

**PANDEMIK COVID-19 DI MALAYSIA:
PENGARUH STRATEGI BEKERJA DARI RUMAH SERTA
KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN
TERHADAP PRESTASI KERJA
PENSYARAH POLITEKNIK PREMIER**

BAHARIATULAINI BINTI BADRI@HARUN
Universiti Kebangsaan Malaysia
bahariabadri@gmail.com

MOHD AFANDI BIN ABDUL HAMID
Politeknik Ungku Omar, Ipoh
fandihmd@puo.edu.my

NUR ASIKIN BINTI AZIZ@ABD AZIZ
Politeknik METrO Johor Bahru
nurasikin.aziz@pmjb.edu.my

ABSTRAK

Pandemik COVID-19 yang ketika ini masih belum reda telah menyebabkan gangguan drastik dalam kehidupan seharian masyarakat bukan sahaja di Malaysia malahan di seluruh dunia. Dalam usaha untuk mengurangi penularan pandemik ini, beberapa negara telah melaksanakan arahan kawalan pergerakan serta penutupan premis perniagaan dan organisasi. Akibatnya banyak sektor pekerjaan dalam pelbagai bidang terjejas ekoran arahan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah masing-masing. Senario ini juga telah menyebabkan gangguan besar berlaku dalam kalangan pensyarah yang sedang berkhidmat di Politeknik Premier Malaysia. Pandemik telah mengubah serta merta lanskap kehidupan namun mereka harus tetap menggalas tanggungjawab sebagai pensyarah walaupun perlu bekerja dari rumah. Bagi memastikan institusi ini masih boleh dikawal dalam suasana ketidakpastian yang melampau, tenaga kerja berprestasi tinggi yang mampu memberikan perkhidmatan yang luar biasa adalah penting. Oleh itu, kajian ini dijalankan adalah bagi mengenalpasti samada strategi bekerja dari rumah serta keseimbangan kerja dan kehidupan mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan pensyarah politeknik premier semasa pandemik COVID-19. Selanjutnya, kajian ini akan melihat pengaruh kesan moderasi perbezaan jantina terhadap hubungan di antara pembolehubah tersebut. Melalui Teori Boundary, pengkaji mengandaikan dapatan kajian akan dapat menunjukkan, pekerja berdasarkan jantina akan dapat menyeimbangkan antara peranan di tempat kerja dan bukan peranan tempat kerja yang dapat menunjukkan prestasi yang lebih baik, seterusnya menggalakkan strategi dan proses dalam meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan di organisasi. Reka bentuk kajian secara tinjauan akan dilaksanakan menggunakan kaedah kuantitatif berbentuk deskriptif. Instrumen soal selidik secara atas talian (*Google Form*) akan diedarkan dalam kalangan pensyarah politeknik premier. Data akan dianalisa menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 22.0.

Kata kunci: Bekerja dari Rumah, Keseimbangan Kerja dan Kehidupan, Prestasi Kerja, Perbezaan Jantina, Pandemik COVID-19

PENGENALAN

"Pandemik COVID-19 ketika ini telah mengubah norma masyarakat dengan gangguan drastik terhadap kehidupan seharian, perniagaan dan ekonomi secara global. Kerajaan serta pemegang taruh yang terlibat telah ditugaskan untuk membentuk dan membangunkan pelbagai inisiatif dalam meningkatkan langkah-langkah keselamatan agar dapat mengurangkan implikasi buruk kepada rakyat dan perniagaan. Bagi memastikan bidang perniagaan dapat kekal dijalankan dan memastikan pekerjaannya terus bekerja, peniaga perlu melalui anjakan paradigma dengan mempelbagaikan kaedah serta mengaplikasikan inovasi jualan" (Deloitte, 2020).

2020 merupakan tahun yang diisytiharkan terlibat dengan krisis kesihatan awam global dengan kewujudan penyakit Coronavirus (COVID-19) yang berasal dari Wuhan, China pada bulan Disember 2019 menjadikan kehadirannya dirasakan di lebih 100 negara pada minggu pertama Mac 2020 (Bhumika, 2020) termasuk Malaysia. Dalam usaha untuk mengurangkan penularan pandemik COVID-19, beberapa negara telah menjalankan arahan perintah penutupan, perintah kawalan pergerakan serta mengarahkan penduduk sentiasa berada di kediaman masing-masing. (Anis Azlan et al., 2020). Akibatnya banyak sektor pekerjaan dalam pelbagai bidang terjejas ekoran arahan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah. Pandemik COVID-19 telah menyebabkan gangguan besar dalam fungsi organisasi sektor awam (Schuster et al., 2020) yang merangkumi Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA) di Malaysia. Senario ini juga telah menyebabkan gangguan besar berlaku dalam kalangan pensyarah yang sedang berkhidmat di Politeknik Premier. Politeknik Premier merupakan salah sebuah IPTA dan dikategorikan sebagai politeknik yang terulung dalam kalangan tiga jenis politeknik yang terdapat di Malaysia. Sehingga kini, terdapat tiga buah politeknik yang diiktiraf sebagai Politeknik Premier iaitu Politeknik Ungku Omar (PUO), Ipoh, Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah, Shah Alam, Selangor dan Politeknik Ibrahim Sultan (PIS), Pasir Gudang, Johor (KPM, 2015)

Menurut Rohana Ahmad dan Mazni Saad (2019), kelebihan daya saing institusi awam termasuk IPTA di peringkat global sangat bergantung pada kecekapan dan keberkesanan sistem penyampaian. Oleh itu, bagi memastikan institusi ini masih boleh dikawal dalam suasana ketidakpastian yang melampau, tenaga kerja berprestasi tinggi yang mampu memberikan perkhidmatan yang luar biasa adalah penting. Mengikuti arahan kerajaan, dalam tempoh penutupan dan kawalan pergerakan, kebanyakan institusi mengarahkan pekerjaannya untuk "Bekerja dari Rumah" (Bhumika, 2020) termasuk perkhidmatan IPTA di Malaysia. Salah satu jadual kerja fleksibel yang dapat membantu meringankan tanggungjawab seseorang pekerja semasa bertugas adalah dengan mengaplikasikan strategi bekerja dari rumah (Dockery & Bawa, 2014). Implikasi positif melalui strategi bekerja dari rumah juga antara lain dapat menghasilkan masa yang lebih fleksibel, lebih banyak autonomi dan kuasa dalam mengawal waktu bekerja (Gajendran & Harrison, 2007) serta tahap tekanan terhadap kerja yang lebih rendah (Baruch, 2000).

