

KESAHAN DAN KEBOLEHPERCAYAAN INSTRUMEN BEKERJA DARI RUMAH CABARAN COVID-19

Siti Sarawati Johar
Pusat Pengajian Umum & Kokurikulum, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia
Email: sarawati@uthm.edu.my

ABSTRAK

Perbincangan artikel ini adalah mengenai analisis kesahan dan kebolehpercayaan instrumen soal selidik yang menilai persepsi penjawat awam berkaitan norma bekerja dari rumah semasa era pandemik COVID-19. Instrumen kajian ini dinamakan Instrumen Bekerja Dari Rumah Cabaran COVID-19 (WFHI-CvdC; Siti Sarawati Johar, 2023). Instrumen ini dibangunkan oleh penyelidik semasa tempoh awal penyelidikan. Kesahan dan kebolehpercayaan telah dilakukan ke atas instrumen yang dibina bagi memastikan konstruktif dan indikator setiap item dalam instrumen ini bersesuaian dengan situasi responden. Instrumen ini telah dinilai oleh tiga orang pakar dalam penyelidikan sebelum diedarkan kepada semasa kajian rintis. Kajian sebenar kemudian dijalankan melibatkan 202 orang penjawat awam di dua buah universiti awam yang terdiri daripada staf akademik dan staf bukan akademik dari beberapa kategori gred gaji. Instrumen kajian kemudiannya diuji dengan menggunakan Program Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 26.0. Hasil analisis ujian kebolehpercayaan menunjukkan nilai pekali kebolehpercayaan Alpha Cronbach's bagi keseluruhan item dalam instrumen ini adalah 0.833, manakala jumlah kesahan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) pula adalah 0.820. Hasil analisis mendapati instrumen yang digunakan mempunyai nilai kesahan dan kebolehpercayaan yang baik, malah kesemua item dalam soal selidik kajian ini sesuai digunakan untuk menilai persepsi bekerja dari rumah dalam kalangan penjawat awam semasa era pandemik COVID-19.

Kata Kunci : Kesahan, Kebolehpercayaan, Bekerja, Rumah, COVID-19

1. Pengenalan

Dimensi sumber manusia dalam sesebuah negara didokong dalam kalangan rakyat itu sendiri. Ia merangkumi sektor awam dan sektor swasta, termasuklah penjawat awam dari sektor awam yang sangat dekat dengan aspirasi pembangunan negara. Kedudukan penjawat awam sebagai sumber manusia adalah sangat penting, di samping berfungsi sebagai modal insan sesebuah negara. Keperluan fungsi penjawat awam adalah turut menjadi salah satu entiti pengurusan dan pentadbiran yang membentuk dan menentukan hala tuju kemajuan masyarakat dan negara, dalam aspek yang variasi bagi mencapai peningkatan kualiti hidup (Johar, 2019). Fenomena itu sejajar dengan pandangan pragmatik sumber manusia bahawa penjawat awam merupakan modal insan dalam usaha negara untuk mencapai transformasi yang mampan, wujud interaksi bersama antara visi dan misi operasi dalam organisasi yang diuruskan mengikut garis panduan yang dibangunkan dan disediakan. Kenyataan itu seiring dengan inisiatif berfokus yang perlu dicapai oleh Unit Pemodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia (MAMPU, 2009).

Akan tetapi, lakaran sejarah dunia ekor penularan jangkitan Coronavirus (COVID-19) pada tahun 2020 yang sarat membawa fenomena pandemik global telah memberi kesan yang besar dan serius kepada semua anggota masyarakat, dan telah mengubah sepenuhnya senario negara dari segi sosial, ekonomi, fizikal, emosi, dan mental. Bermula detik 18 Mac 2020 dengan pengenalan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) di Malaysia, semua aktiviti berkaitan pejabat, pusat membeli-belah, universiti dan sekolah telah dibekukan sementara sebagai langkah proaktif untuk membendung penularan jangkitan virus COVID-19 (Syah Rul, 2020). Prosedur dan proses PKP adalah kompetitif untuk semua pekerja yang dikehendaki bekerja dari rumah (BDR), tetapi terdapat kelonggaran untuk

pekerja barisan hadapan (Rusli, 2020). PKP menjadi detik bermulanya senario dan normalisasi bekerja dari rumah. Walaupun piawai ini tidak lagi digunakan selepas tiga tahun kerana negara kini berada dalam tempoh peralihan endemik, namun piawai norma baharu bekerja dari rumah telah menandakan perubahan dalam budaya kerja yang tidak semestinya hanya berada di tempat kerja. Agak jelas dan praktikal untuk rakyat menyesuaikan diri dengan norma bekerja dari rumah walaupun di luar era pandemik, sekiranya itu berupaya menjadi lebih dinamik dan efektif untuk organisasi (Siti et al., 2021).

