

**MODAL PSIKOLOGI SEBAGAI MODERATOR
DALAM HUBUNGAN DI ANTARA SUMBER
STRES KERJA, STRES KERJA DAN NIAT
BERHENTI KERJA DALAM KALANGAN
TENTERA LAUT DIRAJA MALAYSIA
(TLDM)**

RAMAHTANG BINTI HJ. SENNU



PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**TESIS INI DISERAHKAN UNTUK MEMENUHI
KEPERLUAN PENGIJAZAHAN IJAZAH
SARJANA PSIKOLOGI**

**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2015**

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

TAJUK : MODAL PSIKOLOGI SEBAGAI MODERATOR DALAM HUBUNGAN DI ANTARA SUMBER STRES KERJA, STRES KERJA DAN NIAT BERHENTI KERJA DALAM KALANGAN TENTERA LAUT DIRAJA MALAYSIA (TLDM)

IJAZAH : SARJANA PSIKOLOGI

Saya RAMAHTANG BINTI HJ. SENNU, Sesi Pengajian 2011-2015, mengaku membenarkan tesis Sarjana ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis ini adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah.
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. Sila tandakan (/)

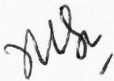
SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD



(Tandatangan Penulis)

Alamat Tetap:
TB 15772, Lorong 3/3,
Bandar Sri Indah, Jalan Apas Bt10,
91000 Tawau.

Tarikh: 12 Februari 2015

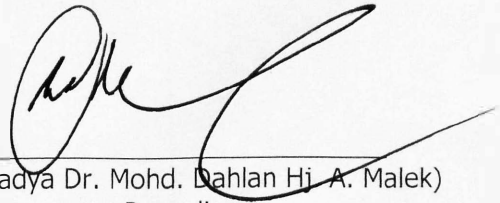
Disahkan oleh,

NORAZLYNNE MOHD. JOHAN @ JACKLYNE

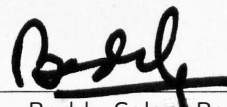
PUSTAKAWAN

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

(Tandatangan Pustakawan)



(Prof. Madya Dr. Mohd. Dahlan Hj. A. Malek)
Penyelia

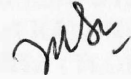


(En. Beddu Salam Baco)
Penyelia Bersama

PENGAKUAN

Segala nukilan, ringkasan dan rujukan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

12 Februari 2015



Ramahtang Binti Hj. Sennu

PR2011-8088



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGESAHAN

NAMA : **RAMAHTANG BINTI Hj. SENNU**
NO. MATRIK : **PR2011-8088**
TAJUK : **MODAL PSIKOLOGI SEBAGAI MODERATOR DALAM HUBUNGAN DI ANTARA SUMBER STRES KERJA, STRES KERJA DAN NIAT BERHENTI KERJA DALAM KALANGAN ANGGOTA TENTERA LAUT DIRAJA MALAYSIA (TLDM)**

IJAZAH : **SARJANA PSIKOLOGI**
TARIKH VIVA : **29 JANUARI 2015**

DISAHKAN OLEH

1. PENYELIA

Prof. Madya Dr. Mohd. Dahlan Hj. A. Malek

Tandatangan



A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line.

2. PENYELIA BERSAMA

En. Beddu Salam Baco

A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line.

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Selawat dan salam ke atas junjungan besar Rasulullah S.A.W, keluarga dan para sahabat baginda. Syukur alhamdulillah dengan izin-Nya, saya telah berjaya menyiapkan dan menghasilkan tesis yang bertajuk 'Modal Psikologi sebagai Moderator dalam Hubungan di antara Sumber Stres Kerja, Stres Kerja dan Niat Berhenti Kerja dalam Kalangan Anggota Tentera Laut Diraja Malaysia (TLDM).'

Setinggi penghargaan diucapkan kepada penyelia saya, Prof. Madya Dr. Mohd. Dahlan Hj. A. Malek dan En. Beddu Salam Bin Baco di atas segala perhatian, bimbingan dan sokongan yang diberikan sepanjang proses menghasilkan tesis ini. Tidak dilupakan ucapan ribuan terima kasih kepada Jabatan Pengajian Tinggi, Kementerian Pengajian Tinggi atas pembiayaan penyelidikan ini di bawah geran FRGS00297.

