

**TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN  
KAKITANGAN  
DI JABATAN BELIA DAN SUKAN NEGERI  
PULAU PINANG**

Oleh

**VIJAYAN KUMAR A/L NADARAJAN**

**Tesis yang diserahkan untuk  
memenuhi keperluan bagi Ijazah Sarjana Sains**

**OGOS 2016**

## **PENGHARGAAN**

Saya amat bersyukur kepada Tuhan kerana akhirnya berjaya menyempurnakan tesis penyelidikan ini dalam tempoh yang ditetapkan. Setinggi-tinggi penghargaan saya rakamkan kepada semua yang terlibat dalam penulisan ini terutamanya kepada penyelia utama saya, Dr. Mohd Affandy Yusof atas tunjuk ajar dan cadangan-cadangan yang diberikan oleh beliau selama tempoh menyiapkan tesis ini. Perhatian dan jasa baik yang telah diberikan akan dikenang untuk selamanya. Penghargaan juga diucapkan Jabatan Perkhidmatan Awam kerana membiayai pengajian saya bagi melanjutkan pelajaran ini.

Ucapan terima kasih yang tidak terhingga juga ditujukan kepada semua responden-responden yang terlibat dalam kajian ini kerana sudi meluangkan masa untuk mengisi borang kaji selidik dan memberi kerjasama yang baik kepada saya sepanjang kajian soal selidik ini dijalankan. Saya juga ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada Jabatan Belia Sukan Negeri Pulau Pinang yang terlibat secara langsung atau tidak langsung telah memberi kerjasama dan membekalkan maklumat yang saya perlukan untuk menyiapkan tesis ini.

Akhir sekali ucapan penghargaan ini juga ditujukan kepada semua yang memberi sokongan dan dorongan secara langsung atau tidak langsung, terutamanya kepada kedua ibu bapa, anak saya Udiith Nambiar dan keluarga saya yang telah banyak berkorban dan menolong saya, juga kepada semua kawan-kawan

seperjuangan saya yang turut menyumbangkan buah fikiran serta dorongan sepanjang penyelidikan dan penulisan tesis ini. Terima kasih di atas segalanya.

**Vijayan Kumar A/L Nadarajan**

**Pusat Pengajian Sains Kemasyarakatan**

**Universiti Sains Malaysia**

**Pulau Pinang**

## SENARAI JADUAL

	<b>Halaman</b>	
Jadual 3.1	Jawatan Pekerjaan Kakitangan JBSNPP	38
Jadual 3.2	Pembahagian Item-Item Soal Selidik Kajian	39
Jadual 3.3	Kebolehpercayaan Instrumen yang Digunakan	43
Jadual 4.1	Ciri-Ciri Sosiodemografi Responden	46
Jadual 4.2	Data Descriptif Pemboleh Ubah Kajian	48
Jadual 4.3	Tahap Tekanan Responden	50
Jadual 4.4	Tahap Komitmen Organisasi Responden	50
Jadual 4.5	Hasil Analisis Ujian <i>t</i> : Tekanan Keseluruhan Berdasarkan Gender	51
Jadual 4.6	Hasil Analisis Ujian <i>t</i> : Faktor-Faktor Tekanan Berdasarkan Gender	53
Jadual 4.7	Hasil Analisis Ujian <i>t</i> : Tekanan Keseluruhan Berdasarkan Status Perkahwinan	54
Jadual 4.8	Hasil Analisis Ujian <i>t</i> : Faktor-Faktor Tekanan Berdasarkan Status Perkahwinan	57
Jadual 4.9	Hasil Analisis Ujian <i>t</i> : Komitmen Organisasi Berdasarkan Gender	58
Jadual 4.10	Hasil Analisis Ujian <i>t</i> : Komitmen Organisasi Berdasarkan Status Perkahwinan	58
Jadual 4.11	Analisis Ujian Korelasi Antara Faktor Tekanan Dengan Komitmen Organisasi	60

## SENARAI RAJAH

	<b>Halaman</b>
Rajah 2.1 Proses mengketegorkan pemboleh ubah tekanan	24
Rajah 2.2 Model penentu komitmen terhadap organisasi	29
Rajah 2.3 Model komitmen terhadap profesion	30
Rajah 2.4 Model hubungan sikap dan komitmen	33
Rajah 2.5 Model hubungan tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen	34
Jadual 2.6 Model penentu komitmen ahli gerakan Belia 4B, Pulau Pinang terhadap organisasi	35
Rajah 2.7 Model analisis kajian	36

