

**PENGARUH KERJA GILIRAN KE ATAS EMOSI, FIZIKAL DAN  
MENTAL DALAM KALANGAN PEGAWAI PENJARA.**

**ADINARAINA A/L SUBRAMANIAM**

**IJAZAH SARJANA SASTERA (KERJA SOSIAL)  
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA  
2013**

## **Kebenaran Penggunaan**

Saya dengan ini mengemukakan tesis saya sebagai memenuhi syarat pengijazahan Sarjana Sastera (Kerja Sosial) dari Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju bahawa Perpustakaan Universiti boleh memperolehi tesis ini secara percuma untuk tujuan pemeriksaan. Saya juga bersetuju untuk membenarkan mana-mana pihak untuk menyalin tesis ini dalam apa-apa cara sekalipun, secara keseluruhan atau sebahagiannya. Bagi tujuan ilmiah boleh dimohonkan kepada penyelia saya (s) atau, dalam ketiadaan mereka, boleh memohon kepada Dekan Awang Had Salleh, Sekolah Siswazah Sastera dan Sains. Difahami bahawa mana-mana penyalinan atau penerbitan atau penggunaan tesis ini atau bahagian-bahagiannya untuk keuntungan kewangan tidak boleh dibenarkan tanpa kebenaran bertulis saya. Ia juga difahami bahawa pengiktirafan yang sewajarnya hendaklah diberikan kepada saya dan Universiti Utara Malaysia boleh menggunakan mana-mana bahagian dalam tesis saya jika didapati bersesuaian untuk tujuan ilmiah.

Permintaan untuk kebenaran untuk menyalin atau menggunakan bahan-bahan yang lain dalam tesis ini, secara keseluruhan atau sebahagian, hendaklah dialamatkan kepada:

Dekan Awang Had Salleh Sekolah Siswazah Sastera dan Sains  
Kolej Sastera dan Sains UUM  
Universiti Utara Malaysia  
06010 UUM Sintok

## Abstrak

Memilih kerjaya sebagai pegawai penjara adalah berbeza dengan bidang pekerjaan yang lain kerana melibatkan tugas dalam pengendalian aspek keselamatan dan pemulihan. Ini memerlukan pegawai penjara berhadapan dengan waktu kerja secara giliran bagi memastikan aspek keselamatan di Jabatan Penjara terjamin. Sistem kerja giliran yang diamalkan dalam organisasi beruniform seperti Jabatan Penjara telah mendatangkan pelbagai implikasi terhadap kakitangan terutama dari segi emosi, mental dan fizikal. Banyak pemerhatian berkaitan aspek berkenaan dilaksanakan dalam organisasi kerajaan dan swasta tetapi agak kurang dilakukan dalam organisasi beruniform. Pada hakikatnya, kakitangan Jabatan Penjara turut berdepan dengan pelbagai cabaran emosi, mental dan fizikal. Sehubungan dengan itu kajian ini dilakukan bertujuan untuk mengenal pasti tahap dan pengaruh kerja giliran terhadap emosi, fizikal dan mental pegawai penjara di Penjara Pokok Sena, Kedah. Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan keratan rentas. Data dikumpulkan dengan menggunakan borang soal selidik yang diedarkan kepada 300 orang responden. Sampel kajian dipilih secara rawak mudah dari kalangan pegawai penjara. Data dianalisis dengan menggunakan Ujian-*t*, Korelasi dan analisis deskriptif. Hasil kajian menunjukkan kerja giliran mempunyai kesan yang tinggi ke atas aspek emosi dan mental berbanding dengan pegawai yang tidak bekerja secara giliran. Justeru itu, faktor kerja giliran perlu diberi perhatian serius oleh pihak pengurusan penjara. Selanjutnya hasil kajian ini menyumbang kepada ulasan karya berkaitan dengan psikologi serta polisi kerja giliran dalam organisasi beruniform.

**Kata kunci:** Cabaran kerja giliran, Tekanan mental, Kestabilan emosi, Ketahanan fizikal dan Jabatan Penjara.

## **Abstract**

Choosing a career as a prison officer is different from any other field of work as it involves the security aspects of operation and rehabilitation. This requires prison officials to deal with working hours on a rotation basis to ensure the security and safety in the Prisons Department. Shift duty practiced in uniform organizations such as Prisons Department has caused a lot of implications on the staffs, especially on health matters such as emotional, mental and physical aspects. Observations were carried out at most of the government departments and private organizations; however less focus was given in uniform organizations. In fact the Prison Department staffs also face emotional, mental and physical challenges. Therefore this study is aimed to identify the level and influence of shift duty on the emotional, physical and mental aspect of prison officer in Pokok Sena Prison, in Kedah. The study was conducted in a cross sectional survey. Data was collected using questionnaire distributed to 300 prison officers as respondents. Samples were selected randomly among the officers. Data were analyzed using the t-test, correlation and descriptive analysis. The result shows that shift duty has a high impact on the emotional and mental aspects compared with officers who do not work in shift duty. Thus, the factor of shift duty should be taken seriously into account by prison management when they want to disseminate the task to their officer. Further results of this study contribute to the literature review related to the psychological and organizational policy on shift duty in uniform organization.

**Keywords:** Challenges shift duty, Mental stress, Emotional stability, Durability physical and Prison Department

## **Penghargaan**

### **Salam Sejahtera dan salam Satu Malaysia**

Setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih saya rakamkan kepada Prof Madya.Dr. Jamaludin Mustaffa dan Dr. Kamal Ab Hamid atas segala nasihat, dorongan, bantuan dan keprihatinan semasa menyempurnakan tesis ini. Bimbingan , pandangan dan tunjuk-ajar yang dihulurkan oleh kedua-dua orang penyelia saya banyak membantu kepada kejayaan tesis ini. Saya amat menghargai kesabaran Prof Madya.Dr. Jamaludin Mustaffa dan Dr. Kamal Ab Hamid sedia kongsi maklumat dan kepakaran, senang dihubungi dan cepat dalam tindakan semasa sesi penyeliaan sepanjang pengajian ini. Sekalung penghargaan juga diucapkan kepada ketiga-tiga orang panel pakar iaitu Prof Madya Dr. Razamin Razali dan Prof Madya. Dr. Noor Azniza Ishak dari Universiti Utara Malaysia serta Prof. Madya Dr. Rozmi Ismail dari Universiti Kebangsaan Malaysia atas kesudian memberi pandangan dan saranan bagi menyempurnakan tesis ini. Saya juga ingin merakamkan terima kasih kepada pengurusan Penjara Pokok Sena dan 300 pegawai penjara selaku sampel kajian atas kerjasama yang diberikan semasa kajian ini dijalankan. Semoga hasil kajian ini memberikan manfaat kepada semua pihak dan menjadi bahan rujukkan pada masa hadapan.

## Isi Kandungan

Kebenaran Penggunaan.....	i
Abstrak.....	ii
Abstract.....	iii
Penghargaan.....	iv
Isi Kandungan.....	iv
Senarai Jadual.....	vii
Senarai Rajah.....	ix
<b>BAB SATU: PENGENALAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Pengenalan.....	1
1.2 Permasalahan Kajian.....	3
1.3 Persoalan Kajian.....	7
1.4 Objektif Kajian.....	7
1.5 Kepentingan Kajian.....	8
1.6 Skop Kajian.....	9
1.7 Limitasi Kajian.....	10
1.8 Definisi Konsep dan Operasi.....	10
1.8.1 Kerja Giliran.....	11
1.8.2 Kesejahteraan Psikologi.....	11
1.8.3 Emosi.....	13
1.8.4 Mental.....	15
1.8.4.1 Mental: Perhubungan Sosial.....	15
1.8.5 Fizikal.....	17
1.8.5.1 Tidur.....	17
1.8.6 Pegawai Penjara.....	18
<b>BAB DUA: ULASAN KARYA.....</b>	<b>20</b>
2.1 Pengenalan.....	20
2.2 Kajian Lepas Berkaitan Kesan Kerja Giliran Terhadap emosi.....	20
2.3 Kajian Lepas Berkaitan Masalah Fizikal Akibat Gangguan Tidur.....	23
2.4 Kajian Lepas Berkaitan Masalah Mental.....	24

2.5 Pendekatan Teori.....	26
2.5.1 Teori Hierarki Keperluan Maslow.....	26
2.6 Kerangka Teoritikal Kajian.....	28
2.7 Hipotesis.....	30
<b>BAB TIGA: METOD KAJIAN.....</b>	<b>31</b>
3.1 Pengenalan .....	31
3.2 Lokasi Kajian .....	31
3.2.1 Kompleks Penjara Pokok Sena .....	31
3.3 Reka Bentuk Kajian .....	32
3.3.1 Populasi Kajian .....	32
3.3.2 Sampel Kajian .....	33
3.3.3 Prosedur .....	34
3.3.4 Validiti dan Reliabiliti Alat-Alat Ukuran .....	35
3.4 Instrumen Kajian.....	36
3.4.1 Bahagian Satu: Aspek Emosi.....	36
3.4.2 Bahagian Dua: Aspek Fizikal .....	36
3.4.3 Bahagian Tiga: Aspek Mental .....	36
3.5 Kaedah Analisis Data.....	36
<b>BAB EMPAT: HASIL KAJIAN.....</b>	<b>38</b>
4.1 Pengenalan .....	38
4.2 Demografi .....	39
4.2.1 Jantina .....	39
4.2.2 Umur .....	39
4.2.3 Status Perkahwinan .....	40
4.2.4 Bangsa.....	40
4.2.5 Kelulusan Akademik.....	41
4.2.6 Jawatan Pekerjaan .....	42
4.2.7 Tempoh Bekerja.....	42
4.2.8 Pendapatan .....	43
4.2.9 Sistem Kerja.....	44
4.3 Tahap Emosi, Fizikal Dan Mental Pegawai Penjara.....	44

4.4 Ujian Hipotesis.....	46
4.4.1 Perbezaan Antara Bertugas Giliran dengan Tidak Bertugas.....	47
Giliran Dari Sudut Emosi	
4.4.2 Perbezaan Antara Bertugas Giliran dengan Tidak Bertugas.....	48
Giliran Dari Sudut Fizikal	
4.4.3 Perbezaan Antara Bertugas Giliran dengan Tidak Bertugas.....	48
Giliran Dari Sudut Mental	
4.4.4 Hubungan Antara Pengaruh Kerja Giliran Dengan Kesejahteraan.....	49
Psikologi	
<b>BAB LIMA: PERBINCANGAN DAN RUMUSAN.....</b>	<b>52</b>
5.1 Pendahuluan .....	52
5.2 Perbincangan .....	52
5.2.1 Demografi.....	52
5.2.2 Tahap Emosi, Fizikal Dan Mental Pegawai Penjara .....	53
5.2.3 Perbezaan Antara Bertugas Giliran dengan Tidak Bertugas.....	55
Giliran Dari Sudut Emosi	
5.2.4 Perbezaan Antara Bertugas Giliran dengan Tidak Bertugas.....	56
Giliran Dari Sudut Fizikal	
5.2.5 Perbezaan Antara Bertugas Giliran dengan Tidak Bertugas.....	57
Giliran Dari Sudut Mental	
5.2.6 Hubungan Antara Pengaruh Kerja Giliran Dengan Kesejahteraan.....	58
Psikologi	
5.3 Implikasi Kajian .....	59
5.4 Cadangan.....	62
5.4.1 Cadangan Kepada Pembuat Dasar.....	62
5.4.2 Cadangan Terhadap Penyelidikan Masa Hadapan .....	67
5.5 Kesimpulan .....	69
<b>RUJUKAN .....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN BORANG SOAL SELIDIK.....</b>	<b>75</b>



## Senarai Jadual

Jadual 1.1: Struktur Giliran dan Jangka Waktu.. .....	11
Jadual 4.1: Bilangan Responden Mengikut Jantina .....	39
Jadual 4.2: Bilangan Responden Mengikut Umur .....	40
Jadual 4.3: Bilangan Responden Mengikut Status Perkahwinan .....	40
Jadual 4.4: Bilangan Responden Mengikut Bangsa .....	41
Jadual 4.5: Bilangan Responden Mengikut Kelulusan Akademik .....	41
Jadual 4.6: Bilangan Responden Mengikut Jawatan Dalam Pekerjaan .....	42
Jadual 4.7: Bilangan Responden Mengikut Tempoh Bekerja .....	43
Jadual 4.8: Bilangan Responden Mengikut Pendapatan .....	43
Jadual 4.9: Bilangan Responden Mengikut Sistem Bekerja .....	44
Jadual 4.10: Pembahagian Skor Min Bagi Setiap Tahap .....	45
Jadual 4.11: Tahap Emosi .....	45
Jadual 4.12: Tahap Fizikal .....	46
Jadual 4.13: Tahap Mental .....	46
Jadual 4.14: Perbezaan antara pegawai yang bertugas giliran dengan .....	47
pegawai yang tidak bertugas giliran dari sudut emosi am	
Jadual 4.15: Perbezaan antara pegawai yang bertugas giliran dengan .....	48
pegawai yang tidak bertugas giliran dari sudut fizikal	
Jadual 4.16: Perbezaan antara pegawai yang bertugas giliran dengan .....	49
pegawai yang tidak bertugas giliran dari sudut mental	
Jadual 4.17: Korelasi Antara Pengaruh Kerja Giliran Dengan kesejahteraan Psikologi .....	50
Dari Aspek Fizikal	
Jadual 4.18: Korelasi Antara Pengaruh Kerja Giliran Dengan kesejahteraan Psikologi .....	50
Dari Aspek Emosi	
Jadual 4.19: Korelasi Antara Pengaruh Kerja Giliran Dengan kesejahteraan Psikologi .....	51
Dari Aspek Mental	

## **Senarai Rajah**

Rajah 2.1: Hierarki Kehendak Maslow Dalam Teori Keperluan Manusia Maslow.....	27
Rajah 2.2: Kerangka Teoritikal Kajian Kerja Giliran ke atas Emosi,.....	29
Fizikal dan Mental Pegawai Penjara	

# **BAB SATU**

## **PENGENALAN**

### **1.1 Pengenalan**

Pekerja adalah aset terpenting dalam sesebuah organisasi, jika barisan pekerja yang dimiliki mempunyai komitmen, dedikasi dan disiplin yang tinggi ia merupakan penentu kepada kejayaan dan kecemerlangan sesebuah organisasi itu. Seterusnya modal insan ini harus diletakkan di tempat yang betul supaya potensi diri dapat dibangunkan selaras dengan keperluan organisasi. Memilih kerjaya sebagai pegawai penjara adalah agak berbeza dengan bidang pekerjaan yang lain kerana bekerja dalam pengendalian aspek keselamatan dan pemulihan memerlukan pekerja berhadapan dengan waktu kerja secara giliran bagi memastikan perihal keselamatan terutamanya terjamin. Kerja giliran telah mula diperkenalkan semasa berlakunya revolusi industri (Harrington, 1978). Menurut Andrew (2009), kerja giliran membawa maksud bekerja mengikut waktu tertentu sama ada di kilang, syarikat dan lain-lain tempat kerja oleh sekumpulan pekerja yang akan mula bekerja apabila kumpulan yang lain tamat bekerja. Konsep kerja giliran ini meliputi pekerja yang berada pada giliran malam.

Sistem bekerja secara giliran ini merupakan suatu persoalan yang sangat penting pada masa kini, memandangkan ia telah menjadi suatu fenomena yang semakin banyak diamalkan. Hal ini adalah ekoran dari proses pembangunan dan keperluan semasa serta perkembangan teknologi yang begitu pesat pada hari ini. Sebagai contoh, data

pengagihan pekerja di Amerika Syarikat pada tahun 1978 menunjukkan bahawa bagi tiap-tiap enam orang pekerja, seorang dari mereka adalah pekerja giliran (Deborah, 1993; Finn, 1981). Manakala, dalam suatu banci pada tahun 1960-1961, di dapati 32% dari pekerja di Bandar Detroit, Amerika Syarikat bekerja secara giliran (Mott, Mann, McLoughlin & Warwick, 1965). Perkembangan yang sama turut berlaku di Malaysia, di mana proses industrialisasi yang digalakkan oleh kerajaan dengan penubuhan kawasan perdagangan bebas telah melahirkan pelbagai jenis industri yang beroperasi selama 24 jam sehari. Hal ini disebabkan kilang-kilang terbaru perlu dikawal oleh pekerja yang terpaksa bekerja secara giliran. Situasi yang sama juga dihadapi oleh sektor awam yang melibatkan agensi atau jabatan penguatkuasaan yang terpaksa bertugas 24 jam dan sentiasa berada dalam keadaan bersiap sedia sepanjang masa. Jabatan Penjara Malaysia merupakan salah satu jabatan yang dipertanggungjawabkan dalam mengendalikan aspek keselamatan iaitu pengurusan banduan kerana jabatan ini merupakan pelaksana hukuman dalam sistem keadilan jenayah di Malaysia. Tuntutan peranan jabatan telah menyebabkan Jabatan Penjara Malaysia mengamalkan sistem kerja secara giliran ke atas kakitangannya bagi memastikan kelancaran dan fungsi jabatan dapat dilaksanakan dengan sebaik mungkin.

