

Kesan Bekerja dari Rumah Terhadap Produktiviti Pekerja: Satu Kajian dalam Kalangan Pekerja Swasta di Selangor

*Effect of Work from Home on Worker's Productivity:
A Study among Private Sector Worker in Selangor*

NUR AMIRAH MOHD KHALIDI & LAI WEI SIENG*

Received: 2 April 2024 /Accepted: 11 February 2025

ABSTRACT

After the outbreak of the Covid-19 pandemic, working from home became the new norm in employment. Although life has largely returned to normal, many employees and employers continue to adopt working-from-home or hybrid models (a combination of working from home and the office). This is due to the numerous advantages of working from home. However, some employers and employees believe that the traditional mode of working from the office is more effective, particularly in terms of productivity and work performance. The purpose of this study is to identify how working from home affects employee productivity, aligning with the norms of today's digital world. Data was collected through the distribution of questionnaire to 400 private-sector employees in Selangor. The data analysis was conducted using SPSS software and the results were based on descriptive statistical methods. The results of the study indicate that working from home significantly affects employee productivity. There are various important aspects in which working from home contributes to increased productivity and improved quality of work. In conclusion, working from home has a complex effect on employee productivity. To appropriate guidelines and rules. Interaction between employers and fellow employees is also essential to ensure effective communication and information sharing. Working from home helps enhance productivity and the quality of work in various ways. However, careful management of communication and collaboration is necessary to address challenges and maintain productivity.

Keywords: Pandemic Covid -19; working from home; work's productivity; hybrid; communication.

ABSTRAK

Selepas penularan wabak Covid-19, bekerja dari rumah menjadi norma baharu dalam pekerjaann. Walaupun kehidupan telah kembali normal, ramai pekerja dan majikan masih menerapkan model bekerja dari rumah atau hybrid (gabungan bekerja dari rumah dan pejabat). Hal ini disebabkan oleh pelbagai kelebihan bekerja dari rumah. Namun, terdapat majikan dan pekerja percaya bahawa kaedah tradisional bekerja di pejabat adalah lebih berkesan, terutama dari segi produktiviti dan prestasi kerja. Tujuan kajian ini adalah untuk mengenalpasti bagaimana bekerja dari rumah mempengaruhi tahap produktiviti pekerja, selaras dengan norma dunia digital masa kini. Data dikumpulkan melalui pengedaran soal selidik kepada 400 pekerja sektor swasta di Selangor. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perisian SPSS, dan hasil kajian berdasarkan kaedah statistik deskriptif. Hasil kajian menunjukkan bahawa bekerja dari rumah memberi kesan ketara terhadap produktiviti pekerja. Terdapat pelbagai aspek penting di mana bekerja dari rumah membantu meningkatkan produktiviti dan kualiti kerja. Kesimpulannya, bekerja dari rumah mempunyai kesan yang kompleks terhadap produktiviti pekerja. Untuk mengoptimumkan produktiviti dalam persekitaran kerja jarak jauh, adalah penting untuk menetapkan garis panduan dan peraturan yang sesuai. Interaksi antara majikan dan rakan sekerja juga penting untuk memastikan komunikasi dan penyampaian maklumat yang berkesan. Bekerja dari rumah membantu meningkatkan produktiviti dan kualiti kerja dalam pelbagai cara. Walau bagaimanapun, pengurusan komunikasi dan kerjasama yang baik diperlukan untuk mengatasi cabaran dan mengekalkan produktiviti.

Kata kunci: pandemik Covid-19; bekerja dari rumah; produktiviti pekerja; hybrid; komunikasi.