## SENARAI SINGKATAN

JBSNPP	Jabatan Belia dan Sukan Negeri Pulau Pinang
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
<i>M</i>	Min
<i>SP</i>	Sisihan piawai

**TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN KAKITANGAN DI JABATAN  
BELIA DAN SUKAN NEGERI PULAU PINANG**

**ABSTRAK**

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor tekanan kerja dalam kalangan kakitangan di Jabatan Belia dan Sukan Negeri Pulau Pinang (JBSNPP). Subjek kajian terdiri daripada kakitangan di JBSNPP. Jumlah sampel kajian ialah 52 orang. Kajian ini dijalankan dengan menggunakan borang soal selidik. Kajian ini cuba melihat tahap tekanan kerja kakitangan di JBSNPP. Kemudian faktor-faktor penentu kepada tekanan kerja telah dikaji untuk melihat sama ada faktor-faktor demografi mempengaruhi tekanan kerja dan komitmen organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahawa tekanan kerja yang dihadapi oleh kakitangan di JBSNPP berada pada tahap yang tinggi. Komitmen organisasi juga berada pada tahap yang tinggi. Dari segi gender, kajian mendapati tidak ada perbezaan signifikan dari segi tekanan yang dihadapi oleh lelaki dan perempuan. Begitu juga tentang tahap komitmen organisasi, perbezaan gender tidak mempunyai pengaruh yang signifikan ke atas tahap komitmen responden. Implikasi kajian kepada organisasi JBSNPP ialah memandangkan tekanan kakitangan berada pada tahap tinggi pihak jabatan hendaklah memberikan perhatian bagi mengelakkan berlakunya kesan-kesan buruk sama ada kepada organisasi mahupun kepada diri kakitangan secara individu, seperti kesan mental dan fizikal, kesan emosi, kesan kognitif dan spiritual pada masa hadapan.

# **WORK STRESS AMONG EMPLOYEES AT THE DEPARTMENT OF YOUTH AND SPORTS IN THE STATE OF PENANG**

## **ABSTRACT**

This research aims to study the factors of work stress among the employees at the Department of Youth and Sports in the State of Penang (JBSNPP). The subjects of study are the employees at JBSNPP. The number of samples in this study is 52 people. The study was carried out using a questionnaire form. The study tries to look at the level of work pressure experienced by the staff of the JBSNPP. Then, the determining factors of work stress was studied to see whether demographic factors have an influence on work stress and organization commitment. The result of the study showed that work stress faced by the staff of JBSNPP is at a high level. Organization commitment is also at a high level. In terms of gender, the study found no significant difference in terms of work stress faced by male and female respondents. The same goes for organization commitment, difference in gender has no significant influence on the level commitment of the respondents. The implication of the study to the JBSNPP is that since work stress of the staff is at a high level, the department need to give attention to avoid its negative impacts occurring to either the organization or to its individual staff, such as mental and physical effects, emotional effects, cognitive effects and spiritual effects in future.



# **BAB 1**

## **PENGENALAN**

### **1.1 Sejarah Organisasi Jabatan Belia dan Sukan Pulau Pinang.**

Berdasarkan sejarah, perkhidmatan belia sebelum tahun 1957 telah dilaksanakan oleh satu bahagian yang kecil di Jabatan Kebajikan Masyarakat. Tujuannya adalah untuk menyelamatkan belia-belia daripada terlibat dengan anasir-anasir yang tidak dingini. Pada tahun 1964, Kementerian Kebudayaan, Belia dan Sukan (KBS) telah ditubuhkan. Langkah penting yang dijalankan oleh kementerian ini ialah mengkaji semula konsep dan dasar seluruh perkhidmatan belia yang ada di Malaysia pada waktu itu supaya dapat diselaraskan dengan kehendak-kehendak dan matlamat negara (Nor, 1978).

Visi KBS adalah mewujudkan masyarakat belia yang memiliki keperibadian yang bersepadu dari segi rohani, akhlah dan jasmaniah, bertanggungjawab, bersemangat sukarela dan patriotik untuk menjadi penggerak kepada kemajuan dan kemakmuran bangsa, agama serta melahirkan masyarakat yang aktif, cergas, dan pembangunan atlet sukan berprestasi tinggi hingga ke taraf antarabangsa. Di samping itu, objektif KBS adalah membina satu masyarakat belia yang bersatu padu, berdisiplin, berakhlak tinggi dan bergerak maju dalam bidang ekonomi, sosial yang sihat dan cergas ke arah perpaduan negara (Kementerian Belia dan Sukan, 2006).

