



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

**HUBUNGAN PERSEKITARAN TEMPAT KERJA DENGAN
KOMITMEN JURURAWAT DI HOSPITAL KERAJAAN**

**NORALAI ISMAIL
FPP 2009 29**



**HUBUNGAN PERSEKITARAN TEMPAT KERJA
DENGAN KOMITMEN JURURAWAT
DI HOSPITAL KERAJAAN**

NORALAI ISMAIL

Master Sains Pembangunan Sumber Manusia

2009



**HUBUNGAN PERSEKITARAN TEMPAT KERJA DENGAN KOMITMEN
JURURAWAT DI HOSPITAL KERAJAAN**

Oleh

NORALAI ISMAIL

**Tesis ini dihantar ke Sekolah Pengajian Siswazah Universiti Putra Malaysia
untuk memenuhi keperluan untuk Master Sains Pembangunan Sumber Manusia
November 2009**



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Sarjana Sains Pembangunan Sumber Manusia

**HUBUNGAN PERSEKITARAN TEMPAT KERJA DENGAN KOMITMEN
KERJA JURURAWAT DI HOSPITAL KERAJAAN TERPILIH**

Oleh

NORALAI BINTI ISMAIL

Nov 2009

Pengerusi : Prof. Madya. Dr. Norhasni Zainal Abiddin

Fakulti : Pengajian Pendidikan

Fenomena kekurangan jururawat yang dihadapi di dalam sesebuah hospital sememangnya bukan sahaja berlaku di dalam negara kita tetapi turut berlaku di luar negara. Kekurangan jururawat ini disebabkan oleh banyak faktor seperti penghijrahan jururawat ini ke negara-negara lain yang menawarkan tawaran pendapatan yang lebih besar, kadar jururawat yang pencen tidak seimbang dengan kadar pengambilan jururawat baru dan salah satunya adalah kekurangan jururawat ini yang dikaitkan dengan persekitaran tempat kerja. Persekitaran tempat kerja yang terdiri daripada pelbagai elemen ini dikatakan memberi kesan kepada jururawat ini terutamanya elemen komitmen kerja.

Justeru, tujuan penyelidikan ini dijalankan adalah untuk mengenalpasti hubungan antara faktor persekitaran tempat kerja dengan komitmen kerja jururawat di hospital kerajaan terpilih, yang boleh dikaitkan dengan isu kekurangan jururawat ini. Objektif utama



kajian ini adalah mengenalpasti perkaitan di antara faktor persekitaran tempat kerja dengan komitmen kerja dalam kalangan jururawat, mengenalpasti tahap komitmen kerja dalam kalangan jururawat, mengenalpasti hubungan corak pekerjaan dengan komitmen kerja, mengenalpasti hubungan pendapatan dan peluang kenaikan pangkat dengan komitmen kerja, mengenalpasti hubungan penyelia dan penyeliaan dengan komitmen kerja dan mengenalpasti hubungan sokongan rakan sekerja dengan komitmen kerja.

Kajian ini dijalankan ke atas 246 orang jururawat terlatih yang bertugas di pelbagai unit di tiga hospital kerajaan. Satu set borang soal selidik digunakan sebagai instrumen kajian. Pemilihan sampel kajian dilakukan dengan menggunakan persampelan rawak mudah dari setiap hospital yang terlibat. Analisis data telah dilaksanakan dengan menggunakan perisian (SPSS) versi 15.0. Ujian statistik deskriptif seperti frekuensi, peratusan dan min digunakan untuk membuat interpretasi hubungan komitmen kerja dengan faktor persekitaran tempat kerja.. Bagi mengenalpasti hubungan di antara pembolehubah bersandar dengan pembolehubah tidak bersandar, kaedah kolerasi dijalankan.

Hasil kajian mendapati bahawa komitmen kerja dalam kalangan jururawat berada pada tahap sederhana dalam perkaitan dengan pendapatan dan peluang kenaikan pangkat, penyelia dan penyeliaan dan sokongan rakan sekerja manakala bagi tahap tinggi ianya merangkumi corak pekerjaan dan komitmen kerja terhadap organisasi. Secara keseluruhannya, implikasi yang didapati daripada kajian yang dijalankan adalah secara asasnya memberi implikasi kepada dua pihak yang berlainan tetapi saling berkaitan,

iaitu organisasi di mana responden berkhidmat dan juga kakitangan. Justeru itu didapati juga, semua responden masih tidak sepenuhnya berpuashati terhadap aspek faktor persekitaran tempat kerja yang mana ianya mempengaruhi komitmen kerja mereka.