PENGENALAN

Pada akhir tahun 2019, dunia telah dilanda oleh penularan satu wabak penyakit berjangkit yang boleh merosakkan bahagian paru-paru mengakibatkan kesukaran untuk bernafas dan jika kronik, boleh menyebabkan kematian (World Health Organization, 2020). Virus dikenali sebagai Covid-19 atau nama rasminya CoronaVirus 2019, merupakan salah satu varian virus dalam kelompok Corona Virus. Virus ini pertama kali dikesan dan dilaporkan dari Wuhan, China (Centers for Disease Control and Prevention, 2020). Menurut WHO (2020), Covid-19 boleh tersebar melalui dua cara utama, iaitu melalui udara dan penyentuhan langsung. Virus ini dapat tersebar apabila seseorang yang dijangkiti batuk atau bersin tanpa menutup mulut, melepaskan titisan ke udara. Selain itu, penyentuhan langsung berlaku apabila seseorang yang dijangkiti menyentuh orang lain atau apa-apa permukaan seperti meja dan kerusi kemudiannya disentuh oleh orang lain. Gejala yang sering dilaporkan termasuklah demam, batuk, bersin, sakit kepala dan sakit tekak.

Menurut Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM) yang diterbitkan pada 5 Oktober 2022, kadar penggunaan alat bantuan pernafasan bagi pesakit Covid-19 aktif di Malaysia adalah 38.9%. Pesakit yang berada pada tahap kritikal mungkin juga mengalami kegagalan fungsi organ seperti jantung dan hati yang boleh membawa maut. Oleh itu, untuk membendung penularan Covid-19, WHO mengeluarkan garis panduan prosedur operasi piawai (SOP) yang perlu diterapkan dalam aktiviti harian. Langkah ini termasuklah penjarakan sosial, pemakaian pelitup muka, kuarantin diri dan penutupan perkhidmatan yang melibatkan perhimpunan beramai-ramai seperti pusat membeli – belah (WHO, 2020). Di Malaysia, pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) telah memberi kesan secara terus kepada pelbagai sektor, termasuklah sektor pendidikan dan ekonomi. Dalam sektor Pendidikan, pembelajaran dan pengajaran dilakukan secara atas talian di semua peringkat. Kajian oleh Sazvini dan Doris (2023) menunjukkan kebanyakan ibu bapa menyatakan pengajaran atas talian memberi Kesan negative kepada pembelajaran anak-anak mereka. Dalam sektor ekonomi pula, selain memberi Kesan langsung kepada industri seperti pelancongan dan penerbangan. PKP juga telah memaksa pekerja dalam pelbagai sektor bekerja dari rumah.

Pada 5 Mei 2023, WHO mengisytiharkan bahawa Covid-19 bukan lagi kecemasan Kesihatan awam pada peringkat global (Andrea, 2023). Kehidupan telahpun kembali seperti normal. Aktiviti – aktiviti seperti melancong, sesi pembelajaran secara fizikal dan bekerja di pejabat telah dibenarkan. Namun, terdapat perdebatan dalam kalangan pekerja dan majikan mengenai keberkesanan bekerja dari rumah. Hal ini kerana, masih terdapat segelintir pekerja dan majikan yang ingin meneruskan norma bekerja dari rumah. Kajian telah menunjukkan bahawa 56% pekerja telah memilih untuk bekerja dari rumah sekurang – kurangnya tiga hari seminggu, dengan baki hari bekerja di pejabat (Chris, 2022). Pandemik ini membuktikan bahawa penggunaan teknologi seperti mesyuarat dalam talian dapat memudahkan pekerjaan jarak jauh dan menjadi alternatif terbaik bagi banyak organisasi (Chris, 2022).