Jabatan Belia dan Sukan Negeri Pulau Pinang pada asalnya dikenali sebagai Jabatan Kebudayaan Belia dan Sukan Negeri Pulau Pinang. Jabatan ini ditubuhkan pada 1 November 1966, bertempat di Jabatan Kebajikan Masyarakat Negeri, Jalan Farquhar, Pulau Pinang. Kini Jabatan ini telah berpindah ke Tingkat 40, Kompleks

Tun Abdul Razak (KOMTAR), Pulau Pinang. Objektif jabatan ini adalah untuk membangunkan generasi muda berasaskan kepada pegangan sistem nilai yang diterjemahkan dalam bentuk gaya hidup berkualiti dan berwawasan dan seterusnya membina komuniti masyarakat Malaysia yang sihat dan cergas. Visi Jabatan ini pula adalah seperti berikut:

- (a) mewujudkan generasi muda yang beridentiti, bermaruah dan bertanggungjawab;
- (b) menggalakkan generasi muda berkecimpung dalam aktiviti sukarelawan dan pembangunan belia;
- (c) menggalakkan penyertaan para belia didalam bidang perniagaan dan keusahawanan;
- (d) melatih belia-belie dalam bidang kemahiran teknologi untuk membolehkan mereka menceburi pasaran pekerjaan dan perniagaan;
- (e) menggalakkan penglibatan masyarakat secara menyeluruh dalam aktiviti sukan, rekreasi dan kecergasan; dan
- (f) mewujudkan masyarakat Malaysia yang sihat, cergas, harmoni, selaras dengan konsep Malaysia Boleh.

Pelbagai fungsi telah dimainkan oleh Jabatan Belia dan Sukan Negeri Pulau Pinang (JBSNPP). Dalam bahagian pengurusan, ia menjalankan fungsi menjaga kewangan, perkhidmatan dan pentadbiran. Fungsi pembangunan belia pula terdiri daripada Pembangunan Rakan Muda, Pembangunan Ekonomi, Kepimpinan Sahsiah dan Pembangunan Sosial. Seterusnya, pada bahagian Unit Sukan pula fungsinya

terdiri daripada Pembangunan Organisasi Sukan dan Rekreasi, Pembangunan Kemajuan Sukan Minoriti dan Sukan Paralimpik, Pembangunan Sukan Luar Bandar dan Penggalakan Sukan dan Kecergasan Nasional. Kemudian, Unit Pembangunan Kompleks pula berfungsi untuk menyediakan kemudahan sukan, kemudahan penginapan, pengurusan dan penyelenggaraan Kompleks. Carta organisasi JBSNPP disediakan di bahagian lampiran bagi memudahkan penyelidik untuk menyiapkan kajian ilmiah ini dan seterusnya berfungsi kepada penyelidik bagi mengenal pasti mereka yang akan menjadi responden dalam kajian ini.

## **1.2    Penyataan Masalah.**

JBSNPP merupakan salah satu organisasi perkhidmatan sosial yang memainkan peranan penting dalam usaha membantu mengupayakan belia-belia di Malaysia. Pada era globalisasi sekarang, pelbagai cabaran dan rintangan perlu dilalui oleh organisasi-organisasi yang menawarkan perkhidmatan kepada belia-belia. Dalam konteks Malaysia, isu pembangunan belia adalah isu yang penting kerana belia merupakan tonggak negara pada masa hadapan.

Isu pembangunan belia adalah amat penting kerana negara ini mempunyai sejumlah 11.1 juta belia. Hal ini bermakna 45% daripada jumlah penduduk Malaysia ditakrifkan sebagai golongan belia (Kementerian Belia dan Sukan, 2007). Demikian pentingnya isu belia sehingga YAB Perdana Menteri, ketika itu, Dato Seri Abdullah Ahmad Badawi telah melancarkan Rancangan Malaysia Ke-9 (RMK-9) yang meliputi tempoh antara 2006 hingga 2010. RMK-9 penting kerana ia memenuhi perancangan sebagai suatu strategi untuk menuju Wawasan 2020 (Kementerian Belia dan Sukan, 2007).

