

Pengaruh Kriteria Individu Terhadap Prestasi Kerja Adaptif Jururawat Hospital Kepala Batas, Pulau Pinang

*The Influence of Individual Characteristic towards Adaptive Work Performance among
Nurses in the Hospital Kepala Batas, Penang*

Nor Adibah Amani Binti Madzidon
Siti Fardaniah Abdul Aziz

Program Psikologi
Fakulti Sains Sosial Dan Kemanusiaan
Universiti Kebangsaan Malaysia

daniah@ukm.edu.my

ABSTRAK

Penyelidikan ini bertujuan membincangkan tentang pengaruh kriteria individu terhadap prestasi kerja adaptif jururawat. Jururawat merupakan antara kerjaya penting yang menjadi penyumbang kepada kesejahteraan negara mereka untuk merawat dan menguruskan orang sakit. Cabaran utama mereka masa kini adalah untuk mengurus dan pesakit yang semakin meningkat. Selain itu, Biro Pengaduan Awam ketiga tertinggi jumlah responden kajian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan borang soal selidik yang diadaptasi dari kajian lepas Data kemudiannya dianalisis menggunakan perisian Statistical Package for Social Sciences (SPSS). terdapat hubungan yang signifikan antara penghargaan sendiri, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kecerdasan emosi terhadap prestasi kerja adaptif. Hasil kajian boleh dijadikan untuk meningkatkan prestasi kerja adaptif jururawat Malaysia.

Kata kunci: kriteria individu, prestasi kerja adaptif, kawalan diri, kecerdasan emosi, penghargaan sendiri

ABSTRACT

This research aimed to discuss the influence of individual characteristic towards nurse's adaptive work performance. Nurse is among important career that contribute to the nations' well-being because they treat and take care sick person. Their major challenge now is to fulfil the needs and take care for patients that are increased. In fact, according to the Public Complaint Organization, the public health service was rated as the third organization received highest number of total customer complaints. This demonstrated that the low ability of achieving adaptive work performance. Therefore, there is a need to determine employee's characteristic that is able to achieve adaptive work performance. Research respondent involved 100 nurses working with Hospital Kepala Batas, Pulau Pinang. Data was collected using questionnaire that adapted from previous questionnaires. Data was then analysed using Statistical Package for Social Sciences (SPSS) software. Findings indicated that there is a significant relationship between organizational commitment, emotional intelligent, job motivation, and self-esteem towards adaptive work performance among respondents. Research findings can be useful to improve adaptive work performance among nurse in Malaysia in order to decrease complaints towards the public health service.

Keywords: individual characteristic, adaptive work performance, individual control, emotional intelligent, self-esteem

1. Pengenalan

Pada zaman teknologi ini, pelbagai cabaran yang dihadapi oleh sektor awam bagi memastikan kewujudannya terus relevan dan dihormati. Oleh yang demikian prestasi pekerja perkhidmatan awam perlu berada pada suatu tahap kecekapan dan prestasi kerja tertentu yang dinilai oleh Jabatan Perkhidmatan Awam.

Sistem Pengurusan Aduan Awam

Prestasi kerja didefinisikan satu proses di mana pengurus mestilah bertanggungjawab untuk memastikan aktiviti dan produktiviti pekerja selari dengan matlamat organisasi. Oleh itu, mutu pelaksanaan kerja bergantung kepada pekerja itu sendiri dalam mencapai misi dan visi sesebuah organisasi tersebut. Menurut Spector 2003) prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan produktiviti organisasi yang mana secara langsung akan meningkatkan ekonomi negara.