Walaupun telah disedari umum bahawa kerja giliran boleh mengakibatkan wujudnya beberapa kesan sampingan (emosi, hubungan sosial dan gangguan tidur) yang tidak baik kepada diri pekerja (Hery, 2005). Kajian juga menunjukkan bahawa bekerja pada waktu malam boleh meningkatkan paras gula dalam badan selepas makan dan boleh mencecah paras pra diabetes. Ini kerana pankreas berhenti mengeluarkan cukup insulin

sehinggakan boleh menyebabkan kadar metabolisme menurun. Begitu juga dari segi aspek tidur kurang daripada lima jam satu malam akan menyebabkan risiko lebih tinggi untuk mendapat diabetes selain faktor pemakanan dan aktiviti fizikal seseorang yang bekerja pada waktu malam. Bahkan, didapati hampir 30 peratus pekerja syif malam mengalami masalah tidur selepas pulang ke rumah atau ketika mereka penat. Keadaan ini dipanggil 'gangguan atau penyakit kerja syif' (Thorpy, 2012).

## **1.2 Permasalahan Kajian**

Walaupun negara mengalami perubahan pesat dalam pelbagai bidang teknologi moden dan canggih yang digunakan di sesebuah organisasi, namun konsep kepuasan kerja serta produktiviti pekerja tetap menjadi tumpuan dalam memastikan peranan sesebuah organisasi sentiasa relevan seiring dengan keperluan semasa. Terdapat pelbagai rungutan dalam kalangan pegawai penjara berkaitan sistem kerja giliran telah menyebabkan mereka gagal menjalankan tugas dengan baik kerana menghadapi pelbagai kesan akibat bertugas pada waktu yang berbeza termasuk bertugas pada waktu malam.

Secara khususnya, kajian-kajian sebelum ini lebih memfokuskan kepada pengaruh kerja giliran ke atas kakitangan yang bekerja sebagai jururawat dan pekerja kilang (Demoerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2000). Walau bagaimanapun, menurut Park (2007), masih agak kurang kajian yang dijalankan ke atas responden dalam kalangan pegawai penjara dan pegawai polis. Oleh itu, kajian ini akan lebih

memfokuskan terhadap responden kajian dalam kalangan pegawai penjara berdasarkan kepada konteks tempatan pula.

Sehubungan itu, kajian ini akan melihat tiga aspek utama pengaruh kerja giliran iaitu fizikal, emosi dan mental. Permasalahan ini amat perlu dikaji bagi memperjelaskan sebab berlakunya fenomena prestasi kerja yang rendah, ponteng kerja, cuai ketika menjalankan tugas dan penglibatan dalam pengambilan bahan terlarang di kalangan pegawai penjara. Kajian ini perlu bagi merungkai sama ada kesan kerja giliran mempengaruhi fenomena prestasi kerja rendah pegawai penjara atau sebaliknya.

Valarie dan Cary (1990) turut menyatakan bahawa pekerja-pekerja perlu diberi perhatian yang sewajarnya dari aspek kemanusiaan dan psikologi kerana mereka merupakan tenaga sumber yang boleh memberikan peningkatan dari sudut ekonomi, keuntungan organisasi dan menentukan kejayaan sesuatu langkah transformasi sesebuah organisasi. Sebagai contoh aspek fisiologi dan kognitif yang melibatkan faktor intrinsik kerja, peranan organisasi, perkembangan kerja, hubungan perseorangan, struktur, iklim organisasi dan individu itu sendiri. Brif, Schules dan Sell (1981) mengatakan bahawa fisiologi dan kognitif yang berlaku ke atas seseorang pekerja boleh dikaitkan dengan mana-mana situasi kerja giliran.

Kepentingan sistem kerja giliran juga dinyatakan oleh Tamagawaa, Lobbb dan Boothc (2007) sebagai faktor mewujudkan toleransi dalam kalangan pekerja. Dalam masa yang sama faktor keperluan psikologi juga digariskan sebagai aspek penting yang perlu

diambil kira apabila sistem kerja giliran diaplikasikan oleh organisasi. Hal ini turut dinyatakan oleh Demerouti, Bakker, Nachreiner dan Schaufeli (2000) bahawa kerja giliran boleh mengganggu mental individu sehingga menyebabkan pekerja akan membuat kesalahan dan mengalami masalah kesihatan. Namun ianya berbeza pula dengan dapatan kajian oleh Norzihan, Ferlis dan Beddu (2008) yang menyatakan sistem giliran kerja bukan punca kepada masalah psikologi pekerja tersebut. Kajian yang dilakukan oleh Venne (1997) pula mendapati bahawa kerja giliran yang berterusan akan meningkatkan ketidakpuasan terhadap organisasi dan ketidakhadiran ke tempat kerja. Justeru itu, Park (2007) menyarankan agar lebih banyak lagi kajian antara pengaruh sistem kerja giliran dan aspek psikologi dilakukan. Menurut Park (2007) masih agak kurang kajian yang dijalankan ke atas pengaruh sistem kerja giliran terhadap aspek psikologi.

Dalam masa yang sama juga, krisis-krisis yang mungkin timbul dalam kalangan pekerja juga akan mewujudkan “*theme*” seperti “*Self-linking*”, “*Aid-seeking*” dan “*self-esteem dependency*” (Han, 1975). Justeru itu, adalah penting dalam kajian ini untuk mengenal pasti sejauh mana perasaan dan pemikiran seseorang pekerja, dari aspek keperluan, pengharapan, penerimaan dan penghargaan terhadap diri mereka semasa bekerja seperti mana yang digariskan oleh Kurt (1972) yang berpendapat bahawa setiap manusia mempunyai perasaan, tingkah laku dan pemikiran sendiri adalah penting untuk menitikberatkan aspek penyesuaian diri dari sudut kognitif, efektif, emosi dan tingkah laku dengan persekitaran kerja yang berubah untuk mendapatkan keseimbangan psikologi yang diharapkan (Kurt, 1972).

Hal ini turut disokong oleh Maslow (1954), yang menyatakan bahawa setiap manusia mempunyai keperluan untuk hidup. Memenuhi keperluan adalah penting untuk bersaing, berkembang dan terus hidup. Di samping itu, pekerja merupakan manusia biasa dan mereka mempunyai keperluan, memiliki impian dan menaruh harapan untuk mendapatkan sesuatu. Menurut ahli psikologi Cooke dan Odom (1992), orang yang melakukan kesalahan mungkin disebabkan dia kekurangan sesuatu. Oleh itu, kemungkinan dia cuba memenuhi kehendaknya dengan cara yang salah. Sebagai contoh pekerja yang ponteng kerja berkemungkinan disebabkan atau berpunca daripada kerja giliran yang tidak sesuai dengan dirinya.

Manakala, Lewin (1972), pula menyatakan bahawa kepuasan terhadap keperluan manusia dan kehidupan adalah keupayaan untuk mendapat keseimbangan antara perhubungan dengan ancaman persekitaran. Ini bermaksud jika seorang pekerja mendapat sokongan, kasih sayang dan pemahaman dari majikan atau keluarga, maka dia dapat mengurangkan tekanan hidupnya dan mengelakkannya daripada kecederaan fizikal, mental dan emosi.

Oleh demikian satu penyelidikan perlu dibuat untuk mengenal pasti dan memahami hakikat sebenar kewujudan permasalahan prestasi rendah di kalangan pegawai penjara mempunyai kaitan dengan sistem kerja giliran. Maka, Penjara Pokok Sena telah dipilih bagi tujuan tersebut memandangkan kapasiti kakitangan ramai yang boleh di ambil sebagai subjek kajian.



### **1.3 Persoalan Kajian**

Sebenarnya banyak persoalan yang timbul apabila kita membincangkan isu-isu kerja giliran yang melibatkan pekerja di Malaysia, terutamanya dalam kalangan Pegawai Penjara yang hakikinya terpaksa melalui putaran kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi sebagai satu dasar. Berdasarkan kepada permasalahan yang dibincangkan, persoalan yang dikemukakan dalam kajian ini adalah:-

- i) Apakah tahap fizikal, mental dan emosi dalam kalangan pegawai penjara yang dikaji?
- ii) Adakah terdapat pengaruh kerja giliran dari sudut emosi antara pegawai yang bertugas giliran dengan pegawai yang tidak bertugas giliran?
- iii) Adakah terdapat pengaruh kerja giliran dari sudut fizikal antara pegawai yang bertugas giliran dengan pegawai yang tidak bertugas giliran?
- iv) Adakah terdapat pengaruh kerja giliran dari sudut mental antara pegawai yang bertugas giliran dengan pegawai yang tidak bertugas giliran?

### **1.4 Objektif Kajian**

Umumnya kajian ini dijalankan bertujuan untuk menentukan sama ada terdapat hubungan antara pengaruh kerja giliran dengan kesejahteraan dari aspek emosi, mental dan fizikal di kalangan Pegawai Penjara yang dipilih. Secara khususnya, kajian ini bertujuan untuk:

- i) Mengenal pasti tahap pengaruh kerja giliran dari sudut fizikal terhadap pegawai penjara bertugas giliran.
- ii) Mengenal pasti tahap pengaruh kerja giliran dari sudut emosi terhadap pegawai penjara bertugas giliran.
- iii) Meninjau tahap pengaruh kerja giliran dari sudut mental terhadap pegawai penjara bertugas giliran.
- iv) Mengenal pasti kewujudan pengaruh kerja giliran dengan kesejahteraan psikologi dari aspek fizikal, mental dan emosi dalam kalangan pegawai penjara yang dikaji.
- v) Membuat kaitan pengaruh kerja giliran terhadap prestasi rendah di kalangan pegawai penjara supaya dapat dijadikan rujukan pihak pembuat dasar jabatan.

### **1.5 Kepentingan Kajian**

Kajian ini penting terutama kepada pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dengan kerja giliran. Antaranya ialah:-

- a) Kajian ini adalah untuk mencari kesignifikanan kepada sistem kerja giliran khususnya bagi Jabatan Penjara Malaysia. Erti kata lain, kajian ini bagi melihat kesan kerja giliran dalam kalangan pegawai penjara supaya langkah-langkah pengurangan kesan tersebut dapat diambil demi memastikan kebajikan dan kesejahteraan pegawai penjara lebih terjamin di masa hadapan.

- b) Kajian ini diharap dapat memberikan sumbangan ilmu dan menjadi titik tolak kepada penyelidikan lain selepas ini untuk menerokai ruang lingkup kajian seumpamanya terhadap bidang-bidang kerjaya lain yang mempunyai sistem fitrah kerja giliran sebegini.
- c) Pengurusan Jabatan Penjara dapat mengkaji semula bentuk-bentuk pemberian intensif bagi mengurus kesan pengaruh kerja giliran ke atas pegawai penjara.

Kerja giliran di institusi penjara merupakan sesuatu yang sukar dibuat perubahan secara drastik kerana tuntutan fitrah kerja yang memerlukan pengawasan banduan sepanjang masa. Dengan melibatkan sejumlah kemasukan pesalah-pesalah yang berlainan jantina ke dalam penjara, maka persediaan yang rapi adalah amat diperlukan. Ini bermakna Pegawai Penjara perlulah bersiap sedia dan berwaspada terhadap tiap-tiap tugas yang dipikul oleh mereka. Tetapi jika sistem giliran kerja ini mendatangkan kesan negatif ke atas kesejahteraan pekerja, maka sesuatu tindakan perlu diambil dengan secepat mungkin bagi menguruskan kesan tersebut seterusnya dapat meningkatkan kepuasan bekerja. Adalah diharapkan agar kajian ini dapat memberi manfaat kepada pihak yang terlibat secara langsung dan secara tidak langsung.

## **1.6 Skop Kajian**

Skop kajian tertumpu kepada pengaruh kerja giliran dari sudut fizikal, emosi dan mental dalam kalangan pegawai penjara yang bertugas secara giliran dan pegawai yang tidak bertugas secara giliran. Pemilihan institusi penjara yang mengamalkan sistem kerja giliran dan tidak bekerja giliran mempunyai bilangan pegawai penjara yang ramai

di mana populasi banduan melebihi 1,500 orang. Maka, kajian ini telah dijalankan di Penjara Pokok Sena yang mempunyai asas pemilihan lokasi kajian. Justeru, terdapat tiga aspek yang dikenal pasti iaitu aspek emosi, fizikal dan mental. Aspek emosi dalam kajian ini hanya tertumpu kepada emosi pegawai penjara, manakala bagi aspek fizikal pula hanya tertumpu kepada faktor tidur. Bagi aspek mental pula, hanya melihat dari sudut perhubungan sosial pegawai penjara di Penjara Pokok Sena sahaja.

### **1.7 Limitasi Kajian**

Kajian ini hanya terhad ke atas kerja giliran dalam kalangan pegawai penjara sahaja yang terdiri daripada pegawai penjara kumpulan sokongan. Manakala kesejahteraan psikologi hanya mengambil kira tiga sudut iaitu emosi, fizikal dari aspek tidur dan mental dari sudut perhubungan sosial tanpa mengambil kira aspek yang lain seperti tingkah laku, komitmen atau iklim organisasi penjara. Tempat kajian juga hanya tertumpu kepada Penjara Pokok Sena tanpa melibatkan penjara dari daerah yang lain di Negeri Kedah seperti Penjara Alor Setar dan Penjara Sungai Petani.

### **1.8 Definisi Konsep dan Operasi**

Bahagian ini akan membincangkan konsep serta definisi operasi pembolehubah-pembolehubah yang terlibat dalam kajian ini.

### 1.8.1 Kerja Giliran

Kalbe (2008) dan Finn (1981) berpendapat bahawa konsep kerja giliran membawa erti yang berbeza kepada orang yang berlainan. Kerja giliran boleh dianggap sebagai pekerjaan di mana para pekerja bergilir jadual bekerja mengikut dasar yang teratur, dari pagi ke petang ke malam dan seterusnya. Ia juga didefinisikan sebagai pekerjaan di mana dua atau lebih kumpulan bekerja pada masa-masa yang berlainan untuk jangka masa 17 jam atau 24 jam sehari.

Dalam konteks kajian ini, kerja giliran diertikan sebagai kerja yang diikuti oleh pegawai penjara di Penjara Pokok Sena. Terdapat empat jangka waktu yang perlu diikuti iaitu;

*Jadual 1.1: Struktur Giliran dan Jangka Waktu*

<b>Struktur Giliran</b>	<b>Jangka Waktu</b>
Giliran Awal	7.00 pagi hingga 2.00 petang
Giliran Akhir	2.00 petang hingga 9.00 malam
Giliran Malam	9 malam hingga 7.00 pagi (keesokan hari)
Giliran Besar	8.00 pagi hingga 4.30 petang

### 1.8.2 Kesejahteraan Psikologi

Kesejahteraan psikologi juga didefinisikan sebagai konsep dinamik yang mencakupi dimensi subjektif, sosial serta perilaku yang berhubung dengan kesejahteraan serta

melibatkan perubahan dalam masyarakat dan sistem hidup atau sistem sosial daripada satu keadaan yang dianggap tidak memuaskan kepada satu keadaan yang lebih baik. Dengan demikian, kualiti hidup merangkumi bukan sahaja pembangunan ekonomi malahan juga melibatkan pelbagai aspek tertentu yang tidak dapat dipisahkan seperti aspek sosial, psikologi, kebudayaan, politik dan alam sekitar (Siti Fatimah, 2005).

Siti Fatimah (2005) juga menjelaskan konsep kesejahteraan psikologi dalam membentuk kualiti hidup ini bukan semata-mata diukur dengan nilai material sahaja seperti pemilikan rumah, kenderaan, taraf pendidikan yang tinggi tetapi ianya juga merangkumi aspek- aspek yang tidak berbentuk material seperti perasaan kasih sayang, kemesraan, rasa belas kasihan antara individu dan sentiasa berlapang dada.

Namun begitu, aspek yang paling utama dalam memberi kehidupan yang berkualiti kepada manusia secara khasnya mengandungi empat perkara iaitu politik, ekonomi, sosial dan pendidikan (Szalai & Andrews. 1980).

Kesejahteraan didefinisikan sebagai keamanan dan kesentosaan, kesenangan dan ketenteraman, terpelihara dari bencana, kesusahan, gangguan dan lain-lain (Kamus Dewan, 2000).

Zimbardo (1992) menyatakan kesejahteraan psikologi adalah keperluan yang melibatkan pertimbangan pemikiran, emosi, perasaan, motif, perlakuan dan keperluan ini dipengaruhi oleh interaksi dengan orang lain.

