

Impak Kerja Giliran ke atas Emosi, Fizikal dan Mental dalam kalangan Pegawai Penjara

*(Impact on Rotation of Work on the Emotional, Physical and Mental Health
among Prison Officers)*

ADINARAINA A/L SUBRAMANIAM
Jabatan Koreksional Langkawi, Kedah
Emel: adina@prison.gov.my

JAMALUDIN MUSTAFFA
Pusat Pengajian Psikologi Gunaan, Dasar & Kerja Sosial
Universiti Utara Malaysia

KAMAL AB HAMID
Pusat Pengajian Sumber Manusia
Universiti Utara Malaysia

MOHD HILMI HAMZAH
Pusat Pengajian Kerajaan
Universiti Utara Malaysia

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kerja giliran ke atas emosi, fizikal dan mental dalam kalangan pegawai penjara di Penjara Pokok Sena, Kedah. Mereka merupakan kakitangan yang bertugas giliran pagi, malam, petang dan giliran tetap. Selain itu, kajian ini juga adalah untuk mengenal pasti tahap pengaruh kerja giliran dari sudut emosi, fizikal dan mental yang dihadapi pegawai penjara yang terpaksa bekerja giliran bagi mengurangkan permasalahan kajian ini. Instrumen yang digunakan dalam menjalankan kajian ini adalah melalui tinjauan menggunakan borang soal selidik untuk mendapatkan maklumat yang mengandungi item-item yang mengukur aspek emosi, fizikal, mental dan psikologi seperti diperlukan berdasarkan pemboleh ubah yang dikaji. Data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan ujian statistik deskriptif dan statistik inferensi (ujian t). Data yang dikumpul dianalisis dengan menggunakan program perisian SPSS Versi 16.0 (Statistical Packages for Social Sciences). Seramai 300 pegawai penjara kumpulan Penjara Pokok Sena telah dipilih sebagai subjek kajian. Hasil kajian menunjukkan bahawa jadual kerja giliran mempunyai kesan sederhana ke atas fizikal namun

terdapat kesan tinggi ke atas emosi dan mental pegawai penjara berdasarkan pengalaman mereka. Hasil kajian juga memperlihatkan terdapat pengaruh kerja giliran dalam kalangan pegawai penjara berbanding giliran 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. Perbincangan dan kesimpulan kajian turut dikemukakan.

Kata kunci: Cabaran kerja giliran, tekanan mental, kestabilan emosi, ketahanan fizikal, Jabatan Penjara.

Abstract

This study aimed to investigate the effect of shift work on the emotional, physical and mental health among prison officers in Pokok Sena Prison, Kedah. These prison officers are employees who worked the morning, afternoon and night shifts on a fixed rotation. In addition, this study is also carried out to identify the level of influence of the angle of rotation of emotional, physical and the mental faced prison officer who had worked shifts for dismantling concoction of this study. The instrument used in this study is through a survey where questionnaires were given out to obtain information that contains items that can measure the aspects of emotional, physical, mental and psychological as required by the variables. The retrieved data were analyzed using descriptive statistics and statistical inference (t-test). Other than that, the data were analyzed using the Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) version 16.0 software. A total of 300 prison officials at Pokok Sena Prison were selected as the subject study. The implication of the study showed that the schedule of shift work has an impact on the physical medium, but there is a higher impact on the emotional and mental prison officers based on their experience. The study also showed there was a significant shift work among prison officers compared officers working the non-shift rotation. All of the above findings carry implications that kind of work time practiced together some work and non-work factors can affect the emotions, mental and physical state of the prison officers.

Keywords: challenges shift duty, mental stress, emotional stability, durability physical and Prison Department

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. 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.

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 Demoerouti, Bakker, Nachreiner dan Schaufeli (2000) bahawa kerja giliran boleh mengganggu mental individu sehingga membuatkan pekerja akan membuat kesalahan dan mengalami masalah kesihatan. Namun beberapa kajian gagal menunjukkan hal yang sama. Kajian Norzihan, Ferlis dan Beddu (2008) menunjukkan sistem giliran kerja bukan punca kepada masalah psikologi pekerja tersebut. Justeru itu, Park (2007) menyarankan agar lebih banyak lagi kajian antara pengaruh sistem giliran dan aspek psikologi dilakukan. Menurut Park (2007) masih agak kurang kajian yang dijalankan ke atas pengaruh sistem giliran terhadap aspek psikologi dijalankan.

Dalam masa yang sama juga, krisis-krisis yang mungkin timbul dalam kalangan pekerja juga memungkinkan 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 sepertimana 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 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, Kurt (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.

