

## **Penentu Faktor Peramal Pengekalan Pekerjaan Dalam Kalangan Klien AADK**

*The Defining Prediction Factor for Occupational Retention Among AADK Clients*

Muhammad Ajib Abd Razak<sup>1</sup>,  
Rozmi bin Ismail<sup>1</sup>,  
Noh Amit<sup>2</sup>,  
Norhayati Ibrahim<sup>2</sup>  
Faizah Isa<sup>3</sup>

<sup>1</sup>*Pusat Kajian Psikologi dan Kesejahteraan, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan,  
Universiti Kebangsaan Malaysia*

<sup>2</sup>*Program Psikologi Kesihatan, Pusat Pengajian Sains Jagaan kesihatan, Fakulti Sains  
Kesihatan, Universiti Kebangsaan Malaysia*

<sup>3</sup>*Agensi Antidadah Kebangsaan, Kementerian Dalam Negeri*

<sup>2</sup> Correspondence author: norhayati70@gmail.com

Occupation is the most important element in changing the quality-of-life continuity and the recovery of drug addicts. This study aimed to measure the level of employment sustainability among ex-clients from the National Anti-Drug Agency (AADK). This study used a quantitative approach with a cross-sectional design. A total of 130 AADK ex-clients who were in employment were selected as respondents for this study. Our findings show that the majority of AADK ex-clients can survive relatively well enough for between 1 to 2 years depending on the factors of wages, work environment, interests and skills. The finding of this study implies that former clients tend to remain only 1 to 2 years in employment if their wages and jobs are not in line with their will. The findings also found that there was a significant relationship between the job-person fit and job satisfaction with motivation. Hence, this study is capable to modify the perceptions and views of employers towards clients' initiative for being persistent at the workplace as well as improving existing policies in providing incentives to clients for being consistent on the job.

**Kata Kunci:** pengekalan; klien; pekerjaan; kecekapan; motivasi

Pekerjaan adalah satu manifestasi kepada lumrah kehidupan untuk membina kesejahteraan hidup secara konsisten. Mempunyai pekerjaan juga adalah sangat signifikan dengan budaya masyarakat. Namun, untuk mempunyai pekerjaan bukanlah suatu perkara yang mudah apatah lagi jika dikenakan pelbagai terma dan syarat yang ketat. Menurut Richardson et al., (2010), penagih dadah kronik sangat signifikan dengan ketidakbolehdapatan

pekerjaan. Karakteristik dan syarat kemasukan pekerjaan menyebabkan penagih dadah tidak diambil bekerja dan tidak kekal lama untuk bekerja (Zhang, 2003). Peluang bekas penagih untuk kekal dalam sesuatu pekerjaan masih lagi dibincangkan dari semasa ke semasa. Banyak faktor yang menyumbang kepada penagihan semula oleh bekas penagih yang telah pulih dan berjaya untuk kekal dalam organisasi, antaranya budaya organisasi, kawalan sosial,

pengasingan kerja, pekerjaan yang memberi tekanan, akses mudah mendapatkan dadah dan persekitaran sosial (Belhassen & Shani, 2013; Woodall, 2011). Namun, terdapat hubungan di antara implikasi tekanan dan kepuasan kerja dengan masalah ketagihan semula oleh penagih yang bekerja (Duraisingam & Roche, 2009; Hippel, Brener & Hippel, 2008). Malah, kesukaran untuk mendapat kerja adalah perkara biasa di Amerika dan India semasa dalam proses rawatan (Foley et al., 2010).

