

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN ANGGOTA POLIS: SATU KAJIAN DI KEM BATALION 9 PGA KUALA TERENGGANU**

**Nursyazlin Yatie Mohd Zaidi & Noraini Abdol Raop**  
linsyazlin113@gmail.com  
Kolej Universiti Islam Melaka

### **ABSTRAK**

Kajian ini adalah bertujuan untuk melihat perbezaan faktor tekanan kerja berdasarkan demografi iaitu umur, taraf perkahwinan, gaji, taraf pendidikan, tempoh perkhidmatan, pangkat yang disandang dan tempoh menyandang pangkat sekarang dalam kalangan anggota polis di Kem Batalion 9 Pasukan Gerakan Am, Kuala Terengganu, Terengganu. Terdapat enam faktor tekanan yang dikaji iaitu halangan kerja rumah dan kerja, struktur dan iklim organisasi, peranan pengurusan, kerjaya dan pencapaian, hubungan di tempat kerja dan faktor instrinsik dalam pekerjaan. Alat kajian yang digunakan ialah *Occupational Stress Indicator (OSI)* oleh Cooper, C.L, Sloan, D & William, S.P (1988). Seramai 60 orang anggota telah dipilih sebagai responden bagi mewakili populasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan statistik deskriptif iaitu min, kekerapan dan peratus manakala statistik inferensi menggunakan ANOVA Sehalu. Dapatan kajian menunjukkan min bagi faktor tekanan yang tertinggi ialah faktor struktur dan iklim organisasi. Manakala faktor tekanan yang terendah ialah faktor kerjaya dan pencapaian. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan bagi faktor tekanan dalam kalangan responden dari aspek taraf perkahwinan, tahap pendidikan dan gaji. Manakala kajian juga mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor tekanan kerja berdasarkan faktor tempoh perkhidmatan. Penyelidik mencadangkan agar pihak pengurusan mengambil langkah lebih proaktif dengan memberikan pendedahan melalui pelbagai kursus dan latihan yang bersesuaian secara konsisten terutamanya latihan kemahiran pengurusan tekanan kerja kepada kakitangan bagi melahirkan kakitangan yang produktif dan inovatif.

**Kata kunci:** Tekanan Kerja, Anggota Polis, Polis Diraja Malaysia (PDRM)

## **FACTORS AFFECTING JOB STRESS AMONG MEMBERS OF THE POLICE: A STUDY IN CAMP BATTALION 9 PGA KUALA TERENGGANU**

### **ABSTRACT**

*This study was conducted to examine the differences between job stresses based on the demographic among police members at Batalion 9 PGA Camp in Kuala Terengganu, Terengganu. There were six factors included in this study which were barriers homework and work, structure and organization climate, the role of management, career and achievement, the relation in workplace and intrinsic factor in employment. The Occupational Stress Indicator (OSI) Questionnaire has been given to 60 police members chosen as respondents for the purpose of descriptive this research. The data obtained were analyzed using descriptive statistics and one way ANOVA. Statistical Package for Social Sciences (SPSS) was used in this research to analyze the results. The result shows that the highest factor in this research was the structure and organization climate factor meanwhile the lower factor was career and achievement factor. The result also shows that there were no differences between job stress based on the demographic in terms time of services. However, there results shows the differences between job stress among police members based on marriage status, education status and salary. The researcher suggests that the Royal Malaysia Police (PDRM) should expose more training programs in order to create productive and innovative members among police in Malaysia.*

**Keywords:** *Job Stress, Police, Royal Malaysia Police (PDRM)*

### **PENGENALAN**

Kesihatan dari aspek mental dan fizikal merupakan aset penting dalam pembangunan modal insan. Kerajaan melalui Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM) sentiasa menyediakan perkhidmatan perawatan perubatan yang terbaik dan melaksanakan program-program kesihatan kepada rakyat di negara ini agar status kesihatan rakyat di Malaysia menjadi lebih baik (Kementerian Kesihatan Malaysia, 2007). Sejak kebelakangan ini hampir setiap individu dan masyarakat bercakap mengenai tekanan. Perkara ini bukan sahaja didengari melalui perbualan harian malahan isu tekanan juga dapat diketahui melalui televisyen, radio, surat khabar, persidangan-persidangan, institusi-institusi dan di dalam kursus-kursus di universiti yang menjurus ke arah topik tekanan. Pernyataan ini disokong oleh ramai sarjana yang menyatakan bahawa tekanan merupakan satu realiti yang tidak dapat dielak dalam kebanyakan persekitaran pekerjaan. Tekanan sudah dianggap sebahagian daripada perkara yang harus ditempuhi dalam kehidupan.

