

Hubungan antara Tahap Tekanan dan Prestasi Kerja Terhadap Situasi Semasa Covid-19

Nur Shafiqah Wazir¹, Ahmad Nur Aizat Ahmad^{1,*} & Md Fauzi Ahmad¹

¹Jabatan Pengeluaran dan Pengurusan Operasi, Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Batu Pahat, Johor, 86400, MALAYSIA

*Corresponding Author

DOI: <https://doi.org/10.30880/rmtb.2022.03.02.022>

Received 30 September 2022; Accepted 01 November 2022; Available online 01 December 2022

Abstract: Work stress is a state of stress that creates physical and psychological imbalances that affect an employee's emotions, thought processes, and the condition of an employee. Job performance is the result of work that has been achieved in terms of an individual's behavior and the tasks performed. In this study, there are three objectives, the first is to identify the factors of work stress in the organization, the second objective is to identify the relationship between work stress and job performance during Covid-19, and the third objective is to identify the highest factors leading to work stress in the organization. Quantitative methods were used to determine the average mean score for respondents who agreed on work stress factors in the organization and also to determine the relationship between independent variables (work stress factors) with dependent variables (work performance). The survey was conducted at the XYZ supermarket and the organization employed a total of 40 employees including clerks and security guards. A total of 38 sets of questionnaires were distributed and 38 respondents successfully answered the questionnaires. The questionnaire contained 18 items and had 5 likert scale points. SPSS version 26 was used to test each of the hypotheses in this study. Based on the results of the analysis, it shows that the findings of the study for all three hypotheses have a significant relationship between the independent variable and the dependent variable. As a result of the study, the two variables have a positive relationship and the hypothesis implemented is accepted because the significant correlation data between the two variables is less than 0.05. A suggestion for future researchers is that researchers can add work stress factors in the organization as well as the relationship with job performance.

Keywords: Covid-19, Work stress factors, Job performance

Abstrak: Tekanan kerja adalah keadaan ketegangan yang menimbulkan fizikal dan ketidakseimbangan psikologi yang mempengaruhi emosi, proses pemikiran, dan keadaan seseorang pekerja. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai

dari segi tingkah laku seseorang individu dan tugas yang dilaksanakan. Dalam kajian ini, terdapat tiga objektif iaitu yang pertama adalah mengenalpasti faktor-faktor tekanan kerja dalam organisasi, objektif kedua adalah mengenalpasti hubungan antara tekanan kerja dan prestasi kerja semasa Covid-19, dan objektif ketiga adalah mengenalpasti faktor tertinggi yang menjurus tekanan kerja dalam organisasi. Kaedah kuantitatif digunakan untuk menentukan purata min skor bagi responden yang bersetuju mengenai faktor-faktor tekanan kerja dalam organisasi dan juga menentukan hubungan antara pemboleh ubah bebas (faktor tekanan kerja) dengan pemboleh ubah bersandar (prestasi kerja). Tinjauan ini dilakukan di pasaraya XYZ dan organisasi mempunyai pekerja seramai 40 orang pekerja termasuk kerani dan pengawal keselamatan. Sebanyak 38 set borang soal selidik telah di edarkan dan seramai 38 responden berjaya menjawab borang soal selidik tersebut. Soal selidik ini mengandungi 18 item dan mempunyai 5 mata skala likert. SPSS versi 26 digunakan untuk menguji setiap satu hipotesis dalam kajian ini. Berdasarkan hasil yang di analisis ia menunjukkan perolehan kajian bagi ketiga-tiga hipotesis mempunyai hubungan yang signifikan antara pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar. Hasil dapatan kajian, kedua-dua pemboleh ubah mempunyai hubungan yang positif dan hipotesis yang dilaksanakan adalah diterima kerana data korelasi signifikan antara dua pemboleh ubah adalah kurang daripada 0.05. Cadangan bagi pengkaji akan datang adalah pengkaji boleh menambah faktor tekanan kerja dalam organisasi serta hubungan dengan prestasi kerja.

Kata Kunci: Covid-19, Faktor tekanan kerja, Prestasi kerja

1. Pengenalan

Wabak Covid-19 telah memberi kesan yang negatif terhadap sektor ekonomi dan juga masyarakat (Syafriada *et al.*, 2020). Pada awal tahun 2020, negara Malaysia juga turut terkesan dengan wabak berjangkit iaitu Novel SARS Coronavirus (nCov19) yang memberi impak bukan sahaja kepada ekonomi negara malah kepada seluruh masyarakat di Malaysia. Sebanyak 39.0% tekanan pekerjaan berlaku di United Kingdom (UK), manakala tekanan pekerjaan di Malaysia tidak menghasilkan data nasional empirikal (Shaiful *et al.*, 2018). Walaubagaimanapun, masalah tekanan kerja di Malaysia juga semakin berleluasa di mana ia boleh membawa kesan yang buruk bukan sahaja terhadap individu itu sendiri malahan bolehmenjejaskan prestasi kerja bagi sesebuah organisasi. Tekanan kerja adalah keadaan ketegangan yang menimbulkan fizikal dan ketidakseimbangan psikologi yang mempengaruhi emosi, proses pemikiran, dan keadaan seseorang pekerja (Kurniawan, 2018). Antara faktor-faktor tekanan kerja adalah pekerja kurang menerima motivasi dari organisasi, pekerja mempunyai beban kerja yang berlebihan, dan gaya kepimpinan yang kurang baik. Gaya kepimpinan yang kurang baik dapat menjejaskan prestasi kerja bagi pekerja dalam organisasi (Noraini & Noorasmah, 2019). Kekurangan motivasi juga merupakan salah satu faktor tekanan kerja di mana tanpa motivasi pekerja berasa lebih tertekan dan tidak dapat melaksanakan tugas dengan sempurna (Hotiana & Febriansyah, 2018). Beban kerja merupakan salah satu faktor tekanan kerja di mana ia wujud akibat tugas yang terlalu banyak dalam satu masa (Ganing *et al.*, 2020).

