

Faktor -Faktor Tekanan Kerja Yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja Dalam Kalangan Jururawat

Nur Fadzlin Aisha¹ & Rumaizah Ruslan^{1,*}

Department of Production and Operations Management, Faculty of Technology Management and Business, Universiti Tun Hussein Onn, Malaysia, Parit Raja, Batu Pahat, Johor, 86400 MALAYSIA

*Corresponding Author

DOI: <https://doi.org/10.30880/rmtb.2020.01.01.031>

Received 30 September 2020; Accepted 01 November 2020; Available online 01 December 2020

Abstract: Work stress is a psychosocial hazard and it has becoming a current global phenomenon. This study was conducted to identify the factors of work stress and to determine the relationship between work stress factors on work life balance among hospitals' nurses around Johor. This study used quantitative method using questionnaire where an online survey through Google Form was employed. There were 80 complete forms returned and analysed by using the IBM Statistical Package for The Social Science (SPSS) version 25.0 software. The results showed that there was a significant correlation between the factors of work stress on work life balance among nurses. The interpersonal relationship factor in the workplace is the highest factor contributing to the work stress among nurses ($r= 0.409$, $p<0.001$). While the second highest factor is the workload ($r=0.346$, $p=0.002$) and is followed by organizational structure and climate and role conflicts ($r=0.346$, $p=0.002$ and $r=0.316$, $p=0.004$, respectively). Following the findings, appropriate courses and training especially on work stress management skills, could be recommended to the management as an effort in lower the risk of work stress among nurses.

Keywords: Work stress, Work life balance, Nurse, Hospital

Abstrak: Tekanan di tempat kerja merupakan hazard psikosocial dan ianya menjadi fenomena global pada masa kini. Kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti faktor-faktor tekanan kerja dan menentukan hubungan di antara faktor-faktor tekanan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan jururawat hospital sekitar Johor. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dengan menggunakan borang soal selidik di mana tinjauan atas talian melalui Borang *Google* telah digunapakai. 80 borang yang lengkap telah dikembalikan dan dianalisis dengan menggunakan perisian *IBM Statistical Package for The Social Science* (SPSS) versi 25.0. Hasil kajian mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor-faktor tekanan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan jururawat. Faktor hubungan interpersonal di tempat kerja merupakan faktor tertinggi menyumbang

*Corresponding author: rumaizah@uthm.edu.my

kepada tekanan kerja dalam kalangan jururawat ($r=0.409$, $p<0.001$). Manakala faktor yang kedua tertinggi adalah beban kerja ($r=0.346$, $p=0.002$) dan diikuti dengan struktur dan iklim organisasi dan konflik peranan ($r=0.346$, $p=0.002$ dan $r=0.316$, $p=0.004$, masing-masing). Sehubungan dengan hasil kajian, kursus dan latihan yang bersesuaian terutamanya latihan kemahiran pengurusan tekanan kerja adalah dicadangkan kepada pihak pengurusan sebagai usaha merendahkan risiko tekanan kerja dalam kalangan jururawat.

Kata Kunci: Tekanan kerja, Keseimbangan kehidupan kerja, Jururawat, Hospital

1. Pengenalan

1.1 Latarbelakang Kajian

Industri penjagaan kesihatan adalah salah satu industri penting yang pesat berkembang di dunia dan hampir 15 juta pekerja yang bekerja di bawah industri ini (Biro Statistik Buruh, 2013). Bidang perubatan adalah mengenai merawat pesakit dari keadaan sakit untuk mencapai keadaan yang sihat. Profesion sebagai jururawat memerlukan dedikasi dan kesabaran untuk menahan semua cabaran. Seiring dengan meningkatnya permintaan dan kemajuan dalam profesion kejururawatan, maka jururawat terdedah kepada masalah psikologi pekerjaan terutamanya tekanan kerja.

Tekanan kerja berlaku apabila pekerja berhadapan dengan permintaan dan kehendak pekerjaan yang tidak bersesuaian dengan kemahiran dan tahap pengetahuan serta mencabar mereka untuk mengendalikan masalah tersebut (Leka, Griffiths & Cox, 2004). Tekanan kerja juga seringkali dikaitkan dengan prestasi kerja, kesihatan dan tahap produktiviti individu atau pekerja (Yatie, Zaidi & Raop, 2017). Tekanan boleh menjejaskan produktiviti serta kualiti pekerja jika tidak ditangani dengan baik dan berkesan. Justeru, tekanan kerja boleh memberi kesan yang negatif terhadap kesihatan pekerja, kesejahteraan individu itu sendiri dan memberi ancaman utama terhadap kejayaan sesebuah organisasi (Zafir & Fazilah, 2006).

