kualiti kerja saya.	Prasarana Pejabat

4.6 KERANGKA KAJIAN SELEPAS ANALISIS FAKTOR

Kerangka kajian dibentuk semua selepas analisis faktor dijalankan. Kerangka kajian yang baharu adalah seperti ditunjukkan dalam Rajah 4.1.

Rajah 4.1: Kerangka Kajian Selepas Analisis Faktor



4.7 PENULISAN SEMULA HIPOTESIS

Hipotesis kajian dibentuk semula selepas dilakukan analisis faktor dan pembentukan semula kerangka kajian. Analisis inferensi yang akan dijalankan adalah berdasarkan hipotesis yang baharu dibentuk ini.

- H1a: Terdapat pengaruh yang signifikan antara matlamat organisasi terhadap tekanan emosi.
- H1b: Terdapat pengaruh yang signifikan antara tugas dan peranan dalam organisasi terhadap tekanan emosi.
- H1c: Terdapat pengaruh yang signifikan antara ganjaran dan faedah terhadap tekanan emosi.
- H1d: Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap tekanan emosi.
- H1e: Terdapat pengaruh yang signifikan antara autoriti terhadap tekanan emosi.
- H1f: Terdapat pengaruh yang signifikan antara keselesaan pejabat terhadap tekanan emosi.
- H1g: Terdapat pengaruh yang signifikan antara prasarana pejabat terhadap tekanan emosi.

- H2a: Terdapat pengaruh yang signifikan antara matlamat organisasi terhadap tekanan semasa bekerja.
- H2b: Terdapat pengaruh yang signifikan antara tugas dan peranan dalam organisasi terhadap tekanan semasa bekerja.
- H2c: Terdapat pengaruh yang signifikan antara ganjaran dan faedah terhadap tekanan semasa bekerja.
- H2d: Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap tekanan semasa bekerja.
- H2e: Terdapat pengaruh yang signifikan antara autoriti terhadap tekanan semasa bekerja.

- H2f: Terdapat pengaruh yang signifikan antara keselesaan pejabat terhadap tekanan semasa bekerja.
- H2g: Terdapat pengaruh yang signifikan antara prasarana pejabat terhadap tekanan semasa bekerja.
- H2a: Terdapat pengaruh yang signifikan antara matlamat organisasi terhadap tekanan produktiviti.
- H3b: Terdapat pengaruh yang signifikan antara tugas dan peranan dalam organisasi terhadap tekanan produktiviti.
- H3c: Terdapat pengaruh yang signifikan antara ganjaran dan faedah terhadap tekanan produktiviti.
- H3d: Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap tekanan produktiviti.
- H3e: Terdapat pengaruh yang signifikan antara autoriti terhadap tekanan produktiviti.
- H3f: Terdapat pengaruh yang signifikan antara keselesaan pejabat terhadap tekanan produktiviti.
- H3g: Terdapat pengaruh yang signifikan antara prasarana pejabat terhadap tekanan produktiviti.

4.8 ANALISIS KOLERASI

Sebanyak tujuh hubungan dinilai dalam menilai hubungan antara pemboleh ubah tidak bersandar dengan pemboleh ubah bersandar. Dalam kajian ini, penyelidik mengkaji matlamat organisasi, tugas dan peranan, ganjaran dan faedah, komunikasi, autoriti, keselesaan pejabat, dan prasarana pejabat terhadap tahap tekanan kerja Pegawai Penerbitan/Editor di Institusi Pengajian Tinggi Awan Malaysia (IPTA). Kolerasi antara dua pemboleh ubah mencerminkan sejauh mana pemboleh ubah berkaitan terhadap analisis. Oleh itu, ukuran kolerasi yang digunakan oleh penyelidik

ialah kaedah statistik Analisis Kolerasi Pearson yang menerangkan kekuatan dan hubungan signifikan antara dua pemboleh ubah.

4.8.1 Hubungan Antara Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaian Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Emosi

Analisis Kolerasi Pearson mendapati terdapat hubungan yang signifikan dan terdapat kesan antara matlamat organisasi, komunikasi, autoriti dan prasarana pejabat terhadap kesan tekanan emosi responden. Manakala tugas dan peranan, ganjaran dan faedah, dan keselesaian pejabat tidak mempunyai sebarang hubungan terhadap tekanan emosi responden. Keputusan lengkap analisis kolerasi ditunjukkan dalam Jadual 4.31.

