



Tahap Keharmonian Dalam Kalangan Anggota Kumpulan Pelaksana Institut Pendidikan Guru Kampus di Malaysia

Masitah Mohammad Yusof^{1*}, Kartini Abdul Mutalib², Mazlan Aris³, Ahamad Rahim⁴, Abang Ismail Abang Julhi⁵ and Suhaili Mohd Yusoff⁶

¹Institut Pendidikan Guru Kampus Tun Hussein Onn

²Institut Pendidikan Guru Kampus Perempuan Melayu

³Institut Pendidikan Guru Kampus R Melewar

^{4,6}Institut Pendidikan Guru Kampus Sultan Mizan

⁵Institut Pendidikan Guru Kampus Rajang

*Corresponding author: drmmiyusof@gmail.com

Article Information

Keywords

Keharmonian, motivasi luaran, motivasi dalaman, persekitaran psikososial, kesihatan sendiri

Abstract

Keharmonian dan keseronokan di tempat kerja berupaya memberi pengaruh positif terhadap komitmen, produktiviti kerja dan kesetiaan terhadap organisasi. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap keharmonian yang terdiri daripada dimensi motivasi sendiri, motivasi luaran, persekitaran fizikal, psikososial dan kesihatan sendiri dalam kalangan Anggota Kumpulan Pelaksana yang berkhidmat di Institut Pendidikan Guru (IPG) di seluruh Malaysia. Kajian ini juga bertujuan untuk mengenal pasti perbezaan tahap keharmonian berdasarkan faktor demografi (jantina, umur, kelayakan akademik dan tempoh perkhidmatan) dalam kalangan Anggota Kumpulan Pelaksana. Data dikumpulkan secara tinjauan keratan rentas melalui borang soal selidik *Teacher Institution's- Harmony Questionnaire* (TI-HQ) yang dibina oleh pengkaji. Kesemua alat ukur yang dibina juga telah diuji kesahan dan kebolehpercayaan. Sampel kajian melibatkan seramai 427 orang Anggota Kumpulan Pelaksana yang bertugas di IPG Kampus seluruh Malaysia. Kajian menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensi iaitu ujian-t dan ujian ANOVA satu hala dengan menggunakan perisian SPSS versi 25.0. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap keharmonian dalam Anggota Kumpulan Pelaksana berada pada tahap tinggi iaitu sebanyak 61.1 peratus (N= 261). Berdasarkan dimensi pula, didapati bahawa terdapat dua dimensi yang menunjukkan nilai min tertinggi iaitu dimensi motivasi sendiri (M = 3.66, SP = 0.49) dan dimensi persekitaran psikososial (M = 3.66, SP = 0.55) manakala nilai min terendah ialah dimensi kesihatan sendiri (M = 2.97, SP = 0.69). Dapatan ini menyumbang kepada bidang ilmu bahawa pentingnya keseimbangan antara keharmonian luaran dan dalaman serta tahap kesihatan sendiri untuk kelestarian sistem sokongan pendidikan. Di samping itu, perlu juga diwujudkan profil keharmonian bagi setiap anggota pelaksana yang berkhidmat di IPG.

PENGENALAN

Persekitaran kerja memainkan peranan penting dalam sesebuah organisasi. Tahap produktiviti tenaga kerja dapat ditingkatkan melalui persekitaran kerja yang kondusif. Namun begitu kebanyakan masalah di tempat kerja timbul berpunca daripada persekitaran kerja yang dihadapi oleh para pekerja. Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab Anggota Kumpulan Pelaksana (AKP) yang bekerja di institusi pendidikan tinggi, sememangnya AKP tidak sunyi dari berhadapan dengan masalah berkaitan tekanan kerja, beban tugas, hubungan rakan sekerja, karenah pensyarah dan pelajar serta pelbagai keadaan kemudahan IPG yang pelbagai bentuk. Ini kerana kajian terdahulu mendapati aspek-aspek yang dinyatakan tersebut amat berkait rapat dengan tahap kesejahteraan dan keharmonian bekerja. Menurut Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia Kumpulan Pelaksana merupakan kumpulan perkhidmatan yang terdiri daripada skim-skim perkhidmatan memperuntukkan syarat kelayakan masuk peringkat diploma dan ke bawah yang diiktiraf oleh Kerajaan. Namun begitu AKP yang berkhidmat di IPG turut memiliki kelayakan akademik melebihi diploma iaitu ada kalangan AKP yang mempunyai Ijazah Sarjana Muda dan Ijazah Sarjana.