Sehubungan dengan itu, penyelidik menjalankan kajian ini dengan objektif untuk mengenal pasti fungsi domain-domain kecerdasan emosi dalam mempengaruhi persepsi tentang situasi dan senario bekerja dari rumah dalam kalangan pekerja. Selaras dengan itu juga, artikel ini khusus untuk membincangkan tentang analisis kesahan dan kebolehpercayaan instrumen bekerja dari rumah yang digunakan dalam kajian ini. Kepentingan kesahan dan kebolehpercayaan item serta instrument menjadi penentu kesesuaian dan ketepatan item sesuatu kajian. Khusus untuk tujuan kajian ini, analisis kesahan dan kebolehpercayaan item dalam instrumen adalah bagi menilai persepsi responden selaku penjawat awam dalam senario bekerja dari rumah semasa pandemik COVID-19. Ujian kesahan adalah melalui analisis Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) & Bartlett's Test, manakala ujian kebolehpercayaan pula adalah melalui analisis Cronbach's Alpha. Kedua-dua pengujian ini menggunakan perisian analisis program statistik SPSS versi 26.

2. Tinjauan Literatur

Pekerja bukan sahaja perlu fokus kepada kepakaran dan kemahiran, namun pekerja juga perlu lebih holistik dari segi emosi, minda, tingkah laku, nilai dan etika bagi mencapai hasrat sebagai modal insan yang berkualiti tinggi (Awada et al., 2020). Keseimbangan tiga elemen utama manusia dan kemanusiaan iaitu emosi, mental dan fizikal perlu difokuskan secara optimum bagi mencapai kestabilan modal insan (Johar, 2019). Namun masih terdapat pelbagai fenomena dan masalah serius dalam organisasi yang menjejaskan persekitaran interaksi psikologi antara pekerja, sehingga mewujudkan emosi negatif, fikiran sempit dan boleh menjejaskan komitmen kerja (Johar et al., 2020). Tidak dinafikan ia menjadi kesan yang berpanjangan terhadap pola emosi, tingkah laku dan komitmen terhadap organisasi (Johar, 2019; Sarawati, 2018).

Adalah sebaiknya ketika berhadapan dengan situasi yang rencam serta mencabar, perlunya ruang fleksibiliti antara majikan dan pekerja merangkumi elemen sukarela dalam konteks organisasi (Rusli, 2020). Penyesuaian itu boleh merentas pelbagai sektor pekerjaan melalui mod aplikasi dan mekanisme bekerja yang lebih variasi. Hal terpenting adalah berupaya menentukan bahawa semua pihak dapat mencapai persetujuan bersama dalam pelaksanaan bekerja dari rumah berdasarkan faktor-faktor dan standard yang bersesuaian. Malahan dalam sektor awam sendiri, pekeling perkhidmatan dikeluarkan oleh Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam dari masa ke semasa seiring dengan sesuatu senario dan keadaan, contohnya melalui keputusan Majlis Keselamatan Negara (MKN) semasa PKP di musim pandemik COVID-19.

Tidak dinafikan, amalan bekerja dari rumah mempunyai pro dan kontranya. Kesannya juga dinilai secara general dan khusus oleh ahli masyarakat sendiri dalam pelbagai dimensi. Randstad Workmonitor melalui kajiannya dalam kalangan pekerja sebelum ini telah mendapati sebanyak 48% responden melahirkan hasrat untuk terus bekerja dari rumah, di samping dapat bekerja di pejabat secara berselang seli dan berkala, walaupun selepas pandemik COVID-19 berakhir (Hazwan, 2021). Ternyata polisi kerja yang lebih fleksibel dipercayai boleh membantu meningkatkan semangat

pekerja dan mengurangkan tahap tekanan, bilamana kajian tersebut turut mendapati sebanyak 14% responden berharap agar standard bekerja di rumah dikekalkan semasa pasca pandemik.