Kajian ini mencadangkan amalan kepimpinan dan tahap pengetahuan dalam kalangan penyelia ditingkatkan serta membuka lebih banyak peluang kepada jururawat untuk meningkatkan ilmu pengetahuan mereka dengan pelbagai cara yang bersesuaian dengan corak pekerjaan jururawat dan penyesuaian corak kerja yang dipraktikan di luar negara sekarang ini iaitu kewujudan magnet hospital dengan negara kita.

Abstract of thesis presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia in fulfilment of the requirement for the Master in Science Human Resource Development

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKING ENVIRONMENT WITH
NURSES' COMMITMENT AT SELECTED GOVERNMENT HOSPITAL**

By

NORALAI BINTI ISMAIL

November 2009

Chairman : Assoc. Prof. Dr. Norhasni Zainal Abiddin

Faculty : Educational Studies

The phenomenon of shortage of nurses does not only occur in our hospitals but also around the world. This scenario resulted from many factors such as nurses' migration to other country with higher income offer, the imbalance number between retired nurses and fresh graduate nurses and also working environment factor. Working environment factor consist of various elements, which had impact on nurses especially in terms of commitment among them.

Thus, to identify the relationship between nurses' commitment with the working environment at selected government hospitals, was the aim of this research. The aim could be related to the nurses' shortage. The main objective of this research was to identify the relationship between nurses' commitment with working environment, to identify the commitment level among the nurses, to identify the relationship between working pattern with working commitment, between salary and opportunity on



promotion with working commitment, between supervisor and supervision with working commitment and between colleagues' support with working commitment.

This research was carried out on 246 staff nurses who work in different units at three selected government hospital. The research instrument used was a set of questionnaires. Convenient random sampling method was adopted at each hospital involved. Data was analyzed by using SPSS software 15.0 version. Descriptive statistic tests namely frequency, percentage, mean was applied to interpret the relationship between nurses' commitment with the working places' environmental. Correlation was performed to identify the relationship between dependent variable with independent variable.

The results revealed that the nurses' working commitment in relation to salary and promotion opportunity, supervisor and supervision and last but not least colleague support were at medium level. The working commitment was at high level when related to working pattern and working commitment for the organization. Overall, this research had implication on two inter related parties, namely the organization where the respondents served and the staff. The respondents were found still not fully satisfied with the environmental factor of working place, which in turn affected their working commitment.

This research proposed that the leadership practice and level of knowledge among the supervisor to be improved, to open up more nurses' chances in gaining knowledge with methods suitable with their working pattern. This research also proposes to consider the

current overseas' practice of working pattern's adaptation i.e. the existence of magnet hospital in our country.



PENGHARGAAN

Segala puji-pujian bagi Allah s.w.t dan bersyukur kehadratnya kerana dengan limpah kurnianya yang telah memberi kekuatan, kesabaran dan kemampuan dalam membuat penyelidikan ini, pada masa yang telah ditetapkan. Tidak lupa juga selawat dan salam untuk junjungan besar Nabi Muhammad s.a.w penyudah segala Rasul. Sekalung penghargaan dihulurkan buat yang dihormati Prof.Madya Dr. Norhasni binti Zainal Abiddin selaku penyelia penyelidikan ini diatas kesudian beliau meluangkan masa dalam memberi tunjuk ajar serta teguran yang membina daripada peringkat awal hingga ke saat akhir begitu juga kepada Dr. Shamsuddin Ahmad. Tanpa tunjuk ajar dari mereka yang bertanggungjawab tidak mungkin saya dapat melalui perjalanan ini seorang diri. Prof.Madya Dr. Hasni Zainal Abiddin saya banyak terhutang budi dan banyak memberi tunjuk ajar kepada saya dalam menyaipkan tesis ini. Kepercayaan dan kesungguhan Doktor membantu saya membuatkan saya dapat mengapai impian saya ini.

