

TEKANAN KERJA DAN KOS KESIHATAN MEMPENGARUHI KEBAHAGIAAN STAF UNIVERSITI MALAYSIA TERENGGANU

NURUL ANIS AZWA PAUZI DAN ROSHANIM KORIS*

Faculty of Business, Economics and Social Development, Universiti Malaysia Terengganu, Terengganu, Malaysia

*Corresponding author: roshanim@umt.edu.my

Abstrak: Kebahagiaan adalah rasa kesejahteraan, kegembiraan atau kepuasan yang boleh membawa kepada satu bentuk emosi yang positif dalam diri seseorang pekerja. Namun kebahagiaan akan merosot akibat daripada tekanan kerja dan masalah yang berkaitan dengan kesihatan. Kebanyakan pekerja tidak menyedari akan bahaya tekanan kerja yang pada akhirnya akan mengakibatkan kemerosotan kesihatan. Kajian ini dijalankan adalah bertujuan untuk mengenal pasti status kebahagiaan dan tekanan yang dihadapi oleh staf Universiti Malaysia Terengganu (UMT) serta mengukur kos kesihatan yang terpaksa ditanggung oleh mereka. Seramai 100 orang staf UMT, di mana 50 orang staf daripada bahagian akademik dan 50 orang staf daripada bukan akademik telah terlibat dalam kajian ini. Satu set soal selidik digunakan sebagai instrumen kajian. Data dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS versi 20.0. Secara keseluruhannya, dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor tekanan kerja dan kebahagiaan. Majoriti staf UMT menyatakan bahawa mereka bahagia ketika berada di tempat kerja iaitu sebanyak 78 peratus. Jumlah kos langsung perbelanjaan kesihatan yang terpaksa ditanggung oleh responden adalah RM2,220, manakala jumlah kos tidak langsung pula adalah RM1,4376.41. Antara kes tertinggi yang dirujuk ke pusat rawatan adalah berkaitan dengan tekanan darah tinggi. Oleh itu, kesedaran dalam kalangan pekerja dari segi cara mengawal tekanan mereka adalah penting untuk mencapai kesihatan yang baik seterusnya merasa bahagia apabila membuat kerja.

Kata Kunci: Kebahagiaan, tekanan kerja, kos kesihatan, kos langsung, kos tidak langsung

WORK PRESSURE AND COST OF HEALTHCARE TREATMENTS AFFECTING THE HAPPINESS OF UNIVERSITI MALAYSIA TERENGGANU STAFF

Abstract: Happiness is a sense of well-being, happiness or satisfaction that can lead to a positive emotion in an employee. However, happiness can be shrunk as an outcome of work stress and health-related problems. Most employees are ignorant the hazards of work stress that will eventually lead to poor health. The purpose of this study is to identify the status of happiness and stress faced by the staff of Universiti Malaysia Terengganu (UMT) and to measure the health costs they must abide. Total of 100 UMT staff, of which 50 staff from the academic and 50 non-academic staff were involved in the study. A set of questionnaires is used as a research instrument. Data were analyzed using SPSS software version 20.0. Overall, the findings show that there is a significant relationship between work stress factors and happiness. The majority of UMT staff stated that they were happy at work at 78 percent. The total direct medical expenses incurred by the respondents were MYR2, 220.00, while the total indirect costs were MYR1,

4376.41. One of the highest cases referred to a treatment center was related to high blood pressure. Hence, awareness among the employees on how to control their stress is vital to good health and happiness when at work.

Keywords: Happiness, work stress, health costs, direct costs, indirect costs.

Pengenalan

Kebahagiaan merupakan perasaan yang ditunjukkan oleh individu dalam kehidupan meliputi dari segi aspek kognitif dan emosi. Kognitif yang ditunjukkan adalah dari segi tahap kepuasan individu tersebut dalam pelbagai aspek seperti pekerjaan, keluarga dan perkahwinan. Manakala dari segi emosi pula boleh dilihat dari dua sudut iaitu sudut positif dan juga sudut negatif. Menurut Diener and Astuti (2017), pekerja akan menjadi lebih produktif dalam melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas jika mereka berada dalam emosi yang positif kerana pekerja yang produktif akan melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh.

Pekerjaan menjadi satu kepentingan dalam kehidupan seseorang di mana mereka bekerja untuk memenuhi keperluan harian. Individu yang bahagia ketika bekerja merupakan individu yang sentiasa berfikiran positif kerana individu tersebut tahu bagaimana untuk mengawal dunia kerjanya sehingga dapat memaksimumkan dan memberikan kepuasan terhadap diri sendiri ketika melakukan pekerjaan (Wulandari & Widyastuti, 2014).

Kesihatan juga merupakan salah satu penentu dalam mengukur kebahagiaan. Dalam sesebuah organisasi, status kesihatan pekerja sangat penting kerana ianya mempunyai hubungan dengan prestasi kerja. Perubahan cara hidup, keadaan persekitaran, tekanan kerja dan beberapa lagi faktor lain akan mendatangkan masalah dari aspek fisiologi dan psikologi yang akan menjurus kepada perbelanjaan kesihatan yang tinggi (Zafir *et al.*, 2013).