Selain itu, melalui kajian oleh Idris, Dollard & Wine Field (2010), mendapati bahawa majoriti responden yang dikaji 77 peratus bersetuju tekanan dalam pekerjaan telah meningkat baru-baru ini. Menurut Balbir Singh (2003) dalam laporan Pertubuhan Kesihatan Sedunia (WHO) terdapat kira-kira 100 juta orang di dunia tertekan dalam satu-satu masa. Tekanan merupakan penyumbang terbesar kepada penyakit-penyakit kronik seperti kanser, masalah paru-paru, bunuh diri serta masalah jantung (Kamarudin, 2013).

1.2 Permasalahan Kajian

Bidang perkhidmatan dan pengurusan adalah salah satu cabang bidang dan kerjaya yang penuh dengan cabaran dan memerlukan ketahanan mental dan fizikal yang tinggi. Sehubungan itu, pekerja yang berkecimpung di dalam bidang perkhidmatan dan pengurusan didapati menghadapi tekanan yang lebih tinggi berbanding bidang kerjaya yang lain (Pflanz & Sonneks, 2002). Profession kejururawatan adalah antara pekerjaan yang tergolong dalam kategori ini.

Menurut Makhbul, Abdullah & Hashim (2013) menyatakan bahawa penyebab utama tekanan di tempat kerja di dalam kalangan jururawat adalah disebabkan oleh beban kerja yang melampau dan tempoh masa bekerja yang panjang, kurangnya kawalan, kerja yang rutin, konflik antara individu, kurangnya ganjaran dan masalah organisasi. Berkomunikasi dan berurusan dengan pelbagai pesakit menjadi antara rutin utama jururawat. Keadaan ini sudah tentu akan membuatkan setiap jururawat tidak terlepas dengan tekanan, bukan sahaja dari dalam diri jururawat itu sendiri malahan dipengaruhi oleh faktor luaran.

Faktor kekurangan tenaga dalam bidang kejururawatan menjadi punca utama jururawat di hospital kerajaan mahupun swasta terpaksa berhadapan dengan beban kerja yang berlebihan yang mencetus kepada tekanan kerja (Utusan Online, 2018). Pegawai Eksekutif Kanan Kejururawatan Bedah, Jabatan Perkhidmatan Kejururawatan Pusat Perubatan Universiti Kebangsaan Malaysia (PPUKM), Wan Fatimah Wan Daus menyatakan masalah tersebut perlu ditangani kerana memberi kesan terhadap kualiti perkhidmatan kejururawatan di sesebuah hospital. Bidang kerjaya ini amat kritikal kerana berkait rapat dengan nyawa seseorang. Hakikatnya, keadaan menjadi semakin mencabar apabila seorang jururawat terpaksa mengendalikan jumlah pesakit yang ramai. Tugas mereka bukan sedikit apatah lagi terpaksa menanggung beban tugas yang banyak sehingga perlu bekerja lebih masa bagi menyelesaikan kerja-kerja mereka. Tidak dinafikan, ada waris pesakit yang gagal mengawal emosi dan melemparkan kemarahan kepada jururawat. Hal ini akan meningkatkan lagi tekanan kepada jururawat tersebut dan sedikit sebanyak akan menjatuhkan motivasi mereka. Pendedahan tekanan kerja yang berlebihan ini membimbangkan kerana jika tidak diuruskan dengan baik, jururawat akan cenderung melepaskan tekanan emosi yang dialaminya kepada pesakit seperti yang pernah berlaku di mana jururawat telah bertindak kasar terhadap pesakit warga tua di ICU akibat tekanan kerja yang dialaminya (mStar, 2018).

Oleh itu, adalah penting untuk mengetahui tahap tekanan kerja sebagai salah satu indikator masalah psikososial dalam kalangan jururawat dan mengenalpasti faktor-faktor yang mendorong kepada masalah ini dari skop keseimbangan kehidupan kerja mereka.