Begitu juga kepada semua pensyarah di Fakulti Pembelajaran Pendidikan yang telah mencurahkan banyak ilmu sepanjang pengajian saya di Universiti Putra Malaysia ini. Semoga beroleh ganjaran dari Allah s.w.t di atas didikan mereka berikan selama ini. Buat keluarga tersayang sumbangan ini merupakan kejayaan kita bersama. Selautan kasih sayang daripada ayahanda dan bonda serta bonda mertua yang tak jemu-jemu mendoakan kebahagiaan dan didikannya sehingga anakanda berjaya melangkah sejauh ini. Juga buat suami tersayang sesungguhnya kejayaan ini tidak akan wujud jika tiada sokongan dan dorongan serta galakan yang tidak pernah jemu kepada isterimu ini bagi meneruskan perjuangan ini hingga ke saat akhir. Buat anak-anakku tersayang



sesungguhnya bonda menghargai segala kefahaman dan memahami kamu terhadap situasi bonda sepanjang tempoh pembelajaran bonda. Kejayaan bonda merupakan kejayaan untuk anak-anak tersayang. Segala pahit- maung yang kita sekeluarga lalui bersama semenjak kamu masih kecil lagi mendorong bonda untuk melangkah lebih jauh lagi hingga keperingkat ini. Jadikanlah kejayaan bonda sebagai dorongan untuk kamu belajar menjadi seorang yang berjaya dalam hidup.

Suamiku (Suami yang Hebat dan merupakan kawan yang terbaik di dunia)

Sepanjang perjalananku mengharungi liku-liku kehidupan kau selalu memberi sokongan samada dari segenap segi. Doronganmu untuk aku meneruskan pelajaran aku ke peringkat ini memberi semangat kepada ku untuk menyahut cabaranmu itu. Segala pengorbananmu akan kukenang dan tidak terbalas olehku. Semoga kasih-sayang antara kita akan tetap abadi selamanya. Dirimu tidak pernah merungut dalam menggantikan tempat ku menjaga anak-anak kita semasa aku pergi mengejar ilmu. Tidak kira masa dan ketika kau sentiasa ada jika aku memerlukan bantuan. Kejayaan ini adalah milik kita sekeluarga. Sesungguhnya aku menyayangimu sehingga tiada perkataan yang boleh diucapkan.

Anak-Anakku

Buat puteri-puteri dan putera kesayanganku. Sesungguhnya Ummi sangat terharu dengan kefahaman kalian dalam memberi sokongan dan faham dengan keadaan Ummi untuk meneruskan perjuangan ini sehingga keakhir. Percayalah kasih sayang Ummi



hanya untuk kalian. Doakan Ummi berjaya bukan hanya untuk Ummi tetapi ianya merupakan kejayaan bagi kita sekeluarga.

Sahabat-sahabat seperjuangan

Perjuangan yang telah kita tempuhi bersama. Semangat dan dorongan kalian membuat aku tabah dalam mengharungi perjuanganku ini. Namun kejayaanku ini bukanlah hanya untuk diriku semata-mata. Rasa nikmat dan penghargaan yang tak terhingga ku ucapkan. Ucapan terima kasih dan setinggi-tinggi penghargaan juga kepada mereka yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung dalam usaha penulis ini menyiapkan penyelidikan ini. Kerjasama serta bantuan yang kalian berikan amatlah dihargai dan ianya sungguh bermakna bagi diri penulis dan penyelidikan ini.

Akhirnya buat teman seperjuangan terima kasih di atas segala kritikan dan tunjuk ajar dalam menghasilkan penulisan ini. Saya mendoakan agar kalian semua dikurniakan nikmat dan rahmat serta berjaya mengharungi kehidupan dengan penuh gemilang sekali.