Menurut Rohany & Fatimah (2006), tekanan merupakan fenomena yang penting dan seringkali dikaitkan dengan prestasi kerja individu, tahap kesihatan dan produktiviti pekerja. Tekanan boleh menjejaskan produktiviti serta kualiti pekerja jika tidak ditangani dengan baik dan berkesan. Oleh itu, tekanan kerja boleh memberi kesan yang negatif terhadap kesihatan pekerja seterusnya kesejahteraan individu itu sendiri. Dalam kehidupan seharian, manusia berhadapan dengan tekanan-tekanan yang kadangkala mencabar fungsi hidup mereka. Walau bagaimanapun, tekanan bukan sahaja memberikan impak yang negatif dalam kehidupan tetapi juga merupakan sumber penggerak kepada tingkah laku yang lebih aktif dan proaktif. Tekanan biasanya dianggap sebagai sesuatu yang negatif namun unsur-unsur tekanan yang ditangani adalah perlu dalam hidup manusia kerana tekanan yang sedemikian berperanan dalam mendorong tingkah laku. Tekanan yang membawa kepada tingkah laku positif dikenali sebagai *eustress* sebaliknya tekanan yang melampau sehingga tidak dapat ditangani dan membawa kepada kesan negatif dikenali sebagai *distress* (Maarof & Hazlinda, 2008).

Tekanan atau *stress* dalam kalangan anggota polis bukanlah sesuatu yang asing. Terdapat pelbagai buku dan kajian dilakukan membuktikan pekerjaan polis terdedah dengan elemen – elemen yang boleh menyumbang kepada *stress*. Buku *Managing Police Stress* oleh Wayne D. Ford (1998) menceritakan isu berhubung kait dengan kehidupan kerjaya anggota polis yang merangkumi isu – isu sosial, fizikal, politik dan juga isu peribadi. Terdapat banyak kajian yang telah dilakukan untuk mengenal pasti punca tekanan dan seterusnya membuat perancangan atau tindakan untuk mengurangkannya atau mengatasi isu tekanan ini untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja. Pembangunan pesat yang dialami oleh negara telah menjadikan peranan polis semakin mencabar. Walaupun bilangannya bertambah ramai, namun situasi pekerjaan mereka kian rumit. Hal ini adalah ekoran daripada peningkatan taraf dan pendidikan serta kesedaran orang ramai terhadap anggota polis, ditambah dengan peningkatan kadar jenayah, karenah politik dan lain-lain faktor persekitaran yang benar-benar mencabar kesabaran, kewibawaan dan kemampuan setiap anggota polis. Tambahan pula, corak kerja dan saingan di dalam pekerjaan itu sendiri turut menambah tekanan dalam kalangan anggota polis.

Dalam sesebuah organisasi, pasti ada masalah yang timbul sama ada dari sudut tekanan dan faktor tekanan kerja. Tekanan kerja merupakan manifestasi negatif dalam persekitaran kerja pada hari ini dan menjadi isu utama dalam kalangan pekerja. Tekanan yang dialami oleh seseorang pekerja biasanya dikaitkan dengan suasana persekitaran kerja, bebanan kerja, cabaran masa kerja dan peningkatan taraf hidup (Yozgat et. al, 2013). Tekanan hadir apabila seseorang itu tidak mempunyai keselarasan di antara minat dan kerjaya. Pekerja yang menghadapi tekanan yang tinggi akan kurang motivasi kerja, enggan bekerjasama, enggan bertolak ansur, sukar menyesuaikan diri, mempunyai kesan negatif, selalu cuti sakit dan lain-lain lagi yang akhirnya menyebabkan prestasi kerja menurun. Walaupun tekanan sering dikaitkan dengan keburukan, namun manusia

memerlukan sedikit tekanan dalam kehidupan. Tekanan juga merupakan sebagai penggerak dalam mewujudkan satu tindakan ke arah penentuan keberkesanan peribadi. Kehidupan yang bebas daripada tekanan akan membuat seseorang itu malas dan tidak maju ke hadapan. Individu mesti menentukan sendiri tahap optimum bagi dirinya sendiri dan mereka sendiri tahu sama ada tahap tekanan yang dialami mereka itu sudah melampaui batas atau tidak (Rohany, 2003).

Polis Diraja Malaysia merupakan badan penguatkuasa utama negara (Mohamed Sazif & Venugopal, 2011). Polis merupakan penjaga keamanan bagi masyarakat dan mereka bertanggungjawab mempertahankan dan memelihara keamanan serta ketenteraman awam daripada ancaman-ancaman dalam negeri. Tanggungjawab itu bukan sahaja terhad kepada menjaga ketenteraman yang berkaitan dengan manusia malahan juga melibatkan bencana alam yang mana polis adalah agensi utama yang dikehendaki untuk bertindak balas (Salmah, 2009). Setiap dari mereka perlu memberi perkhidmatan yang cemerlang, adil, berani, tegas, sabar, dedikasi dan sentiasa peka terhadap kehendak-kehendak masyarakat. Organisasi kepolisan (PDRM) berhadapan dengan permasalahan psikologi yang meruncing dalam kalangan anggota pegawainya. Terdapat pelbagai kes-kes pembunuhan, mencederakan orang awam, membunuh diri dan masalah mental di dalam negara yang dilaporkan melibatkan anggota polis yang gagal mengawal emosi diri berpunca daripada tekanan dalam diri (Utusan Malaysia, 17 Disember 2013).