Bagi merealisasikan harapan yang begitu tinggi daripada Perdana Menteri dan seluruh rakyat Malaysia, maka tugas berat ini harus dipikul oleh JBSNPP dan KBS. Organisasi ini merupakan agensi yang penting dalam memenuhi harapan rakyat Malaysia untuk melihat belia-belia Malaysia bersifat positif dan menjadi tonggak masa depan negara. JBSNPP memerlukan pekerja-pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi bagi meneruskan agenda pembangunan belia. Agensi ini memerlukan pendekatan-pendekatan yang rapi dan saintifik untuk memberi perkhidmatan kepada golongan belia. JBSNPP merupakan agen pengubah bagi menangani masalah belia yang kompleks. Ia perlu menyediakan program-program yang terbaik untuk golongan belia. Kakitangan JBSNPP merupakan pekerja-pekerja belia dan ini menuntut kakitangan JBSNPP bekerja keras tanpa mengira waktu terutamanya untuk melihat golongan belia menjalani kitaran kehidupan mereka secara positif.

Kakitangan belia di JBSNPP perlu bergerak dan bekerjasama antara satu sama lain tanpa mengira jawatan yang dipegang dalam organisasi. Dengan kata lain, semua kakitangan dalam organisasi adalah sama-sama bertanggungjawab dalam pembangunan belia. Agensi ini dituntut supaya merancang dan merangka program-program belia berdasarkan fakta dan objektif yang perlu yang difikirkan terbaik bagi golongan belia pada masa kini. Mereka bukan setakat hanya perancang dan pelaksana semata-mata, malah mereka berperanan untuk membuat penilaian terhadap setiap program yang telah dijalankan, semata-mata supaya golongan belia memperoleh impak yang positif terhadap diri mereka. Hal ini secara tidak langsung dapat meningkatkan kesejahteraan hidup golongan belia daripada aspek kognitif, fizikal, kerohanian, sosial dan emosi. Setiap program yang akan dijalankan oleh JBSNPP perlu dilihat dalam konteks realiti masa kini dan juga pada masa akan

datang. Setiap perubahan yang berlaku di sekeliling menuntut kakitangan JBSNPP mengambil langkah-langkah yang sesuai dan relevan untuk meneroka kembali usaha meningkatkan pembangunan belia.

Selain itu, JBSNPP perlu menggubal pendekatan-pendekatan baharu bagi golongan belia di Malaysia. Pendekatan dan strategi sedia ada tidak membantu perkembangan belia secara efektif. Justeru itu, pendekatan pembangunan yang lama memerlukan imaginasi baharu bagi mengupayakan golongan belia. Dalam hal ini, JBSNPP bertanggungjawab untuk menangani masalah-masalah sosial dalam kalangan belia pada masa ini. Hal ini menuntut agar kakitangan JBSNPP bekerja keras bagi menyelesaikan pelbagai masalah sosial yang wujud. Contohnya, ialah masalah dadah di Malaysia, yang berdasarkan perangkaan Agensi Dadah Kebangsaan (ADK), sehingga Mac 2006 terdapat sejumlah 292,696 penagih dadah telah dikesan. Menurut Bangsa-Bangsa Bersatu, bagi setiap penagih dadah yang dilaporkan, terdapat empat lagi penagih yang tidak dapat dikesan. Oleh itu, anggaran penagih dadah di Malaysia adalah seramai 1.2 juta orang, dan dari jumlah keseluruhan penagih dadah di Malaysia tersebut sebanyak 203,716 penagih dadah terdiri daripada kalangan generasi belia. Hal ini bermakna hampir 2% daripada 11.2 juta belia di Malaysia adalah penagih dadah (Kementerian Belia dan Sukan, 2007). Gejala negatif seperti ini sangat membimbangkan rakyat Malaysia, kerana mereka meletakkan harapan yang tinggi terhadap golongan belia yang pada ketika ini banyak antara mereka yang semakin tenat dan hanyut dalam gejala sosial yang negatif ini.

JBSNPP bukan semata-mata menyelamatkan belia daripada perkara-perkara yang tidak diingini oleh masyarakat, tetapi yang terpenting adalah membentuk mental golongan belia ke arah pemikiran yang lebih rasional dan dinamik selain

memberi persediaan selengkap-lengkapya kepada mereka agar dapat memainkan peranan yang lebih positif dalam masyarakat (Nor, 1978). Oleh itu, JBSNPP perlu memikirkan program-program dan perancangan yang terbaik bagi menyelamatkan golongan belia. Hal ini secara tidak langsung memberi kesan kepada kakitangan JBSNPP yang terpaksa menggunakan tenaga mental dan fizikal ketika bekerja. Lambakan kerja yang banyak perlu dilakukan oleh kakitangan. Hal ini berpotensi bagi menghasilkan tekanan kepada kakitangan JBSNPP.