Ramai juga dalam kalangan ahli akademik dan penyelidik yang memberikan buah fikiran tentang perlunya medium bekerja dari rumah diteruskan, bilamana didapati bekerja dari rumah mampu mendatangkan kesan positif seperti keperluan untuk menjaga ahli keluarga yang berpenyakit kronik dan sedang sakit (Harris Shah, 2021). Keadaan ini dilihat sebagai kaedah yang praktikal dalam peranan membantu mengurangkan tahap tekanan pekerja akibat konflik ketidakseimbangan dalam tuntutan kerja dan keluarga. Konsep bekerja dari rumah turut perlu dipertimbangkan dalam meneliti tanggungjawab yang lebih besar dalam kalangan pekerja wanita atas tanggungjawab sebagai ibu dan isteri sehingga memerlukan mereka menjadi lebih kental dan gigih secara stamina, mental dan fizikal (Tuty Haryanti, 2021). Dalam kepatuhan dan kepasrahan dengan cabaran pandemik COVID-19, agak jelas pandemik telah banyak mengubah landskap pelaksanaan dan pengurusan cara dan ruang bekerja. Transformasi ini turut boleh mempengaruhi suasana tempat kerja sama ada kepada pekerja mahupun majikan.

Secara kontranya juga, masa bekerja di rumah yang lebih lama mungkin boleh menimbulkan cabaran dalam keseimbangan emosi, mental dan fizikal dalam kalangan pekerja (Nor 'Asyikin, 2021). Terdapat beberapa cabaran yang ketara adalah seperti konflik keseimbangan tumpuan terhadap kerja dan kehidupan peribadi, pengurusan masa mahupun isu akses data internet yang tidak stabil. Tinjauan Vase.ai dalam kajiannya ke atas seramai 1,100 responden secara dalam talian, 35% responden mengakui wujud masalah akses data dan internet yang menjadi antara salah satu cabaran utama semasa bekerja dari rumah (Rusli Ahmad, 2020). Tinjauan itu juga mendedahkan bahawa sebanyak 77% responden mengakui sangat mencabar apabila mereka perlu bekerja dari rumah, berbeza pula dengan 9% responden yang lebih suka bekerja dari rumah (Rusli Ahmad, 2020). Realiti perubahan teknologi, pembangunan pesat, persekitaran yang semakin mendesak, persaingan global, ancaman pandemik dan reka bentuk bekerja kontemporari sehingga menyebabkan iklim bekerja pada alaf ini menjadi sangat menguji pekerja, dan turut amat berkait rapat dengan elemen emosi, dan kesan terhadap pola pemikiran serta tingkah laku warga organisasi.

Sama ada bekerja di pejabat mahupun bekerja di rumah, pekerja tetap mempunyai emosi yang perlu dalam keadaan terkawal dan stabil, agar tidak menjejaskan fikiran dan tingkah laku. Kepentingan dalam memastikan emosi dapat dikawal dengan baik dalam semua situasi adalah kerana pekerja boleh meminimumkan tekanan serta berupaya menjadi peka dengan sesuatu keadaan agar tidak memberikan kesan buruk kepada orang lain. Bekerja dari rumah semasa PKP turut mempunyai kesannya yang tersendiri terhadap kesihatan mental pekerja (Eton, 2021). Senario emosi negatif yang disebabkan oleh faktor tekanan dalam kalangan penjawat awam sehingga boleh menjejaskan produktiviti organisasi adalah berpunca antaranya kerana tekanan peribadi, masalah kesihatan mental, tidak mencapai keseimbangan kehidupan-pekerjaan, pampasan dan faedah rendah, beban kerja berlebihan, komunikasi lemah dan tiada kawalan kerja yang dinamik (Zafir dan Sheikh, 2014). Oleh itu sama ada bekerja di rumah mahupun di pejabat, adalah perlu emosi pekerja diuruskan dengan baik bagi mencapai kesejahteraan emosi dan boleh memberikan hasil kerja lebih proaktif,.

Bekerja dari rumah secara konseptual adalah satu bentuk pengaturan kerja kepada individu yang bekerja dari lokasi rumah mereka ataupun tempat lain di luar pejabat fizikal syarikat (Rusli, 2020). Lazimnya, bekerja dari rumah melibatkan penggunaan teknologi maklumat dan komunikasi, seperti komputer, telefon, dan akses internet, untuk menjalankan tugas. Bekerja dari rumah telah menjadi lebih norma yang biasa sejak beberapa tahun kebelakangan ini di luar negara walaupun bukan pada era pandemik, terutamanya dengan kemajuan dalam teknologi yang membolehkan komunikasi jauh yang lebih cekap. Seseengah syarikat mungkin menerima pakai dasar kerja dari rumah sebagai

sebahagian daripada inisiatif keseimbangan kerja dan kehidupan, fleksibiliti kerja atau sebagai tindak balas kepada situasi kecemasan atau bencana seperti sewaktu pandemik COVID-19.