1.3 Persoalan Kajian

Persoalan bagi kajian ini adalah seperti berikut:

- (i) Apakah faktor-faktor tekanan kerja dalam kalangan jururawat?
- (ii) Apakah hubungan di antara faktor-faktor tekanan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan jururawat?

1.4 Objektif Kajian

Bagi menjawab persoalan kajian, terdapat dua objektif yang digariskan, iaitu:

- (i) Untuk mengenalpasti faktor-faktor tekanan kerja dalam kalangan jururawat.
- (ii) Untuk mengenalpasti hubungan di antara faktor-faktor tekanan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan jururawat.

1.5 Kepentingan Kajian

Kajian ini amat bermakna dalam konteks peningkatan keilmuan dalam pengurusan faktor tekanan kerja sekaligus akan dapat meningkatkan prestasi dan motivasi kerja dengan pengurusan tekanan kerja yang betul. Hasil daripada kajian yang dijalankan oleh pengkaji akan dapat memberi manfaat kepada semua pihak dalam usaha merangka, melaksana dan menambahbaik pembangunan pengurusan tekanan kerja terutamanya kepada golongan jururawat.

1.6 Skop Kajian

Kajian ini hanya melibatkan jururawat yang dijalankan di hospital sekitar Johor. Kaedah yang digunakan dalam kajian ini ialah kuantitatif dengan menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen utama. Kajian ini mengehendak tinjauan terhadap data demografi, faktor-faktor tekanan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan jururawat. Data dan maklumat yang diperolehi akan direkodkan di dalam perisian IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25.0 untuk dianalisis.

2. Kajian Literasi

2.1 Definisi tekanan, tekanan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja

Tekanan atau '*stress*' berasal dari perkataan Greek iaitu *stringere* yang bermaksud ketat atau tegang. Manakala menurut tokoh yang dianggap sebagai pelopor dalam kajian mengenai tekanan iaitu Dr. Hans Selye telah mendefinisikan 'tekanan' sebagai gerak balas fizikal badan terhadap permintaan sama ada permintaan positif atau negatif. Apabila terdapat permintaan, maka terdapat reaksi daripada badan (Kamarudin, 2013). Menurut Raja Ali (2011) mengatakan tekanan juga boleh didefinisikan sebagai tindak balas emosi yang tidak spesifik terhadap desakan sama ada yang sebenar atau yang diimajinasikan. Ia merupakan satu fenomena semula jadi yang tidak dapat dielakkan sekiranya seseorang itu membuat kerja-kerja profesional. Tekanan merupakan normal dalam kehidupan yang sentiasa dipenuhi dengan kesibukan. Setiap orang akan mengalami tekanan (*stress*) dalam kehidupan seharian mereka. Tekanan yang berterusan dan keterlaluan boleh mengganggu kesihatan mental mahupun kesihatan fizikal.

Tekanan boleh menjejaskan produktiviti serta kualiti pekerja jika tidak ditangani dengan baik dan berkesan. Tekanan biasanya dianggap sebagai sesuatu yang negatif namun unsur-unsur tekanan yang ditangani adalah perlu dalam hidup manusia kerana tekanan yang sedemikian berperanan dalam mendorong tingkah laku (Yatie, Zaidi dan Raop, 2017). Tekanan yang membawa kepada tingkah laku positif dikenali sebagai *eustress* sebaliknya tekanan yang melampau sehingga tidak dapat ditangani dan membawa kepada kesan negatif dikenali sebagai *distress*.

Mustafa (2005) pula menyatakan bahawa terdapat beberapa keadaan yang membawa kepada tekanan kerja yang digelar sebagai penyebab. Penyebab yang dikenalpasti adalah bebanan tugas, tekanan masa, ketidaksesuaian kerja dari pihak atasan berbanding dengan tanggungjawab sebenar, konflik peranan, kualiti penyeliaan yang lemah, nilai-nilai yang berbeza di antara organisasi dan pekerja serta kekecewaan.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan keseimbangan keperluan pada individu antara masa yang diperuntukkan untuk kerja dan aspek kehidupan yang lain. Keseimbangan kehidupan bekerja ini menunjukkan bagaimana seseorang mengimbangi keperluan mereka dalam hal kehidupan diluar pekerjaan dan kehidupan dalam pekerjaan. Menurut Delecta (2011), ia juga tidak terhad untuk kepentingan peribadi, keluarga dan kegiatan sosial atau masa lapang. Menurut Deery (2008) konsep keseimbangan kehidupan kerja adalah rumit kerana dapat dilihat dari segi maksud "kerja", "kehidupan" dan "keseimbangan". Dundas (2008) berpendapat bahawa keseimbangan kehidupan kerja adalah mengenai pengurusan yang berkesan dan dapat menyesuaikan diri dalam pekerjaan dan kesemua aktiviti yang penting seperti aktiviti masyarakat, dan kerja sukarela. Keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya di maksudkan oleh masa yang dibahagikan antara kehidupan kerja dan kehidupan bukan kerja. Ia perlu dicapai dengan mengurangkan konflik antara dua domain ini dengan mengimbangi pelbagai peranan dan tugas (Kumarasamy, Pangil & Isa 2015). Dalam erti kata yang lain, seseorang yang mengalami konflik keluarga (bekerja) lebih rendah dapat disimpulkan sebagai keseimbangan kehidupan kerja.