Jadual 4.31: Keputusan Analisis Kolerasi Pearson Bagi Hubungan Antara Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaian Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Emosi

Faktor Tekanan	Kesan Terhadap Emosi (r)
Matlamat Organisasi	-.298*
Tugas dan Peranan	-.002
Ganjaran dan Faedah	-.129
Komunikasi	-.283*
Autoriti	-.242*
Keselesaian Pejabat	-.225
Prasarana Pejabat	-.294*

Faktor yang mempunyai hubungan signifikan, iaitu matlamat organisasi, komunikasi, autoriti dan prasarana pejabat adalah hubungan negatif terhadap tekanan emosi responden. Ini menunjukkan bahawa, semakin kabur matlamat organisasi, semakin kurang komunikasi, semakin rendah autoriti dan semakin kurang prasarana pejabat akan menyebabkan semakin tinggi tahap tekanan emosi responden.

4.8.2 Hubungan Antara Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaian Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Semasa Bekerja

Analisis Kolerasi Pearson mendapati terdapat hubungan yang signifikan dan terdapat kesan antara autoriti dan prasarana pejabat terhadap tekanan semasa bekerja responden. Manakala matlamat organisasi, tugas dan peranan, ganjaran dan faedah, komunikasi, dan keselesaian pejabat tidak mempunyai sebarang hubungan terhadap tekanan semasa bekerja responden. Keputusan lengkap analisis kolerasi ditunjukkan dalam Jadual 4.32.

Jadual 4.32: Keputusan Analisis Kolerasi Pearson Bagi Hubungan Antara Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaian Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Semasa Bekerja

Faktor Tekanan	Kesan Terhadap Semasa Bekerja (r)
Matlamat Organisasi	-.193
Tugas dan Peranan	-.135
Ganjaran dan Faedah	-.154
Komunikasi	-.134
Autoriti	-.285*
Keselesaian Pejabat	-.132
Prasarana Pejabat	-.276*

Faktor yang mempunyai hubungan signifikan, iaitu autoriti dan prasarana pejabat adalah hubungan negatif terhadap tekanan semasa bekerja responden. Ini menunjukkan bahawa, semakin rendah autoriti dan semakin kurang prasarana pejabat akan menyebabkan semakin tinggi tahap tekanan semasa bekerja responden.

4.8.3 Hubungan Antara Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaian Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Produktiviti

Analisis Kolerasi Pearson mendapati terdapat hubungan yang signifikan dan terdapat kesan antara matlamat organisasi, komunikasi dan prasarana pejabat terhadap tekanan produktiviti responden. Manakala tugas dan peranan, ganjaran dan faedah, autoriti, dan keselesaian pejabat tidak mempunyai sebarang hubungan terhadap tekanan produktiviti responden. Keputusan lengkap analisis kolerasi ditunjukkan dalam Jadual 4.33.

Jadual 4.33: Keputusan Analisis Kolerasi Pearson Bagi Hubungan Antara Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaian Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Produktiviti

Faktor Tekanan	Kesan Terhadap Produktiviti (r)
Matlamat Organisasi	-.362**
Tugas dan Peranan	-.141
Ganjaran dan Faedah	-.145
Komunikasi	-.274*
Autoriti	-.226
Keselesaian Pejabat	-.140
Prasarana Pejabat	-.252*

Faktor yang mempunyai hubungan signifikan, iaitu matlamat organisasi, komunikasi dan prasarana pejabat adalah hubungan negatif terhadap tekanan produktiviti responden. Ini menunjukkan bahawa, semakin kabur matlamat organisasi, semakin kurang komunikasi, dan semakin kurang prasarana pejabat akan menyebabkan semakin tinggi tahap tekanan produktiviti responden.

4.9 ANALISIS REGRESI BERGANDA

Pengkaji juga menjalankan Analisis Regresi Berganda untuk mengenal pasti sama ada matlamat organisasi, tugas dan peranan, ganjaran dan faedah, komunikasi, autoriti, keselesaan pejabat, dan prasarana pejabat mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap tekanan emosi, tekanan semasa bekerja dan tekanan produktiviti responden. Analisis ini juga digunakan untuk mengenal pasti faktor penyebab manakah yang mempunyai pengaruh yang paling tinggi terhadap responden.