Seterusnya ucapan terima kasih ditujukan kepada pihak Tentera Laut Diraja Malaysia (TLDM) di atas kebenaran menjalankan kajian di Markas TLDM Kota Kinabalu, Sabah. Juga tidak dilupa, terima kasih kepada kepada pensyarah-pensyarah dan rakan-rakan PascaSiswazah di Fakulti Psikologi dan Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah yang telah memberi tunjuk ajar dan galakan sepanjang tempoh menghasilkan tesis ini.

Akhir sekali, ucapan terima kasih khas buat ayahanda dan bonda tercinta, adik beradik dan kaum keluarga yang memberikan sokongan yang tidak ternilai untuk melanjutkan pengajian di peringkat ini. Hanya Allah S.W.T jua yang dapat membalas jasa kalian. Sekian, terima kasih.

Ramahtang Binti Hj. Sennu

12 Februari 2015

ABSTRAK

Tujuan kajian adalah untuk mengkaji peranan modal psikologi sebagai moderator dalam hubungan di antara sumber stres kerja, stres kerja dan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota Tentera Laut Diraja Malaysia (TLDM). Kajian ini juga bertujuan mengkaji pengaruh sumber stres kerja dan modal psikologi ke atas stres kerja dan niat berhenti kerja. Selain itu, kajian ini mengenalpasti perbezaan sumber stres kerja, stres kerja dan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota TLDM. Seramai 261 anggota TLDM yang terlibat di dalam kajian ini. Data kajian dikumpulkan menggunakan set soal selidik. Empat alat kajian telah digunakan iaitu *Sources of Occupational Stress (SOOS)*, *Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS)*, *Intention to Quit (ITQ)* dan *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)*. Data kajian dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS 19.0. Beberapa analisis statistik telah digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis kajian. Analisis yang digunakan antaranya ialah Ujian-t Sampel Bebas, ANOVA Sehalu, Regresi Pelbagai dan Regresi Hierarki. Dapatan kajian menunjukkan sumber stres kerja memberi pengaruh ke atas stres kerja. Dapatan kajian juga menunjukkan modal psikologi memberi pengaruh ke atas stres kerja dan niat berhenti kerja. Akhirnya, dapatan kajian juga menunjukkan modal psikologi berperanan sebagai moderator dalam hubungan di antara sumber stres kerja dengan stres kerja, namun tidak berperanan sebagai moderator dalam hubungan di antara sumber stres kerja dan niat berhenti kerja. Beberapa implikasi dan cadangan dikemukakan dalam kajian.

ABSTRACT

PSYCHOLOGICAL CAPITAL AS A MODERATOR IN RELATIONSHIP BETWEEN SOURCES OF WORK STRESS, WORK STRESS AND INTENTION TO QUIT AMONG ROYAL MALAYSIAN NAVY (RMN)

The purpose of this study was to examine the role of psychological capital as a moderator in relationship between sources of work stress, work stress and intention to quit among Royal Malaysian Navy (RMN). This study also examined the influence of sources of work stress and psychological capital on work stress and intention to quit. In addition, this study was to identify the differences in sources of work stress, work stress and intention to quit among RMN. A total of 261 navy personnel have been involved in the study. Data were collected using questionnaires. Four instruments were used, namely Sources of Occupational Stress (SOOS), Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS), Intention to Quit (ITQ) and Psychological Capital Questionnaire (PCQ). Data were analysed using SPSS 19.0. Several statistical analyses were used to test the research hypotheses. Analyses include Independent Samples t-Test, Oneway ANOVA, Multiple Regression and Hierarchical Regression. The results showed that the sources of work stress has a significant influence on work stress. The findings also indicate psychological capital has a significant influence on work stress and intention to quit. Finally, this study showed that psychological capital has a significant role as a moderator between sources of work stress and work stress, but does not act as a moderator between the sources of work stress and intention to quit. Several implications and recommendations presented in the study.

SENARAI KANDUNGAN

Halaman

TAJUK	i
PENGAKUAN	ii
PENGESAHAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
SENARAI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xi
SENARAI RAJAH	xii
SENARAI SINGKATAN	xiv
SENARAI SIMBOL	xv
SENARAI LAMPIRAN	xvi
BAB 1: PENDAHULUAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Permasalahan Kajian	3
1.3 Persoalan Kajian	4
1.4 Objektif Kajian	5
1.5 Signifikan Kajian	5
1.6 Kerangka Teoritikal	6
1.6.1 <i>Resource Theories</i>	7
1.6.2 Teori <i>Person-Environment Fit</i> (P-E: Fit)	9
1.6.3 Model <i>Job-Demand Control</i> (JDC) Karasek	11
1.7 Kerangka Kajian	13
1.8 Definisi Konsep dan Operasional	15
1.8.1 Sumber Stres Kerja	15
1.8.2 Stres Kerja	17
1.8.3 Niat Berhenti Kerja	18
1.8.4 Modal Psikologi	19