2.2 Jenis-jenis tekanan dan kesannya

Menurut Gmelch (1982) terdapat beberapa jenis tekanan yang memberi kesan negatif kepada manusia. Jenis tekanan tersebut adalah tekanan emosi dan mental dimana seseorang individu merasa takut dan gementar untuk mengatasi masalah atau ancaman yang dihadapi. Individu tersebut turut mengalami kebuntuan dalam mengatasi masalah yang dialami tersebut. Di samping itu, jenis tekanan yang berlaku adalah tekanan dalam diri seseorang individu yang terlalu menginginkan kesempurnaan dalam semua kerja, terlalu mementingkan kerja dan mengharapkan hasil yang terlalu tinggi. Jenis

tekanan ini akan melanda jika seseorang individu tersebut tidak dapat mencapai tahap yang diinginkan (Zakaria, 2014).

Menurut Cooper, Dewe dan O'Driscoll (2001), secara umumnya seseorang yang menerima tekanan yang berlebihan secara berpanjangan boleh memberi kesan negatif kepada kesihatan mental dan fizikal. Tekanan yang berpanjangan ini akan memberi kesan kepada kesihatan psikologi dan fisiologi seperti penyakit jantung koronari, ulser, penyalahgunaan bahan dan kebimbangan di mana secara tidak langsung ia akan memberi impak signifikan kepada individu dan keluarga mereka (Cooper & Marshall, 1976).

2.3 Teori tekanan kerja

Kajian lepas oleh Mohamad, Ismail, Rozi dan Ahmad (2015) mendapati keselarian di antara kajian ilmiah dan teori dalam perhubungan di antara tekanan kerja dan kesihatan pekerja. Antara teori terkemuka yang bertepatan dengan kesan tekanan dan kesihatan awam ini adalah teori ketegangan kerja yang diperkenalkan oleh Karasek pada tahun 1979. Ia menyatakan bahawa fisiologi dan psikologi pekerja terdedah kepada risiko yang tinggi dalam memenuhi peranan tuntutan kerja dan proses pembuatan keputusan semasa kerja.

Manakala, teori manusia-persekitaran menyatakan bahawa kekurangan antara tuntutan kerja dan sumber boleh menyumbang kepada dua elemen tekanan. Elemen ini dilihat dari sudut fisiologi (contohnya, merendahkan kekuatan imuniti seseorang, tekanan darah tinggi, dan peningkatan kolesterol) dan psikologi (contohnya, keresahan, serangan panik, gangguan tidur dan kegelisahan) (Mohamad *et al.*, 2015). Seterusnya, teori yang diketengahkan oleh Herbert W. Heinrich sekitar tahun 1920, iaitu teori manusia yang menggariskan tiga faktor yang mendorong kesilapan dalam organisasi iaitu beban kerja yang berlebihan (faktor persekitaran, faktor peribadi, faktor dalaman,) tindakbalas yang tidak bersesuaian (ragam, gelagat, persekitaran dan ergonomik) dan aktiviti yang tidak bersesuaian (salah anggaran dan salah tanggapan) (Mohamad *et al.*, 2015). Teori tekanan kerja di atas menjurus kepada kesepakatan bahawa keseimbangan di antara kerja kesihatan boleh membawa kesan terhadap diri pekerja. Sebagai contoh, sikap dan tingkahlaku pekerja dalam menguruskan kerja secara teratur dapat meningkatkan keupayaan mengendalikan konflik, beban dan kekaburan dalam peranan kerja yang boleh membawa kepada peningkatan kesihatan atau keseimbangan kehidupan pekerja (Mohamad *et al.*, 2015).