Dalam organisasi kepolisan, terdapat hasil dari kaji selidik Jabatan Kesihatan Masyarakat Pusat Perubatan Universiti Kebangsaan Malaysia (PPUKM) 2007 hingga 2009 mendapati 53.7% daripada 453 sampel kajian di enam balai polis di Wilayah Persekutuan dipercayai mengalami stres di tempat kerja. Angka itu menunjukkan polis berada di kedudukan teratas mengatasi enam organisasi lain iaitu bomba (47.3%), guru (45.8%), jururawat (42.3%) dan doktor (40.7%). Hasil kajian ini juga menunjukkan 61.1% anggota polis berpangkat sarjan ke atas mengalami kadar tekanan lebih tinggi berbanding anggota pangkat rendah. Anggota polis berpangkat Inspektor lebih mengalami tekanan kerja yang tinggi kerana faktor tanggungjawabnya yang berat dari sudut penyiasatan kes, tugas khas, jenayah komersil, operasi khas seperti keganasan dan jenayah narkotik. Isu-isu yang dipaparkan ini menyokong kajian-kajian lepas yang telah dibuat sebelum ini yang mendapati akibat kegagalan untuk mengawal tahap tekanan kerja dalam kalangan anggota polis akan meningkatkan kecenderungan mereka untuk membunuh diri, berlakunya penceraian rumah tangga, kemurungan, penyalahgunaan dadah dan alkohol (Zukaukas et. al, 2009).

Walau bagaimanapun, tekanan kerja yang dialami oleh anggota polis adalah berbeza-beza mengikut jenis dan tempat mereka bertugas. Mereka yang bertugas di dalam pejabat akan merasa lebih selesa apabila berurusan dengan orang lain berbanding dengan mereka yang bertugas di luar pejabat yang mengalami suasana yang tidak selesa, ditambah lagi dengan ragam dan karenah orang ramai yang menambahkan lagi tekanan semasa menjalankan tugas. Selain daripada masalah di

jalanan, masalah pentadbiran juga menyumbang kepada tahap tekanan dalam kalangan anggota polis. Akan tetapi, kajian berkaitan tekanan kerja dalam kalangan anggota polis khususnya di Asia Tenggara amnya masih lagi kurang diberi perhatian (Masilamani et. al, 2013). Sehubungan dengan itu, bertepatan dengan tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja dalam kalangan anggota polis di Kem Batalion 9 Pasukan Gerakan Am, Kuala Terengganu.

## **OBJEKTIF KAJIAN**

Kajian ini dijalankan untuk memenuhi objektif – objektif berikut:

- Mengetahui faktor paling dominan yang mempengaruhi tekanan kerja dalam kalangan anggota polis di Kem Batalion 9 PGA Kuala Terengganu
- Mengetahui perbezaan tekanan kerja anggota polis di Kem Batalion 9 PGA Kuala Terengganu berdasarkan taraf perkahwinan
- Mengetahui perbezaan tekanan kerja anggota polis di Kem Batalion 9 PGA Kuala Terengganu berdasarkan tempoh perkhidmatan
- Mengetahui perbezaan tekanan kerja anggota polis di Kem Batalion 9 PGA Kuala Terengganu berdasarkan tahap pendidikan
- Mengetahui perbezaan tekanan kerja anggota polis di Kem Batalion 9 PGA Kuala Terengganu berdasarkan gaji

## **METODOLOGI**

### **Populasi, Sampel dan Lokasi Kajian**

Populasi kajian ini hanya tertumpu dalam kalangan anggota polis di Kem Batalion 9 PGA Kubang Badak di daerah Kuala Nerus, Terengganu Darul Iman yang menetap di perumahan polis yang disediakan. Responden terdiri daripada 60 orang tidak kira peringkat usia mahupun jantina dan masih berkhidmat di Kem Batalion 9 PGA Kubang Badak yang telah dipilih secara rawak. Pemilihan lokasi kajian ini dibuat adalah berdasarkan kawasan yang ingin dikaji memenuhi segala tuntutan keperluan dan kehendak kajian. Kem Batalion 9 PGA ini dahulunya dikenali sebagai Pasukan Polis Hutan (PPH) Batalion 12. Pertukaran ini berlaku ekoran daripada tiada lagi anggota-anggota polis yang berkhidmat di dalam hutan. Kem Batalion 9 PGA Kubang Badak ini berfungsi sebagai markas kepada anggota polis yang berkhidmat dalam kepolisan bagi mengawal perkara-perkara yang berkaitan dengan pencerobohan, penyeludupan dan lain-lain. Setiap negeri mempunyai sebuah Kem PGA masing-masing.

