

FAKTOR-FAKTOR YANG MENYEBABKAN STRES

Azizi Bin Yahaya & Norliza Binti Othman
Fakulti Pendidikan,
Universiti Teknologi Malaysia

Abstrak

Teori Herzberg ini mengkaji tentang dua faktor utama iaitu faktor *hygiene* atau kesihatan dan faktor motivasi yang dapat dihubungkan dengan kepuasan pekerja. Stres boleh berlaku di kalangan para pekerja jika lahirnya perasaan tidak puas hati di kalangan mereka disebabkan oleh beberapa faktor seperti hubungan interpersonal pekerja yang tidak mesra, persekitaran kerja yang tidak bersih, pengurusan dan pentadbiran yang tidak tersusun serta ganjaran yang tidak setimpal dengan tugas yang diberikan.

Katakunci: Teori Herzberg, faktor *hygiene*, faktor motivasi

Pengenalan

Herzberg (1959) dalam Azizi dan Jaafar Sidek (2005), adalah orang yang pertama menerangkan tentang kepuasan dan ketidakpuasan pada pekerjaan melalui beberapa faktor yang berbeza. Menurut Herzberg (1959) dalam Azizi dan Jaafar Sidek (2005), kepuasan kerja merangkumi dua faktor penting iaitu faktor *hygiene* dan faktor motivasi. Faktor *hygiene* merangkumi polisi organisasi dan pentadbiran, penyeliaan, gaji, hubungan interpersonal dan suasana serta persekitaran kerja. Menurut Herzberg (1959) dalam Azizi dan Jaafar Sidek (2005) lagi, manusia berusaha sedaya upaya bagi memenuhi keperluan *hygiene* kerana berasa kurang puas hati ataupun tidak seronok tanpa persekitaran kerja yang baik. Faktor motivasi pula merangkumi tugas yang diberikan, penghargaan, tanggungjawab dan kemajuan. Teori ini boleh dijadikan panduan dalam kajian ini.

1. Faktor *hygiene*

a) Polisi Organisasi Dan Pentadbiran

Polisi sesebuah organisasi menjadi punca kekecewaan para pekerja sekiranya kurang jelas ataupun tidak perlu dipatuhi oleh semua pekerja. Sesuatu polisi tidak memotivasikan pekerja supaya lebih produktif, tetapi rasa kecewa di kalangan pekerja dapat dikurangkan malah dielakkan sekiranya ia bersifat adil dan ditekankan kepada setiap peringkat pentadbiran.

b) Penyeliaan

Ketidakpuasan kerja di kalangan pekerja sering timbul daripada penyeliaan dan penyelia yang tidak berkesan. Sehubungan itu, langkah awal perlu diambil. Sesebuah organisasi perlu prihatin dan bijak mengambil keputusan dalam melantik penyelia. Penyelia yang dilantik sebaik-baiknya adalah individu yang mempunyai ciri kepimpinan dan melayan pekerjanya dengan adil dan saksama. Dalam konteks pendidikan, pengetua perlu menyelia guru-guru di bawah seliaannya secara adil. Lantaran itu, guru-guru mudah untuk berurusan dengan pengetua dan menghasilkan kerja yang berkualiti di samping dalam usaha untuk melahirkan pelajar-pelajar yang cemerlang.

c) Gaji

Gaji ataupun upah yang diberikan kepada pekerja juga boleh menjadi punca rasa tidak puas hati di kalangan pekerja. Rasa tidak puas hati yang berpanjangan menyebabkan stres berlaku di kalangan pekerja terutamanya di kalangan guru. Menurut Wickenser (1996), dalam Azizi dan Jaafar Sidek (2005), teori kesamaan menyatakan, para pekerja menilai gaji ataupun upah yang diperoleh setelah pekerja-pekerja menyumbangkan hasil yang berkualiti melalui pekerjaan mereka. Setiap pekerja menjangkakan upah yang setimpal dengan bebanan tugas atau kerja yang dilaksanakan dan setaraf dengan pekerja lain dalam hierarki yang sama. Kenaikan pangkat dan imbuhan lain juga adalah aspek berkaitan dengan kerja yang menjadi punca rasa tidak puas hati.