Antara kajian-kajian tersebut sebagai contohnya ialah kajian mengenai sikap ketua yang sentiasa memberi sokongan (Bibi *et al.*, 2019; Gordon, 2018; Morris *et al.*, 2020), kajian mengenai pengurusan sumber manusia yang baik (Abid *et al.*, 2019; Hendrawijaya, 2020; Nawaz *et al.*, 2020; Tensay & Singh, 2020), amalan kerja berkolaboratif dan saling hormat menghormati (Gordon, 2018; Sankey, 2017) merupakan antara contoh kajian yang sangat diperlukan dalam membicarakan keharmonian dan keseronokan dalam bekerja. Jelasnya, aspek-aspek ini memberi impak yang signifikan terhadap beberapa pembolehubah yang lain seperti produktiviti kerja dan komitmen kerja. Warga AKP yang bekerja di IPG KPM tidak terkecuali juga dari berhadapan dengan pelbagai tahap kepuasan kerja yang boleh dikaitkan dengan prestasi kerja mereka. Walaupun pelbagai kajian dijalankan bagi mendapatkan bukti kajian empirikal (Bibi *et al.*, 2019; Gordon, 2018; Hendrawijaya, 2020; Morris *et al.*, 2020; Nawaz *et al.*, 2020; Tensay & Singh, 2020), namun didapati bahawa tahap kesedaran tentang pentingnya kesihatan mental dalam kalangan anggota pelaksana sudah menjadi isu global dan masih lemah (Ohadomere & Ogamba, 2020) apabila ramai dalam kalangan mereka dilaporkan menghadapi masalah kesihatan mental (Education Support, 2018) sedangkan ia boleh menjadi prediktor penting terhadap rendahnya produktiviti dan ketidakpuasan bekerja dalam kalangan tenaga pekerja. Ia mungkin berpunca daripada faktor peribadi dan juga tempat kerja (Berebitsky *et al.*, 2018; Morrish & Prialux, 2020).

Tekanan pekerjaan secara amnya diakui sebagai fenomena global dengan kesihatan yang ketara dan akibat tekanan ekonomi di kedua-dua negara maju dan membangun. Ditakrifkan secara umum sebagai proses beransur-ansur di mana penilaian kognitif individu terhadap tekanan pekerjaan menjana kesihatan yang buruk dengan akibat tingkah laku yang teruk, tekanan pekerjaan terhasil daripada kerja "toksik" persekitaran seperti kawalan yang lemah, permintaan kerja yang tinggi, kekurangan maklumat, tekanan yang melampau dan latitud membuat keputusan yang rendah. Oleh itu, persekitaran tempat kerja pekerja dipengaruhi melalui beberapa sumber organisasi, termasuk iklim keselamatan psikososial (*Psychosocial safety climate - PSC*). PSC menyatakan keutamaan yang diberikan kepada kesihatan psikologi dan kesejahteraan di tempat kerja iaitu, ia adalah usaha yang dibuat oleh pihak pengurusan untuk menggalakkan persekitaran yang kondusif untuk kesihatan pekerja, menggunakan dasar, amalan dan prosedur yang bertujuan untuk melindungi dan meningkatkan kesihatan dan psikologi keselamatan pekerja. Oleh itu, tempat kerja dengan PSC yang lemah terdedah kepada tekanan pekerjaan.

Di Malaysia, isu-isu sedemikian juga dihadapi oleh segelintir golongan pelaksana dan ianya mempunyai perkaitan dengan infrastruktur dan kemudahan pembelajaran di tempat kerja. Hal demikian tidak boleh dipandang remeh dan sekiranya ianya tidak ditangani dengan baik dan berkesan, dibimbangi keadaan ini akan berlarutan malah tahap letih melampau pekerja akan semakin meningkat. Bagi pakar psikiatri, Dr. Rosnizam dalam Utusan Metro hasil penulisan Ismail (2021, Februari, 11), ia berlaku apabila tiada kemampuan lagi untuk menampung tekanan apabila sumber kekuatan dalam menghadapi tekanan itu semakin menyusut. Justeru, adalah menjadi satu keperluan dalam meningkatkan keharmonian dan keseronokan dalam bekerja dalam kalangan anggota pelaksana supaya keseronokan bekerja dan prestasi kerja akan terus terpelihara. Maka, kajian ini adalah bertujuan bagi membina satu kerangka konsep yang lebih komprehensif dalam konteks di Institut Pendidikan Guru Malaysia (IPGM) iaitu dengan mengintegrasikan teori dan model untuk meneroka bagaimana elemen-elemen yang

terkandung dalam teori dan model terdahulu ini dapat memberi keharmonian dalam bekerja dalam kalangan kumpulan pelaksana.

PERNYATAAN MASALAH

Kajian ini adalah mengenai tahap keharmonian bekerja dalam kalangan AKP yang sedang berkhidmat di IPG Kampus di seluruh Malaysia. Isu berkaitan ketidakseronokan bekerja dan beban kerja dalam kalangan AKP di IPG Kampus turut dipengaruhi oleh pelbagai faktor. Berdasarkan *Healthy Workplace Model* (WHO, 2010) dengan Teori Dua Faktor (Herzberg, 1959), faktor yang telah dikenal pasti ialah motivasi sendiri, motivasi luaran, faktor persekitaran fizikal dan persekitaran psikososial serta kesihatan sendiri. Permasalahan timbul yang menyebabkan kajian ini dilaksanakan adalah memandangkan terdapatnya isu bilangan AKP yang menghadapi masalah tekanan, masalah kewangan dan desakan keluarga. Isu ini telah menyebabkan bilangan sumber manusia berkurangan dan pihak IPGK menghadapi kesukaran untuk memilih, melantik dan merekrut pekerja baharu kerana proses ini mengambil masa untuk melatih supaya pekerja baharu ini mampu menguasai kemahiran dan menimba pengalaman sebelum menjadi pekerja di IPG Kampus.