Mont (1965) mengkategorikan kesejahteraan psikologi kepada tiga dimensi iaitu kesihatan fizikal, keadaan emosi dan mental. Finn (1981) pula melihat kesejahteraan pekerja sebagai meliputi aspek-aspek kesihatan, perhubungan kekeluargaan, kehidupan sosial dan keselamatan pekerja di tempat kerja dari segi kekerapan berlakunya kemalangan.

Dalam kajian ini, kesejahteraan psikologi diukur dari tiga dimensi iaitu kesihatan fizikal, mental dan emosi seperti yang diutarakan oleh Mont (1965).

### **1.8.3 Emosi**

Menurut Atkinson (1983) emosi adalah “*A complex feeling state accompanied by characteristic motor and glandular activities*“, iaitu suatu keadaan perasaan yang kompleks yang disertai karakteristik kegiatan kelenjar dan motor dan menyatakan emosi terbahagi kepada dua iaitu emosi menyenangkan dan emosi tidak menyenangkan. Emosi merupakan setiap keadaan pada diri seseorang yang disertai warna afektif baik pada tingkat lemah mahupun pada tingkat yang luas. Warna afektif di sini dapat diertikan sebagai perasaan-perasaan tertentu yang dialami pada saat menghadapi suatu situasi tertentu, contohnya gembira, bahagia, putus asa, terkejut, benci, tidak senang dan sebagainya (Yusuf Syamsu, 2006 ).

Lefrancois (2001) pula mentakrifkan emosi iaitu perasaan atau komponen kesan dalam tingkah laku manusia. Emosi pada prinsipnya menggambarkan perasaan manusia menghadapi berbagai situasi yang berbeza. Emosi juga berkaitan dengan sikap yang

membuat kesan sama ada bersifat positif atau negatif. Antara emosi negatif dan positif, terdapat emosi semula jadi (neutral). Emosi positif berperanan dalam membentuk kesejahteraan emosi. Jika emosi seseorang positif, maka seseorang akan lebih mudah dalam mengatur emosi negatif jika tiba-tiba datang (Lefrancois, 2001).

Menurut Salovey dan Mayer (1990) terdapat unsur yang dominan dalam mendefinisikan kesedaran terhadap emosi sendiri, keupayaan dalam mengurus emosi, kreatif dan hubungan interpersonal. Goleman (1998) telah menyesuaikan unsur ini ke dalam suasana kerja iaitu kesedaran terhadap perasaan dengan sesuatu situasi.

Brown (1984) mendefinisikan emosi sebagai satu keadaan bangkitan yang mengganggu garis dasar homeostasis. Beliau melihat dari perspektif ini kerana apabila seseorang itu mengalami emosi, hampir keseluruhan keadaan homeostasisnya terganggu dengan pelbagai perubahan fisiologi yang berlaku dalam tubuhnya.

Menurut David (1984), emosi adalah keadaan mental seseorang individu yang bergelora ataupun terangsang. Emosi adalah keadaan pada sesuatu organisma yang melibatkan perubahan kesedaran, visceral dan tingkah laku.

Dalam kajian ini emosi dimaksudkan dengan perasaan bimbang, murung atau tidak senang hati, tidak dapat bekerja dengan tenang serta tidak dapat mengawal diri dalam keadaan yang cemas.



#### **1.8.4 Mental**

Tidak seperti penyakit-penyakit di badan di mana diri terasa kesakitan. Mental adalah kecelaruan atau gangguan pemikiran yang menyebabkan kedua-dua perasaan tidak sihat dan juga menjejaskan tugas seharian dan kehidupan sosial. Terdapat kepercayaan yang kuat bahawa penyakit-penyakit mental disebabkan masalah yang beremosi, sosial atau reaksi negatif sendiri.

Mental adalah satu proses intelektual. Ini bermakna yang kognisi melibatkan proses-proses mental tinggi seperti pemikiran, berbahasa, menyimpan maklumat di dalam ingatan, dan menggunakan maklumat yang disimpan bagi bertakul, membuat pelbagai keputusan atau menyelesaikan masalah.

Newell dan Simon (1972), mencadangkan supaya sesuatu masalah itu dibahagikan kepada beberapa komponen yang ringkas. Dengan menyelesaikan beberapa masalah kecil ini, maka masalah asal yang besar itu juga akan dapat diselesaikan bersama. Mental juga boleh memproses tugas dengan cekap dan sistematik.

##### **1.8.4.1 Mental: Perhubungan Sosial**

Gordon Allport menerangkan perhubungan sosial dalam psikologi adalah berkaitan bagaimana fikiran, perasaan dan tingkah laku seseorang individu dipengaruhi dengan kehadiran individu lain sama ada kehadiran itu nyata, khayalan, difikirkan dan dijangkakan. Menurut Hendrick (1995), *'The multidisciplinary area of close*

*relationships includes research from psychology, sociology, communications, family studies and other disciplines and is concerned with interpersonal relationships that can be considered close or personal.*

Dimensi perhubungan sosial merupakan satu aspek yang penting dalam masalah mental bagi pekerja yang bekerja giliran. Ia merangkumi perkara-perkara berhubung dengan interaksi dan perhubungan pekerja dengan keluarga terdekat, suami atau isteri, seperti yang terdapat dalam kajian lepas, peranan dalam aktiviti kemasyarakatan dan organisasi sukarela, perhubungan dengan rakan sekerja dan bukan rakan sekerja, masa untuk mengendalikan hobi, peluang untuk bersiar-siar, bersukan dan lain-lain lagi. Mengikut Ihromi (1999) dan ahli psikologi Levinger (1976) perhubungan dianggap bukan sahaja merujuk kepada perkara yang spesifik tetapi yang juga mendasari tahap perhubungan. Beliau menjelaskan terdapat tiga tahap perhubungan asas iaitu :

1. Peringkat Kesedaran (*Awareness*)

Seseorang individu yang menyedari terdapat individu lain contohnya seseorang yang dilihat dalam bilik kuliah. Seseorang itu mungkin membentuk satu impresif terhadapnya tetapi tidak berlaku interaksi antara mereka.

2. Peringkat kontak Permukaan (*Surface Contact*)

Peringkat ini merupakan kontak-kontak permulaan di antara dua individu yang belum saling mengenal antara satu sama lain. Ia juga termasuk interaksi yang berulang-ulang

yang berlandaskan peranan seperti interaksi perseorangan antara seorang pegawai dengan pekerja bawahannya.

### 3. Peringkat Saling Membalas (*Mutuality*)

Iaitu peringkat di mana terdapatnya kontak-kontak perhubungan yang semakin kerap. Interaksi di antara individu lebih bersifat peribadi dan hubungan yang saling bergantung lebih mendalam. Dalam peringkat ini juga individu akan berkongsi pengetahuan dan pengalaman antara satu sama lain serta norma peribadi yang mana secara tidak rasmi mengawal perhubungan mereka.

#### **1.8.5 Fizikal**

Fizikal menjelaskan bahawa tekanan dan emosi ke atas seseorang Pegawai Penjara membawa kepada perubahan sistem menyebabkan kelesuan dan kerosakan sistem tubuh badan.

##### **1.8.5.1 Tidur**

Masalah yang paling kerap dihadapi oleh pekerja giliran ialah ketidakcukupan tidur serta kualiti tidur yang tidak memuaskan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. Antaranya kesukaran tidur, terbangun semasa tidur dan terbangun awal dari tidur (Finn, 1981). Masalah-masalah ini mungkin berlaku kerana kerja giliran mengganggu pekerja dari segi *diurnal rhythm* dan fisiologinya. Selain dari itu, Finn (1981) berpendapat tidur

semasa siang hari sering diganggu oleh cahaya dan kepanasan, kebisingan kanak-kanak, panggilan telefon dan kebisingan kenderaan-kenderaan.

Satu kajian berkenaan dengan masalah tidur pekerja dilakukan oleh Orfeu (2006) di Hospital Wanita Boston di Amerika Syarikat menunjukkan sekumpulan pekerja wanita yang bekerja telah ditempatkan di suatu tempat dan dipaksa bekerja secara giliran. Walaupun jangka masa bekerja mereka dipendekkan dari 9 jam sehari kepada 6 jam sehari, namun sebilangan besar dari pekerja tersebut melaporkan bahawa mereka menghadapi kesukaran dalam menyelesaikan kebiasaan tidur mereka dengan jenis masa kerja giliran itu.

Kajian oleh Bjerner, Halm dan Swenssen (1965) rata-rata mendapati bahawa bekerja siang memperoleh sebanyak 7 jam tidur sehari, berbanding dengan 6 jam tidur sehari yang diperolehi oleh pekerja giliran. Kajian mereka juga mendapati bahawa jumlah jam tidur yang diperolehi pekerja giliran semasa bekerja pada giliran malam ialah hanya 5 jam tidur sehari.

### **1.8.6 Pegawai Penjara**

Pegawai Penjara merupakan gelaran yang diberikan kepada mereka yang berada dalam kumpulan pelbagai pangkat dalam perkhidmatan dan pengurusan Jabatan Penjara Malaysia. Pegawai Penjara, merujuk kepada Akta Penjara 2008 (ACT 537) Seksyen 2, pegawai rendah ertinya seseorang Pegawai Penjara daripada apa-apa pangkat dan

termasuklah seseorang sub-inspektor penjara ke bawah sehingga dan termasuklah seorang wadar penjara.

Taraf kelayakan bagi menjawat jawatan ini ialah kelulusan Sijil Pelajaran Malaysia dan setinggi Ijazah daripada mana-mana Institusi Pengajian Tinggi yang diiktiraf oleh kerajaan Malaysia dan lulus Bahasa Malaysia. Kelayakan lain ialah mempunyai ketinggian 1.57 meter bagi lelaki dan 1.53 meter bagi wanita. Mempunyai penglihatan baik (V/6/9) bagi tiap-tiap sebelah mata tanpa memakai cermin mata dan tidak rabun warna.

## **BAB DUA**

### **ULASAN KARYA**

#### **2.1 Pengenalan**

Banyak kajian dalam bidang psikologi tentang kesan kerja giliran terhadap manusia di negara barat telah dijalankan. Kebanyakan kajian yang dijalankan menunjukkan terdapat kesan yang negatif terutama kepada mereka yang bekerja pada waktu malam. Beberapa kajian telah dijalankan untuk melihat kesan-kesan yang diakibatkan oleh kerja giliran. Namun demikian, penemuan mengenai kerja giliran yang paling banyak di perihalkan secara terperinci dalam kajian-kajian lepas ialah kajian mengenai kesannya terhadap kebajikan dan kesejahteraan pekerja (Wedderburn, 1987). Kebanyakan daripada kajian-kajian lepas ini menyentuh tentang kesan-kesan negatif kerja giliran terhadap kesejahteraan psikologi pekerja yang mengamalkannya. Secara tidak langsung, kajian-kajian ini memperlihatkan kesan yang negatif dari tiga dimensi, iaitu fizikal, emosi, dan mental bagi pekerja giliran.

#### **2.2 Kajian Lepas Berkaitan Kesan Kerja Giliran Terhadap Emosi**

Park (2007) yang mengkaji tentang tekanan kerja dan prestasi kerja mendapati bahawa pekerja yang bekerja secara sistem giliran lebih banyak mengalami ketegangan kerja berbanding dengan pekerja yang bekerja bukan secara sistem giliran iaitu sebanyak 29 peratus dan 22 peratus. Menurut Park (2007) mereka yang bekerja secara giliran mempunyai tahap yang tinggi dalam desakan psikologi dan emosi dan kurangnya kawalan dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerja ini juga menerima kerja

mereka kerana desakan fizikal dan ini mengurangkan kepuasan mereka untuk bekerja (Park, 2007). Aspek ini juga akan dikenal pasti dalam kajian ini untuk melihat sejauh manakah pengaruh kerja giliran dari sudut emosi kalangan pegawai penjara yang terlibat secara langsung dalam pusingan kerja giliran.

Meltzer dan Huckabay (2004) mengkaji 60 jururawat di Unit Rawatan Rapi, Unit Rawatan Koronari dan Unit Rawatan Rapi Neurologikal yang bekerja sepenuh masa memperlihatkan bahawa situasi ketegangan moral mempunyai hubungan kuat dengan keletihan emosi yang mana mencetuskan kepada burnout. Di samping itu, kajian mereka menunjukkan bahawa jururawat yang kurang mempunyai pegangan agama dilihat mempunyai skor yang tinggi dalam sub skala keletihan emosi berbanding dengan mereka yang mempunyai pegangan agama. Dari segi umur pula dilihat tiada perbezaan antara jururawat yang berumur 18-30 tahun dengan jururawat yang berumur 46-60 tahun. Walau bagaimanapun, dilihat dari segi min menunjukkan bahawa jururawat yang berumur 18-30 tahun mempunyai depersonalisasi yang tinggi berbanding dengan mereka yang berumur 46-60 tahun. Kajian mereka juga mendapati bahawa jururawat yang selalu mempunyai giliran kerja di Unit Rawatan Rapi yang lain mempunyai depersonalisasi yang tinggi berbanding dengan mereka yang hanya bekerja di satu Unit Rawatan Rapi sahaja.

Rafii, Oskouie dan Nikraves (2004) mengkaji jururawat di Tehran yang mana kesan terhadap burnout akibat kerja secara giliran ini perlu dipandang serius kerana ia menyebabkan kepada penghindaran emosional, kualiti yang rendah dan memberikan

kesan negatif kepada interpersonal, intrapersonal dan pencapaian sesebuah organisasi. Aspek ini juga akan dikenal pasti dalam kajian ini untuk melihat sejauh manakah pengaruh kerja giliran dari sudut emosi memberikan tindakan balas dalam tingkah laku mereka.

Aiken, Clarke, Sloane, Sochalski dan Silber (2001) telah membuat kajian yang mana seramai 43 peratus jururawat pembedahan melaporkan *burnout* yang tinggi akibat sistem bekerja secara giliran menyebabkan mereka meninggalkan pekerjaan dalam tempoh 12 bulan, berbanding dengan hanya 11 peratus sahaja yang meninggalkan pekerjaan mereka tanpa *burnout*. Aspek ini juga akan dikenal pasti dalam kajian ini untuk melihat sejauh manakah pengaruh kerja giliran dari sudut emosi kalangan pegawai penjara yang terlibat secara langsung dalam pusingan kerja giliran mampu menyebabkan mereka terlalai dalam menjalankan tugas.

Banyon dan Blackburn (1978) telah menjalankan kajian ke atas pekerja-pekerja bawahan di kilang memproses makanan. Hasil kajian menunjukkan bahawa pekerja-pekerja menghadapi kesan psikologi akibat membuat kerja yang berulang dan tidak mengikut jadual atau giliran kerja dan selalunya pekerja-pekerja ini menghadapi keresahan, gangguan mental dan emosi.



### **2.3 Kajian Lepas Berkaitan Masalah Fizikal Akibat Gangguan Tidur.**

Tamagawaa, Lobbb dan Boothc (2007) telah mengkaji faktor toleransi dalam kalangan pegawai polis semasa bekerja secara sistem giliran. Kajian yang dilakukan ke atas 89 pegawai polis di Auckland mendapati sistem giliran yang diamalkan menyebabkan kebanyakan pegawai polis mengalami masalah kekurangan tidur yang tinggi. Kajian Tamagawaa dan rakan-rakan (2007) juga menyatakan bahawa faktor kekurangan tidur yang diakibatkan daripada kerja bergilir-gilir menyebabkan berlakunya bebanan kerja yang banyak ke atas pegawai polis bertugas. Tambahan pula faktor tidur yang tidak menentu menyebabkan kurangnya produktiviti mereka sebagai pegawai polis semasa bertugas. Aspek ini juga akan dikenal pasti dalam kajian ini untuk melihat sejauh manakah pengaruh kerja giliran dari sudut fizikal kalangan pegawai penjara yang terlibat secara langsung dalam pusingan kerja giliran.

Park (2007) yang mengkaji tentang tekanan kerja dan prestasi kerja mendapati bahawa pekerja yang bekerja secara sistem giliran lebih bersifat pasif dalam situasi kerja mereka (*psycho-social work condition*) dan memerlukan mereka berusaha secara gigih (*physical factor*) dalam kerja yang mereka lakukan. Park (2007) juga menyatakan bahawa pekerja mengikut giliran tidak mempunyai kepuasan kerja dan mengalami tekanan kerja yang tinggi.

Choobineh, Rajaefard dan Neghab (2006) telah mengkaji tentang masalah yang berkaitan dengan sistem kerja giliran dalam kalangan pekerja kesihatan di Shiraz University of Medical Sciences, Iran. Kajian yang dijalankan ke atas 432 orang

responden yang dipilih secara rawak mendapati bahawa masalah tidur yang terganggu, lebih banyak dihadapi oleh pekerja yang bekerja secara waktu giliran berbanding pekerja yang bekerja secara harian tanpa waktu kerja sistem giliran.