Walaupun bagaimanapun, Gregory dan Milner (2009) berpendapat bahawa kesan positif tersebut bergantung pada sifat organisasi sesebuah institusi awam itu sendiri. Ini adalah kerana, melalui dapatan beberapa kajian lain, strategi bekerja dari rumah sebenarnya meningkatkan tekanan (Banigan et al., 2016; Song & Gao, 2019). Walaupun terdapat campuran dalam penemuan mengenai implikasi bekerja dari rumah namun begitu, Dockery dan Bawa (2014) berpendapat bekerja dari rumah sebagai strategi pekerjaan yang memberi kebebasan waktu bekerja dan dilihat dapat menghasilkan atribut kerja yang baik serta menawarkan fleksibiliti untuk menyeimbangkan kerja dan bukan kerja. Oleh itu, bekerja dari rumah adalah salah satu strategi yang dilihat merupakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan (Croosbie & Moore, 2004) dan dasar mesra keluarga (Felstead et al., 2002). Selaras dengan teori boundary di mana "seorang individu dapat menguruskan di antara kerja dan kehidupan peribadi melalui proses pembahagian segmen dan/atau pengintegrasian

bidang kuasa" (Bulger et al., 2007), keseimbangan kerja dan kehidupan dilihat dapat meminimumkan konflik peranan individu serta mendatangkan rasa bahagia ditempat kerja disamping dapat bekerja dengan cekap. (Clark, 2000). Konsep keseimbangan kerja dan kehidupan adalah "sejauh mana individu itu sama-sama terlibat dan sama-sama berpuas hati seiring peranan kerjanya dan peranan keluarga" (Greenhaus et al., 2003).

Walaupun terdapat kajian menunjukkan bahawa strategi bekerja dari rumah merupakan sebahagian daripada rancangan pengurusan keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik namun ia dirasakan menimbulkan masalah kepada pihak majikan dari segi pemantauan dan peraturan terhadap pekerjaanya (Felstead et al., 2002). Walaubagaimanapun, Kelly et al. (2014) berpendapat organisasi yang tidak mengamalkan keseimbangan kerja dan kehidupan secara fleksibel akan memberi implikasi negatif terhadap prestasi kerja, manakala peningkatan keseimbangan kerja dan kehidupan dapat memberi manfaat kepada pekerja dan organisasi. Selaras dengan dapatan ini, banyak kajian menyatakan terdapat hubungan positif di antara keseimbangan kerja dan kehidupan dengan prestasi kerja (Kim, 2014; Smith et al., 2016; Johari et al., 2018; Tamunomiebi & Oyibo, 2020). Prestasi kerja merupakan isu serius dan perlu diberi perhatian yang konsisten di dalam sesebuah institusi kerana ia adalah salah satu prinsip utama dalam bidang psikologi organisasi dan pengurusan sumber manusia (Johari et al., 2018). Struktur kerja yang fleksibel menjadi salah satu dimensi keseimbangan kerja dan kehidupan, justeru itu sekiranya ia diamalkan, tempat kerja berpotensi menjadi pusat pengurusan sumber manusia yang akan menyumbang kepada hasil kerja yang baik serta penghasilan produktiviti yang lebih besar (Subramaniam et al., 2015). Rego dan Pina e Cunha (2009) menyatakan bahawa pekerja yang memberikan peranan dan mendahului keluarga secara berkesan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

Jantina dikenal pasti sebagai "perkara yang tidak dapat dipisahkan dalam perbincangan berkaitan di antara kehidupan bekerja dan kehidupan berkeluarga" (Emslie & Hunt, 2009) dalam menghasilkan prestasi kerja (Jeremy et al., 2019). Faktor jantina juga telah menjadi pembolehubah utama dalam kajian keseimbangan kerja dan kehidupan (Delina & Raya, 2016; Drummond et al., 2017; Eby et al., 2005; Shockley et al., 2017). Wanita menghadapi pembahagian tugas dalam penjagaan anak dan rumah tangga yang merupakan halangan yang signifikan terhadap perkembangan kerjaya mereka (Cross & Linehan, 2006). Wanita yang bekerja dari rumah akan mengalami konflik yang lebih besar antara kerja dan kehidupan. Hubungan negatif antara bekerja dari rumah dan konflik menguruskan kerja rumah wujud bukan sahaja disebabkan sebahagian besarnya diganggu oleh waktu kerja yang panjang, tetapi juga disebabkan oleh gangguan oleh keluarga (Gregory & Milner, 2009). Oleh itu, kajian faktor perbezaan jantina dalam menghasilkan kerja yang fleksibel dalam pembahagian pekerja serta keseimbangan kerja dan kehidupan perlu dijalankan (Chung & Lippe, 2018) terutama dalam konteks yang berbeza dalam kalangan pensyarah Politeknik Premier.