TINJAUAN LITERATUR

Kajian ini adalah berdasarkan Teori Dua Faktor oleh Herzberg (1959) yang banyak digunakan oleh pengkaji terdahulu bagi menyokong kajian mereka. Kebanyakan kajian-kajian ini telah bertunjangkan kepada teori ini bagi mengukur tahap keseronokan bekerja dan juga tahap kepuasan kerja. Kajian juga banyak berfokuskan kepada melihat tahap keseronokan bekerja mahupun kepuasan bekerja berdasarkan faktor demografi seperti jantina, faktor umur, kelayakan akademik dan tempoh perkhidmatan.

Dekad yang lalu menunjukkan kesedaran yang semakin meningkat tentang kesan persekitaran fizikal terhadap kesihatan dan kesejahteraan orang ramai, dalam penyelidikan akademik dan dalam penerbitan profesional. Ini mungkin disebabkan oleh peralihan daripada tumpuan berat sebelah kepada pengurangan kos kepada pendekatan berasaskan nilai yang lebih holistik dan bersepadu serta keseimbangan optimum antara kos dan faedah campur tangan dalam bangunan, kemudahan dan perkhidmatan (Jensen dan Van der Voordt, 2017). Selain itu, orang ramai telah menjadi lebih sedar tentang kesan kesihatan dan kesejahteraan terhadap kualiti hidup dan risiko aduan kesihatan, penyakit atau berada dalam keletihan (Appel-Meulenbroek et al., 2020). Hubungan antara ciri fizikal tempat kerja dan kesihatan serta kesejahteraan telah diterokai oleh pelbagai kajian, menggunakan ulasan literatur (Forooraghi et al., 2020; Van der Voordt, 2021), tinjauan (Cordero et al., 2020), kajian kes (Bauer, 2020) dan menjalankan eksperimen jangka pendek menggunakan peranti mudah alih (Nelson dan Holzer, 2017).

Nampaknya, khususnya iklim dalaman yang lemah, bunyi bising dan gangguan mempunyai kesan negatif terhadap kesihatan dan kesejahteraan pekerja, manakala peluang yang sesuai untuk berkomunikasi dan menumpukan perhatian serta bersentuhan dengan alam semula jadi menyumbang kepada tempat kerja yang sihat. Dalam tinjauan terhadap 2,000 pekerja pejabat, melaporkan keutamaan untuk banyak cahaya semula jadi, akses kepada ruang luar, ruang renungan, sokongan daripada rakan sekerja dan ruang persendirian serta kolaboratif, manakala penyebab utama adalah bunyi bising di kawasan pelan terbuka, kekurangan cahaya semula jadi, kekurangan warna, kekurangan kehijauan, kekurangan karya seni, kekurangan udara segar, tiada kawalan peribadi terhadap suhu, kekurangan privasi, kekacauan dan ruang yang tidak fleksibel (British Council for Offices, 2018).

Satu lagi faktor yang sering dinilai ialah jenis pejabat. Kajian literatur oleh Colenberg et al. (2020) mengenai hubungan antara ruang pejabat dalaman (susun atur, perabot, cahaya, kehijauan, kawalan dan bunyi bising) dan kesejahteraan fizikal, psikologi dan sosial pekerja menunjukkan bahawa pejabat pelan terbuka, bilik berkongsi dan bunyi latar belakang yang lebih tinggi adalah berkaitan dengan tahap kesihatan pekerja dan keseronokan bekerja. Hubungan positif didapati antara kesejahteraan fizikal dan aspek yang menggalakkan aktiviti fizikal, antara kesejahteraan fizikal/psikologi dan cahaya (siang), kawalan individu dan kehijauan sebenar/tiruan dan antara kesejahteraan sosial dan bilik kecil yang berkongsi.

Faktor lain yang mempengaruhi kesihatan pekerja dan kesejahteraan di tempat kerja adalah seperti konteks termasuk budaya, sosial, ekonomi dan politik; ciri peribadi seperti umur, jantina dan gaya hidup; isu organisasi seperti kepimpinan, sokongan peribadi dan ciri pekerjaan seperti beban kerja, antara permintaan dan sumber. Agensi Eropah untuk Keselamatan dan Kesihatan di Tempat Kerja (2014) memberi amaran tentang ketidakseimbangan antara permintaan pekerjaan yang tinggi dan sumber pekerjaan yang tersedia. Masa yang terlalu sedikit, terlalu banyak kerja dan tarikh akhir yang ketat adalah faktor risiko yang paling dikenali secara meluas, mengakibatkan gangguan tidur, perubahan mood, keletihan, sakit kepala dan kerengsaan perut.

