

**HUBUNGAN ANTARA SUMBER TEKAPAN DAN TAHAP
TEKANAN PSIKOLOGI DALAM KALANGAN KAKITANGAN
PEJABAT KESIHATAN DAERAH SEPANG SEPANJANG
PANDEMIK COVID-19**

(The Relationship between Source and Level of Psychological Distress among Healthcare Workers of Sepang District Health Office during COVID-19 Pandemic)

Mohd Ferdaus bin Mat Lazin, Hilwa Abdullah @ Mohd. Nor* & Nur Hidayah Muhamad Saleh

ABSTRAK

Pandemik COVID-19 yang melanda seluruh dunia telah memberikan impak yang cukup besar, bukan sahaja dari aspek ekonomi dan gaya hidup, malah kesejahteraan mental juga. Menjadi petugas barisan hadapan, petugas-petugas kesihatan merupakan golongan yang cukup terkesan dengan wabak ini, terutamanya dari segi kesihatan mental mereka. Oleh itu, kajian ini telah dijalankan bertujuan untuk mengenal pasti hubungan antara faktor tekanan dan tahap tekanan yang dialami oleh petugas kesihatan di Pejabat Kesihatan Daerah Sepang sepanjang berlakunya wabak COVID-19. Seramai 94 orang responden telah terlibat dalam kajian ini melalui kaedah persampelan bukan kebarangkalian. Faktor tekanan dinilai dari dua komponen, iaitu faktor beban kerja dan faktor pengurusan masa. Analisis data mendapati min tekanan disebabkan bebanan kerja (min=3.6902) adalah lebih tinggi berbanding faktor pengurusan masa (min=3.5436). Paras tekanan para petugas kesihatan pula berada pada tahap sederhana (min=3.1489). Hasil analisis korelasi mendapati tiada hubungan signifikan antara faktor beban kerja dengan tahap tekanan ($p= 0.769$) dan faktor pengurusan masa dengan tahap tekanan ($p= 0.530$). Dapatan yang tidak signifikan ini boleh disumbangkan beberapa faktor, antaranya jumlah responden yang kurang. Kajian akan datang disarankan untuk dijalankan dengan skala persampelan yang lebih besar bagi meningkatkan tahap ketepatan hasil kajian.

Kata kunci: petugas kesihatan, pandemik COVID-19, tekanan, beban kerja, pengurusan masa

ABSTRAK

The COVID-19 pandemic that hit the whole world has had a considerable impact, not only in terms of economic and lifestyle, but mental well-being as well. Being frontliners, healthcare workers are one of the society group that was affected the most, especially in terms of their mental health. Therefore, this study was conducted to identify the relationship between stress factors and the level of stress experienced by health workers in the Sepang District Health Office during the outbreak of COVID-19. A total of 94 respondents were involved in this study through non-probability sampling method. The stress factor is evaluated by two components, namely the workload factor and the time management factor. Data analysis found that mean of stress factors due to workload (mean = 3.6902) were higher

than time management factors (mean = 3.5436). The stress level of healthcare workers was at a moderate level (mean = 3.1489). The results of correlation analysis found that there is no significant relationship between workload factor with stress level ($p = 0.769$) and time management factor with stress level ($p = 0.530$). These insignificant findings can be contributed by several factors, for example the lack number of respondents involved and the sampling method used. Future studies are recommended to be conducted with a larger sampling scale, as well as the assistance and treatment that can be provided to the healthcare frontliners.

Keywords: healthcare workers, COVID-19 pandemic, stress, workload, time management

PENGENALAN

Tempoh setahun terakhir ini merupakan fasa yang mencabar dan telah secara drastik merubah norma kehidupan masyarakat seluruh dunia. Penularan virus baru yang diberi nama *2019-novel Coronavirus disease* (COVID-19) secara pantas menyebabkan manusia perlu beradaptasi secara cepat bagi mengelakkan lagi penyebaran. Kunci tara (*lockdown*) dan keresahan akan risiko berlaku jangkitan telah menyebabkan berlakunya peningkatan kes-kes kesihatan mental dalam kalangan rakyat. Situasi ini telah mendapat perhatian ramai pihak bagi membantu menangani emosi masyarakat sepanjang tempoh mencabar ini. Namun begitu, tidak dilupakan golongan yang paling getir berhadapan situasi ini, iaitu para petugas barisan hadapan, khasnya petugas kesihatan. Mereka merupakan kelompok yang boleh dikategorikan rapuh kerana kepenatan melawan Covid-19 bukan hanya pada fizikal, malah mental mereka (Sapora, 2021). Kebajikan dan keselamatan ahli keluarga, penutupan sekolah dan pusat asuhan kanak-kanak, bertugas dalam pakaian *Personal Protective Equipment* (PPE) dan jam bekerja yang lama merupakan antara cabaran yang dihadapi mereka (Kiat, 2021). Situasi-situasi ini pastinya memberikan pengaruh yang besar kepada keupayaan petugas kesihatan untuk bekerja dalam keselesaan yang optimum. Menyedari pentingnya kelompok pejuang barisan hadapan ini kepada kesihatan masyarakat, kajian ini telah dilakukan oleh penyelidik bagi mendalami isu-isu dan cabaran kesihatan mental yang dialami oleh mereka. Hasil kajian yang telah dijalankan ini diharapkan dapat menyumbang kepada penyelidikan masa akan datang untuk memfokuskan kepada rawatan dan bantuan yang terbaik kepada mereka bagi memastikan sistem kesihatan negara terus berada dalam tahap terbaik.