1.9	Hipotesis Kajian	21
1.10	Kesimpulan	24
BAB 2: KAJIAN LITERATUR		
2.1	Pengenalan	25
2.2	Stres Kerja	25
	2.2.1 Stres Kerja dalam Kalangan Tentera Laut	27
2.3	Niat Berhenti Kerja	31
	2.3.1 Niat Berhenti Kerja dalam Kalangan Tentera Laut	33
2.4	Modal Psikologi	37
2.5	Kesimpulan	41
BAB 3: METODOLOGI KAJIAN		
3.1	Pendahuluan	42
3.2	Rekabentuk Kajian	42
3.3	Subjek Kajian	42
3.4	Lokasi Kajian	43
3.5	Prosedur Kajian	44
3.6	Ujian Pra	46
3.7	Alat Kajian	46
	3.7.1 Maklumat Peribadi	46
	3.7.2 <i>Sources of Occupational Stress (SOOS)</i>	47
	3.7.3 <i>Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS)</i>	48
	3.7.4 <i>Intention to Quit (ITQ)</i>	48
	3.7.5 <i>Psychological Capital Questionnaire (PCQ)</i>	49
3.8	Kebolehpercayaan dan Kesahan Alat Kajian	51
	3.8.1 Kebolehpercayaan	
	3.8.2 Kesahan	53
3.9	Analisis Data	54
3.10	Kesimpulan	55

BAB 4: KEPUTUSAN KAJIAN

4.1	Pendahuluan	56
4.2	Analisis Deskriptif	56
4.2.1	Profil Demografi	56
4.2.2	Analisis Skor Min dan Sisihan Piawai	57
4.2.3	Analisis Kolerasi Pearson	59
4.3	Analisis Inferensi	
4.3.1	Perbezaan sumber stres kerja, stres kerja dan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota TLDM berdasarkan status perkahwinan	61
4.3.2	Perbezaan sumber stres kerja, stres kerja dan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota TLDM berdasarkan tempoh perkhidmatan	63
4.3.3	Pengaruh sumber stres kerja ke atas stres kerja dan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota TLDM	68
4.3.4	Pengaruh modal psikologi ke atas stres kerja dan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota TLDM	70
4.3.5	Modal psikologi berperanan sebagai moderator di antara sumber stres kerja dengan stres kerja dan niat berhenti kerja	72
4.4	Ringkasan Hasil Hipotesis Kajian	77
4.5	Kesimpulan	78

BAB 5: PERBINCANGAN KAJIAN

5.1	Pendahuluan	79
5.2	Perbezaan sumber stres kerja, stres kerja dan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota TLDM berdasarkan status perkahwinan	79
5.3	Perbezaan sumber stres kerja, stres kerja dan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota TLDM berdasarkan tempoh perkhidmatan	81
5.4	Pengaruh sumber stres kerja ke atas stres kerja dan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota TLDM	84
5.5	Pengaruh modal psikologi ke atas stres kerja dan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota TLDM	86
5.6	Modal psikologi berperanan sebagai moderator di antara sumber stres kerja dengan stres kerja dan niat berhenti kerja	88
5.7	Kesimpulan	89

BAB 6: KESIMPULAN

6.1	Pendahuluan	90
6.2	Kesimpulan Kajian	90
6.2.1	Sumber Stres Kerja, Stres Kerja dan Niat Berhenti Kerja Berdasarkan Demografi Status Perkahwinan dan Tempoh Perkhidmatan	91
6.2.2	Pengaruh Sumber Stres Kerja ke atas Stres Kerja dan Niat Berhenti Kerja	91
6.2.3	Pengaruh Modal Psikologi ke atas Stres Kerja dan Niat Berhenti Kerja	91
6.2.4	Peranan Modal Psikologi sebagai Moderator	92
6.3	Sumbangan Dalam Bidang Ilmu	92
6.4	Implikasi Kajian	93
6.4.1	Anggota TLDM	93
6.4.2	Organisasi TLDM	94
6.5	Limitasi Kajian	95
6.6	Cadangan Kajian	96
6.7	Kesimpulan	97
RUJUKAN		98