Selain itu, dalam sesuatu bidang pekerjaan semestinya terdapat pelbagai masalah yang memerlukan jalan penyelesaian. Oleh yang demikian, Pekerja yang mempunyai prestasi kerja adaptif diperlukan untuk menyelesaikan apa-apa masalah serta menuju ke arah kehidupan yang berkualiti dalam semua aspek merangkumi aspek keperibadian dan fizikal. Menurut (Tun Dato' Seri Haji Abdullah bin Haji Ahmad Badawi 2006) untuk memperkukuhkan modal insan dan membawa perubahan budaya dan sikap kita perlu menerapkan pendekatan yang menyeluruh terhadap pembangunan modal insan yang menekankan bukan sahaja ilmu pengetahuan dan kemahiran tetapi juga nilai etika, minda yang progresif dan kesedaran budaya yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahawa konsep Islam hadhari yang dibawakan semasa pimpinan Tun Dato' Seri Haji Abdullah bin Haji Ahmad Badawi dapat memberi impak dalam aspek keperibadian pekerja.

2. Metodologi

2.1 *Reka Bentuk Kajian*

Kajian ini meneliti kriteria-kriteria individu seperti kawalan diri, kecerdasan emosi, komitmen organisasi, motivasi kerja dan penghargaan sendiri dengan prestasi kerja adaptif seterusnya menentukan sejauh mana pengaruh kriteria individu terhadap prestasi kerja adaptif. Pemboleh ubah bebas dalam kajian ini adalah Kriteria Individu manakala pemboleh ubah bersandar ialah Prestasi kerja adaptif.

2.2 *Persampelan Kajian*

Sampel Kajian ini terdiri daripada kumpulan jururawat yang menjaga pesakit yang ditempatkan di Hospital Kepala Batas. Seramai 100 orang responden telah menjawab soal selidik yang diberikan.

2.3 *Kaedah Pengumpulan Data*

Kaedah pengumpulan data ialah kaedah pengedaran borang soal selidik yang diambil dari kajian-kajian lepas. Semua soalan dikemukakan dalam Bahasa Melayu dan menggunakan skala likert. Bahagian A mengandungi soalan yang berkaitan latar belakang responden manakala bahagian B pula mengandungi dua sub bahagian. Bahagian I, terdapat 48 item soalan lima faktor kriteria individu untuk mengukur pemboleh ubah bebas. Manakala Bahagian II pula mengandungi 21 item soalan berbentuk pernyataan positif untuk mengukur pemboleh ubah bersandar, iaitu berkaitan prestasi kerja adaptif.

2.4 Kaedah Analisis Data

Data yang terkumpul diproses menggunakan perisian Statistical Package for Social Sciences (SPSS) dan dipersembahkan dalam bentuk peratusan, kekerapan, ujian kolerasi dan kaedah regrasi berganda dengan ujian signifikan. Kaedah analisis deskriptif iaitu kekerapan dan peratusan digunakan bagi menjelaskan demografi responden. Bagi menjelaskan hubungan diantara kriteria individu dengan prestasi kerja adaptif ujian kolerasi digunakan manakala untuk menjelaskan pengaruh Kriteria Individu terhadap, ujian regrasi berganda digunakan. Penyelidik juga menggunakan analisis deskriptif dan inferensi dengan ujian signifikan pada aras 0..

2.5 Kajian Rintis

Kajian rintis telah dijalankan untuk menentukan tahap ketepatan bahasa dan ayat serta kebolehpercayaan soalan yang digunakan dalam set soal selidik bagi kajian ini. Seramai 30 orang jururawat dari Klinik Kesihatan Kepala Batas dipilih secara rambang untuk menjawab soal selidik yang disediakan. Alpha Cronbach bagi kebolehpercayaan untuk kawalan diri adalah 0.85, oleh itu item yang terdapat didalam soal selidik ini dikekalkan.

Seterusnya faktor komitmen organisasi mendapat Kemudian, faktor motivasi kerja mendapat membuang soalan (1,2,3,7,11). Terdapat sebanyak 10 item untuk kecerdasan emosi perlu dibuang untuk mendapatkan Alpha 0.83.