SOROTAN LITERATUR

Tekanan, dari segi bahasa berasal dari perkataan Latin iaitu *stringere* yang menggambarkan kesusahan atau penderitaan. Menurut Sahoo (2016) tekanan biasanya tidak dapat dielakkan daripada kehidupan manusia yang hidup di dunia ini. Ia mewakili konsep negatif yang secara langsung dapat memberi kesan kepada kesejahteraan mental dan fizikal seseorang. "Untuk mengatasi tekanan, kita perlu memahami tanda-tanda tekanan dan mengembangkan strategi untuk mengatasinya, serta membangun ketahanan diri mereka sendiri" (Sahoo, 2016). Tekanan perasaan terhasil apabila kuasa luaran bertindak ke atas sebuah struktur, sistem atau organisma dan mengganggu keseimbangan atau menghasilkan tekanan. Perubahan perasaan terhasil disebabkan beberapa faktor emosi, fizikal, sosial, ekonomi atau faktor-faktor lain

yang memerlukan tindakbalas atau perubahan. Secara umumnya ramai yang berpendapat bahawa mengalami tekanan yang sedikit merupakan satu keadaan yang biasa bagi setiap seseorang dan ia merupakan tekanan yang positif dalam bentuk cabaran atau tekanan positif. Namun harus diingatkan bahawa apabila terlalu banyak tekanan yang dihadapi oleh seseorang, ia akan menyebabkan perubahan mental dan fizikal yang ketara kepada seseorang individu. Tekanan kerja dengan pekerjaan adalah tindak balas yang mungkin dihadapi oleh pekerja ketika diberikan dengan tugas kerja dan jika tugas yang diberikan diluar kemampuan individu tersebut, maka ia akan menjadikan satu cabaran kepada pekerja untuk meyempurnakan tugas itu (Qureshi et al., 2013). Menurut Sahoo (2016), tekanan di tempat kerja tidak dapat dielakkan kerana tuntutan persekitaran kerja moden sekarang. Dalam model tekanan kerja terdapat kajian dan artikel yang menjelaskan bahawa konflik peranan dan beban kerja merupakan konsep yang berlainan tetapi ianya saling berkaitan antara satu sama lain.

Di dalam struktur organisasi seperti bidang kesihatan, tekanan merupakan satu keadaan psikologi yang penting dan ia berkait rapat dengan prestasi kerja, tahap kesihatan dan tahap produktiviti seseorang pekerja (Rohany & Fatimah, 2006). Melalui konsep ini, secara dasarnya, tekanan kerja boleh menjejaskan kualiti prestasi sesebuah organisasi dan boleh mendatangkan keburukan kepada kesejahteraan individu itu sendiri. Menurut Almeida et al. (2002) tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan adalah salah satu tindak balas fisiologi dan emosi yang berlaku apabila keperluan pekerjaan tidak memenuhi kompetensi pekerja. Kajian lepas oleh Divakar (2015) menyatakan bahawa tekanan timbul sebagai reaksi dari seorang pekerja apabila terdapat arahan kerja yang khusus, tekanan masa dan ciri-ciri mahir yang perlu mereka laksanakan di tempat kerja mereka. Kenyataan telah terbukti bahawa, ketika pekerja merasa bahawa dia tidak disokong oleh pihak atasan atau rakan mereka, tekanan kerja akan mudah diperolehi dan prestasi kerja akan terganggu. Namun, melalui bimbingan rakan kerja, masalah ini akan dapat diatasi bagi mengekalkan kualiti tugas yang diberikan.

Bukan hanya pada emosi, tekanan yang dialami pula boleh dilihat dari dua elemen, iaitu elemen fisiologi seperti tahap imuniti tubuh dan tekanan darah serta elemen psikologi seperti kemurungan dan gangguan tidur (Mohamad et al., 2015; Aisha & Ruslan, 2020). Kesan tekanan pada tubuh badan telah dinyatakan dalam kajian lepas oleh Mojinyinola (2008) mengenai kesan tekanan kerja kesihatan ke atas jururawat di sebuah hospital awam di Ibadan Metropolis, Nigeria yang menyatakan bahawa beban kerja dalam kalangan jururawat menyebabkan taraf kesihatan menjadi kurang baik seperti sakit kepala, sakit belakang dan sakit otot. Melalui keadaan ini secara tidak langsung akan menjejaskan situasi dan kecekapan kerja dalam kalangan jururawat semasa bertugas. Hasil daripada kajian ini juga disokong oleh Mohd Kamel (2011) yang mengutarakan bahawa konflik peranan dan beban kerja berkait rapat dengan tindakbalas terhadap psikologi dan fisiologi pekerja. Selain itu, menurut kajian Rahman (2013) yang telah dijalankan di sebuah Bank Perdagangan Bangladesh, beliau menunjukkan hasil kajiannya bahawa tekanan kerja yang melibatkan beban peranan seperti jumlah bilangan jam yang bekerja dan tarikh penghantaran tugas kerja mempunyai hubungkait antara fizikal dan mental pekerja, yang mana pekerja akan mengalami masalah kesihatan.