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 keperluan semasa. Terdapat rungutan 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.

Sehubungan itu, artikel ini akan melihat dari tiga aspek utama pengaruh kerja giliran iaitu emosi, fizikal 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.

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 subskala 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 (2002) 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 terlahai 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 dan gangguan mental dan emosi.

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 mana 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, Rajaeefard dan Neghab (2006) telah mengkaji tentang masalah yang berkaitan dengan sistem giliran kerja 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.

Kajian terhadap 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. Berdasarkan kajian Finn (1981) di dapati 43 peratus daripada 150 sampel kajian giliran mengalami 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.

Hubungan sosial telah dibuktikan perlu untuk melengkapkan kebaikan, kesinambungan dan pertumbuhan manusia. Menurut Saskatchewan Labour (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 Labour, 2007). Aspek ini juga akan dikenal pasti dalam kajian ini untuk melihat sejauh mana 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, Rajaeefard dan Neghab (2006) telah mengkaji tentang masalah yang berkaitan dengan sistem giliran kerja 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 Mikroelektrik. Suasana organisasi dalam kajian ini diukur melalui alat WES (*Work Enviroment Scale*).

Kgan Ser (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 konteknya. Subjek terdiri daripada 66 pekerja perkeranian, di mana 20 orang merupakan pekerja bank dan 46 orang pekerja terdiri daripada pendaftar institusi pengajian tinggi. Keputusan kajian Kgan Ser (1985), menunjukkan bahawa wujud 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.

Metodologi

Kaedah kajian adalah berbentuk kuantitatif dan kaedah pengumpulan data yang digunakan ialah kaedah tinjauan (borang soal selidik). Sampel kajian adalah seramai 300 orang responden yang terdiri daripada pegawai penjara di Penjara Pokok Sena, Kedah. Cara pemilihan responden dibuat dengan menggunakan kaedah persampelan rawak ringkas atau *Simple Random Sampling*. Menurut

Zikmund (2000) teknik pensampelan rawak mampu meningkatkan kecekapan dalam analisis statistik dan juga tahap kualiti data. Instrumen dalam kajian ini telah diadaptasikan daripada kajian-kajian lepas (Bond, 2003; Buysse, 1989; Todd & Michael, 2006).) mengikut kesesuaian kajian yang mengambil kira pemboleh ubah emosi, fizikal dan mental. Pemprosesan data dilakukan secara berkomputer menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science* atau SPSS versi 19.0 untuk mencari jawapan deskriptif (kekerapan dan peratusan) bagi melihat setiap pemboleh ubah yang dikaji dan inferensi (t-test dan korelasi) untuk melihat perbezaan kesan kerja giliran di samping korelasi digunakan untuk melihat perhubungan antara emosi, fizikal dan mental dengan kerja giliran.

Dapatan Kajian

Tahap Emosi, Fizikal dan Mental Pegawai Penjara

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 Emosi ini adalah di tahap tinggi. Lihat Jadual 1.

Jadual 1

Tahap Emosi

Emosi	Bilangan	Peratus
Rendah (1.00-2.33)	0	0
Sederhana (2.34-3.67)	84	28.0
Tinggi (3.68-5.00)	216	72.0
Jumlah	300	100.0

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 2.

Jadual 2

Tahap Fizikal

Fizikal	Bilangan	Peratus
Rendah (1.00-2.33)	0	0
Sederhana (2.34-3.67)	211	70.3
Tinggi (3.68-5.00)	89	29.7
Jumlah	300	100.0

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 3.

Jadual 3

Tahap Mental

Mental	Bilangan	Peratus
Rendah (1.00-2.33)	0	0
Sederhana (2.34-3.67)	96	34.3
Tinggi (3.68-5.00)	184	65.7
Jumlah	300	100.0

Perbezaan antara Bertugas Giliran dengan Tidak Bertugas Giliran dari Sudut Emosi, Fizikal dan Mental

Berdasarkan Jadual 4, 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

Perbezaan antara Pegawai yang Bertugas Giliran dengan Pegawai yang Tidak Bertugas Giliran dari Sudut Emosi

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

Berdasarkan Jadual 5, 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 5

Perbezaan antara Pegawai yang Bertugas Giliran dengan Pegawai yang Tidak Bertugas Giliran dari Sudut Fizikal

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

Berdasarkan Jadual 6, 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 6

Perbezaan antara Pegawai yang Bertugas Giliran dengan Pegawai yang Tidak Bertugas Giliran dari Sudut Mental

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

Hubungan antara Pengaruh Kerja Giliran dengan Kesejahteraan Psikologi (Emosi, Fizikal dan Mental)

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 7.