Penaung Persatuan Psikiatri Malaysia (MPA) Tan Sri Lee Lam Thye berpendapat depresi atau kemurungan akan menjadi

penyakit kesihatan mental utama bagi rakyat Malaysia menjelang tahun 2020 susulan semakin ramai orang dijangka mengalami peningkatan stres akibat tekanan kerja dan keluarga (Bernama, 2018). Kajian Kesihatan dan Morbiditi Kebangsaan pada tahun 2017 pula mendapati 29 peratus rakyat Malaysia mengalami depresi dan gangguan kekeliruan berbanding 12 peratus pada 2011 (Fatimah *et al.*, 2018). Peningkatan yang tinggi ini membayangkan ramai dalam kalangan pekerja di Malaysia mengalami tekanan di tempat kerja. Ini disahkan oleh Presiden Kongres Kesatuan Pekerja-pekerja Dalam Perkhidmatan Awam (CUEPACS), Datuk Azih Muda yang menjelaskan pada tahun 2017, terdapat 20,000 penjawat awam yang bersara awal setahun disebabkan tekanan di tempat kerja. Menurut beliau, angka itu hampir kepada jumlah mereka yang bersara wajib iaitu antara 30,000 sehingga 35,000 orang setahun (Firdaus, 2019).

Menurut Firdaus (2019), tekanan kerja akan menjejaskan produktiviti serta prestasi organisasi dan angka mereka yang mengalami tekanan ini adalah agak tinggi. Beliau menjelaskan data daripada National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) di Amerika Syarikat (AS) menunjukkan kira-kira satu pertiga daripada pekerja mengalami stres di tempat kerja dan peratusan mereka yang mengalami tekanan di tempat kerja di Eropah juga di antara 20 sehingga 30 peratus.

Masalah tekanan di tempat kerja terutamanya di dalam sektor pendidikan seharusnya tidak boleh dipandang ringan oleh organisasi kerana tekanan kerja merupakan isu global yang memberi impak besar terhadap produktiviti sesebuah organisasi di mana produktiviti seseorang

pekerja akan merosot apabila mengalami tekanan. Produktiviti kerja yang merosot ini akan menyebabkan pekerja tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga boleh mengakibatkan gangguan mental dan kemerosotan kesihatan. Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan Malaysia (NUTP) mendedahkan guru rajin di sekolah merupakan antara mereka yang berdepan dengan tekanan kerja yang tinggi dan berdepan masalah tekanan perasaan sehingga mengganggu produktiviti (Mohd Hafiz, 2019). Laporan CUEPACS juga mendedahkan lebih 400,000 penjawat awam tertekan dengan kerja sehingga mengalami tekanan jiwa bahkan ada yang diberikan kad psikiatri dan trend tersebut tidak menunjukkan sebarang pengurangan sejak beberapa tahun lepas. Kos sara hidup dan tekanan semasa bekerja antara isu utama dan dilihat sebagai faktor utama menyebabkan penjawat awam terus dibelenggu tekanan (Ridaudin, 2019).

Kehadiran pelbagai jenis penyakit disebabkan oleh tekanan menjadi salah satu punca berlakunya peningkatan kos kesihatan. Kos kesihatan akan meningkat apabila pekerja mendapatkan rawatan di hospital atau klinik disebabkan oleh penyakit yang dihadapi seperti migrain, darah tinggi dan masalah psikologi akibat daripada tekanan yang dihadapi semasa berada di tempat kerja. Oleh hal yang demikian, apabila pekerja mengalami tekanan kerja maka kebahagiaan mereka akan menurun. Keadaan ini perlu diatasi dengan segera agar masyarakat dapat hidup dalam keadaan sejahtera.

Maka tekanan ini boleh menjadi faktor utama dalam mempengaruhi kebahagiaan individu, malah turut melibatkan status kebahagiaan keluarga serta kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan isu tersebut, kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti status kebahagiaan dan tekanan dalam kalangan staf UMT serta mengukur kos kesihatan yang terpaksa ditanggung oleh

mereka. Kajian ini juga dapat mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan staf UMT.

Ulasan Karya Lepas

Kebahagiaan memberi kesan positif terhadap produktiviti seseorang pekerja (Wulandari dan Widyastuti, 2014). Terdapat lima faktor yang membuatkan pekerja bahagia ketika berada di tempat kerja antaranya adalah (i) hubungan yang positif dengan orang lain, (ii) prestasi kerja, (iii) persekitaran tempat kerja, (iv) pampasan dan (v) kesihatan. Faktor utama yang diperolehi dalam kajian ini adalah hubungan positif dalam kalangan pekerja memberikan kebahagiaan kepada pekerja.

Kajian yang telah dijalankan oleh Zafir, Liza dan Azuan (2013) mendapati bahawa individu kini hidup dalam keadaan yang penuh dengan tekanan disebabkan oleh perubahan teknologi, sosial dan berlakunya ketidaksinambungan dalam sektor pekerjaan. Pendapat ini adalah selari dengan McMahan dan Phillips (1999), di mana peningkatan perkhidmatan dan kerja yang berteknologi tinggi serta peningkatan pekerja yang berusia (*ageing workforce*) telah menyebabkan berlakunya peningkatan terhadap tekanan kerja. Namun, Kamarudin (2013) dalam kajian beliau mendapati bahawa faktor tekanan kerja bukan sahaja dipengaruhi oleh faktor luaran malah turut dipengaruhi oleh faktor dalaman. Tahap tekanan yang dihadapi oleh setiap individu adalah berbeza mengikut sejauhmana mereka mengalami tekanan tersebut sehingga boleh mempengaruhi dirinya. Oleh itu, faktor lain seperti faktor jantina, umur, tempoh perkhidmatan dan status perkahwinan adalah faktor yang seharusnya diberikan perhatian oleh pihak pengurusan bagi mengawal tekanan yang berlaku dalam kalangan pekerja.