Semasa meninjau sikap para pekerja jenis masa kerja, Wedderburn (1978) mendapati peratusan pekerja yang mempunyai sikap negatif terhadap kerja giliran adalah tinggi sekali. Dua sebab utama yang dibenarkan oleh mereka ialah kerja giliran membawa masalah makan apabila tidak cukup tidur dan mengganggu mental. Dari kajian Finn (1981) di dapati 43% daripada 150 sampel kajian giliran mengalami masalah untuk mengatasi masalah untuk mengatasi masalah tersebut. Aspek ini juga akan dikenal pasti dalam kajian ini untuk melihat sejauh manakah pengaruh kerja giliran dari sudut fizikal kalangan pegawai penjara yang terlibat secara langsung dalam pusingan kerja giliran mampu menyebabkan mereka cuai dalam menjalankan tugas.

#### **2.4 Kajian Lepas Berkaitan Masalah Mental**

Hubungan sosial telah dibuktikan perlu untuk melengkapkan kebaikan, kesinambungan dan pertumbuhan manusia. Menurut Saskatchewan (2007), hubungan sosial adalah salah satu faktor yang jelas yang secara tidak langsung memberi kesan kepada sistem hubungan dan interaksi sosial para pekerja seperti dalam sistem kerja giliran, variasi kerja giliran, peranan sosial pekerja dan sebagainya. Mungkin dalam pada itu, sebahagian sistem kerja giliran akan memberi kesan kepada peranan hubungan sosial akibat gangguan mental, dan budaya persekitaran seperti kesihatan, tidur dan interaksi sosial (Saskatchewan, 2007). Aspek ini juga akan dikenal pasti dalam kajian ini untuk

melihat sejauh manakah pengaruh kerja giliran dari sudut mental kalangan pegawai penjara yang terlibat secara langsung dalam pusingan kerja giliran mampu menyebabkan mereka menghadapi masalah untuk bersosial dengan sempurna.

Choobineh, Rajaefard dan Neghab (2006) telah mengkaji tentang masalah yang berkaitan dengan sistem kerja giliran dalam kalangan pekerja kesihatan di Shiraz University of Medical Sciences, Iran. Kajian yang dijalankan ke atas 432 orang responden yang dipilih secara rawak mendapati bahawa masalah sosial dalam kalangan pekerja dan masalah yang bersifat subjektif lebih banyak terdapat dan dihadapi oleh pekerja yang bekerja secara waktu giliran berbanding pekerja yang bekerja secara harian tanpa waktu kerja sistem giliran. Choobineh dan rakan-rakan (2006) turut menyatakan bahawa masalah sosial dan masalah bersifat subjektif menyebabkan pekerja turut mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

Rohani (1991), dalam kajiannya melihat hubungan di antara pengurusan organisasi dengan kecenderungan untuk berhenti kerja di kalangan 78 orang operator pengeluaran di sebuah kilang mikro elektrik. Suasana organisasi dalam kajian ini diukur melalui alat WES (*Work Environment Scale*).

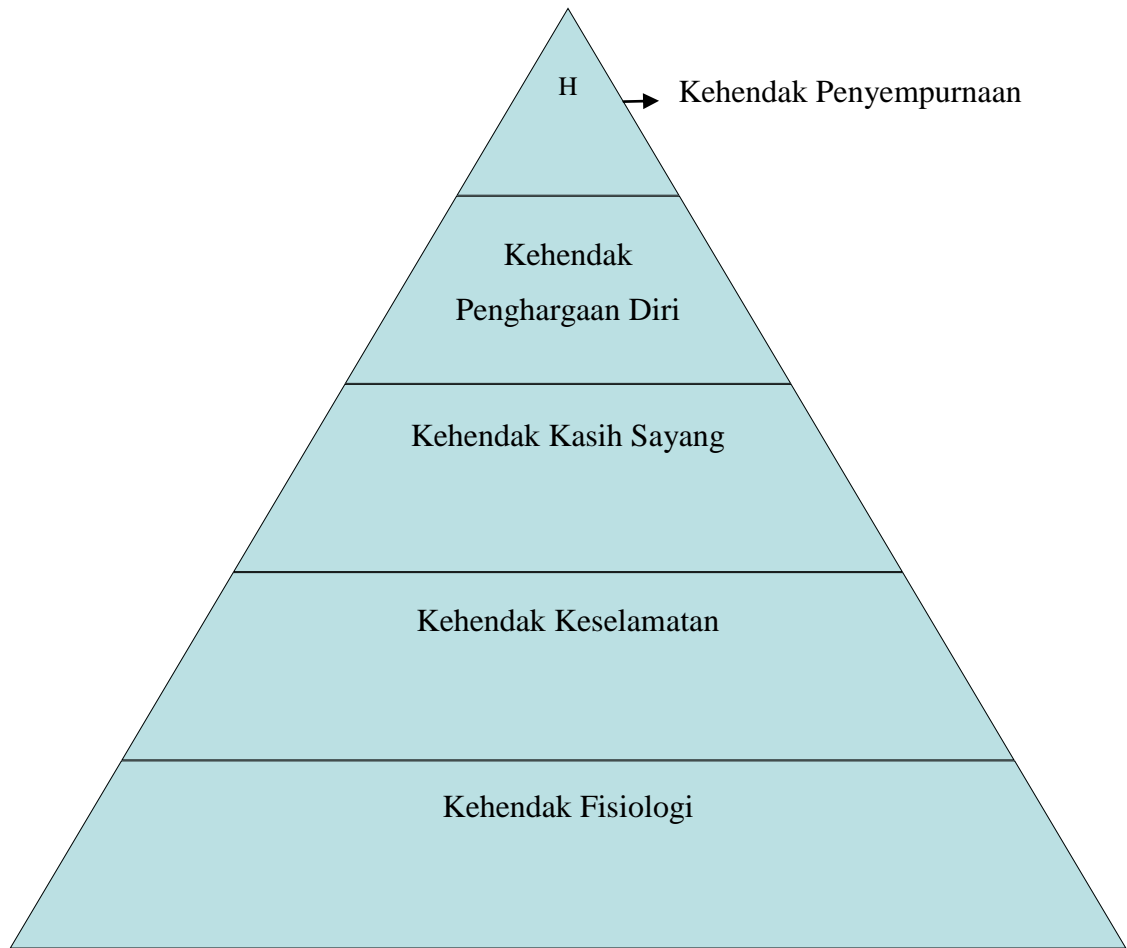
Kgan (1985), telah melakukan kajian untuk melihat hubungan faktor suasana kerja di organisasi yang dipersepsikan dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja dalam dua organisasi yang berbeza daripada segi struktur dan konteksnya. Subjek terdiri daripada 66 pekerja perkeranian, di mana 20 orang merupakan pekerja bank dan 46 orang

pekerja terdiri daripada pendaftar institusi pengajian tinggi. Hasil kajian menunjukkan terdapat perbezaan persepsi terhadap suasana organisasi antara pekerja dalam bank dan pekerja dalam pejabat pendaftaran institusi pengajian tinggi. Di samping itu, keputusan juga menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara suasana kerja dalam organisasi dengan prestasi kerja dengan kepuasan kerja dalam kedua-dua institusi tersebut. Walau bagaimanapun terdapat perbezaan persepsi pekerja terhadap polisi, struktur dan konteks organisasi tersebut.

## **2.5 Pendekatan Teori**

### **2.5.1 Teori Hierarki Keperluan Maslow**

Teori Hierarki Keperluan Maslow telah diperkenalkan oleh Maslow pada tahun 1954. Teori ini juga dikenali sebagai Teori Keperluan Asas Manusia atau Teori Motivasi Manusia atau Teori Dinamik dan Holistik. Teori ini akan digunakan untuk panduan kepada kajian ini. Menurut Maslow, manusia tidak pernah puas dengan apa sahaja yang diperolehi kerana selepas satu-satu keperluan dipuaskan, akan wujud pula keperluan lain untuk dipenuhi. Keperluan manusia terdiri daripada fisiologi, keselamatan, kasih sayang, penghormatan sendiri dan penyempurnaan sendiri. Maslow melihat manusia sebagai individu yang mempunyai keperluan dan kehendak semula jadi yang terpendam dalam dirinya serta kehendak ini terwujud dalam bentuk hierarki yang mempunyai keutamaan tertentu.



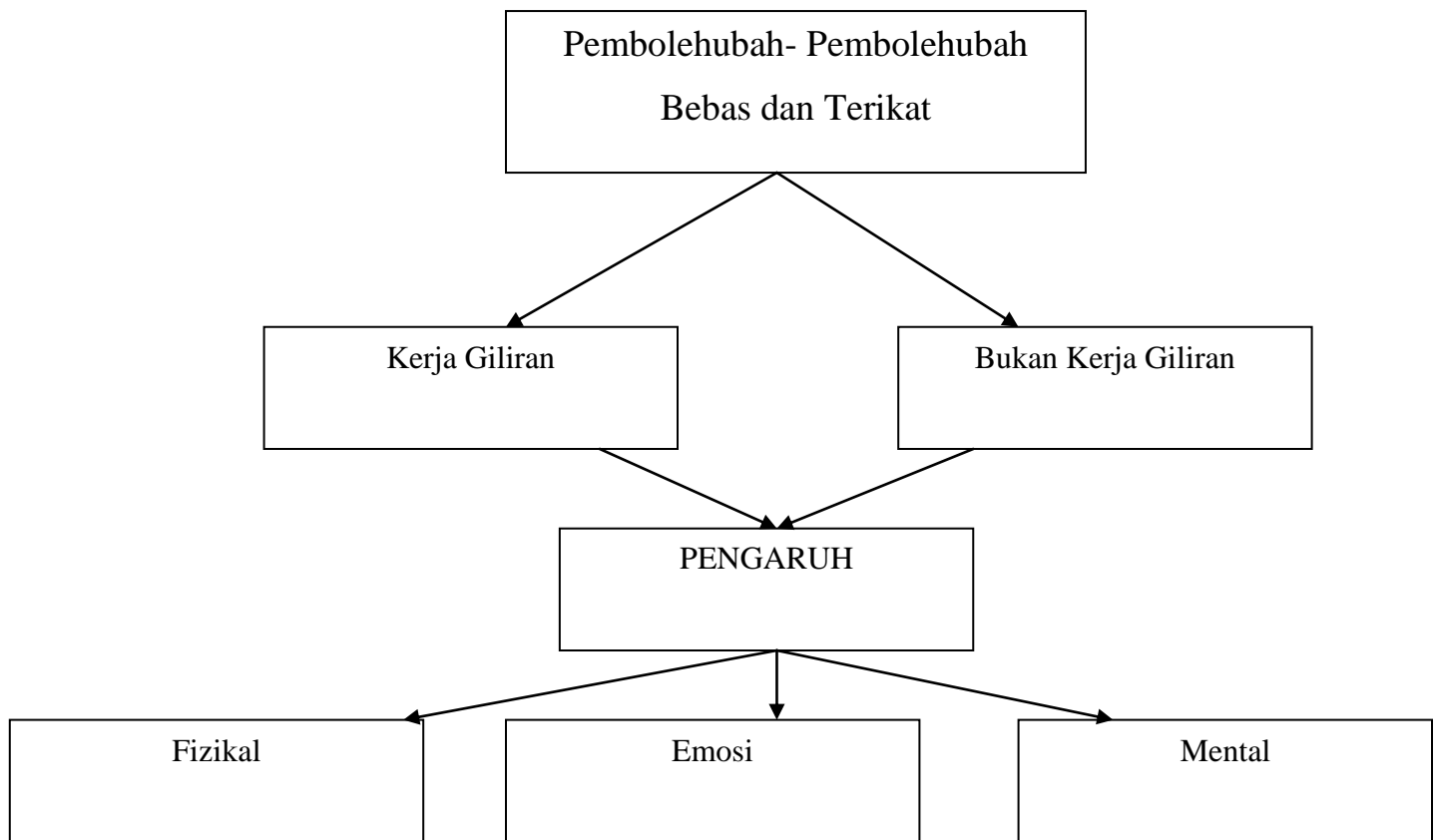
*Rajah 2.1 Hierarki Kehendak Maslow Dalam Teori Keperluan Manusia Maslow (Sarah, 1999)*

Teori Maslow dipilih untuk menjadi sebagai teori asas dalam kajian ini kerana ia membawa suatu pendekatan yang amat penting kepada pekerja-pekerja yang ingin meningkatkan diri mereka ke tahap yang dikehendaki. Teori ini merupakan satu pendekatan yang penting dalam kajian ini kerana ia melibatkan keperluan asas manusia dan kognitif manusia untuk bertindak apabila hendak mencapai sesuatu kehendak. Walau bagaimana pun terdapat halangan-halangan tertentu yang boleh menghalang

seseorang itu mencapai tahan kehendak yang diidamkan termasuklah suasana dan sistem pekerjaan seperti kerja giliran.

## **2.6 Kerangka Teoritikal Kajian**

Berdasarkan kepada kajian-kajian yang telah disorot di atas dan Teori Hierarki Keperluan Maslow, dalam konteks kajian ini, pemboleh ubah terikat adalah kesejahteraan psikologi dari sudut emosi, fizikal dan mental. Manakala pemboleh ubah bebas dalam kajian ini adalah pengaruh kerja giliran dari aspek pegawai bertugas giliran dan pegawai tidak bertugas giliran. Kerangka model kajian ini ditunjukkan di Rajah 2.2.



*Rajah 2.2: Kerangka Teoritikal Kajian Kerja Giliran ke atas Emosi, Fizikal dan Mental Pegawai Penjara*

**Catatan.**

1. Faktor kerja giliran melibatkan waktu kerja yang tidak tetap termasuk kerja pada malam dan masa bekerja berubah-ubah.
2. Faktor bukan kerja giliran hanya melibatkan satu jangka waktu kerja yang tetap dan tidak melibatkan waktu malam serta tidak berubah.
3. Pengaruh waktu kerja ke atas tiga aspek utama iaitu sudut Fizikal, Emosi dan Mental.

Pihak pengurusan penjara berperanan dalam mengawal kestabilan fizikal, emosi dan mental para pegawai penjara apabila diarahkan untuk mengikut kerja giliran. Keperluan mental yang stabil dan seimbang menjamin perhubungan sosial yang rasional dan normal. Seterusnya dapat mengelakkan para pegawai penjara daripada melakukan perkara-perkara negatif akibat daripada ketidakseimbangan emosi, fizikal dan mental. Hasilnya, prestasi kerja pegawai penjara tidak terjejas akibat pengaruh kerja giliran.

## **2.7 Hipotesis**

Hipotesis-hipotesis yang dibentuk oleh pengkaji adalah berdasarkan kepada masalah kajian, yang mana telah disesuaikan dengan kajian-kajian lepas oleh Mott dan rakan-rakan (1995).

Hipotesis

- H1: Terdapat perbezaan yang signifikan antara pegawai yang bertugas giliran dengan pegawai yang tidak bertugas giliran dari sudut emosi.
- H2: Terdapat perbezaan yang signifikan antara pegawai kerja giliran dengan pegawai yang tidak kerja giliran dari sudut fizikal.
- H3: Terdapat perbezaan yang signifikan antara pegawai yang bertugas giliran dengan pegawai yang tidak kerja giliran dari segi mental.
- H4: Terdapat hubungan yang signifikan antara pengaruh kerja giliran dengan kesejahteraan psikologi dari aspek fizikal, mental dan emosi dalam kalangan pegawai penjara.



## **BAB TIGA**

### **METODOLOGI KAJIAN**

#### **3.1 Pengenalan**

Bahagian ini menyentuh berkenaan reka bentuk kajian yang dijalankan merangkumi populasi kajian, sampel kajian, prosedur kajian dan instrumen kajian yang berkaitan dengan sistem kerja giliran ke atas masalah emosi, fizikal dan mental dalam kalangan pegawai penjara.

#### **3.2 Lokasi Kajian**

##### **3.2.1 Kompleks Penjara Pokok Sena**

Kompleks Penjara Pokok Sena yang terletak kira-kira 24 km dari Bandaraya Alor Setar telah sempurna di rasmi oleh DYMM Tuanku Sultan Negeri Kedah Al Sultan Al Mu'tasimu Billahi Muhibbuddin Tuanku Al Haj Abdul Halim Mu'adzam Shah Ibni Almarhum Sultan Badlishah pada 13 Jun 2010 yang lalu. Perasmian Penjara Pokok Sena ini adalah tepat pada waktunya selari dengan usaha Jabatan Penjara untuk meningkatkan lagi mutu penyampaian perkhidmatan kepada rakyat.

Kewujudan Penjara Pokok Sena ini merupakan satu lagi manifestasi amanah yang perlu dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Kompleks ini menyediakan kemudahan yang lengkap untuk memastikan kelancaran sistem penghukuman dan pemulihan penghuni

penjara di samping mengambil kira persekitaran kerja yang kondusif, efektif dan efisien untuk kepada warga Jabatan Penjara Malaysia (Jabatan Penjara Malaysia, 2011).