JBSNPP perlu memainkan pelbagai peranan untuk memenuhi tanggungjawabnya. Antaranya ialah memberi latihan dalam kepimpinan kepada organisasi belia dan organisasi sukan, meningkatkan bilangan persatuan dan ahli masyarakat dalam berorganisasi. Oleh itu, peranan sebegini menyebabkan kakitangan JBSNPP mempunyai tekanan kerja yang banyak dan berhadapan dengan tekanan objektif seperti yang dikehendaki oleh Kementerian Belia dan Sukan Malaysia.

Oleh itu, setelah memahami peranan, fungsi, dan segala masalah yang perlu ditempuh oleh JBSNPP bagi menyelamatkan golongan belia daripada ambang kemusnahan. Bagi menanamkan nilai-nilai positif dan bertanggungjawab dalam soal pembangunan belia, kakitangan JBSNPP juga perlu mempunyai komitmen yang tinggi untuk memberi perkhidmatan sosial yang terbaik kepada golongan belia di Malaysia. Namun, perlu difahami bahawa dengan pelbagai peranan dan fungsi yang begitu banyak dimainkan oleh JBSNPP, ia akan menimbulkan satu suasana tekanan dalam kalangan mereka, jika mereka tidak mampu untuk mengatasinya. Bahkan tekanan ini dapat memberi kesan bukan sahaja kepada diri kakitangan itu sendiri malah juga kepada organisasi.

Ingin dijelaskan disini bahawa sememangnya tekanan dalam kalangan pekerja akan memberi kesan kepada risiko komitmen yang rendah dalam kalangan mereka. Contohnya, di JBSNPP, seorang pegawai yang telah ditemu duga menyatakan bahawa beliau malas untuk bekerja kerana terlalu banyak aktiviti luar yang berkaitan dengan program yang terpaksa dilaksanakan sehingga beliau terpaksa mengorbankan masa cuti minggunya untuk bersama keluarga. Ini menunjukkan kakitangan JBSNPP mempunyai banyak kerja yang perlu dilakukan sehingga menjejaskan komitmen kerja mereka. Namun, persoalannya: Adakah tekanan kerja mempunyai hubungan dengan komitmen terhadap organisasi? Oleh sebab itu, kajian ini penting dijalankan bagi melihat hubungan tekanan kerja dengan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan kakitangan JBSNPP.

Tekanan yang dialami boleh menyebabkan kesan sama ada kepada diri individu mahupun kepada organisasi. Ab Aziz (2003) menyatakan terdapat banyak kesan negatif yang akan dihadapi oleh individu. Pertama, kesan kepada fisiologi yang akan meningkatkan tekanan darah, pening kepala, sakit jantung dan gangguan tidur. Kedua, kesan psikologi yang boleh menimbulkan ketidakpuasan, jemu, cemas, kebimbangan, rasa rendah diri dan sengaja melambatkan kerja. Ketiga, kesan terhadap gelagat seperti menyebabkan berlakunya perubahan pengeluaran, tidak datang kerja, peningkatan jumlah kakitangan yang berhenti kerja, perubahan cara pemakanan, meminum alkohol dan merokok dan terdedahnya diri kepada kemalangan di tempat kerja. Akhirnya, kesan tekanan terhadap kognitif yang pekerja tidak mampu membuat keputusan dengan baik, tidak dapat memberi penumpuan kepada kerja dan tidak bersedia memberi sumbangan dalam bentuk buah fikiran.

Elangovan (dalam Doraisamy, 2007) telah membuat kajian ke atas pekerja-pekerja tetap dan sementara di sebuah universiti di Kanada mengenai hubungan antara kepuasan kerja, tekanan kerja, komitmen organisasi dan keinginan untuk berhenti. Beliau mendapati kepuasan kerja, tekanan kerja dengan komitmen terhadap organisasi terjejas secara langsung. Pertambahan tekanan menyebabkan pengurangan kepuasan kerja dan seterusnya menyebabkan komitmen terhadap organisasi menurun. Oleh itu, dari hasil kajian tersebut menunjukkan bahawa tekanan kerja sememangnya ada kaitan dengan komitmen terhadap organisasi. Komitmen terhadap organisasi yang negatif boleh menyebabkan seseorang kakitangan menjurus ke arah berhenti kerja jika berada pada tahap kritikal.