Beberapa manfaat dan faedah bekerja dari rumah adalah seperti berikut:

- i. **Fleksibiliti masa:** bekerja dari rumah boleh memberikan fleksibiliti dalam menguruskan jadual kerja, membolehkan individu menyesuaikan masa kerja untuk memenuhi keperluan peribadi dan keluarga.
- ii. **Menjimatkan masa dan kos perjalanan:** tidak perlu berulang-alik ke pejabat dan menjimatkan masa perjalanan, serta kos rutin harian.
- iii. **Mengelakkan tekanan:** pekerja dapat mengelakkan atau meminimumkan faktor tekanan apabila tidak perlu berhadapan dengan kesesakan jalan raya, mengejar masa, dan kepenatan berulang-alik bekerja setiap hari.
- iv. **Keseimbangan kerja dan kehidupan peribadi:** bekerja dari rumah boleh membantu mencapai keseimbangan antara tuntutan kerja dengan kehidupan peribadi, kerana individu boleh menjadi lebih fleksibel dalam menguruskan masa kerja dan masa untuk aktiviti peribadi.

Ringkasnya, norma bekerja dari rumah boleh memberikan cabaran tersendiri terhadap tahap psikologi merangkumi faktor emosi, minda, dan tingkah laku (Siti et al., 2021). Pekerja mungkin menghadapi situasi kesukaran memisahkan masa kerja dan masa persendirian, pengasingan sosial, dan peningkatan permintaan kerja dari majikan tanpa mengira masa melalui interaksi maya yang boleh menjejaskan kestabilan emosi mereka.

Adalah penting bagi individu yang bekerja dari rumah untuk mengekalkan kesejahteraan emosi mereka dengan mempunyai daya tahan, amalan strategi daya tindak yang sihat, mengekalkan keseimbangan antara kerja dan kehidupan peribadi, serta berinteraksi secara nyata bagi mendapatkan sokongan daripada keluarga, rakan sekerja dan organisasi (Siti et al., 2021). Walaupun bekerja dari rumah menampilkan kekerapan tinggi dalam interaksi maya, akan tetapi pekerja boleh meningkatkan keberkesanan komunikasi secara fizikal dengan ahli keluarga. Dengan memahami dan mengurus kesejahteraan emosi dengan baik, individu yang bekerja dari rumah boleh meningkatkan kualiti hidup serta prestasi kerja mereka secara lebih efektif dan konsisten.

3. Metodologi Kajian

3.1 Reka Bentuk Kajian

Kajian ini merupakan kajian lapangan dan berbentuk non-eksperimental, serta dihuraikan menggunakan statistik korelasi dan regresi. Kerelevanan kajian lapangan untuk kajian ini adalah kerana ia diyakini dengan kebolehpercayaan yang tinggi serta agak rendah dalam kos pelaksanaan (Maimunah, 1992). Kajian ini juga adalah berbentuk deskriptif dan mempunyai pengujian hipotesis yang dapat menerangkan pembolehubah bebas dua atau lebih faktor dalam situasi tertentu (McIntyre, 2005). Analisis regresi pula digunakan bagi menguji pengaruh atau impak dalam hubungan kesemua pembolehubah.

3.2 Lokasi Kajian dan Persampelan Kajian

Lokasi kajian ini adalah di dua buah universiti awam di zon tengah dan zon selatan semenanjung Malaysia, sebagai mewakili entiti badan berkanun agensi kerajaan. Dalam proses pemilihan sampel, kaedah persampelan rawak sistematik telah digunakan. Seramai 202 orang responden yang terpilih

daripada lokasi kajian, terdiri daripada staf akademik dan staf bukan akademik dari beberapa kategori gred gaji.

3.3 Instrumen Bekerja dari Rumah

Instrumen kajian ini dinamakan Instrumen Bekerja Dari Rumah Cabaran COVID-19 (WFHI-CvdC; Siti Sarawati Johar, 2023). Instrumen mempunyai sebanyak 12 item, yang terbahagi kepada 3 domain konstruk iaitu afektif, kognitif dan psikomotor. Kaedah skala likert telah digunakan sebagai pilihan jawapan bagi mengenal pasti persepsi responden berkaitan bekerja dari rumah. Ia lebih memudahkan pengkaji untuk mengenal pasti penilaian responden terhadap item. Setiap item diukur menggunakan Skala likert 4 mata iaitu Tidak Pernah, Kadang-kadang, Kerap, dan Sangat Kerap. Khusus untuk penulisan artikel ini adalah difokuskan perbincangan tentang dapatan analisa kajian yang dianalisis dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 26. Jadual 1 di bawah menunjukkan skor penilaian skala 4 likert yang digunakan dalam instrumen ini, dan Jadual 2 pula menunjukkan 12 item yang mengukur tiga domain dalam instrumen.