Pada akhir 2019, terdapat jenis virus baru iaitu SARS-CoV-2 yang merupakan sindrom pernafasan akut teruk atau dikenali sebagai Novel Coronavirus Disease (nCov19) yang berasal dari Wuhan China (Lv *et al.*, 2020). Pada awal tahun 2020, wabak Covid-19 mula menyebarkan di Malaysia dan kerajaan Malaysia telah menguatkuasakan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) untuk memutuskan rantaian Covid-19 pada 18 Mac 2020 (Shah *et al.*, 2020). Tekanan merupakan pembentukan dari segi tingkah laku seseorang di mana ia akan memberi kesan emosi dalam reaksi yang dihasilkan oleh seseorang individu tersebut (Zakaria, 2014). Tekanan kerja adalah keadaan ketegangan yang menimbulkan fizikal dan ketidakseimbangan psikologi yang mempengaruhi emosi, proses pemikiran, dan keadaan seseorang pekerja (Kurniawan *et al.*, 2018).

Terdapat tiga faktor tekanan kerja antaranya adalah beban kerja berlebihan, gaya kepemimpinan yang kurang baik, dan motivasi yang tidak mencukupi. Beban kerja merupakan salah satu faktor tekanan kerja di mana ia wujud akibat tugas yang terlalu banyak dalam satu masa (Ganing *et al.*, 2020). Gaya kepemimpinan yang kurang baik dapat menjejaskan prestasi kerja bagi pekerja dalam organisasi (Noraini & Noorasmah, 2019). Kekurangan motivasi juga merupakan salah satu faktor tekanan kerja di mana tanpa motivasi pekerja berasa lebih tertekan dan tidak dapat melaksanakan tugas dengan sempurna (Hotiana & Febriansyah, 2018). Prestasi kerja dapat ditakrifkan sebagai hasil kerja yang telah dicapai dari segi tingkah laku seseorang individu dan tugas yang dilaksanakan (Tanjung, 2017).

Sementara itu, pasaraya merupakan pasar moden yang mana pembeli dapat melakukan pembelian barang dengan bebas dan dapat melihat label harga pada setiap barang, dengan demikian tiada interaksi di antara penjual dan pembeli melainkan pembeli dapat berinteraksi dengan jurujual iaitu pekerja di pasar raya tersebut (Guspul, 2015). XYZ merupakan pasaraya yang menjual beraneka produk makanan dan barang keperluan rumah. Pasaraya XYZ terletak di bahagian kawasan perumahan Taman Muhibbah, Tawau, Sabah. Pemilik organisasi telah membuka empat cawangan pasaraya XYZ di Sabah antaranya adalah daerah Tawau, Semporna dan juga Kota Kinabalu. Organisasi ini mula beroperasi dari tahun 2018 dan mempunyai pekerja seramai 38 orang pekerja.

Terdapat beberapa masalah yang dihadapi oleh pekerja pasaraya XYZ berdasarkan kajian awal dengan menemu bual pekerja organisasi. Antaranya adalah pekerja menghadapi beban kerja yang berlebihan di mana semasa musim pandemik Covid-19. Pekerja memesan stok daripada pembekal dengan kadar yang lebih tinggi kerana berlakunya pembelian panik dari pelanggan. Sekiranya stok barang organisasi masih banyak, hal ini menyebabkan wujudnya lebih bebanan kerja di mana pekerja perlu mengembalikan barang-barang tersebut kepada pembekal. Pengurus dan pekerja perakaunan perlu mempunyai kerjasama yang baik di mana pekerja perakaunan dapat memberi pendapat kepada pengurus dalam membuat keputusan agar stok yang di pesan tidak berlebihan (Butarbutar *et al.*, 2017). Ini bermakna gaya pengurusan dalam organisasi yang kurang sistematik di mana penentuan untuk pengisian stok barang tidak jelas kadang-kala terlebih dan juga sebaliknya. Oleh itu, pengurusan organisasi yang kurang cekap menyebabkan berlaku tekanan kerja kepada pekerja bawahan di mana pekerja terpaksa melakukan kerja banyak kali untuk mengembalikan lebih stok barang kepada pembekal. sikap pengurus yang sering membanding-bandingkan pekerja merupakan salah satu tekanan kerja yang dihadapi oleh pekerja di mana ia merupakan persekitaran organisasi yang tidak baik. Secara tidak langsung, prestasi kerja bagi seseorang individu akan terjejas di sebabkan merasa diri tidak di hargai. Masalah seterusnya adalah pekerja kurang menerima motivasi daripada pengurus. Sekiranya pekerja mengalami kesalahan, pekerja tidak mendapat teguran atau kata-kata nasihat daripada pengurus. Malah, pengurus terus memberi surat amaran kepada pekerja. Untuk mencapai hasil kajian yang berkesan, kajian ini harus merangkumi objektif iaitu; (i) Mengenalpasti faktor-faktor tekanan kerja dalam organisasi, (ii) Mengenalpasti hubungan antara tekanan kerja dan prestasi kerja individu semasa Covid-19 dan (iii) Mengenalpasti faktor tertinggi menjurus tekanan kerja dalam organisasi.