3. Metodologi Kajian

3.1 Rekabentuk Kajian

Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan dan dilaksanakan secara keratan rentas (*cross-sectional*). Pembolehubah tidak bersandar adalah faktor-faktor tekanan kerja iaitu beban kerja, konflik peranan, struktur dan iklim organisasi dan perhubungan interpersonal di tempat kerja dan pemboleh ubah bersandar adalah keseimbangan kehidupan kerja. Dalam kajian yang dijalankan, kaedah kuantitatif telah digunakan untuk mengumpulkan data dan maklumat melalui borang soal selidik yang diagihkan kepada jururawat. Kajian ini dijalankan di hospital sekitar Johor.

3.2 Persampelan

Berdasarkan populasi yang didapati dan merujuk kepada jadual persampelan Krejcie & Morgan (1970), kajian ini telah menetapkan responden seramai 113 orang untuk menjawab soal selidik yang diedarkan. Sampel yang diperolehi menggunakan dua cara iaitu prosedur pertama ialah dengan menghubungi jururawat melalui panggilan telefon dan mesej bagi hospital berbeza. Kemudian, pautan

borang digital *Google* diedarkan kepada jururawat-jururawat yang telah dihubungi. Namun, hanya 80 maklumbalas yang lengkap diterima pada tempoh masa yang ditetapkan, menjadikan kadar respon adalah 71%.

3.3 Instrumen Kajian

Instrumen kajian merupakan satu kaedah yang digunakan oleh penyelidik ketika menjalankan kajian. Instrumen kajian digunakan sebagai asas untuk mendapatkan data seperti yang dikehendaki oleh penyelidik bagi mencapai objektif kajian. Kaedah yang digunakan oleh pengkaji adalah kaedah soal selidik. Instrumen ini diukur dalam skala 5 mata Likert iaitu 1 sangat tidak setuju kepada 5 iaitu sangat setuju.

Borang soal selidik mengandungi empat bahagian iaitu Bahagian A, B dan C. Bahagian A terdiri daripada demografi responden, Bahagian B berkenaan enam faktor tekanan kerja, bahagian C meliputi penilaian keseimbangan kehidupan kerja. Borang soal selidik diadaptasi dari sumber Razak *et al.* (2014) dan Kamarudin (2013). Jadual 3.1 menunjukkan Skala Likert Lima Mata yang digunakan untuk mengukur faktor-faktor tekanan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.

Jadual 1: Jadual pengiraan julat mengikut kelas interval (Zamri, 2013)

Kelas Interval	Julat
Rendah	1.00 - 2.33
Sederhana	2.34 – 3.67
Tinggi	3.68 – 5.00

3.4 Data Analisis

Analisis deskriptif dan analisis korelasi telah digunakan bagi menganalisis maklumat mengenai kajian ini. Analisis deskriptif telah digunakan bagi menganalisis maklumat mengenai faktor-faktor tekanan kerja. Manakala bagi hubungan di antara faktor-faktor tekanan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja, analisa korelasi telah digunakan. Data dianalisis dengan menggunakan perisian IBM Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 25.0.

4. Hasil Dapatan Kajian

4.1 Analisis Demografi Responden

Analisis demografi responden memperihalkan tentang latar belakang responden yang terdiri daripada jururawat. Latar belakang responden ini terdiri daripada jantina, bangsa, umur, status, kelulusan akademik dan pengalaman kerja. Berdasarkan Jadual 4.3, jumlah jururawat yang terlibat di dalam kajian ini adalah seramai 80 orang jururawat yang terdiri daripada 13 (16.3%) orang jururawat lelaki dan 67 (83.8%) orang jururawat perempuan. Bagi kategori bangsa pula, analisis menunjukkan majoriti responden yang terlibat adalah berbangsa Melayu iaitu seramai 76 (95.0%) orang. Manakala bangsa Cina hanya seorang sahaja responden berbangsa Cina (1.3%). Begitu juga dengan responden yang berbangsa India juga mencatatkan peratus yang sama iaitu 1.3%. Selain itu, responden yang berbangsa lain – lain adalah seramai dua orang (2.5%).