Kewujudan kompleks penjara ini dijangka akan dapat mempertingkatkan lagi kecekapan perkhidmatan pemulihan dan koreksional di negeri ini khususnya dari aspek pengurusan, pentadbiran dan keberkesanan penyampaian perkhidmatan program pemulihan dan rawatan kepada penghuninya. Penjara Pokok Sena, dikategorikan sebagai penjara maksimum yang menempatkan pelbagai kategori banduan. Dari sudut keselamatan penjara ini dilengkapi dengan teknologi yang canggih, menggunakan sistem keselamatan terkini iaitu Sistem Keselamatan Elektronik Bersepadu. Ini menjadikannya sebagai antara penjara yang tercanggih di Asia Tenggara. Pembinaannya kompleks ini dilaksanakan di bawah konsep usaha sama oleh Syarikat Isyoda dan KKK Kontrekina Sendirian Berhad mulai pada 1 Ogos 1999 dan siap sepenuhnya pada 30 Mei 2003 dengan melibatkan kos hampir RM170 juta. Kompleks penjara ini meliputi kawasan seluas 195 ekar manakala keluasan pembinaannya pula ialah 94 ekar. Dari sudut kapasiti, penjara ini mampu menampung seramai 1,800 penghuni lelaki dan 200 penghuni wanita (Jabatan Penjara Malaysia, 2011).

### **3.3 Reka Bentuk Kajian**

#### **3.3.1 Populasi Kajian**

Dalam menjalankan kajian ini, langkah pertama yang diambil adalah dengan memilih populasi untuk dikaji. Populasi kajian adalah dalam kalangan pegawai penjara yang

bertugas di Penjara Pokok Sena iaitu seramai 420 orang bagi keseluruhan kakitangan Penjara Pokok Sena. Menurut reka bentuk korelasi ia tidak memerlukan populasi yang besar (Cohen & Manion, 1980). Populasi yang dipilih ini merupakan mereka yang telah melibatkan diri dalam kerja giliran dalam lingkungan 5 tahun dan ke atas. Semua responden mempunyai pengalaman mendalam tentang kerja giliran.

### **3.3.2 Sampel kajian**

Bagi mendapatkan dan memastikan kestabilan dan kepelbagaian dalam data sampel, teknik pensampelan rawak diaplikasikan dalam kajian ini. Menurut Zikmund (2000) teknik pensampelan rawak mampu meningkatkan kecekapan dalam analisis statistik dan juga tahap kualiti data. Oleh itu, dalam menentukan saiz sampel, menurut Tuckman (1978) saiz sample perlu dimaksimakan supaya dapat meminimumkan ralat pensampelan. Manakala Krejcie dan Morgan (1970 dalam Isaac dan Micheal 1984) menyatakan bahawa bagi populasi 150, sampel yang diperlukan adalah 136. Menurut Majid Konting (1990) apabila penggunaan saiz sampel perlu digalakkan melebihi 30 unit kerana andaian bahawa taburan normal biasanya dipenuhi apabila saiz melebihi 30 unit. Dengan pertambahan saiz sample akan lebih mewakili populasi dan mengurangkan ralat pensampelan. Sampel yang dipilih menggunakan kaedah pensampelan rawak dengan mengambil kira waktu kerja Pegawai Penjara di Penjara Pokok Sena. Ini adalah untuk memastikan kesemua ahli-ahli dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi subjek yang hendak dikaji.

### 3.3.3 Prosedur

Kaedah yang akan digunakan dalam penyelidikan ini juga adalah berdasarkan kaedah tinjauan. Dalam kajian ini, kaedah yang digunakan adalah dalam bentuk tinjauan dengan menggunakan borang soal selidik untuk mendapatkan maklumat yang diperlukan berdasarkan pemboleh ubah yang ingin dikaji. Langkah pertama yang diambil, penyelidik datang sendiri ke Penjara Pokok Sena dan berjumpa sendiri dengan pihak atasan untuk mendapatkan kebenaran bertulis bagi pendedaran borang soal selidik di organisasi berkenaan. Setelah kebenaran bertulis diperolehi, penyelidik kemudiannya mengagih-agihkan borang soal selidik tersebut kepada keseluruhan responden yang terlibat dalam kajian melalui penyelia yang dilantik. Masa diperuntukkan iaitu selama dua minggu untuk mengisi segala butiran di dalam borang soal selidik berkenaan dengan melantik seorang penyelia bagi setiap seksyen bertugas bagi memastikan responden menjawab kesemua soalan dalam borang soal soal selidik berkenaan. Seterusnya, langkah mengutip kembali borang soal selidik yang telah diedarkan sebelum ini dilakukan di mana penyelidik telah datang semula ke Penjara Pokok Sena menemui penyelia yang telah dipertanggungjawabkan.

Borang soal selidik yang diedarkan mempunyai empat bahagian. Bahagian satu terdiri daripada 20 item yang mengkaji mengenai emosi. Bahagian dua pula terdiri daripada 15 item berkenaan dengan aspek fizikal. Bahagian tiga pula terdiri daripada 12 item berkenaan dengan aspek mental. Bahagian terakhir di dalam borang soal selidik ini mempunyai enam item tentang maklumat demografi responden. Kesemua item-item

dalam bahagian satu, dua dan tiga diukur dengan menggunakan Skala Likert, iaitu [1] sangat tidak setuju hingga [5] sangat setuju.

### **3.3.4 Validiti Dan Reliabiliti Alat-Alat Ukuran**

Bahagian ini akan mengemukakan validiti dan reliability alat ukuran t = test. Kajian pilot dijalankan sebulan sebelum kajian yang sebenar ditadbirkan. Soal selidik diedarkan oleh 10 orang pegawai penyelia kepada 300 orang pegawai penjara pelbagai pangkat dalam kumpulan sokongan dan jantina yang dipilih secara rambang di Penjara Pokok Sena. 50 orang adalah dari kerja Giliran Tetap dan 250 pegawai penjara dari kerja giliran. Soal selidik diedarkan kepada mereka sewaktu kerja dan dikembalikan dalam tempoh masa dua minggu. Data yang dikumpulkan dianalisis secara manual dengan menggunakan mesin kira. Keputusan menunjukkan bahawa terdapat perbezaan di antara kerja giliran tetap dan kerja giliran dari segi masalah emosi, mental dan fizikal. Kesignifikanan kebarangkalian ialah pada aras  $p < 0.05$ .

Kaedah statistik yang digunakan untuk menguji validiti dan reliabiliti alat-alat ukuran ini ialah korelasi item keseluruhan dan reliabiliti analisis, skala Alpha. Kaedah Alpha digunakan untuk melihat nilai reliabiliti alat ukuran ini. Nilai validiti pula diuji dengan menggunakan korelasi item keseluruhan iaitu dengan mengkorelasikan setiap item dengan skor keseluruhan alat ukuran ini. Tujuannya ialah untuk melihat validiti dalaman alat-alat ukuran yang digunakan dalam kajian.

### **3.4 Instrumen Kajian**

Maklumat terperinci tentang instrumen yang digunakan dalam kajian ini adalah seperti berikut:

#### **3.4.1 Bahagian Satu: Aspek Emosi**

Persepsi responden terhadap item emosi yang melibatkan faktor emosi am dalam kalangan pegawai penjara diukur melalui 20 item yang dibina oleh Frank Bond (2003)

#### **3.4.2 Bahagian Dua: Aspek Fizikal**

Persepsi responden terhadap item fizikal yang melibatkan faktor tidur dalam kalangan pegawai penjara diukur melalui 15 item yang dibina oleh Buysse (1989).

#### **3.4.3 Bahagian Tiga: Aspek Mental.**

Persepsi responden terhadap item mental yang melibatkan faktor perhubungan sosial dalam kalangan pegawai penjara diukur melalui 12 item yang dibina oleh Todd B. Kashdan dan Michael F. Steger (2006).

### **3.5 Kaedah Analisis Data**

Analisis data merupakan kemahiran dalam menganalisis data menggunakan teknik-teknik berstatistik. Ianya merupakan tatacara, teknik dan kaedah yang digunakan untuk tujuan memahami data dan maklumat, membuat penelitian, meringkas dan membuat

analisis bagi memerihalkan berbagai jenis data. Peranan utamanya ialah supaya data mudah difahami oleh orang ramai. Data bagi kaedah tinjauan akan dianalisis dengan menggunakan pakej komputer *Statistical Package For Sciences* (SPSS) Windows versi 16.0. Penganalisan ini melibatkan 2 jenis statistik iaitu statistik deskriptif dan statistik inferensi. Statistik deskriptif melibatkan pengiraan peratusan dan min bagi setiap pemboleh ubah manakala statistik inferensi melibatkan ujian-*t* yang digunakan bagi melihat perbezaan kesan kerja giliran. Korelasi digunakan untuk melihat perhubungan antara emosi dengan kerja giliran, fizikal dengan kerja giliran dan mental dengan kerja giliran.

## **BAB EMPAT**

### **HASIL KAJIAN**

#### **4.1 Pengenalan**

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap kesejahteraan/kesihatan fizikal, mental dan emosi di samping melihat perbezaan antara pegawai kerja giliran dengan tidak bekerja giliran dari sudut fizikal, mental dan emosi serta mengenal pasti hubungan pengaruh kerja giliran dari aspek fizikal, mental dan emosi di kalangan kakitangan pegawai penjara.

Data yang diperolehi daripada jawapan soal selidik dianalisis dan dikemukakan dalam bab ini. Keputusan yang diambil semuanya berdasarkan pentafsiran ke atas hasil pemprosesan data yang diperolehi daripada jawapan soal selidik. Seramai 300 orang responden yang telah memberikan maklum balas daripada 300 soal selidik yang diedarkan. Ini bermakna 100 peratus responden memberikan kerjasama menjawab dan memulangkan soal selidik tersebut.

Berikut dibentangkan hasil kajian mengenai data yang diperolehi. Hasil kajian yang dibuat meliputi dua kaedah analisis, iaitu analisis deskriptif menggunakan peratusan, frekuensi, min dan sisihan piawai. Manakala analisis inferensi yang dijalankan untuk menguji hipotesis kajian yang menggunakan analisis Ujian-t dan Korelasi Pearson .



## 4.2 Demografi

### 4.2.1 Jantina

Berdasarkan kepada borang soal selidik yang diedarkan kepada responden, sebanyak 250 orang atau (83.3 peratus) adalah responden lelaki. Bilangan responden wanita pula adalah 50 orang atau (16.7 peratus). Maklumat tentang jantina responden ditunjukkan di Jadual 4.1.

*Jadual 4.1: Bilangan Responden Mengikut Jantina*

<b>Jantina</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus</b>
Lelaki	250	83.3
Perempuan	50	16.7
<b>Jumlah</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

### 4.2.2 Umur

Berikut adalah bilangan responden dari segi umur. Berdasarkan jadual diberi, kebanyakan responden berumur antara 28 hingga 35 tahun iaitu sebanyak 94 orang atau (31.4 peratus) diikuti 78 orang responden atau (26 peratus) dalam lingkungan umur 44 hingga 51 tahun. Manakala umur sebanyak 63 orang atau (21 peratus) di bawah umur 27 tahun dan sebanyak 45 orang atau (15 peratus) dalam lingkungan umur 36 hingga 43. Maklumat tentang umur responden ditunjukkan di Jadual 4.2.

*Jadual 4.2: Bilangan Responden Mengikut Umur*

<b>Umur (tahun)</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus</b>
<27	63	21
28-35	94	31.4
36-43	45	15
44-51	78	26
>52	20	6.6
<b>Jumlah</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

#### **4.2.3 Status Perkahwinan**

Jadual di bawah menunjukkan status perkahwinan responden kajian. Didapati majoriti responden telah berkahwin iaitu sebanyak 225 orang atau (75.0 peratus). Diikuti sebanyak 65 orang responden atau (22.0 peratus) masih bujang. Manakala selebihnya berstatus duda atau janda iaitu sebanyak 10 orang atau (3.0 peratus). Maklumat tentang status perkahwinan responden ditunjukkan di Jadual 4.3.

*Jadual 4.3: Bilangan Responden Mengikut Status Perkahwinan*

<b>Status Perkahwinan</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus</b>
Bujang	65	22.0
Berkahwin	225	75.0
Duda/Janda	10	3.0
<b>Jumlah</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

#### **4.2.4 Bangsa**

Jadual di bawah menunjukkan bangsa responden kajian. Majoriti responden kajian adalah berbangsa Melayu iaitu sebanyak 292 orang atau (97.0 peratus) responden. Hanya seorang responden atau (0.4 peratus) berbangsa Cina dan sebanyak 2 orang atau

(0.8 peratus) bagi bangsa India dan 5 orang atau (1.8 peratus) lain-lain bangsa. Maklumat tentang bangsa responden ditunjukkan di Jadual 4.4.

*Jadual 4.4: Bilangan Responden Mengikut Bangsa*

<b>Bangsa</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus</b>
Melayu	264	94.3
Cina	1	0.4
India	3	1.1
Lain-lain	3	1.1
Tidak Menjawab	9	3.2
<b>Jumlah</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

#### **4.2.5 Kelulusan Akademik**

Berdasarkan kepada borang soal selidik yang diedarkan, majoriti responden memiliki kelulusan sijil iaitu sebanyak 229 orang atau (76.3 peratus) responden. Diikuti kelulusan diploma iaitu sebanyak 55 orang atau (18.3 peratus) responden. Hanya seorang sahaja yang memiliki kelulusan sarjana dengan peratus sebanyak 0.4 peratus dan selebihnya adalah responden yang memiliki kelulusan sarjana muda iaitu sebanyak 15 atau (5.0 peratus). Maklumat tentang kelulusan akademik responden ditunjukkan di Jadual 4.5.

*Jadual 4.5: Bilangan Responden Mengikut Kelulusan Akademik*

<b>Kelulusan</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus</b>
Sarjana	1	0.4
Sarjana Muda	15	5.0
Diploma	55	18.3
Sijil	229	76.3
<b>Jumlah</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

#### 4.2.6 Jawatan Pekerjaan

Berdasarkan jadual di bawah, majoriti responden terdiri daripada wadar penjara iaitu sebanyak 222 orang atau (74 peratus). Selebihnya seperti yang diterangkan di Jadual 4.6.

*Jadual 4.6: Bilangan Responden Mengikut Jawatan Dalam Pekerjaan*

<b>Jawatan Pekerjaan</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus</b>
Penolong Penguasa Penjara	5	1.6
Inspektor Penjara	25	8.3
Sub Inspektor Penjara	2	0.8
Sarjan Penjara	8	2.6
Koperal Penjara	38	12.7
Wadar Penjara	222	74
<b>Jumlah</b>	<b>300</b>	<b>100</b>

#### 4.2.7 Tempoh Bekerja

Berdasarkan jadual tempoh bekerja di bawah, majoriti responden memiliki tempoh bekerja kurang dari tujuh tahun iaitu sebanyak 114 orang atau (38 peratus). Diikuti 83 orang atau (27.7 peratus) memiliki tempoh bekerja antara 8 hingga 15 tahun. Sebanyak 51 orang atau (17 peratus) memiliki tempoh bekerja antara 24 hingga 31 tahun dan 43 orang atau (14.3 peratus) memiliki tempoh bekerja antara 16 hingga 23 tahun. Manakala hanya 9 orang atau (3 peratus) memiliki tempoh bekerja lebih dari 32 tahun. Maklumat tentang tempoh bekerja responden ditunjukkan di Jadual 4.7.

*Jadual 4.7: Bilangan Responden Mengikut Tempoh Bekerja*

<b>Tempoh (tahun)</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus</b>
<7	114	38.0
8-15	83	27.7
16-23	43	14.3
24-31	51	17.0
>32	9	3
<b>Jumlah</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

#### **4.2.8 Pendapatan**

Jadual 4.8 di bawah menunjukkan jumlah pendapatan bagi setiap responden sebulan. Majoriti responden memperolehi pendapatan kurang daripada RM1580 iaitu sebanyak 146 orang atau (48.7 peratus), diikuti pendapatan dalam lingkungan RM1581 hingga RM2311 iaitu sebanyak 99 orang atau (33 peratus). Bagi pendapatan dalam lingkungan RM2312 hingga RM3042 pula diperolehi oleh 43 orang atau (14.3 peratus) responden. Manakala lapan orang atau (2.6 peratus) memperolehi pendapatan antara RM3043 hingga RM3773 dan hanya empat orang atau (1.4 peratus) memperolehi pendapatan lebih daripada RM3774. Maklumat tentang pendapatan responden ditunjukkan di Jadual 4.8.