Sungguhpun begitu, tidak dapat dinafikan bahawa pekerja di pejabat mempunyai kelebihan yang tidak dapat diperoleh bagi yang bekerja dari rumah. Antara kelebihan tersebut termasuklah suasana kerja yang lebih professional dan fokus, keseimbangan yang lebih jelas antara waktu kerja dan kehidupan seharian, serta komunikasi dan kemudahan kerja yang lebih baik. Seorang pekerja menyatakan bahawa bekerja di pejabat dapat meningkatkan ketekunan dan membentuk disiplin yang lebih baik berbanding bekerja dari rumah, yang sering terganggu oleh ahli keluarga dan isu peribadi lain. Tambahan pula, bekerja dari rumah telah mengubah rutin harian pekerja, seperti waktu makan dan tidur yang akhirnya boleh menyebabkan masalah Kesihatan seperti gastrik dan insomnia (Raju, 2022). Oleh itu, kajian ini dilaksanakan untuk mengkaji kesan produktiviti pekerja

ketika bekerja dari rumah berdasarkan beberapa faktor khusus. Kajian ini memberi tumpuan kepada empat skop utama, iaitu kos, pengurusan, teknologi atau kemudahan dan emosi. Menurut Antonio (2023), selepas era pandemik, pekerja di Eropah cenderung memilih untuk bekerja dari rumah disebabkan faktor kos perjalanan ke tempat kerja. Faktor ini memberi impak positif, terutamanya kepada pekerja wanita dan mereka yang berpendidikan tinggi. Kajian ini jugak menunjukkan bahawa bekerja dari rumah memberi kelebihan kepada pekerja yang tinggal jauh dari tempat kerja atau yang mempunyai anak kecil berusia bawah enam tahun.

Di akhir kajian ini, diharapkan hasilnya dapat memberi sokongan dan panduan kepada norma Baharu dalam dunia pekerjaan, terutamanya kepada golongan pekerja dan majikan. Selain itu, pembolehubah yang dipilih di dalam kajian ini diharapkan dapat menjadi komponen utama dalam penyediaan garis panduan oleh majikan yang ingin membenarkan pekerja bekerja dari rumah. Dari sudut pekerja pula, hasil kajian ini diharapkan dapat membantu mereka memahami bahawa produktiviti bukan sahaja dipengaruhi oleh faktor pengeluaran tetapi juga bergantung kepada faktor dalaman seperti disiplin dan pengurusan diri semasa bekerja.

KAJIAN LEPAS

DEFINISI PRODUKTIVITI DAN KEPENTINGANNYA

Produktiviti secara teorinya merujuk kepada keupayaan untuk menghasilkan output berdasarkan satu input tertentu (Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia, 2018). Ia mengukur keberkesanan penggunaan sumber seperti teknologi dan tenaga kerja secara optimum bagi menghasilkan output yang bermafaat. Menurut Paul (1994), produktiviti boleh didefinisikan sebagai nisbah antara output pengeluaran dengan jumlah input yang digunakan. Ia menilai tahap kecekapan penggunaan input seperti tenaga kerja dan modal dalam menghasilkan output tertentu. Produktiviti memainkan peranan peting dalam pertumbuhan ekonomi dan daya saing sesebuah negara. Sebagai contoh, tahap produktiviti sering digunakan untuk menilai kesan undang – undang berkaitan dengan produk dan pasaran buruh terhadap prestasi ekonomi. Selain itu, kadar pertumbuhan produktiviti merupakan komponen penting dalam mana-mana model yang mengkaji pengeluaran yang produktif. Melalui analisis produktiviti, nilai dan kapasiti penggunaan dapat dinilai serta membantu dalam meramal perkembangan ekonomi (Paul, 1994). Secara keseluruhan, produktiviti diukur berdasarkan jumlah hasil yang dicapai berbancing nilai input yang dilaburkan. Apabila jumlah output yang dihasilkan meningkat dengan penggunaan input yang sama atau lebih sedikit dalam tempoh tertentu. Ini menunjukkan tahap produktiviti yang lebih tinggi.