Faktor Penghargaan sendiri mempunyai Alpha 0.86 dan perlu membuang item (5,6,7) bagi mendapatkan nilai cronbach Alpha tersebut. Oleh itu, kajian yang akan dijalankan telah menggunakan soal selidik yang mendapat Alpha Cronbach 0.70-0.79 (tinggi) dan 0.80-1.00 (sangat tinggi). Kaedah Alpha Cronbach boleh mengukur kebolehpercayaan item soal selidik dengan menganggar kebolehpercayaan alat ukur daripada satu pentadbiran pengukuran (Mohd Majid 1994).

3. Dapatan dan Perbincangan

3.1 Latar Belakang Responden

Kajian ini dijalankan keatas 100 orang jururawat yang merawat dan menjaga pesakit di Hospital Kepala Batas. Jadual 1 menunjukkan demografi responden kajian.

JADUAL 1. Analisis Demografi Responden

Maklumat Responden	Komponen	Kekerapan(f) N=100	Peratusan(%)
Jantina	Lelaki	3	3
	Perempuan	97	97
Umur	20-29 tahun	11	11
	30-39 tahun	44	44
	40-49 tahun	35	35
	50-59 tahun	10	10
Bangsa	Melayu	99	99
	India	1	1
Kelayakan Akademik	Sijil	14	14
	Diploma	84	84
	Sarjanamuda	2	2
Tempoh Berkhidmat	1-5 tahun	10	10
	5-10 tahun	23	23
	6-15 tahun	23	23
	16-20 tahun	29	29
	21-25 tahun	8	8
	26-30 tahun	7	7

Berdasarkan jadual 1, majoriti jururawat yang seramai 100 orang adalah perempuan iaitu seramai 97 orang (97%), manakala lelaki hanyalah 3 orang (3%) dari keseluruhan. Terdapat 1 orang (1%) jururawat berbangsa India manakala selebihnya daripada golongan etnik Melayu (99%).

Seramai 11 orang (11%) responden berumur 20 hingga 29 tahun, 35 orang (35%) berumur 40 hingga 9 tahun, 10 orang (10%) berumur 50 hingga 59 tahun dan selebihnya 44 orang (44%) berumur antara 30 hingga 39 tahun. Seterusnya, hasil analisis menunjukkan bahawa seramai 84 orang (84%) yang berkelulusan diploma. 14 orang (14%) mempunyai kelulusan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) dan 2 orang (2%) memiliki ijazah sarjana muda.

Akhir sekali, hasil analisis mendapati seramai 10 orang (10%) telah berkhidmat antara 1- 5 tahun. Seramai 23 orang (23%) telah berkhidmat selama 6 hingga 10 tahun dan 11 hingga 15 tahun, 8 orang (8%) telah berkhidmat 21 hingga 25 tahun, 7 orang (7%) berkhidmat selama 26 hingga 30 tahun, dan selebihnya majoriti jururawat seramai 29 orang (29%) telah berkhidmat selama 16 hingga 20 tahun.

3.2 Hubungan Antara Kriteria Individu (Kawalan Diri, Kecerdasan Emosi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Penghargaan Kendiri) Terhadap Prestasi Kerja Adaptif

Pengkaji mengkaji hubungan antara dimensi kriteria individu yang ditetapkan dengan prestasi kerja adaptif menggunakan kaedah kolerasi Spearman. Kajian ini mendapati bahawa kesemua faktor iaitu kawalan diri, kecerdasan emosi, komitmen organisasi, motivasi kerja, penghargaan sendiri mempunyai hubungan dengan prestasi kerja adaptif (PKA). Faktor kawalan diri mempunyai nilai kolerasi yang sederhana kuat ($r_s = -0.405$) yang menunjukkan bahawa kawalan diri memberi kesan yang positif terhadap prestasi kerja adaptif jururawat HKB.