4.9.1 Kesan Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaan Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Emosi

Analisis Regresi yang dijalankan menunjukkan bahawa matlamat organisasi, tugas dan peranan, ganjaran dan faedah, komunikasi, autoriti, keselesaan pejabat, dan prasarana pejabat dijelaskan oleh 21.7% ($R^2 = .217$) daripada varian dalam tekanan emosi responden. Ini menyimpulkan bahawa 78.3% daripada varian ini diterangkan oleh pemboleh ubah lain yang tidak termasuk dalam skop kajian ini.

Jadual 4.34 menunjukkan hasil analisis regresi yang dijalankan. Peratus kesan yang diberikan oleh dimensi tugas dan peranan terhadap tekanan emosi ialah 44.6%. Manakala dimensi-dimensi lain matlamat organisasi, ganjaran dan faedah, komunikasi, autoriti, keselesaan pejabat, dan prasarana pejabat tidak memberi sebarang kesan kepada tahap tekanan emosi responden. Analisis yang dibincangkan di atas telah berjaya diuji dan hasil menunjukkan dimensi tugas dan peranan sahaja

mempunyai kesan hubungan yang positif terhadap tekanan emosi yang menunjukkan aras signifikan yang kurang daripada 0.05 ($p < 0.05$). Hipotesis H1b diterima, manakala hipotesis H1a, H1c, H1d, H1e, H1f dan H1g ditolak.

Jadual 4.34: Analisis Regresi Bagi Hubungan Antara Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaian Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Emosi

Faktor Tekanan	Beta	Sig.
Matlamat Organisasi	-.225	.217
Tugas dan Peranan	.446	.008
Ganjaran dan Faedah	.071	.630
Komunikasi	-.199	.361
Autoriti	-.095	.563
Keselesaian Pejabat	-.187	.268
Prasarana Pejabat	-.130	.432

4.9.2 Kesan Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaian Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Semasa Bekerja

Analisis Regresi yang dijalankan menunjukkan bahawa matlamat organisasi, tugas dan peranan, ganjaran dan faedah, komunikasi, autoriti, keselesaian pejabat, dan prasarana pejabat dijelaskan oleh 14.9% ($R^2 = .149$) daripada varian dalam tekanan semasa bekerja responden. Ini menyimpulkan bahawa 85.1% daripada varian ini diterangkan oleh pemboleh ubah lain yang tidak termasuk dalam skop kajian ini.

Jadual 4.35 menunjukkan hasil analisis regresi yang dijalankan. Analisis yang dibincangkan telah berjaya diuji dan hasil menunjukkan semua dimensi tidak

mempunyai kesan hubungan yang positif terhadap tekanan semasa bekerja. Semua hipotesis, H2a, H2b, H2c, H2d, H2e, H2f dan H2g ditolak.

Jadual 4.35: Analisis Regresi Bagi Hubungan Antara Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaian Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Semasa Bekerja

Faktor Tekanan	Beta	Sig.
Matlamat Organisasi	-.103	.584
Tugas dan Peranan	.004	.980
Ganjaran dan Faedah	-.147	.338
Komunikasi	.321	.158
Autoriti	-.314	.071
Keselesaian Pejabat	.153	.382
Prasarana Pejabat	-.294	.091

4.9.3 Kesan Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaian Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Produktiviti

Analisis Regresi yang dijalankan menunjukkan bahawa matlamat organisasi, tugas dan peranan, ganjaran dan faedah, komunikasi, autoriti, keselesaian pejabat, dan prasarana pejabat dijelaskan oleh 14.6% ($R^2 = .146$) daripada varian dalam tekanan produktiviti responden. Ini menyimpulkan bahawa 85.4% daripada varian ini diterangkan oleh pemboleh ubah lain yang tidak termasuk dalam skop kajian ini.

Jadual 4.36 menunjukkan hasil analisis regresi yang dijalankan. Analisis yang dibincangkan telah berjaya diuji dan hasil menunjukkan semua dimensi tidak mempunyai kesan hubungan yang positif terhadap tekanan semasa bekerja. Semua hipotesis, H3a, H3b, H3c, H3d, H3e, H3f dan H3g ditolak.