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI JADUAL

	Halaman
Jadual 2.1:	Kajian Lepas Stres Kerja dalam Kalangan Tentera Laut 29
Jadual 2.2:	Kajian Lepas Niat Berhenti Kerja dalam Kalangan Tentera Laut 35
Jadual 3.1:	Jadual Penentuan Saiz Sampel Berdasarkan Populasi 43
Jadual 3.2:	Senarai Item Lapan Sub-Skala <i>Sources of Occupational Stress</i> (SOOS) 47
Jadual 3.3:	Item Positif dan Negatif <i>Intention to Quit</i> (ITQ) 48
Jadual 3.4:	Skor Bagi Item Positif dan Negatif ITQ 49
Jadual 3.5:	Senarai Item Empat Komponen <i>Psychological Capital Questionnaire</i> (PCQ) 49
Jadual 3.6:	Item Positif dan Negatif PCQ 50
Jadual 3.7:	Skor Bagi Item Positif dan Negatif PCQ 50
Jadual 3.8:	Nilai Kebolehpercayaan SOOS Keseluruhan dan Lapan Sub-Skala 51
Jadual 3.9:	Nilai Kebolehpercayaan DASS 52
Jadual 3.10:	Nilai Kebolehpercayaan ITQ 52
Jadual 3.11:	Nilai Kebolehpercayaan PCQ Keseluruhan dan Empat Komponen 53
Jadual 3.12:	Nilai Korelasi Skala Sub-Skala Dalam SOOS 54
Jadual 3.13:	Nilai Korelasi Komponen dalam PCQ 54
Jadual 4.1:	Profil Demografi Subjek Kajian 57
Jadual 4.2:	Skor Min dan Sisihan Piawai SOOS 58
Jadual 4.3:	Skor Min dan Sisihan Piawai DASS 58
Jadual 4.4:	Skor Min dan Sisihan Piawai ITQ 58
Jadual 4.5:	Skor Min dan Sisihan Piawai PCQ 59
Jadual 4.6:	Korelasi Pearson antara Alat Kajian SOOS, DASS dan ITQ 60

Jadual 4.7:	Keputusan Regresi Pelbagai SOOS dengan Stres Kerja	62
Jadual 4.8:	Keputusan Regresi Pelbagai SOOS dengan Niat Berhenti Kerja	65
Jadual 4.9:	Keputusan Ujian-t Sampel Bebas Skala SOOS, DASS dan ITQ Berdasarkan Status Perkahwinan	67
Jadual 4.10:	Keputusan ANOVA Sehala Skala SOOS Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	68
Jadual 4.11:	Keputusan ANOVA Sehala Skala DASS Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	69
Jadual 4.12:	Keputusan ANOVA Sehala Skala ITQ Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	70
Jadual 4.13:	Taburan Beta Piawai Bagi Menguji Pengaruh Modal Psikologi Terhadap Stres Kerja	71
Jadual 4.14:	Taburan Beta Piawai Bagi Menguji Pengaruh Modal Psikologi Terhadap Niat Berhenti Kerja	72
Jadual 4.15:	Keputusan Regresi Hierarki Modal Psikologi sebagai Moderator antara Sumber Stres Kerja dengan Stres Kerja Keseluruhan	74
Jadual 4.16:	Keputusan Regresi Hierarki Modal Psikologi sebagai Moderator antara Sumber Stres Kerja dengan Niat Berhenti Kerja	76
Jadual 4.17:	Ringkasan Keputusan Hipotesis Kajian	77

SENARAI RAJAH

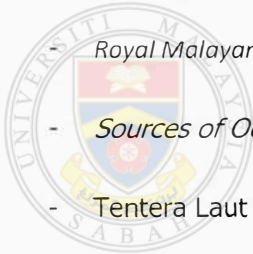
	Halaman
Rajah 1.1: Model <i>Job Demand-Control</i> (JDC) Karasek	12
Rajah 1.2: Kerangka Kajian	14
Rajah 3.1: Struktur Organisasi Markas Wilayah Laut 2, Kota Kinabalu Sabah	45
Rajah 4.1: Kesan Moderator Modal Psikologi antara Sumber Stres Kurang Rehat Fizikal, Mental dan Emosi dengan Stres Kerja Keseluruhan	75



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI SINGKATAN

ANOVA	- <i>Analysis of Variance</i>
COR	- <i>Conservation of Resource</i>
DASS	- <i>Depression, Anxiety, Stress Scale</i>
GAS	- <i>General Adaption Syndrome</i>
ITQ	- <i>Intention to Quit</i>
KD	- Kapal Diraja
Op	- Operasi
PCQ	- <i>Psychological Capital Questionnaire</i>
RMN	- <i>Royal Malayan Navy</i>
SOOS	- <i>Sources of Occupational Stress</i>
TLDM	- Tentera Laut Diraja Malaysia



