

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
TEKANAN KERJA SEMASA PANDEMIK COVID-19
DALAM KALANGAN PENOLONG PEGAWAI
PERUBATAN DAN JURURAWAT DI FASILITI
KESIHATAN DI UTARA MALAYSIA**



KU MUHAMMAD YASIR BIN KU IBRAHIM

UUM
Universiti Utara Malaysia

**SARJANA SAINS
PENGURUSAN KESELAMATAN DAN KESIHATAN
PEKERJAAN
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
DISEMBER 2020**

PERAKUAN KERTAS KERJA

Saya mengesahkan bahawa segala kerja yang dilakukan dalam tesis ini adalah hasil kerja saya sendiri.



KEBENARAN MERUJUK

Kertas projek penyelidikan ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengijazahan program sarjana Universiti Utara Malaysia (UUM), Sintok, Kedah Darul Aman. Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan UUM mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan kebenaran penyelia projek ini iaitu Dr. Marziah binti Zahar. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersil adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan UUM perlulah dinyatakan bagi sebarang bentuk rujukan ke atas kertas projek ini. Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas projek ini sama ada keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:

Dekan Pusat Pengajian Pascasiswazah

Othman Yeop Abdullah

Universiti Utara Malaysia

06010 Uum Sintok, Kedah

PENGHARGAAN

Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang menjadikan tesis ini pengalaman yang menggembirakan bagi saya. Bersyukur kepada Allah kerana saya dapat menyelesaikan kertas kajian ini. Dialah yang memberikan saya masa dan kekautan supaya saya dapat fokus menyelesaikan kertas kajian ini.

Terlebih dahulu, saya ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada penyelia saya Dr Marziah binti Zahar kerana mengambil saya untuk berada di bawah seliaannya. Saya juga berterima kasih atas bimbingan, dorongan profesionalnya dan sentiasa menyokong saya untuk menamatkan pengajian akhir.

Kemudian, jutaan terima kasih kepada ibu bapa saya, isteri saya Nurul Assa'adatul Shahida Bt Osman, adik-beradik dan rakan-rakan yang selalu mendoakan saya. Mereka sangat menyokong emosi dan fizikal dalam membantu saya menyelesaikan kertas projek. Kejayaan ini didedikasikan untuk mereka semua.

Beribu penghargaan dan terima kasih diucapkan kepada Prof. Madya Dr. Mohd Faizal, Prof. Madya Dr. Fadzli Syah, Prof. Madya Dr. Chandrakantan, Prof. Madya Dr. Wan Shakizah, and Prof. Madya Dr. Zuraida Hasan dan Prof. Madya Dr Nor Azimah Chew Abdullah yang tidak pernah jemu mendidik saya sepanjang pengajian di UUM.

ABSTRAK

Pandemik COVID-19 telah menyebabkan petugas kesihatan seperti Penolong Pegawai Perubatan dan Jururawat semakin tertekan terutama petugas yang terlibat dalam saringan, perawatan, dan penjagaan pesakit yang telah dijangkiti COVID-19. Namun tidak banyak kajian dilakukan untuk menilai tekanan sebelum dan semasa COVID-19. Objektif kajian ini ialah mengenalpasti faktor yang mempengaruhi tekanan kerja dalam kalangan PPP dan Jururawat yang bertugas di fasiliti kesihatan di utara Malaysia semasa pandemik COVID-19. Seramai 111 orang responden yang terdiri daripada PPP dan Jururawat telah menjawab borang soal selidik pada Disember 2020. Ujian kolerasi telah dilakukan dengan menggunakan perisian SPSS 26. Hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan kolerasi positif yang signifikan diantara tekanan kerja dan tiga pembolehubah semasa COVID-19 iaitu beban kerja $r=0.504$, sokongan penyelia $r=0.294$ dan konflik peranan $r=0.515$. Maka dengan itu, kesimpulan yang didapati daripada kajian ini telah membuktikan bahawa beban kerja, sokongan penyelia dan konflik peranan mempengaruhi tahap tekanan kerja semasa COVID-19.