Jadual 4.36: Analisis Regresi Bagi Hubungan Antara Matlamat Organisasi, Tugas dan Peranan, Ganjaran dan Faedah, Komunikasi, Autoriti, Keselesaian Pejabat, dan Prasarana Pejabat Terhadap Tekanan Produktiviti

Faktor Tekanan	Beta	Sig.
Matlamat Organisasi	-.360	.060
Tugas dan Peranan	.110	.519
Ganjaran dan Faedah	.036	.815
Komunikasi	.010	.963
Autoriti	-.073	.670
Keselesaian Pejabat	.012	.946
Prasarana Pejabat	-.097	.575



UUM
Universiti Utara Malaysia

4.10 RINGKASAN HASIL KEPUTUSAN PENGUJIAN HIPOTESIS

	Deskripsi Hipotesis	Keputusan
H1a:	Terdapat pengaruh yang signifikan antara matlamat organisasi terhadap tekanan emosi.	Ditolak
H1b:	Terdapat pengaruh yang signifikan antara tugas dan peranan dalam organisasi terhadap tekanan emosi.	Diterima
H1c:	Terdapat pengaruh yang signifikan antara ganjaran dan faedah terhadap tekanan emosi.	Ditolak
H1d:	Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap tekanan emosi.	Ditolak
H1e:	Terdapat pengaruh yang signifikan antara autoriti terhadap tekanan emosi.	Ditolak
H1f:	Terdapat pengaruh yang signifikan antara keselesaan pejabat terhadap tekanan emosi.	Ditolak
H1g:	Terdapat pengaruh yang signifikan antara prasarana pejabat terhadap tekanan emosi.	Ditolak
H2a:	Terdapat pengaruh yang signifikan antara matlamat organisasi terhadap tekanan semasa bekerja.	Ditolak
H2b:	Terdapat pengaruh yang signifikan antara tugas dan peranan dalam organisasi terhadap tekanan semasa bekerja.	Ditolak
H2c:	Terdapat pengaruh yang signifikan antara ganjaran dan faedah terhadap tekanan semasa bekerja.	Ditolak
H2d:	Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap tekanan semasa bekerja.	Ditolak
H2e:	Terdapat pengaruh yang signifikan antara autoriti terhadap tekanan semasa bekerja.	Ditolak
H2f:	Terdapat pengaruh yang signifikan antara keselesaan pejabat terhadap tekanan semasa bekerja.	Ditolak
H2g:	Terdapat pengaruh yang signifikan antara prasarana pejabat terhadap tekanan semasa bekerja.	Ditolak
H2a:	Terdapat pengaruh yang signifikan antara matlamat organisasi terhadap tekanan produktiviti.	Ditolak
H3b:	Terdapat pengaruh yang signifikan antara tugas dan peranan dalam organisasi terhadap tekanan produktiviti.	Ditolak
H3c:	Terdapat pengaruh yang signifikan antara ganjaran dan faedah terhadap tekanan produktiviti.	Ditolak
H3d:	Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap tekanan produktiviti.	Ditolak
H3e:	Terdapat pengaruh yang signifikan antara autoriti terhadap tekanan produktiviti.	Ditolak
H3f:	Terdapat pengaruh yang signifikan antara keselesaan pejabat terhadap tekanan produktiviti.	Ditolak
H3g:	Terdapat pengaruh yang signifikan antara prasarana pejabat terhadap tekanan produktiviti.	Ditolak

4.11 RUMUSAN

Daripada analisis regresi yang dilakukan, didapati hanya satu dimensi, iaitu tugas dan peranan yang memberi kesan dan pengaruh signifikan kepada tahap emosi responden, iaitu Pegawai Penerbitan/Editor di Institusi Pengajian Tinggi Awan Malaysia (IPTA).. Dimensi lain, iaitu matlamat organisasi, ganjaran dan faedah, komunikasi, autoriti, keselesaan pejabat, dan prasarana pejabat, didapati tidak memberi kesan atau pengaruh kepada tahap emosi responden. Kajian juga mendapati bahawa tiada dimensi yang memberi kesan atau pengaruh signifikan kepada tekanan semasa bekerja dan tekanan produktiviti kepada responden. Huraian dan perbincangan lanjut berkenaan dengan keputusan kajian ini akan dijelaskan lebih lanjut dalam bab seterusnya.



BAB 5

PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.1 PENGENALAN

Bab ini akan mengemukakan perbincangan terhadap penemuan dan perbincangan dapatan kajian yang merujuk kepada objektif kajian yang telah dikemukakan. Bab ini juga akan mengemukakan batasan yang dihadapi semasa menjalankan kajian, serta beberapa cadangan untuk kajian masa akan datang dan kesimpulan kajian.