Sebagai contohnya, kajian keharmonian guru di tempat kerja mula mendapat perhatian penyelidik dalam bidang pendidikan berikutan impak yang positif terhadap proses pengajaran dan pencapaian murid (Education Support, 2019; Schleicher, 2018; Turner & Thielking, 2019).

Dalam dunia pendidikan yang berhadapan dengan pemegang taruh, pentadbir seharusnya memainkan peranan penting bagi memastikan pekerja bawahan berada dalam suasana yang sejahtera semasa bekerja. Faktor intrinsik (motivasi) dan ekstrinsik (persekitaran kerja) perlu diberi perhatian dan dipertingkatkan supaya kedua-dua faktor ini dapat memotivasikan pekerja untuk lebih komited dalam meningkatkan kualiti pengajaran dan seterusnya melestari pendidikan (Baroudi et al., 2020; Schleicher, 2018). Kebiasaannya, dalam pendidikan sekolah, guru akan merasa kecewa jika tuntutan dan keperluan seperti tugas yang diberikan, gaji yang diterima, pengiktirafan yang diberikan dan hubungan dengan pentadbir tidak dipenuhi. Keadaan ini akan mempengaruhi tahap keharmonian mereka di tempat kerja (Baroudi et al., 2020).

Oleh yang demikian, keharmonian dan kepuasan di tempat kerja adalah penting kerana ia dapat membentuk kawalan minda seseorang ke arah memaksimumkan prestasi kerja dan mencapai potensi diri (Pryce-Jones, 2010). Sementara itu, Ouchi (1981) juga mengandaikan bahawa pengurusan organisasi dan sumber manusia yang bercirikan kemanusiaan akan dapat meningkatkan keharmonian pekerja. Oleh itu, ia memberi maksud bahawa tahap keharmonian di tempat kerja berkait rapat dengan persekitaran kerja yang positif dan faktor personal iaitu kawalan minda seseorang yang memotivasi diri sendiri sehingga mencapai potensi diri.

Tidak dapat dinafikan bahawa keharmonian di tempat kerja juga berkait rapat dengan kepuasan kerja (Kappelman, 2016). Ini bermakna konstruk keharmonian di tempat kerja dan kepuasan kerja mempunyai beberapa persamaan. Beberapa kajian telah membuktikan bahawa ini adalah benar. Kajian oleh Kappelman (2016) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kebahagiaan di tempat kerja didapati mempunyai persamaan tafsiran konstruk keharmonian guru di tempat kerja oleh Page (2005), Yusof *et al.* (2015) serta Yusoff dan Tengku-Ariffin (2020). Selain itu, terdapat beberapa definisi lain untuk kepuasan kerja yang juga berkait rapat dengan keharmonian di tempat kerja iaitu persepsi pekerja tentang kerja mereka (Jordan et al., 2017; Luthans, 2002) dan perasaan positif terhadap pekerjaan (Batugal & Tindowen, 2019; Baroudi *et al.*, 2020; Faragher *et al.*, 2005). Di samping mempunyai persamaan dari segi definisi operasional, kedua-dua konstruk ini juga adalah berasaskan kepada Teori Dua Faktor oleh Herzberg (1959) dengan mengukur konstruk tersebut berdasarkan dua dimensi iaitu nilai dalaman (motivasi) dan nilai luaran (persekitaran kerja). Oleh yang demikian, kedua-dua konstruk ini mempunyai saling kaitan dari segi makna, konsep dan cara pengukuran. Maka dalam kajian ini, satu kajian empirikal berkaitan konstruk keharmonian dibina oleh pasukan penyelidik yang dikenali sebagai Kerangka Standard IPG Harmoni berasaskan kepada Teori Dua Faktor oleh Herzberg (1959) dan *Healthy Workplace Model* (WHO, 2010). Seterusnya kajian mengenai tahap keharmonian dalam kalangan AKP yang bekerja di IPG Kampus di Malaysia serta perbezaan tahap keharmonian dengan faktor demografi dijalankan adalah bagi menguji Kerangka Standard IPG Harmoni.

OBJEKTIF KAJIAN

Kajian ini melibatkan tiga objektif iaitu:

- (i) Mengetahui tahap keharmonian dalam kalangan Anggota Kumpulan Pelaksana IPG Kampus di Malaysia.

(ii) Mengenal pasti tahap motivasi sendiri, motivasi luaran, persekitaran fizikal, persekitaran psikososial dan kesihatan sendiri dalam kalangan Anggota Kumpulan Pelaksana IPG Kampus di Malaysia.

(ii) Mengenal pasti perbezaan signifikan antara tahap keharmonian dengan faktor demografi dalam kalangan Anggota Kumpulan Pelaksana IPG Kampus di Malaysia.

Persoalan Kajian

Terdapat tiga persoalan kajian iaitu:

- (i) Apakah tahap keharmonian dalam kalangan Anggota Kumpulan Pelaksana IPG Kampus di Malaysia.
- (ii) Apakah tahap motivasi sendiri, motivasi luaran, persekitaran fizikal, persekitaran psikososial dan kesihatan sendiri dalam kalangan Anggota Kumpulan Pelaksana IPG Kampus di Malaysia?
- (iii) Adakah terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap keharmonian dengan faktor demografi dalam kalangan Anggota Kumpulan Pelaksana IPG Kampus di Malaysia?