Menurut Almeida et al. (2002) tempat kerja adalah sumber yang signifikan yang menyebabkan tekanan dan sumber daya struktur sosial untuk mengatasi tekanan. Seseorang mungkin akan mengalami masalah psikologikal berpunca daripada tekanan seperti pening kepala, masalah tidur, keresahan dan kebimbangan. Selain itu tekanan di tempat kerja adalah

salah satu tindak balas fisiologi dan emosi yang berlaku apabila keperluan pekerjaan tidak memenuhi kompetensi pekerja. Menurut Sahoo (2016), beban tugas di tempat kerja merujuk kepada jumlah tugas yang diagihkan kepada pekerja untuk dilakukan. Menurut penyelidik lepas terdapat beberapa kajian yang menyokong kepada hubungan positif antar beban kerja, tekanan dan niat perolehan. Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan tekanan Qureshi et al. (2013). Kajian lepas telah menyatakan majoriti guru mengalami isu beban kerja berlebihan disebabkan oleh penglibatan mereka dalam aktiviti-aktiviti luar seperti menghadiri mesyuarat dan kursus yang telah diaturkan oleh pihak atasan sekolah (Noraini, 2015). Situasi yang sama juga berlaku dalam kalangan kakitangan anggota Klinik Kesihatan di PKD Sepang dimana, arahan yang dikeluarkan oleh pihak Kementerian Kesihatan Malaysia di mana kesemua anggota haruslah bersedia di dalam membuat saringan di pintu masuk klinik kesihatan dan melibatkan diri dalam program saringan COVID-19 di Pusat Penjagaan Warga Emas dan di Depot Tahanan Imigresen.

Chaudry et al. (2011) menyedari bahawa terdapat hubungan yang positif di antara bebanan tugas dengan prestasi kerja. Di dalam penulisannya, mereka berpendapat bahawa bebanan tugas yang diberikan kepada pekerja dapat meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan pengalaman pekerja seterusnya dapat meningkatkan prestasi organisasi. Namun, ianya tidak sehaluan dengan Gahlann (2014), yang menyatakan bahawa bebanan tugas yang diberikan kepada pekerja akan menyebabkan pekerja merasa terbeban dan ia menimbulkan rasa tidak puas hati kepada tugas dan pihak atasan. Hal ini akan menunjukkan kesan yang negatif kepada prestasi kerja dan kualiti perkhidmatan kesihatan akan menurun. Kenyataan ini disokong oleh Zhou dan George (2001) yang berpendapat bahawa kualiti hasil kerja akan menurun jika pekerja tersebut tidak berpuas hati dengan kerja yang ditugaskan. Hal ini juga dapat dilihat sekiranya manusia melakukan aktiviti melebihi kemampuannya, secara langsung ia dapat mengakibatkan penurunan prestasi kerja (Ira Pracinasari, 2013). Kenyataan ini disokong oleh Masturah et al. (2011) yang menyatakan bahawa bebanan kerja yang tinggi boleh memberi kesan kepada kualiti dan produktiviti perkhidmatan kesihatan kerana kerja tidak dapat dilakukan secara efisien, serta kesan negatif ke atas kesihatan fizikal dan mental pekerja. Menurut dari sudut bidang psikologi pula, terdapat pandangan tokoh behaviouris iaitu B. F Skinner, beliau menyatakan kebanyakan pekerja menunjukkan tingkahlaku tertekan telah diteguhkan melalui pengalaman lampau dan memberi tindakbalas terhadap rangsangan tersebut. Menurut B.F Skinner lagi, peneguhan yang diterima oleh pekerja berkemungkinan di dalam bentuk ganjaran seperti ingin dikasihani, dihargai atau diberi perhatian oleh kawan-kawan. Bagi Lazarus (1966) pula, tingkahlaku yang dihasilkan oleh tekanan akan lebih dipengaruhi oleh proses pembelajaran. Menurut beliau keadaan ini akan bergantung pada sejauh mana kepayahan tingkahlaku pekerja itu dibentuk. Mahl (1971) mengatakan jika tingkahlaku itu mudah dibentuk maka senanglah pekerja untuk menghadapi tekanan.

