

**KESEJAHTERAAN DIRI:
TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIK TERHADAP TEKANAN PEKERJA SEKTOR
AWAM DI MALAYSIA**

*Personal Well-Being: A Systematic Literature Review on the Stress among Public Sector Workers
in Malaysia*

Noratikah Mustafah¹ & Abdul Rashid Abdul Aziz²

^{1,2}Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan, Universiti Sains Islam Malaysia

E-mail (rashid@usim.edu.my)

Abstrak

Kesejahteraan diri adalah aspek penting yang menentukan kebahagiaan dan kesihatan mental individu lebih-lebih lagi dalam kalangan pekerja sektor awam. Kajian tinjauan literatur sistematik ini dijalankan untuk mengenal pasti tekanan terhadap pekerja sektor awam. Kajian ini menerapkan kaedah tinjauan literatur sistematik (SLR) yang merangkumi latar belakang, permasalahan, metod dan definisi kajian. Metod kajian ini dijalankan dengan cara mencari artikel yang berkaitan dengan objektif kajian, artikel telah disusun secara bersistematik. Terdapat 39 buah artikel yang didapati dalam carian dengan menggunakan kata kunci yang telah ditetapkan. Setelah penilaian dilakukan terhadap tajuk dan abstrak, terdapat 23 artikel yang diterima. Walau bagaimanapun, penilaian dan perincian lanjut telah dijalankan terhadap 23 buah artikel tersebut dan kajian mendapati hanya 8 buah artikel yang akan digunakan bagi penyelidikan ini. Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengenalpasti faktor-faktor yang menyumbang kepada tekanan pekerja sektor awam. Dapatan kajian mendapati faktor yang menyumbang kepada tekanan pekerja sektor awam adalah faktor persekitaran pekerja, tekanan kerja, organisasi, dan tahap jawatan penjawat. Oleh yang demikian, kajian ini dapat meningkatkan kesedaran tentang faktor, tahap tekanan dan kesejahteraan pekerja tersebut. Serta dapat memberi panduan kepada organisasi untuk menangani isu tekanan tersebut.

Kata Kunci: *Tekanan, Organisasi, Sektor awam,*

PENGENALAN

Pertubuhan Kesihatan Sedunia atau *World Health Organization* (WHO) mentakrifkan tekanan sebagai keadaan bimbang atau ketegangan mental yang disebabkan oleh situasi yang sukar (WHO, 2023). Tekanan juga adalah tindak balas yang semula jadi manusia yang mendorong seseorang untuk menangani cabaran dan ancaman dalam kehidupan. Tekanan juga dikenali sebagai stres, istilah yang lebih sinonim digunakan pada masa kini. Setiap individu akan mengalami tekanan pada tahap tertentu, sebab tertentu dan situasi tertentu. Namun, bagaimana cara manusia bertindak balas terhadap tekanan, adalah sesuatu yang memberi perbezaan besar kepada keseluruhan kesejahteraan hidup (Ghani, 2013). Menurut Sinar harian (2019) lebih dari 400,000 penjawat awam tertekan dengan kerja sehingga ada yang memiliki kad rawatan psikiatri. Lebih merisaukan lagi, sebanyak 25 hingga 30 peratus daripada

1.67 juta penjawat awam mengalami tekanan dan trend tersebut tidak menunjukkan sebarang penurunan sejak beberapa tahun lepas. Kos sara hidup dan waktu bekerja yang panjang antara indikator utama tekanan. Stres yang berpunca dari bebanan kerja yang banyak, masalah peribadi dan keadaan tempat kerja yang tidak selesa (Bakar, 2019 dan Ibrahim, et. al., 2021). Stres adalah perkara yang perlu dipandang sangat serius kerana ianya boleh menyumbang kepada kemurungan dan mampu memberi kesan negatif yang lain kepada individu yang mengalaminya. Stres juga mempengaruhi tahap kesihatan mental penjawat awam dan seterusnya menyumbang kepada penurunan produktiviti kerja sekali gus memberi kesan kepada tuntutan rakyat.

Tekanan yang melampau telah mempengaruhi segelintir penjawat awam yang mana memilih untuk bersara awal dari usia persaraan sebenar, dan berhenti. Rentetan dari itu ianya menjadi faktor tekanan kepada kakitangan yang sedia ada. Faktor-faktor yang menyumbang kepada tekanan adalah bebanan kerja dari kakitangan yang telah bersara, berhenti, dipindahkan, tidak diganti, dan tiada pengambilan baharu.

Persekitaran tempat kerja juga memainkan peranan dalam situasi ini, yang mana pekerja yang kurang selesa dengan persekitaran tempat kerja menjadi salah satu faktor utama tekanan. Kesan daripada itu dapat mempengaruhi kualiti kerja yang dilakukan menjadi kurang memuaskan (Patro et al., 2019). Oleh yang demikian, satu kajian literatur bersistematik dilakukan bertujuan untuk mengkaji faktor berlakunya tekanan dalam kalangan penjawat awam di Malaysia. Oleh itu, objektif kajian ini adalah seperti berikut;