*Jadual 4.8: Bilangan Responden Mengikut Pendapatan*

<b>Pendapatan (RM)</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus</b>
<1580	146	48.7
1581-2311	99	33.0
2312-3042	43	14.3
3043-3773	8	2.6
>3774	4	1.4
<b>Jumlah</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

#### 4.2.9 Sistem Kerja

Jadual 4.9 menunjukkan bilangan pegawai mengikut sistem bekerja di jabatan penjara. Berdasarkan jadual, sebanyak 250 orang atau (82 peratus) responden yang bekerja secara sistem giliran. Manakala sebanyak 50 orang atau (18 peratus) responden tidak bekerja secara sistem giliran. Maklumat tentang sistem bekerja responden ditunjukkan di Jadual 4.9.

*Jadual 4.9: Bilangan Responden Mengikut Sistem Bekerja*

<b>Sistem Bekerja</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus</b>
Bekerja Giliran	250	82.0
Tidak Bekerja Secara Giliran	50	18.0
<b>Jumlah</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

#### 4.3 Tahap Emosi, Fizikal Dan Mental Pegawai Penjara

Berikut menunjukkan peratusan gagasan tiga aspek pemboleh ubah yang dikaji iaitu kekerapan dan peratus tahap emosi, fizikal dan mental pegawai penjara. Lihat Jadual 4.11; Jadual 4.12 dan Jadual 4.12.

Dalam usaha penentuan tiga tahap dalam kajian ini, iaitu tahap emosi, tahap fizikal dan tahap mental sama ada rendah, sederhana atau tinggi, penyelidik terlebih dahulu menentukan nilai tahap atau *range* dalam kajian ini. *Range* ditakrifkan sebagai perbezaan antara nilai tertinggi dan terendah dalam pendedaran. Soalan bahagian ini merupakan soalan berstruktur dengan menggunakan Skala Likert lima markat. Pengukuran data yang digunakan adalah berbentuk *ordinal*. Tahap persetujuan responden diukur dari 1 hingga 5. Data yang diperolehi daripada responden di kod dan

dikelaskan semula kepada 3 bahagian iaitu: 1= rendah, 2= sederhana, 3= tinggi. Kaedah pengkodan semula bahagian ini bermula daripada nilai terkecil yang diperolehi daripada responden iaitu 1 dan nilai terbesar adalah 5. Dalam bentuk persamaan: *Range* = Skor tertinggi - Skor Terendah. Julat bagi setiap sela kelas adalah:

$$5 - 1 / 3 = 1.33$$

Ini bermakna, untuk bahagian ini setiap sela kelas perlu mengandungi 1.33 julat. Jadual 4.10 menunjukkan skor yang diperolehi dikelaskan mengikut tahap yang telah ditentukan.

*Jadual 4.10: Pembahagian Skor Min Bagi Setiap Tahap*

<b>Skor</b>	<b>Penerangan Tahap</b>
1.00 hingga 2.33	Rendah
2.34 hingga 3.67	Sederhana
3.68 hingga 5.00	Tinggi

Meneliti kepada gagasan emosi yang diukur melalui 18 item dengan skor 1 hingga 5, menunjukkan bahawa tahap emosi berdasarkan pandangan pegawai penjara yang bertugas adalah sebanyak 216 orang atau (72 peratus) responden memberikan skor jawapan yang tinggi dan 84 orang atau (28 peratus) responden memberikan skor yang sederhana. Secara keseluruhan, tahap LMX ini adalah di tahap tinggi. Lihat Jadual 4.11.

*Jadual 4.11: Tahap Emosi*

<b>Emosi</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus</b>
Rendah	0	0
Sederhana	84	28.0
Tinggi	216	72.0
<b>Jumlah</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

Gagasan bagi aspek fizikal pula sebanyak 211 orang atau (70.3 peratus) responden memberikan skor yang sederhana dan 89 orang atau (29.7 peratus) responden memberikan skor tinggi. Ia juga diukur mengikut skala yang sama iaitu skala 1 hingga 5 dan mempunyai 15 item. Secara keseluruhan, tahap fizikal pegawai penjara ini adalah di tahap sederhana. Lihat Jadual 4.12.

*Jadual 4.12: Tahap Fizikal*

<b>Fizikal</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus</b>
Rendah	0	0
Sederhana	211	70.3
Tinggi	89	29.7
<b>Jumlah</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

Gagasan bagi aspek mental yang juga diukur melalui skala 1 hingga 5 mempunyai 12 item. Sebanyak 194 orang atau (64.7 peratus) responden memberikan skor yang tinggi dan sebanyak 106 orang atau (35.3 peratus) responden memberikan skor sederhana. Secara keseluruhan, tahap mental adalah di tahap tinggi. Lihat Jadual 4.13.

*Jadual 4.13: Tahap Mental*

<b>Mental</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus</b>
Rendah	0	0
Sederhana	96	34.3
Tinggi	184	65.7
<b>Jumlah</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

#### **4.4 Ujian Hipotesis**

Data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan Ujian-t bagi menguji H1, H2 dan H3 yang bertujuan untuk mengenal pasti perbezaan yang wujud antara pemboleh ubah.



Manakala Korelasi Pearson digunakan untuk menguji H4 yang bertujuan mengenal pasti hubungan yang wujud antara pemboleh ubah.

#### 4.4.1 Perbezaan Antara Bertugas Giliran dengan Tidak Bertugas Giliran Dari Sudut Emosi

H<sub>1</sub>: Terdapat perbezaan yang signifikan antara pegawai yang bertugas giliran dengan pegawai yang tidak bertugas giliran dari sudut emosi.

Bagi mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai perbezaan emosi antara tidak bekerja giliran dan bekerja giliran di kalangan kakitangan penjara lihat Jadual 4.14. Berdasarkan Jadual 4.14, menunjukkan wujud perbezaan dari segi emosi di kalangan pegawai penjara dengan sistem kerja apabila nilai t menunjukkan 2.809,  $p < 0.05$ . Ini jelas menunjukkan bahawa emosi antara bertugas giliran dan tidak bertugas giliran dalam kalangan kakitangan penjara adalah berbeza. Ini menunjukkan mereka yang bertugas giliran mengalami emosi yang lebih terganggu berbanding mereka yang tidak bertugas giliran. Justeru itu, Hipotesis 1 yang dibentuk adalah tidak ditolak.

*Jadual 4.14: Perbezaan antara pegawai yang bertugas giliran dengan pegawai yang tidak bertugas giliran dari sudut emosi .*

<b>Pemboleh ubah</b>	<b>Sistem Kerja</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Ujian-t</b>	<b>Sig.</b>
Emosi	Tidak Bertugas Giliran	50	3.4385	2.809	.002
	Bertugas Giliran	250	3.5587		

#### 4.4.2 Perbezaan Antara Bertugas Giliran dengan Tidak Bertugas Giliran Dari Sudut Fizikal

H<sub>2</sub>: Terdapat perbezaan yang signifikan antara pegawai kerja giliran dengan pegawai yang tidak kerja giliran dari sudut fizikal.

Berdasarkan Jadual 4.15, menunjukkan tidak terdapat perbezaan dari segi fizikal di kalangan pegawai penjara dengan sistem kerja apabila nilai t menunjukkan 2.482,  $p > 0.05$ . Ini jelas menunjukkan bahawa fizikal antara bertugas giliran dan tidak bertugas giliran dalam kalangan kakitangan penjara adalah tidak berbeza. Ini menunjukkan mereka yang bertugas giliran dan tidak bertugas giliran mempunyai persamaan dari segi fizikal. Justeru itu, Hipotesis 2 yang dibentuk adalah ditolak.

*Jadual 4.15: Perbezaan antara pegawai yang bertugas giliran dengan pegawai yang tidak bertugas giliran dari sudut fizikal*

<b>Pemboleh ubah</b>	<b>Sistem Kerja</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Ujian-t</b>	<b>Sig.</b>
Fizikal	Tidak Bertugas Giliran	50	2.9921	2.482	.750
	Bertugas Giliran	250	2.8071		

#### 4.4.3 Perbezaan Antara Bertugas Giliran dengan Tidak Bertugas Giliran Dari Sudut Mental

H<sub>3</sub>: Terdapat perbezaan yang signifikan antara pegawai yang bertugas giliran dengan pegawai yang tidak kerja giliran dari segi mental.

Berdasarkan Jadual 4.16, menunjukkan wujud perbezaan dari segi mental di kalangan pegawai penjara dengan sistem kerja apabila nilai t menunjukkan 1.802,  $p < 0.05$ . Ini jelas menunjukkan bahawa mental antara bertugas giliran dan tidak bertugas giliran

dalam kalangan kakitangan penjara adalah berbeza. Ini menunjukkan mereka yang bertugas giliran mengalami mental yang lebih terganggu berbanding mereka yang tidak bertugas giliran. Justeru itu, Hipotesis 3 yang dibentuk adalah gagal ditolak.

*Jadual 4.16: Perbezaan antara pegawai yang bertugas giliran dengan pegawai yang tidak bertugas giliran dari sudut mental*

<b>Pemboleh ubah</b>	<b>Sistem Kerja</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Ujian-t</b>	<b>Sig.</b>
Mental	Tidak Bertugas Giliran	50	3.4286	1.802	.000
	Bertugas Giliran	250	3.5251		

#### **4.4.4 Hubungan Antara Pengaruh Kerja Giliran Dengan Kesejahteraan Psikologi**

H<sub>4</sub>: Terdapat hubungan yang signifikan antara pengaruh kerja giliran dengan kesejahteraan psikologi dari aspek fizikal, mental dan emosi dalam kalangan pegawai penjara.

Berdasarkan kepada Jadual 4.17, hasil kajian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengaruh kerja giliran dengan kesejahteraan psikologi dari aspek fizikal apabila nilai korelasi menunjukkan  $r=.049$ . Ini bermakna hipotesis di atas yang dibentuk dalam kajian ini ditolak. Ini bermakna pengaruh kerja giliran dalam kalangan kakitangan penjara terlibat tidak mempengaruhi atau membawa perubahan kepada fizikal mereka.

*Jadual 4.17: Korelasi Antara Pengaruh Kerja Giliran Dengan kesejahteraan Psikologi Dari Aspek Fizikal*

<b>Pemboleh ubah Bebas</b>	<b>Pemboleh ubah Bersandar</b>
Pengaruh Kerja Giliran	Kesejahteraan Psikologi: Fizikal
	.049

Hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara pengaruh kerja giliran dengan kesejahteraan psikologi dari aspek emosi apabila nilai korelasi menunjukkan  $r=.605$ . Ini bermakna hipotesis di atas yang dibentuk dalam kajian ini diterima. Ini bermakna semakin meningkat pengaruh kerja giliran dilakukan oleh kakitangan penjara terlibat semakin terganggu emosi mereka menjadi tidak stabil. Lihat Jadual 4.18.

*Jadual 4.18: Korelasi Antara Pengaruh Kerja Giliran Dengan kesejahteraan Psikologi Dari Aspek Emosi*

<b>Pemboleh ubah Bebas</b>	<b>Pemboleh ubah Bersandar</b>
Pengaruh Kerja Giliran	Kesejahteraan Psikologi: Emosi
	.605**

\*\*Korelasi adalah signifikan pada aras keertian .01

Hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara pengaruh kerja giliran dengan kesejahteraan psikologi dari aspek mental apabila nilai korelasi menunjukkan  $r=.479$ . Ini bermakna hipotesis di atas yang dibentuk dalam kajian ini diterima. Ini bermakna semakin meningkatnya kakitangan penjara bekerja giliran semakin mengganggu mental mereka. Lihat Jadual 4.19.

*Jadual 4.19: Korelasi Antara Pengaruh Kerja Giliran Dengan kesejahteraan Psikologi Dari Aspek Mental*

<b>Pemboleh ubah Bebas</b>	<b>Pemboleh ubah Bersandar</b>
Pengaruh Kerja Giliran	Kesejahteraan Psikologi: Mental
	.479**

\*\*Korelasi adalah signifikan pada aras keertian .01

## **BAB LIMA**

### **PERBINCANGAN DAN RUMUSAN**

#### **5.1 Pendahuluan**

Secara keseluruhannya dapat dibuat rumusan bahawa kajian ini merupakan satu kajian untuk mengenal pasti pengaruh kerja giliran dengan aspek kesejahteraan dari sudut emosi, mental dan fizikal dalam kalangan Pegawai Penjara yang telah dipilih. Selain itu, kajian ini juga bertujuan untuk memberi penerangan secara saintifik berkenaan keadaan sebenar yang berlaku dalam kalangan pegawai penjara yang bertugas secara giliran berdasarkan kepada satu model holistik untuk memberi gambaran yang menyeluruh. Dalam bab ini, perbincangan keseluruhan daripada hasil kajian dibuat di samping merumuskan keseluruhan kajian yang meliputi implikasi kajian, cadangan kajian dan kesimpulan sebagai penutup laporan kajian ini.

#### **5.2 Perbincangan**

##### **5.2.1 Demografi**

Berdasarkan kepada hasil dapatan kajian yang diperolehi menunjukkan majoriti pegawai penjara yang ditugaskan adalah terdiri daripada golongan lelaki berumur antara 28 tahun sehingga 35 tahun serta telah berkahwin. Dari segi bangsa pula, majoriti pegawai penjara adalah berbangsa Melayu dan kebanyakan mereka memiliki kelulusan akademik di peringkat sijil. Selain itu juga, majoriti pegawai penjara juga berkhidmat dalam tempoh kurang daripada tujuh tahun dengan majoriti jumlah pendapatan yang diperolehi oleh

mereka adalah kurang daripada RM1580. Dari aspek sistem kerja yang diamalkan oleh pegawai yang bertugas di penjara pula, majoriti daripada mereka adalah bertugas di bawah seliaan sistem giliran iaitu bekerja secara bergilir-gilir mengikut tempoh masa yang telah ditetapkan.

### **5.2.2 Tahap Emosi, Fizikal dan Mental Pegawai Penjara**

Keputusan dari kajian menunjukkan bahawa terdapat kesan jadual kerja giliran dan tempoh masa kerja ke atas masalah emosi, fizikal dan mental Pegawai Penjara. Justeru keputusan sedemikian berlaku merupakan sesuatu yang diduga. Adalah diandaikan bahawa kerja putaran akan menghadapi lebih kepada masalah emosi, fizikal dan mental jika dibandingkan dengan kerja tetap.

Berdasarkan kepada analisis kajian yang dilakukan ke atas pegawai penjara yang bekerja mengikut kaedah sistem giliran, menunjukkan majoriti pegawai penjara memiliki tahap emosi yang tinggi terhadap kerja secara giliran yang mereka lakukan. Keadaan seperti ini turut diakui oleh Park (2007) yang memberi pendapat bahawa individu yang bekerja secara giliran mempunyai tahap emosi yang tinggi serta kurangnya kawalan dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Park (2007) juga, keadaan seperti ini akan menyebabkan pekerja ini turut menerima kerja mereka hanya disebabkan atas desakan fizikal dan ini mengurangkan kepuasan mereka untuk bekerja (Park, 2007). Oleh itu, dapat dikatakan bahawa, tahap emosi yang tinggi ini secara tidak langsung akan mengganggu konsentrasi kerja pegawai penjara yang bertugas di penjara. Manakala dari aspek fizikal pula iaitu dari segi tidur yang mencukupi dalam kalangan pegawai penjara,

hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa pegawai penjara memiliki tahap kecerdasan fizikal (tidur) yang sederhana. Ini bermakna masalah gangguan tidur mahupun kekurangan masa tidur berada pada tahap yang sederhana dan ini membuktikan kesan kerja secara bergilir-gilir tidak sepenuhnya membawa impak yang negatif kepada waktu tidur pegawai penjara. Dalam masa yang sama juga, hasil daripada dapatan kajian menunjukkan bahawa masalah tidur yang kurang dapat diatasi dan ditangani dengan baik oleh pegawai penjara yang bertugas. Walau bagaimanapun, tahap fizikal yang mengambil kira faktor tidur, perlu diperbaiki dari masa ke masa supaya setiap pegawai mempunyai masa yang benar-benar mencukupi untuk merehatkan badan dan mental mereka dari sebarang pekerjaan. Perkara ini adalah penting kerana menurut Tamagawaa dan rakan-rakan (2007), faktor kekurangan tidur yang diakibatkan daripada kerja bergilir-gilir akan menyebabkan berlakunya bebanan kerja yang banyak ke atas pegawai polis bertugas. Tambahan pula faktor tidur yang tidak menentu menyebabkan kurangnya produktiviti mereka sebagai pegawai polis semasa bertugas. Di samping itu juga, didapati tahap mental pegawai penjara yang bertugas berada pada tahap tinggi. Ini adalah selari dengan kajian Wedderburn (1978) yang menyatakan bahawa peratusan pekerja yang mempunyai sikap negatif terhadap kerja giliran adalah tinggi sekali dan kerja giliran juga membawa kepada gangguan mental. Tambahan pula, menurut perunding psikiatri Gleneagles Kuala Lumpur, Dr Nor Hamidah Mohd Salleh (2012) menyatakan bahawa tekanan mental adalah perkara biasa yang dialami setiap individu. Walau bagaimanapun, setiap orang perlu bijak mengendalikan tekanan mental tersebut supaya ianya tidak membayangi hidup dan menjejaskan kehidupan seharian. Hal ini disebabkan jika tekanan mental tidak diatasi secara berterusannya boleh menyebabkan berlakunya kemurungan. Oleh itu,



setiap individu perlu meningkatkan ketahanan diri dan kemahiran dalam berdepan tekanan mental ini.