Tidak semua bekas penagih mempunyai masalah sikap, tingkah laku, motivasi dan sebagainya untuk membolehkan mereka kekal bekerja dalam sesebuah organisasi bagi jangka masa waktu yang lama dan seterusnya tidak mengambil semula dadah. Terdapat kajian menunjukkan, sikap pekerja terhadap sesuatu pekerjaan mempunyai hubungan dengan tabiat mengambil dadah, merokok (lebih 10 batang sehari), pengambilan alkohol, penggunaan kanabis dan penyalahgunaan bahan yang lain (Belhassen & Shani, 2013). Penyalahgunaan dadah juga boleh memberi kesan kepada masalah ketidakhadiran, kemalangan, masalah keselamatan dan kestabilan syarikat (Elliot & Shelley, 2006). Faktor persekitaran dan ekonomikal di tempat kerja memberikan pengaruh kepada bekas penagih untuk menyesuaikan diri dengan bidang kerja yang dilakukan. Masalah stigma, prejudis, persepsi negatif dan pra-sangka masih lagi dilihat sebagai penyumbang kepada ketidakkekalan bekas penagih untuk bekerja (Hippel, Brener & Hippel, 2008). Móró & Sárosi (2013) menyatakan, terdapat persamaan yang ketara di antara peningkatan masalah dalam kalangan penagih dadah dengan isu gelandangan, keluarga yang tidak stabil, tidak bekerja, diusir daripada rumah, penghargaan sendiri yang rendah dan berhenti kerja. Manakala, bagi meningkatkan kualiti hidup dan kesihatan dalam bekas penagih, perlunya sokongan sosial, program penggunaan *methadone* serta gabungan kelompok dalam populasi yang kecil untuk memberikan intervensi secara konsisten (Feng et al., 2015).

Dalam masa yang sama, mendapatkan sumber pendapatan daripada pekerjaan sementara atau sumber bersih yang lain adalah berhubungungan secara signifikan dengan kualiti hidup penagih dadah (Feng et al., 2015). Banyak faktor yang menyumbang kepada persoalan mengenai domain utama yang membolehkan bekas penagih mendapatkan pekerjaan. Masalah kurang kemahiran, tiada pengalaman, faktor kesihatan, insentif dan sebagainya, bukan punca utama kepada ketidakkekalan bekas penagih untuk kekal lama dalam pekerjaan. Rockmore, Zimmerer & Jones (1997) menyatakan, majikan sentiasa merasakan diri mereka berada dalam dilema, kerana, pelbagai kaedah dan prosedur cuba dilaksanakan untuk membina persekitaran kerja yang bebas daripada penggunaan dadah dan arak bagi memastikan kesemua pekerja berjaya menghasilkan produktiviti yang efektif kepada syarikat. Faktor situasi ekonomi juga memberi pengaruh kepada kebolehdapatan pekerjaan oleh bekas penagih (Montoya & Atkinson, 1996).

Sudraba et al., (2015) berpendapat, strategi daya tindak yang lemah menyebabkan bekas penagih sukar untuk pulih secara holistik dan menyumbang sebanyak 84% kepada perubahan prestasi kerja. Abd Halim & Farhana Sabri (2013) juga mendapati, mekanisme bela diri (neurotik) dan cara berdaya tindak (*coping style*) berhubungungan secara signifikan dengan orientasi penolakan, orientasi emosi dan orientasi tugas. Hal ini menunjukkan, kesan pengalaman mengambil dadah menyumbang kepada situasi adaptif dan penyesuaian bekas penagih untuk mempamerkan prestasi di tempat kerja dan mempengaruhi emosi bekas penagih untuk relapse. Manakala, menurut Fauziah et al., (2012), masalah emosi dan situasi tertekan dilihat sebagai komponen yang signifikan dalam situasi relapse kepada bekas penagih. Kesukaran bekas penagih dalam menyesuaikan diri di tempat kerja serta faktor-faktor yang memberi tekanan kepada mereka menyebabkan berlakunya situasi berhenti kerja atau bertukar pekerjaan dan wujudnya

transisi pemindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Maka, ini menyebabkan keupayaan bekas penagih untuk kekal dalam bekerja memberi impak kepada kapasiti mereka untuk mengembangkan potensi bagi meningkatkan kemajuan dalam kehidupan personal dengan berkesan.

Kajian lepas telah menunjukkan hampir 2/3 daripada bekas tahanan atau bekas penagih masih ditanggung atau bergantung dengan ahli keluarga selepas dibebaskan kerana ketidakmampuan menanggung kos hidup dan lebih 90% mengakui sangat sukar untuk mendapat pekerjaan yang sesuai dengan status mereka (Atkinson et al., 1976; Harrison & Schehr, 2004; Giguere & Dundes, 2002). Kajian-kajian lepas sebelum ini juga telah cuba mengenal pasti halangan tersebut antaranya mungkin berpunca dari dalam diri bekas penagih seperti mempunyai tahap pendidikan yang rendah, tidak mampu memenuhi tuntutan sesuatu pekerjaan, mempunyai kesedaran yang rendah tentang kepentingan pekerjaan tetap dan lebih berminat kepada pekerjaan yang bersifat sementara (Straussner & Harrison, 2003; Harrison & Schehr, 2004).