Katakunci: Tekanan kerja, beban kerja, sokongan penyelia, konflik peranan

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has caused healthcare workers such as Assistant Medical Officers (AMO) and Nurses to become depressed, especially who involved in the screening, treatment, and care of patients who have been infected with COVID-19. However, not many studies have been conducted to assess the stress before and during COVID-19. The objective of this study was to identify the factors influencing work stress among AMO and Nurses working in health facilities in northern Malaysia during the COVID-19 pandemic. Correlation test done using SPSS 26. Results of the test show that there is a significant positive correlation between work stress and 3 variables during COVID-19, workload $r = 0.504$, supervisor support $r = 0.294$ and role of conflict $r = 0.515$. The conclusions drawn from this study have proven that workload, supervisor support and role of conflict affect level of work stress during COVID-19.

Key term: Occupational stress, workload, supervisor support, role of conflict



UUM
Universiti Utara Malaysia

Isi Kandungan

PERAKUAN KERTAS KERJA.....	i
KEBENARAN MERUJUK.....	ii
PENGHARGAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KANDUNGAN.....	vi
BAB 1 PENGENALAN	
1.1 Pengenalan.....	1
1.2 Latar Belakang Kajian.....	1
1.3 Pernyataan Masalah.....	4
1.3.1 Beban Kerja.....	5
1.3.2 Sokongan Penyelia.....	6
1.3.3 Konflik Peranan.....	7
1.3.4 Kesimpulan Pernyataan Masalah.....	7
1.4 Objektif Kajian.....	8
1.5 Persoalan Kajian.....	8
1.6 Kepentingan Kajian.....	9
1.7 Skop dan Limitasi Kajian.....	9
1.8 Definisi Operasi.....	10
1.9 Organisasi Tesis.....	11
1.10 Kesimpulan.....	11
BAB 2 SOROTAN LITERATUR	
2.1 Pengenalan.....	12
2.2 Definisi Tekanan.....	12
2.2.1 Teori Tekanan Kerja.....	14
2.3 Beban Kerja.....	14
2.4 Sokongan Penyelia.....	16

2.5 Konflik Peranan.....	17
2.6 Hubungan Tekanan Kerja dan Pembolehubah.....	18
2.7 Teori Rangka Kerja.....	18
2.8 Pembentukan Hipotesis.....	19
2.8.1 Hipotesis.....	19
2.8.2 Hipotesis 1.....	19
2.8.3 Hipotesis 2.....	20
2.8.4 Hipotesis 3.....	20
2.9 Kesimpulan.....	20

BAB 3 METODOLOGI

3.1 Pengenalan.....	21
3.2 Rekabentuk Kajian.....	22
3.2.1 Jenis Kajian.....	22
3.2.2 Sumber Data.....	22
3.2.3 Unit Analisa.....	23
3.2.4 Populasi.....	23
3.2.5 Sampel.....	24
3.2.6 Teknik Persampelan.....	24
3.3 Definisi Operasi.....	26
3.4 Instrumen Kajian.....	26
3.4.1 Kesahan Atas Kandungan Instrumen.....	28
3.5 Prosedur Pengumpulan Data.....	29
3.6 Prosedur Analisa Data.....	29
3.7 Kajian Rintis.....	30
3.8 Teknik Penganalisaan Data.....	31
3.8.1 Analisis Inferensi.....	31
3.8.2 Analisa Regresi.....	32
3.9 Kesimpulan.....	32

BAB 4 PENEMUAN KAJIAN

4.1 Pengenalan.....	33
---------------------	----

4.2 Kadar Respon.....	34
4.3 Latar Belakang Demografi Responden.....	34
4.4 Analisa Deskriptif	36
4.4.1 Analisis Min dan Sisihan Piawai.....	36
4.5 Analisa Data.....	37
4.5.1 Ujian Normaliti.....	37
4.5.2 Ujian Regresi Berganda	37
4.5.3 Ujian Multicollinearity.....	38
4.6 Analisa Kebolehpercayaan.....	39
4.7 Analisis Kolerasi Persion.....	40
4.8 Kesimpulan.....	41

BAB 5 PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.1 Pengenalan.....	42
5.2 Rumusan Kajian.....	42
5.3 Perbincangan Dan Penemuan.....	42
5.3.1 Pembolehubah Bersandar.....	43
5.3.2 H1: Tekanan Kerja Dipengaruhi Oleh Beban Kerja.....	44
5.3.3 H2: Tekanan Kerja Dipengaruhi Oleh Sokongan Penyelia.....	45
5.3.4 H3: Tekanan Kerja Dipengaruhi Oleh Konflik Peranan.....	46
5.4 Kesimpulan.....	46
5.4.1 Implikasi Untuk Pekerja.....	47
5.4.2 Implikasi Untuk Organisasi.....	48
5.4.3 Implikasi Untuk Negara.....	48
5.5 Cadangan.....	49