Selain beban kerja, isu pengurusan masa juga antara punca yang boleh menyumbang kepada tekanan. Pengurusan masa adalah kemahiran yang berkaitan dengan teknik dan cara seseorang itu mengurus, membahagi dan mengatur masa seharianya supaya dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya (Kopper, 2002). Ianya berasaskan kepada andaian yang mengatakan dengan merekod, mengurus dan mengagih masa, seseorang boleh menggunakan masa dengan cekap. Selain itu, Claessens et al. (2007) mendefinisikan pengurusan masa sebagai tingkah laku yang bertujuan untuk mencapai penggunaan masa yang berkesan semasa melakukan aktiviti yang diarahkan. Selain itu, kajian-kajian lepas (Nonis et al., 1998; Misra & McKean, 2000; Kearns & Gardiner, 2007) menunjukkan bahawa pengurusan masa mempunyai hubungan dengan tahap tekanan dalam kalangan pelajar. Ini

dapat dilihat melalui kajian yang dijalankan oleh Nonis et al. (1998) mengenai tanggapan seseorang dalam mengawal penggunaan masa dan perkaitannya dengan tekanan dalam kalangan pelajar universiti. Melalui kajian beliau, hasil menunjukkan bahawa pelajar yang mempunyai pengawalan dan pengurusan masa yang baik kurang mengalami tekanan dalam proses pembelajaran dan ianya terbukti menunjukkan mempunyai pencapaian akademik yang tinggi berbanding pelajar yang mempunyai kawalan dan pengurusan masa yang lemah. Pelajar yang sering mengalami tekanan dalam pembelajaran dan tahap pencapaian akademik yang rendah kebiasaannya merupakan pelajar yang gagal dalam menguruskan masa mereka dengan baik. Kajian ini dijalankan bagi mengenalpasti hubungan antara faktor tekanan dan tahap tekanan yang dialami oleh kakitangan Pejabat Kesihatan Daerah (PKD) Sepang sepanjang pandemik COVID-19. Kajian ini juga bertujuan untuk menilai faktor manakah di antara beban kerja dan pengurusan masa, yang merupakan punca utama kepada tekanan psikologi para petugas kesihatan ini.

METODOLOGI

Kajian ini telah menggunakan reka bentuk tinjauan keratan-lintang secara kuantitatif. Pengedaran borang soal selidik telah dilakukan di klinik- klinik di bawah Pejabat Kesihatan Daerah (PKD) Sepang. Pengumpulan kajian ini dijalankan bermula dari bulan April hingga Julai 2020 iaitu selama 3 bulan. Sejumlah 94 orang kakitangan Pejabat Kesihatan Daerah (PKD) Sepang telah terlibat dalam tinjauan ini menggunakan kaedah persampelan bukan kebarangkalian. PKD Sepang dipilih sebagai tempat kajian kerana penyelidik merupakan anggota yang bekerja di bawah PKD Sepang. Oleh itu, ia memudahkan bagi penyelidik dalam mengumpul data dan berurusan dengan pihak atasan PKD Sepang. Responden kajian ini melibatkan pekerja yang memegang jawatan pegawai perubatan dan ke bawah. Pemilihan responden bermula dari Pegawai Perubatan dan ke bawah dipilih kerana penglibatan dalam mengurus dan menangani penularan wabak COVID-19 ini melibatkan dari semua tenaga anggota. Di peringkat Kesihatan Awam, pelbagai tugas yang telah dijalankan seperti membuat saringan COVID-19 dalam kalangan masyarakat, membuat pengesanan kontak rapat dan melakukan proses kemasukan bagi pesakit positif COVID-19 di hospital dan pusat kuarantin. Oleh hal demikian, segala proses kerja tersebut memerlukan penglibatan pelbagai jawatan. Dengan ini penyelidik telah memilih beberapa jawatan utama dalam mengukur paras tekanan sepanjang pandemik ini. Dalam kajian ini, instrumen kajian yang dipilih oleh penyelidik adalah melalui pengagihan borang soal selidik yang telah diolah daripada kajian lepas. Kajian ini menggunakan set soal selidik yang terdiri daripada empat bahagian iaitu Bahagian A, B bagi mendapatkan data kajian seperti berikut:

Bahagian A : Demografi Responden

Bahagian ini mengandungi soalan berkaitan dengan latar belakang responden. Jenis item yang digunakan dalam bahagian ini adalah berbentuk (1) item pilihan tunggal (*single choice item*) di mana responden dimintak untuk membuat pilihan dengan cara memangkah (x) pada kotak yang disediakan berdasarkan pernyataan item yang sesuai dengan diri mereka.

Bahagian B : Skala Beban Tugas

Bahagian ini mengandungi 8 item berkenaan beban kerja yang mempengaruhi para responden dan dinyatakan dalam bentuk 5 pilihan skala iaitu; (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Tidak Pasti, (4) Setuju, (5) Sangat Setuju. Nilai kebolehpercayaan bagi Skala Beban Kerja ialah 0.61.

Bahagian C : Skala Kecenderungan Relaps

Bahagian ini menilai komponen pengurusan masa yang mempengaruhi tahap tekanan responden. Terdiri daripada 10 soalan, inventori ini juga menggunakan skala Likert 5 pilihan iaitu; (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Tidak Pasti, (4) Setuju, (5) Sangat Setuju. Nilai kebolehpercayaan bagi Skala Kecenderungan Relaps adalah 0.781.