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI SIMBOL

F	- Nisbah F
K	- Aras Kesignifikanan
Min	- Min
N/n	- Sampel atau Subjek Kajian
R²	- R Kuasa Dua
R	- Nilai Pekali Korelasi Pearson
Sig	- Signifikan
SP	- Sisihan Piawai
T	- Ujian-t
%	- Peratus
<	- Lebih Kecil
>	- Lebih Besar



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI LAMPIRAN

Halaman

LAMPIRAN A: Soal Selidik Kajian

112



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Salah satu pendekatan yang menjadi perhatian pada masa kini untuk meningkatkan tingkahlaku positif dan mengurangkan tingkahlaku negatif di tempat kerja adalah psikologi positif. Psikologi positif ini muncul hasil daripada gerakan psikologi positif yang dimulakan oleh Martin Seligman yang ketika itu menjadi presiden Persatuan Psikologi Amerika. Gerakan ini dikenali sebagai paradigma baru yang memberi fokus kepada aspek-aspek positif yang berkaitan manusia (Snyder dan Lopez, 2002).

Daripada pendekatan psikologi positif ini, Luthans dan rakan-rakannya (Luthans dan Youssef, 2004; Luthans, Luthans, Luthans, 2004) telah membangunkan satu konstruk yang telah menggabungkan empat sumber psikologi positif yang telah dibuktikan secara empirik, iaitu keyakinan diri, harapan, optimis dan ketahanan menjadi satu konstruk (Luthans, Youssef dan Avolio, 2007). Kajian pertama yang menggunakan elemen modal psikologi telah diterbitkan dalam *Management and Organizational Review* pada tahun 2005. Pada tahun berikutnya, lebih daripada 15 kajian telah dijalankan dengan menggunakan instrumen modal psikologi. Setelah alat kajian modal psikologi diterbitkan dalam *Personnel Psychology* dengan analisis psikometrik yang relevan, penggunaan alat kajian modal psikologi menjadi aktif.

Kajian modal psikologi yang dijalankan dengan melihat hubungannya dengan konsep-konsep lain seperti prestasi kerja, kepuasan, kesejahteraan, stres kerja dan niat berhenti kerja (Avey, Reichard, Luthans dan Mhatre, 2011; Luthans, Avolio, Avey dan Norman, 2007; Avey, Luthans, Smith dan Palmer, 2010; Avey, Luthans dan Jensen, 2009). Kajian yang dijalankan telah menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara modal psikologi dengan tingkah laku individu (Luthans *et al.*, 2007).

Satu kajian meta-analisis juga telah dijalankan oleh Avey, Riechard, Luthans dan Mhatre (2011) iaitu kesan positif modal psikologi terhadap sikap, tingkah laku dan prestasi kerja. Dalam meta-analisis ini, Avey *et al.*, (2011) membahagikan sikap dan tingkah laku kepada dua dimensi iaitu tingkah laku positif (kepuasan, komitmen, kesejahteraan) dan tingkah laku negatif (sinis, stres, niat berhenti kerja). Dapatan kajian menunjukkan modal psikologi mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan tingkah laku positif (kepuasan, komitmen dan kesejahteraan) manakala bagi tingkah laku negatif (sinis, stres dan niat berhenti kerja) mempunyai hubungan negatif yang signifikan. Kajian modal psikologi dengan stres kerja dan niat berhenti kerja juga telah dijalankan oleh Avey, Luthans dan Jensen (2009). Modal psikologi yang terdiri daripada empat sumber psikologi (keyakinan diri, harapan, ketahanan diri dan optimis) didapati mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan stres kerja dan niat berhenti kerja.

Namun, kajian modal psikologi dalam kalangan anggota tentera laut amat terhad. Walau bagaimanapun berdasarkan dapatan kajian Avey, Luthans dan Jensen (2009), usaha untuk mengkaji kesan dan peranan modal psikologi dalam hubungan di antara sumber stres kerja dengan stres kerja dan niat berhenti kerja perlu dijalankan. Kajian ini penting dilakukan memandangkan potensi sumbangan modal psikologi dalam memoderasi stres kerja dan seterusnya niat berhenti kerja dalam organisasi. Ini kerana, kesan stres kerja yang dilaporkan di Amerika Syarikat seperti kecederaan, kematian, kemerosotan prestasi dan berhenti kerja melibatkan kos berbillion US Dollar (Rice, 1992). Kos yang dilaporkan bukan hanya ditanggung oleh individu sahaja, sebaliknya ia juga ditanggung oleh organisasi. Ini bermakna, stres kerja bukanlah masalah pekerja atau individu semata-mata tetapi ia juga melibatkan organisasi tempat individu itu bekerja.