Selain itu, Sabuti (1996) mendapati faktor peranan yang tidak jelas,

konflik peranan, dan bebanan tugas sebagai pembolehubah tidak bersandar menunjukkan hubungan yang positif terhadap prestasi pekerja. Manakala, faktor ketidakpuasan terhadap kerja menunjukkan hubungan negatif terhadap prestasi pekerja. Selain itu, kajian ini juga membuktikan kewujudan faktor dominan tekanan kerja terhadap prestasi pekerja iaitu peranan yang tidak jelas. Bagi kajian yang dijalankan oleh Malek (1998) pula menyatakan bahawa peningkatan prestasi dan produktiviti sesebuah organisasi adalah disebabkan oleh faktor tekanan kerja dan kepuasan kerja.

Zafir dan Fazilah (2006), menyatakan bahawa tekanan di tempat kerja terjadi disebabkan oleh keperluan kerja yang tidak sepadan dengan kelebihan, sumber dan kehendak pekerja sehingga memberi kesan ke atas fizikal dan mental pekerja. Individu yang mengalami tekanan akan menunjukkan kemurungan yang berpanjangan kerana mental mereka terganggu sehingga tidak dapat membuat keputusan dengan baik. Sepertimana kajian yang dilakukan oleh Tajuddin (2007) di mana dapatan kajian mendapati bahawa terdapat kesan yang signifikan dalam fungsi fizikal dan kesihatan mental terhadap produktiviti dalam kalangan pensyarah maktab perguruan. Menurutnya lagi, tekanan merupakan masalah yang paling membimbangkan kerana boleh mendatangkan penyakit berbahaya seperti tekanan darah tinggi, sakit jantung dan melemahkan sistem pertahanan badan untuk melawan penyakit. Tekanan yang berlebihan juga boleh menjejaskan keselamatan dan kesihatan pekerja yang berpunca daripada gangguan psikologi dan fisiologi seseorang sehingga menyebabkan berlakunya kemurungan sekiranya tekanan yang dialami berpanjangan (Murphy, 1995; Smith, 1994). Menurut Rees dan Redfern (2000), peningkatan kadar kemalangan akan terjadi apabila seseorang individu itu mengalami kemurungan kerana tumpuan individu tersebut akan terjejas ketika melakukan pekerjaan dan perkara ini boleh

merosakkan sumber manusia sesebuah syarikat atau organisasi.

Miller dan Bornstein (2013) dalam kajian mereka menyatakan bahawa tekanan boleh mempengaruhi tingkah laku, prestasi, kemurungan dan penyakit jantung serta menjejaskan aspek peribadi seseorang seperti menjejaskan hubungan, kepuasan kerja dan kesihatan diri. Tekanan juga berkait dengan gangguan emosi, gangguan tidur, dan gangguan perasaan. Bukan itu sahaja, tekanan juga boleh dikaitkan dengan penyakit kronik seperti penyakit jantung dan penyakit mental (Brock & Buokley, 2012). Menurut NIOSH, penyakit seperti penyakit jantung, strok, sakit belakang, dan sakit kepala mempunyai kaitan dengan tekanan di tempat kerja. Manakala Nelson dan Quick (2013) menjelaskan bahawa sakit kepala mungkin disebabkan oleh keletihan atau migrain, tetapi ketegangan sakit kepala adalah disebabkan oleh pengecutan otot kepala dan leher disebabkan oleh tekanan.

Tidak dinafikan tekanan kerja akan menjejaskan tahap kesihatan seseorang. Kesihatan yang terjejas memerlukan rawatan perubatan yang melibatkan fasiliti kesihatan sama ada di fasiliti kesihatan kerajaan atau swasta. Kos penyakit (cost-of-illnesses) biasanya digunakan untuk mengira kos langsung dan kos tidak langsung yang ditanggung oleh individu atau masyarakat. Satu ulasan karya oleh Hassard, Teoh, Visockaite, Dewe dan Cox (2018) terhadap kos kesihatan disebabkan tekanan berkaitan kerja mendapati negara-negara seperti Australia, Kanada, Denmark, Perancis, Sweden, Switzerland, United Kingdom, dan EU-15 mempunyai anggaran jumlah kos tekanan berkaitan kerja antara US\$221.13 juta hingga US\$187 bilion. Kerugian berkaitan produktiviti antara penyumbang terbesar yang diperolehi secara proporsional daripada jumlah kos tekanan berkaitan kerja iaitu sebanyak antara 70 hingga 90% bagi negara-negara yang dikaji tersebut. Selebihnya adalah daripada kos

penjagaan kesihatan dan perubatan antara 10 hingga 30%. Ini membuktikan bahawa tekanan berkaitan kerja memberikan beban kewangan yang besar ke atas individu dan juga masyarakat.

Metodologi

Metodologi Umum

Persampelan bukan rawak digunakan dengan mensasarkan dua kategori kerja di UMT iaitu kakitangan akademik dan juga kakitangan bukan akademik. Oleh kerana kekangan masa dan kewangan, keseluruhan sampel bagi kajian ini adalah 100 orang di mana 50 orang daripada kakitangan akademik dan 50 orang daripada kakitangan bukan akademik. Pembahagian ini adalah disebabkan oleh skop tugas yang berbeza.