Bahagian D : Skala Persepsi Tekanan

Bahagian D menilai tahap tekanan yang dialami oleh para responden melalui 10 item. Tahap tekanan dinyatakan melalui pilihan Likert 5 skala iaitu; (1) Tidak Tertekan, (2) Sedikit Tertekan, (3) Neutral, (4) Tertekan, (5) Sangat Tertekan. Nilai kebolehpercayaan bagi skala persepsi tekanan ialah 0.886.

HASIL KAJIAN

Analisis Demografi

Daripada jumlah keseluruhan 94 orang, sebanyak 55 orang responden adalah lelaki (58.5%). Majoriti daripada mereka berbangsa Melayu (75.5%) dan berumur antara 26-35 tahun (42.6%). Sebanyak 74.5% telah berkahwin dan 38.3% mempunyai kelayakan akademik di peringkat diploma. Kebanyakan responden berkhidmat sebagai paramedik (55.3%) dan telah berkhidmat antara 11 hingga 20 tahun (36.2%). Jadual 1 di bawah menunjukkan secara terperinci data demografi responden yang telah terlibat dalam penyelidikan ini.

Jadual 1: Taburan Demografi Responden

Profil Demografi	(n=94)	Peratus (%)
Jantina		
Lelaki	55	58.5
Perempuan	39	41.5
Bangsa		
Melayu	71	75.5
Cina	10	10.6
India	13	13.8
Umur (tahun)		
20-25	12	12.8

26-35	40	42.6
36-45	33	35.1
46-50	5	5.3
51 ke atas	4	4.3
Tahap Pendidikan		
SPM	20	21
Diploma	36	38.3
Ijazah	29	30.9
Ijazah Sarjana	9	9.6
Status Perkahwinan		
Bujang	27	25.5
Berkahwin	70	74.5
Jawatan		
Pegawai Perubatan	30	31.9
Farmasi	8	8.5
Jurumakmal Perubatan	4	4.3
Paramedik	52	55.3
Pengalaman Kerja		
Kurang 1 tahun	5	5.3
1-5 tahun	20	21.3
6-10 tahun	26	27.7
11-20 tahun	34	36.2
Lebih 20 tahun	9	9.6

Tahap Tekanan Kakitangan Pejabat Kesihatan Daerah (PKD) Sepang Sepanjang Pandemik COVID-19

Jadual 2 : Tahap tekanan

	N	Min	Sisihan Piawai
Min Tahap Tekanan	94	3.1489	.59906

Jadual 3 : Jadual implementasi nilai tekanan

Tahap Implementasi	Julat
Rendah	1.00 – 2.33
Sederhana	2.34 – 3.67
Tinggi	3.68 – 5.00

Jadual 2 menunjukkan hasil analisis tahap tekanan yang dialami oleh petugas kesihatan di PKD Sepang. Berdasarkan tahap implementasi di Jadual 3, min 3.149 dan sisihan piawai 0.599 menunjukkan tahap tekanan responden adalah pada paras sederhana.

Jadual 4 : Pecahan item tahap tekanan

Item	Min	Sisihan Piawai
Saya tidak mempunyai cukup masa untuk berehat selepas kerja	2.99	.978
Pengurus kritikal terhadap prestasi saya	3.06	.773
Saya tidak mampu mengejar sekiranya ketinggalan	3.07	.895
Terlalu banyak peristiwa pahit/sukar yang berlaku dalam hidup saya	3.09	.900
Pengurus mempunyai jangkaan yang tidak realistik terhadap saya	3.11	.769
Kesejahteraan psikologi saya dalam keadaan sekarang adalah lebih rendah dari yang saya inginkan	3.15	.803
Masa yang diperuntukkan untuk melakukan kerja tidak mencukupi	3.20	.887
Sejak kebelakangan ini saya merasakan kesejahteraan emosi saya telah terjejas secara negatif	3.20	.837
Saya percaya jumlah kerja terlalu banyak	3.27	.819
Beban kerja adalah berlebihan	3.35	.839

Berdasarkan Jadual 4, responden telah menyatakan bahawa tahap tekanan mereka adalah tertinggi dari aspek beban kerja yang berlebihan (min= 3.35, sp=0.839) berbanding aspek masa yang diperlukan untuk mereka berehat selepas kerja (min=2.99, sp=0.978). Nilai yang diperoleh menunjukkan bahawa beban kerja yang berlebihan daripada tahap kemampuan mereka adalah lebih memberikan kesan kepada kesejahteraan emosi mereka berbanding masa untuk mereka merehatkan diri.

Punca Tekanan Dalam Kalangan Kakitangan Pejabat Kesihatan Daerah (PKD) Sepang Sepanjang Pandemik COVID-19

Berdasarkan Jadual 5 faktor tekanan disebabkan bebanan kerja mencatatkan min yang lebih tinggi iaitu 3.690, (sp= 0.483) berbanding faktor pengurusan masa dengan min 3.544 (sp= 0.479).