Walaupun, strategi bekerja dari rumah mempunyai hubungan penting dengan keseimbangan kerja dan kehidupan, namun strategi tersebut, bukanlah pendekatan pekerjaan yang diamalkan oleh pensyarah di Politeknik Premier. Strategi pekerjaan ini juga tidak diimplimentasi dalam kalangan pekerja daripada mana-mana sektor awam dan lain. Walaubagaimanapun, pandemik COVID-19 telah mengubah lanskap kehidupan dan cara bekerja. Bagi kalangan para pensyarah politeknik premier, pandemik ini telah mengubah cara bagaimana dan di mana mereka bekerja. Strategi bekerja dari rumah merupakan satu senario yang asing dalam sektor awam (Mohalik et al., 2019) termasuk IPTA, namun, pandemik COVID-19 telah mengubah perjalanan aktiviti pekerjaan dalam kalangan kakitangan sektor awam bukan sahaja di Malaysia, malahan melibatkan seluruh dunia (ILO, 2020). Kekaburan pelaksanaan kerja dan kekalutan kehidupan peribadi menjadikan ia agak sukar diadaptasikan oleh kebanyakan kakitangan sektor awam (Routley, 2020) termasuklah para pensyarah yang sedang berkhidmat di politeknik premier. Sebilangan besar pensyarah diliputi oleh tekanan

bagi menyeimbangkan tugas menjaga anak, hubungan peribadi, tugas rumahtangga dan tuntutan keluarga. Pensyarah yang mempunyai anak kecil menghadapi halangan yang lebih besar untuk mengekalkan kecekapan bekerja di rumah disamping perlu mengasuh anak-anak mereka sendiri dalam masa yang sama (Gorlic, 2020). Penutupan sekolah dan peralihan sesi pengajaran dan pembelajaran secara dalam talian untuk pelajar telah memaksa ramai ibu bapa yang bekerja terpaksa menjadi guru sementara untuk anak-anak mereka (Gorlick, 2020). Oleh itu, tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji pengaruh strategi bekerja dari rumah serta keseimbangan kehidupan dan kerja terhadap prestasi kerja semasa pandemik COVID-19 dalam kalangan pensyarah politeknik premier.

Justeru, objektif kajian ini adalah untuk (1) mengenalpasti hubungan antara strategi bekerja dari rumah serta keseimbangan kerja dan kehidupan terhadap prestasi pensyarah politeknik premier semasa pandemik COVID-19. (2) mengenalpasti hubungan antara strategi bekerja dari rumah terhadap prestasi kerja pensyarah politeknik premier semasa pandemik COVID-19. (3) menentukan hubungan antara strategi bekerja dari rumah dan keseimbangan kerja dan kehidupan pensyarah politeknik premier semasa pandemik COVID-19. (4) mengkaji kesan moderasi perbezaan jantina terhadap hubungan antara strategi bekerja dari rumah serta keseimbangan kerja dan kehidupan pensyarah politeknik premier semasa pandemik COVID-19.

KAJIAN LITERATUR

Bekerja dari Rumah dan Prestasi Kerja

Salah satu jenis fleksibiliti dalam mengatur kerja yang dapat membantu pekerja menyusun kerja dan tanggungjawab keluarga adalah bekerja dari rumah (Dockery & Bawa, 2014). Hasil positif lain melalui bekerja dari rumah adalah merangkumi peningkatan fleksibiliti masa, mempunyai waktu lapang yang banyak dan autonomi dalam pekerjaan (Gajendran & Harrison, 2007) selain tahap tekanan yang lebih rendah (Baruch, 2000). Tempat kerja yang membenarkan bekerja dari rumah cenderung kepada pengurusan prestasi yang lebih baik berbanding daripada yang tidak mengamalkannya (Felstead et al., 2002). Selaras dengan hujah ini, Bellman & Hubler (2020) mengusulkan bahawa pengurusan akan mendorong penerimaan pekerja yang semakin meningkat dari rumah kerana mengharapkan penurunan kos tenaga kerja selain mengharapkan peningkatan kecekapan dan keuntungan. Seajar dengan pertimbangan ini, diandaikan bahawa:

Hipotesis 1: Strategi bekerja dari rumah mempunyai hubungan secara positif dengan prestasi kerja.

Bekerja dari Rumah dan Keseimbangan Kerja dan Kehidupan

Ketika ini bekerja dari rumah merupakan satu fenomena yang sedang melanda dunia kesan daripada pandemik COVID-19. Terdapat banyak definisi bekerja dari rumah, namun secara umum ia ditakrifkan sebagai pekerjaan yang dibayar gaji dan kebanyakannya dilakukan dari rumah iaitu sekurang-kurangnya 20 jam seminggu (Nippert-Eng, 2008). Perkembangan teknologi digital yang pesat dan suasana persekitaran kerja pada abad ke-21 telah mengubah konsep tempat kerja dengan budaya "bekerja di mana sahaja dan pada bila-bila masa sahaja" (Varty et al., 2017). Kesan kerja telekomunikasi dari rumah dan pekerjaan jarak jauh terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan telah banyak diterokai dalam literatur, dengan alasan bahawa bekerja dari rumah cenderung untuk meningkatkan fleksibiliti hubungan kerja, membuka jalan untuk keseimbangan kerja dan kehidupan yang lebih baik (Sullivan, 2012). Jadual yang fleksibel membantu pekerja untuk memiliki autonomi tertentu, menyeimbangkan

keperluan pekerja dan keluarga dalam menguruskan kehidupan seharian mereka (Lupu, 2017). Bekerja dari rumah dapat mengurangkan ketegangan serta tekanan psikologi dan fizikal yang lebih rendah disebabkan mampu mengawal di antara keperluan pekerjaan dan keluarga (Palumbo et al., 2020; Timms et al., 2015), sehingga ianya dapat meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pekerja yang lebih baik (Chan et al., 2017). Wienclaw (2019) menyatakan bahawa pekerja akan mempunyai lebih banyak masa lapang untuk menghabiskan masa bersama keluarga. Bekerja dari rumah dapat mengurangkan cabaran membezakan antara tempat kerja dan keluarga seterusnya menyeimbangkan jadual kerja dan keluarga (Van der Lippe & Lippenyi, 2018). Sejajar dengan pertimbangan ini, diandaikan bahawa:

Hipotesis 2: Strategi bekerja dari rumah mempunyai hubungan secara positif dengan keseimbangan kerja dan kehidupan.