## **Instrumen Kajian**

Bahagian B pula merupakan item-item dari alat ujian *Occupational Stress Indicator (OSI)* yang dibina oleh Cooper, C.L, Sloan, D & William (1988) dan telah diolah dalam versi Bahasa Melayu oleh Muhammad Haji Yusuf, Abdul Halim Othman, Chua Bee Seok & Sapora Sipon (2000). Item-item ini digunakan bagi mengukur tekanan kerja dan punca-punca tekanan dalam pekerjaan serta faktor-faktor yang berhubungan dengan tekanan kerja. Alat ujian OSI ini mempunyai enam skala yang terdiri daripada Skala Tekanan Kerja (61 Item), Tingkah laku Jenis A (14 Item), Lokus Kawalan (12 Item), Strategi Daya Tindak (28 Item), Kepuasan Kerja (22 Item) dan Tahap Kesihatan Pekerja (30 Item). Walau bagaimanapun, pengkaji memilih 1 skala sahaja iaitu Skala Tekanan Kerja yang mengandungi 6 sub skala iaitu halangan kerja rumah dan kerja, struktur dan iklim organisasi, peranan pengurusan, kerjaya dan pencapaian, hubungan di tempat kerja dan faktor instrinsik dalam pekerjaan. Kesemua item adalah berbentuk positif dan respon kepada semua berdasarkan skala likert 6 poin.

## **HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN**

### **Kebolehpercayaan Instrumen Kajian**

Kebolehpercayaan alat ujian dinilai berdasarkan nilai alfa Cronbach. Nilai kebolehpercayaan alfa Cronbach bagi OSI adalah .966. Manakala, nilai kebolehpercayaan yang diterima berdasarkan faktor-faktor tekanan kerja yang terkandung dalam OSI adalah seperti jadual di bawah.

Jadual 1: Kebolehpercayaan Faktor Tekanan Kerja

<b>Faktor Tekanan Kerja</b>	<b>Nilai Alpha (<math>\alpha</math>)</b>	<b>N</b>
Halangan Kerja Rumah Dan Kerja	.890	12
Struktur Dan Iklim Organisasi	.875	11
Peranan Pengurusan	.854	11
Kerjaya Dan Pencapaian	.920	9
Hubungan Di Tempat Kerja	.830	9
Faktor Instrinsik Dalam Pekerjaan	.902	9
<b>Jumlah</b>	<b>-</b>	<b>61</b>

Secara keseluruhannya, nilai kebolehpercayaan yang diperoleh setiap faktor tekanan kerja adalah sangat tinggi yakni melebihi nilai 0.80. Menurut Kaplan dan Sacuzzo (1993), nilai kebolehpercayaan yang diterima bagi instrumen kajian yang digunakan ini boleh dianggap baik kerana melebihi 0.70. Keputusan Berdasarkan Objektif Kajian

**Objektif 1: Mengenal pasti faktor paling dominan yang mempengaruhi tekanan kerja dalam kalangan anggota polis di Kem Batalion 9 PGA Kuala Terengganu**

Jadual 2: Faktor Tekanan Kerja yang Dominan

Pembolehubah	Min	Sisihan Piawai
Struktur Iklim Dan Organisasi	43.683	9.013
Faktor Instrinsik Dalam Pekerjaan	39.900	8.795
Peranan Pengurusan	35.600	9.736
Halangan Kerja Rumah Dan Kerja	34.267	1.222
Hubungan Di Tempat Kerja	32.433	8.384
Kerjaya Dan Pencapaian	29.583	1.000

Berdasarkan jadual di atas, faktor struktur iklim dan organisasi mencatatkan nilai min yang tertinggi berbanding faktor-faktor tekanan kerja yang lain. Hal ini menunjukkan bahawa suasana kerja dan keadaan organisasi menyumbang kepada tekanan yang tinggi kepada anggota polis. Organisasi polis merupakan organisasi yang lebih berstruktur birokrasi dan bersifat separa tentera dalam penguatkuasaan undang-undang (Patterson, 2009). Oleh itu, suasana kerjanya adalah sangat mementingkan disiplin dan tegas dalam menangani semua hal yang berlaku. Manakala, faktor kerjaya dan pencapaian mencatatkan nilai min yang paling rendah. Hal ini menunjukkan bahawa pencapaian dalam kerjaya seperti kenaikan pangkat tidak memberikan tekanan yang besar kepada para anggota polis. Kenaikan pangkat bermaksud peningkatan jawatan dan pertambahan beban tugas. Keadaan ini menyebabkan anggota polis lebih selesa menjawat jawatan yang disandang tanpa memikirkan mengenai kerjaya dan pencapaian mereka.