Hipotesis Kajian

Terdapat empat hipotesis kajian melibatkan persoalan kajian yang ketiga iaitu:

H₀₁: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap keharmonian dengan faktor jantina dalam kalangan Anggota Kumpulan Pelaksana IPG Kampus di Malaysia.

H₀₂: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap keharmonian dengan faktor umur dalam kalangan Anggota Kumpulan Pelaksana IPG Kampus di Malaysia.

H₀₃: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap keharmonian dengan faktor kelayakan akademik dalam kalangan Anggota Kumpulan Pelaksana IPG Kampus di Malaysia.

H₀₄: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap keharmonian dengan faktor tempoh berkhidmat dalam kalangan Anggota Kumpulan Pelaksana IPG Kampus di Malaysia.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian yang dijalankan ini menggunakan pendekatan kuantitatif sepenuhnya. Kaedah tinjauan digunakan untuk mengumpul data bagi menjawab persoalan kajian. Data dikumpul menggunakan borang soal selidik yang diedar secara talian menggunakan *google form*. Data yang digunakan ini bertujuan untuk meninjau tahap keharmonian bekerja dalam kalangan AKP yang bekerja di IPG Kampus seluruh Malaysia. Seramai 427 responden telah mengisi borang *google form* yang telah diedar. Berdasarkan Jadual Krejcie & Morgan (1970) bilangan pensyarah seramai 1350 orang yang hanya memerlukan sampel seramai 302 orang. Oleh itu jumlah sampel yang digunakan mencukupi untuk digunakan bagi analisis data yang mewakili populasi. Data dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 25.0. Pengkaji menggunakan soal selidik *Teacher Institution's Well-being Questionnaire (TIWEQ)* yang telah dibangunkan oleh pasukan penyelidik sendiri. Terdapat 37 item yang dibangunkan berdasarkan lima pemboleh ubah yang telah dikenal pasti berdasarkan *Healthy Workplace Model* (WHO, 2010) dan Teori Dua Faktor (Herzberg, 1959) iaitu motivasi sendiri, motivasi luaran, persekitaran fizikal, persekitaran psikososial dan kesihatan sendiri. Soal selidik menggunakan 4 skala likert iaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju dan sangat setuju. Manakala Jadual 5.1 menunjukkan skala pengelasan tahap yang dibahagikan kepada 4 peringkat sebagaimana saranan Best (1977).

JADUAL 5.1
 PENGELASAN TAHAP KEHARMONIAN ANGGOTA KUMPULAN PELAKSANA DI MALAYSIA

SKALA	TAHAP
1 – 1.75	RENDAH
1.76 – 2.65	SEDERHANA RENDAH
2.66 – 3.25	SEDERHANA TINGGI
3.26 – 4.00	TINGGI

DAPATAN KAJIAN

1a. Tahap keharmonian dalam kalangan Anggota Kumpulan Pelaksana IPG Kampus di Malaysia.

Jadual 6.1a
 Tahap keharmonian Anggota Kumpulan Pelaksana IPG Kampus di Malaysia.

Bil	Tahap	N	Peratus
1	Rendah	1	0.2
2	Sederhana Rendah	35	8.2
3	Sederhana Tinggi	130	30.4
4	Tinggi	261	61.1
Jumlah		427	100

Jadual 6.1a menunjukkan analisis data dan dapatan kajian tentang tahap keharmonian Anggota Kumpulan Pelaksana IPG Kampus di Malaysia. Hasil analisis mendapati bahawa tahap keharmonian berada pada tahap tinggi yang mendominasi bilangan Anggota Kumpulan Pelaksana IPG Kampus di Malaysia dengan jumlah bilangan AKP seramai 261 orang (61.1 peratus). Manakala dapatan menunjukkan bahawa terdapat seramai seorang (0.2 peratus) tahap keharmonian berada pada tahap rendah.

1b. Tahap motivasi sendiri, motivasi luaran, persekitaran fizikal, psikososial dan kesihatan sendiri dalam Anggota Kumpulan Pelaksana IPG Kampus di Malaysia.

Tahap keharmonian Anggota Kumpulan Pelaksana IPG Kampus di Malaysia ditunjukkan dalam Jadual 6.1b. Dapatan kajian mendapati bahawa terdapat dua dimensi yang berada pada tahap tertinggi iaitu persekitaran fizikal ($M = 3.66$, $SP = 0.55$) dan motivasi sendiri ($M = 3.07$, $SP = 0.49$), diikuti dengan motivasi luaran ($M = 3.58$, $SP = 0.63$), persekitaran psikososial ($M = 3.29$, $SP = 0.79$) dan yang terendah ialah kesihatan sendiri ($M = 2.97$, $SP = 0.69$). Ini menunjukkan konstruk motivasi sendiri dan persekitaran fizikal menunjukkan tahap keharmonian yang paling tinggi berbanding dengan konstruk-konstruk yang lain.