RUJUKAN	51
----------------	----

LAMPIRAN A	SOAL SELIDIK KAJIAN.....	56
LAMPIRAN B	STATISTIK KAJIAN.....	63

SENARAI JADUAL

Jadual 1.1 Jadual menunjukkan Definisi Operasi.....	10
Jadual 3.1 Pecahan petugas Penolong Pegawai Perubatan dan Jururawat.....	23
Jadual 3.2 Jadual Krejcie & Morgan untuk pemilihan jumlah sampel.....	24
Jadual 3.3 Jadual nombor rawak secara loteri.....	25
Jadual 3.4 Definisi Operasi.....	26
Jadual 3.5 Skala Likert.....	28
Jadual 3.6 Keputusan Analisis Kebolehpercayaan untuk kajian rintis.....	30
Jadual 3.7 Panduan nilai r.....	31
Jadual 4.1 Kadar respon dari responden.....	34
Jadual 4.2 Latar belakang demografi responden.....	35
Jadual 4.3 Keputusan Statistik Diskriptif Pemboleh Ubah (N=111).....	36
Jadual 4.4 Keputusan Ujian Normaliti Sebelum dan Semasa COVID-19.....	37
Jadual 4.5 Keputusan Ujian Regression Semasa COVID-19.....	38
Jadual 4.6 Keputusan ujian kesan tolerance dan VIF semasa COVID-19.....	39
Jadual 4.7 Nilai Cronbach Alpha bagi pembolehubah semasa COVID-19.....	40
Jadual 4.8 Keputusan Ujian Kolerasi semasa COVID-19.....	41

SENARAI RAJAH

Rajah 2.1 Pembolehkan bersandar dan tidak bersandar.....	18
Rajah 3.1 Carta Alir Kajian.....	21
Rajah 4.1 Aliran analisis dan ujian yang telah dibuat.....	36



BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pengenalan

Bahagian ini akan memberi penerangan berkenaan latar belakang kajian, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, limitasi kajian, dan organisasi kajian.

1.2 Latar Belakang Kajian

Persekitaran fasiliti kesihatan merupakan tempat kerja yang mempunyai kadar tekanan yang sangat tinggi. Sekaran (2003) menyatakan fasiliti kesihatan merupakan tempat yang penuh tekanan kerana desakan tugas, skop tugas yang banyak dan perubahan di dalam rutin kerja. Menurut Cox dan Brockley (1984) dan Robbins dan Judge (2009), tekanan bermula daripada perbandingan diantara keperluan dan kemampuan individu untuk sampaikan tugas dengan lengkap dan berjaya. Cropanzano *et al.*, (1997) menyatakan tekanan merupakan rasa pemikiran yang terjadi apabila tugas melebihi kemampuan individu. Rasa pemikiran ini merupakan tanda dan gejala tekanan seperti ketegangan dan kegelisahan.

Tekanan yang wujud daripada perkerjaan dipanggil sebagai tekanan kerja dimana tekanan wujud semasa bekerja. Michie (2002) menyatakan tempat kerja merupakan tempat yang mempunyai tekanan dan ia merupakan perkara yang dikaitkan kepada organisasi. Ini termasuk masa kerja yang terlalu lama, beban kerja yang terlalu banyak, tekanan masa, kesusahan dalam di dalam menyelesaikan tugas, kurang rehat dan keadaan fizikal kerja yang tidak baik. Ahmed (2013) menyatakan tekanan pekerjaan