Tekanan dalam kehidupan juga mempunyai kaitan rapat dengan gaya hidup, perwatakan seseorang, faktor kekeluargaan, proses urbanisasi dan kejutan budaya terhadap perkembangan pemodenan yang mendadak. Tekanan di tempat kerja terjadi apabila keperluan kerja tidak bersesuaian dengan kebolehan, sumber, dan kehendak pekerja yang mana ia memberi kesan terhadap psikologi dan fisiologi manusia. Tekanan yang berterusan akan menyebabkan individu menunjukkan kemurungan yang panjang dan pekerja gagal membuat keputusan dengan baik, mudah merasa bimbang, takut dan cepat marah. Keadaan ini dapat menggugat prestasi kerja mereka dan produktiviti organisasi (Zafir & Fazilah, 2006). Oleh itu, tekanan sememangnya memberi kesan yang negatif terhadap organisasi dan hal ini sememangnya akan melibatkan komitmen kakitangan terhadap organisasi akan tergugat.

Jika komitmen seseorang berada dalam tahap lemah maka seseorang tidak akan mempunyai satu kepercayaan yang kuat terhadap pekerjaan. Menurut Shore, Barksdale dan Shore (dalam Fahrudin, 1999) bahawa komitmen boleh juga dilihat



sebagai faktor anteseden (*antecedent factor*) dan sebagai hasil (*outcome*) iaitu keinginan kekal dalam suatu organisasi. Memandangkan peranan dan bidang tugas pegawai JBSNPP sangat luas, maka perlu difikirkan cara untuk menangani isu sosial ini.

Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk mengetahui sama ada terdapat tekanan di JBSNPP, dan sama ada tekanan yang dialami oleh kakitangan JBSNPP mempunyai hubungan dengan komitmen terhadap organisasi.

### **1.3 Persoalan Kajian (RQs)**

Persoalan yang akan cuba dijawab dalam kajian ini adalah seperti berikut:

RQ1: Bagaimanakah ciri-ciri sosiodemografi kakitangan JBSNPP?

RQ2: Apakah tahap tekanan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan kakitangan JBSNPP?

RQ3: Apakah terdapat perbezaan faktor-faktor tekanan kerja berdasarkan gender dan status perkahwinan?

RQ4: Apakah terdapat perbezaan komitmen organisasi berdasarkan gender dan status perkahwinan?

RQ5: Apakah faktor-faktor tekanan (intrinsik kerja, peranan pengurusan, hubungan dengan orang lain, kerjaya dan pencapaian, struktur dan iklim organisasi dan halangan kerja/rumah) mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi?

#### **1.4 Objektif Kajian (ROs)**

Objektif kajian ini adalah seperti berikut:

RO1: Mengenal pasti ciri-ciri sosiodemografi responden.

RO2: Mengenal pasti tahap tekanan dan komitmen organisasi sama ada rendah atau tinggi.

RO3: Mengkaji faktor-faktor tekanan kerja berdasarkan gender dan status perkahwinan.

RO4: Mengkaji komitmen organisasi berdasarkan gender dan status perkahwinan.

RO5: Mengkaji sama ada terdapat hubungan yang signifikan antara faktor-faktor tekanan dengan komitmen organisasi.

#### **1.5 Definisi Operasional**

##### **(a) Tekanan**

Tekanan dalam kajian ini merujuk kepada sebarang desakan yang boleh menyebabkan perubahan kepada seseorang termasuk dari segi aspek negatif mahupun positif dan ia secara keseluruhannya bergantung kepada tindak balas seseorang terhadap faktor tekanan.

**(b) Faktor intrinsik**

Faktor intrinsik merujuk kepada tekanan dalaman seseorang pekerja seperti emosi, pemikiran dan idea-idea.

**(c) Peranan pengurusan**

Peranan pengurusan merujuk kepada autoriti dan pengaruh, dari segi kepercayaan peribadi dan organisasi, peranan yang kabur, konflik tugas, terpaksa ambil risiko, peranan yang harus dimainkan.

**(d) Perhubungan dengan orang lain**

Hal ini merujuk kepada interaksi dengan orang lain sama ada secara fizikal, emosi atau komunikasi, percanggahan personaliti dan sokongan sosial daripada orang lain.