Sekian. Wassalam



Saya telah mengenalpasti yang ahlijawatankuasa peperiksaan telah menemui TARIKH VIVA untuk mengendalikan peperiksaan akhir Noralai bt Ismail ke atas ijazah **Master Sains** tesis yang bertajuk “**Hubungan Persekitaran Tempat Kerja Dengan Komitmen Kerja Jururawat di Hospital Kerajaan**” yang berhubungan dengan Universiti Pertanian Malaysia (Higher Degree) Akta 1980 dan Universiti Pertanian Malaysia (Higher Degree) Peraturan 1981. Ahli jawatankuasa telah mencadangkan pelajar akan dianugerahkan ijazah yang sepatutnya. Ahli jawatankuasa peperiksaan adalah seperti di bawah:

Pengerusi,

Dr. Roselan Baki

Pengetua

Kolej Mohamad Rashid

Universiti Putra Malaysia

(Pengerusi)

Pemeriksa Dalam 1, Ph.D

Prof. Madya Dr. Azizan Asmuni

Jabatan Pemajuan Profesional dan Pendidikan Lanjutan

Fakulti Pengajian Pendidikan

Universiti Putra Malaysia

(Pemeriksa Dalam)

Pemeriksa Dalam 2, Ph.D

Dr. Ghazali Hj. Mustapha

Jabatan Pendidikan Bahasa dan Kemanusiaan

Fakulti Pengajian Pendidikan

Universiti Putra Malaysia

(Pemeriksa Dalam)

Pemeriksa Luar, Ph.D

Prof. Madya Dr. Ramlee Mustapha

Fakulti Pendidikan

Universiti Kebangsaan Malaysia

(Pemeriksa Luar)

BUJANG KIM HUAT, Ph. D

Professor dan Timbalan Dekan

Sekolah Pengajian Siswazah

Universiti Putra Malaysia

Tarikh:



Tesis ini telah dihantar kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima bagi memenuhi keperluan ijazah Master Sains. Ahli jawatankuasa penasihat seperti berikut :

Prof Madya Dr. Norhasni Zainal Abiddin, Ph.D

Jabatan Pemajuan Pembangunan Professional dan Pendidikan Lanjutan
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Dr. Shamsuddin Ahmad, Ed.D

Jabatan Pemajuan Pembangunan Professional dan Pendidikan Lanjutan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

HASANAH MOHD.GHAZALI, PhD

Professor dan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh: 13 Mei 2010



PERAKUAN

Saya mengaku ini adalah tesis yang asal kecuali quotation dan citation yang telah dikenalpasti. Saya juga mengaku ianya bukan yang telah dikaji sebelumnya dan ianya tidak berterusan, yang dihantar bagi lain-lain ijazah di Universiti Putra Malaysia atau di lain-lain institusi.

NORALAI BT ISMAIL

Tarikh:



JADUAL KANDUNGAN

Muka Surat

ABSTRACT	i
ABSTRAK	iii
PENGHARGAAN	vii
KELULUSAN	x
PERAKUAN	xii
SENARAI JADUAL	xv
SENARAI RAJAH	xvi

BAB

I PENDAHULUAN

Pengenalan	1
Pernyataan Masalah	6
Objektif Kajian	11
Hipotesis	12
Kepentingan Kajian	13
Batasan Kajian	15
Definisi Operasional	16

II SOROTAN LITERATUR

Pengenalan	20
Konsep Komitmen Kerja	20
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja	26
Corak Pekerjaan	26
Pendapatan dan Peluang Kenaikan Pangkat	28
Penyelia dan Penyeliaan	29
Sokongan Rakan Sekerja	31
Model Komitmen Kerja terhadap Organisasi	32
Hubungan Komitmen Kerja dengan Teori-teori Motivasi	37
Teori Motivasi	38
Teori Kejururawatan	
Kerjaya Kejururawatan	42
Ringkasan	45

III METODOLOGI KAJIAN

Pengenalan	47
Rekabentuk Kajian	47
Kerangka Konseptual Kajian	49
Instrumen Kajian	50
Lokasi Kajian	53
Kajian Rintis	54
Populasi dan Sampel Kajian	56
Pengumpulan Data	58
Penganalisan Data	59
Ringkasan	62