Jadual 5 : Komponen utama faktor tekanan

Faktor	N	Min	Sisihan Piawai
Pengurusan Masa	94	3.5436	.47937
Beban Kerja	94	3.6902	.48281

Jadual 6 : Pecahan item faktor beban kerja

Item	Min	Sisihan Piawai
Saya kerap membawa kerja pulang ke rumah pada waktu malam	2.09	1.188
Saya merasakan bahawa terlalu banyak “deadlines”/tarikh akhir di tempat kerja	3.27	1.028
Saya melakukan kerja dengan sendiri untuk memastikan ianya dilakukan dengan betul	3.50	1.013
Tekanan kerja memainkan peranan penting di dalam menentukan tahap prestasi pekerja	4.03	.848
Kekecewaan yang berkaitan dengan kerja boleh mengurangkan tahap prestasi pekerja	4.04	.828
Gaji dan faedah kewangan yang lain berfungsi sebagai sumber/punca utama prestasi kerja	4.05	.847
Prestasi pekerja yang dipengaruhi keadaan kerja yang buruk boleh memberi impak yang negatif.	4.14	.923
Hubungan antara pekerja penting untuk mendapatkan prestasi pekerjaan yang baik	4.40	.693

Jadual 6 menunjukkan bahawa faktor tekanan dari aspek beban kerja yang terbesar adalah *hubungan antara pekerja penting untuk mendapatkan prestasi pekerjaan yang baik* dengan nilai min 4.40 ($sp=0.693$) manakala faktor *pekerja kerap membawa kerja pulang ke rumah pada waktu malam* (min=2.09, $sp=1.118$) merupakan yang paling kurang memberikan tekanan. Data menunjukkan bahawa pekerja amat memerlukan suasana pekerjaan yang baik bersama rakan sekerja bagi membolehkan mereka bekerja dengan tenang tanpa tekanan.

Jadual 7 : Pecahan item faktor pengurusan masa

Item	Min	Sisihan Piawai
Saya memandang rendah jangka masa yang diambil untuk melakukan sesuatu perkara	2.55	.957
Saya mengelak gangguan daripada mengganggu saya melakukan perkara yang berkeutamaan tinggi	3.38	.869
Saya sudah tidak melakukan/menghentikan sebarang aktiviti atau rutin yang membazir atau tidak menguntungkan	3.50	.826
Saya mampu memenuhi tarikh akhir tanpa terburu-buru pada waktu terakhir	3.57	.711
Saya menyelesaikan perkara yang sukar dan tidak menyenangkan tanpa menunda/melengahkan masa	3.62	.844
Saya mengutamakan senarai perkara dalam turutan kepentingan, bukan kesegaran	3.64	.774
Saya berasa saya menggunakan masa saya dengan bijak	3.72	.768
Saya berpuas hati dengan cara/bagaimana saya menggunakan masa saya	3.74	.789

Saya cuba melakukan tugas yang paling penting sewaktu tempoh saya paling bertenaga sepanjang hari	3.80	.784
Masa tidak mencukupi untuk melakukan tugas yang diberikan dalam masa sehari	3.90	.917

Punca tekanan oleh faktor pengurusan masa dinyatakan dalam Jadual 7 di atas. Faktor *masa tidak mencukupi untuk melakukan tugas yang diberikan dalam masa sehari* mencatatkan min tertinggi iaitu 3.90 ($sp=0.917$). Faktor yang paling kurang mempengaruhi adalah *Saya memandang rendah jangka masa yang diambil untuk melakukan sesuatu perkara* dengan nilai min 2.90 dan sisihan piawai 0.957. Data menunjukkan bahawa para petugas cenderung untuk merasa tertekan kerana kekangan masa untuk mereka melaksanakan tugas dengan baik.

Hubungan Antara Punca Tekanan Dan Tahap Tekanan Kakitangan Pejabat Kesihatan Daerah (PKD) Sepang Sepanjang Pandemik COVID-19

Jadual 8: Kolerasi antara Faktor Beban Kerja Dan Tahap Tekanan

		Min Beban Kerja
Min Tahap Tekanan	Korelasi Pearson	.031
	Sig. (2-tailed)	.769
	N	94

Menilai Jadual 8 di atas, penyelidik telah mendapati bahawa tiada hubungan yang signifikan antara tahap tekanan dan faktor beban kerja berdasarkan nilai-r iaitu 0.031 dan juga signifikan nilai-p iaitu 0.769.

Jadual 9: Kolerasi antara Faktor Pengurusan Masa Dan Tahap Tekanan

		Min Pengurusan Masa
Min Tahap Tekanan	Korelasi Pearson	.066
	Sig. (2-tailed)	.530
	N	94

Menurut Jadual 9, penyelidik telah mendapati bahawa faktor pengurusan masa tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan pemboleh ubah terikat iaitu tahap tekanan. Keputusan berdasarkan nilai-r iaitu 0.066 dan juga signifikan nilai-p iaitu 0.530.