Instrumen yang digunakan untuk kajian ini adalah jenis soal selidik. Kaedah ini adalah sesuai dan mudah untuk mendapatkan maklumbalas daripada responden yang ramai. Tuckman (1994) menyatakan soal selidik digunakan oleh para penyelidik untuk menukarkan maklumat yang diperolehi daripada subjek kepada bentuk data. Borang soal selidik ini diedarkan secara langsung kepada responden bagi mendapatkan maklumat yang tepat. Soalan yang terdapat di dalam borang ini adalah gabungan daripada kajian lepas iaitu daripada kajian yang dijalankan oleh Haryati Kamarudin (2013) dan jurnal American Psychological Association (2012). Borang soal selidik ini mengandungi 7 bahagian. Bahagian A adalah bahagian profil demografi responden seperti jantina, umur, pekerjaan, pendapatan, status kesihatan, dan sebagainya. Di samping itu, objektif ini dapat melihat perbandingan antara jenis penyakit yang dialami oleh responden.

Bahagian B dalam soal selidik ini pula mengandungi soalan faktor tekanan kerja dan faktor yang mempengaruhi indeks kebahagiaan iaitu pekerjaan, pendapatan

rumah tangga, keadaan rumah dan aset, pendidikan, kesihatan, keharmonian keluarga, hubungan sosial, persediaan waktu lapang dan ketenangan.

Bahagian C, D dan E pula mengandungi soalan yang berkaitan dengan kesihatan di mana soalannya adalah berkaitan dengan status kesihatan, faktor risiko kesihatan, kos kesihatan pesakit luar (outpatient) dan kos kesihatan pesakit dalam (inpatient). Manakala Bahagian F mengandungi soalan maklumat perbelanjaan isi rumah dan yang terakhir adalah Bahagian G adalah perspektif responden berkenaan skala kebahagiaan.

Tempoh untuk pengumpulan data ini adalah selama dua bulan yang bermula pada 15 Februari 2019 hingga 14 April 2019 dan segala data yang diperolehi daripada kajian ini dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS versi 20.0. Kaedah yang digunakan bagi mendapatkan hasil kajian adalah dengan menggunakan kaedah seperti analisis deskriptif dan regresi logistik. Kaedah analisis deskriptif melihat kepada peratusan, kekerapan dan gambar rajah. Manakala analisis regresi logistik digunakan untuk meramalkan kebarangkalian kebahagiaan dalam kalangan staf UMT daripada keseluruhan responden.

Pengukuran Kos Kesihatan

Kos untuk perbelanjaan kesihatan terbahagi kepada dua iaitu kos langsung dan kos tidak langsung. Kos langsung merupakan kos yang akan dibayar secara terus oleh pesakit di sepanjang mendapatkan rawatan. Ia terbahagi kepada i) kos langsung perubatan seperti caj rawatan dan kos ubat-ubatan; dan ii) kos langsung bukan perubatan seperti kos pengangkutan ke tempat rawatan dan kos makanan dan minuman yang terlibat sepanjang menerima rawatan. Manakala, kos tidak langsung pula merupakan kos lepas yang terpaksa ditanggung semasa mendapatkan rawatan seperti kos masa iaitu

masa perjalanan dan masa menunggu untuk mendapatkan rawatan, ketika mendapatkan rawatan dan masa menunggu untuk mendapatkan ubat-ubatan serta bilangan hari ditahan di wad sebagai pesakit dalam. Kesemua kos yang terlibat adalah sama ada

sebagai pesakit luar iaitu dalam tempoh enam (6) bulan sebelum dan juga sebagai pesakit dalam iaitu dalam tempoh setahun sebelum. Kos sebagai pesakit luar akan didarab dengan dua (2) untuk mendapatkan kos tahunan. Semua kos yang terlibat dijelaskan dalam Jadual 1.

Jadual 1: Klasifikasi kos langsung dan kos tidak langsung

Kos	Pembolehubah
Kos langsung	
(i) Kos langsung perubatan	Caj klinik dan caj hospital termasuk ubat, perundingan, diagnostik dan prosedur serta bayaran penjaga
(ii) Kos langsung bukan perubatan	Kos pengangkutan, perbelanjaan makanan, perbelanjaan lain yang berkaitan penyakit yang dirujuk (ubat trasional, ubat <i>sensei</i>)
Kos tidak langsung	
	Kos masa Untuk kos masa, kos lepas dianggarkan dengan menggunakan gaji atau pendapatan yang diperolehi daripada responden. Pendapatan akan dikira per hari atau per jam seperti di bawah: $\frac{\text{Pendapatan}}{26 \text{ Hari}^*} = \text{Pendapatan Per Hari}$ $\frac{\text{Pendapatan Per Hari}}{8 \text{ Jam}^*} = \text{Pendapatan Per Jam}$ Pendapatan Per Jam x (Jam Masa Rawatan + Jam Masa Perjalanan) = Kos Masa Menunggu *Akta Pekerja 1955