Rujukan

- Abidin, N., Mansor, M., & Abu, N. (2013). Factors Influencing Work Stress among Expatriate Managers: A Study of Government-Linked Companies in Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(8), 979–990.
- Ahmed, A. (2013). Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 11(6), 61–68.
- Alenazi, S. K., AL-Otaibi, B. S., Alenaz, A. N., & Alrashidi, Q. S. (2017). Stress and burnout among Red Crescent paramedic ambulance workers in Riyadh. *Journal of Emergency Medicine, Trauma and Acute Care*, 2016(2), 67.
- Allen, R. I., Lambert, E. G., Pasupuleti, S., & Lois, T. C. (2004). The Impact of Job Characteristics on Social and Human Service Workers. *Social Work*, 2(2), 173–188.
- Arekkuzhiyil, S. (2014). *Factors Influencing the Organizational Stress among Teachers Working in Higher Education Sector in Kerala: An Empirical Analysis* (Vol. 2, Issue January).
- Adiguzel, Z., Asst, P., & Kucukoglu, I. (2019). Examining of The Effects of Employees on Work Stress, Role Conflict and Job Insecurity on Organizational Culture. *International Journal of Economics and Management*, 1(4), 37–48.
- Ali Mohammed Mosadegh Rad, A. D. M. (2009). 24.pdf. *Factors Affecting Employees' Job Satisfaction in Public Hospitals: Implications for Recruitment and Retention*, 34(4).
- Aliaga, M., & Gunderson, B. (2006). *Interactive statistics* (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Ayomi, M. B. (2016). Factors Affecting Nurses'workplace Stress Inyowari Hospital Of Sentani District Jayapura. *KnE Social Sciences*, 1(1), 183–191.
- Badarulislam, R., & Kashif, M. (2011). Impact of stressors on the performance of employees. *Munich Personal RePEc Archive*, 32729.
- Barnard, A., Schurink, W., & De Beer, M. (2012). A conceptual framework of integrity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(2).
- Bhanu, M. V. V., & Babu, P. C. S. (2018). *Impact of Work Environment and Job Stress towards Job Satisfaction*. 20(2), 1–7.
- Bounds, R. (2006). Factors Affecting Perceived Stress in Pre-Hospital Emergency Medical Services. *Californian Journal of Health Promotion*, 4(2), 113–131. http://cjhpc.fullerton.edu/Volume4_2006/Issue2/113-131-bounds.pdf
- Bush, J. (2003). Predictors of job satisfaction. *Nursing Times*, 85(33), 60.
- Chen, J. C., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress,

job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572–582.
<https://doi.org/10.1108/01437730810906326>

- Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25(4), 513–540.
- Cox, T., & Brockley, T. (1984). The Experience and Effects of Stress in Teachers. *British Educational Research Journal*, 10(1), 83–87.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 159–180.
- Cresswell, J. (2003). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Cavana, R., Delahaye, B., & Sekaran, U. (2001). *Applied Business Research: Qualitative and Quantitative Methods* (3rd ed.). Australia: John Wiley & Sons.
- Denton, M., Zeytinoglu, I. U., Davies, S., & Lian, J. (2002). Job stress and job dissatisfaction of home care workers in the context of health care restructuring. *International Journal of Health Services*, 32(2), 327–357. h
- Edwards, J. R., & Van Harrison, R. (1993). Job Demands and Worker Health: Three-Dimensional Reexamination of the Relationship Between Person-Environment Fit and Strain. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 628–648.
- Evans, G. W., & English, K. (2002). The environment of poverty: Multiple stressor exposure, psychophysiological stress, and socioemotional adjustment. *Child Development*, 73(4), 1238–1248.
- Feigenberg, Z., Halpern, P., Abadi, D., Nirel, N., & Goldwag, R. (2014). Stress, Work Overload, Burnout, and Satisfaction among Paramedics in Israel. *Prehospital and Disaster Medicine*, 23(06), 537–546.
- Fila, M. J. (2016). The Job Demands , Control , Support Model : Where Are We Now ? *TKM: International Journal for Research in Management*, 1(1), 15–44.
- Glissmeyer, M., Bishop, J., & Fass, R. (2007). Role conflict, role ambiguity, and intention to quit the organization: the case of law enforcement officers'. *Decision Sciences Institute Annual*, 40(1), 458–469.
- Hill, R. (1998). WHAT SAMPLE SIZE is "ENOUGH" in INTERNET SURVEY RESEARCH? *Interpersonal Computing and Technology (IPCT)*, 6(3–4), 1–10.
- JRM, B., CTJ, H., & JK, S. (2016). The Prevalence of Work-Related Stress Complaints among Healthcare Workers for the Disabled Participating in a Workers' Health Surveillance Program. *Occupational Medicine & Health Affairs*, 04(06), 4–6.
- Khasne, R. W., Dhakulkar, B. S., Mahajan, H. C., & Kulkarni, A. P. (2020). *Burnout among Healthcare Workers during COVID-19 Pandemic in India : Results of a*

Questionnaire-based Survey.