Rockmore, Zimmerer & Jones (1997) melihat kepada program atau polisi yang diamalkan oleh majikan seperti *urine test*, *drug testing* kepada bakal pekerja yang baru dan pekerja yang sedia ada menimbulkan isu tentang kerahsiaan dan etika dalam budaya pekerjaan itu sendiri. Pengesanan melalui ujian saringan menyebabkan ada dalam kalangan bekas penagih yang mengambil keputusan untuk berpindah ke tempat kerja yang baru dan tidak meneruskan perkhidmatan kerana atas faktor keselamatan dan tindakan undang-undang oleh majikan.

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan di antara faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, motivasi, kesesuaian individu, kepuasan kerja, gaji dengan tempoh pengekalan dalam pekerjaan. Seterusnya kajian ini ingin mengenal pasti sejauh manakah faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, motivasi, kesesuaian

individu, kepuasan kerja dan gaji terhadap tempoh berkhidmat dalam pekerjaan boleh menjadi peramal kepada pengekalan dan kepuasan kerja dalam kalangan klien AADK.

### Metodologi

Kajian ini menggunakan metod kuantitatif di mana borang soal selidik diedarkan kepada responden sewaktu program bulanan bersama AADK. Borang soal selidik diberikan kepada klien AADK yang telah bekerja dalam sesebuah organisasi. Bagi mengisi borang soal selidik, masa 15-20 minit diperuntukkan kepada setiap responden untuk menjawab soalan. Responden terdiri daripada Orang Kena Pengawasan (OKP) yang telah tamat latihan pemulihan dan seterusnya menghadapi dunia pekerjaan. Seramai 130 orang responden yang terlibat dalam kajian ini. Kaedah persampelan adalah berdasarkan senarai OKP yang disediakan oleh AADK iaitu mereka dikehendaki melaporkan diri dan terlibat dalam program Psikososial di Sekitar Hulu Langat mengikut jadual yang telah ditetapkan. Soal selidik yang dibina adalah berdasarkan perbincangan pakar (*expert discussion*) melibatkan penyelidik dan pihak majikan yang memberi perspektif mereka mengenai pekerja yang merupakan bekas penagih dadah. Alat ujian yang digunakan dalam menjalankan kajian ini mengandungi 6 bahagian. Bahagian A (13 item) berkaitan faedah dan kemudahan di tempat kerja merangkumi gaji, cuti, rawatan kesihatan percuma dan sebagainya, di mana responden dikehendaki menjawab 'ya' atau 'tidak'. Bahagian B adalah faktor berkaitan dengan pekerjaan. Bahagian ini terbahagi kepada tiga domain utama iaitu imbuhan, skop dan persekitaran kerja yang mengandungi 11 item diukur menggunakan skala *likert* 1=sangat tidak setuju, hingga 5=sangat setuju. Bahagian C pula mengukur motivasi kerja (10 item) yang juga berdasarkan skala *likert* iaitu 1=sangat tidak setuju hingga 5=sangat setuju. Bahagian D pula merupakan bahagian untuk menilai kesesuaian individu dengan kerja (10 item)

yang mempunyai 3 domain iaitu mental, fizikal dan emosi. Skala yang digunakan dalam bahagian ini adalah skala *likert* iaitu 1=sangat tidak setuju hingga 5=sangat setuju. Bahagian E merupakan bahagian yang menguji kepuasan kerja responden (11 item) yang asalnya diambil daripada *Occupational Stress Indicator* (OSI) (Cooper, Sloan & Williams, 1988) yang telah diadaptasi oleh Fatimah Wati (2012). Analisis kebolehpercayaan bagi soal selidik faktor berkaitan dengan pekerjaan adalah 0.54 yang bermaksud item adalah bersesuaian. Bagi soalan motivasi pula, kebolehpercayaan 0.65 diperolehi setelah 2 item dibuang. Kebolehpercayaan bagi bahagian kesesuaian diri dan kepuasan kerja pula masing-masing mempunyai nilai kebolehpercayaan yang tinggi iaitu 0.72 dan 0.92.