Bagi peringkat umur responden yang terlibat secara langsung dengan kajian ini adalah diantara 20 tahun sehingga 60 tahun keatas. Seramai 56 (70.0%) responden yang terlibat adalah berumur diantara 21 – 30 tahun. Manakala seramai 21 (26.3%) responden yang terlibat adalah berumur diantara 31 – 40 tahun. Selebihnya, analisis mencatatkan hanya seorang responden sahaja yang berumur 20 tahun ke bawah. Begitu juga dengan responden yang berumur 41 – 50 tahun dan lebih daripada 60 tahun. Masing-masing menunjukkan sebanyak 1.3%.

Bagi status pula, jadual di bawah menunjukkan sebahagian daripada responden yang terlibat berstatus berkahwin iaitu seramai 45 (56.3%) orang. Manakala selebihnya seramai 35 (43.8%) responden adalah berstatus bujang.

Seterusnya, kelulusan akademik juga diambil kira di dalam kajian ini. Hasil analisis menunjukkan bahawa kebanyakan responden adalah berkelulusan di peringkat diploma iaitu seramai 59 (73.8%) orang. Manakala seramai 10 (12.5%) responden memiliki ijazah di dalam kejururawatan. Selebihnya hanya 7 (8.8%) responden memiliki kelulusan akademik di peringkat sijil. Selain itu, seramai 2 (2.5%) responden adalah berkelulusan sijil pelajaran malaysia (SPM). Selebihnya hanya 2 (2.5%) responden mempunyai kelulusan pendidikan yang tidak dinyatakan.

Akhir sekali kriteria yng diambil kira di dalam kajian ini adalah pengalaman dalam kerjaya jururawat. Hasil kajian menunjukkan pengalaman kerja yang paling minima adalah kurang daripada setahun. Manakala tahun pengalaman yang paling maksimum adalah lebih daripada 6 tahun. Seramai 31 (38.8%) responden mempunyai pengalaman sebagai jururawat adalah melebihi 6 tahun. Manakala seramai 21 (26.3%) respopnden mempunyai pengalaman selama kurang daripada 3 tahun. Seterusnya seramai 19 (23.8%) responden adalah berpengalaman selama 3 hingga 6 tahun. Dan selebihnya hanya 9 (11.3%) responden mempunyai pengalaman sebagai jururawat kurang daripada setahun.

4.2 Faktor–Faktor Tekanan Kerja dalam kalangan Jururawat

Hasil analisis mendapati faktor hubungan interpersonal (min=3.832, SP=0.454) di tempat kerja merupakan faktor yang paling tinggi yang menyumbang kepada tekanan kerja dalam kalangan jururawat. Manakala faktor yang kedua tertinggi adalah beban kerja (min=3.647, SP=0.588) dan diikuti dengan struktur dan iklim organisasi (min=3.640, SP=0.731) dan terakhir sekali adalah konflik peranan (min=3.229, SP=0.712). Jadual 4 menunjukkan nilai min dan sisihan piawaian bagi faktor–faktor yang dikenalpasti boleh menyebabkan tekanan kerja dalam kalangan jururawat.

Jadual 2: Min Dan Sisihan Piawaian Faktor – Faktor Tekanan Kerja

Faktor – Faktor Tekanan Kerja	N	Min	Sisihan Piawaian (SP)	Tahap
Beban Kerja	80	3.647	0.588	Sederhana
Konflik Peranan	80	3.229	0.712	Sederhana
Struktur dan Iklim Organisasi	80	3.640	0.731	Sederhana
Hubungan Interpersonal	80	3.832	0.454	Tinggi

4.3 Hubungan di antara Faktor – Faktor Tekanan Kerja terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja dalam kalangan Jururawat.

Berdasarkan jadual 4.6 dibawah menunjukkan keputusan ujian korelasi Spearman bagi faktor–faktor tekanan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan jururawat. Jadual dibawah menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan diantara beban kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan jururawat ($r= 0.409$, $p<0.001$), hubungan yang signifikan di antara konflik peranan dengan keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan jururawat ($r=0.346$, $p=0.002$), hubungan yang signifikan diantara struktur dan iklim organisasi dengan keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan jururawat ($r=0.346$, $p=0.002$) dan hubungan yang signifikan diantara hubungan interpersonal di tempat kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan jururawat ($r=0.316$, $p=0.004$). Namun, kekuatan korelasi di antara faktor-faktor ini dengan keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan kekutan hubungan yang lemah.