- Karasek, R. A. (2013). *Job Demands , Job Decision Latitude , and Mental Strain : Implications for Job Redesign.* 24(2), 285–308.
- Kazmi, R., Amjad, S., & Khan, D. (2008). Occupational stress and its effect on job performance. A case study of medical house officers of district Abbottabad. *Journal of Ayub Medical College, Abbottabad : JAMC*, 20(3), 135–139.
- Li, C.-T., Cao, J., & Li, T. M. H. (2016). *Eustress or distress.* 1209–1217. h
- Lua, P., & Imilia, I. (2011). Work-Related Stress Among Healthcare Providers of Various Sectors in Peninsular Malaysia. *MJP Online Early*, 20(2), 1–15.
- Lucchini, A., Giani, M., Elli, S., Villa, S., Rona, R., & Foti, G. (2020). Nursing Activities Score is increased in COVID-19 patients. *Intensive and Critical Care Nursing*, 59, 102876.
- Mo, Y., Deng, L., Zhang, L., Lang, Q., Liao, C., Wang, N., Qin, M., & Huang, H. (2020). Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1002–1009.
- Molofsky, M. (2019). Lazarus. *Psychological Perspectives*, 62(1), 104–108.
- Madadzadeh, M., Barati, H., & Ahmadi Asour, A. (2018). The association between workload and job stress among nurses in Vasei hospital, Sabzevar city, Iran, in 2016. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 7(2), 83–89.
- Mathisen, G. E., & Mykletun, R. (2011). *The Relationship Between Supervisor Personality , Supervisors ' Perceived Stress and Workplace Bullying.* 637–651.
- Mayo, M., Sanchez, J. I., Pastor, J. C., & Rodriguez, A. (2012). Supervisor and coworker support: A source congruence approach to buffering role conflict and physical stressors. *International Journal of Human Resource Management*, 23(18), 3872–3889.
- Mbarak Awadh, I., Gichinga, L., Hood Ahmed, A., & Jomo Kenyatta, S. (2015). Effects of Workplace Stress on Employee Performance in the County Governments in Kenya: A Case Study of Kilifi County Government. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(1), 2250–3153.
- Michie, S. (2002). Causes and Management of Stress At Work. *Occupational and Environmental Medicine*, 59(1), 67–72.
- Msw, T. W. C., & Higgins, E. M. (2008). Workplace Stress Workplace Stress : Etiology and Consequences. *Workplace Behaviour Health*, 21(October 2014), 37–41.
- Murali, S. B., Basit, A., & Hassan, Z. (2017). *Impact of Job Stress on Employee performance.* 5(2), 13–33.
- Murphy, S. A. (1993). Sources of Occupational Stress Among Firefighter/EMTs and Firefighter/Paramedics and Correlations with Job-related Outcomes. *Prehospital and Disaster Medicine*, 8(2), 140–150.