2. Kajian Literatur

2.1 Pengenalan

Setiap organisasi memerlukan pekerja yang berkualiti dan mempunyai prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugas kerana dengan mempunyai pekerja yang berkualiti dapat meningkatkan keberkesanan organisasi (Aldi & Susanti, 2019). Tenaga kerja sangat penting dalam sesebuah organisasi kerana dengan mempunyai bakat dan kreativiti tersendiri yang sangat diperlukan oleh organisasi dapat mencapai matlamat organisasi (Tanjung, 2017). Pekerja yang berkualiti dan berkemahiran merupakan aset penting bagi sesebuah organisasi, walaupun tidak dinafikan kecanggihan teknologi juga salah satu aset penting bagi sesebuah organisasi (Pt *et al.*, n.d.). Sesebuah organisasi tidak dapat berjalan dengan

lancar tanpa sokongan dari pekerja kerana dengan memperoleh pekerja yang cekap dan berprestasi tinggi dapat menentukan kejayaan bagi sesebuah organisasi (Panggabean, 2013). Pengurus yang berkualiti dan berprestasi merupakan tunggak utama dalam sesebuah organisasi di mana pengurus yang mempunyai ketrampilan yang baik adalah dapat memberi contoh kepada pekerja-pekerja di bawah pengurusannya (Aldi & Susanti, 2019).

2.2 Definisi dan Kepentingan Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dari segi tingkah laku seseorang individu dan tugas yang dilaksanakan (Tanjung, 2017). Prestasi kerja pada dasarnya adalah sumbangan kepada organisasi dari hasil tugas yang dilaksanakan oleh pekerja (Anita *et al.*, 2013). Istilah prestasi kerja dapat digambarkan dari segi pencapaian atau apa yang dicapai oleh seseorang individu dalam melaksanakan sesebuah tugas (Aldi & Susanti, 2019). Prestasi kerja merupakan hasil atau tindak balas terhadap rangsangan dalam persekitaran tempat kerja juga menyebabkan berlakunya tekanan kerja (Vijayan, 2017). Prestasi kerja yang dapat disimpulkan adalah hasil daripada usaha atau tenaga pekerja yang disumbangkan untuk organisasi.

Kejayaan prestasi kerja bergantung pada tahap kecekapan, profesionalisme, dan komitmen seseorang pekerja terhadap pekerjaannya (Kurniawan *et al.*, 2018). Prestasi kerja dapat diukur melalui kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas, bijak dalam pengurusan masa, dapat mencapai hasil yang diharapkan, dan mempunyai sikap ingin meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas bagi sesebuah organisasi (Anita *et al.*, 2013). Prestasi kerja bagi seseorang individu dalam sesebuah organisasi sangat penting untuk meneruskan legasi organisasi di mana dengan wujudnya prestasi kerja yang berkualiti secara tidak langsung dapat mencapai matlamat syarikat (Aldi & Susanti, 2019). Prestasi kerja akan menurun sekiranya pekerja mempunyai tahap tekanan yang tinggi di mana pekerja tidak mempunyai minat terhadap pekerjaannya, kurang motivasi dari pengurus, tidak memberi kerjasama, tidak bertolak-ansur, sukar untuk menyesuaikan diri, dan selalu mengambil cuti sakit (Zaidi & Raop, 2019). Disiplin sangat penting bagi sesebuah organisasi agar kecuaiian, penyelewengan, dan pembazir dalam melaksanakan sesuatu kerja tidak berlaku (Arif *et al.*, 2020). Konflik yang berlaku di kalangan pekerja seperti perbezaan pendapat, sikap yang tidak serasi, dan perbezaan matlamat dalam melaksanakan tugas dapat menurunkan prestasi pekerja (Kurniawan *et al.*, 2018). Prestasi kerja amat penting di mana dengan mempunyai prestasi kerja yang baik di kalangan pekerja dalam organisasi membolehkan perniagaan bertambah maju.

2.3 Definisi dan Faktor Tekanan Kerja

Tekanan merupakan tindak balas organisma bagi menyesuaikan diri dengan tuntutan yang berterusan, sekiranya tekanan seseorang individu tidak ditangani dengan betul menyebabkan gangguan terhadap organ dalaman sehingga boleh menyebabkan seseorang individu tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik (Muslim, 2020). Tekanan kerja adalah keadaan ketegangan yang menimbulkan fizikal dan ketidakseimbangan psikologi yang mempengaruhi emosi, proses pemikiran, dan keadaan seseorang pekerja (Kuniawan *et al.*, 2018). Tekanan adalah suatu keadaan yang menyebabkan seseorang individu tidak selesa, mempunyai gangguan fikiran dan juga emosi (Muslim, 2020). Isu kesihatan pandemik Covid-19 menyebabkan perubahan keadaan psikologi seperti ketakutan, kegelisahan, kemurungan, atau rasa tidak selamat (Handayani *et al.*, 2020). Tekanan kerja merupakan persekitaran yang negatif di mana ia merupakan masalah utama dalam kalangan pekerja bagi sebuah organisasi (Zaidi & Raop, 2019; Vijayan, 2017). Tekanan kerja juga merupakan perkara yang negatif di mana ia bukan sahaja menjejaskan dari segi kesihatan individu itu sendiri tetapi memberi kesan yang tidak baik kepada organisasi.

Tekanan kerja berlaku di sebabkan pekerja tidak mempunyai pengetahuan, dan kemahiran tentang sesuatu pekerjaan (Shaiful *et al.*, 2018). Setiap pekerja mempunyai tekanan yang berbeza-beza mengikut pekerjaan yang mereka lakukan (Aldi & Susanti, 2019). Tekanan emosi dapat ditafsirkan sebagai

keadaan yang tegang di mana ia mempengaruhi emosi, pemikiran dan keadaan fizikal seseorang (Tanjung & Hutagalung, 2018). Kemunculan wabak Covid-19 memberi tekanan dan kegelisahan terhadap pekerja kerana wabak ini boleh menjejaskan kesihatan manusia (Rosyanti & Hadi, 2020). Tekanan kerja mempunyai fungsi yang ketara di mana ia boleh memberi kesan emosi dan tingkah laku pekerja terhadap prestasi kerja tanpa mengira jenis pekerjaan dan organisasi (Prasada *et al.*, 2020). Tekanan kerja berlaku di sebabkan oleh ketidakseimbangan antara ciri keperibadian pekerja dengan ciri aspek pekerjaannya (Aldi & Susanti, 2019).