Bagi organisasi, kesan stres kerja boleh dilihat daripada segi gangguan terhadap operasi, prestasi dan produktiviti yang rendah (Cleopatra dan George, 2004). Bagi individu pula, kesan stres boleh dilihat daripada peningkatan masalah kesihatan fizikal (keletihan, sakit kepala, tekanan darah tinggi), tahap fisiologikal (depresi, kebimbangan, kepercayaan diri yang rendah), tahap kognitif (selalu ponteng kerja, kurang perhatian dan ingatan) dan perubahan tingkah laku (ketidakhadiran, niat berhenti kerja dan pusing ganti pekerja) (Adeyemo dan Ogunyemi, 2005).

1.2 Permasalahan Kajian

Kajian mengenai stres kerja dalam kalangan anggota tentera juga semakin mendapat perhatian. Ini kerana anggota tentera yang sihat dari segi fizikal, mental dan emosi adalah aset terpenting dalam kejayaan sesebuah organisasi ketenteraan. Dalam ketenteraan, stres kerja yang tinggi boleh menjejaskan kesihatan emosi dan fizikal anggota tentera sekaligus memberi kesan ke atas pasukan tentera dan sekaligus prestasi misi ketenteraan (Pflanz dan Ogle, 2006). Anggota yang menghadapi stres kerja yang tinggi dan masalah emosi secara tidak langsung cenderung melakukan kesilapan dan penilaian mereka kurang tepat yang boleh menyebabkan kegagalan dalam misi ketenteraan yang dijalankan (Pflanz dan Sonneks, 2002).

Kajian lepas menunjukkan terdapat banyak faktor yang menyumbang kepada stres yang dialami oleh anggota tentera antaranya adalah penempatan ke lokasi baru (Knox dan Price, 1995), berhadapan dengan karenah keluarga yang menentang peperangan (Mmari, Roche dan Blum, 2009), tinggal di suatu tempat yang tertutup seperti kapal pelayaran atau kapal selam (Suedfeld dan Steel, 2000) dan terpaksa meninggalkan keluarga semasa penempatan (Dimiceli *et al.*, 2009; Padden, Connors dan Agazio, 2011b).

Kajian lepas juga menunjukkan stres kerja signifikan dengan kesihatan mental dan meningkatkan kos kepada organisasi seperti tuntutan pampasan, ketidakhadiran, kemalangan, penyakit dan pusing ganti pekerja (Mafini dan Dubihlela, 2013). Stres kerja juga boleh mengganggu kesihatan dan mengakibatkan simptom kebimbangan dan kemurungan dalam kalangan tentera (Planz dan Ogle, 2006; Planz dan Sonnek, Manfield *et al.*, 2010; Lester *et al.*, 2010). Mereka juga terdedah untuk melakukan kesilapan, iaitu akan menyebabkan akibat yang serius dalam ketenteraan (seperti kehilangan nyawa atau kerosakan senjata yang berharga tinggi). Oleh itu berdasarkan dapatan kajian lepas, kajian ini akan mengkaji sumber stres kerja, stres kerja dan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota TLDM.

Walaupun terdapat pelbagai usaha dijalankan untuk mengurangkan kesan negatif yang dikaitkan dengan stres kerja dalam kalangan tentera seperti cadangan oleh Humphrey, Nahrgang dan Morgeson (2007) untuk mengubahsuai beban kerja, mengubah jadual dan meningkatkan autonomi. Namun, Hewlett dan Luce (2006) menegaskan pengubahsuaian ini tidak semestinya satu pilihan pada semua organisasi.

Ini kerana terdapat pekerjaan yang ekstrim seperti kejururawatan dan penguatkuasaan undang-undang (tentera, polis dan bomba) yang mempunyai suasana pekerjaan yang berbeza dengan pekerjaan lain. Pekerjaan ini mempunyai aliran kerja yang tidak menentu, tarikh akhir yang ketat dan masa kerja yang panjang. Selain itu, stres kerja yang dialami oleh seorang individu tidak mungkin sama dengan individu yang lain kerana perbezaan penilaian mereka terhadap stres kerja itu.