**(e) Kerjaya dan pencapaian**

Dalam kajian ini, kerjaya dan pencapaian merujuk kepada hal-hal kenaikan pangkat, jumlah bilangan kakitangan, penilaian orang lain, kemajuan dalam kerjaya, prestasi peribadi dan perkembangan peribadi.

**(f) Struktur dan iklim**

Dalam kajian ini struktur dan iklim digunakan bagi merujuk kepada bimbingan dan sokongan daripada mana-mana pihak lain, perundingan dan komunikasi, mutu latihan bagi perkembangan diri, diskriminasi, respons tentang

prestasi, sumber kewangan dan ciri-ciri di dalam reka bentuk dan struktur dalam organisasi.

**(g) Halangan dan Kerja/Rumah**

Hal ini merujuk kepada hal-hal seperti kerja-kerja yang terpaksa disiapkan di rumah, sikap pasangan terhadap pekerjaan (suami atau isteri) tuntutan kerja, dan kestabilan kehidupan rumah tangga.

**1.6 Hipotesis Kajian**

H1: Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor-faktor tekanan keseluruhan berdasarkan gender.

H1.1: Tiada perbezaan yang signifikan faktor intrinsik dalam pekerjaan berdasarkan gender.

H1.2: Tiada perbezaan yang signifikan faktor peranan pengurusan berdasarkan gender.

H1.3: Tiada perbezaan yang signifikan dengan orang lain berdasarkan gender.

H1.4: Tiada perbezaan yang signifikan kejayaan dan pencapaian berdasarkan gender.

H1.5: Tiada perbezaan yang signifikan struktur dan iklim organisasi berdasarkan gender.

- H1.6: Tiada perbezaan yang signifikan halangan-halangan kerja/rumah berdasarkan gender.
- H2: Tiada perbezaan yang signifikan antara faktor-faktor tekanan keseluruhan berdasarkan status perkahwinan
- H2.1: Tiada perbezaan yang signifikan faktor intrinsik dalam pekerjaan berdasarkan status perkahwinan.
- H2.2: Tiada perbezaan yang signifikan faktor peranan pengurusan berdasarkan status perkahwinan.
- H2.3: Tiada perbezaan yang signifikan hubungan dengan orang lain berdasarkan status perkahwinan.
- H2.4: Tiada perbezaan yang signifikan kejayaan dan pencapaian berdasarkan status perkahwinan.
- H2.5: Tiada perbezaan yang signifikan struktur dan iklim organisasi berdasarkan status perkahwinan.
- H2.6: Tiada perbezaan yang signifikan halangan-halangan kerja/rumah berdasarkan status perkahwinan.
- H3: Tiada perbezaan yang signifikan komitmen organisasi berdasarkan gender.
- H4: Tiada perbezaan yang signifikan komitmen organisasi berdasarkan status perkahwinan.

H5: Tiada hubungan yang signifikan antara faktor-faktor tekanan keseluruhan dengan komitmen organisasi.

H5.1: Tiada hubungan yang signifikan faktor intrinsik pekerjaan dengan komitmen organisasi.

H5.2: Tiada hubungan yang signifikan peranan pengurusan dengan komitmen organisasi.

H5.3: Tiada hubungan yang signifikan hubungan dengan orang lain dengan komitmen organisasi.

H5.4: Tiada hubungan yang signifikan kejayaan dan pencapaian dengan komitmen organisasi.

H5.5: Tiada hubungan yang signifikan struktur dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi.

H5.6: Tiada hubungan yang signifikan halangan-halangan kerja/rumah dengan komitmen organisasi.

## **1.7 Kepentingan Kajian**

Kajian ini penting kerana di Malaysia masih kurang kajian seperti ini dilakukan. Malah, di agensi organisasi khidmat masyarakat seperti JBSNPP ini sendiri masih tiada kajian yang dilakukan untuk dijadikan sumber rujukan bagi meningkatkan lagi mutu penyampaian agensi ini dalam perkhidmatan manusia kepada masyarakat. Setakat ini, hanya terdapat satu kajian yang dilakukan oleh Aishah (1999) berkenaan Komitmen Ahli Gerakan Belia 4B Pulau Pinang.