Tekanan berpotensi untuk mengganggu seseorang dalam melaksanakan tugas bergantung pada seberapa banyak tekanan yang dihadapi (Kurniawan *et al.*, 2018). Jenis tekanan dikategorikan kepada dua iaitu 'Eustress' dan 'Distress'. 'Eustress' adalah tekanan yang positif di mana ia dapat menimbulkan semangat untuk bekerja. Manakala, 'Distress' adalah tekanan yang berlebihan di mana tekanan ini merupakan kesan negatif terhadap badan dan pemikiran seseorang individu. Punca tekanan dibahagikan kepada dua kategori yang pertama adalah sebab dalaman dan kedua adalah sebab luaran. Sebab dalaman melibatkan cara pemikiran individu di mana ia boleh membawa tekanan pada dirinya sendiri. Manakala, sebab luaran adalah faktor dalam organisasi yang mempengaruhi prestasi individu itu sendiri (Panigrahi, 2016).

Tekanan terhadap keselamatan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang memberi kesan terhadap pekerja di mana keselamatan pekerjaan adalah perkara utama penyumbang kesihatan fizikal dan psikologi (Vijayan, 2017). Beban kerja juga merupakan salah satu faktor tekanan kerja di mana ia wujud akibat tugas yang terlalu banyak dalam satu masa (Ganing *et al.*, 2020). Menurut kajian lepas, tekanan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pekerja PT Catur Putra Jaya, ia dapat dilihat dari jadual t hitung $3.403 > t 2.387$ ($3.403 > 2.387$) (Sunarsi *et al.*, 2018). Gaya kepimpinan yang kurang baik juga adalah salah satu faktor yang boleh mencetuskan tekanan kepada pekerja dalam organisasi. Semakin tinggi gaya kepimpinan seseorang ketua, maka semakin tinggi peranannya dalam organisasi. Dengan demikian, gaya kepimpinan yang kurang baik dapat menjejaskan prestasi kerja bagi pekerja dalam organisasi (Noraini & Noorasmah, 2019). Kekurangan motivasi juga merupakan salah satu faktor tekanan kerja di mana tanpa motivasi pekerja berasa lebih tertekan dan tidak dapat melaksanakan tugas dengan sempurna (Hotiana & Febriansyah, 2018).

2.4 Definisi dan Faktor Beban Kerja

Beban kerja adalah salah satu faktor tekanan yang mempengaruhi kecekapan dan produktiviti pekerja di mana beban kerja yang berlebihan menyebabkan berlakunya kekangan masa seperti kurang bantuan dari rakan sekerja untuk menyelesaikan tugas dalam tempoh masa yang diberi (Vijayan, 2017). Bebanan kerja adalah individu yang melaksanakan tugas yang besar dalam satu masa menyebabkan seseorang pekerja tertekan kerana mempunyai harapan terhadap sesuatu tugas (Panigrahi, 2016). Terdapat tiga jenis beban kerja iaitu beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan dari segi psikologi (Simanjuntak & Situmorang, 2010). Terdapat dua jenis beban kerja iaitu secara kualitatif dan kuantitatif. Beban kerja dari segi kualitatif adalah pekerja mengalami bebanan kerja akibat kesukaran dalam melaksanakan tugas tersebut. Manakala, beban kerja kuantitatif adalah pekerja mengalami bebanan kerja akibat banyak kerja yang perlukan dalam satu masa (Kusnadi, 2014).

Beban kerja yang berlebihan boleh menyebabkan tekanan kerja berlaku di mana ia akan merosakkan kesihatan dan menyebabkan kecederaan pada seseorang (Muslihat *et al.*, 2017). Beban kerja boleh terjadi sekiranya muncul keadaan dari hubungan antara tuntutan tugas, persekitaran organisasi, kemahiran individu dan tingkah laku dan juga persepsi pekerja di mana pekerja akan mengalami tekanan yang membolehkan mereka tidak dapat melakukan kerja dengan berkesan kerana kemampuan fizikal dan kognitif berkurang (Kusnadi, 2014). Waktu kerja yang tidak tetap juga berkemungkinan membawa kepada banyak masalah fisiologi kepada pekerja sehingga boleh menyebabkan tekanan semasa bekerja (Panigrahi, 2016).

2.5 Definisi dan Faktor Gaya Kepimpinan

Definisi gaya kepimpinan adalah pandangan pekerja terhadap cara pemimpin yang di gunakan dalam mempengaruhi tingkah laku orang lain atau pekerja bawahan untuk mencapai sesuatu tujuan (Asnawi, 1999). Terdapat dua jenis gaya kepimpinan iaitu gaya kepimpinan yang berorientasikan kewajipan dan juga gaya kepimpinan yang lebih berorientasikan hubungan. Gaya kepimpinan merupakan keberhasilan dari organisasi untuk mencapai tujuan agar dapat mempengaruhi budaya dalam organisasi serta dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku pengurus atau majikan dalam sesuatu organisasi sehingga memberi impak terhadap prestasi kerja dalam organisasi (Junaidi & Susanti, 2019).