Jadual 6.1b
Tahap keharmonian Anggota Kumpulan Pelaksana IPG Kampus di Malaysia.

Dimensi	Tahap	Min	SP	Pangkatan
Motivasi sendiri	Tinggi	3.66	0.49	1
Motivasi luaran	Tinggi	3.58	0.63	2
Persekitaran psikososial	Sederhana Tinggi	3.07	0.79	3
Persekitaran fizikal	Tinggi	3.66	0.55	1
Kesihatan sendiri	Sederhana Tinggi	2.97	0.69	5

Perbezaan tahap keharmonian dengan faktor demografi dalam kalangan AKP yang berkhidmat di IPG Kampus seluruh Malaysia

2a Faktor jantina

Ujian-*t* tidak bersandar digunakan untuk menganalisis perbezaan tahap keharmonian berdasarkan jantina. Dapatan kajian mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap keharmonian berdasarkan jantina [$t(425, 427) = 0.89, p=.30$]. Oleh itu H_{01} diterima iaitu tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap keharmonian berdasarkan faktor demografi (jantina) dalam kalangan AKP yang berkhidmat di IPG seluruh Malaysia.

Jadual 6.2.1
Perbezaan tahap keharmonian berdasarkan faktor jantina

Jantina	N	M	SP	Nilai-t	df
Lelaki	166	3.5602	0.63	0.897	425
Perempuan	261	3.5019	0.66		

2b Faktor umur

Dapatan ujian ANOVA sehala menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap keharmonian berdasarkan faktor umur [$F(3, 423) = 2.12, p=.002$]. Oleh itu H_{02} ditolak iaitu terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap keharmonian dengan faktor umur dalam kalangan AKP yang berkhidmat di IPG seluruh Malaysia.

Jadual 6.2.2
Perbezaan tahap keharmonian berdasarkan faktor umur

Umur	SS	df	MS	F	Sig
Antara kumpulan	6.367	3	2.122	5.097	.002
Dalam kumpulan	176.125	423	.416		
Jumlah	182.492	426			

2c Faktor kelayakan akademik

Jadual 6.2.3 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap keharmonian berdasarkan kelayakan akademik dalam kalangan AKP yang berkhidmat di IPG seluruh Malaysia. Dapatan ujian ANOVA sehalu menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap keharmonian berdasarkan kelayakan akademik [$F(3, 423) = 4.26, p=.006$]. Oleh itu H_{03} diterima iaitu tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap keharmonian berdasarkan faktor kelayakan akademik dalam kalangan AKP yang berkhidmat di IPG seluruh Malaysia.

Jadual 6.2.3
Perbezaan tahap keharmonian berdasarkan faktor kelayakan akademik

Kelayakan Akademik	SS	df	MS	F	Sig
Antara kumpulan	5.355	3	1.785	4.262	.006
Dalam kumpulan	177.137	423	.419		
Jumlah	182.492	426			

2d Faktor tempoh perkhidmatan

Untuk menguji perbezaan tahap keharmonian berdasarkan kumpulan tempoh perkhidmatan, ujian ANOVA sehalu telah digunakan. Keputusan menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap keharmonian berdasarkan kumpulan tempoh perkhidmatan mereka [$F(3, 423)= 4.35, p=.005$]. Oleh itu, hipotesis H_{04} diterima. Berdasarkan Jadual 6.2.4 di bawah, dapatan menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap keharmonian berdasarkan tempoh perkhidmatan dalam kalangan AKP yang berkhidmat di IPG seluruh Malaysia.

Jadual 6.2.4
Perbezaan tahap keharmonian berdasarkan tempoh perkhidmatan

Kelayakan Akademik	SS	df	MS	F	Sig
Antara kumpulan	5.472	3	1.824	4.358	.005
Dalam kumpulan	177.020	423	.418		
Jumlah	182.492	426			

PERBINCANGAN

Kajian ini secara umumnya adalah bagi mengenal pasti tahap keharmonian dalam kalangan AKP yang berkhidmat di IPG seluruh Malaysia. Berdasarkan kajian, didapati bahawa tahap keharmonian AKP yang berkhidmat di IPG seluruh Malaysia adalah tinggi (61.1%). Keharmonian yang tinggi ini telah disumbang oleh beberapa faktor iaitu motivasi sendiri, motivasi luaran, persekitaran fizikal, persekitaran psikososial dan kesihatan sendiri. Namun, motivasi sendiri dan persekitaran fizikal dalam kalangan AKP merupakan faktor utama yang menyumbang kepada tahap keharmonian mereka. Dapatan ini didapati menyokong pandangan Teori Dua-Faktor oleh Herzberg (1959) iaitu keadaan keseronokan mahupun kesejahteraan bekerja dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi iaitu sejauh mana kita merasakan seronok bekerja, faktor kerja itu sendiri, pengiktirafan yang diterima, serta pencapaian yang diterima. Faktor kepimpinan yang berkesan, persekitaran kerja yang positif juga merupakan antara beberapa faktor yang dapat menyumbang kepada tahap keharmonian yang tinggi dalam kalangan AKP yang berkhidmat di IPG Kampus seluruh Malaysia.