IV	HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN	
	Pengenalan	62
	Profil Demografi Responden	63
	Mengenalpasti Tahap Persekitaran Tempat Kerja (Corak Pekerjaan, Pendapatan dan Peluang Kenaikan Pangkat, Penyelia dan Penyeliaan dan Sokongan Rakan Sekerja Serta Komitmen Kerja) dalam Kalangan Jururawat	66
	Mengenalpasti Hubungan Corak pekerjaan dengan Komitmen Kerja	79
	Mengenalpasti Hubungan Pendapatan dan Peluang Kenaikan Pangkat dengan Komitmen Kerja	80
	Mengenalpasti Hubungan Penyelia dan Penyeliaa dengan Komitmen Kerja	81
	Mengenalpasti Hubungan Sokongan Rakan Sekerja dengan Komitmen Kerja	82
	Ringkasan	83
V	RINGKASAN, KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN	
	Pengenalan	84
	Ringkasan Kajian	84
	Metodologi Kajian	88
	Hasil Kajian	89
	Kesimpulan	91
	Implikasi Kajian	93
	Cadangan	94
	Cadangan Untuk Amalan	95
	Cadangan Kajian Lanjutan	96
	RUJUKAN	98
	LAMPIRAN	
	BIODATA PELAJAR	

SENARAI JADUAL

Jadual		Muka Surat
1	Interprestasi Skor Min	53
2	Kebolehpercayaan Pembolehubah dalam Kajian Rintis dan Kajian Sebenar	55
3	Tafsiran Indeks Kolerasi Guilford's Rule of Thumb	55
4	Pecahan Saiz Sampel Mengikut Hospital	58
5	Profil Responden	64
6	Mengenalpasti Tahap Persekitaran iaitu Corak Pekerjaan dalam kalangan Jururawat	69
7	Mengenalpasti Tahap Persekitaran iaitu Pendapatan dan Peluang Kenaikan Pangkat dalam kalangan Jururawat	71
8	Mengenalpasti Tahap Persekitaran iaitu Penyelia dan Penyeliaan dalam kalangan Jururawat	75
9	Mengenalpasti Tahap Persekitaran iaitu sokongan Rakan Sekerja dalam kalangan Jururawat	77
10	Mengenalpasti Tahap Persekitaran iaitu Komitmen Kerja Jururawat Terhadap Organisasi dalam kalangan Jururawat	80
11	Koefisien Kolerasi Pearson Untuk Perhubungan di antara X dan Y	82



SENARAI RAJAH

Rajah		Muka Surat
1	Model Komitmen kerja Terhadap Organisasi	33
2	Model Meta Analisis Komitmen Kerja Terhadap Organisasi Mathieu dan Zajac.	34
3	Model Komitmen Kerja Terhadap Organisasi: Pembentukan, Proses dan Implikasi	36
4	Faktor-faktor Mempengaruhi Komitmen Kerja Terhadap Organisasi dan Kesannya Ke atas Organisasi	37
5	Kerangka Konseptual Kajian	51



BAB I

PENDAHULUAN

Pengenalan

Kementerian Kesihatan Malaysia mempunyai wawasan untuk menjadikan Malaysia sebagai sebuah negara yang terdiri daripada individu, keluarga dan masyarakat yang sihat melalui sistem kesihatan yang adil dan saksama. Perkhidmatan yang disediakan adalah yang berteknologi tinggi serta serasi dengan pelanggan dan mengikut perubahan persekitaran bagi meningkatkan mutu perkhidmatan contohnya masa menunggu lebih singkat, lebih mesra dengan pesakit, memperbaiki tahap komunikasi dalam kalangan kakitangan hospital dan lain-lain lagi. Selain itu perkhidmatan yang diberikan adalah yang mengutamakan kualiti, inovasi, promosi kesihatan, menghormati insan serta menggalakan tanggungjawab individu dan penyertaan masyarakat ke arah peningkatan mutu kehidupan. Perkhidmatan rawatan di hospital merupakan salah satu usaha untuk mencapai wawasan tersebut.