Gaya pengurusan memberi kesan kepada tekanan pekerja di mana sekiranya pengurus menggunakan gaya autokratik dalam pengendaliannya ini memberi sedikit sebanyak kebebasan kepada pekerja dalam membuat keputusan (Panigrahi, 2016). Perubahan tingkah laku juga boleh menyebabkan seseorang pekerja merasa tertekan di sebabkan oleh pengurus yang berkelakuan dengan cara yang tidak wajar (Panigrahi, 2016). Kerisauan yang melampau terhadap wabak Covid- 19 menyebabkan tingkah laku individu berubah dan mengalami tekanan emosi (Rosyanti & Hadi, 2020). Kekurangan pengawalan terhadap pekerjaan menyebabkan pekerja hilang minat terhadap pekerjaan dan mengalami tekanan emosi (Panigrahi, 2016). Berlaku ketidakadilan dari pengurus seperti pengagihan bonus dan promosi yang tidak sama rata di mana wujud satu pandangan yang berbeza antara satu sama lain sehingga menimbulkan tekanan pada diri pekerja (Kurniawan *et al.*, 2018). Menurut kajian lepas, hubungan antara gaya kepimpinan dan prestasi kerja hanya bernilai R^2 yang adalah 0.120 atau 12% (Mohd Azuan Ali *et al.*, 2019). Gaya kepimpinan yang bagus dapat memberi inspirasi kepada pekerja dan memberi pengaruh yang baik kepada pekerja dalam organisasi dalaman.

2.6 Definisi dan Faktor Motivasi

Motivasi adalah salah satu perkara yang dapat mempengaruhi tingkah laku manusia, di mana individu tersebut dapat mendorong diri dalam melaksanakan sesuatu tugas dengan lebih bersemangat (Tanjung, 2017). Motivasi kerja adalah galakkan atau semangat untuk seseorang melaksanakan sesuatu tugas yang merangkumi aspek dari segi upah, program latihan, hubungan antara pekerja, mempunyai persekitaran kerja yang baik (Anita *et al.*, 2013). Motivasi merupakan salah satu faktor utama untuk meningkatkan keberkesanan sesebuah organisasi (Aziz *et al.*, 2017).

Fungsi motivasi adalah sokongan terhadap pekerja agar mereka berusaha bersungguh-sungguh dalam melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai matlamat organisasi (Tanjung, 2017). Covid-19 memberi impak yang buruk kepada seluruh masyarakat di mana wabak ini boleh menjejaskan kesihatan manusia, dengan adanya kemudahan penjagaan kesihatan seperti menyediakan penutup mulut, peralatan cuci tangan dan menyediakan pembersih tangan di mana dengan kemudahan ini pekerja lebih termotivasi (Rusilowati, 2020). Motivasi yang kurang juga menyebabkan pekerja tidak berdisiplin dalam melakukan tugas, secara tidak langsung ia boleh menyebabkan prestasi kerja terjejas dan ia boleh memberi kesan yang buruk terhadap organisasi kerja (Arif *et al.*, 2020). Kekurangan motivasi terhadap pekerja di mana pengurus tidak memberikan motivasi yang secukupnya dan mengakibatkan pekerja mengalami tekanan yang berlebihan (Aldi & Susanti, 2019). Keadaan tempat kerja yang buruk, beban kerja yang tinggi, kekurangan sokongan organisasi, waktu kerja yang panjang, dan mempunyai konflik antara rakan sekerja merupakan faktor tekanan pekerjaan dalam organisasi (Shaiful *et al.*, 2018). Ketidakamanan kerja di mana pekerja terlalu takut akan kehilangan kerja sehingga boleh menjejaskan prestasi kerja seseorang individu tersebut (Panigrahi, 2016). Sebilangan individu mempunyai risiko tinggi terkena Covid-19 di sebabkan memikul tanggungjawab pekerjaan di mana pekerja akan merasa takut akan terkena jangkitan atau menjangkiti orang lain sehingga boleh menyebabkan berlaku tekanan fizikal dan psikologikal (Boyras dan Legros, 2020). Selain itu, pekerja tidak mempunyai kemahiran yang cukup serta berlaku salah faham di antara pekerja sehingga menimbulkan perasaan yang tidak selesa di kalangan pekerja, oleh itu stres meningkat akibat kurang kerjasama dalam satu pasukan (Aldi

& Susanti, 2019). Kajian mendapati hubungan signifikan di antara faktor motivasi dan prestasi kerja (Wilujeng *et al.*, 2019).

3. Metodologi Kajian

Metodologi mewujudkan satu rangkaian yang merangkumi pemahaman berkaitan dengan pengetahuan dan realiti di mana metodologi yang di gunakan akan di masukkan ke dalam laporan. Bab ini menerangkan tentang jenis kaedah yang digunakan bagi mengumpul maklumat. Pengkaji menggunakan kaedah pendahuluan dan sekunder di mana bagi kaedah pendahuluan merupakan borang soal selidik dan kaedah sekunder merupakan kajian lepas yang di gunakan untuk menyokong maklumat penyelidik. Bagi memperoleh data dan maklumat dari responden pengkaji menggunakan kaedah kuantitatif. Teknik ini digunakan bertujuan untuk mengembangkan lagi maklumat yang diperolehi dan menentukan hubungan di antara pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar. Dalam metodologi dapat membantu pengkaji dengan membuat penyelidikan secara terperinci tentang kajian yang dilaksanakan. Pengkaji juga menggunakan SPSS untuk mengukur setiap data yang di peroleh dari responden.