Jadual 1: Skor Skala 4 Likert

Pernyataan	Skor
Tidak Pernah	1
Kadang-kadang	2
Kerap	3
Sangat Kerap	4

Jadual 2: Perincian Item Mengikut Domain

Item (Domain)	Bilangan Item
Afektif (emosi)	5
Kognitif (minda)	3
Psikomotor (tingkah laku)	4

3.4 Kepentingan Instrumen Bekerja dari Rumah

Sumbangan penting instrumen ini adalah untuk berfungsi sebagai alat ukur kajian yang boleh dijalankan untuk menguji persepsi dan tahap daya tahan responden jika diperlukan untuk bekerja dari rumah. Ironinya, zaman kini adalah semakin praktikal jika keperluan untuk bekerja dari rumah perlu dilaksanakan, atas beberapa faktor yang telah dibincangkan sebelum ini.

4. Dapatan Analisa

4.1 Analisis Kesahan Item

Analisis kesahan item dalam instrumen yang digunakan dalam kajian ini adalah berpandukan kepada beberapa kriteria penting iaitu: (1) ujian *Bartlett's Test of Sphericity* perlu signifikan ($p < 0.05$) dengan korelasi antara item atau pemboleh ubah (Yong & Pearce, 2013), dan (2) ujian kecukupan sampel *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) iaitu ≥ 0.50 digunakan bagi menentukan saiz sampel cukup untuk meneruskan analisis faktor (Tabachnick & Fidell, 2014). Ujian *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan ujian *Bartlett Sphericity* perlu dilakukan dalam menentukan kesesuaian data (Wan Muhammad, 2018),

sekaligus dapat menentukan dapatan analisis itu bersesuaian untuk diteruskan dengan analisis faktor (EFA).

Ujian *KMO* dan *Bartlett's Test of Sphericity* turut dijalankan bagi mengenal pasti kewujudan hubungan antara item bagi meneruskan analisis faktor. Analisis faktor adalah praktikal untuk dijalankan sekiranya nilai *KMO* lebih besar daripada 0.50. Keadaan itu boleh membuktikan bahawa data tidak mempunyai masalah *multicollinearity yang serius* (Chua, 2014). Garis panduan nilai *KMO* ditunjukkan seperti di Jadual 3.

Jadual 3: Garis Panduan Tahap Nilai KMO

Nilai KMO	Tahap
< 0.50	Tidak dapat diterima
0.50	Teruk
0.60	Rendah
0.70	Sederhana
0.80	Baik
0.90 ke atas	Cemerlang

Pengukuran kecukupan pensampelan *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* dan *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan nilai *KMO* untuk instrumen Bekerja dari Rumah Cabaran COVID-19 adalah ialah 0.820, manakala ujian *Bartlett's Test Sphericity* pula adalah signifikan dengan nilai *Chi-Square* 1577.089, dengan darjah kebebasan 66 (Jadual 4).

Jadual 4: Kesahan KMO & Bartlett's Test Instrumen Bekerja dari Rumah Cabaran COVID-19

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.820
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1577.089
	df	66
	Sig.	< .001

Hasil analisis *KMO* menunjukkan nilai kesahan item dan instrumen didapati berada di tahap yang baik kerana melebihi 0.80. Oleh itu, analisis selanjutnya iaitu analisis faktor boleh dilakukan. Pekali atau faktor pembebanan pula adalah didapati lebih daripada 0.50, dan nilai *communalities* item juga mencapai nilai lebih daripada 0.30 (Jadual 5). Ini memberikan gambaran bahawa analisis faktor boleh diteruskan untuk instrumen kajian ini iaitu instrumen Bekerja dari Rumah Cabaran COVID-19.