Keseimbangan Kerja dan Kehidupan dan Prestasi Kerja

Berdasarkan teori pertukaran sosial, hubungan di antara keseimbangan kerja dan kehidupan dan prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai hubungan yang melibatkan penilaian kos dan ganjaran (Klindzic & Maric, 2019). Beberapa kajian telah mengenal pasti hubungan yang kuat antara keseimbangan kerja dan kehidupan dengan prestasi kerja (Haider et al., 2018; Smith et al., 2016; Kim, 2014). Penyelidikan yang dilakukan oleh Kim (2014) menyokong peranan pengantara penglibatan afektif pekerja dalam hubungan antara keseimbangan kerja dan kehidupan dengan prestasi kerja. Sementara Haider et al. (2018) mengenal pasti mekanisme yang menjelaskan hubungan ini, mereka mendapati bahawa peningkatan prestasi kerja dan kesejahteraan psikologi serta kepuasan pekerja dengan rakan sekerja mereka yang lain dapat dicapai kesan daripada keseimbangan kerja dan kehidupan. Selain itu, menurut Oludayo et al. (2018) kesan keseimbangan kerja dan kehidupan terhadap prestasi kerja juga dapat meningkatkan faedah kebaikan serta merangsang motivasi pekerja. Oleh itu, cadangan hipotesis dapat dinyatakan seperti berikut:

Hipotesis 3: Keseimbangan kerja dan kehidupan mempunyai hubungan secara positif dengan prestasi kerja.

Keseimbangan Kerja dan Kehidupan sebagai Pengantara terhadap Bekerja dari Rumah dan Prestasi Kerja

Pekerja melihat kebebasan untuk bekerja beberapa jam dari rumah sebagai atribut kerja yang baik yang menawarkan fleksibiliti untuk menyeimbangkan kerja dan keluarga (Dockery & Bawa, 2014) yang dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja (Croosbie & Moore, 2004). Kelly et al. (2014) berpendapat organisasi yang tidak memberikan fleksibiliti kehidupan kerja kelihatan mempunyai kesan negatif terhadap prestasi kerja pekerja mereka, sementara meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan dapat memberi manfaat kepada pekerja dan organisasi. Selaras dengan hujah ini, penyelidikan juga mendapati hubungan positif keseimbangan kerja dan kehidupan dengan prestasi kerja (Kim, 2014; Smith et al., 2016; Johari et al., 2018; Tamunomiebi & Oyibo, 2020). Selaras dengan hujah-hujah ini, dihipotesiskan bahawa:

Hipotesis 4: Strategi bekerja dari rumah mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja melalui keseimbangan kerja dan kehidupan.

Perbezaan Jantina sebagai Penyerderhanaan

Oleh kerana beban keutamaan terhadap keluarga yang berlebihan, golongan wanita didapati lebih sukar menyeimbangkan di antara pekerjaan dan keluarga berbanding golongan lelaki (Bird, 2006). Golongan lelaki menggunakan jadual kerja yang fleksibel bertujuan meningkatkan

prestasi, intensiti kerja / waktu kerja mereka, agar mendapat pendapatan yang lebih baik (Eileen & Eamonn, 2005; Lott & Chung, 2016), yang dapat meningkatkan pendapatan keluarga seterusnya mengurangkan konflik keluarga (Chung & Lipp, 2018). Apabila bekerja secara fleksibel, golongan wanita diyakini dapat meningkatkan tanggungjawab mereka dalam keluarga (Eileen & Eamonn, 2005; Hilbrecht et al., 2008), namun ia berpotensi meningkatkan konflik dalam keluarga, seterusnya mereka tidak dihargai dan ianya berbeza tidak seperti golongan lelaki (Chung & Lippe, 2018). Berdasarkan hujah-hujah ini, dihipotesiskan bahawa:

Hipotesis 5: Kesan penyederhanaan perbezaan gender mempunyai hubungan positif antara strategi bekerja dari rumah dan keseimbangan kerja dan kehidupan.