**Objektif 2: Mengenal pasti perbezaan tekanan kerja anggota polis di Kem Batalion 9 PGA Kuala Terengganu berdasarkan taraf perkahwinan**

Jadual 3: Keputusan Anova untuk mengukur perbezaan tekanan kerja anggota polis di Kem Batalion 9 PGA Kuala Terengganu berdasarkan taraf perkahwinan

	Tekanan Kerja	N	Min	Sisihan Piawai	F	dk	Sig
<b>Taraf Perkahwinan</b>	Bujang	13	1.98	69.79	2.987	dk <sub>A</sub>	.015
	Berkahwin	46	2.20	41.55		2	
	Berpisah	1	2.38	-			
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	2.15	48.99		dk <sub>D</sub> 57	

k < .05

Berdasarkan keputusan di atas, didapati nilai F yang diperoleh ialah 2.987 dengan darjah kebebasan antara kumpulan ( $dk_A$ ) sebanyak 2, darjah kebebasan dalam kumpulan ( $dk_D$ ) adalah 57 serta nilai kebarangkaliannya ialah .015 yang diuji pada aras keyakinan .05. Keputusan ini menunjukkan bahawa tekanan kerja anggota polis berdasarkan taraf perkahwinan adalah berbeza secara signifikan kerana nilai kebarangkaliannya adalah lebih kecil daripada aras keyakinan .05 ( $F_{(5, 57)} = 2.987, k < .05$ ). Objektif kedua menunjukkan terdapat perbezaan tekanan kerja anggota polis di Kem Batalion 9 PGA Kuala Terengganu berdasarkan taraf perkahwinan.

Keadaan ini adalah disebabkan anggota sudah berkahwin lebih mengalami tekanan berbanding anggota yang belum berkahwin. Perkara ini berlaku kerana anggota yang sudah berkahwin bukan sahaja perlu memenuhi tuntutan tugas dalam pekerjaan mereka bahkan mereka mempunyai tanggungjawab dalam menyelesaikan urusan hal rumah tangga masing-masing manakala anggota yang belum berkahwin kurang mengalami tekanan dalam pekerjaan kerana mereka tidak menggalas tanggungjawab dalam keluarga sebagaimana anggota yang sudah berumah tangga (Arjunaidi, 1997; Patterson, 2009).

### **Objektif 3: Mengenal pasti perbezaan tekanan kerja anggota polis di Kem Batalion 9 PGA Kuala Terengganu berdasarkan tempoh perkhidmatan**

Jadual 4: Keputusan Anova untuk mengukur perbezaan tekanan kerja anggota polis di Kem Batalion 9 PGA Kuala Terengganu berdasarkan tempoh perkhidmatan

	<b>Tekanan Kerja</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>	<b>F</b>	<b>dk</b>	<b>Sig</b>
<b>Tempoh Perkhidmatan</b>	1-5 tahun	10	1.81	54.91	1.670	$dk_A$ 4	.170
	6-10 tahun						
	11-15 tahun	21	2.26	60.50			
	16-20 tahun	12	2.18	31.15			
	21 tahun ke atas	5	2.16	20.70			
		12	2.24	35.15			
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	2.15	48.99			

Untuk tempoh perkhidmatan, didapati nilai F yang diperoleh ialah 1.670 dengan darjah kebebasan antara kumpulan ( $dk_A$ ) sebanyak 4, darjah kebebasan dalam kumpulan ( $dk_D$ ) adalah 55 serta nilai kebarangkaliannya ialah .170 yang diuji pada aras keyakinan .05. Keputusan ini menunjukkan bahawa tekanan kerja anggota polis berdasarkan tempoh perkhidmatan adalah tidak berbeza secara signifikan kerana nilai kebarangkaliannya adalah lebih besar daripada aras keyakinan .05 ( $F_{(4,$



$t_{55} = 1.670$ ,  $k > .05$ ). Objektif ketiga menunjukkan tidak terdapat perbezaan tekanan kerja anggota polis di Kem Batalion 9 PGA Kuala Terengganu berdasarkan tempoh perkhidmatan.

Dapatan ini bermakna tempoh perkhidmatan bukan salah satu faktor tekanan kerja dalam kalangan anggota polis. Tidak kiralah sama ada pendek atau panjangnya tempoh perkhidmatan anggota polis dalam bidang kepolisan, keadaan ini langsung tidak memberi kesan kepada tekanan anggota polis. Hasil kajian menunjukkan bahawa bidang tugas yang dilakukan oleh anggota polis di Kem Batalion 9 PGA Kuala Terengganu adalah hampir sama. Bagi pekerja yang telah lama berkhidmat kemungkinan wujud konflik dalaman seperti kebosanan, gaji dan bidang tugas yang sama. Manakala sebagai anggota yang baru akan menghadapi masalah seperti peranan dalam organisasi dan penyesuaian diri proses sosialisasi di tempat kerja. Anggota polis yang masih baru, biasanya kurang mendapat gambaran tentang pekerjaan baru dan bidang tugas yang diberikan (Portal PDRM, 2013).