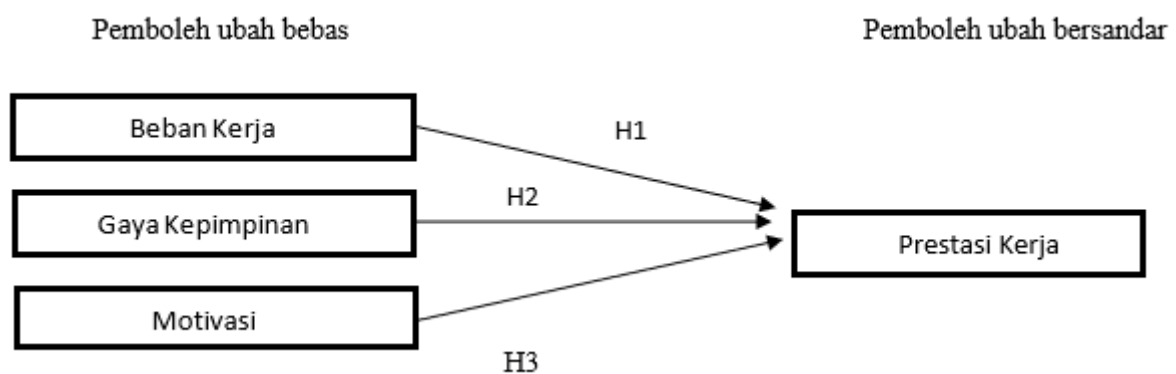
3.1 Kerangka Bentuk Penyelidikan dan Hipotesis

Berdasarkan Rajah 1, rangka penyelidikan menunjukkan hubungan di antara pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar. Terdapat tiga hipotesis yang ingin dicapai berdasarkan data yang diperolehi pengkaji melalui borang soal selidik iaitu hipotesis pertama adalah menentukan hubungan signifikan antara beban kerja dan prestasi kerja, hipotesis kedua pula menentukan hubungan signifikan antara gaya kepimpinan dan prestasi kerja, dan hipotesis ketiga adalah menentukan hubungan signifikan antara motivasi dan prestasi kerja Hipotesis berikut ini bertujuan untuk di kaji:

H1: Terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dan prestasi kerja.

H2: Terdapat hubungan signifikan antara gaya kepimpinan dan prestasi Kerja.

H3: Terdapat hubungan signifikan antara motivasi dan prestasi kerja.



Rajah 1: Kerangka tekanan kerja terhadap prestasi kerja

3.2 Reka Bentuk Penyelidikan

Reka bentuk penyelidikan merupakan kerangka kaedah yang telah dipilih oleh pengkaji. Reka bentuk ini memudahkan pengkaji untuk mengenalpasti kaedah penyelidikan yang sesuai untuk

digunakan dalam menyiapkan kajian ini. Fasa reka bentuk kajian menentukan kaedah mana yang akan digunakan dan bagaimana ia digunakan. Reka bentuk penyelidikan yang berkesan biasanya menimbulkan kesilapan minimum dalam data dan meningkatkan kepercayaan terhadap ketepatan data yang dikumpulkan.

Bagi reka bentuk penyelidikan kajian ini mengandungi masalah yang dihadapi, objektif, kaedah yang digunakan dalam pengumpulan data serta pengkaji membuat kajian lepas bagi memperoleh maklumat dan data berdasarkan kajian lepas. Dalam kaedah pengumpulan data terdiri daripada kaedah kuantitatif di mana penyelidik menggunakan borang soal selidik secara atas talian bagi memperoleh data daripada pekerja organisasi. Hasil data yang diperoleh akan menentukan sama ada objektif kajian ini tercapai atau sebaliknya.

3.3 Pengumpulan Data

Seramai 38 orang responden yang menjawab borang soal selidik ini terdiri daripada pekerja pasaraya XYZ. Pada permulaan kajian pengkaji menemu bual pekerja organisasi bagi mengenalpasti masalah yang mereka hadapi. Dalam kajian ini, pengkaji mengumpul data dengan menggunakan kaedah kuantitatif di mana data akan di kumpul melalui borang soal selidik dan akan diedarkan secara bersemuka kepada pekerja. Selepas itu, pengkaji akan menganalisis nombor- nombor tersebut dengan menggunakan statistik dan menjalankan dalam bentuk inkuiri dan bentuk yang objektif. Setelah mengumpul data pengkaji akan menggunakan kaedah SPSS Versi 26 bagi mengukur data dengan lebih tepat.

3.4 Reka Bentuk Pengukuran

Bagi kajian ini, tiga jenis pengukuran yang digunakan dalam borang soal selidik iaitu data nominal dan data selang. Sementara itu, pengkaji menggunakan skala pengukuran 5 mata skala likert bagi bahagian B dan bahagian C. Lima mata skala likert ini adalah (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Sederhana setuju, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.

3.5 Data Analisis

Pengkaji akan memasukkan data secara manual ke dalam SPSS Versi 26 untuk memudahkan penyelidik bagi memperoleh keputusan yang tepat. Selain itu, pengkaji juga melakukan pendekatan penyaringan di mana dengan melakukan pendekatan penyaringan dapat mengenalpasti data yang tercicir atau kesalahan dalam menganalisis data. Dalam analisis deskriptif pengkaji menggunakan purata min dan juga sisihan piawai bagi mengukur data yang diperoleh berdasarkan borang soal selidik, analisis deskriptif digunakan untuk mencapai objektif yang pertama. Bukan itu sahaja, pengkaji juga melaksanakan ujian normaliti dengan menggunakan SPSS untuk mengukur sama ada populasi kajian normal atau tidak. Bahagian objektif kedua pula melibatkan analisis korelasi di mana ia bertujuan untuk menguji hubungan antara pemboleh ubah bebas dan juga pemboleh ubah bersandar.

4. Keputusan dan Perbincangan

Pada peringkat ini penyelidikan akan melaporkan segala maklumat yang diperoleh daripada sesi temu bual yang telah dijalankan. Penyelidik akan menyusun maklumat yang diperoleh untuk menjawab objektif kajian. Analisis pada peringkat awal penyelidik akan menerangkan mengenai latar belakang syarikat dan responden. Untuk kajian ini penyelidik akan menemu bual dua orang responden setiap firma perniagaan. Seorang responden berjawatan pengurus atau wakil majikan yang akan menjawab soalan berkenaan kesan pelaksanaan pusingan tugas terhadap majikan. Seorang lagi responden ialah seorang pekerja yang pernah mengalami pusingan tugas bagi menjawab soalan berkenaan kesan pelaksanaan pusingan tugas terhadap pekerja.