### Hasil Kajian

Jadual 1 menunjukkan dapatan kajian demografi klien. Majoriti klien yang menjadi responden kajian mempunyai latar belakang pendidikan sederhana iaitu SPM dan kemahiran sijil (52.3%), manakala (36.9%) daripada klien mempunyai latar belakang pendidikan rendah seperti tidak bersekolah, UPSR dan PMR. Sebanyak (10.8%) daripada responden pula mempunyai latar belakang pendidikan yang tinggi seperti STPM, diploma dan ijazah. Faktor umur menunjukkan majoriti klien yang terlibat berada dalam kategori 21 hingga 30 tahun. Sektor pekerjaan pula terdiri kepada 4 sektor iaitu perkilangan, perkhidmatan, perniagaan dan perladangan. Peratusan yang tertinggi ialah sektor perkhidmatan (59%). Dari aspek gaji majoriti responden berada dalam pengkelasan gaji sebanyak 1001 hingga 2000 iaitu (53.1%). Bagi status perkahwnian pula, paling ramai adalah dalam kalangan bujang iaitu seramai 74 orang. Dari aspek tempoh bekerja pula seramai 55 orang

responden yang telah bekerja kurang daripada 6 bulan, diikuti 7 hingga 12 bulan dan 13 bulan ke atas pula masing-masing adalah seramai 31 dan 44 orang.

Dapatan kajian pada Jadual 2 menunjukkan, skor keseluruhan faktor yang berkaitan dengan pekerja yang terdiri dari (imbuan dari majikan berupa gaji atau cuti, skop kerja dan persekitaran di tempat kerja). Hasil dapatan menunjukkan, skor bagi faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, secara keseluruhannya, seramai 3 orang responden mendapat skor yang rendah (2.3%), 108 orang mendapat skor sederhana (83.1%) dan hanya 19 orang yang memperolehi skor yang tinggi (14.6%).

Manakala, pada jadual 3 menunjukkan taburan skor berdasarkan komponen berkaitan dengan pekerjaan iaitu komponen imbuhan, di mana kebanyakannya klien yang berpuas hati adalah tinggi iaitu seramai 77 orang (59.2%) dan sederhana adalah seramai 49 orang (37.7%). Manakala, dari segi skop kerja, seramai 80 orang (64.6%) adalah dalam tahap sederhana. Penemuan juga mendapati, seramai 97 orang (74.6%) responden berpuas hati dengan persekitaran kerja adalah pada tahap yang sederhana.

*Latar Belakang Maklumat Demografi Klien Yang Bekerja*

<b>Maklumat Demografi</b>	<b>Bilangan (n)</b>	<b>Peratusan (%)</b>
Pendidikan rendah	48	36.9
SPM & sijil kemahiran	68	52.3
STPM, diploma & pendidikan tinggi	14	10.8
Umur		
20 kebawah	4	3.1
21-30	55	42.3
31-40	46	35.4
41 keatas	25	19.2
Jenis Pekerjaan		
Perkilangan	20	15.4
Perkhidmatan	77	59.2
Perniagaan	12	9.2
perladangan	21	16.2
Gaji		
1000 kebawah	47	36.2
1001 - 2000	69	53.1
2001 – 3000	7	5.4
30001 keatas	7	5.4
Status Perkahwinan		
Bujang	74	56.9
Berkahwin	43	33.1
Duda	13	10.0
Tempoh bekerja		
6 bulan kebawah	55	42.3
7 – 12 bulan	31	23.8
13 bulan keatas	44	33.8

Jadual 2

*Taburan Skor Keseluruhan Bagi Faktor Yang Berkaitan Dengan Pekerjaan*

<b>Tahap</b>	<b>Bilangan (n)</b>	<b>Peratus (%)</b>
Rendah	3	2.3
Sederhana	108	83.1
Tinggi	19	14.6