Hasil daripada pemantauan, gambaran kasar menunjukkan bahawa kakitangan JBSNPP mengalami tekanan kerja setelah beberapa temu bual tidak formal dilakukan terhadap beberapa kakitangan di situ. Namun, yang menghairankan, kebanyakan mereka seperti ingin kekal berkhidmat di JBSNPP. Mereka kelihatan berusaha untuk terus berada di JBSNPP. Oleh itu, hal ini telah menarik minat penyelidik untuk melihat hubungan antara tekanan kerja yang dialami kakitangan dengan komitmen organisasi. Malah, sehingga kini masih belum ada lagi penyelidikan yang mengkaji tentang hubungan tekanan kerja dengan komitmen terhadap organisasi di agensi JBSNPP.

Kajian ini merupakan salah satu usaha untuk membantu agensi perkhidmatan sosial ini (JBSNPP), memberi penyampaian perkhidmatan yang terbaik kepada golongan sasaran (belia). Sesebuah institusi sosial perlu menunjukkan kredibiliti dari segi penyampaian keperluan dan kehendak kepada masyarakat dengan baik dan sistematik. Kajian tekanan kerja dan komitmen organisasi ini sekurang-kurangnya dapat membantu pihak agensi untuk melihat kelemahan sendiri, terutamanya dalam kalangan kakitangan mereka dan seterusnya dapat menjaga kebajikan kakitangan mereka supaya memainkan peranan yang baik terhadap klientel mereka.

Kajian ini juga penting kerana melibatkan organisasi khidmat manusia yang membantu pembangunan sosial dalam masyarakat. Hal ini kerana JBSNPP dapat membantu keperluan manusia sama ada dari segi matlamat penjagaan sosial, kawalan sosial, masalah dalam kehidupan serta masalah yang wujud akibat proses pemodenan. Kajian ini juga penting dalam konteks kerja sosial terutamanya bagi meningkatkan mutu perkhidmatan pengurusan organisasi khidmat manusia yang terbaik kepada belia dan seterusnya dapat meningkatkan kesejahteraan sosial para

belia di Malaysia khususnya. Selanjutnya, kajian ini dapat memberi titik tolak dan gambaran kepada JBSNPP supaya dapat meningkatkan kualiti penyampaian khidmat sosial yang terbaik terutamanya dalam memenuhi harapan mutu modal insan kelas pertama dalam kalangan belia dan juga masyarakat untuk mengangkat maruah agama, bangsa dan negara.

## **1.8 Had dan Batasan Kajian**

Oleh kerana kajian ini terbatas kepada Jabatan Belia dan Sukan Negeri Pulau Pinang (JBSNPP) dan ia tidak boleh digunakan secara menyeluruh (digeneralisasikan) bagi semua Jabatan Belia dan Sukan yang terdapat di seluruh Malaysia.

Kedua, kajian ini amat sukar untuk diberi definisi yang tepat terhadap definisi operasional bagi faktor-faktor tekanan yang digunakan dalam kajian ini, maka faktor-faktor tersebut telah didefinisikan dengan berpandukan soal selidik yang digunakan dalam kajian ini.

## **1.9 Susunan Bab dan Isi Kandungan Tesis**

Kajian ini terdiri daripada lima bab secara keseluruhannya. Bab 1, menerangkan pengenalan kajian ini yang merangkumi persoalan kajian, skop kajian, objektif kajian, analisis agensi, kepentingan kajian dan batasan kajian ini.

Bab 2 akan membentangkan ulasan karya yang akan meneliti beberapa kajian lepas yang berkaitan dengan tajuk kajian, sama ada yang meliputi kajian di Malaysia mahupun kajian di luar negara. Teori-teori berkenaan tekanan di tempat kerja dan juga komitmen yang dapat menyumbang dalam menyiapkan kajian ini akan diteliti.



Bab 3 menghuraikan tentang metodologi yang termasuk reka bentuk kajian. Bab ini menjelaskan tatacara pemilihan responden, kaedah pengumpulan data serta penganalisan data. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dalam kajian ini.

Seterusnya Bab 4 akan membentangkan hasil daripada kajian yang telah dijalankan setelah dianalisis dalam Pemprosesan dan Analisis Data Berkomputer (SPSS). Hasil kajian ini akan digambarkan di dalam bentuk jadual.

Bab 5 akan membincangkan hasil penemuan yang telah diperoleh daripada kajian, implikasi hasil kajian terhadap kerja sosial dan cadangan bagi mengatasi permasalahan akan turut dibincangkan. Akhirnya, rumusan kajian juga akan dimuatkan dalam bab ini.