5.2 TEKANAN KERJA

Hasil kajian, pengkaji memberi tumpuan penerangan kepada tiga dimensi tekanan yang memberi kesan terhadap tekanan kerja responden, iaitu tekanan emosi, tekanan semasa bekerja dan tekanan produktiviti.

Tekanan emosi yang dihadapi oleh responden lebih menjurus kepada perubahan emosi dan pemikiran yang tidak stabil semasa melakukan tugas di pejabat. Individu sering resah, gelisah dan risau dalam membuat sesuatu keputusan. Terdapat juga kes, individu sering kemurungan, mudah berasa marah dan mudah menangis apabila situasi tidak terkawal. Perasaan yang sering bercelaru dalam membuat sesuatu keputusan dan tindakan juga merupakan simptom tekanan emosi. Individu juga sering merasa rendah diri apabila berada dalam kumpulan kerja dan mudah tersinggung atau sensitif apabila ditegur atau melakukan kesilapan.

Tekanan semasa kerja sering berlaku terhadap individu yang tidak berada dalam situasi normal. Individu tersebut sukar menumpukan perhatian terhadap kerja dan sukar membuat keputusan apabila berada dalam situasi yang memerlukan pembuatan keputusan yang segera atau penting. Individu juga mudah lupa dengan keputusan yang dibuat dan sering mengalami kekeliruan. Akhirnya, keputusan yang dibuat adalah keputusan yang lemah dan salah.

Produktiviti kerja yang menurun dan kualiti kerja yang rendah dikaitkan dengan dimensi tekanan produktiviti. Selain itu, individu sering melakukan kesilapan semasa melakukan sesuatu tugas dan keputusan.

5.3 FAKTOR YANG MEMBERI KESAN KEPADA TEKanan EMOSI DI KALANGAN PEGAWAI PENERBITAN/EDITOR DI IPTA

Hasil daripada kajian yang dijalankan, terdapat satu faktor yang dominan memberi kesan kepada tekanan emosi kepada responden, iaitu tugas dan peranan dalam organisasi. Tugas dan peranan seorang Pegawai Penerbitan atau Editor ialah sebagai pengurus dalam proses menerbitkan sesebuah terbitan.

Proses editorial untuk menerbitkan sesebuah terbitan melibatkan pelbagai tugas dan banyak proses. Pegawai Penerbitan bertanggung jawab dalam keseluruhan proses bermula dengan pembinaan judul, pengurusan penilaian manuskrip, pengurusan kontrak/perjanjian, penyuntingan naskhah, pembacaan pruf, pengurusan perekaan, pengurusan pengaturan huruf, pengurusan percetakan, pengurusan pengedaran terbitan dan pengurusan pembayaran royalti.

Setiap proses penerbitan ini memerlukan penelitian agar setiap bahan terbitan yang diterbitkan berkualiti. Pegawai Penerbitan bukan sahaja terbatas kepada proses dan pengurusan terbitan sahaja, tetapi lebih luas daripada itu. Pegawai Penerbitan harus memainkan peranan untuk membina judul, berbincang tentang idea dan konsep bahan terbitan, menyelia proses mekanikal buku, membuat anggaran kos, membantu bahagian pemasaran memasarkan buku, merangka belanjawan, dan membuat penjadualan terhadap program penerbitan organisasi penerbit.

Dilihat dari segi peranan dan tugas yang dinyatakan, jelas menunjukkan bahawa Pegawai Penerbitan mempunyai peranan yang besar dalam melaksanakan tugas dalam satu-satu masa. Tugas dan peranan mereka di setiap institusi pula berbeza antara satu institusi dengan institusi yang lain. Selain daripada tugas hakiki, Pegawai Penerbitan juga terlibat dalam pelbagai tugas dalam organisasi penerbit. Berbagai-bagai jawatankuasa dan aktiviti dibentuk oleh organisasi. Secara tidak langsung, Pegawai Penerbitan secara langsung terlibat dan memainkan peranan yang tidak berkaitan langsung dengan tugas dan peranan Pegawai Penerbitan. Situasi ini memberi tekanan emosi kepada Pegawai Penerbitan yang terlibat dan sering mengganggu prestasi kerja mereka.