Jadual 3

Taburan Skor Bagi Sub-Faktor Yang Berkaitan Dengan Pekerjaan

Tahap/Faktor	Bilangan (n)	Peratus (%)
<b>Faktor Imbuhan</b>		
Rendah	4	3.1
Sederhana	49	37.7
Tinggi	77	59.2
<b>Skop Kerja</b>		
Rendah	32	24.6
Sederhana	84	64.6
tinggi	14	10.8
<b>Persekitaran Kerja</b>		
Rendah	6	4.6
Sederhana	97	74.6
tinggi	27	20.8

Dapatan kajian pada Jadual 4 menunjukkan, hampir keseluruhan responden mempunyai tahap motivasi yang sederhana untuk kekal bekerja, iaitu 108 orang (83.1%). Manakala dalam aspek kesesuaian di tempat kerja, seramai 93 orang (71.5%) responden menunjukkan tahap puas

hati yang tinggi dalam aspek fizikal. Dari segi emosi pula, seramai 79 orang (60.8%) responden sangat berpuas adalah tinggi. Manakala, dalam faktor kepuasan kerja, seramai 100 orang (76.5%) responden menunjukkan rasa berpuas hati pada tahap yang tinggi.

Jadual 4

Tahap Kepada Faktor Pengekalan Pekerjaan Klien AADK Yang Sedang Bekerja

Faktor	Tahap		
	Rendah (Bil / %)	Sederhana (Bil/%)	Tinggi (Bil/%)
Motivasi	5 (3.8%)	108 (83.1%)	17(13.1%)
Fizikal	2 (1.5%)	35(26.9 %)	93(71.5%)
Emosi	2(1.5%)	49(37.7%)	79(60.8%)
Kepuasan Kerja	1(0.8%)	29(22.3%)	100(76.5)

Jadual 5 menunjukkan korelasi antara setiap pembolehubah. Bagi pembolehubah motivasi, terdapat korelasi yang signifikan dengan kesesuaian individu dalam pekerjaan ( $r = 0.479, p < 0.05$ ) dan kepuasan kerja (.214). Hasil kajian juga mendapati faktor kesesuaian individu-kerja berkorelasi secara

sederhana dengan kepuasan kerja iaitu ( $r = 0.308, p < 0.05$ ). Juga terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan faktor berkaitan kerja iaitu ( $r = 0.426, p < 0.05$ ) dan kepuasan kerja berkorelasi secara negatif dengan Gaji ( $r = -.240, p < 0.05$ ).

Faktor memiliki pekerjaan itu penting bagi mereka, walaupun bergaji rendah mereka masih berpuas hati dengan kerja tersebut. Ini juga kerana, bagi seorang lelaki mempunyai pekerjaan adalah penting walupun bergaji rendah. Nilai korelasi antara faktor berkaitan kerja dengan tempoh kekal negatif (-.195) dan faktor berkaitan kerja dengan gaji adalah (-.238). Ini menunjukkan bahawa walaupun keadaan persekitaran seperti imbuhan (gaji rendah) dan skop kerja adalah tidak seperti mana yang dijangkakan mereka masih mahu kekal dalam pekerjaan. Manakala, korelasi antara gaji dan tempoh bekerja adalah positif iaitu semakin tinggi gaji yang diperolehi, maka, semakin lama mereka akan kekal dalam sesuatu pekerjaan itu.

Dalam mengenal pasti pemboleh manakah yang boleh meramal pengekaln dalam pekerjaan. Maka, ujian analisis regresi telah dijalankan dan kesemua pembolehubah utama kajian iaitu faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, motivasi kerja, kesesuaian individu, kepuasan kerja dan gaji telah digunakan sebagai peramal kepada tempoh berkhidmat dalam pekerjaan. Keputusan kajian menunjukkan model regresi adalah tidak signifikan. Ini menunjukkan, walaupun wujud hubungan antara pengekaln dalam pekerjaan dengan faktor gaji, namun faktor gaji tidak dapat menjadi peramal yang kuat kepada pengekaln seseorang dalam pekerjaan mereka.

Jadual 5.