Jadual 5: Nilai Communalities Item Instrumen

Communalities		
	Initial	Extraction
Perasaan saya berasa terkesan dengan senario pandemik COVID-19.	1.000	.655
Prestasi kerja dan tugas saya terkesan akibat senario pandemik COVID-19.	1.000	.650
Saya berasa bimbang untuk keluar bekerja pada musim pandemik COVID-19.	1.000	.818

Saya lebih santai dan gembira jika dapat bekerja dari rumah (BDR).	1.000	.726
Saya lebih berinspirasi dalam melaksanakan tugas saya apabila bekerja dari rumah (BDR).	1.000	.861
Saya lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas saya apabila bekerja dari rumah (BDR).	1.000	.866
Saya lebih fokus dalam melaksanakan tugas saya ketika bekerja dari rumah (BDR).	1.000	.827
Saya tertib dari segi masa dalam melaksanakan tugas saya ketika bekerja dari rumah (BDR).	1.000	.506
Hasil kerja saya menjadi lebih berkualiti pada musim pandemik ini.	1.000	.516
Saya risau untuk berinteraksi dengan rakan sekerja secara bersemuka, kerana cemas dengan risiko dijangkiti COVID-19.	1.000	.637
Saya berasa tidak selesa berterusan mempraktikkan amalan norma baharu kehidupan di musim pandemik COVID-19.	1.000	.822
Amalan norma baharu dan SOP di musim pandemik COVID-19 ini membataskan pergerakan saya dalam melaksanakan tugas saya.	1.000	.799

4.2 Analisis Kebolehpercayaan Instrumen

Setelah selesai analisis kesahan item, proses seterusnya adalah analisis kebolehpercayaan instrumen. Berdasarkan panduan nilai pekali kebolehpercayaan instrumen (Jadual 6), agak jelas instrumen kajian ini dapat dikategorikan sebagai instrumen yang mempunyai nilai kebolehpercayaan yang baik.

Jadual 6: Jadual Nilai Kebolehpercayaan

Pekali kebolehpercayaan	Tahap kebolehpercayaan
.90 dan keatas	Amat baik
.80-.89	Baik
.60-.79	Sederhana
.40-.59	Diragui
.00-.39	Ditolak

Hasil analisis Cronbach's Alpha memperolehi nilai kebolehpercayaan sebanyak 0.833 (Jadual 7). Keseluruhan item dalam instrumen ini didapati mempunyai nilai kebolehpercayaan di tahap ketekalan dalaman yang baik, begitu juga dengan nilai korelasi antara item (>0.40-0.90) seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 8.

Jadual 7: Nilai Kebolehpercayaan Cronbach's Alpha

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.833	.833	12

Nilai pekali korelasi antara item secara keseluruhannya adalah dalam julat 0.227 sehingga 0.662, sebagai petunjuk darjah korelasi setiap skala kepada jumlah skor. Jumlah skor dan korelasi antara item adalah positif dan signifikan dengan jumlah nilai melebihi 0.20. Jumlah nilai korelasi antara

item adalah diterima dari 0.20 (Hobart, 2009). Secara ringkasnya, nilai korelasi antara item dapat memberikan gambaran jelas bahawa terdapat korelasi antara item dalam instrumen kajian ini.

Jadual 8: Nilai Korelasi antara Item Instrumen

Item-Total Statistics			
	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Perasaan saya berasa terkesan dengan senario pandemik COVID-19.	.405	.445	.827
Prestasi kerja dan tugas saya terkesan akibat senario pandemik COVID-19.	.227	.505	.841
Saya berasa bimbang untuk keluar bekerja pada musim pandemik COVID-19.	.571	.633	.814
Saya lebih santai dan gembira jika dapat bekerja dari rumah (BDR).	.621	.687	.810
Saya lebih berinspirasi dalam melaksanakan tugas saya apabila bekerja dari rumah (BDR).	.654	.845	.807
Saya lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas saya apabila bekerja dari rumah (BDR).	.662	.868	.806
Saya lebih fokus dalam melaksanakan tugas saya ketika bekerja dari rumah (BDR).	.655	.793	.807
Saya tertib dari segi masa dalam melaksanakan tugas saya ketika bekerja dari rumah (BDR).	.497	.463	.820
Hasil kerja saya menjadi lebih berkualiti pada musim pandemik ini.	.438	.492	.824
Saya risau untuk berinteraksi dengan rakan sekerja secara bersemuka, kerana cemas dengan risiko dijangkiti COVID-19.	.546	.547	.816
Saya berasa tidak selesa berterusan mempraktikkan amalan norma baharu kehidupan di musim pandemik COVID-19.	.325	.478	.833
Amalan norma baharu dan SOP di musim pandemik COVID-19 ini membataskan pergerakan saya dalam melaksanakan tugas saya.	.327	.534	.834

Nilai pekali kebolehpercayaan yang boleh diterima pula adalah ≥ 0.60 , yang merangkumi kajian berbentuk tinjauan (Hair et.al, 2010). Nilai korelasi antara item yang lebih besar daripada 0.20 pula dianggap berjaya memenuhi kriteria kesahan (Hobart, 2009). Dengan itu, kajian dengan aplikasi instrumen Bekerja dari Rumah Cabaran COVID-19 telah dapat diuji kebolehpercayaannya.