KESAN PRODUKTIVITI DAN BEKERJA DARI RUMAH

Pelaksanaan bekerja dari rumah telah diwajibkan sebagai langkah membendung penularan wabak Covid-19. Pada 30 Mei 2021, arahan bekerja dari rumah dikuatkuasakan sepenuhnya bagi penjawat awam dan sektor swasta, di mana semua mesyuarat serta perbincangan dijalankan secara dalam talian. Walau bagaimanapun, arahan ini tidak terpakai kepada petugas barisan hadapan dalam sektor keselamatan, pertahanan dan penguatkuasaan (Yusainy, 2020). Sebarang bentuk pertemuan fizikal tidak dibenarkan dan perkhidmatan kaunter juga beralih ke platform dalam talian kecuali perkhidmatan berkaitan kesihatan, balai polis serta isu berkaitan kastam dan kuarantin. Hanya beberapa sektor tertentu dibenarkan beroperasi secara fizikal, termasuk perkhidmatan veterinar, keselamatan, pertahanan, kecemasan, Kebajikan dan bantuan kemanusiaan. Namun,

sektor-sektor ini hanya boleh beroperasi dengan kapasiti maksimum 20% daripada jumlah keseluruhan pekerja dalam sesuatu kawasan pada satu masa. Setiap penggiliran pekerja perlu disertakan dengan dokumen arahan rasmi dan pas pekerja (Yusainy, 2020).

Terdapat pelbagai isu yang timbul akibat pelaksanaan bekerja dari rumah semasa pandemik, yang memberi kesan kepada kedua – dua penjawat awam dan sektor swasta. Kesignifikan bekerja dari rumah dapat dianalisis melalui dua perspektif utama, iaitu cabaran dan kebaikan dari sudut majikan serta pekerja. Dalam konteks ini, terdapat pelbagai faktor yang mempengaruhi keberkesanan pelaksanaan bekerja dari rumah. Namun, kajian ini memberi tumpuan kepada empat aspek utama iaitu pengurusan, kos, emosi dan teknologi atau kemudahan. Pemilihan aspek-aspek ini berdasarkan kepentingannya dalam menentukan tahap produktiviti semasa bekerja dari rumah.

Pertama, aspek pengurusan memainkan peranan penting kerana keberkesanan komunikasi, pemantauan kerja dan penyesuaian gaya kepimpinan boleh mempengaruhi prestasi pekerja. Kedua, faktor kos turut menjadi pertimbangan, di mana pekerja mungkin menghadapi peningkatan perbelanjaan seperti bil elektrik dan capaian internet, manakala majikan perlu menyesuaikan peruntukan untuk sokongan teknikal serta penyediaan infrastruktur kerja jarak jauh.

Ketiga, aspek emosi tidak boleh diketepikan kerana bekerja dari rumah boleh memberi kesan terhadap kesejahteraan mental pekerja, termasuk isu seperti stress, kesukaran memisahkan kerja dan kehidupan peribadi serta tahap motivasi. Akhir sekali, faktor teknologi dan kemudahan amat penting kerana akses kepada peralatan yang sesuai, kestabilan internet dan kecekapan sistem teknologi dapat mempengaruhi kelancaran tugas serta produktiviti pekerja. Oleh itu, keempat – empat aspek ini dipilih kerana ia merupakan faktor utama yang menentukan sejauh mana keberkesanan dan kesejahteraan pekerja dan organisasi.

Dari sudut pengurusan, Jabatan Perhubungan Perusahaan Selangor (2020) menyatakan bahawa cabaran utama bekerja dari rumah adalah keterbatasan dalam mengadakan pertemuan bersemuka untuk aktiviti seperti perbincangan, perancangan dan pembuat keputusan. Selain itu, majikan menghadapi kesukaran dalam memantau dan menyelia tugas pekerja. Masalah komunikasi turut timbul apabila pekerja tidak menerima arahan yang jelas, menyebabkan hasil kerja tidak memenuhi jangkaan majikan. Namun, kajian ini disangkal oleh Noor Asyikin (2020), yang membuktikan bahawa seorang pengusaha berjaya mengendalikan operasi bersama 930 pekerja dari pelbagai negara tanpa perlu pertemuan secara fizikal. Pekerja diberi kebebasan untuk bekerja dari mana sahaja, termasuk di rumah atau kafe, yang menurutnya bukan sahaja menjimatkan kos tetapi juga meningkatkan pengurusan masa, mengurangkan kesesakan lalu lintas dan membolehkan pekerja menggunakan masa dengan lebih produktif. Ajay (2015) turut menyokong pandangan ini dengan menyatakan bahawa bekerja dari rumah membantu mengurangkan kesesakan perjalanan, mengurangkan pencemaran udara serta menjimatkan kos penyelenggaraan.