Kementerian Kesihatan Malaysia bermula semenjak tahun 1956 lagi, berdasarkan sejarah yang terdapat dalam laporan tahunan daripada Kementerian Kesihatan yang terbaru iaitu pada tahun 2008, ianya telah mengalami beberapa era perubahan. Sehingga kini struktur perkhidmatan telah diubahsuai mengikut keperluan semasa dan menuju



ke arah pencapaian wawasan kementerian. Struktur perkhidmatan yang sedia ada sekarang ini dibahagi kepada beberapa bahagian iaitu bahagian pengurusan dan perkhidmatan, perkhidmatan kesihatan dan perubatan, perkhidmatan sokongan dan teknikal dan Jabatan Kesihatan Awam. Kesemua bahagian ini mempunyai beberapa cawangan dan memberi perkhidmatan kesihatan kepada masyarakat Malaysia ke arah mewujudkan masyarakat yang sihat menjelang tahun 2020 seperti yang disarankan oleh Pertubuhan Kesihatan Sedunia (WHO)(Laporan Tahunan KKM, 2008)

Perkhidmatan Kesihatan dan Perubatan

Oleh itu berdasarkan Laporan tahunan daripada KKM bagi tahun 2008 juga, salah satu bahagian yang penting dalam Kementerian Kesihatan Malaysia ialah Bahagian Perkhidmatan Kesihatan dan Perubatan. Bahagian ini bertanggungjawab dalam perkara-perkara yang berkaitan dengan penyediaan perkhidmatan kesihatan dan perubatan termasuklah bertanggungjawab kepada perkhidmatan perubatan di hospital-hospital kerajaan, di klinik-klinik kesihatan dan semua premis perubatan yang lain.

Oleh yang demikian berdasarkan laporan tahunan Kementerian Kesihatan Malaysia, pada tahun 2008 terdapat sebanyak 136 buah hospital kerajaan di seluruh Malaysia. Di kesemua hospital ini terdapat pelbagai kategori kakitangan kesihatan seperti Doktor, Pegawai Farmasi, Jururawat, Juruteknologi Makmal Perubatan, Juru X-Ray, Jurupulih



Anggota dan sebagainya yang berperanan untuk memberi perkhidmatan yang berkualiti serta memastikan semua pelanggan mendapat rawatan yang terbaik (Laporan Tahunan KKM, 2008).

Perkhidmatan hospital sememangnya telah berterusan sejak berdekad lamanya dan telah mengalami pelbagai perubahan dan banyak usaha dilaksanakan untuk memantapkan sistem perkhidmatan dan perawatan di hospital ini supaya mengikuti arus pemodenan masa kini. Perubahan dalam perawatan klinikal, perubahan teknologi yang berterusan dan kekurangan pelbagai sumber dalam kalangan sektor perkhidmatan kesihatan telah menjadikan komitmen pekerja merupakan isu yang hangat diperkatakan berdasarkan perspektif teori dan pengurusan (Laporan Tahunan KKM, 2008).

Masa Depan Perkhidmatan Jururawat di Hospital

Laporan Kementerian Kesihatan Malaysia pada tahun 2008 menunjukkan bahawa terdapat seramai lebih kurang 78,000 orang jururawat yang berdaftar dengan Kementerian Kesihatan Malaysia. Angka ini merupakan kategori kakitangan yang paling ramai antara pelbagai kategori jawatan di perkhidmatan Kementerian Kesihatan. Ini membuktikan bahawa jururawat merupakan kategori jawatan yang terpenting di perkhidmatan kesihatan khususnya di hospital. Namun begitu, profesion kejururawatan sedang menghadapi masa depan yang tidak pasti. Mengikut American Association of



Colleges of Nursing (2002) usia tenaga kerja kejururawatan ini sekarang dalam tahap pertengahan iaitu 43.3 tahun. Ini akan membawa kembali kepada tahap permulaan di mana secara tiba-tiba penghijrahan kejururawatan kepada usia bersara awal pada masa 20 tahun atau kurang yang akan datang.

Justeru itu dijangka bahawa kekurangan jururawat akan meningkat kepada angka 880,000 orang pada tahun 2020 (Spetz & Given, 2003). Menurut Neisner & Raymond (2002) tahap kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam masalah kekurangan jururawat ini. Justeru itu kebanyakan jururawat terlatih ini tidak berpuashati dengan gaji yang tidak setimpal dengan beban kerja dan jadual kerja yang dirasakan tidak fleksibel. Kecekapan mereka juga selalu diuji dan perlu sentiasa peka terhadap keadaan persekitaran (Marshall, 1980). Keadaan ini menjadi bertambah kritikal akibat kekurangan tenaga jururawat terlatih, yang menyebabkan mereka terpaksa membuat kerja berlebihan (Caldwell & Weiner, 1981). Selain daripada itu mereka juga dibebani dengan masalah seperti keadaan wad yang sesak, tekanan dari pihak penyelia, konflik dengan rakan sekerja serta masalah peribadi yang sedia ada (Gray-Troft & Anderson, 1981, Lyons; Hammer, Johnson, & Silberman, 1987; Harris, 1989).