Luthans, Youssef dan Avolio (2007) juga mendapati hubungan interaksi yang kompleks antara individu dan persekitaran kerja berpotensi untuk mewujudkan stres. Menurut Luthans *et al.*, lagi, organisasi perlu mencari kaedah untuk membantu pekerja mengatasi persekitaran kerja yang semakin mencabar pada masa kini. Oleh itu, dalam buku mereka '*Psychological Capital: Developing the human competitive edge*' mencadangkan modal psikologi dicungkil daripada diri pekerja untuk meningkatkan tingkah laku positif berbanding menggunakan pendekatan negatif untuk menguruskan stres yang banyak mendominasi penyelidikan tentang stres kerja.

Kajian lepas mendapati pekerja yang memiliki modal psikologi mempunyai sumber psikologi yang dapat meningkatkan tingkah laku yang positif dan mengurangkan tingkah laku negatif di tempat kerja (Avey *et al.*, 2009). Spesifiknya, pekerja yang mempunyai modal psikologi (keyakinan diri, harapan, optimis dan ketahanan diri) yang tinggi dilihat boleh berdepan dengan situasi negatif, optimis dan mampu untuk menghadapi serta berdaya tahan menghadapi stres di tempat kerja. Oleh itu, sejauhmana modal psikologi dapat memberi kesan dan memoderasi hubungan di antara sumber stres kerja dengan stres kerja dan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota TLDM dalam konteks tempatan perlu dikaji.

1.3 Persoalan Kajian

Berdasarkan permasalahan kajian yang telah dikemukakan, beberapa persoalan kajian ditimbulkan iaitu:

1. Apakah perbezaan sumber stres kerja, stres kerja dan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota TLDM?
2. Adakah sumber stres kerja memberi pengaruh ke atas stres kerja dan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota TLDM?

3. Adakah modal psikologi memberi pengaruh ke atas stres kerja dan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota TLDM?
4. Adakah modal psikologi berperanan sebagai moderator dalam hubungan di antara sumber stres kerja dan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota TLDM?

1.4 Objektif Kajian

Objektif utama kajian ini adalah untuk mengkaji peranan modal psikologi sebagai moderator dalam hubungan di antara sumber stres kerja dengan stres kerja dan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota TLDM. Kajian ini juga mengkaji pengaruh modal psikologi ke atas stres kerja dan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota TLDM. Selain itu, kajian ini mengkaji perbezaan sumber stres kerja, stres kerja dan niat berhenti kerja berdasarkan demografi iaitu status perkahwinan dan tempoh perkhidmatan. Secara spesifik, objektif kajian adalah seperti berikut:

1. Mengenalpasti perbezaan sumber stres kerja, stres kerja dan niat berhenti kerja dalam kalangan tentera laut berdasarkan status perkahwinan dan tempoh perkhidmatan.
2. Mengkaji pengaruh sumber stres kerja ke atas stres kerja dan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota TLDM.
3. Mengkaji pengaruh modal psikologi ke atas stres kerja dan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota TLDM.
4. Mengkaji peranan modal psikologi sebagai moderator dalam hubungan sumber stres kerja dengan stres kerja dan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota TLDM.

1.5 Signifikan Kajian

Kajian ini penting khususnya kepada anggota TLDM. Dalam bidang ketenteraan, sumber stres kerja, stres kerja dan niat berhenti kerja menjadi perhatian dalam organisasi ketenteraan. Ini kerana anggota tentera yang sihat dari segi fizikal, mental dan emosi adalah aset terpenting dalam kejayaan sesebuah organisasi ketenteraan. Dalam ketenteraan, stres kerja yang tinggi boleh menjejaskan kesihatan emosi dan fizikal anggota tentera sekaligus memberi kesan ke atas pasukan tentera dan sekaligus prestasi misi ketenteraan (Pflanz dan Ogle, 2006). Anggota yang menghadapi stres kerja yang

tinggi dan masalah emosi secara tidak langsung cenderung melakukan kesilapan dan penilaian mereka kurang tepat yang boleh menyebabkan kegagalan dalam misi ketenteraan yang dijalankan (Pflanz dan Sonneks, 2002). Oleh itu mengkaji pengaruh sumber stres kerja ke atas stres kerja dan niat berhenti kerja dapat memberi maklum balas dan menyediakan diri anggota TLDM berhadapan dengan stres kerja dan niat berhenti kerja.