Bahagian ini menerangkan secara terperinci keputusan yang diperolehi daripada data analisis yang dikumpul daripada responden yang merupakan pekerja pasaraya XYZ di Taman Muhibbah, Tawau, Sabah. Data yang dikumpul telah disusun dengan betul bahagian demi bahagian menggunakan Microsoft Excel dan di analisis menggunakan perisian Statistical Package for Social Science (SPSS). Kaedah yang digunakan dalam kajian ini ialah statistik deskriptif, dan kolerasi.

4.1 Korelasi Antara Faktor Tekanan Kerja dan Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil yang dianalisis ia menunjukkan perolehan kajian bagi ketiga-tiga hipotesis mempunyai hubungan yang signifikan antara pemboleh ubah bebas (faktor-faktor tekanan kerja) dan pemboleh ubah bersandar (prestasi kerja). Dalam kajian ini, data korelasi menunjukkan wujud korelasi yang sederhana di antara beban kerja dan prestasi kerja dalam organisasi iaitu 0.556 yang berada di antara 0.51 ke 0.70. Hal yang demikian, ini menunjukkan wujudnya hubungan yang signifikan antara pemboleh ubah tersebut iaitu $0.000 < 0.05$. Selain itu, hubungan positif di antara faktor gaya kepimpinan dan prestasi kerja dalam organisasi kerana nilai korelasi yang diperolehi adalah sebanyak 0.365. Namun demikian, korelasi yang diperolehi adalah menunjukkan nilai yang lemah kerana ia berada di antara 0.31 ke 0.50. hipotesis H2 mempunyai korelasi yang signifikan kerana faktor gaya kepimpinan dan prestasi kerja dalam organisasi mempunyai nilai signifikan ($0.000 < 0.05$). wujudnya hubungan positif antara faktor motivasi dan prestasi kerja pekerja dalam organisasi. Kajian menunjukkan kekuatan bagi hubungan tersebut berada dalam kedudukan yang lemah dengan korelasi sebanyak 0.491 di mana ia berada di antara 0.31 hingga 0.50. Oleh demikian, kajian ini menerima hipotesis H3 yang menunjukkan wujud hubungan yang signifikan antara faktor motivasi dan prestasi kerja pekerja dalam organisasi dengan nilai signifikan 0.002 iaitu bersamaan ($P < 0.05$). Hal yang demikian, hasil daripada kajian ketiga-tiga pemboleh ubah mempunyai hubungan yang positif dan hipotesis yang dilaksanakan adalah diterima. Hal ini dapat ditunjukkan dalam Jadual 1.

Jadual 1: Korelasi keseluruhan antara pembolehubah

Jenis Korelasi	Item	Korelasi	Prestasi Kerja
Pearson's r	Beban kerja	Korelasi Coefficient	0.556
		Sig. (2-tailed)	0.000
		N	38
	Gaya kepimpinan	Korelasi Coefficient	0.365
		Sig. (2-tailed)	0.024
		N	38
	Motivasi	Korelasi Coefficient	0.491
		Sig. (2-tailed)	0.002
		N	38

4.2 Perbincangan

Dalam bahagian ini dapat disimpulkan bahawa korelasi antara beban kerja dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang lebih kuat berbanding dengan faktor-faktor yang lain kerana korelasi ini mempunyai nilai purata min skor yang lebih tinggi berbanding dengan gaya kepimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja. Hal ini kerana, setiap kerja yang dilakukan dalam organisasi memerlukan tenaga pekerja. Sekiranya pekerja di beri beban yang berlebihan dalam satu masa, secara tidak langsung prestasi kerja akan menurun akibat daripada keletihan daripada melakukan tugas tersebut. Apabila pekerja mengalami keletihan, ini menyebabkan berlakunya kecuiaan ataupun kesalahan dalam organisasi seperti melakukan kesilapan dalam pengiraan stok barang. Sebagai penutup, hasil daripada kajian ketiga-tiga pembolehubah mempunyai hubungan yang signifikan dan hipotesis yang dilaksanakan adalah diterima.