Setiap organisasi penerbit mempunyai misi, visi dan dasar yang jelas dalam menentukan petunjuk prestasi utama (*key performance indicator* - KPI) dalam jangka pendek dan panjang. Secara tidak langsung, KPI yang di tentukan memerlukan tuntutan kerja yang tinggi dan boleh menyebabkan tekanan emosi kepada Pegawai Penerbitan. Selain itu, faktor tempoh standard atau piawai untuk menerbitkan sesuatu terbitan juga memberi kesan tekanan emosi kepada Pegawai Penerbitan. Tempoh

masa yang singkat dan tuntutan kerja yang tinggi dalam satu-satu masa menyebabkan Pegawai Penerbitan tidak dapat menyiapkan sesuatu tugas dalam tempoh masa tersebut. Tekanan emosi yang berlaku boleh menyebabkan tekanan terhadap dimensi tekanan yang lain seperti tekanan semasa bekerja dan tekanan produktiviti.

5.4 CADANGAN UNTUK KAJIAN AKAN DATANG

Kajian ini dilakukan terhadap kumpulan Pegawai Penerbitan atau Editor di Institusi Pengajian Tinggi Awam. Untuk kajian akan datang, pengkaji mencadangkan kajian dilakukan terhadap kumpulan jawatan yang lain. Hasil dapatan kajian boleh dijadikan perbandingan antara jawatan yang berbeza. Pengkaji juga mencadangkan agar kajian akan datang dapat menambahkan lagi faktor penyebab tekanan dalam kajian dan kesan yang dihadapi.

5.5 CADANGAN

Beberapa cadangan dapat dikemukakan hasil daripada kajian ini. Pegawai Penerbitan atau Editor merupakan individu yang menentukan kualiti sesebuah penerbitan sebelum sesebuah penerbitan berada dalam pasaran. Tugas dan peranan Pegawai Penerbitan atau Editor amat penting dan memerlukan penelitian dalam setiap peringkat penerbitan, Oleh itu, keperluan fizikal dan mental yang berada dalam situasi yang terbaik amat dititik berat. Setiap tekanan, termasuklah tekanan emosi, tekanan semasa kerja, tekanan produktiviti dan tekanan fizikal memberi kesan yang serius kepada penghasilan sesebuah penerbitan yang berkualiti.

Setiap organisasi penerbit perlu mengambil perhatian serius terhadap beberapa faktor yang boleh memberi kesan negatif terhadap profesion Pegawai Penerbitan atau Editor. Dilihat dari faktor organisasi, setiap organisasi penerbit perlu mempunyai dasar dan objektif yang jelas. Struktur organisasi setiap penerbit perlu lengkap dan berfungsi secara profesional. Struktur organisasi yang lengkap menyediakan keperluan sumber manusia yang mencukupi dan menyediakan prasarana yang lengkap. Organisasi perlu sentiasa mengambil langkah yang positif menambah baik kualiti dan produktiviti setiap pekerja. Perkembangan laluan kerjaya perlu dirangka dan disediakan dengan jelas terhadap setiap Pegawai Penerbitan atau Editor. Deskripsi tugas yang jelas perlu rangka dan disediakan oleh sesebuah organisasi penerbit. Tugas dan peranan Pegawai Penerbitan atau Editor perlu spesifik dan jelas terhadap kerja hakiki sebagai editor.

Bekerja dalam pasukan merupakan salah satu faktor yang penting kepada sesebuah organisasi penerbit. Ini kerana proses penerbitan perlu melalui beberapa peringkat dan kumpulan pekerja yang berbeza, mulai daripada penerimaan manuskrip mentah sehinggalah pendedaran. Organisasi perlu merangka kaedah latihan atau kursus yang menjurus kepada kerjasama berpasukan secara berkala.

Pegawai Penerbitan atau Editor perlu disediakan dengan kemahiran yang tinggi agar setiap tugas dapat dilakukan dengan cekap, teliti dan berwibawa. Organisasi perlu menyediakan kursus atau bengkel yang bertepatan dengan tugas hakiki Pegawai Penerbitan atau Editor. Ini kerana, setiap peringkat sesuatu penerbitan memerlukan kemahiran yang berbeza dan sentiasa berubah mengikut masa. Persiapan

kemahiran yang bertepatan dapat memastikan setiap Pegawai Penerbitan atau Editor bersedia dan kompetitif dalam organisasi penerbit.

5.6 KESIMPULAN

Bab ini telah membincangkan hasil penemuan kajian yang dilaporkan dan kesesuaiannya dalam menjawab objektif kajian yang digariskan. Secara keseluruhannya, kajian ini diharap dapat membantu organisasi penerbit menggunakannya sebagai panduan dalam menyediakan sumber manusia, iaitu Pegawai Penerbitan atau Editor yang terbaik dan kompetitif dalam setiap organisasi penerbit di IPTA.