- National Institute of Occupational Safety And Health (NIOSH), 2007. Stress at work. http://www.cdc.gov/niosh/job_stress.html. Dimuat turun pada September 10, 2020.
- Naqvi, S., Khan, M., Kant, A., & Khan, S. (2013). Job stress and employees' productivity: case of azad Kashmir public health sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(3), 525–542.
- Nawaz Ahmad, M. A. (2016). *Occupational Stress on University Employees*. 3(2), 178–202.
- Nwachukwu, E. A., Elom, O., & Chukwuma, N. B. (2017). *Open Access Extent Of Role Conflict Among Principals And Teachers On The Administration Of Secondary School In Ebonyi State*. 07, 16447–16455.
- Patel, J. U. (2010). Formulation and evaluation of ranolazine sustained release tablets by hot melt coating technique. *Ph.D. Thesis*, 3(1), 134–144.
- Qureshi, M. A., & Hamid, A. (2017). *Impact of Supervisor Support on Job Satisfaction : A Moderating role of Fairness Perception*. March.
- Rahman, S. I. M. A. R. M. S. R. M. M. R. (2017). Factors Causing Stress And Impact On Job Performance : A Case Study On Banks Of Dinajpur , Bangladesh Journal of Science and Technology 12 (June 2014): 85-89 Factors Causing Stress And Impact On Job Performance : A Case Study On Banks Of Dinajpur , Bang. *Journal of Science and Technology*, 12(June 2014), 85–89.
- RAVINARAYANA, K. S., & RAMAKRISHNA, H. (2018). Impact of Job Stress on Employee'S Performance: an Empirical Study. *I-Manager's Journal on Management*, 11(1), 6.
- Raza, S., & Aziz, K. (2017). Workload , Work Stress , Role Conflict , and Workplace Deviant Behaviour in Banks : an Empirical Analysis Workload , Work Stress , Role Conflict , and Workplace Deviant Behaviour in Banks : an Empirical Analysis. *European-Science*, Vol 6, No(December).
- Rössler, W. (2012). Stress, burnout, and job dissatisfaction in mental health workers. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 262(2 SUPPL.).
- Sadri, G., & Marcoulides, G. A. (1997). An examination of academic and occupational stress in the USA. *International Journal of Educational Management*, 11(1), 32–43.
- Salari, R., Salari, R., & Medicine, C. (2017). Electronic Physician (ISSN : 2008-5842). *Electronic Physician*, 9(January), 3592–3597.
- Shoja, E., Aghamohammadi, V., Bazayr, H., Moghddam, H. R., Nasiri, K., Dashti, M., Choupani, A., Garaee, M., & Asgari, A. (2020). *Covid-19 effects on the workload and mental health of Iranian healthcare workers*. 1–7.
- Sekaran, U. (2003). Research methods for business (4th edition). In *New York, USA: John Wiley & Sons* (Vol. 65, Issue 3).
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators

- between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work and Stress*, 23(4), 330–348.
- Sofianopoulos, S., Williams, B., & Archer, F. (2012). Paramedics and the effects of shift work on sleep: A literature review. *Emergency Medicine Journal*, 29(2), 152–155.
- Tang, Y., & Chang, C. (2010). *Tang and Chang (1).pdf*. 4(June), 869–881.
- Tsai, Y. C., & Liu, C. H. (2012). Factors and symptoms associated with work stress and health-promoting lifestyles among hospital staff: A pilot study in Taiwan. *BMC Health Services Research*, 12(1), 1–8.
- Uma Sekaran, & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (Seventh Ed). John Wiley & Sons Ltd. All.
- Usman Ali, W., Rizwan Raheem, A., Nawaz, A., & Imamuddin, K. (2014). Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan. *Research Journal of Management Sciences*, 3(7), 14–17.
- Van Teijlingen, E., & Hundley, V. (2013). The importance of pilot studies. *Nursing Standard*, 16(40), 33–36.
- Yang, T., Shen, Y. M., Zhu, M., Liu, Y., Deng, J., Chen, Q., & See, L. C. (2015). Effects of co-worker and supervisor support on job stress and presenteeism in an aging workforce: A structural equation modelling approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(1), 1–15.
- Hair, J. & Anderson, Rolph & Tatham, R. & Black, W.(2000). *Multivariate Data Analysis*.
- Yahaya, A., Yahaya, N., Bon, A. T., Ismail, S., & Ing, T. C. (2011). Stress level and its influencing factors among employees in a plastic manufacturing and the implication towards work performance. *Azizi Yahaya et Al./ Elixir Psychology*, 41, 5932–5941.

LAMPIRAN A SOAL SELIDIK KAJIAN

Othman Yeop Abdullah **Graduate School of Business**

Saya Ku Muhammad Yasir Bin Ku Ibrahim, pelajar Sarjana Sains Pengurusan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan di Universiti Utara Malaysia. Saya sedang menjalankan kajian bertajuk; Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja Semasa Pandemik COVID-19 Di Kalangan Penolong Pegawai Perubatan Dan Jururawat Di Fasiliti Kesihatan Di Utara Malaysia Luangkan masa berharga anda untuk menyumbang dalam menjawab soal selidik ini. Soal selidik ini hanya memerlukan 5 hingga 10 minit untuk dilengkapkan. Maklumat peribadi anda akan dirahsiakan. Kerjasama dan sumbangan anda dalam soal selidik ini sangat dihargai. Terima kasih.