Jadual 3: Hubungan di antara faktor – faktor tekanan kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja

Pembolehubah	Keseimbangan Kehidupan Kerja		Kekuatan korelasi
	Faktor - Faktor Tekanan Kerja	Nilai Korelasi Spearman Rho (r)	
Beban Kerja	0.409*	<0.001	Lemah
Konflik Peranan	0.346**	0.002	Lemah
Struktur dan Iklim Organisasi	0.346**	0.002	Lemah
Hubungan Interpersonal	0.316**	0.004	Lemah

*nilai signifikan $p < 0.001$ ** nilai signifikan $p < 0.005$

5. Perbincangan dan Kesimpulan

Objektif kajian pertama adalah untuk menentukan faktor– faktor tekanan kerja yang tertinggi yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan jururawat. Melalui hasil kajian yang dibuat, faktor–faktor tekanan kerja dalam kalangan jururawat yang tertinggi adalah faktor hubungan interpersonal di tempat kerja. Faktor yang seterusnya adalah berada pada tahap kedua tertinggi iaitu faktor beban kerja. Diikuti dengan faktor struktur dan iklim organisasi dan faktor konflik peranan.

Berdasarkan dapatan kajian mendapati bahawa hubungan interpersonal di tempat kerja merupakan perkara yang penting dan perlu dititikberatkan untuk mengelakkan daripada tekanan di tempat kerja. Menurut Fitri (2013) menyatakan bahawa hubungan yang baik antara anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesihatan individu dan organisasi. Menurut Razak *et al.* (2014), menyatakan bahawa hubungan antara pekerja dan antara atasan adalah penting untuk menggalakkan dan mengekalkan persekitaran harmoni di tempat kerja.

Berdasarkan kepada dapatan kajian, terdapat hubungan yang signifikan antara empat faktor tekanan kerja yang positif iaitu beban kerja, konflik peranan, struktur dan iklim organisasi dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Hal ini dapat dilihat berdasarkan kepada kajian dari Razak *et al.* (2014), mengenalpasti bahawa terdapat hubungan positif diantara bebanan kerja, konflik peranan dan hubungan interpersonal dengan keseimbangan kehidupan kerja. Seterusnya, dalam kajian Yee, Pei, May, Yi dan Yin (2016) menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan di antara tekanan kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja. Kajian dari Wong, Bandar dan Saili (2017) juga menunjukkan terdapat hubungan positif antara faktor tempat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja di kalangan pekerja dalam sektor perkhidmatan terpilih.

Kesimpulannya, didapati bahawa faktor hubungan interpersonal di tempat kerja merupakan faktor tertinggi menyumbang kepada tekanan kerja dalam kalangan jururawat. Sehubungan dengan itu, penyelidik mencadangkan agar pihak pengurusan mengambil langkah lebih proaktif dengan memberikan pendedahan melalui pelbagai kursus dan latihan yang bersesuaian secara konsisten terutamanya program kemahiran interpersonal dan pengurusan tekanan kerja kepada jururawat bagi merendahkan risiko terhadap isu psikososial dan seterusnya menjamin kesihatan mental dan emosi pekerja.

Acknowledgement

The authors would also like to thank the Faculty of Technology Management and Business, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia for its support.