#### **Objektif 4: Mengenal pasti perbezaan tekanan kerja anggota polis di Kem Batalion 9 PGA Kuala Terengganu berdasarkan tahap pendidikan**

Jadual 5: Keputusan Anova untuk mengukur perbezaan tekanan kerja anggota polis di Kem Batalion 9 PGA Kuala Terengganu berdasarkan tahap pendidikan

	<b>Tekanan Kerja</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>	<b>F</b>	<b>dk</b>	<b>Sig</b>
<b>Tahap Pendidikan</b>	PMR	4	2.15	13.23	2.406	dk <sub>A</sub>	.038
	SPM	45	2.20	45.83			
	STPM /	9	1.90	66.25			
	SPVM	2	2.22	82.02			
	Diploma						
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	2.154	48.99		56	

$k < .05$

Bagi tahap pendidikan pula, didapati nilai F yang diperoleh ialah 2.406 dengan darjah kebebasan antara kumpulan (dk<sub>A</sub>) sebanyak 3, darjah kebebasan dalam kumpulan (dk<sub>D</sub>) adalah 56 serta nilai kebarangkaliannya ialah .038 yang diuji pada aras keyakinan .05. Keputusan ini menunjukkan bahawa tekanan kerja anggota polis berdasarkan tahap pendidikan adalah berbeza secara signifikan kerana nilai kebarangkaliannya adalah lebih kecil daripada aras keyakinan .05 ( $F_{(3, 56)} = 2.406$ ,  $k < .05$ ). Objektif keempat menunjukkan terdapat perbezaan tekanan kerja anggota polis di Kem Batalion 9 PGA Kuala Terengganu berdasarkan tahap pendidikan.

Dapatan kajian ini juga menunjukkan bahawa responden yang berkelulusan lebih tinggi mempunyai bidang tugas yang lebih berat berdasarkan taraf pendidikan dan juga pangkat yang disandang. Hal ini kerana kebanyakan

responden yang mempunyai kelulusan yang lebih tinggi mempunyai tanggungjawab yang lebih besar seperti menyediakan laporan tugas untuk diri sendiri dan anggota bawahan masing-masing secara harian mahupun mingguan dan bulanan. Dapatan ini berbeza dengan mereka yang mempunyai kelulusan yang lebih rendah kerana mereka yang tidak berkelulusan tinggi hanya menjawat jawatan yang rendah dan melakukan kerja-kerja bawahan serta mengikut arahan pihak atasan sahaja (Portal PDRM, 2013).

**Objektif 5: Mengenal pasti perbezaan tekanan kerja anggota polis di Kem Batalion 9 PGA Kuala Terengganu berdasarkan gaji**

Jadual 6: Keputusan Anova untuk mengukur perbezaan tekanan kerja anggota polis di Kem Batalion 9 PGA Kuala Terengganu berdasarkan gaji

	Tekanan Kerja	N	Min	Sisihan Piawai	F	dk	Sig
<b>Gaji</b>	Kurang RM 1000	3	1.50	58.56	3.053	dk <sub>A</sub> 4	.024
	RM 1001-RM 2000	13	2.01	47.00			
	RM 2001-RM 3000	17	2.38	52.27			
	RM 3001-RM 4000	22	2.11	40.84			
	RM 4001 ke atas	5	2.34	30.86			
	<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	2.15	48.99			

$k < .05$

Untuk gaji, didapati nilai F yang diperoleh ialah 3.053 dengan darjah kebebasan antara kumpulan (dk<sub>A</sub>) sebanyak 4, darjah kebebasan dalam kumpulan (dk<sub>D</sub>) adalah 55 serta nilai kebarangkaliannya ialah .024 yang diuji pada aras keyakinan .05. Keputusan ini menunjukkan bahawa tekanan kerja anggota polis berdasarkan gaji adalah berbeza secara signifikan kerana nilai kebarangkaliannya adalah lebih kecil daripada aras keyakinan .05 ( $F_{(4, 55)} = 3.053, k < .05$ ). Objektif kelima menunjukkan terdapat perbezaan tekanan kerja anggota polis di Kem Batalion 9 PGA Kuala Terengganu berdasarkan gaji yang diperoleh mereka.

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa faktor gaji yang diperoleh menjadi indikator kepada tekanan yang dihadapi oleh anggota polis. Anggota polis yang bergaji tinggi lazimnya adalah daripada kalangan mereka yang berjawatan besar dan penting dalam organisasi. Semakin tinggi jawatan yang disandang, semakin tinggilah tekanan yang mereka hadapi. Kenyataan ini disokong oleh Masilamani et. al (2013) yang mendapati bahawa anggota polis yang berpangkat Inspektor

lebih mengalami tekanan berbanding anggota polis yang lain kerana faktor tanggungjawabnya yang berta dalam sudut penyiasatan kes, tugas khas, jenayah komersil, operasi khas (seperti memerangi keganasan) dan jenayah narkotik.

## **KESIMPULAN**

Pekerjaan merupakan suatu yang amat penting bagi segenap lapisan masyarakat di seluruh pelusuk dunia. Pekerjaan yang dilakukan adalah bergantung kepada individu yang terlibat sama ada bertujuan untuk mencari sumber kewangan, memenuhi minat, mencari kepuasan diri, memupuk sumber sokongan sosial, membina identiti dan harga diri serta sebagai sumbangan yang berharga kepada agama, bangsa dan negara. Pekerja merupakan aspek penting dalam sesebuah organisasi. Sekiranya pekerja tersebut memiliki tekanan kerja yang rendah, organisasi akan mempunyai tahap kecemerlangan yang baik tetapi sekiranya pekerja yang berada dalam sesebuah organisasi mempunyai tekanan dalam pekerjaan maka keupayaan organisasi akan menjadi sukar untuk dimajukan. Keberkesanan dalam kerja selain faktor pekerjaan itu sendiri iaitu faktor sumber dan kepimpinan yang baik memainkan peranan penting terhadap tekanan kerja seseorang. Dengan ini akan terhasilnya “Budaya Kerja Cemerlang” seperti yang disarankan oleh kerajaan.