UUM
Universiti Utara Malaysia

Yang Benar,

KU MUHAMMAD YASIR BIN KU IBRAHIM

823293

Sarjana Sains Pengurusan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan

BORANG SOAL SELIDIK

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja Semasa Pandemik COVID-19 Dalam Kalangan Penolong Pegawai Perubatan Dan Jururawat Di Fasiliti Kesihatan Di Utara Malaysia

Arahan:

Bahagian ini memerlukan beberapa maklumat mengenai pengalaman anda sebagai Penolong Pegawai Perubatan (PPP) dan Jururawat. Sila bulatkan (Bulatkan) nombor yang paling sesuai dengan pendapat anda mengenai pernyataan tersebut pada semasa pandemik COVID-19.

<i>Amat Tidak Bersetuju</i>	<i>Tidak bersetuju</i>	<i>Neutral</i>	<i>Bersetuju</i>	<i>Amat Bersetuju</i>
1	2	3	4	5

BAHAGIAN A: BEBAN KERJA

Bil	Pernyataan Denton <i>et al.</i> , (2002) Lynch (1997)	Semasa COVID-19				
		1	2	3	4	5
1	Tugas anda terlalu mendesak	1	2	3	4	5
2	Terlalu banyak yang anda perlu lakukan pada suatu tugas	1	2	3	4	5
3	Anda diharapkan untuk melakukan banyak tugas yang berbeza pada masa yang sama	1	2	3	4	5
4	Anda selalu membawa masalah berkaitan kerja ke rumah bersama anda	1	2	3	4	5

5	Saya tidak diberikan masa yang mencukupi untuk menghabiskan tugas saya	1	2	3	4	5
6	Kekurangan staf menyebabkan bebanan kerja bertambah	1	2	3	4	5
7	Bebanan kerja saya telah bertambah dari tahun lepas	1	2	3	4	5

BAHAGIAN B: SOKONGAN PENYELIA

Bil	Pernyataan Yang T. <i>et al.</i> , (1996) Eisenberger, Cummings, Armeli & Lynch (1997)	Semasa COVID-19				
		1	2	3	4	5
1	Penyelia saya sangat membantu saya dalam menyelesaikan tugas.	1	2	3	4	5
2	Penyelia saya sanggup menawarkan dirinya untuk membantu saya menjalankan tugas.	1	2	3	4	5
3	Penyelia saya berbangga dengan pencapaian saya di tempat kerja	1	2	3	4	5
4	Penyelia saya berusaha menjadikan tugas saya menarik	1	2	3	4	5
5	Penyelia saya mempertimbangkan matlamat dan nilai saya	1	2	3	4	5
6.	Penyelia saya sentiasa memberikan bantuan semasa saya mengalami kesusahan	1	2	3	4	5
7.	Penyelia saya sentiasa menerima pendapat saya	1	2	3	4	5

BAHAGIAN C: KONFLIK PERANAN

Bil	Pernyataan Adiguzel & Kucukoglu (2019) Johson & Stinson (1975)	Semasa COVID-19				
		1	2	3	4	5
1	Kadang-kadang saya perlu melakukan perkara yang sama dengan kaedah yang berbeza	1	2	3	4	5
2	Saya menerima percanggahan arahan daripada dua orang atau lebih penyelia	1	2	3	4	5
3	Tugas yang saya lakukan sudah mencukupi untuk penyelia saya tetapi ianya tetap tidak mencukupi bagi orang lain.	1	2	3	4	5
4	Kadang-kadang saya perlu menumpukan kepada kerja yang tidak perlu	1	2	3	4	5
5	Walaupun ianya di luar tanggungjawab saya, ianya adalah tugas saya	1	2	3	4	5
6	Saya bekerja di bawah dasar dan garis panduan yang bercanggah	1	2	3	4	5
7	Saya bekerja dengan dua atau lebih rakan sekerja atau penyelia yang beroperasi secara berbeza pendapat	1	2	3	4	5

BAHAGIAN D: TEKANAN KERJA

Bil	Pernyataan Qureshi M.I. <i>et al.</i> , 2012 Doraisamy, Ghana Sekaran (2007)	Semasa COVID-19				
		1	2	3	4	5
1	<i>Saya selalu berasa tertekan di tempat kerja</i>	1	2	3	4	5
2	<i>Tugas saya membuatkan saya berasa gementar</i>	1	2	3	4	5
3	<i>Saya berasa letih selepas seharian bekerja</i>	1	2	3	4	5
4	<i>Saya berasa panas baran di tempat kerja</i>	1	2	3	4	5
5	<i>Saya berasa dipresi dan tidak seronok di tempat kerja</i>	1	2	3	4	5
6	<i>Kerja saya berulang dan membosankan</i>	1	2	3	4	5
7	<i>Saya mudah merasa jengkel/sakit hati dengan persekitaran saya bekerja</i>	1	2	3	4	5

BAHAGIAN E: BUTIR PERIBADI

Sila tandakan (/) di ruangan petak untuk jawapan.