Dari aspek kos, terdapat cabaran dan manfaat yang diperolehi semasa bekerja dari rumah. Salah satu cabaran utama adalah penyediaan alat peranti yang diperlukan untuk bekerja secara efektif (Harits, 2021). Kos bagi peralatan komunikasi dan peningkatan capaian internet boleh menjadi beban kewangan tambahan, terutamanya bagi pekerja yang mempunyai keluaran yang turut memerlukan kemudahan sama untuk pengajaran dan pembelajaran di rumah (PDPR). Penggunaan elektrik yang meningkat juga menyebabkan peningkatan bil utiliti (Ariff, 2021). Secara tidak langsung, kos yang sebelum ini ditanggung oleh majikan kini dipindahkan kepada pekerja (Justine, 2022). Sebagai contoh, seorang pensyarah kejuruteraan di Carnegie Mellon University mengadu bahawa beliau mengalami kesukaran bekerja dari rumah kerana tidak mampu

menanggung kos pemanasan tambahan pada musim sejuk (Justine, 2020). Walau bagaimanapun, Ajay (2015) berpendapat bahawa bekerja dari rumah boleh mengurangkan perbelanjaan harian lain seperti kos perjalanan, pakaian kerja serta makan dan minum. Awani (2021) turut menyokong kenyataan ini dengan menekankan bahawa majikan dapat menjimatkan kos overhead seperti sewa pejabat, bil elektrik dan bil telefon yang boleh digunakan untuk keperluan produktif yang lain.

Dari aspek emosi, Christine (2021) melaporkan bahawa kira – kira 55% pekerja yang bekerja dari rumah semasa pandemik merasakan peningkatan tumpuan dan fokus dalam menyiapkan tugas berbanding di pejabat. Mereka juga mempunyai lebih banyak masa untuk bersama keluarga, yang membantu mengurangkan tekanan dan meningkatkan kesejahteraan mental sekaligus menggalakkan produktiviti. Siva (2022) menambah bahawa bekerja dari rumah memberi peluang kepada pekerja untuk meneroka minat dan hobi baharu seperti yoga dan muzik, yang bukan sahaja bermanfaat dari segi pembelajaran tetapi juga membantu kestabilan emosi. Selain itu, ia mengurangkan kadar ketidakhadiran dan konflik antara rakan sekerja (Ajay, 2015). Namun, Bloom (2020) berpendapat bahawa bekerja dari rumah boleh mengganggu produktiviti, terutamanya bagi mereka yang mempunyai anak kecil atau ahli keluarga lain yang memerlukan perhatian. Tambahan pula, 500 daripada 2000 pekerja dalam satu kajian memilih untuk kembali ke pejabat kerana mereka berasa terasing, sunyi dan tertekan yang akhirnya memberi kesan negative kepada kesihatan mental. Siva (2022) turut menyatakan bahawa sesetengah pekerja mengalami gangguan daripada ahli keluarga dan isu peribadi yang menyebabkan mereka menangguhkan kerja sekaligus mengurangkan kualiti tugas. Sikap bertanggung ini boleh menyebabkan kerja lebih masa yang mengganggu rutin harian seperti waktu makan dan tidur yang boleh membawa kepada masalah kesihatan seperti gastrik.