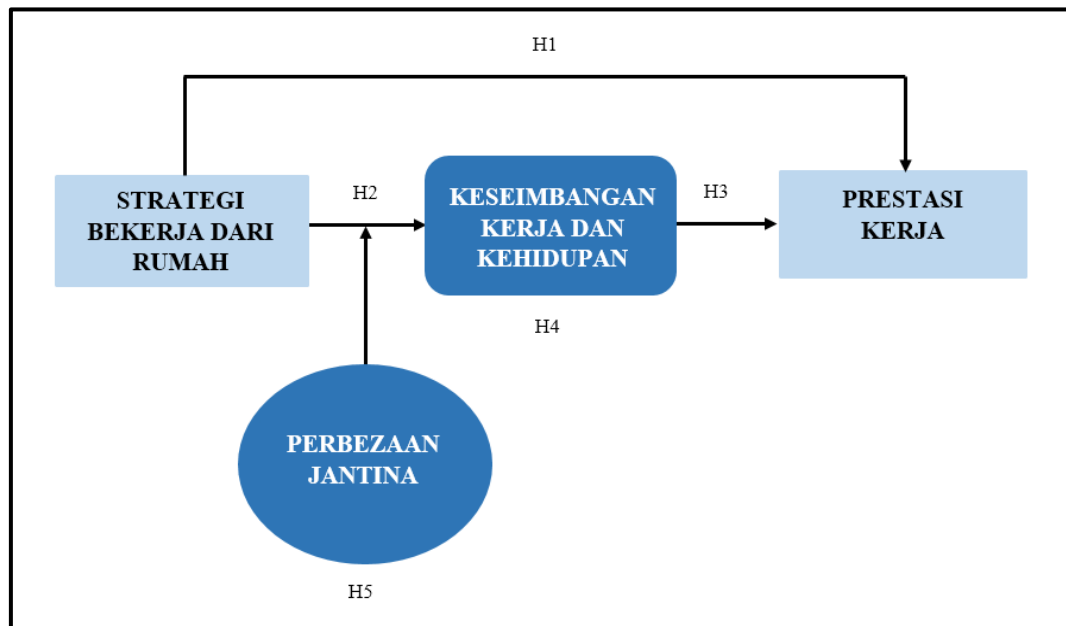
Teori Boundary

Teori Boundary adalah teori kognitif umum klasifikasi sosial yang memberi tumpuan kepada cara-cara di mana individu menetapkan, mengekalkan atau mengubah sempadan antara pelbagai domain dalam kehidupan mereka untuk mempermudah dan menentukan dunia di sekitarnya (Ashforth et al., 2000). Cabaran utama yang dihadapi oleh kebanyakan individu yang bekerja adalah cara bagaimana untuk mengimbangi hubungan antara pekerjaan (misalnya, tepat pada waktunya dan menjalankan tugas seseorang dengan baik) dan peranan keluarga (contohnya, menyediakan penjagaan untuk ahli keluarga dari penjagaan anak hingga kepada sokongan emosi untuk menjalankan tugas rumahtangga lain). Hubungan di antara kerja dan peranan keluarga dapat dibentuk oleh pengurusan sempadan atau kerja sempadan, yang merangkumi langkah-langkah aktif yang dapat diambil oleh seseorang untuk membentuk sifat sempadan di antara peranan mereka dengan psikologi, fizikal atau masa (Nippert-Eng, 2008). Kajian yang akan dijalankan ini akan didasari dengan Teori Boundary sebagai teori utama.

Kerangka Konsep

Kerangka konsep kajian adalah seperti yang diilustrasikan dalam Rajah 1 berikut. Rajah menunjukkan prestasi kerja adalah sebagai pembolehubah bersandar manakala strategi bekerja dari rumah merupakan pembolehubah tidak bersandar. Beberapa pengukuran berkaitan ditunjukkan iaitu pertama bagi menentukan hubungan antara strategi bekerja dari rumah dengan prestasi kerja. Kedua, untuk mengkaji hubungan di antara strategi bekerja dari rumah dengan keseimbangan kerja dan kehidupan. Ketiga, untuk mengkaji hubungan antara keseimbangan kerja dan kehidupan terhadap prestasi kerja. Keempat, menentukan samada hubungan keseimbangan kerja dan kehidupan merupakan pembolehubah mediator terhadap strategi bekerja dari rumah dan prestasi kerja. Kelima, menentukan samada perbezaan jantina merupakan pembolehubah moderator yang mempengaruhi strategi bekerja dari rumah terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan.

Rajah 1: Kerangka Konsep Kajian Strategi Bekerja dari Rumah Terhadap Prestasi Kerja



METODOLOGI

Rekabentuk Kajian

Secara umumnya kajian ini adalah kajian kuantitatif berbentuk deskriptif bagi mengenalpasti dan mengkaji secara empirikal dan sistematik berkaitan pengaruh strategi bekerja dari rumah serta keseimbangan kerja dan kehidupan terhadap prestasi kerja pensyarah politeknik premier semasa pandemik COVID-19. Kajian ini akan menggunakan reka bentuk kajian tinjauan. Kajian tinjauan termasuk dalam kajian yang diklasifikasikan oleh Mohd Majid Konting (2000) adalah merupakan salah satu jenis kajian berbentuk deskriptif. Menurut Creswell (2014) reka bentuk kajian tinjauan adalah prosedur dalam penyelidikan kuantitatif dan kualitatif yang mana pengkaji menjalankan satu tinjauan terhadap sampel atau keseluruhan populasi.

Sampel Kajian

Kajian ini akan dijalankan di tiga buah politeknik premier, iaitu Politeknik Ungku Omar (Ipoh), Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (Shah Alam) dan Politeknik Ibrahim Sultan (Pasir Gudang). Kaedah persampelan yang digunakan ialah persampelan secara rawak. Melalui kaedah ini, responden dipilih secara rawak bebas daripada tiga politeknik premier. Responden yang dipilih secara rawak adalah terdiri daripada pensyarah (Pegawai Pendidikan Pengajian Tinggi Skim DH) yang mengajar di jabatan akademik daripada tiga politeknik premier tersebut. Seramai 285 orang akan menjadi sampel mewakili populasi keseluruhan pensyarah yang mengajar di jabatan akademik seperti di Jadual 1. Saiz sampel ditentukan dengan merujuk kepada jadual penentu saiz sampel Krejcie dan Morgan (1970).