5. Kesimpulan

Fenomena pandemik COVID-19 yang telah merintis senario bekerja dari rumah memberikan impak kepada golongan pekerja, merangkumi penjawat awam. Namun begitu, kesan itu boleh distabilkan dengan adanya kesedaran dan kepekaan untuk menguruskan dan mengendalikan tahap emosi dengan lebih terkawal agar berupaya menyumbangkan kesihatan psikologi dan kesejahteraan emosi yang konsisten bagi mencapai keseimbangan dinamik antara tuntutan kerja dan kehidupan (Zapf, 2002).

Keupayaan dalam menjaga dan memiliki kesejahteraan emosi, minda dan fizikal bagi mencapai kesejahteraan secara holistik boleh membantu pekerja berada dalam keadaan yang lebih tenang dan berdaya tahan berhadapan dengan cabaran yang tidak terduga seperti pandemik COVID-19.

Artikel ini menumpukan hasil dapatan analisis pengujian instrumen untuk nilai kesahan serta kebolehpercayaan yang menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Cronbach's Alpha* melalui perisian SPSS versi 26. Hasil kajian menunjukkan instrumen ini mempunyai tahap kebolehpercayaan >0.80 dengan nilai yang tinggi dan baik (Hair et.al, 2006). Instrumen ini boleh dianggap telah memenuhi nilai yang disyaratkan dalam kesahan kandungan dan kebolehpercayaan item. Instrumen ini turut dijangka boleh mengisi keperluan pengujian yang berkaitan dengan norma bekerja dari rumah. Malahan instrumen ini bukan sahaja boleh digunakan semasa pandemik, akan tetapi juga boleh digunakan semasa bukan pandemik.

Penyelidik lain yang berminat dengan kajian bekerja dari rumah adalah dicadangkan untuk menguji pakai dan menggunakan instrumen ini, apatah pula ia telah dibina dengan berkesan, serta telah mendapat kesahan yang baik di samping kebolehpercayaan yang tinggi. Agensi kerajaan turut dicadangkan mengambil makna dan menggunakan rumusan kajian ini sebagai panduan. Dalam usaha semua pihak untuk menyesuaikan diri dengan perubahan masa, evolusi zaman, budaya, teknologi terkini dan beban kerja organisasi, turut dicadangkan agar penyelidikan seterusnya dapat mengadaptasikan pengukuran persepsi bekerja dari rumah yang lebih mudah ditadbir, lebih terbuka, tidak rumit difahami, dan bersifat kontemporari yang dinamik.

6. Penghargaan

Penyelidikan ini disokong oleh Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) melalui Tier1 (vot Q099). Setinggi-tinggi penghargaan ditujukan kepada Pusat Pengurusan Penyelidikan (RMC) Universiti Tun Hussein Onn Malaysia kerana memberikan sokongan dan kerjasama dalam pengurusan berkaitan kajian ini. Ucapan terima kasih yang tidak terhingga juga ditujukan kepada rakan-rakan dan pihak Universiti Sains Islam Malaysia atas segala kerjasama, bantuan, pengetahuan dan kepakaran dalam proses penyelidikan ini dilaksanakan. Semoga hasil kajian ini dapat memberikan sumbangan ilmiah yang bermakna untuk semua.

7. Rujukan

- Awada, N., Johar, S. S. H., & Ismail, F. B. (2020). The impact of employee happiness on employee performance in UAE: The moderating role of spirituality and emotional wellness. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24 (3), 1311-1321. doi:10.37200/IJPR/V24I3/PR200881
- Chua, Y. P. (2014). *Kaedah dan statistik penyelidikan : Ujian regresi, analisis faktor dan analisis SEM: Buku 5*. (ed. kedua). Kuala Lumpur: Mc-Graw Hill Sdn. Bhd.
- Eton Khir (2021). PKP pengaruhi kesihatan mental pekerja dan majikan yang bekerja dari rumah. 2021, Jun 6. *Astro Awani*. <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/pkp-pengaruhi-kesihatan-mental-pekerja-dan-majikan-yang-bekerja-dari-rumah-301867>
- Goleman, D. (1999). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Hair, Jr. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham R. L. (2010). *Multivariate data analysis*. (ed. ke-7). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hair, Jr. F. J., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (Edisi ke-7). Edinburgh Gate: Pearson Education Limited.