Akhir sekali, dari sudut teknologi atau kemudahan, Sohaimi (2022) menyatakan bahawa bekerja dari rumah merupakan cabaran terbesar bagi pekerja veteran yang kurang mahir dalam penggunaan teknologi. Kekurangan pengetahuan dalam aplikasi digital boleh mengurangkan kualiti dalam penyampaian tugas dan meningkatkan tekanan kerja. Syarifah (2022) menambah bahawa peningkatan kebergantungan kepada teknologi menyebabkan beban kerja bertambah, di samping keperluan untuk menyesuaikan diri dengan sistem digital yang baharu dalam tempoh yang singkat. Selain itu, kekurangan capaian internet yang stabil juga boleh mengganggu komunikasi antara pekerja dan majikan terutamanya dalam mesyuarat dan perbincangan dalam talian (Tuan, 2022). Capaian internet yang lemah juga boleh menjejaskan produktiviti kerja, bergantung kepada lokasi tempat tinggal pekerja. Selain itu, isu keselamatan siber turut menjadi kebimbangan utama majikan kerana pekerja mungkin tidak mempunyai perlindungan data yang mencukupi di rumah meenjadikannya lebih terdedah kepada serangan siber (Tuan, 2022). Namun begitu, penggunaan teknologi yang cekap dapat meningkatkan kecekapan kerja jarak jauh, memudahkan pemantauan tugas dan membantu pekerja meningkatkan kemahiran digital mereka.

Secara keseluruhannya, bekerja dari rumah mempunyai cabaran dan kelebihan tersendiri yang bergantung kepada pelbagai faktor seperti pengurusan, kos, emosi dan teknologi. Keempat – empat aspek ini saling berkaitan dalam menentukan keberkesanan dan produktiviti pekerja dalam persekitaran kerja jarak jauh.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan soal selidik sebagai instrument pengumpulan data. Soal selidik diedarkan secara rawak melalui Google Form kepada pekerja sektor swasta di Selangor. Populasi pekerja di negeri ini dianggarkan 3.6 juta (Athir, 2023). Oleh itu, pengkaji mengecilkan skop kepada sektor swasta sahaja bagi memastikan kajian lebih fokus dan efisien dari segi masa serta kos (Nidzam et al., 2010).

Persampelan seramai 400 responden dipilih secara rawak, jumlah yang mencukupi berdasarkan Krejcie & Morgan (1970) untuk populasi besar bagi memastikan data yang diperoleh mempunyai tahap kebolehpercayaan yang tinggi. Responden terdiri daripada pelbagai sektor seperti perkhidmatan, pembuatan, perkilangan dan perlombongan.

Soal selidik terbahagi kepada 3 bahagian:

- Bahagian A: Demografi responden (jantina, umur, sektor pekerjaan, pendapatan, pengalaman bekerja dari rumah)
- Bahagian B: Kefahaman tentang produktiviti (definisi, teori, isu berkaitan seperti kualiti kerja dan kesihatan fizikal).
- Bahagian C: Faktor dan kesan bekerja dari rumah terhadap produktiviti pekerja.

Pembolehubah bersandar kajian ini ialah produktiviti pekerja, manakala pembolehubah tidak bersandar merangkumi pengurusan (3 soalan), kos (2 soalan), emosi (4 soalan) dan teknologi atau kemudahan (2 soalan). Soalan disusun bagi mengukur faktor yang mempengaruhi produktiviti semasa bekerja dari rumah.

DAPATAN KAJIAN

Pengkaji menggunakan perincian SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) bagi menganalisis data yang diperolehi. Analisis dan hasil kajian terdiri daripada beberapa bentuk kaedah dan hasil kajian, termasuklah ujian normaliti, analisis faktor, analisis deskriptif, analisis kolerasi dan analisis regresi sebagai garis panduan dalam mencapai objektif kajian ini. Pengkaji juga telah menggunakan kaedah alfa Cronbach bagi menilai kebolehpercayaan data terhadap kajian ini. *Cronbach Alpha* ditemui oleh Lee Cronbach pada tahun 1951, yang bertujuan untuk mengukur kebolehpercayaan atau konsistensi. Nilai alfa yang tinggi boleh menunjukkan bahawa ujian tersebut adalah konsisten dan berkolerasi. Namun begitu, nilai alfa juga sensitif dengan no item (n). Jika besar no item (n), nilai alfa boleh jadi tinggi. Nilai alfa yang rendah menunjukkan bahawa data tersebut tidak mencukupi. Nilai *Cronbach Alpha* boleh dilihat berdasarkan jadual dibawah:-