Dapatan ini juga mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap keharmonian dengan faktor jantina, tahap kelayakan akademik dan tempoh perkhidmatan dalam kalangan AKP yang berkhidmat di IPG seluruh Malaysia. Namun begitu, terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap keharmonian berdasarkan faktor umur dalam kalangan AKP yang berkhidmat di IPG seluruh Malaysia. Faktor umur memainkan peranan yang mana dalam kalangan kumpulan pembantu tadbir antara pekerja yang berumur 50 tahun ke atas iaitu seramai 86 orang menunjukkan tahap keharmonian tertinggi dengan nilai min ($M = 3.59$, $SP = 0.56$) manakala AKP yang berumur 30 tahun ke bawah iaitu seramai 17 orang menunjukkan tahap keharmonian terendah dengan nilai min ($M = 3.00$, $SP = 0.93$). Jadual 7.1 menunjukkan perbandingan min antara tahap keharmonian dengan umur.

Jadual 7.1
Perbandingan min antara tahap keharmonian dengan umur

Umur	Min	N	Sisihan Piawai
30 tahun ke bawah	3.00	17	0.93
31 – 39 tahun	3.45	129	0.68
40 – 49 tahun	3.58	195	0.62
50 tahun ke atas	3.59	86	0.56
Jumlah	3.52	427	0.65

Kajian ini turut disokong oleh beberapa kajian terdahulu seperti kajian oleh Pryce-Jones (2010) yang menyatakan bahawa tahap keharmonian dan kepuasan di tempat kerja adalah penting kerana ia dapat membentuk kawalan minda seseorang ke arah memaksimumkan prestasi kerja dan mencapai potensi diri. Dapatan kajian oleh Ouchi (1981) juga mengandaikan bahawa pengurusan organisasi dan sumber manusia yang bercirikan kemanusiaan akan dapat meningkatkan keharmonian pekerja. Oleh itu, ia memberi maksud bahawa tahap keharmonian di tempat kerja berkait rapat dengan persekitaran kerja yang positif dan faktor personal iaitu kawalan minda seseorang yang memotivasi diri sendiri sehingga mencapai potensi diri dan dapat menghasilkan produktiviti kerja yang baik.

CADANGAN DAN KESIMPULAN

Dicadangkan kajian diperluaskan kepada institusi atau agensi yang lain bagi mendapatkan maklumat yang lebih terperinci berkaitan tahap keharmonian dalam kalangan warga pekerja. Kajian perbandingan berkaitan tahap keharmonian juga boleh dijalankan dalam kalangan pekerja di sektor kerajaan dengan sektor swasta.