Adhikari (2011) menekankan bahawa penentu jumlah kos kesihatan boleh digunakan untuk menentukan jumlah perbelanjaan yang optimum untuk masyarakat dan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kos kesihatan. Oleh itu, kajian ini adalah untuk mengkaji penentu jumlah keseluruhan perbelanjaan kesihatan staf UMT. Persamaan untuk pengiraan kos kesihatan bagi responden adalah seperti berikut :

$$JK_i^{Op,Ip} = KLP_i^{Op,Ip} + KLBP_i^{Op,Ip} + KTL_i^{Op,Ip} \quad (1)$$

di mana,

- JKK = Jumlah Kos Kesihatan
- KLP = Kos Langsung Perubatan
- KLBP = Kos Langsung Bukan Perubatan

- KTL = Kos Tidak Langsung
- Op = Pesakit luar
- Ip = Pesakit dalam

Faktor yang Mempengaruhi Kebahagiaan dalam Kalangan Staf UMT

Kajian ini menggunakan regrasi logit untuk meramalkan kebarangkalian kebahagiaan dalam kalangan staf UMT. Pemboleh ubah bersandar adalah kebahagiaan staf UMT. Model kajian ini adalah seperti berikut:

$$Pr(\text{Kebahagiaan}) = \alpha + \sum_1^7 \beta_i X_i + \epsilon \quad (2)$$

Dalam kes ini, α adalah pemalar, X_i adalah salah satu daripada pembolehubah bebas, β_i adalah pekali bagi pembolehubah bebas X_i . Pemboleh ubah bersandar adalah

pemboleh ubah dikotomi terhadap status kebahagiaan (1, bahagia dan 0, tidak bahagia). Tujuh pemboleh ubah utama adalah tekanan kerja, jumlah kos kesihatan, jantina, status kesihatan, pendapatan bulanan, umur dan tahap pendidikan.

Hasil Kajian dan Perbincangan

Profil Demografi

Maklumat demografi responden yang dikaji adalah merangkumi aspek seperti umur, status perkahwinan, taraf pendidikan, status pekerjaan, bilangan anak, status kesihatan, dan juga tahap kebahagiaan.

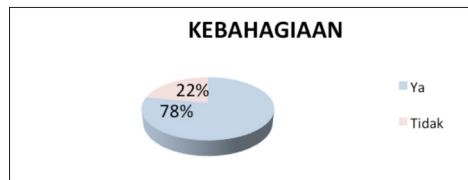
Jadual 3: Taburan demografi responden

PERKARA	PERATUS (%) n = 100
JANTINA RESPONDEN	
Lelaki	42
Perempuan	58
UMUR RESPONDEN (35.30 ± 5.37)	
20-29	17
30-39	52
40-49	31
BANGSA	
Melayu	100
STATUS PERKAHWINAN	
Bujang	10
Berkahwin	88
Janda	2
TAHAP PENDIDIKAN	
Sekolah Menengah	20
Sijil/Diploma	10
Ijazah	26
Lain-Lain	44
BILANGAN TANGGUNGAN (3.11 ± 1.32)	
0-2	46
3-5	51
6-8	3

BILANGAN ISI RUMAH (4.63 ± 1.63)	
1-5	72
6-10	27
11-15	1
PEKERJAAN	
Akademik	50
Bukan akademik	50
PENDAPATAN BULANAN (RM) (4,616.62 ± 2,708.21)	
<2000	19
2001-4000	33
4001-6000	6
6001-8000	37
>8001	5

Nota: (Min ± Sisihan Piawai)

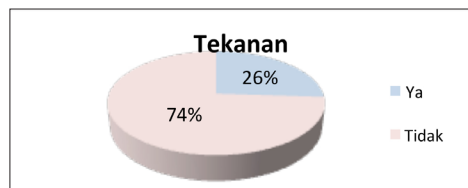
Status Kebahagiaan



Rajah 1: Status kebahagiaan di tempat kerja

Rajah 1 menunjukkan bilangan peratusan responden yang menyatakan bahawa mereka merasakan kebahagiaan ketika berada di tempat kerja. Seramai 78 peratus responden menyatakan bahawa mereka bahagia semasa berada di tempat kerja.

Status Tekanan di Tempat Kerja



Rajah 2: Status tekanan di tempat kerja

Rajah 2 menunjukkan bilangan peratusan responden yang mengalami tekanan ketika berada di tempat kerja di mana terdapat 74 peratus menyatakan mereka tidak mengalami tekanan ketika berada di tempat kerja.

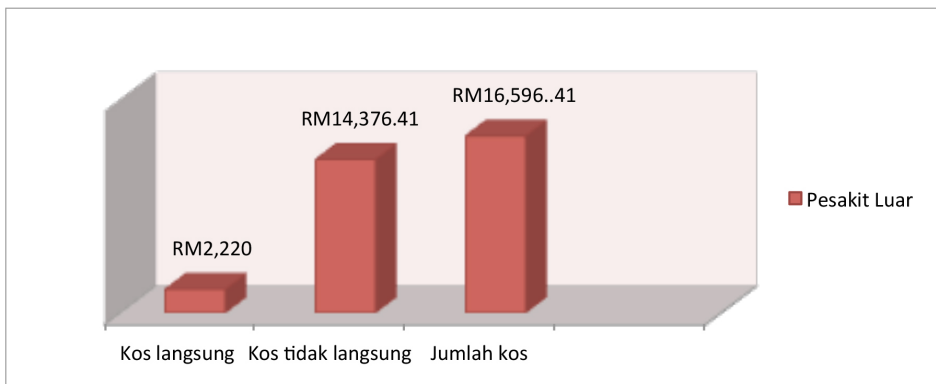
Jumlah Kos Kesihatan yang ditanggung oleh Staf UMT

Salah satu objektif kajian ini adalah untuk mengukur kos perbelanjaan yang perlu dikeluarkan oleh responden bagi mendapatkan rawatan kesihatan. Antara kos - kos yang diambil kira dalam kajian ini adalah kos langsung perubatan, kos langsung bukan perubatan dan kos tidak langsung.