JADUAL 1. Nilai Konsistensi Alfa Cronbach

<i>Cronbach Alpha</i>	Konsistensi
$\alpha \geq 0.9$	Bagus
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Baik
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Diterima
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Dipersoalkan
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Lemah
$0.5 > \alpha$	Tidak diterima

Berikut adalah hasil Alfa Cronbach yang dijalankan menggunakan SPSS:

JADUAL 2. Nilai Alfa Cronbach soal selidik bekerja dari rumah mempengaruhi tingkat produktiviti pekerja

Statistik Kebolehpercayaan		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
0.941	0.941	4

Jadual 2 diatas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* bagi kajian ini ialah 0.941. Berdasarkan nilai panduan konsistensi *Cronbach Alpha*, nilai alfa yang melebihi 0.9 ($\alpha \geq 0.9$) menunjukkan kajian ini mempunyai konsistensi yang bagus. Ini menunjukkan bahawa setiap soalan yang dinyatakan di dalam borang soal selidik kepada responden adalah relevan dan mencapai kefahaman responden. Responden dapat memberikan respons yang baik dan jawapan yang diberikan oleh responden menunjukkan responden boleh memahami soalan yang dinyatakan secara terus. Pengkaji juga telah mengajukan soalan bagi mengukur keberkesanan bekerja dari rumah terhadap produktiviti pekerja bagi mendapatkan respons secara terus dari pekerja melalui pilihan jawapan “Ya” dan “Tidak”.

Dapatan dan analisis kajian yang diperoleh dari edaran borang soal selidik tentang kesan bekerja dari rumah mempengaruhi tahap produktiviti pekerja – pekerja swasta akan diterokai dengan lebih lanjut. Borang soal selidik telah diedarkan bermula 1 Jun 2023 sehingga 3 Julai 2023 dan telah berjaya mengumpul sebanyak 400 responden. Responden adalah tergolong dalam kalangan pekerja – pekerja swasta yang bekerja di Selangor, sama ada pernah bekerja dari rumah atau tidak.

Bahagian A mengkaji latar belakang responden secara umum. Maklumat yang diambil adalah terdiri daripada jantina, peringkat umur, bangsa, status perkahwinan, sektor pekerjaan, pendapatan bulanan, mod bekerja, pernah bekerja dari rumah dan pendapat tentang bekerja dari rumah. Dapatan analisis deskriptif untuk bahagian ini menggunakan nilai frekuensi dan peratus seperti yang dipamerkan pada Jadual 3 dibawah.

JADUAL 3. Analisis Deskriptif Demografi Responden

Maklumat Demografi Responden		Frekuensi	Peratus %
1. Jantina	Lelaki	213	53.3
	Perempuan	187	46.8
2. Umur	20 – 25 tahun	87	21.8
	26 – 30 tahun	164	41.0
	31 – 35 tahun	68	17.0
	36 – 40 tahun	63	15.8
	41 tahun dan ke atas	18	4.5
3. Bangsa	Melayu	329	82.3
	Cina	47	11.8
	India	21	5.3
	Lain - lain	3	0.8
4. Status Perkahwinan	Berkahwin	207	51.7
	Bujang	193	48.3
5. Sektor Pekerjaan	Perkhidmatan	158	39.5
	Perlombongan	17	4.3
	Perkilangan	156	39.0
	Pertanian	18	4.5
	Perladangan	9	2.3
	Pembinaan	27	6.8
	Lain - lain	15	3.8