RUJUKAN

- Abid, G., Contreras, F., Ahmed, S., & Qazi, T. (2019). Contextual factors and organizational commitment: Examining the mediating role of thriving at work. *Sustainability*, 11(17), 1-18. <https://doi.org/10.3390/su11174686>
- Alia Yashak, Mohamad Syafiq Ya Shak, Mohd Haniff Mohd Tahir, Dianna Suzieanna Mohamad Shah & Mohd Faisal Mohamed (2020). Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam. *Sains Insani*, 5(2), 65- 74
- Appel-Meulenbroek, R., Van der Voordt, T., Le Blanc, P., Aussems, R. and Arentze, T. (2020), "Impact of activity-based workplaces on burnout and engagement", *Journal of Corporate Real Estate*, Vol. 22 No. 4, pp. 279-296
- Berebitsky, D., & Ellis, M. K. (2018). Influences on Personal and Professional Stress on Higher Education Faculty. *Journal of the Professoriate*, 9(2). http://caarpweb.org/wp-content/uploads/2019/03/Influences-on-Personal-Berebitsky-and-Ellis-9_2.pdf
- Bauer, A. (2020), "Pride and productivity: post occupancy evaluation of the healing office design concept", *Journal of Corporate Real Estate*, Vol. 22 No. 4, pp. 313-340
- Bibi, A., Khalid, M. A., & Hussain, A. (2019). Perceived organizational support and organizational commitment among special education teachers in Pakistan. *International Journal of Educational Management*. <https://doi.org/10.1108/IJEM-12-2017-0365>
- British Council for Offices (2018), "Wellness matters", Report, available at: www.bco.org.uk/HealthWellbeing/WellnessMatters.aspx
- Budie, B., Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A., & Weijss-Perree, M. (2019). Employee satisfaction with the physical work environment: the importance of a need based approach. *International Journal of Strategic Property Management*, 23(1), 36-49.
- Colenberg, S., Jylhä, T. and Arkesteijn, M. (2020), "The relationship between interior office space and employee health and well-being", *Building Research and Information*, Vol. 49 No. 3,
- Cordero, A.B., Babapour, M. and Karlsson, M. (2020), "Feel well and do well at work: a post-relocation study on the relationships between employee wellbeing and office landscape", *Journal of Corporate Real Estate*, Vol. 22 No. 2, pp. 113-137, doi
- Education Support. (2019). *Looking after teacher well-being*. <https://www.educationsupport.org.uk/looking-after-teacher-well-being/>
- European Agency for Safety and Health at Work (2014), *Calculating the Cost of Work-Related Stress and Psychosocial Risks*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Forooraghi, M., Miedema, E., Ryd, N. and Wallbaum, H. (2020), "Scoping review of health in office design approaches", *Journal of Corporate Real Estate*, Vol. 22 No. 2, pp. 155-180,
- Gordon, S. D. (2018). *Leadership's Role in Teachers' Commitment and Retention: A Case Study Analysis*. (Doctoral Dissertation, Delaware State University). https://desu.dspace.direct.org/bitstream/handle/20.500.12090/46/Gordon_desu_1824E_10087.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hendrawijaya, A. T. (2020). Human resource management in improving students' academic achievement mediated by teacher's performance. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 242
- Jensen, P.A. and Van der Voordt, T. (Eds) (2017), *Facilities Management and Corporate Real Estate Management as Value Drivers: How to Manage and Measure Adding Value*, London/New York, NY, Routledge
- Kalaivani, K., & Karupiah. M. (2021). Gaya kepemimpinan kolaboratif pengetua dan tahap kepuasan kerja guru sekolah menengah kebangsaan. *MJSSH Online*: 5 (2), 191-207.
- Mlangeni, N. G. (2016). *Psychosocial factors influencing psychological wellbeing of South African state security forces: An exploratory study* (Doctoral dissertation, Stellenbosch: Stellenbosch University).
- Morris, J. E., Lummis, G. W., Lock, G., Ferguson, C., Hill, S., & Nykiel, A. (2020). The role of leadership in establishing a positive staff culture in a secondary school. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(5), 802-820. <https://doi.org/10.1177%2F1741143219864937>
- Morales-Rodríguez, F. M., Espigares-López, I., Brown, T., & Pérez-Mármol, J. M. (2020). The relationship between psychological well-being and psychosocial factors in university students. *International journal of environmental research and public health*, 17(13), 4778. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134778>
- Morrish, L., & Priaulx, N. (2020). Pressure vessels II: An update on mental health among higher education staff

in the UK.

- Nawaz, M., Abid, G., Arya, B., Bhatti, G. A., & Farooqi, S. (2020). Understanding employee thriving: The role of workplace context, personality and individual resources. *Total Quality Management & Business Excellence*, 31(11-12), 1345-1362. <https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1482209>
- Nelson, E. and Holzer, D. (2017), *The Healthy Office Revolution*, Amstelveen, Learn Adapt Build Publishing.
- Ohadomere, O., & Ogamba, I. K. (2020). Management-led interventions for workplace stress and mental health of academic staff in higher education: a systematic review. *The Journal of Mental Health Training, Education and Practice*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMHTEP-07-2020-0048/full/html>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York John Wiley.
- Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62
- Lubis, T. U., Dalimunthe, R. F., & Sinulingga, S. (2020). Effect of Psychological Well-Being, Compensation, and Physical Work Environment towards Employee Satisfaction at PT. Gracia Multi Moda Medan. *International Journal of Research and Review*, 7(6), 212-213. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/>
- Schleicher, A (2018b), "Teachers' well-being, confidence and efficacy", in *Valuing our Teachers and Raising their Status: How Communities Can Help*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264292697-6-en>
- Singh-Manoux, A. (2003). Psychosocial factors and public health. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 57(8), 553-556.
- Siti Faridzah, Nor Pazil, Sheerad Sahid, & Norasmah Othman. (2021). Kesan faktor motivasi dan faktor *hygiene* terhadap kepuasan pekerja dalam kalangan pekerja usahawan MADA. *Jurnal Dunia Pendidikan*. 3(2), 54-71.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. *Kencana Prenada Media Group*
- Tensay, A. T., & Singh, M. (2020). The nexus between HRM, employee engagement and organizational performance of federal public service organizations in Ethiopia. *Heliyon*, 6(6), e04094. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04094>
- Van der Voordt, T. (2021), "Designing for health and wellbeing: various concepts, similar goals", *Gestão and Tecnologia de Projetos*, Vol. 16 No. 4, pp. 13-31
- Vasilenko, E. A., Vorozheykina, A. V., Gnatyshina, E. V., Zhabakova, T. V., & Salavatulina, L. R. (2020). Psychological factors influencing social adaptation of first-years students to the conditions of university. *J. Environ. Treat. Tech*, 8, 241-247.
- World Health Organization. (2010). *WHO healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices*. Geneva, Switzerland: WHO Press.
- Yusoff, S. M., & Tengku-Arifin, T. F. (2020). Looking after teacher wellbeing: Does teacher empowerment matter?. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, 8(4), 43-56. <https://mojc.um.edu.my/index.php/MOJEM/article/view/26381>