Jadual 4: Jumlah dan peratusan responden sebagai pesakit luar

Status	Peratusan (%) n=100
Tidak mendapatkan rawatan	83
Pesakit luar	17

Jadual 4 menunjukkan maklumat tentang status kemasukan pesakit yang merangkumi tidak menjalani apa-apa rawatan dan mendapatkan rawatan sebagai pesakit luar. Bagi responden yang tidak mendapatkan mana-mana rawatan adalah seramai 83 orang dengan jumlah peratusan adalah 83%. Bagi responden yang mendapat rawatan sebagai pesakit luar adalah seramai 17 orang dengan nilai peratusan adalah 17%.



Rajah 3: Kos perbelanjaan kesihatan staf umt sebagai pesakit luar

Rajah 3 menunjukkan jumlah keseluruhan kos perbelanjaan staf UMT sebagai pesakit luar. Terdapat tiga kos iaitu kos langsung, kos tidak langsung dan jumlah

keseluruhan kos. Kos langsung bagi pesakit luar adalah RM2,220 manakala kos tidak langsung pula adalah RM14,376.41. Jumlah kos keseluruhan adalah RM16,596.41.

Jadual 5: Taburan responden berdasarkan kos-kos terlibat semasa mendapatkan rawatan

Perkara	Pesakit Luar (<i>Outpatient</i>)			
	Peratusan (%) n=100	Kos langsung (RM)	Kos tak langsung (RM)	Jumlah kos (RM)
Jenis Penyakit				
(i) Darah tinggi	12	1,820.00	9,094.49	10,914.49
(ii) Kencing manis	5	400.00	5,881.92	6,281.92
Pusat rawatan				
(i) Klinik kerajaan	9	640.00	9,458.37	10,098.37
(ii) Hospital kerajaan	4	120.00	2,048.08	2,168.08
(iii) Klinik swasta	4	1,460.00	2,869.96	4,329.96

Jadual 5 menunjukkan taburan responden berdasarkan kos-kos yang terlibat semasa menjalankan rawatan untuk kesihatan melalui lawatan dan kemasukan ke pusat-pusat rawatan. Kos-kos yang terlibat adalah seperti kos langsung perubatan lawatan tahunan, kos bukan perubatan lawatan tahunan dan kos tidak langsung lawatan tahunan. Kos langsung yang paling tinggi dibelanjakan untuk pesakit luar adalah bagi responden yang mempunyai penyakit darah tinggi iaitu sebanyak RM1,820.00. Seramai 12 responden mendapatkan rawatan untuk penyakit darah tinggi. Manakala bagi kos langsung yang rendah adalah kos langsung yang dikeluarkan oleh responden yang mempunyai penyakit kencing manis iaitu sebanyak RM400.00 bagi 5 orang responden.

Seterusnya, penyakit darah tinggi juga mencatatkan perbelanjaan yang tinggi bagi kos tak langsung di mana jumlah perbelanjaan adalah sebanyak RM9,094.49 bagi 12 orang responden manakala kos tak langsung bagi penyakit kencing manis pula adalah sebanyak RM5,881.92.

Secara keseluruhannya, kos perbelanjaan yang mencatatkan perbelanjaan yang tinggi adalah bagi

penyakit tekanan darah tinggi iaitu sebanyak RM10,914.49. Jumlah kos perbelanjaan ini mengandungi kos langsung dan kos tidak langsung. Manakala bagi penyakit kencing manis pula, jumlah kos perbelanjaan yang dicatatkan adalah sebanyak RM6,281.92 iaitu kos yang melibatkan 5 orang responden.

Seterusnya adalah kos tidak langsung di mana kos tidak langsung pusat rawatan yang mencatatkan perbelanjaan paling tinggi adalah klinik kerajaan iaitu sebanyak RM9,458.37 di mana ia melibatkan 9 orang responden. Bagi pusat rawatan yang mencatatkan jumlah kos tidak langsung yang rendah adalah hospital kerajaan iaitu sebanyak RM2,048.08 yang hanya melibatkan 4 orang responden. Secara keseluruhannya, kos perbelanjaan pusat rawatan yang mencatatkan perbelanjaan yang tinggi adalah klinik kerajaan iaitu sebanyak RM10,098.37.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebahagiaan dalam Kalangan Staf UMT

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kebahagiaan dalam kalangan staf UMT. Antaranya adalah faktor tekanan kerja, demografi (jantina, umur, tahap pendidikan, pendapatan bulanan), dan juga faktor status kesihatan.