### **5.2.3 Perbezaan antara Bertugas Giliran dengan Tidak Bertugas Giliran Dari Sudut Emosi**

Berdasarkan kepada hasil kajian jelas menunjukkan bahawa emosi am antara bertugas giliran dan tidak bertugas giliran dalam kalangan kakitangan penjara adalah berbeza. Ini menunjukkan mereka yang bertugas giliran mengalami emosi am yang lebih terganggu berbanding mereka yang tidak bertugas giliran. Situasi sistem kerja giliran putaran kadangkala telah akan memberikan reaksi yang mendatangkan masalah serta pelanggaran disiplin oleh pegawai yang terlibat hasil dari gangguan emosi yang dialami.

Keputusan ini juga telah disokong oleh penyelidik sebelum ini. Park (2007) yang mengkaji tentang tekanan kerja dan prestasi kerja mendapati bahawa pekerja yang bekerja secara sistem giliran lebih banyak mengalami ketegangan kerja berbanding dengan pekerja yang bekerja bukan secara sistem giliran iaitu sebanyak 29 peratus dan 22 peratus. Menurut Park (2007) mereka yang bekerja secara giliran mempunyai tahap yang tinggi dalam desakan psikologi dan emosi dan kurangnya kawalan dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerja ini juga menerima kerja mereka kerana desakan fizikal dan ini mengurangkan kepuasan mereka untuk bekerja (Park, 2007).

#### **5.2.4 Perbezaan antara Bertugas Giliran dengan Tidak Bertugas Giliran Dari Sudut Fizikal**

Hasil dapatan keputusan menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan antara pegawai kerja giliran dengan pegawai yang tidak kerja giliran dari sudut fizikal. Ini jelas menunjukkan bahawa fizikal antara bertugas giliran dan tidak bertugas giliran dalam kalangan kakitangan penjara adalah tidak berbeza. Ini menunjukkan mereka yang bertugas giliran dan tidak bertugas giliran mempunyai persamaan dari segi fizikal.

Namun keputusan di atas telah berlaku percanggahan dengan kajian-kajian sebelum ini. Tamagawaa, Lob dan Boothc (2007) telah mengkaji faktor toleransi dalam kalangan pegawai polis semasa bekerja secara sistem giliran. Kajian yang dilakukan ke atas 89 pegawai polis di Auckland mendapati sistem giliran yang diamalkan menyebabkan kebanyakan pegawai polis mengalami masalah kekurangan tidur yang tinggi. Kajian Tamagawaa dan rakan-rakan (2007) juga menyatakan bahawa faktor kekurangan tidur yang diakibatkan daripada kerja bergilir-gilir menyebabkan berlakunya bebanan kerja yang banyak ke atas pegawai polis bertugas. Tambahan pula faktor tidur yang tidak menentu menyebabkan kurangnya produktiviti mereka sebagai pegawai polis semasa bertugas.

Semasa meninjau sikap para pekerja jenis masa kerja, Wedderburn (1978) mendapati peratusan pekerja yang mempunyai sikap negatif terhadap kerja giliran adalah tinggi sekali. Dua sebab utama yang dibenarkan oleh mereka ialah kerja giliran membawa masalah makan apabila tidak cukup tidur dan mengganggu mental. Dari kajian Finn

(1981) di dapati 43% daripada 150 sampel kajian giliran mengalami masalah untuk mengatasi masalah untuk mengatasi masalah tersebut.

Walau bagaimana pun, keputusan ini terhasil apabila corak dan amalan pegawai penjara yang terlatih telah mampu menerima hakikat semula jadi kerjaya sebagai pegawai penjara harus menerima situasi kerja giliran. Tahap disiplin dan semangat kerja di kalangan pegawai penjara telah menunjukkan perbezaan keputusan berbanding bidang kerjaya yang lain.

#### **5.2.5 Perbezaan antara Bertugas Giliran dengan Tidak Bertugas Giliran Dari Sudut Mental**

Hasil dapatan keputusan menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara pegawai yang bertugas giliran dengan pegawai yang tidak kerja giliran dari segi mental. Ini menunjukkan mereka yang bertugas giliran mengalami mental yang lebih terganggu berbanding mereka yang tidak bertugas giliran.

Keputusan ini dapat dirumuskan bahawa terdapat perbezaan kesan mental bagi pegawai yang bertugas tidak giliran dengan pegawai yang bertugas giliran. Kesan ini wujud disebabkan rutin perjalanan kehidupan yang sentiasa bertukar-tukar mengikut giliran tugas yang telah ditetapkan.

### **5.2.6 Hubungan antara Pengaruh Kerja Giliran dengan Kesejahteraan Psikologi**

Hasil dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengaruh kerja giliran dengan kesejahteraan psikologi dari aspek fizikal, namun terdapat hubungan yang signifikan dari aspek mental dan emosi dalam kalangan pegawai penjara. Ini bermakna pengaruh kerja giliran dalam kalangan kakitangan penjara terlibat tidak mempengaruhi atau membawa perubahan kepada fizikal mereka.

Namun, hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara pengaruh kerja giliran dari aspek emosi. Ini bermakna semakin meningkat pengaruh kerja giliran dilakukan oleh kakitangan penjara terlibat semakin terganggu emosi mereka menjadi tidak stabil.

Begitu juga hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara pengaruh kerja giliran dengan kesejahteraan psikologi dari aspek mental. Ini bermakna semakin meningkatnya kakitangan penjara bekerja giliran semakin mengganggu mental mereka.

Selain itu hasil kajian terdahulu juga banyak menyentuh persoalan yang berkaitan korelasi antara pengaruh kerja giliran dengan kesejahteraan psikologi hubungan sosial telah dibuktikan perlu untuk melengkapkan kebaikan, kesinambungan dan pertumbuhan manusia. Menurut Saskatchewan (2007), hubungan sosial adalah salah satu faktor yang jelas yang secara tidak langsung memberi kesan kepada sistem hubungan dan interaksi sosial para pekerja seperti dalam sistem kerja giliran, variasi kerja giliran, peranan sosial pekerja dan sebagainya. Mungkin dalam pada itu, sebahagian sistem kerja giliran akan

memberi kesan kepada peranan hubungan sosial, dan budaya persekitaran seperti kesihatan, tidur dan interaksi sosial (Saskatchewan, 2007).

Seterusnya, apabila menyentuh berkenaan teori yang digunakan bagi melihat masalah berhubung kait dengan emosi, fizikal dan mental dalam kalangan pegawai penjara kesan daripada sistem giliran yang diamalkan. Teori digunakan dalam kajian ini kerana ia merupakan satu pendapat iaitu bersifat pandangan yang tidak dapat dibuktikan dengan kukuhnya dan perlu dikemukakan untuk menerangkan sesuatu perkara. Ia juga merupakan prinsip-prinsip am atau asas-asas kasar yang menjadi dasar pembentukan. Teori yang digunakan dalam kajian ini adalah Teori Hierarki Keperluan Maslow.

### **5.3 Implikasi Kajian**

Kajian yang dilakukan menunjukkan betapa pentingnya untuk kita memahami keperluan dan kehendak psikologi seseorang pegawai penjara dalam apa juga kategori. Ia membawa implikasi yang bermakna kepada pihak-pihak berkuasa dan pegawai tersebut serta masyarakat. Untuk memahami dan menguruskan kakitangan, kita juga perlu memahami keperluan dan kehendak mereka secara intrinsik dan ekstrinsik supaya dapat mengetahui tahap motivasi mereka, proses pemikiran serta pendekatan-pendekatan dan prinsip-prinsip hidup mereka.

Pentadbiran dan pengurusan dalam institusi penjara memang merupakan kerja-kerja yang kompleks dan memerlukan strategik-strategik yang sistematik. Terdapat pelbagai kategori Pegawai Penjara yang bekerja di dalam penjara setiap hari, termasuk yang baru

dan lama, berbagai-bagai bangsa dan jantina. Walau bagaimanapun, mereka mempunyai satu persamaan iaitu mereka ada keperluan atau keinginan untuk memperolehi sesuatu.

Kajian yang dijalankan ini juga mempunyai implikasinya kepada dua pihak iaitu pekerja giliran dan majikan. Kedua-dua pihak ini adalah saling hubungan antara satu sama lain. Pihak majikan mengupah pekerja untuk mengeluarkan hasil dan menentukan pengagihan pekerja-pekerja dari segi masa kerja sama ada melibatkan kerja giliran ataupun tidak. Oleh itu, implikasi kajian ini terhadap kedua-dua pihak ini dapat dilihat secara berasingan seperti berikut:

**a) Pekerja**

Pekerja harus sedar tentang kesan-kesan negatif yang boleh dialaminya apabila bekerja giliran. Dengan kesedaran ini langkah-langkah yang sesuai boleh diambil untuk mengurangkan kesan negatif. Usaha untuk mendapatkan kesedaran ini harus dilakukan oleh pekerja sendiri serta pihak yang bertanggungjawab ke atas kesejahteraan pekerja. Semakin banyak kesedaran pekerja mengenai kesan kerja giliran maka semakin bertambah kecekapannya mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk menghadapi masalah ini. Selain itu, pekerja akan dapat menimbang kelebihan dan keburukan kerja giliran ke atas diri sendiri seterusnya dapat membuat keputusan yang terbaik.

## **b) Majikan**

Kajian ini dapat memberikan kesedaran kepada majikan dari segi kesan-kesan negatif kerja giliran berbanding dengan jenis masa kerja siang. Oleh demikian dengan menggunakan jenis masa kerja yang sedia ada mereka harus mencuba mereka bentuk semula jadual kerja dengan memperkenalkan kerja giliran tetap dan bukan kerja giliran. Mereka juga boleh melambatkan kerja giliran iaitu siang satu minggu kepada selang sebulan. Lain-lain jadual yang boleh diperkenalkan ialah masa kerja yang pendek untuk giliran malam. Selain itu, memberikan cuti rehat yang lebih panjang di antara tiap-tiap putaran masa kerja. Dari segi psikologi pula majikan boleh menyediakan suasana yang memberangsangkan supaya kebosanan kerja dapat dikurangkan. Akhir sekali, majikan boleh mendapatkan pakar perunding atau penyelidik untuk menjalankan satu kajian yang empiris dan mendalam mengenai amalan corak masa kerja supaya suatu bentuk waktu kerja yang praktikal dapat dilaksanakan.

Dapatan kajian boleh dijadikan sebagai maklumat yang berguna kepada organisasi atau pihak pengurusan. Berdasarkan kajian ini dapatlah dikatakan Pegawai penjara mempunyai banyak keperluan dan kehendak. Secara umumnya kebanyakan kakitangan memerlukan perhatian dari majikan, kasih sayang keluarga, penerimaan masyarakat, agama, program dan aktiviti serta perkhidmatan kaunseling.

Menurut kajian yang dibuat penyelidik lebih memahami perasaan pemikiran, persepsi dan kehendak-kehendak seorang Pegawai Penjara. Namun, demikian penyelidik tidak dapat membantu mereka secara langsung dan menunjukkan perasaan simpati kerana

Pegawai Penjara perlu bertanggungjawab terhadap masalah kesejahteraan psikologi mereka. Mereka patut memahami dasar dan etika kerja dengan baik untuk memenuhi keperluan asas.

## **5.4 Cadangan Kajian**

### **5.4.1 Cadangan Kajian Kepada Pembuat Dasar**

Berdasarkan dapatan-dapatan kajian, beberapa cadangan ingin dikemukakan untuk pelbagai pihak yang berkepentingan:

Pertama, peranan pihak Jabatan Penjara Malaysia itu sendiri. Semua Pegawai Penjara dan kakitangan yang bertugas di dalam penjara seharusnya mengetahui dan memahami dasar, etika keperluan dan kehendak organisasi dengan mendalam supaya tidak melakukan perkara-perkara yang boleh membawa kepada perubahan diri yang negatif. Selain itu, pihak pengurusan Jabatan Penjara patut melaksanakan pelbagai strategi yang sistematik dan bersesuaian dengan kakitangan serta menyemak strategi-strategi ini mengikut perkembangan dan perubahan-perubahan semasa. Sebagai contoh memberikan cuti gantian kepada Pegawai Penjara yang telah bekerja selama seminggu dalam kerja giliran malam.

Di samping itu, pihak berkuasa tertentu perlu sentiasa memerhati dan membuat penyelidikan ke atas tingkah laku dan perubahan pekerja-pekerja khususnya yang melibatkan diri dalam kedua-dua kerja giliran yang tersebut. Pemerhatian ini dapat



membantu pihak Jabatan Penjara yang membuat dasar untuk mengumpul maklumat yang jelas, perubahan dan perkembangan seseorang pekerja. Seterusnya melaksanakan program strategi, aktiviti, tunjuk ajar, bimbingan dan khidmatan kaunseling terhadap kakitangan yang bermasalah yang memerlukan.

Jabatan Penjara boleh bekerjasama dengan agensi-agensi atau pihak luar untuk mengadakan perkongsian pintar bagi membantu para pegawai penjara yang menghadapi gangguan kesejahteraan psikologikal supaya perubahan yang berlaku boleh dihadapi dengan berani dan bertanggungjawab ke atas perubahan diri. Jabatan Penjara juga boleh melatih pekerja lain selain daripada pekerja yang mengalami masalah kerja giliran yang berpotensi untuk menjadi Pegawai Perunding dalam sesuatu situasi. Ini kerana menggerakkan perkembangan emosi, minda, rohani dan jasmani seseorang kakitangan serta mendedahkan kakitangan terhadap isu-isu semasa, kemajuan dan perkembangan terbaru dan pelbagai masalah-masalah social atau krisis-krisis dalam negara.

Cadangan seterusnya ialah merujuk kepada keperluan asas. Keperluan keinginan untuk mendapat, menguasai atau memiliki sesuatu yang fizikal atau psikologikal. Menurut Henry (1983) keperluan manusia terbahagi kepada dua jenis iaitu keperluan pertama (*viscerogenic needs*) dan keperluan kedua (*psychogenic needs*). Keperluan psikologi atau *psychogenic needs* di perlukan semasa proses perkembangan psikologikal. Keperluan psikososial adalah keperluan yang wujud dalam kehidupan bermasyarakat, melihat kemahiran kelompok, pertimbangan nilai masyarakat dan keperluan untuk memenuhi kehendak psikologi dan perasaan dalaman. Contohnya seperti keperluan terhadap

kepunyaan kasih sayang, persahabatan, pergaulan, keselesaan, ketenangan, sokongan, pencapaian, pengiktirafan, kebebasan pendapatan dan sebagainya. Beliau menyatakan bahawa keperluan manusia melibatkan emosi dan ia boleh didorong oleh perkara-perkara tertentu. Umpamanya keperluan psikologi manusia didorong oleh perasaan kasih sayang, simpati, cinta, perubahan, sifat bersandar harapan terhadap kebebasan dan sebagainya.

Porter (1974), mendapati komitmen organisasi mempunyai nilai ramalan yang lebih tinggi dari kepuasan kerja dalam meramal peralihan kerja. Shore dan Martin (1989) pula melaporkan bahawa sikap terhadap kerja yang mempunyai pengaruh yang lebih kuat ke atas kecenderungan berhenti kerja adalah komitmen organisasi. Kepuasan lebih dihubungkan dengan prestasi kerja.

Pihak pentadbiran atau pihak berkuasa perlu menanamkan semangat kepada individu yang mempunyai rasa keterlibatan kepada organisasi dikatakan telah membentuk satu ikatan psikologikal dengan organisasi dan telah mengidentifikasikan diri dengan matlamat dan nilai organisasi. Oleh itu, mereka berkecenderungan untuk kekal dalam organisasi dengan tujuan untuk membantu organisasi mencapai matlamatnya. Dalam aspek ini pihak jabatan perlu menanamkan semangat cintakan jabatan diwujudkan kepada semua kakitangan.

Di bawah keadaan-keadaan tertentu, ukuran perlu dilakukan terhadap komitmen organisasi yang boleh dikatakan lebih berkesan daripada kepuasan kerja contohnya, seorang pekerja mungkin mempunyai ketidakpuasan terhadap penyelia atau teman

sekerjanya semasa kerja giliran tetapi masalah ini tidak mempengaruhi keputusan pekerja. Jika ia mempunyai darjah komitmen yang tinggi kepada organisasi serta matlamatnya tetapi perkara lain akan berlaku kepada pekerja yang mempunyai persepsi yang sebaliknya.