5. Kesimpulan

Kesimpulannya, kajian ini telah mencapai kesemua objektif kajian. Terdapat beberapa maklumat yang berkaitan dengan faktor tekanan kerja yang di alami oleh pekerja dalam organisasi di mana dengan adanya maklumat yang berguna dapat memberi manfaat dan membantu meningkatkan kesedaran dalam kalangan masyarakat dan juga pengurus. Hasil kajian mendapati objektif pertama dapat dicapai di mana faktor tekanan kerja bagi beban kerja, dan motivasi mempunyai kedudukan yang sederhana pada kedudukan nilai purata min skor. Manakala, faktor tekanan kerja dari segi gaya kepimpinan pula mendapat sokongan daripada responden di mana nilai purata min skor berada pada kedudukan tinggi. Objektif kedua dapat dicapai apabila pengkaji mendapati ketiga-tiga hipotesis mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja. Manakala, objektif ketiga tercapai apabila mengenalpasti faktor gaya kepimpinan mempunyai nilai purata min skor yang tertinggi. Sebagai penutup, amat penting mengenalpasti faktor tekanan yang dihadapi oleh pekerja di mana ia akan memberi kesan kepada prestasi kerja individu dalam organisasi. Secara tidak langsung, ini akan membantu majikan atau pengurus untuk mengenalpasti masalah yang dihadapi oleh pekerja dalam organisasi serta dapat mengurangkan tekanan yang di alami oleh pekerja di Malaysia. Dengan hasil dapatan kajian ini, pengkaji mendapati pengurus perlu bersikap adil terhadap pekerja-pekerja dalam organisasi agar prestasi kerja individu meningkat. Hal ini kerana, keadilan dapat memotivasikan pekerja untuk melaksanakan sesuatu tugas dengan lebih bersemangat. Oleh itu, secara tidak langsung prestasi organisasi akan meningkat. Menurut Yusof, n.d., keadilan dalam organisasi bukan sahaja tertumpu kepada pengagihan kewangan secara sama rata kepada pekerja tetapi juga dari segi pembahagian tugas, tanggungjawab, pengaruh dan kuasa. Selain itu, pihak pengurusan perlu menyusun strategi perniagaan sebelum melakukan sesuatu tindakan, strategi organisasi yang baik dan teratur dapat meningkatkan prestasi kerja individu dalam organisasi. Pengurus atasan perlu mempunyai tanggungjawab dalam menyelaraskan tugas pekerja bawahan agar tugas yang diberi dapat dilakukan secara konsisten serta dapat mencapai objektif organisasi di mana pengurusan yang sistematik tidak akan munculnya sebarang konflik mahupun masalah dalam organisasi (Sulaiman *et al.*, 2018). Hal ini kerana, apabila proses organisasi teratur ini akan memudahkan pekerja untuk melakukan tugas dalam organisasi. Oleh itu, kesalahan yang dilakukan oleh pekerja akan berkurangan. Sebagai penutup, pengurus perlu mempunyai hubungan yang baik dengan pekerja agar dapat memberi impak positif terhadap prestasi kerja individu dalam organisasi.

Rujukan

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- Ali, M.A., Adam, A., & Ali, M.Z. (2019). Hubungan antara gaya kepimpinan terhadap prestasi kerja pensyarah Kolej Komuniti. *Politeknik & Kolej Komuniti Journal of Life Long Learning*, 3(1), 10-19.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67-77.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M.T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Asnawi, S. (1999). Semangat kerja dan gaya kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*, 2(2), 86-92.
- Aziz, A.R.A., Sukor, N.M., & Ab Razak, N.H. (2020). Wabak Covid-19: Pengurusan aspek kesihatan mental semasa norma baharu. *International Journal of Social Science Research*, 2(4), 156-174.
- Bokti, N.L.M., & Talib, M.A. (2010). Tekanan kerja, motivasi dan kepuasan kerja tentera laut armada tentera laut diraja Malaysia. *Jurnal Kemanusiaan*, 8(1), 46-62.
- Boyras, G., & Legros, D.N. (2020). Coronavirus disease (COVID-19) and traumatic stress: probable risk factors and correlates of posttraumatic stress disorder. *Journal of Loss and Trauma*, 25(6-7), 503-522.
- Bukhari, S.A.R. (2021). Sample size determination using Krejcie and Morgan Table. *Kenya Projects Organization (KENPRO)*, February, 607-610.

- Butarbutar, J.D., Karamoy, H., & Tirayoh, V.Z. (2017). Analisis penerapan sistem akuntansi manajemen terhadap pengendalian kualitas produk di PT. Empat Saudara Manado. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 12(01).
- Ganing, C.F., Hassan, M.M., & Hamzah, W.N.N.W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja di kalangan kakitangan hospital kerajaan. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(10), 151-177.
- Gralinski, L.E., & Menachery, V.D. (2020). Return of the Coronavirus: 2019-nCoV. *Viruses*, 12(2), 135.
- Guspul, A. (2015). Persepsi konsumen terhadap pasar tradisional dan pasar modern: Marketing mix (Studi kasus pada pasar tradisional “Pasar Induk Wonosobo” dan pasar modern “Rita Pasar Raya Wonosobo”). *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 2(3), 228-240.
- Handayani, R.T., Kuntari, S., Darmayanti, A.T., Widiyanto, A., & Atmojo, J.T. (2020). Factors causing stress in health and community when the Covid-19 pandemic. *Jurnal Keperawatan Jiwa (JKJ): Persatuan Perawat Nasional Indonesia*, 8(3), 353-360.
- Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 27-36.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Kurniawan, R.B., Sularso, R.A., & Titisari, P. (2018). The effect of work conflict and job stress on employees performance with organizational commitment as intervening variable. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 1-8.
- Lowe, N.K. (2019). What is a pilot study? *Journal of Obstetric, Gynecologic & Neonatal Nursing*, 48(2), 117-118.
- Lv, M., Luo, X., Estill, J., Liu, Y., Ren, M., Wang, J., ... & Chen, Y. (2020). Coronavirus disease (COVID-19): a scoping review. *Eurosurveillance*, 25(15), 2000125.
- Muslim, M. (2020). Manajemen stress pada masa pandemi covid-19. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192-201.
- Panggabean, N. N. (2013). Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan divisi administrasi pada PT. Moriss Site Muara Kaman. *eJurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 104-113.
- Panigrahi, C.M.A. (2016). Managing stress at workplace. *Journal of Management Research and Analysis*, 3(4), 154-160.
- Rahman, A. A. A., & Musa, F. (2020). Faktor-faktor tekanan kerja dalam kalangan pekerja di Jabatan Kastam Diraja Malaysia, Johor. *Jurnal Kemanusiaan*, 18(2), 37-43.
- Raop, N.A., & Bakri, N. (2019). Tekanan Kerja: Hubungannya Dengan Komitmen Organisasi dalam Kalangan Anggota Bomba dan Penyelamat, Alor Gajah, Melaka. *Jurnal Sains Sosial: Malaysian Journal of Social Sciences*, 4(1), 54-67.