d) Hubungan Interpersonal

Persekitaran kerja merupakan salah satu punca kepada masalah stress yang berlaku di kalangan pekerja disebabkan oleh rasa tidak puas hati. Para pekerja perlu dibekalkan dengan kemudahan infrastruktur yang mencukupi dan terkini bagi melaksanakan sesuatu tugas. Pekerja akan merasa stres ekoran hubungan sosial yang tidak baik sesama pekerja. Guru-guru seharusnya mewujudkan hubungan yang mesra sesama pengetua, guru-guru, para pelajar, ibu bapa pelajar dan kakitangan sekolah. Hubungan ini akan menjadikan guruguru lebih memahami tentang sekolah dan para pelajar dalam usaha untuk menaikkan nama sekolah.

e) Persekitaran kerja

Persekitaran kerja merupakan salah satu punca kepada masalah stress yang berlaku di kalangan pekerja disebabkan oleh rasa tidak puas hati. Para pekerja perlu dibekalkan dengan kemudahan infrastruktur yang mencukupi dan terkini bagi melaksanakan sesuatu tugas. Peralatan dan kemudahan memudahkan guru-guru dalam sesi pengajaran dan pembelajaran serta ia akan menyebabkan ianya lebih menarik.

2. Faktor Motivasi

a) Tugas Yang Diberikan

Setiap pekerja seharusnya memahami tanggungjawab dan peranan masing-masing. Jika seseorang pekerja itu tidak jelas dengan tugas yang diberikan, pekerja perlu bertanya kepada pihak yang pakar dalam bidang berkenaan supaya hasil kerja yang dibuat lebih bermutu dan mencapai kepuasan.

b) Pencapaian

Sesebuah kerajaan perlu menempatkan pekerja bersesuaian dengan bidang latihan dan keupayaan pekerja tersebut. Oleh yang demikian, para pekerja dapat memaksimumkan tahap produktiviti dan sekaligus mencapai matlamat dan standard kerja seperti yang diinginkan oleh pihak majikan. Begitu juga dengan bebanan kerja para guru. Segelintir guru menerima tugas yang tidak dikuasai oleh mereka dan hal ini akan menyebabkan kualiti kerja guruguru menurun yang sekaligus menyebabkan guru-guru mengalami stres. Menurut Amir (2006), guru-guru mempunyai masalah yang tersendiri dalam menjalankan fungsinya. Justeru, langkah-langkah yang produktif dan berkesan perlu diambil supaya guru-guru dapat menangani masalah-masalah yang dihadapi dan mengurangkan stres di kalangan guru ini.

c) Penghargaan

Setiap pekerja mahukan hasil kerja mereka dihargai. Pujian yang ikhlas daripada pentadbir mendorong para pekerja supaya melaksanakan tugas mereka dengan lebih berdedikasi. Penghargaan yang diberikan dapat memotivasikan para pekerja dan sekaligus mengurangkan tahap stres yang dihadapi oleh pekerja khususnya guru-guru.

d) Tanggungjawab

Pekerja perlu bertanggungjawab pada tugas yang diberikan kepada mereka. Menurut Azizi dan Jaafar Sidek (2005), pekerja perlu diberikan kebebasan dan sedikit kuasa dalam melaksanakan tugas. Pendekatan sedemikian menjadikan pekerja merasa itu adalah hak yang perlu dilaksanakan sebaik mungkin. Pekerja juga perlu diberi tugas yang lebih mencabar dan lebih bermakna dari semasa ke semasa. Hal ini adalah disebabkan oleh tugas yang berbentuk rutin menyebabkan para pekerja bersikap sambil lewa.

e) Kemajuan

Ganjaran yang setimpal perlu diberikan kepada pekerja yang berkhidmat dengan cemerlang. Ganjaran yang diberikan dapat memberi manfaat kepada para pekerja dan organisasi. Lantaran itu, para pekerja dapat memajukan diri mereka ke tahap profesional dan ilmu yang diperolehi dapat dikongsi bersama dengan orang lain. Guru-guru juga dihantar mengikuti kursus-kursus dan lawatan bagi membolehkan mereka mencapai tahap yang profesional dan sekaligus memanfaatkan ilmu yang dipelajari.

Rujukan

Azizi Yahaya dan Jaafar Sidek Latif (2005). *Membentuk Identiti Remaja*. Pahang: PTS Publications & Distributors Sdn. Bhd.

Amir Hasan Dawib (2006). *Pentorian Sosiologi Dan Pendidikan*. Tanjung Malim: Quantum Books.