Jadual 6: Pemboleh ubah yang mempengaruhi kebahagiaan

MODEL	B	S.E	Sig.	Exp (B)	95% C.I for EXP (B)	
					Lower	Upper
Tekanan Kerja	3.569	.871	.000***	35.481	6.435	195.634
Kos Kesihatan	-.832	.427	.051*	.435	.188	1.005
Jantina (Wanita)	-.763	.790	.334	.466	.099	2.194
Status Kesihatan	2.841	1.555	.068*	17.128	.813	360.750
Pendapatan Bulanan	2.219	1.655	.180	9.197	.359	235.714
Pendidikan	1.259	1.164	.280	3.521	.359	34.499
Umur (30-39)	1.552	1.220	.204	4.719	.432	51.586
Umur (40-49)	1.191	1.339	.374	3.291	.239	45.389
Constant	-9.741	6.622	.141	.000		

*** 1%

** 5%

*10%

Umur (20-29) = Rujukan

Jadual 6 menunjukkan pemboleh ubah yang mempengaruhi kebahagiaan staf UMT. Hasil kajian mendapati bahawa jumlah responden yang mengalami tekanan ($p = .000$), kos kesihatan ($p = .051$) dan status kesihatan ($p = .068$) mempengaruhi kebahagiaan di mana nilai yang diperolehi adalah signifikan pada aras keertian 1% dan 10% masing-masing.

Tekanan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kebahagiaan di mana nilai *odds ratio* adalah 35.481. Ini menjelaskan bahawa responden yang mengalami tekanan kerja adalah lebih 35 kali lebih cenderung bahagia berbanding yang tidak mengalami tekanan kerja. Hubungan langsung antara kebahagiaan dan tekanan kerja ini menunjukkan tekanan kerja yang dialami oleh responden adalah tekanan yang masih boleh kawal dan ianya boleh diatasi dengan baik. Pengurusan kawalan emosi yang betul akan melahirkan kebahagiaan dalam diri seseorang walaupun mereka menghadapi bebanan kerja di pejabat. Dalam kata lain, responden yang mengalami tekanan masih dapat mengawal tekanan yang dihadapi dan masih boleh

merasakan kebahagiaan. Menurut Alvin dan Shahidah (2012) dalam portal *My Health* Kementerian Kesihatan Malaysia, pemikiran positif dalam kalangan staf juga menjadi penyebab keputusan yang diperolehi adalah positif kerana cara pemikiran yang positif ia melihat pada aspek yang baik bagi sesuatu perkara. Oleh itu, mereka akan merasa lebih bahagia, disenangi dan dihormati, mudah mendapat kawan, menjalinkan hubungan sosial yang baik dan berupaya untuk menangani stres dengan menukarkan keadaan negatif sebagai peluang untuk mereka belajar.

Faktor kedua yang signifikan terhadap kebahagiaan adalah kos kesihatan walaupun nilai pekali yang diperolehi negatif seperti dalam Jadual 6. Ini menunjukkan semakin rendah kos kesihatan yang ditanggung oleh responden, semakin bahagia responden tersebut. Selain itu, responden yang mempunyai kos kesihatan yang rendah adalah berkemungkinan 0.435 kali lebih bahagia berbanding responden yang menanggung kos kesihatan yang tinggi.

Pembolehubah status kesihatan juga mempunyai hubungan yang signifikan

dengan kebahagiaan. Responden yang melaporkan status kesihatan mereka adalah sihat mempunyai 17.128 kali lebih cenderung untuk bahagia berbanding responden yang tidak sihat. Ini menunjukkan bahawa kesihatan seseorang individu itu mempengaruhi kebahagiaan di mana mereka lebih bahagia apabila berada dalam keadaan yang sihat.

Kesimpulan

Tekanan di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang boleh mempengaruhi kebahagiaan seseorang pekerja semasa berada di tempat kerja. Tekanan-tekanan yang dihadapi boleh diatasi sekiranya para pekerja mengetahui cara-cara bagi mengawal tekanan kerja tersebut. Kawalan tekanan kerja secara betul dan menerimanya secara positif dapat menjadikan seseorang itu masih merasai kebahagiaan. Salah satu faktor yang memberikan tekanan kepada pekerja adalah gagal dalam pengurusan masa. Oleh itu, dengan mengetahui teknik pengurusan masa yang betul dapat mengawal tekanan yang dihadapi di tempat kerja. Sebagai contoh, seseorang individu itu haruslah menyenaraikan aktiviti seharian yang perlu dilakukan, mengutamakan perkara penting yang perlu dilakukan, merancang aktiviti dan tahu kemampuan dan produktiviti diri dalam melakukan aktiviti.

Selain itu, fizikal yang lemah juga boleh menyebabkan seseorang individu itu cepat mengalami tekanan di tempat kerja. Oleh itu, peningkatan aktiviti fizikal dengan melakukan senaman, aerobik, berjalan, bersukan, berenang dan berbasikal sangat penting bagi mengatasi masalah ini. Aktiviti fizikal ini dapat membantu meningkatkan kemampuan jantung untuk berfungsi dengan baik dan memberikan terapi kepada minda daripada tekanan kerja dan badan akan merasa lebih segar. Bukan itu sahaja, aktiviti relaksasi sangat penting ketika sedang bekerja. Rehat sebentar di tempat kerja dengan melakukan sedikit aktiviti

seperti regangan dan penafasan mampu memberikan ketenangan pada tubuh badan dan minda.