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Dapatan tahap tekanan kerja mendapati bahawa para petugas kesihatan di PKD Sepang berada pada tahap sederhana. Meskipun hasil dapatan tidak selari dengan jangkaan, nilai ini juga tidak mustahil memandangkan Malaysia sudah pun hampir setahun melawan pandemik ini. Tempoh setahun ini telah memberikan pengalaman kepada para petugas untuk berkhidmat dalam norma baharu. Para petugas telah memahami langkah-langkah yang perlu diambil dan prosedur-prosedur yang perlu dipatuhi dalam melaksanakan rawatan. Selain itu,

situasi klinik-klinik kesihatan tidaklah begitu berisiko dan mencabar berbanding situasi di wad-wad Covid-19, pusat kuarantin ataupun Unit Rawatan Rapi (ICU). Meskipun risiko tekanan tetap ada memandangkan masyarakat akan memilih untuk mendapatkan rawatan di klinik-klinik kesihatan berbanding hospital sekaligus meningkatkan jumlah pesakit, pengurusan klinik yang tepat akan membantu untuk mengurangkan risiko.

Namun begitu, hasil pecahan item tahap tekanan dan perbandingan antara faktor tekanan telah mendapati bahawa bebanan kerja menjadi punca tekanan yang dominan dalam kalangan kakitangan PKD Sepang sepanjang virus ini melanda. Dapatan ini adalah dijangka, memandangkan sebelum pandemik Covid-19 melanda lagi, isu beban kerja berlebihan dalam kalangan petugas kesihatan acap kali dibincangkan dalam akhbar-akhbar mahupun penulisan akademik. Kongres Kesatuan Pekerja-Pekerja Dalam Perkhidmatan Awam (CEUPACS) dalam laporan akhbar Utusan Borneo (2019) telah menyatakan bahawa penjawat awam kesihatan berhadapan dengan isu beban kerja akibat kekurangan staf untuk menyantuni bilangan pesakit yang sentiasa bertambah. Situasi ini pastinya berubah selepas pandemik melanda, dengan beban kerja yang bertambah secara mendadak, di samping prosedur rawatan yang baharu dengan prosedur operasi piawai (SOP) yang lebih ketat.

Seterusnya, dapatan kajian mendapati bahawa tidak ada hubungan yang signifikan antara sumber tekanan dengan tahap tekanan yang dialami oleh petugas kesihatan PKD Sepang. Dapatan ini berlawanan dengan dapatan-dapatan dahulu yang kebanyakannya mendapati adanya hubungan signifikan antara kedua-dua variabel tersebut. Kajian oleh Fiabane et al. (2013), Elshaer et al. (2018) & Aisha dan Ruslan (2020) mendapati bahawa terdapat hubungan signifikan yang kuat antara faktor bebanan kerja dan tahap tekanan. Pihak Kementerian Kesihatan Malaysia juga telah beberapa kali menyentuh tentang keletihan dan *burn out* yang dialami oleh petugas-petugas mereka. Tempoh bekerja yang panjang, bekerja pada shif malam, bertugas di hospital yang mempunyai ramai pesakit, cuti tahunan yang dibekukan serta berhubung langsung dengan prosedur Covid-19 merupakan antara bebanan kerja yang dihadapi oleh mereka (Roslan et al., 2021; Alwarashdeh et al., 2021; Woon et al., 2021) Petugas-petugas yang tidak mempunyai pilihan terus bekerja dalam tekanan untuk merawat orang lain di samping cabaran menjaga kesihatan diri. Situasi ini menyebabkan ramai petugas menghadapi isu-isu psikologi dan penurunan kualiti kehidupan.

RUJUKAN

- Aisha, N. F. & Ruslan R. (2012). Faktor -Faktor Tekanan Kerja Yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja Dalam Kalangan Jururawat. *Research in Management of Technology and Business*, 1(1), 381–390. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia Publisher.
- Almeida, D. M., Wethington E., Kessler R. C. (2002). The daily inventory of stressful events: an interview-based approach for measuring daily stressors. *Assessment*, 9(1), 41-55.
- Alrawashdeh, H. M., Al-Tammemi, A. B., Alzawahreh, M. K., Al-Tamimi, A., Elkholy, M., Al Sarireh, F., Abusamak, M., Elehamer, N., Malkawi, A., Al-Dolat, W., Abu-Ismael, L., Al-Far, A., & Ghoul, I. (2021). Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: a convergent parallel mixed-method study. *BMC public health*, 21(1), 811.
- Bernama. (2019). *Beban perkhidmatan kesihatan meningkat*. Utusan Borneo, Nasional. <https://www.utusanborneo.com.my/2019/11/14/beban-perkhidmatan-kesihatan-meningkat>.