Jadual 7

Korelasi antara Pengaruh Kerja Giliran dengan kesejahteraan Psikologi Dari Aspek Emosi

Pemboleh ubah Bebas	Pemboleh ubah Bersandar
Pengaruh Kerja Giliran	Kesejahteraan Psikologi: Emosi
	.605**

Berdasarkan kepada Jadual 8, 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 8

Korelasi antara Pengaruh Kerja Giliran dengan Kesejahteraan Psikologi dari Aspek Fizikal

Pemboleh ubah Bebas	Pemboleh ubah Bersandar
Pengaruh Kerja Giliran	Kesejahteraan Psikologi: Fizikal
	.049

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 9.

Jadual 9

Korelasi antara Pengaruh Kerja Giliran dengan Kesejahteraan Psikologi dari Aspek Mental

Pemboleh ubah Bebas	Pemboleh ubah Bersandar
Pengaruh Kerja Giliran	Kesejahteraan Psikologi: Mental
	.479**

Perbincangan, Implikasi dan Cadangan

Tahap Emosi, Fizikal dan Mental Pegawai Penjara

Berdasarkan daripada dapatan kajian dapatlah dibincangkan 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 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, ini 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.

Perbezaan antara Bertugas Giliran dengan Tidak Bertugas Giliran dari Sudut Emosi, Fizikal dan Mental

Berdasarkan hasil dapatan kajian 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).

Dapatan kajian bagi 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.

Manakala dapatan bagi yang bertugas giliran mengalami mental yang lebih terganggu berbanding mereka yang tidak bertugas giliran dapatlah dibincangkan 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.

Hubungan antara Pengaruh Kerja Giliran dengan Kesejahteraan Psikologi (Emosi, Fizikal dan Mental)

Berdasarkan kepada 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 Labour (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 Labour, 2007).

Penutup

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

- 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.
- 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.
- Beyon, H. & Blackburn, R. (1978): *Perceptions of work: Variations within ~ Factory*. London: Cambridge University Press, 1972.
- Barling, J (1990). *Employment, stress and family*. New York: John Wiley and Sons.
- Bond, F.W. (2002). Outcomes and mediators of change in emotion-focused and problem-focused worksite stress management interventions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 156 ñ 163.
- Boshoff, C. & Arnolds, C. (1995). Some antecedents of employee commitment and their influence on job performance. *South African Journal of Business Management*, 26,125-144.
- Buyse, D. (1989). The Pittsburgh Sleep Quality Index : A New Instrument for Psychiatric Practice and Research. *Psychiatry Res*, 28(2),193-213.
- 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.
- Choobineh, A., Rajaeefard, A., & Neghab, M. (2006). Problems related to shiftwork for health care workers at Shiraz University of Medical Sciences. *Eastern Mediterranean Health Journal*, 12 (3/4), 340-346.
- Colquhoun, W.P & Reteimfrens, J. (Ed) 1980. *Studies of shiftwork* London: Taylor and Francies.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32, 454-464.
- Finn, P (1981). Effects of Shiftwork on Lives of Employees. *Monthly Labor Review*, 31-35.
- Fontana, D. (1984). *Psychology for teachers*. London: Macmillan Press.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.

- 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.
- 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.
- Norzihan Ayub, Ferlis Bahari, & Beddu Salam Baco (2008). Burnout dan komitmen terhadap organisasi di kalangan jururawat hospital. *Jurnal Kemanusiaan*, 12.
- Newell, A., & Simon, H. A. (1972). *Human problem solving*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Park J. (2007). Shiftwork and metabolic risk factors of cardiovascular disease. *Journal of Occupational Health*, 47(2), 89-95.
- Rafii, F., Oskouie, F., & Nikraves, M. (2004). *Factors involved in nurses' response to burnout: A grounded theory study*. BMC Nursing, 3, 6-16.
- Rocca, A. D. & Kostanski, M. (2001). Burnout and job satisfaction among victorian secondary school teachers: A comparative look at contract and permanent employment. *Melbourne Journal*, 39, 5-15.
- Rohani Abdullah (2001). *Perkembangan kanak-kanak. Penilaian secara portfolio*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Solveyand, J.D. (1990). *Emotional Intelligence ke atas kepuasan kerja dan komitmen kepada organisasi*. Jabatan Psikologi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Szalai, A. & Andrews, F.M (1980). *The quality 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. *Clinical Psychological Review*, 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
- Zikmund, William G, 2000, *Business Research Methods*, Sixth Edition. USA: The Dryden Press,
- Zimbardo, P.G. (1992). *Psychology and life* (3th ed). Stanford University: Harper Collins Publisher.