## **RUJUKAN**

- Acryl Sani Bin Haji Abdullah Sani (2001). *Tahap Komitmen Terhadap Organisasi: Satu Kajian Kes Di Kalangan Anggota-Anggota Polis Pangkat Rendah, Kontinjen Polis Kuala Lumpur*. Tesis Sarjana UUM Sintok. Tidak Diterbitkan.
- Ahmad Azhari (1998). *Tahap Dan Punca Stres Di Kalangan Guru-Guru Yang Mengajar Kemahiran Hidup Di Negeri Perlis*. Kertas Projek Ijazah Sarjana Muda Teknologi serta Pendidikan, Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Ahmad Nordin Ismail. (1998). *Hubungan di antara Tekanan, Beban Kerja dan Prestasi Pegawai Penyiasat PDRM*. Latihan Ilmiah Tidak Diterbitkan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Aris Kasan, Fatimah Hanum Mohamad Hajari, Juwairiyah Jaafar & Nordin Yusoff.(2012). *Stres dalam perkhidmatan awam : Impaknya kepada prestasi dankesejahteraan pegawai awam*. Jurnal Psikologi dan KaunselingPerkhidmatan Awam Malaysia. 7 : 1-34
- Arjunaidi, Mohamad. 1997. Faktor Demografi, Persekitaran dan Organisasi yang berkaitan dengan Ketegangan. Tesis Sarjana (Tidak diterbitkan), Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah.
- Asmawati Desa & Siva Subramaniam. (2002). *Tekanan Kerja dalam KalanganPensyarah: Satu Perbandingan di antara Universiti Awam dan Universiti Swasta*. Pasca sidang seminar psikologi psima 2 : 145 – 151

- Azlina Abu Bakar. (2012). *Psikologi Industri dan Pengurusan Sumber Manusia*. Terengganu: Universiti Malaysia Terengganu.  
Berita Harian, 19 Julai 2007
- Che Azimah Binti Che Jusoh (2005). *Tekanan Kerja Di Kalangan Polis Diraja Malaysia Di Daerah Machang, Kelantan*. Latihan Ilmiah. UPSI
- Collins, R. A., & Gibbs, A. C. C. 2003. Stress in police officers: a study of the origins, prevalence and severity of stress-related symptoms within a county police force. *Occupational Medicine*, 53: 256–264.
- Cooper, C.L, Marshall, J. (1976). *Occupational Sources of Stress: Overview of The Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Health*. Journal of Occupational Psychology.
- Cooper & C.L. (1983). *Stress Research: Issues for the Eighties*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Cooper, C. L., Sloan, S. J. and Williams. (1988). *Occupational Stress Indicator Management Guide*: NFER-Nelson Publishing Company Limited. Oxford.
- Hatta Sidi & Mohammed Hatta Shaharom. (2002). *Mengurus Stres: Pendekatan yang Praktikal*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka
- Haryati Kamarudin. (2013). *Faktor Tekanan Kerja Dalam Kalangan Kakitangan MAINS Holdings Sdn. Bhd*. Open University Malaysia.
- Hazril Izwar Ibrahim & Rogis Baker. t.th. *Tekanan Kerja dalam Organisasi Kepolisan, Jurnal Kemanusiaan*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Idrus Hanapiah. (2005). *Hubungan Ketegangan Kerja dengan Prestasi Kerja dalam Kalangan Pegawai Rendah Polis: Kajian di Daerah Polis Ipoh, Perak*. (Tesis Sarjana Sains Pengurusan). Universiti Utara Malaysia. Bahagian Sumber Manusia, Kementerian Kesihatan Malaysia (2010).
- Ishak Md. Shah. (2003). *Pengenalan Psikologi Industri dan Organisasi*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- JaafarMuhamad( 1997 ). *Kelakuan Organisasi* : Leeds Publications. Kuala Lumpur.
- Kamus Dewan. (2005).Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka
- Kementerian Kesihatan Malaysia (2007). *Bahagian Sumber Manusia: Pegawai Perubatan di Kementerian Kesihatan Malaysia*. Putrajaya : PusatPentadbiran Kerajaan Persekutuan.
- Kesihatan Mental Anggota PDRM Dipertingkat. (15 September 2013). *Utusan Malaysia*.
- Khairul Bariah Ishak. (2003). *Tekanan kerja, kepuasan kerja, strategi daya tindak,kesihatan mental dan kesihatan fizikal di kalangan jururawat*. LatihanIlmiah. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Laman Web Rasmi Polis Diraja Malaysia. (2013). [www.rmp.gov.my](http://www.rmp.gov.my)
- Laman Web Rasmi Polis Diraja Malaysia. (2014). [www.rmp.gov.my](http://www.rmp.gov.my)
- Lee, Hoo Nee. (2002). *Hubungan Tekanan dengan lokus kawalan dalaman, personaliti jenis A dan kepuasan kerja di kalangan anggota PDRM*. Latihan Ilmiah. Universiti Kebangsaan Malaysia.