*Korelasi Antara Faktor Yang Berkaitan Dengan Pekerjaan, Motivasi, Kesesuaian Individu, Kepuasan Kerja, Tempoh Berkhidmat Dalam Pekerjaan Dan Gaji*

Dimensi	1	2	3	4	5	6
1. Motivasi	-					
2. Kesesuaian Individu	.479**	-				
3. Kepuasan Kerja	.214*	.308**	-			
4. Faktor berkaitan dengan pekerjaan	-.014	.162	.426**	-		
5. Tempoh Bekerja	-.029	.023	-.146	-.195*	-	
6. Gaji	.021	-.112**	-.240**	-.238**	.233**	-

\*\* . Korelasi signifikan pada aras 0.05 (2-ekor).

**Perbincangan**

Secara kesuluruhannya, dapatan kajian menunjukkan bahawa, walaupun keadaan persekitaran seperti imbuhan (gaji rendah) dan skop kerja adalah tidak seperti mana yang dijangkakan oleh klien AADK, tetapi, mereka masih mahu kekal dalam pekerjaan. Faktor gaji adalah penting bagi mereka untuk terus hidup. Korelasi positif antara gaji dan tempoh bekerja menunjukkan semakin tinggi gaji, maka semakin lama mereka akan kekal dalam pekerjaan. Dapatan ini disokong oleh Smoorenburg dan Velden (1996), bahawa, fenomena

berhenti kerja atau menukar kerja boleh berlaku apabila wujud ketidaksepadanan antara gaji dan pekerjaan yang dilakukan. Malah, bekas penagih yang bekerja sepenuh masa masih belum berasa selamat walaupun masih dalam peringkat rawatan (Leukefeld et al., 2004).

Gaji atau imbuhan merupakan faktor penting bekas penagih kekal dalam pekerjaan dengan lebih lama. Walaupun seramai 69 orang (53.1%) klien mempunyai kadar penerimaan gaji sekitar RM1000 hingga RM2000, secara purata, mereka masih kekal konsisten untuk bekerja dalam

tempoh sehingga 6 bulan. Menurut Rockmore, Zimmerer dan Jones (1997); Becker *et al.*, (2014); Tweedie dan Wright (1998), jika dilihat dalam aspek polisi dan program yang diperkenalkan oleh majikan seperti *urine test*, *drug testing* kepada bakal pekerja yang baru dan pekerja yang sedia ada, boleh menimbulkan isu tentang komitmen dan rasa kepercayaan majikan terhadap bekas penagih untuk adaptif dengan budaya dan persekitaran tempat kerja tersebut. Kajian oleh Becker *et al.*, (2014) mendapati, seramai 69,163 responden pernah melaporkan menjalani ujian saringan air kencing di tempat kerja tanpa mengira latar belakang demografi, malah, penggunaannya semakin meningkat sebagai ujian saringan dalam pengambilan pekerja baru (Macdaniel, 1988). Maka, secara tidak langsung mempengaruhi ketidakelesaian bekas penagih untuk berada di tempat kerja.

Dalam pada itu, hasil kajian juga menunjukkan, terdapat hubungan korelasi yang signifikan dan positif antara faktor motivasi dengan kesesuaian individu dalam pekerjaan dan kepuasan kerja. Ini menunjukkan, faktor persekitaran dan kepuasan kerja di tempat kerja amat mempengaruhi tahap motivasi untuk terus kekal dalam pekerjaan yang diceburi. Dapatan ini adalah selaras dengan kajian oleh Fauziah *et al.*, (2011, 2010); Mahmood (2006); Volker *et al.*, (2010), kebanyakan bekas penagih dadah sebenarnya mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja dan berinisiatif dalam mencari pekerjaan, namun, terdapat beberapa perkara yang menghalang mereka untuk berbuat demikian, termasuklah sikap majikan dan polisi di tempat kerja yang 'kurang mesra', menyumbang kepada pengangguran beserta faktor tekanan ditempat kerja yang memberi kesan kepada penurunan penyesuaian strategi daya tindak dalam kalangan bekas penagih.

Hasil kajian juga mendapati terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan faktor berkaitan kerja, manakala, kepuasan kerja berkorelasi secara negatif dengan gaji.