- Harris Shah Abd Hamid (2021). Kerja dari rumah, norma baharu perlu diteruskan. 2021, Mac 13. *BH Online*. <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2021/03/795621/kerja-dari-rumahnorma-baharu-perlu-diteruskan>
- Hazwan Faisal Mohamad (2021). Separuh rakyat Malaysia mahu terus bekerja dari rumah. Februari 18, 2021. *BH Online*. <https://www.bharian.com.my/bisnes/lain-lain/2021/02/787561/separuh-rakyat-malaysia-mahu-terus-bekerja-dari-rumah>
- Hobart J, Cano S. (2009). Improving the evaluation of therapeutic interventions in multiple sclerosis: The role of new psychometric methods. *Health Technol.* 13:1–177. doi: 10.3310/hta13120
- Johar, S. S. (2019). The impact of emotional intelligence competencies on self-esteem among public servants. *Indian Journal of Public Health Research and Development*, 10(6), 1598-1603. doi:10.5958/0976-5506.2019.01524.9
- Johar, S. S., Ibrahim, N. A., & Isa, K. (2020). Emotional intelligence impact on organizational normative commitment in public sector. *Journal of Critical Reviews*, 7(16), 961-965. doi:10.31838/jcr.07.16.123
- Maimunah Aminuddin (1992). *Human Resource Management*. Kuala Lumpur: Fajar Bakti
- MAMPU (2009). *Risalah Memacu Transformasi*. Bahagian Transformasi Sektor Awam: MAMPU
- McIntyre, L. J. (2005). *Need to Know: Social Science Research Methods*. New York: McGraw Hill
- Nor 'Asyikin Mat Hayin (2021). Majikan perlu bertolak ansur. 2021, Jun 13. *HMetro*. <https://www.hmetro.com.my/sihat/2021/06/717197/majikan-perlu-bertolak-ansur>
- Rusli Ahmad (2020). Konsep bekerja dari rumah: realiti dan cabaran. 2021, Julai 15. *Tinta Minda*. <https://www.bernama.com/bm/tintaminda/news.php?id=1860228>
- Sarawati, S. (2018). Human governance: The art of emotional intelligence of leader through the model of spirituality. *International Journal of Engineering and Technology (UAE)*, 7(2.29 Special Issue 29), 383-388. doi:10.14419/ijet.v7i2.29.13659
- Siti Sarawati Johar, Mohamad Isa Amat, Raja Zirwatul Aida Raja Ibrahim (2021). Hubungan bekerja dari rumah dengan kemurungan, kebimbangan & stres ahli keluarga di era pandemik Covid-19. *International Journal for Studies on Children, Women, Elderly and Disabled People*, 10, 161, ISSN:0128309X
- Syah Rul Aswari Abdullah (2020). Iktibar dari Wuhan. *Harian Metro*. <https://www.hmetro.com.my/rencana/2020/03/556735/iktibar-dari-wuhan>
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2014). *Using Multivariate Statistics* (Edisi ke-7). Boston: MA Pearson.
- Tuty Haryanti Ahmad Rodzi (2021). Bekerja dari rumah lebih mencabar. 2021, Julai 6. *BH Online*. <https://www.bharian.com.my/wanita/lain-lain/2021/07/835967/bekerja-dari-rumah-lebih-mencabar>
- Wan Muhammad Saidi Jaafar. (2018). *Faktor penyumbang terhadap pencapaian akademik pelajar-pelajar sekolah menengah*. (Tesis PhD yang tidak diterbitkan). Tanjung Malim: Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age old quest. *Organizational Dynamics*, 33, 338–351.
- Yong, A.G., & Pearce, S. (2013). A Beginner's Guide To Factor Analysis: Focusing On Exploratory Factor Analysis. *Tutorials In Quantitative Methods For Psychology*, 9(2), 79–94.
- Zafir Mohd Makhbul & Sheikh Muhamad Hizam Sheikh Khairuddin (2014). Measuring the Impact of Commitment on Occupational Stressors and Individual Productivities Ties. *Jurnal Pengurusan*, Vol. 40. ISSN 0127-2713
- Zapf, D. (2002). Emotion Work and Psychological Well Being: A Review of the Literature and Some Conceptual Considerations. *Human Resource Management Review*, 12, 237-268. [http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00048-7](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00048-7)