- Lim, Ngok Moi. (1998). *Hubungan Tekanan dengan kesakitan fizikal dan peranan sokongan sosial sebagai perantara di kalangan pelajar*. Latihan Ilmiah. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mardhiah Yaacob, (2012). *Strategi daya tindak sebagai moderator dalam hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kesejahteraan psikologi*. Tesis Sarjana, Tidak Diterbitkan, Universiti Teknologi Malaysia.
- Masilamani, R., Bulgiba, A., Chinna, K., Darus, A., Isahak, M., Kandiben, S., & Koh, D. 2013. Prevalence and associated factors of stress in the Malaysian police force. *ScienceDirect - Preventive Medicine*, 57, S57-S59.
- Mohamed Sazif Mohamed Subri. (2011). *The Stress Effect Towards PDRM Personnel: A Case Study on Health Problems and Job Satisfaction in Kedah*. Masters Diss: Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah.
- Narimah Abd. Razak. (2003). *Hubungan di antara tekanan dengan kepuasan kerja dan kesannya terhadap strategi daya tindakan di kalangan jururawat Hospital Kerajaan dan Swasta*. Latihan Ilmiah. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Patterson, G. T. (2009). *Mental stress and workers' compensation claims among police officers*. *Journal of Workplace Rights*, 14(4), 441-455.
- Polis Tembak Isteri, Bapa Mertua. (14 September 2013). *Utusan Malaysia*.
- Rees, D. & C.L. Cooper. (1992). *Occupational stress in health services workers in the UK*. *Stress Medicine* 8: 79 – 90.
- Rohany Nasir. (2003). *Isu-Isu Kaunseling dan Perkembangan Kerjaya* : Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd. Kuala Lumpur.
- Rohany Nasir & Fatimah Omar (2006). *Kesejahteraan Manusia: Perspektif Psikologi. Kajian Tekanan Kerja dan Kesihatan Pekerja* : Universiti Kebangsaan Malaysia. Selangor.
- Rohany Nasir & Nor Eda Nusi. (2001). *Tekanan kerja, tekanan rumahtangga dan komitmen kerjaya di kalangan pegawai wanita Polis Di Raja Malaysia*. *Jurnal Psikologi*. Universiti Kebangsaan Malaysia. Selangor.
- Rosli Hassan. (1996). *Stress kerja: Kajian kes terhadap kakitangan bahagian kaunter di Jabatan Pendaftaran Negara Malaysia (JPN)*. Tesis. Universiti Malaysia.
- Salmah Othman. (2009). *Kecerdasan Emosi dan Tekanan Kerja serta Hubungannya dengan Komitmen Kerja Dalam Kalangan Anggota Polis Diraja Malaysia*. (Tesis Sarjana). Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah, Malaysia.
- Sapora Sipon (2008). Mengenalpasti Punca Stress Anggota Polis. Rencana Utusan Online. <http://www.utusan.com.my/>
- Sapora Sipon. t.th. *Pengurusan Stres*. Kursus pengurusan stres di Maktab Sabah. Sekolah Psikologi dan Kerja Sosial. Universiti Malaysia Sabah. <http://ddms.usim.edu.my/bitstream/handle/123456789/2728/Pengurusan%20Stres>. [31 Julai 2015]

- Siti Radziah Mohd Said (1982). *Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Ketegangan Serta Kesannya Ke Atas Guru-Guru Di Sebuah Sekolah di Kajang*: Universiti Kebangsaan Malaysia: Latihan Ilmiah B.A (Hons).
- Siu, O.L., I. Donald & C.L. (1997). *The use of the Occupational Stress Indicator (OSI) in factory workers in China*. *International Journal of Stress Management* 4(3):171 – 182).Smith. (2001).
- Swanson, V., Power, K., & Simpson, R. (1998). *A comparison of stress and job satisfaction in female and male GPs and consultants*. *Stress Medicine*, 12(1),17-26.
- Thi, Lip Sam. (1998). *A case study of factors causing stress to managers and executives at work*. Tesis. Universiti Malaya.
- Turnage, J. J. & Spielberger, C. D. (1991). *Job stress in managers, professionals and clerical workers*. *Work & Stress*, 5, 165–176.
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoğlu, E. (2013). *Job Stress And Job Performance Among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining The Moderating Role of Emotional Intelligence*. *Social and Behavioral Sciences*,75(0) hlm. 518-524.
- Zukauskas, G., Ruksenas, O., Burba, B., Grigaliuniene, V., & Mitchell, J.T. 2009. *A study of Stress Affecting Police Officers In Lithuania*. *International Journal of Emergency Mental Health*, 11(4) hlm. 205-214