Ini menunjukkan, pekerjaan yang dilakukan oleh klien memerlukan kemahiran yang khusus untuk terlibat dalam bidang pekerjaan yang diceburi. Bekerja berorientasikan kesepadanan atau selaras dengan kemahiran amat diperlukan bagi menimbulkan rasa kepuasan dan keseronokan untuk bekerja. Dapatan ini juga disokong oleh Graffam *et al.*, (2004) yang mendapati pekerjaan yang stabil akan mengurangkan residivisme kerana sesuatu pekerjaan akan menyediakan masa dan aktiviti tertentu kepada individu yang boleh membantu mengurangkan keterlibatan dalam tingkah laku berisiko dan kembali kepada perlakuan asal. Bekas banduan yang berjaya mendapat pekerjaan akan dapat menyumbang kepada pendapatan keluarga, menguatkan sokongan personal, hubungan positif, meningkatkan *self-esteem* dan kesihatan mental individu. Kajian oleh Watson, Maclaren dan Kerr (2006) mendapati, terdapat hubungan yang signifikan antara sikap pekerja yang bekerja bersama-sama dengan penagih. Faktor ketidakpuasan bekerja oleh bekas penagih ada masanya di pengaruhi oleh sikap dan layanan oleh rakan sekerja. Dalam pada itu juga, walaupun hasil dapatan menunjukkan hubungan kepuasan kerja berkorelasi secara negatif dengan gaji, ini jelas bahawa, elemen gaji atau imbuhan yang diterima memberikan kepuasan kepada klien, tetapi ia tidak memberi kesan kepada sikap atau tindakan untuk berhenti daripada bidang pekerjaan tersebut walaupun dibayar rendah, malah, klien berupaya untuk konsisten atas faktor kesukaran untuk mendapatkan pekerjaan lain yang boleh menawarkan mereka gaji yang lebih tinggi. Hasil dapatan ini adalah sesuai dengan cadangan pengkaji Wong dan Silverman (2007) di mana, pengurusan insentif yang terapatik terhadap bekas penagih merupakan satu intervensi dan program latihan yang efektif untuk meningkatkan produktiviti kerja dan membangunkan kemahiran pekerjaan untuk konsisten dalam sesebuah organisasi. Malah, bagi menstabilkan pekerja dalam kalangan bekas penagih, program pekerjaan



secara inovatif perlu dilaksanakan untuk menangani halangan dan risiko pertukaran tempat kerja (Richardson *et al.*, 2010), bantuan berkebakikan (Luck, Elifson & Sterk, 2004) dan tempat kerja terapatik (Wong & Silverman, 2007) bagi menimbulkan tanggungjawab positif untuk berkongsi sama rata dengan bekas penagih dalam sektor pekerjaan.

Sebagai rumusan kajian ini telah mendapati bahawa faktor persekitaran kerja dan gaji merupakan faktor penting dan berkorelasi dengan kepuasan kerja namun bukanlah merupakan peramal utama dalam pengekalan seseorang bekas penagih dalam pekerjaan mereka. Kajian susulan perlu dilakukan untuk mengesahkan faktor tersebut.

### Penghargaan

Kajian ini telah mendapat sokongan dan pembiayaan oleh Agensi Anti Dadah Kebangsaan (AADK) melalui Geran Penyelidikan SK-2016-010.