1. Jantina:

Lelaki

Perempuan

2. Etnik:

Malayu

India

Cina

Lain-lain

3. Umur:

21-30 tahun

41-50 tahun

31-40 tahun

Atas 50 tahun

4. Pencapaian Akademik

Diploma

Ijazah

Sarjana

Phd

5. Jawatan

Penolong Pegawai
Perubatan

Jururawat

6. Masa bekerja

Bawah 8 jam

8-11 jam

Lebih 11 jam

7. Pengalaman bekerja sebagai Penolong Pegawai Perubatan/Jururawat

Bawah 1 tahun

6-10 tahun

1-5 tahun

Lebih 9 tahun

SOAL SELIDIK TAMAT

Terima kasih banyak atas penyertaan anda. Masa dan pendapat anda sangat dihargai.



UUM
Universiti Utara Malaysia

LAMPIRAN B STATISTIK

Jadual Kolerasi

		Correlations			
		MeanBKPost	MeanSPPost	MeanRCPost	MeanOSPost DV
MeanBKPost	Pearson Correlation	1	.346**	.347**	.504**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	111	111	111	111
MeanSPPost	Pearson Correlation	.346**	1	-.087	.294**
	Sig. (2-tailed)	.000		.366	.002
	N	111	111	111	111
MeanRCPost	Pearson Correlation	.347**	-.087	1	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000	.366		.000
	N	111	111	111	111
MeanOSPostD V	Pearson Correlation	.504**	.294**	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	
	N	111	111	111	111

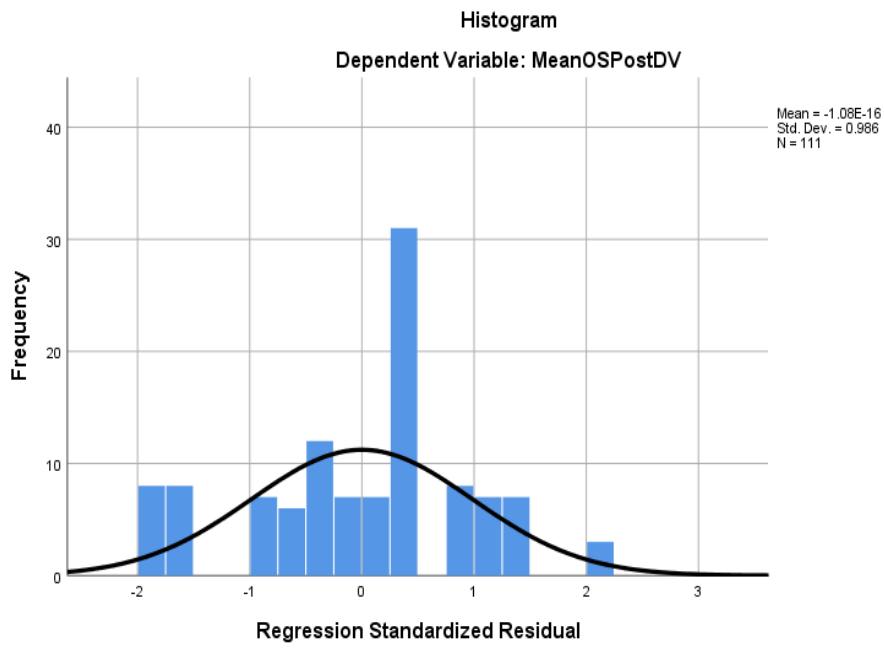
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Jadual Coefficient

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc e	VIF
1	(Constant)	-.731	.344		-2.126	.036		
	MeanBKPo st	.228	.079	.226	2.870	.005	.737	1.357
	MeanSPPo st	.148	.042	.263	3.548	.001	.831	1.203
	MeanRCPo st	.560	.077	.540	7.288	.000	.831	1.204

a. Dependent Variable: MeanOSPostDV

Rajah Histogram Ujian Regresi Berganda



UUM
Universiti Utara Malaysia



UUM

Universiti Utara Malaysia