Jadual 1: Taburan keseluruhan sampel dalam kajian

Lokasi Kajian		Jumlah Pensyarah di Jabatan Akademik	Saiz Sampel
1.	Politeknik Ungku Omar (Ipoh)	511	135
2.	Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (Shah Alam)	300	79
3.	Politeknik Ibrahim Sultan (Pasar Gudang)	268	71
JUMLAH		1079	285

Sumber: Laman Sesawang Direktori Pengurusan Akademik Politeknik 2021

Instrumen Kajian

Instrumen yang akan digunakan dalam kajian ini adalah dalam bentuk borang soal selidik secara atas talian (*Google Form*) yang merangkumi beberapa item dan akan diedarkan kepada responden untuk mendapatkan maklumbalas. Menurut Van Delen (1993), soal selidik merupakan satu cara paling mudah untuk memperolehi maklumat. Soal selidik mempunyai beberapa kebaikan dibandingkan dengan kaedah instrumen lain dalam usaha penyelidikan mendapatkan maklumat kualitatif dan kuantitatif. Di antaranya ialah maklumat dan data-data dari responden dapat diperoleh secara terus daripada responden. Selain itu ianya lebih cepat serta menjimatkan masa dan perbelanjaan. Kajian ini menggunakan instrumen soal selidik hasil adaptasi kajian terdahulu. Sebagaimana kajian oleh Ika Destiana et al. (2013) yang mana dalam kajian ini penyelidikan membina soal selidik berdasarkan kajian-kajian lepas. Selain itu, soal selidik dalam kajian ini akan diubahsuai serta ditambah baik agar sesuai dengan tajuk penyelidikan dan persekitaran pensyarah di politeknik premier. Dalam kajian ini, borang soal selidik yang digunakan mengandungi perkara seperti berikut:

1. Bahagian A: Maklumat Demografi

Kajian menggunakan soalan demografi asas iaitu mengenai umur, jantina, gred gaji, tahap pendidikan serta bilangan orang dewasa dan kanak-kanak di dalam rumahtangga. Ujian t sampel tidak bersandar akan dijalankan untuk menentukan perbezaan yang signifikan di antara pensyarah lelaki dan wanita berkaitan dengan hipotesis keseimbangan kerja dan kehidupan.

2. Bahagian B: Strategi Bekerja dari Rumah

Soal selidik merangkumi 11 item yang menggunakan skala oleh Ipsen et al. (2020) untuk mengukur strategi bekerja dari rumah. Soal selidik ini mengandungi tiga kriteria bekerja dari rumah dari segi faedah (5 item pada skala lima mata antara 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju), kelemahan (5 item pada skala lima mata bermula dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) dan keseluruhan situasi kerja dan kehidupan (1 item pada skala lima mata bermula dari 1 = lebih kurang mencabar daripada biasa hingga 5 = jauh lebih mencabar daripada biasa). Contoh item untuk ukuran ini termasuk "Saya mendapat masa untuk menumpukan perhatian pada pekerjaan saya tanpa gangguan daripada orang lain" dan "Saya tidak dapat melihat rakan sekerja atau orang lain sebanyak yang saya mahukan".

3. Bahagian C: Keseimbangan Kerja dan Kehidupan

Soal selidik merangkumi 12 item bagi mengukur keseimbangan kerja dan kehidupan mengikut skala oleh Smith (2010). Skala item adalah merujuk kepada 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju. Contoh item untuk pengukuran ini termasuk "Dalam memilih kerjaya, saya mempertimbangkan bagaimana keseimbangan kerja dan kehidupan saya akan terjejas" dan

"Keseimbangan kerja dan kehidupan yang sihat membawa kepada pembuatan keputusan yang beretika".

4. Bahagian D: Prestasi Kerja

Soal selidik merangkumi 10 item bagi menilai prestasi kerja mengikut skala oleh Williams & Anderson (1991). Skala item adalah merujuk kepada 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju. Contoh item untuk pengukuran ini termasuk "Saya memenuhi tanggungjawab yang dinyatakan dalam perihai pekerjaan saya" dan "Saya memelihara dan melindungi harta benda organisasi."

Analisis Data

Data mentah yang akan dikumpulkan dari soal selidik akan diberi kod menggunakan *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 22.0. Penerangan data dan kesimpulan akan dilakukan secara deskriptif. Kaedah analisis deskriptif menggunakan analisis frekuensi, peratusan, min dan sisihan piawai. Laporan deskriptif dibuat untuk melihat corak dan taburan kajian mengikut pembolehubah. Sementara itu, ujian inferensi akan dilakukan untuk menguji hipotesis yang terbentuk. Ujian Regresi Linear Sederhana akan digunakan untuk melihat hubungan antara pembolehubah tunggal dalam menjawab hipotesis. Manakala Ujian Regresi Pelbagai menggunakan ujian statistik *Stepwise* digunakan untuk melihat hubungan antara beberapa pembolehubah tidak bersandar dengan pembolehubah bersandar. Di samping itu, ujian *Stepwise* ini juga akan melihat hubungan pemboleh ubah yang paling berpengaruh dan memberi sumbangan yang signifikan terhadap pembolehubah bersandar.

KESIMPULAN

Kajian yang akan dijalankan adalah bagi mengenalpasti samada terdapatnya pengaruh strategi bekerja dari rumah dan keseimbangan kerja dan kehidupan terhadap prestasi kerja dalam kalangan pensyarah politeknik premier semasa pandemik COVID-19 di Malaysia. Kajian juga seterusnya, akan melihat samada terdapat pengaruh kesan moderasi perbezaan jantina terhadap hubungan di antara pembolehubah tersebut. Satu set soal selidik yang mengandungi empat bahagian iaitu Bahagian A: Maklumat Demografi, Bahagian B: Strategi Bekerja dari Rumah, Bahagian C: Keseimbangan Kerja dan Kehidupan serta Bahagian D: Prestasi Kerja akan diedarkan kepada responden. Instrumen melalui soal selidik secara atas talian yang menggunakan perisian *Google Form* akan diagihkan secara rawak melalui aplikasi whatsapp dan telegram serta mengambil masa selama empat minggu bagi mendapatkan maklumbalas responden. Kajian kuantitatif deskriptif ini akan dijalankan dalam kalangan pensyarah di Jabatan Akademik secara rawak di tiga politeknik premier iaitu di Politeknik Ungku Omar (Ipoh), Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (Shah Alam) dan Politeknik Ibrahim Sultan (Pasar Gudang).