Kemudian faktor Kecerdasan Emosi memperoleh ($r_s = 0.437$) yang bermaksud hubungan sederhana kuat dan positif. Seterusnya faktor Komitmen Organisasi menunjukkan ($r_s = 0.565$) hubungan ini adalah positif dan kuat kepada PKA. Bagi faktor Motivasi Kerja, hubungan yang ditunjukkan adalah positif dan kuat. Faktor Penghargaan Kendiri mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif kepada PKA. Jadual 2 menunjukkan keputusan ujian kolerasi Spearman yang telah dijalankan untuk menunjukkan kekuatan hubungan antara kriteria individu terhadap PKA.

JADUAL 2. Hubungan antara Lima Kriteria individu dengan Prestasi Kerja Adaptif

Pembolehubah Kajian	Pekali Kolerasi (rs)
Kawalan Diri	0.**
Kecerdasan Emosi	0.**
Komitmen Organisasi	0.5**
Motivasi Kerja	0.**
Penghargaan Kendiri	0.8**

**Signifikan pada aras $p < 0.01$

3.3 Kriteria Individu Memberi Kesan Kepada Prestasi Kerja Adaptif

Hasil analisis berganda yang dijalankan keatas faktor peribadi kawalan diri, kecerdasan emosi, komitmen organisasi, motivasi kerja dan penghargaan sendiri mendapati peramal-peramal tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja adaptif jururawat HKB iaitu dengan nilai varian sebanyak 78.8% ($R^2 = 0.788$). Oleh itu, nilai varian

yang diperolehi dalam kajian ini menunjukkan bahawa kriteria individu kawalan diri, kecerdasan emosi, komitmen organisasi, motivasi kerja dan penghargaan sendiri mempunyai pengaruh yang kuat terhadap PKA. .

JADUAL 3. Regrasi Berganda Kriteria individu dengan Prestasi Kerja Adaptif

Jenis analisis regrasi berganda	Nilai analisis regrasi berganda
R kuasa dua (R^2)	0.788

4. Rumusan dan Cadangan

Kajian ini mendapati bahawa terdapat kebenaran hipotesis, iaitu kriteria individu mempunyai hubungan dan pengaruh ke atas prestasi kerja adaptif (PKA). Oleh itu, hipotesis di dalam kajian ini diterima. Secara umumnya, jika pihak atasan mengkaji semula kriteria individu pengambilan jururawat bekerja akan meningkatkan prestasi kerja adaptif dan dapat mengurangkan isu-isu dan masalah semasa. Usaha dari pekerja itu sendiri yang ingin meningkatkan diri juga sememangnya penting dalam pembangunan negara.

Hasil daripada dapatan kajian ini mendapati bahawa masih ada lagi penambahbaikan yang perlu dilakukan. Kajian ini hanya dijalankan di Hospital Kepala Batas sahaja maka hasil kajian ini tidak boleh digeneralisasikan kepada semua jabatan atau agensi yang terdapat dalam Sistem Pengurusan Aduan Awam. Sehubungan itu, pengkaji mencadangkan kajian seperti ini boleh dikembangkan lagi dengan memperluaskan populasi kajian kepada semua jabatan yang terdapat didalam sistem tersebut. Selain itu, kajian seperti ini juga boleh dijalankan di lain-lain kementerian dalam mengenal pasti kriteria individu yang dapat meningkatkan prestasi kerja adaptif untuk organisasi masing-masing termasuk menilai keseluruhan prestasi perkhidmatan awam.

Rujukan

- Azlina Mohd Kosnin dan Tan Sew Lee. (2008). Pengaruh Personaliti Terhadap Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Guru. Universiti Teknologi Malaysia.
- Najib Ahmad Marzuki & Halimah Ab.Manaf. (2009). Persepsi kakitangan sektor awam terhadap faktro-faktor yang mempengaruhi prestasi organisai. *Jurnal Psikologi Perkhidmatan Awam Malaysia*, 4, 127-151.
- Neelavethy, Utandi and Ramlah, Jantan. (2011). Personaliti Guru dan Hubungannya dengan Prestasi Kerja. Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Noel, T. W. (2009). The Impact of Knowledge Resourcea on New Venture Performance. *Journal of Small Business Management*, 47 (1), 1-22.