### Rujukan

- Abd Halim & Farhana Sabri (2013). Relationship between defense mechanisms and coping styles among relapsing addicts. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 1829 – 1837.
- Atkinson, D., Fenster, C. A., & Blumberg, A. S. (1976). Employer attitudes toward work-release programs and the hiring of offenders. *Criminal Justice and Behavior*, 3, 335-344.
- Becker, W. C., Meghani, S., Tetrault, J. M., & Fiellin, A. D. (2014). Racial/ethnic differences in report of drug testing practices at the workplace level in the U.S. *The American Journal on Addictions*, 23(4), 357-362.
- Belhassen, Y., & Shani, A. (2013). Substance abuse and job attitude among hotel workers: social labeling perspectives. *Tourism Management*, 34, 47-49.
- Duraisingam, V., Pidd, K., & Roche, A. M. (2009). The impact of work stress and job satisfaction on turnover intentions: a study of Australian specialist alcohol and other drug workers. *Drugs: Education, Prevention And Policy*, 16(3): 217–231.
- Elliott, K., & Shelley, K. (2006). Effects of drugs and alcohol on behavior, job performance, and workplace safety. *Journal of Employment Counseling*, 43, 130-134.
- Fauziah, I., Bahaman, A. S., Mansor, A. T., & Mohamad Shatar, S. (2012). Drug addicts and the high risk situations of relapse. *Journal of Social Science and Humanities*, 7(1): 38-4
- Feng, Y., Chou, P., Shiuan, L. Y., & Deng, C. Y. (2015). Factors associated with health-related quality of life among injection drug users at methadone clinics in Taipei, Taiwan. *Journal of the Chinese Medical Association*, 78, 292-298.
- Foley, K., Pallasa, D., Forcehimes, A. A., Houck, J. M., Bogenschutz, M. P., Marcus, L. K., & Sivikis, D. (2010). Effect of job skills training on employment and job seeking behaviors in an American Indian substance abuse treatment sample. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 33, 181–192.
- Giguere, R., & Dundes, L. (2002). Help wanted: A survey of employer concerns about hiring ex-convicts. *Criminal Justice Policy Review*, 13, 396-408.
- Harrison, B., & Schehr, R. C. (2004). Offenders and post-release jobs: Variables influencing success and failure. *Journal of Offender Rehabilitation*, 39(3), 35-68.
- Leukefeld, C., McDonald, H. S., Staton, M., & Scrivner, A. M. (2004). Employment, employment-related

- problems, and drug use at drug court entry. *Substance Use & Misuse*, 39, 2559–2579.
- Luck, P., Elifson, K., & Sterk, C. E. (2004). Female drug users and the welfare system: a qualitative exploration. *Drugs: Education, Prevention And Policy*, 11(2): 113–128.
- Mcdaniel, M. A. (1988). Does pre-employment drug use predict on-the-job suitability?. *Personnel Psychology*, 41, 717-729.
- Montoya, I. S., & Atkinson, J. (1996). Economic perceptions and expectations of out-of-treatment drug users. *American Journal of Drug Alcohol Abuse*, 22 (3), 299-311.
- Móro, L., Simon, K., & Sárosi, P. (2013). Drug use among sex workers in Hungary. *Social Science & Medicine*, 93, 64-69.
- Richardson, L., Wood, E., Li1, K., & Kerr, T. (2010). Factors associated with employment among a cohort of injection drug users. *Drug and Alcohol Review*, 29, 293–300.
- Rockmore, B. W., Zimmerer, T. W., & Jones, F. F. (1997). Building a socially responsive drug testing programme. *Journal of Workplace Learning*, 9(7), 220-224.
- Straussner, S. L. A., & Harrison, L. (2003). *International aspects of social work practice in the addictions*. NY: The Haworth Social Work Practice Press.
- Sudraba, V., Millere, A., Deklava, L., Millere, E., Zumente, Z., Circenis, K., & Millere, L. (2015). Stress coping strategies of drug and alcohol addicted patients in Latvia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 205, 632-636.
- Tweedie, L. J., & Wright, P. C. (1998). Workplace drug testing: avoiding the testing addiction. *Journal Of Managerial Psychology* 13(8): 534-543.
- Volker, R., Bernhard, B., Anna, K., Fabrizio, S., Robin, R., Jessica, P., ... & Christine, S. (2010). Burnout, coping and job satisfaction in service staff treating opioid addicts—from Athens to Zurich. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 26(2), 149-159.
- von Hippel, W., Brener, L., & von Hippel, C. (2008). Implicit prejudice toward injecting drug users predicts intentions to change jobs among drug and alcohol nurses. *Psychological Science*, 19(1), 7-11.
- Watson, H., Maclaren, W., & Kerr, S. (2006). Staff attitudes towards working with drug users: development of the drug problems perceptions questionnaire. *Journal Compilation, Society For The Study Of Addiction*, 102, 206–215.
- Wong, C. J., & Silverman, K. (2007). Establishing and maintaining job skills and professional behaviors in chronically unemployed drug abusers. *Substance Use & Misuse*, 42, 1127–1140.
- Woodall, J. (2011). Social and environmental factors influencing in-prison drug use. *Health Education*, 112(1): 31-46.
- Zhang, Z. (2003). Occupation, job characteristics, and the use of alcohol and other drugs. *Social Behavior And Personality*, 31(4): 395-412.