Rujukan

- Balbir Singh, H.K. (2003). *Stress dan kepuasan kerja di kalangan guru: satu kajian di sekolah menengah*. Latihan Ilmiah. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Biro Statistik Buruh (2013). Industries. Glance.Healthcare and Social Assistance. Available from: <http://www.bls.gov/iag/tgs/iag62.htm#workforce>.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Foundations for organizational science. Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Sage Publications, Inc.
- Cooper, C.L, Marshall, J., (1976). *Occupational Sources of Stress: Overview of The Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Health*. Journal of Occupational Psychology.
- Deery, M. (2008). *Work-life balance and retention strategies*. international Journal of Contemporary Hospitality Management, 792-806.
- Delecta, P. (2011). *Work Life Balance*. International journal of current Research, 188-189
- Dundas, K. (2008). *Work-life balance: there is no 'one-size fits all' solution*. Managing Matters, 7-8.
- Fitri, A.M., (2013). *Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stress Kerja Pada Karyawan Bank (Kajian pada Karyawan Bank BMT)*. Jurnal Kesehatan Masyarakat (2)(1).
- Gmelch, W. (1982). *Beyond stress to effective management*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Idris, M.A, Dollard, M. F., & Winefield, A. H. (2010). *Lay theory explanation of occupational stress: The Malaysian context*. Cross Cultural Management: An International Journal, 17, 135-153.
- Kamarudin, H. (2013). *Faktor Tekanan Kerja Dalam Kalangan Kakitangan Mains Holdings Sdn.Bhd*. Fakulti Sains Sosial Gunaan Open University Malaysia.
- Krejcie, R. V, & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities Robert*. Educational and Psychological Measurement, 38(1), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Kumarasamy, M. M., Pangil, F., & Isa, M. F. (2015). *Individual, organizational and environmental factors affecting work-life balance*. Asian Social Science, 11(25), 111-123.
- Leka, S., Griffiths, A. & Cox, T. (2004). *Work organization and stress, systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*.
- Makhbul, Z., Abdullah, N. L., & Hashim, N. A. (2013). *Stress di Tempat Kerja: Isu Global Dalam Melestarikan Organisasi*. Journal of Social Sciences and Humanities. 8(1), 41-59.
- Mohamad, N.I., Ismail, A., Rozi, M.S.A. & Ahmad, S., (2015). *Tekanan Kerja dan Perkaitannya dengan Kesehatan Pekerja: Kajian Empirik Sebuah Kontinjen Polis di Semenanjung Malaysia*. Malaysia Journal of Society and Space, 10 (63-75), ISSN: 2180-2491.
- mStar (2018). *Tular Jururawat Tarik Rambut, Baling Bantal ke Muka Pesakit Tua di ICU*. <https://www.mstar.com.my/global/dunia/2018/09/27/jururawat-kasar-pesakit-icu>
- Mustafa, A. (2005). *Tekanan dan kepuasan kerja di kalangan kakitangan Pusat Serenti*. Latihan Ilmiah yang tidak diterbitkan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Pflanz, S., Sonneks, S. (2002). *Work stress in the military: prevalence, cause and relationship to emotional health*. Military Medicine 167: 877-882
- Raja Ali, R.M.D. (2011). *Faktor-faktor yang mendorong tekanan kerja (Stres) di kalangan guru-guru sekolah menengah di Daerah Pasir Putih*. Tesis Sarjana. Open University Malaysia. http://eprints.oum.edu.my/666/1/faktor_raja_maria.pdf
- Razak, M. I. M., Yusof, N.M., Azidin, R. A., Latif, M. M. R. H. A., & Ismail, I., (2014). *The Impact of Work Stress Towards Work Life Balance in Malaysia*. International Journal of Economic, Commerce and Management, Vol. II.
- Utusan Online (2018). *Kekurangan Jururawat Jejas Kualiti Perkhidmatan*. <http://www.utusan.com.my/berita/nasional/kekurangan-jururawat-jejas-kualiti-perkhidmatan-1.743913>

- Wong, P. Y., Bandar, N. F. A. & Sali, J., (2017). *Workplace Factors and Work-Life Balance Among Employees In Selected Services Sector*. International Journal of Business and Society, 18(S4), 677-684.
- Yatie, N., Zaidi, M., & Raop, N. A. (2017). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja Dalam Kalangan Anggota Polis: Satu Kajian Di Kem Batalion 9 Pga Kuala Terengganu*. Jurnal Sains Sosial. (2), 103–116.
- Yee, C.C., Pei, G.P., May, L.S., Yi, M.M. & Yin, W.Q., (2016). *Creating Work-Life Balance Among School Teachers In Secondary School In Kampar, Perak: A Study On Job Stress*. Faculty of Business and Finance Department of Business, University Tunku Abdul Rahman.
- Zafir, M.M. & Fazilah, M.H. (2006). *Stress Di Tempat Kerja Dan Kesannya Terhadap Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan*. Malaysian Journal of Community Health. (12).
- Zakaria, U.K. (2014). *Faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja dalam kalangan guru Sekolah Menengah daerah Hulu Terengganu, Terengganu Darul Iman*. College of Business, Universiti Utara Malaysia.
- Zamri, M.F. (2013). *Gaya Kepimpinan dan Hubungannya dengan Komitmen Organisasi di Pengkalan Polis Marin Batu Uban Pulau Pinang*. Fakulti Pengajian dan Pengurusan Pertahanan Universiti Pertahanan Nasional Malaysia.