Oleh itu, ekoran dari senario di atas menyebabkan ramai jururawat meninggalkan kerjaya ini. Masalah kekurangan jururawat ini bukan sahaja berlaku di negara kita tetapi juga di kebanyakan negara lain di dunia (Henry, Lovenson & Hirshfeld, 1994). Oleh itu,

keperluan kepada strategi pengambilan dan strategi untuk merungkai masalah jururawat ini perlu dilaksanakan dalam institusi kesihatan dengan segera. Jika masalah kekurangan jururawat tidak diatasi, profesion ini akan kehilangan keseluruhan generasi yang akan mempengaruhi tahap kecekapan jururawat terlatih. Menurut Sowell & Alexander (1989) dijangka pada tahun 2000 masalah kekurangan jururawat ini semakin meruncing dengan keperluan sumber tenaga yang ada sebanyak sejuta. Bagi Anderson (1992) pula, kesan daripada tekanan dalam kalangan jururawat ini menyebabkan perkhidmatan yang diberikan kurang berkualiti, kurang motivasi untuk bekerja, kurang komitmen terhadap pekerjaan dan ketidakhadiran bertugas tinggi malah ada juga yang terus mengambil keputusan meninggalkan profesion tersebut. Dalam satu kajian mengenai masalah ini didapati sebanyak 20 peratus memberi alasan tekanan dan ketidakpuasan bekerja sebagai sebab untuk berhenti kerja (Lowery & Jacobson, 1983).

Isu persekitaran tempat kerja merupakan salah satu daripada ciri organisasi yang semakin mendapat perhatian para penyelidik gelagat organisasi. Menurut Smulders, Kompier dan Paoli (1996), persekitaran tempat kerja mempunyai kaitan dengan kesihatan dan kebajikan pekerja. Oleh kerana komitmen kerja seseorang individu atau kumpulan sangat dipengaruhi oleh persekitaran di mana mereka bekerja, maka pihak pengurusan perlu mewujudkan persekitaran kerja yang kondusif yang mampu mendorong pekerja menyumbangkan tenaga ke tahap optimum (McClelland, 1961).



Kajian tentang faktor yang membentuk persekitaran tempat kerja telah banyak menarik minat penyelidik. Sebagai contoh kajian tentang faktor membentuk persekitaran adalah seperti pekerjaan itu sendiri, keadaan fizikal tempat kerja, komunikasi dan teknologi (Mullins, 1999). Bagi William (1998) pula, faktor yang membentuk persekitaran adalah terdiri seperti galakan organisasi, galakan penyelia, galakan rakan sejawat, kebebasan, sumber yang mencukupi, kerja yang mencabar, tekanan beban kerja dan halangan-halangan organisasi. Manakala bagi Hoy dan Miskel (1987) adalah meliputi sistem ganjaran, sistem kerja dan sistem penyeliaan.

Pernyataan Masalah

Menjelang 2020, Malaysia memerlukan sejumlah besar juruawat bagi memenuhi keperluan sektor penjagaan kesihatan negara. Ini berikutan berlakunya pertambahan penduduk dan keprihatinan masyarakat dan kerajaan terhadap penjagaan kesihatan. Kerajaan juga menyasarkan nisbah satu juruawat untuk 200 penduduk. Justeru itu, secara puratanya kerajaan memerlukan lebih kurang 75,000 juruawat bagi tujuan berkenaan, ini bermakna kerajaan perlu melatih dalam anggaran 5000 juruawat setahun (Roslan, 2008). Kenyataan daripada Pertubuhan Kesihatan Sedunia (WHO), juruawat mewakili kategori pekerja penjagaan kesihatan terbesar dengan kira-kira 50 peratus daripada keseluruhan tenaga kerja dalam sektor itu. Menurut sumber daripada Roslan (2008) masalah kekurangan juruawat di Malaysia masih berlaku berikutan bilangan