Pekerja-pekerja Jabatan Penjara Malaysia perlu memahami bahawa mereka bekerja sebagai satu kumpulan. Maka mereka perlu memberi penghormatan terhadap subordinat-subordinat mereka yang juga terpaksa bekerja giliran. Pekerja-pekerja yang menghadapi masalah kerja giliran boleh mendapat bantuan daripada teman sekerja mereka dalam meningkatkan motivasi kerja dan penglibatan kerja mereka. Cadangan ini menyokong hasil kajian yang dikemukakan oleh Deci (1975) yang mendapati bahawa peningkatan peluang penglibatan subordinat dalam pembuatan keputusan akan meningkatkan motivasi dalaman dan kepuasan kerja. Ini bersesuaian dengan teori Maslow dalam konteks ini iaitu seseorang yang menghadapi ancaman akan bermotivasi tinggi agar dapat mengatasi ancaman tersebut.

Cadangan seterusnya ialah mengenai perbandingan antara pekerja lelaki dan perempuan. Pihak pengurusan perlu membuat satu penerapan bahawa dalam soal kerja tiada perbezaan dari segi dasar dan etika atau prosedur kerja. Ini bermakna pekerja lelaki dan wanita perlu dilayan dengan adil dan saksama. Sebagai contoh pegawai lelaki dan wanita perlu diberikan keadilan dari aspek ganjaran atau cuti. Ini jelas bahawa pekerjaan merupakan tempat yang paling penting dalam kehidupan lelaki dan wanita.

Pihak pentadbiran perlu sedar bahawa terdapat kesan yang positif dan negatif terhadap kerja giliran dan tidak giliran. Untuk memperbaiki sistem giliran ia melibatkan soal perundangan maka pihak pengurusan dapat menolong untuk memberikan kesedaran kepada mereka yang terlibat dalam sistem kerja sebegini dengan pendekatan yang lebih baik seperti kaunseling kerjaya.

Pendekatan kaunseling yang berbeza harus diberikan untuk pekerja wanita yang bekerja giliran terutama yang telah berumah tangga dan mempunyai anak. Sementara menunggu berlakunya perubahan sikap di kalangan masyarakat, kaum wanita harus melakukan sesuatu untuk membantu diri mereka dalam menghadapi konflik peranan dan bebanan pelbagai tugas. Dengan itu pihak pengurusan perlu wujudkan satu unit kaunseling bagi wanita yang bekerja di mana tumpuan diberikan kepada penyelesaian konflik dan kemahiran dalam pengurusan masa jika ia menjadi isu yang perlu ditangani.

Memandangkan bahawa wanita yang bekerja di luar rumah melibatkan diri dalam proses pembuatan keputusan dan pengurusan masa dan kerja, maka sifat terlalu mengawal diri boleh menghalang pelaksanaan tugas mereka. Maka mereka perlu ada kemahiran dalam membina sikap positif, kepercayaan diri dan sifat asertif melalui latihan-latihan asertif secara berkelompok.

Cadangan seterusnya, pihak pengurusan juga perlu memberi kesedaran bahawa terdapat kesan negatif terhadap kerja giliran berbanding kerja tidak giliran. Oleh yang demikian, pihak pengurusan yang berkenaan harus cuba memperbaiki sistem giliran dengan

melambatkan putaran giliran iaitu daripada selang dua minggu kepada satu bulan. Selain itu, memberikan cuti rehat sekurang-kurangnya dua hari selepas tamat menjalankan tugas kerja giliran boleh membantu pegawai berkenaan menyesuaikan diri dengan rutin harian dengan kadar yang segera. Contoh bagi mereka yang bekerja giliran malam.

Pihak pengurusan perlu memberikan kelepuasan kepada pegawai yang bertugas pada hujung minggu digantikannya pada hari yang lain. Ini akan membolehkan pegawai berkenaan itu berada bersama keluarga serta dapat mengatasi masalah sosial yang sering dialami pada peringkat keluarga.

#### **5.4.2 Cadangan Terhadap Penyelidikan Masa Hadapan**

Hasil kajian ini tidak boleh dianggap sebagai suatu yang mutlak namun boleh dianggap sebagai penemuan yang tentative sahaja. Kajian-kajian lanjut adalah diperlukan sebelum dapat dibuat sebarang kesimpulan yang muktamad. Ini disebabkan terdapat beberapa had kajian yang mempengaruhi keputusan-keputusan yang diperolehi dan seterusnya mempengaruhi proses mengeneralisasikan dapatan keputusan kajian ini. Antaranya:

1. Pelaksanaan semasa menjalankan kajian. Memandangkan polisi organisasi Jabatan Penjara Malaysia, pengkaji tidak dapat berhubung terus dengan subjek-subjek kajian. Ini menyebabkan pengkaji tidak dapat bersemuka dengan subjek kajian. Pegawai personel yang menolong mengedarkan borang soal selidik bukanlah terdiri daripada mereka yang terlatih dalam bidang ini. Keadaan ini tidak dapat dielakkan kerana organisasi yang dikaji mempunyai peraturan mereka

dalam membenarkan sebarang kajian yang dijalankan di organisasi berkenaan. Oleh itu pengkaji tidak tahu sama ada subjek kajian faham soalan yang ditanya dan sama ada subjek menjawab dengan jujur atau tidak.

2. Kajian telah ditadbir ke atas 300 pekerja di institusi Penjara Pokok Sena. Bilangan yang kecil ini adalah terhad kepada penjara yang dikaji dan tidak boleh digeneralisasikan kepada institusi dan organisasi yang lain. Oleh itu, disarankan kajian lanjut menggunakan sampel yang lebih ramai serta memilih subjek dari beberapa buah penjara yang ada di Malaysia.
3. Juga berkemungkinan wujud ralat kebosanan di antara pihak subjek. Ini adalah kerana terdapat seramai 5 orang pengkaji (termasuk pengkaji sendiri) menjalankan kajian serentak dalam penjara yang sama. Kerumitan timbul di mana pegawai pengurusan penjara berkenaan mengumpulkan kelima-lima set soalan selidik yang diserahkan oleh pengkaji dan pengkaji-pengkaji lain pada satu masa yang sama, seterusnya boring soal selidik itu diagihkan kepada subjek untuk dijawab secara serentak. Didapati ada subjek yang terpaksa menjawab sehingga lebih tiga set boring soal selidik pada masa yang sama. Keadaan ini sudah tentu boleh menyebabkan subjek menjawab tanpa memberikan perhatian dan kejujuran kerana bosan dan ingin menghabiskan dengan cepat. Oleh itu diharapkan kajian lanjut dapat mengelakkan daripada berlakunya perkara sebegini.

Pengkaji mencadangkan agar kajian-kajian selanjutnya dilakukan dalam bentuk perbandingan di antara sebuah penjara yang mempraktikkan kerja giliran dan satu lagi

tidak mempraktikkan kerja giliran. Dari sini pengkaji-pengkaji akan melihat kepada sejauh mana pengaruh kerja giliran terhadap kesejahteraan psikologikal yang wujud di kalangan pegawai penjara.

## **5.5 Kesimpulan**

Secara kesimpulannya, penyelidikan ini dijalankan untuk mengkaji pengaruh kerja giliran ke atas emosi, fizikal dan mental dalam kalangan pegawai penjara. Hasil kajian menunjukkan bahawa jadual kerja giliran mempunyai kesan sederhana ke atas fizikal namun terdapat kesan tinggi ke atas emosi dan mental dalam kalangan pegawai di mana pengalaman mereka dari ketiga-tiga jenis masalah adalah serupa. Kajian juga memperlihatkan terdapat pengaruh mengikut jadual kerja giliran dengan jadual kerja tetap. Kesemua penemuan di atas membawa implikasi bahawa jenis masa kerja yang diamalkan berserta beberapa faktor kerja dan bukan kerja boleh mempengaruhi emosi, fizikal dan mental pegawai penjara. Ini bermakna perhatian harus diberikan oleh pihak pengurusan organisasi kepada faktor-faktor ini dalam menentukan pengagihan pekerja mengikut giliran kerja serta langkah-langkah wajar perlu diambil bagi mengurangkan pengaruh kerja giliran dalam kalangan pegawai penjara.

## RUJUKAN

- Adam, J. D. (1981). Health, Stress and the manager's life style. *Group and Organization Studies*, 6, 291- 301.
- Adams, J. & Yoder, J. D. (1985). *Effective Leadership for Women and Men*. New Jersey: Abex Publishing Corporation.
- Arnold, H. B. (2003). *Personality, temperament, social behavior and the self*. United States: Allyn and Bacon.
- Ana, D. R. & Marion, K. (2001). Burnout and job satisfaction among victorian secondary school teachers: A comparative look at contract and permanent employment. *Melbourne Journal*, 39, 5-15.
- Andrew, M. C. (2009). *A dictionary of psychology* (3 ed).
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J., & Silber, J. H. (2002). Hospital Nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *Journal of the American Medical Association*, 288(16), 1987-1993.
- APA (2002). *Publication manual of the American Psychology Association*. (5th ed.) Washington: American Psychological Association.
- Ariffin Zainal (2006, Ogos 14). *Aplikasi penyelidikan psikologi dalam pengurusan sumber manusia*. Seminar Psikologi 2005. World Wide Web. Atas talian <http://www.eneraldlibrary.com/insi.html>.
- Asis Tahang. (2004). *Hubungan faktor-faktor demografi, kepuasan kerja dengan produktiviti dalam Kalangan kakitangan kerajaan*. Tesis Sarjana. Sabah: Universiti Malaysia Sabah.
- Atkison, R.L. (1987). *Pengantar psikologi I*. Jarkata: Erbangga.
- Azizi Yahaya (2008). *Psikologi sosial alam remaja*. Kuala Lumpur: PTS Professional.
- Bachman, J., Stein, S., Campbell, K. & Sitarenios, G (2000). Emotional intelligence in the collection of debt. *International Journal of Selection & Assessment*, 8, 176-182.
- Barling, J (1990). *Employment, stress and family*. New York: John Wiley and Sons.
- Barling, J. Slater, F. & Kelloway, E. K. (2000). Transformational leadership and emotional intelligence: An exploratory study. *The Leadership and Organizational Development Journal*, 21, 157-161.



- Baron, R. A. & Bryne, D. (2000). *Social psychology* (Ed. Ke-9). Mebourne: Allyn and Bacon.
- Baucer, J. C. (2001). *The effect of corporate intranet use on employee self-concept and Organizational commitment*. California: University of the Pasific.
- Benjamin P. & Melissa W. (2001). Emotional intelligent and affective leadership. *Journal of Leadership and Organizational Development*, 2, 5-10.
- Black ,J.A. & Champion, D. J. (1976). *Methods and issues in social research*, NewYork, John Wiley And Sons.
- Boshoff, C. & Arnolds, C. (1995). Some antecedents of employee commitment and their influence on job perfomance. *South African Journal of Business Management*, 26, 125-144.
- Brown, M. (1984). Adolescent alienation: what is it and what can education do about it.
- Brown, B.L. (1999). Emotional intelligence: keeping your job. *Trends and Issues Alert No. 9* (CD-ROM) ERIC.
- Boyatzis, R. & Burckle, M. (1999). *Psychometric properties of the ECI*. Boston, MA: Hay McBer Group.
- Brockner, J. & Grover, S. L. (1998). Predictors of survivors job involvement following layoffs: A field study. *Journal of Applied Psychology*, 73 (3), 436-442.
- Caldwell, D.F., Chatman, J.A. & O'Reilly, C.A. (1990). Building organizational commitment: A multi-firm study. *Journal of Occupational Psychology*, 73 (3), 436-442.
- Cano, J. (1990). A gender analysis of job satisfaction, job satisfier factor and job dissatisfier factor of agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 33(3), 40-46.
- Cevent Calebp. (2005). *Teacher's organizational commitment in educational organizations*. Master Thesis. Turkey: Edirne. Trakya University.
- Ch'ng Seng Lian (1987). *Ibu yang bekerja: Satu tinjauan konflik peranan*. Latihan Ilmiah. Malaysia: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Cohen, L. & Manion, L. (1980). *Research methods in education*. London: Croom Helm

- Colquhoun W. P. & Reteimfrens J. (Ed) 1980. *Studies of shiftwork London*: Taylor and francies.
- Cooper, D.R. & Schindler, P.S., (2003) *Business research methods*. (8th Edition), Singapore, McGraw-Hil.
- Deborah, S. (1993). Working shift. Spring (Vol. 5, No. 1) Article No. 2
- Finn, P (1981). Effects of shiftwork on lives of employees. *Monthly Labor Review*, 31-35.
- Fontana,D.(1984). *Psychology*. Religion Scotland.
- Fontana, D. (1984). *Psychology for teachers*. London: Macmillan Press.
- Gardiner maine- wikipedia 2010 population United States.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why it Can Matter More than IQ*. New York: Banta.
- Goleman, D. (1999). *Working with Emotional Intelligence*. London: Bloomsbury Publishing.
- Kamus Dewan (2000). *Definisi kesejahteraan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Kamus Dwibahasa Oxford-Fajar. (2004). Dalam: J.M. Hawkins, (ed). Selangor: Penerbit Fajar Bakti.
- Jabatan Penjara Malaysia (2011). Sejarah penjara. *Prison*. Atas talian <http://www.prison.gov.my>.
- Lefrancois (2001). Department of Immonology Canada.
- Levinger's Homepage (1976).
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being* (2nd ed.). New York: Van Nostrand Reinhold.
- Meltzer, L. S., & Huckabay L. M. (2004). Critical care nurses' perceptions of futile care and its effect on burnout. *American Journal of Critical Care*, 13, 202-208.
- Miles, M.B., and Huberman, M.A., (1994), *Qualitative Data Analysis : A Sourcebook of New Methods*. Beverly Hills : Sage Publication.

- Norzihan Ayub, Ferlis Bahari & Beddu Salam Baco (2008). Burnout dan komitmen terhadap organisasi di kalangan jururawat hospital. *Jurnal Kemanusiaan*, bil. 12,
- Mott, P.E., Mann, F. C., McLoughlin, G., & Warwick, D. P. (1965). *Shift work: The social, psychological, and physical consequences*. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press.
- Newell, A., & Simon, H. A. (1972). *Human problem solving*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Pujangkoro, Sugih Arto (2004). Analisis Jabatan (Job Analysis). *Jurnal Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara*.
- Rafii, F., Oskouie, F., & Nikraves, M. (2004). *Factors involved in nurses' response to burnout: A grounded theory study*. BMC Nursing, 3, 6-16.
- Rachman, A. (2011). *Modul III Etika Humas*. Pusat Pengembangan Bahan Ajar UMB.
- Rohani Abdullah (2001). *Perkembangan kanak-kanak. Penilaian secara portfolio*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Sabariah Siron (2005). *Teori kaunseling dan psikologi*. Petaling Jaya: Pearson/Prentice Hall.
- Sabitha Marican. (2006). *Kaedah penyelidikan sains sosial*. Petaling jaya: Prentice Hall.
- Schmidt & Wrisberg (2000). *Qualitative analysis of human movement*. 2nd ED page 48.
- Siti Fatimah Abdul Rahman (2006). *Kriteria kualiti hidup berkeluarga*. <http://www.ikim.gov>.
- Solveya & Mayer J. D. (1990). *Emotional Interlignce ke atas kepuasan kerja dan komitmen kepada organisasi*. Latihan ilmiah. Jabatan Psikologi: Universiti Kebangsaan Malaysia Bangi.
- Szalai, A. & Andrews, F.M (1980). *The Quali of life: Comparative studies*. USA: Sage Studies in International Sociology
- Tamagawa, R., Lobb, B., & Booth, R. (2007). Tolerance of shift work. *Appl. Ergon*. 38, 635-642.
- Todd, B. K. (2006). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clin Psychol Rev*, 30(7): 865–878.

- Van Sell, M., Brief, A. P., & Schuler, R. S. (1981). Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research. *Human Relations*, 34, 43–71.
- Wedderburn, A. A. I. (1978). Some suggestion for increasing the usefulness of psychological and sociological studies of shift work. *Ergonomics*, 21 (10), 827-833.
- Wright, H. C. & Sugden, D. A. (1996). A two-step procedure for the identification of children with developmental co-ordination disorder in Singapore. *Developmental Medicine and Child Neurology*, 38, 1099-1105.
- Wright, H. C. & Sugden, D. A. (1999). The nature of developmental coordination disorder: inter- and intragroup differences. *Adapted Physical Activity Quarterly*, 13, 357-371.
- Yusuf Syamsu. (2006). *Psikologi Perkembangan Anak & Remaja*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Zikmund, William G, 2000, *Business Research Methods*, Sixth Edition, The Dryden Press, USA.
- Zimbardo, P.G. (1992). *Psychology and life (3th ed)*. Stanford University: Harper Collins Publisher.