Pensyarah di jabatan akademik, politeknik premier bukan sahaja berhadapan dengan tugas hakiki sebagai pensyarah tetapi turut dibebani dengan tugas sampingan yang perlu diselesaikan bagi mencapai petunjuk prestasi utama (KPI) institusi. Di rumah pula, mereka berhadapan dengan kehidupan berkeluarga yang juga perlu diutamakan. Keadaan semasa pandemik COVID-19 yang sedang melanda dunia serta membawa kepada arahan penutupan institusi dan kawalan pergerakan sedikit sebanyak telah mengganggu landskap kehidupan seharian mereka. Menurut perspektif pengkaji, berkemungkinan hasil kajian menekankan bahawa strategi bekerja dari rumah mungkin mempunyai kekurangan terhadap kemampuan pekerja untuk menangani interaksi antara kerja dan kehidupan. Ini adalah kerana masih terdapat kekaburan peranan bagi membezakan kerja dengan kehidupan dan kehidupan kepada pekerjaan untuk diaplikasikan dalam waktu yang singkat. Terdapat hasil penyelidikan lalu menunjukkan

bahawa bekerja dari rumah lebih mendatangkan kesan buruk akibat perasaan keletihan yang dirasakan oleh pekerja. Tetapi terdapat juga hasil penyelidikan lalu yang menyatakan terdapatnya hubungan positif di antara bekerja dari rumah dan keseimbangan kerja dan kehidupan. Namun, sebenarnya ia tertakluk kepada perancangan individu itu sendiri bagi mengimbangi keperibadian, kemahiran dan aspirasi mereka. Oleh itu, satu kajian empirikal perlu dilaksanakan bagi mengenalpasti samada wujud pengaruh strategi bekerja dari rumah serta keseimbangan kerja dan kehidupan terhadap prestasi kerja dalam kalangan pensyarah terlibat. Hasil kajian yang akan dijalankan ini diharap dapat membantu pihak-pihak berkepentingan dalam menambahbaik pengagihan kerja kepada pensyarah IPTA amnya dan pensyarah politeknik premier khususnya agar dapat menyeimbangi antara kerja dan kehidupan yang akan memberi impak kepada prestasi kerja mereka sepanjang tempoh pandemik COVID-19.

Rujukan

- Ahmad, R., & Saad, M. (2019). The Impact of Malaysian Public Sector in the Relationship between Transformational Leadership Styles and Career Development. *International Journal of Public Administration*.
- Ashforth; B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
- Azlan, A. A, Hamzah, M. R. Sern, T. J., Ayub, S. H., & Mohamad, E. (2020). *Public knowledge, attitudes and practices towards COVID-19: A cross-sectional study in Malaysia*.
- Banigan M. S., Bell, J. F., Basu, A., LaForce, C. B., & Harris, J. R. (2016). Workplace Stress and Working from Home Influence Depressive Symptoms Among Employed Women with Young Children. *International Journal of Behavioural Medicine*, 23, 102-111.
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment*, 15(1), 34-49.
- Bellmann, L., & Hubler, O. (2020). Working from home, job satisfaction and work-life balance – robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*.
- Bhumika. (2020). Challenges for work-life balance during COVID-19 induced nationwide lockdown: exploring gender difference in emotional exhaustion in the Indian setting. *Gender in Management: An International Journal*, 1754-2413.
- Bird, S. R. (2006). Theorizing masculinities: Recent trends in the social sciences, Gender Studies. *Journal of Eastern Europe*, 14 (1),1.
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and Personal Life Boundary Management: Boundary Strength, Work/Personal Life Balance, and the Segmentation-Integration Continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 365-375.
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O.-L., & Timms, C. (2017). Self-efficacy and work engagement: test of a chain model. *International Journal of Manpower*, 38(6), 819-834.
- Chung, H., & Lippe, T. V. D. (2018). Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151, 365-381.
- Clark, S. (2000). Communicating across the work/home border. *Community, Work & Family*, 5(1), 23-48.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work-life Balance and Working from Home. *Social Policy & Society*, 3(3), 223-233.

Cross, C., & Linehan, M. (2006). Barriers to advancing female careers in the high-tech sector: empirical evidence from Ireland. *Women in Management Review*, 21(1), 28-39.

Delina, G., & Raya, R. P. (2016). Dilemma of work-life balance in dual-career couples- a study from the Indian perspective. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 12(1), 1-27.

Deloitte. (2020). *The new normal – Are we ready* <https://www2.deloitte.com/my/en/pages/tax/articles/new-normal.html> (09.01.2021 @ 09.32pm).

Dockery, A. M., & Bawa, S. (2014). Australian is working from home: Good work or bad work? Evidence from Australian employees. *Journal of Labour Economics*, 17(2), 163-190.

Drummond, S., O'Driscoll, M. P., Brough, P., Kalliath, T., Siu, O. L., Timms, C., Riley, D., Sit, C., & Lo, D. (2017). The relationship of social support with well-being outcomes via work-family conflict: moderating effects of gender, dependants and nationality. *Human Relations*, 70(5), 544-565.

Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.

Eileen, D. & Eamonn M. M. (2005). Work/life balance: senior management champions or laggards? *Women in Management Review*, 20(4), 262-278.

Emslie, C., & Hunt, K. (2009). Live to Work' or 'Work to Live? A Qualitative Study of Gender and Work-life Balance among Men and Women in Mid-life. *Gender, Work and Organization*, 16(1).

Felstead, A. Jewson, N., Phizacklea, A., & Walters, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal* 12(1).