- Chaudhry, A. A., Muhammad Imran Malik, Iqbal Ahmad. (2011). Examining the Relationship of Work-Life Conflict and Employee Performance (A Case from NADRA Pakistan), *International Journal of Business and Management*, 6(10).
- Claessens, B. J., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel review*, 36(2), 255-276.
- Divakar, J. (2015). *Factors leading to work stress and its impact on employee performance. A case study of Reliance Fresh, India*. Doctoral dissertation. Dublin Business School).
- Elshaer, N. S. M., Moustafa, M. S. A., Aiad, M. W., & Ramadan, M. I. E. (2018). Job Stress and Burnout Syndrome among Critical Care Healthcare Workers. *Alexandria Journal of Medicine*, 54(3), 273–277.
- Fiabane, E., Giorgi, I., Sguazzin, C., & Argentero, P. (2013). Work engagement and occupational stress in nurses and other healthcare workers: the role of organisational and personal factors. *Journal of Clinical Nursing*, 22(17-18), 2614–2624.
- Gahlann, V.S. (2014) The Effect of Role Overload and Role Ambiguity on Job Performance of IT Professionals in India, *The IUP Journal of Management Research*, XIII(3), 37- 49.
- Ira Pracinasari. (2013). *Beban Kerja Fisik Vs Beban Kerja Mental*. Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Kopper. (2002). *Ko-kaunselor pemimpin pelajar*. Yayasan Nurul Yakin:Portal Pendidikan Utusan. [http://www.tutor.com.my/tutor/kopper/index. asp](http://www.tutor.com.my/tutor/kopper/index.asp) [21 Julai 2011].
- Lauzan, G. (1964). *Sigmund Freud: The Man and His Theory*. (Terjemahan oleh Patrick Evan). Greenwich, Connecticut: Fawcett Publication Inc.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. McGraw- Hill.
- Masturah, M, Nasrul A. A., Ahmad K. A., Dzuraidah A. W., Hafizah H. & Nur F. L. R.. (2011). Pengukuran Jam Notional Pensyarah Dalam Meningkatkan Prestasi Ahli Akademik Universiti Penyelidikan. *Seminar Education Engineering & Built Environment (PeKA 2011)*, Kuala Lumpur, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mohamad, N.I., Ismail, A., Rozi, M. S. A. & Ahmad, S., (2015). Tekanan Kerja dan Perkaitannya dengan Kesihatan Pekerja: Kajian Empirikal Sebuah Kontinjen Polis di Semenanjung Malaysia. *Malaysia Journal of Society and Space*, 10, 63-75.
- Mojoyinola, J.K. (2008). Effects of job stress on health, personal and work behavior of nurses in public hospitals in Ibadan Metropolis, Nigeria. *Studies on Etho Medicine* 2(2), 143- 148.
- Mohd Kamel. (2011). Longitudinal effects of role stressors on strain: a comparison between three competing analytical approaches. *International Journal of Economics and Management*, 5(1), 98-113.
- Mahl, G. F. (1971). *Psychological conflict and defense*. Harcourt Brace Jovanovich.
- Misra, R. & McKean, M. (2000). College students academic stress and its relationship to their anxiety, time management and leisure satisfaction. *American Journal of Health Studies*, 16, 41-52.
- Noraini, M. (2015). *Tekanan Kerja dalam Kalangan Guru: Kajian di Sebuah sekolah Menengah Daerah Kluang Johor Darul Takzim*. Tesis Sarjana, Universiti Utara Malaysia.
- Nonis, S. A., Hudson, G. I., Logan, L. B. & Ford, C. W. (1998). Influence of perceived control over time on college students' stress and stress-related outcomes. *Research in*

- Higher Education*, 39(5), 587-604.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764-77.
- Rahman, Z., Siddiqui, M. N., Khatun, M. A. & Kamruzzaman, M. (2013). Effect of Guava (*Psidium guajava*) leaf meal on production performances and antimicrobial sensitivity in commercial broiler. *J. Natural Products*, 6, 177-187.
- Rohany Nasir & Fatimah Omar. (2006). *Kesejahteraan Manusia: Perspektif Psikologi Kajian tekanan kerja dan kesihatan pekerja*. Universiti Kebangsaan Malaysia, Selangor.
- Roslan, N. S., Yusoff, M., Razak, A. A., & Morgan, K. (2021). Burnout Prevalence and Its Associated Factors among Malaysian Healthcare Workers during COVID-19 Pandemic: An Embedded Mixed-Method Study. *Healthcare*, 9(1), 90.
- Sahoo, S. R. (2016). *Management of Stress at Workplace*. Global Journal of Management and Business Research. USA.
- Sapora Sipon. (2021). *Ambil Peduli Kesihatan Fizikal, Mental Petugas Barisan Hadapan*. BH Online <https://www.bharian.com.my/rencana/komentar/2021/01/780318/ambil-peduli-kesihatan-fizikal-mental-petugas-barisan-hadapan>.
- Woon, L. S., Mansor, N. S., Mohamad, M. A., Teoh, S. H., & Leong Bin Abdullah, M. (2021). Quality of Life and Its Predictive Factors Among Healthcare Workers After the End of a Movement Lockdown: The Salient Roles of COVID-19 Stressors, Psychological Experience, and Social Support. *Frontiers in psychology*, 12, 652326.
- Zhou, J. & George, J. M. (2001) When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice, *Academy of Management Journal*, 44, 682-696.

MAKLUMAT PENULIS

MOHD FERDAUS BIN MAT LAZIN

Pejabat Kesihatan Daerah Sepang
dausgotcha@gmail.com

HILWA ABDULLAH @ MOHD. NOR (Pengarang Koresponden)

Pusat Kajian Psikologi dan Kesejahteraan Manusia
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Kebangsaan Malaysia
hilwa@ukm.edu.my

NUR HIDAYAH MUHAMAD SALEH

Pusat Kajian Psikologi dan Kesejahteraan Manusia
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Kebangsaan Malaysia
hidayahms98@gmail.com