BIBLIOGRAFI

- 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*. Masters Thesis. Universiti Utara Malaysia.
- Abdul Rahman B. Mukri. (2004). *Tahap Tekanan Kerja dan Faktor Penyebab Tekanan Kerja di Kalangan Penyelam TLDM di Pusat Selam TLDM, Pangkalan TLDM, Lumut, Perak Darul Ridzuan*. Masters Thesis, Universiti Utara Malaysia.
- Abelson, M. A. (1986). Strategic Management of Turnover. A Model For Health Services Administrator, *Health Care Management*, 11(2), pp 61-71.
- Baskaran. (2003). *Prevalence of Stress Among Prison Officers*. Tesis Sarjana. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Bougie, R. & Sekaran, U. (2010). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Barton, J. C. (2000). *Every Thing That You Need To Know. Management Source Book, Second Edition*. Los Angeles: Lowell House.
- Cohen, L. & Holliday, M. (1982). *Statistics for Social Sciences*. London: Harper and Row.
- Cooper, C.L. & Marshall, J. (1978). *Understanding Executive Stress*. Great Britain: Mac Millan.
- Cox, S. & Reames, R. (1999). *Managing the pressures in teaching*. London: Falmer Press.
- Dobson, C. (1982). *Stress: The Hidden Adversary*. Lancaster: MTP Press.

- DuBrin, A.J. (1988). *Effective Business Psychology*. Virginia: Prentice Hall.
- DuBrin, A.J. (1994). *Applying Psychology: Individual and Organizational Effectiveness*. New Jersey: Prentice Hall.
- Fauzi Hussin, Jamal Ali dan Mohd Saifol Zamzuri Noor. (2014). *Kaedah Penyelidikan dan Kaedah Analisis Data SPSS*. Sintok: Penerbit Universiti Utara Malaysia.
- Fortana, D. (1993). *Managing Stress*. Great Britain: The British Psychological Society And Routledge Ltd.
- Froggrat, H. & Stamp, P. (1991). *Managing Pressure at Work*. London: BBC Books.
- French, W.L., Kast, F.E. & Rosenzweig, J.E. (1995). *Understanding Human Behaviour in Organization*. New York: Harper & Row.
- Gilbeth A/L Andrew John (2002). *Faktor-faktor Dalam Dan Luar Organisasi Pendidikan Dan Hubungannya Dengan Tekanan Kerja: Satu Tinjauan Di Sebuah Sekolah Menengah*. Masters Thesis, Universiti Utara Malaysia.
- Girdano, D. A., Everly, Jr. G. S. & Dusek, D.E. (1993). *Controlling Stress & Tension: A Holistic Approach*. USA: Prentice Hall.
- Greenberg, J. & Baron, A. (2000). *Behaviour in Organizations*. Prentice Hall International Edition: New Jersey
- Hafidah Bt. Mohd @ Maasom. (2006). *Tekanan Kerja dan Tret Personaliti di Dalam Organisasi*. Masters Thesis. Universiti Utara Malaysia.
- Halkos, G. & Bousinakis, D. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol 59, NO. 5, p. 4 15-43 1.

- Hamed Mohd Adnan. (2008). *Memahami Penerbitan Buku*. Kuala Lumpur: Medium Publication.
- Harjit, S.G. (1993). *Proses Komunikasi dan Hubungan dengan Kepuasan Kerja dan Prestasi Latihan*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Intan Nazni Binti Mohd. Asri. (2003). *Faktor-faktor Tekanan Kerja di Kalangan Jururawat: Kajian di Hospital Lipis, Pahang*. Master Tesis, Universiti Utara Malaysia.
- Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (1980). *Stress & Work*. USA: Scott, Foresman.
- Jaafar Muhamad. (2003). *Kelakuan Organisasi*. Kuala Lumpur: Leeds Publications.
- Joilke, M.C. & Duhan, D.F. (2000). Supervisor Communication Practices and Service Employee Job Outcome. *Journal of service Research*, Vol. 3(2), 154-165.
- Kobassa, S. C. (1982). *The Hardy Personality; Toward a Social Psychology of Stress and Health* dalam Suls, J. & Sanders, G. (ed), *The Social Psychology of Health and Illness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Kyriacou, C. (1987). Teacher Stress and Burnout: An International Review. *Educational Research*, 29 (2), 146-152.
- Marshall, J. & Cooper, C. L. (1979). *Coping With Stress At Work*. Ashgate 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.
- Mohd Hamzah Murghayah Abdullah. (2008). *Hubungan Gaya Kepimpinan Dengan Tekanan Pekerjaan di Kalangan Pegawai Pengurusan dan Professional*. Masters Thesis. Universiti Utara Malaysia.