1. Mengenalpasti faktor-faktor yang memberi tekanan kepada penjawat awam.

METODOLOGI

Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan literatur sistematik (*systematic literature review*) atau SLR. Metod ini akan menganalisis secara sistematik kajian terdahulu untuk mengenal pasti isu-isu yang memberikan tekanan kepada penjawat awam berdasarkan objektif kajian. Oleh itu, sumber literatur yang diperolehi terbatas. Kajian ini menerapkan kaedah tinjauan literatur sistematik (SLR) yang merangkumi latar belakang, permasalahan, metod dan definisi kajian. Setiap literatur yang dipilih akan disusun berdasarkan isu tekanan. Oleh itu, selain daripada perkara yang tidak berkaitan dengan persoalan dan objektif kajian tidak akan dimasukkan ke dalam tinjauan literatur sistematik (SLR). Dalam kajian ini kata kunci yang digunakan tekanan pekerja awam, stres pekerja awam dan Malaysia, digunakan bagi mendapatkan data kajian. Carian artikel adalah menggunakan pangkalan data google scholar, researchgate, dan semantic scholar. Isu tekanan kerja yang dihadapi oleh penjawat awam di Malaysia merupakan kriteria utama dalam analisis kajian ini. Kajian telah mendapati terdapat 39 buah artikel yang didapati dalam carian dengan menggunakan kata kunci yang telah ditetapkan. Setelah pemeriksaan dilakukan terhadap tajuk dan abstrak, terdapat 23 artikel yang diterima. Walau bagaimanapun, penilaian dan perincian lanjut telah dijalankan terhadap 23 buah artikel tersebut dan kajian mendapati hanya terdapat 8 buah artikel yang akan digunakan bagi penyelidikan ini.

HASIL DAN PERBINCANGAN

Dapatan kajian ini mempunyai 8 kajian yang berkait dengan tema tekanan terhadap penjawat awam. Kesemua kajian tersebut masing-masing membincangkan tentang faktor-faktor yang mendorong kepada tekanan kepada penjawat awam. Terdapat 4 elemen penting yang perlu diubah dalam sesuatu organisasi untuk mengelakkan atau mengurangkan tekanan kepada penjawat awam, bagi melahirkan penjawat awam yang bermotivasi, dan berkualiti. Empat elemen tersebut ialah terdiri daripada aspek persekitaran, tekanan kerja, organisasi dan tahap jawatan.

Pertama, sekali aspek persekitaran, persekitaran kerja dikatakan mempunyai kesan yang tinggi ke atas komitmen pekerja. Kajian terdahulu mendapati komitmen pekerja yang rendah akan mempengaruhi prestasi pekerja dan mendatangkan masalah seperti ketidakhadiran kerja, tekanan, kemalangan di tempat kerja dan seterusnya mengganggu kesejahteraan pekerja. Persekitaran kerja yang kondusif dilihat dapat mewujudkan inovasi yang baik dalam sesebuah organisasi. Oleh itu, perubahan aspek persekitaran kerja yang lebih baik terutama melibatkan aspek persekitaran fizikal seperti kecekapan pekerja, hubungan pekerjaan yang baik di tempat kerja, melaksanakan aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan, wujudkan budaya kerja yang selamat, pasti akan menjamin komitmen pekerja. Akhirnya, persekitaran kerja yang baik dapat melahirkan pekerja yang sejahtera (Rahman,2020).

Kedua, dari aspek tekanan kerja. Tekanan kerja adalah fenomena yang kritikal dalam pembangunan sumber manusia. Tekanan kerja yang tidak diuruskan secara teratur akan meningkatkan stres kepada pekerja dan mengganggu kesejahteraan pekerja dan keluarga (Ismail, et al., 2022).

Ketiga, aspek organisasi, ianya merujuk kepada pengurusan sesebuah organisasi. Jika pengurusan sesebuah organisasi teratur, tidak ada pilih kasih ianya akan memberi kepuasan kerja. Kepuasan kerja di nilai dari keberadaan pekerja dalam sesebuah organisasi yang gembira. Kepuasan merupakan penilaian yang menggambarkan perasaan sikap seseorang, gembira atau tidak gembira, puas atau tidak puas di tempat kerja. Menurut Sari (2019), setiap individu akan mempunyai tahap kepuasan yang berbeza bergantung kepada penilaian individu terhadap aspek pekerjaan seperti gaji, kenaikan pangkat, keadaan bekerja, rakan sekerja, dan penyeliaan yang dirasakan sesuai dengan kehendak individu.

Elemen yang terakhir adalah tahap jawatan. Tahap jawatan juga memberi tekanan kepada seseorang, di mana semakin tinggi jawatan yang disandang oleh seseorang maka semakin tinggilah tekanan yang dihadapinya (Rosidah Ramli, 2016)

KESIMPULAN

Tekanan merupakan perkara yang sangat signifikan dalam kalangan warga kerja. Terdapat banyak kajian dan penyelidikan yang dijalankan mengenai faktor tekanan dan kesannya kepada kesejahteraan pekerja tersebut, namun kajian yang didapati kini hanyalah spesifik kepada satu organisasi. Sehingga kini tiada lagi kajian yang menyeluruh yang dibuat untuk keseluruhan penjawat awam di Malaysia. Kajian juga boleh dijalankan dalam skop yang meluas bagi mengenal pasti faktor tekanan dan kesejahteraan penjawat awam. Ini kerana kajian seperti ini dapat meningkatkan kesedaran tentang faktor, tahap tekanan dan kesejahteraan pekerja tersebut serta dapat memberi panduan kepada organisasi untuk menangani isu tekanan tersebut.