Majikan juga disarankan untuk menyediakan masa selama 15 minit hingga 30 minit setiap hari untuk pekerja melakukan aktiviti ini kerana aktiviti ini mampu untuk mengurangkan tekanan yang dihadapi oleh seseorang individu. Selain itu, para majikan haruslah mengadakan program kesihatan untuk membantu pekerja mengamalkan gaya hidup sihat. Keadaan ini secara tidak langsung dapat mengurangkan pekerja yang menghadapi penyakit yang kronik disebabkan tekanan di tempat kerja. Pekerja yang sihat, tidak akan menanggung kos kesihatan yang tinggi, sekaligus akan sentiasa bahagia dan dapat meningkatkan produktiviti kerja mereka.

Rujukan

- Alvin Ng Lai Oon & Shahidah Mohamed Makki. (2012, April 20). Pengurusan Stres - Portal MyHEALTH - Kementerian Kesihatan Malaysia. Retrieved from <http://www.myhealth.gov.my/pengurusan-stres/>, 29 February 2019.
- Awang, Mohd Mahzan. (2017). Malaysia dan indeks kebahagiaan dunia. Utusan Online. Retrieved from <http://www.utusan.com.my/rencana/utama/malaysia-dan-indeks-kebahagiaan-dunia-1>, 25 February 2019.
- Bernama (2018, 5 Ogos). Lebih ramai rakyat Malaysia alami depresi. MStar Online. Retrieved from <https://www.mstar.com.my/lokal/semasa/2018/08/05/rakyat-malaysia-stress>, 27 April 2019.
- Brock, M. E., & Buckley, M. R. (2012). The role of stress in workers compensation: past, present and future. *Public Personnel Management*, 41(1), 1–14.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (2013). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to

- coronary heart disease and mental ill health. *From Stress to Wellbeing Volume 1*, 3–23.
- Dalgleish, T., Williams, J. M., Golden, A. M., Perkins, N., Barrett, L. F., Barnard, P. J., Yeung, C. A., Murphy, V., Elward, R., Tchanturia, K., & Watkins, E. (2007). Reduced specificity of autobiographical memory and depression: the role of executive control. *Journal of experimental psychology. General*, 136(1), 23–42.
- Fatimah Othman, Azian Zaki & Mohamad Hasnan Ahmad (2018). National Health and Morbidity Survey (NHMS) 2017: Key findings from the adolescent health and nutrition surveys. Published by the Institute for Public Health, National Institutes of Health, Ministry of Health Malaysia.
- Fazilah, M. M. Z. D. M. H. (2006). Stress di tempat kerja dan kesannya terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan. *Malaysian Journal Of Community Health* 2006, 12, 37–48.
- Firdaus Abdul Gani (2019). Tekanan di tempat kerja: Bagaimana untuk bertahan? Astro Awani Online. Retrieved from <http://www.astroawani.com/berita-malaysia/tekanan-di-tempat-kerja-bagaimana-untuk-bertahan-199233>, 25 April 2019.
- Hassard, J., Teoh, K. R. H., Visockaite, G., Dewe, P., & Cox, T. (2018). The cost of work-related stress to society: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 1–17.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073–1082.
- Houdmont, J., Kerr, R., & Randall, R. (2012). Organisational psychosocial hazard exposures in UK policing. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(1), 182–197.
- Mccranie, K. D., Faulkner, M., French, D., Daddis, G. A., Gow, J., & Long, A. (2011). Book Reviews. *Journal of Strategic Studies*, 34(2), 281–293.
- Muna binti Mohd Bookeri, & Osmadi, A. (2013). Produktiviti dan hubungannya dengan komitmen dan kepuasan kerja dalam organisasi pembinaan. *Journal Design + Built*, 6(2005), 1–15.
- Miller, M. K., & Bornstein, B. H. (2013). Stress, trauma, and wellbeing in the legal system. Oxford: Oxford University Press.
- Mohd Hafiz Ismail (2019). NUTP dedah guru rajin alami tekanan. Sinar Harian Online. Retrieved from <https://www.sinarharian.com.my/article/19249/BERITA/Nasional/NUTP-dedah-guru-rajin-alami-tekanan>, 28 April 2019.
- Othman, & Mala, N. (1970). Pengaruh tahap stres terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pengajar kolej vokasional di negeri Pahang. Retrieved from <http://eprints.uthm.edu.my/id/eprint/7095/>, 23 February 2019.
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789–822.
- Ridauddin Daud (2019). Penjawat awam tertekan, ada yang miliki kad psikiatri: Cuepacs. Sinar Harian Online. Retrieved from <https://www.sinarharian.com.my/article/18863/BERITA/Nasional/Penjawat-awam-tertekan-ada-yang-miliki-kad-psikiatri-Cuepacs>, 28 April 2019.

- W. S. (2019). *Indeks Kebahagiaan Dunia: Malaysia Jatuh Dari Kedudukan 35 Kepada 80 Dalam Tempoh Setahun*. Retrieved from <https://kapital.my/2019/03/indeks-kebahagiaan-dunia-malaysia-jatuh-dari-kedudukan-35-kepada-80-dalam-tempoh-setahun/>, 23 April 2019.
- Wulandari, Siska, & Ami Widyastuti. (2014). Faktor - faktor kebahagiaan di tempat kerja. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim*, 10(1), 41-52.
- Zafir, M. M., Nor Liza, A., & Noor Azuan, H. (2013). Stres di tempat kerja: Isu global dalam melestarikan organisasi. *Jurnal of Sosial Science and Humanities*, 8(1), 19.