Kajian ini juga dapat memberi maklumat kepada pihak pengurusan TLDM akan kepentingan mengkaji sumber stres kerja dan modal psikologi dalam menghadapi stres kerja dan niat berhenti kerja dalam kalangan anggota TLDM. Ini akan meningkatkan pemahaman tentang kepentingan modal psikologi dan empat sumber psikologi iaitu (keyakinan diri, harapan, optimis dan ketahanan) sebagai satu konstruk yang dapat meningkatkan tingkah laku positif dan mengurangkan tingkah laku negatif di tempat kerja. Selain itu, pihak pengurusan TLDM mendapat input tentang kepentingan modal psikologi dalam pengurusan sumber manusia, khususnya dalam latihan dan juga pembentukan intervensi.

Di harap kajian ini dapat menunjukkan alat ukuran modal psikologi iaitu *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) boleh digunakan dalam konteks tempatan dengan kebolehpercayaan yang baik. Memandangkan modal psikologi merupakan sumber psikologi yang masih baru di negara ini, galakkan menjalankan kajian dalam bidang ini perlu agar modal psikologi dapat diperkenalkan dengan lebih luas lagi.

Selain itu, kajian ini juga dapat memperkayakan lagi kajian-kajian lepas tempatan tentang modal psikologi dalam kalangan tentera laut. Maklumat yang diperoleh ini juga boleh digunakan sebagai asas untuk kajian yang lebih sistematik pada masa akan datang. Kajian modal psikologi masih agak terhad dalam konteks tempatan, justeru diharap kajian ini dapat membuka ruang bagi pengkaji seterusnya untuk digunakan dalam kajian berikutnya.

1.6 Kerangka Teoritikal

Teori adalah satu set kenyataan abstrak atau peraturan yang dibentuk untuk disesuaikan dan dijadikan panduan kepada sesuatu kajian dalam kajian yang sebenar. Dalam psikologi, teori dibentuk untuk menghubungkan keadaan rangsangan (*stimulus*

condition) yang boleh mengubah tingkah laku manusia. Terdapat tiga teori yang digunakan dalam kajian ini. Teori yang pertama ialah *Resource Theories* oleh Hobfoll (2002), teori kedua ialah teori *Person-Environment Fit* (P-E Fit) oleh French, Rodgers dan Cobb dalam Caplan (1987) dan yang ketiga ialah *Job Demand-Control* (JDC) oleh Karasek (1979) dalam Hussain dan Khalid (2011).

1.6.1 Resource Theories

Kerangka teoritikal pertama yang digunakan dalam kajian ini ialah *Resource Theories* (teori sumber) yang banyak dikonsepskan dalam domain stres dan daya tindak. Teori sumber dijadikan kerangka teoritikal kerana modal psikologi yang terdiri daripada empat sumber psikologi (keyakinan diri, harapan, optimis dan ketahanan diri) menjadi asas kepada pembangunan konstruk modal psikologi oleh Luthans *et al.*, (2004). Dalam tinjauan kajian lepas menunjukkan beberapa teori sumber saling mempunyai perkaitan dan mempengaruhi psikologi pekerjaan dan organisasi.

Sumber didefinisikan secara umumnya adalah sebagai satu entiti sama ada nilainya secara berpusat dalam hak individu. Menurut Hobfoll (2002), sumber secara khususnya adalah sebagai satu konstruk yang dipegang oleh pelbagai orang dan dikongsi bersama dalam satu tradisi budaya masyarakat. Kunci utama teori sumber adalah "... Individu mempunyai bakat semula jadi untuk memelihara kualiti dan kuantiti sumber-sumber mereka dan menghadkan mana-mana keadaan yang mungkin boleh menjejaskan keselamatan sumber ini" (Hobfoll, 2002). Terdapat dua teori yang menjadi rujukan dalam teori sumber iaitu *Conservation of Resource* (COR) dan *Key Resource Theories*.

Teori yang pertama ialah *Conservation of Resource* (COR) yang diperkenalkan oleh Hobfoll, 1988 (dalam Hobfoll, 2002). Mengikut teori COR, manusia berusaha untuk mengekalkan, melindungi dan menyimpan sumber-sumber mereka. Teori COR mengelaskan empat sumber yang utama iaitu bahan (*material*), keadaan (*condition*), peribadi (*persona*) dan tenaga (*energy*). Bahan merujuk kepada harta benda seperti makanan, rumah dan pakaian. Ciri-ciri peribadi pula merujuk sumber psikologi seperti harga diri, optimis, sikap dan tingkah laku. Keadaan merujuk keadaan nilai setempat seperti sokongan sosial atau hubungan antara perseorangan. Tenaga pula merujuk kepada cara sumber-sumber diperolehi seperti pengetahuan dan kemahiran.