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences, *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.

Gorlick, A. (2020), March 30. *The productivity pitfalls of working from home in the age of COVID-19*. <https://news.stanford.edu/2020/03/30/productivitypitfalls-working-home-age-covid-19/>.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.

Gregory, A., & Milner, S. (2009). Work-life Balance: A Matter of Choice? *Gender, Work and Organization*, 16(1).

Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 29-37.

Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., & Andrey, J. (2008). I'm home for the kids': contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. *Gender, Work & Organization*, 15(5), 454-476.

Ika Destiana, Ali Salman & Mohd. Helmi Abd. Rahim. (2013). Penerimaan media sosial: kajian dalam kalangan pelajar universiti di Palembang. *Jurnal Komunikasi*, 29 (2), 125-140.

International Labour Organisations. (2020). *Teleworking during the COVID-19 Pandemic and beyond: A Practical Guide*, International.

Ipsen, C., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2020). *Experiences of working from home in times of covid-19 International survey conducted the first months of the national lockdowns March-May, 2020*.

Jeremy D. Mackey, J. D., Roth, P.L., Iddekinge, C. H. V., & McFarland, L. A. (2019). A Meta-Analysis of Gender Proportionality Effects on Job Performance. *Group & Organization Management*, 44(3), 578–610.

Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120.

Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., & Mierzwa, F. (2014). Changing work and work-family conflict: Evidence from the work, family, and health network. *American Sociological Review*, 79, 485-516.

Kementerian Pendidikan Malaysia. (2015). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015 – 2025 (Pendidikan Tinggi)*. Putrajaya Malaysia.

Kim, H. K. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *Global Business and Management Research*, 6, 37-51.

Klindzic, M., & Maric, M. (2019). Flexible Work Arrangements and Organizational Performance—The Difference between Employee and Employer-Driven Practices. *Drustvena Istrazivanja*, 89-108.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30, 607- 610.

Lott, Y., & Chung, H. (2016). Gender discrepancies in the outcomes of schedule control on overtime hours and income in Germany. *European Sociological Review*, 32(6), 752-765.

Lupu, V. L. (2017). *Teleworking and Its Benefits on Work-Life Balance*. International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences & Arts SGEM, p. 693.

Mohalik, S., Westerlund, M., Rajala, R. A., & Timonen, H. (2019). *Increasing the adoption of teleworking in the public sector* in Bitran, I., Conn, S., Gernreich, C., Heber, M., Huizing, K.R.E., Kokshagina, O., Torkkeli, M. and Tynnhammar, M. (Eds), Proceedings of ISPIM Connects Ottawa, Innovation for Local and Global Impact, April 7th-10th 2019, Lappeenranta University of Technology, Ottawa.

Mohd. Majid Konting (2000). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.

Nippert-Eng, C. E. (2008). *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. University of Chicago Press.

Oludayo, O. A., Falola, H. O., Ahaka, O., & Fatogun, D. (2018). Work-life balance initiative as a predictor of employees' behavioural outcomes. *Academic Strategic Management Journal*, 17. <https://www.abacademies.org/articles/worklife-balance-initiative-as-a-predictor-of-employees-behavioural-outcomes-6923.html>.

Palumbo, R., Manna, R., & Cavallone, M. (2020). Beware of side effects on quality! Investigating the implications of home working on work-life balance in educational services. *The TQM Journal*.

Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2009). Do the opportunities for learning and personal development lead to happiness? It depends on work-family conciliation", *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 334-348.

Routley, N. (2020), June 3. *6 charts that show what employers and employees really think about remote working*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2020/06/coronavirus-covid19-remote-working-office-employees-employers>.

Schuster, C., Weitzman, L., Mikkelsen, K. S., Sahling, J. M., Bersch, K., Fukuyama, F., Paskov, P., Rogger, D., Mistree, D., & Kay, K. (2020). Responding to COVID -19 through surveys of public servants. *Public Administration Review*, 80(5), 792-796.

Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work–family conflict: an integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601-1635.

Smith, K. T. (2010). Work-life balance perspectives of marketing professionals in generation Y. *Services Marketing Quarterly*, 31(4), 434-447.

Smith, K. T., Smith, L. M., & Brower, T. R. (2016). How Work-Life Balance, Job Performance, and Ethics Connect: Perspectives of Current and Future Accountants. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 20, 219-238.

Song, Y., & Gao, J. (2019). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of Happiness Studies*.

Subramaniam, A. G., Overton, B. J., & Maniam, C. B. (2015). Flexible Working Arrangements, Work Life Balance and Women in Malaysia. *International Journal of Social Science and Humanity*, 5(1).

Sullivan, C. (2012). Remote working and work-life balance. in Reilly, N., Sirgy, M. and Gorman, C. (Eds), Work and Quality of Life. *International Handbooks of Quality-of-Life*, Springer, Dordrecht, 275-290.

Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2).

Timms, C., Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2015). Flexible work arrangements, work engagement, turnover intentions and psychological health. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(1), 83-103.

Van Dalen, D. B. (1993). *Memahami Penyelidikan Pendidikan : Satu Pengenalan*. (ed. ke-4), terjemahan Abdul Fatah Abd. Malik dan Mohd Majid Konting. Serdang: Penerbit Universiti Pertanian Malaysia.

Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2018). Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work–family conflict of men and women in European workplaces. *Social Indicators Research*, 1-20.

Varty, C. T., O'Neill, T. A., & Hambley, L. A. (2017). *Leading anywhere workers: A scientific and practical framework*. In Anywhere working and the new era of telecommuting, 47-88. IGI Global.

Wienclaw, R. A. (2019). Telecommuting. Salem Press Encyclopedia. Available at: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ers&AN=89185784&lang=sv&site=eds-live>.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.