- Mohd. Huzaimi Mohd. Hashim. (2008). *Tekanan Kerja Dikalangan Penguasa Kastam di Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur*. Tesis Master. Universiti Putra Malaysia.
- Najib Ahmad Marzuki. (2007). *Psikologi Personel*. Kuala Lumpur: Utusan Publication and Distributors.
- Noor Hassim Ismail, Zaharah Zainuddin & Mohd Ridzal Mohd Zainal. (2010). *Panduan Pengurusan Stres Pekerjaan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Osipow, S. H., & Psychological Assessment Resources, Inc. (1998). *Occupational Stress Inventory: Professional Manual (Rev. ed)*. Florida: PAR, Odessa.
- Quick, J. C. & Quick, J. D. (1984). *Organizational Stress & Preventive Management*. New York: Mc GrawHill.
- 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.
- Rosmawati Abdullah. (1999). *Tekanan Kerja Di Kalangan Guru-Guru di Sekolah Mengengah Serta Punca dan Faktor Kerja dan Bukan Kerja*. Tesis Sarjana. Universiti Putra Malaysia.
- Ross, R., & Altmaier, E. (1994). *Intervention in Occupational Stress: A Handbook Counselling For Stress*. London: Sage Publications Ltd.
- Salvo, V. D., Lubers, C., Rossi, A. M., & Lewis, J. (1994). *Unstructured Perceptions of Work-Related Stress: An Exploratory Qualitative Study*. *Occupational Stress: A Handbook*. London: Taylor & Francis Ltd.

- Sautarwin Marto. (2004). *Tekanan Kerja di Kalangan Kakitangan Jabatan Penilaian dan Perkhidmatan Harta (JPPH) di Lembah Klang*. Masters Thesis, Universiti Utara Malaysia.
- Schafer, W. (1992). *Stress Management For Wellness (2nd ed.)*. Orlando: HarcourtBrace.
- Schwab, R.L. (1994). *Teachers Stress and Burnout*. The International Encyclopaedia of Education. 2nd. Ed. Great Britain: Penganon.
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York: Mc GrawHill.
- Selye, H. (1976). *The Stress of Life*. New York: Mc GrawHill.
- Shamsul Ikhwan (1998). *Prevalence of Stress Among Private Practitioners In Kuala Lumpur*. Tesis Sarjana. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Smither, R.D. (1994). *The Psychology of Work And Human Performance (2nd ed.)*. New York: Harper Collins College Publishers.
- Snyder, S. H. (1988). *The Encyclopaedia of Psychoactive Drugs. Escape From Anxiety & Stress*. London: Burke Publishing.
- Sukiman Mohamed Ghani. (2011). *Faktor-Faktor Tekanan Kerja dan Hubungannya dengan Disiplin Rejimen Infantri, Tentera Darat Malaysia*. Masters Thesis, Universiti Utara Malaysia.
- Ummi Kalsom Binti Zakaria. (2014). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu, Terengganu Darul Iman*. Master Thesis, Universiti Utara Malaysia.
- Wainwright, D. & Calnan, M. (2002). *Work Stress. The Making of A Modern Epidemic*. Buckingham: Open University Press.

Wanihim Othman. (2002). *Punca dan Tahap Tekanan Kerja Pengurusan di Kalangan Pentadbir Sekolah Menengah di Bahagian Pantai Barat Selatan Sabah*. Masters Thesis, Universiti Utara Malaysia.

Yates, J. E. (1979). *Managing Stress*. New York: A Division of American Management Association.

Zafir dan Durrishah. (2009). Work Stress Issues In Malaysia, *Malaysia Labour Journal Review*, Vol3. No. 2, p. 13-29.

Zakiah Binti Arshad. (2003). *Stres Kerja di Kalangan Guru-Guru Sekoah Rendah: Satu Kajian di Zon Bandar, Kota Tinggi, Johor*. Tesis Sarjana. Universiti Teknologi Malaysia.