6. Pendapatan Bulanan	RM2000 ke bawah	121	30.3
	RM2001 ke RM4000	135	33.8
	RM4001 ke RM7000	125	31.3
	RM7001 ke RM9000	15	3.8
	RM9001 ke atas	4	1.0
7. Mod anda bekerja	Bekerja dari rumah	80	20.0
	Bekerja dari pejabat	259	64.8
	Hybrid (kerja dari rumah dan pejabat)	61	15.3
8. Pernah bekerja dari rumah	Ya	229	57.3
	Tidak	171	42.8
9. Bekerja meningkatkan produktiviti	Ya	196	49.0
	Tidak	204	51.0

Jadual diatas menunjukkan bahawa dari jumlah 400 responden, 213 responden (53.3%) adalah berjantina lelaki dan 187 responden (46.8%) responden adalah berjantina perempuan. Rangka umur responden yang mengambil bahagian, majoritinya adalah dalam kalangan berumur 26 hingga 30 tahun seramai 164 orang (41%) diikuti dengan responden berumur 20 hingga 25 tahun iaitu 87 orang (21.8%), 31 hingga 35 tahun seramai 68 orang (17.0%), 36 hingga 40 tahun seramai 63 orang (15.8%) dan paling sedikit iaitu golongan rangka umur 41 tahun dan ke atas seramai 18 orang (4.5%). Dari sudut bangsa, kaum Melayu mendominasi seramai 329 orang (82.3%), diikuti dengan Cina seramai 47 orang (11.8%) dan India seramai 21 orang (5.3%).

207 orang (51.7%) terdiri daripada golongan mereka yang dah berkahwin dan 193 orang adalah bujang (48.3%). Responden majoriti adalah mereka yang bekerja dalam sektor perkhidmatan (158, 39.5%), kemudian perkilangan (156, 39.0%) dan pembinaan (27, 6.8%). Dari sudut pendapatan bulanan, majoriti responden menerima pendapatan pada rangka RM2001 hingga ke RM4000 iaitu 135 orang bersamaan dengan 33.8%. Hanya 4 responden (1.0%) responden menerima pendapatan bulanan RM9001 dan ke atas. 259 responden pada masa kini sedang bekerja dari pejabat (64.8%), 80 responden yang masih kekal bekerja dari rumah (20%) dan 61 responden yang bekerja secara hybrid dari rumah dan pejabat (15.3%). Majoriti responden dengan frekuensi 229 (57.3%) mempunyai pengalaman bekerja dari rumah, manakala selebihnya tidak pernah mempunyai pengalaman bekerja dari rumah. Seperti yang dinyatakan diatas, bagi mengukur keberkesanan bekerja dari rumah terhadap produktiviti pekerja, 196 responden daripadanya (49%) menyokong bekerja dari rumah membantu meningkatkan produktiviti bekerja, tetapi 204 responden (51%) merasakan bekerja dari rumah tidak membantu dalam meningkatkan produktiviti mereka. Ini bermakna, majoriti daripada 400 responden yang terlibat berpendapat bahawa bekerja dari rumah tidak membantu dalam peningkatan produktiviti mereka.

ANALISIS FAKTOR

Analisis faktor pula digunakan sebagai kaedah untuk mengukur sama ada pembolehubah bersandar berkait secara linear dengan pembolehubah tidak bersandar. Analisis faktor dapat mengenal pasti pembolehubah bersandar yang paling mempengaruhi terhadap pembolehubah tidak bersandar. Disarankan bahawa pemuatan diantara -1 hingga 1 adalah terbaik dan menunjukkan bahawa faktor sangat mempengaruhi pembolehubah. Manakala, signifikan yang menunjukkan atau hampir dengan angka 0, memberi makna faktor tersebut lemah dalam mempengaruhi pembolehubah tidak bersandar itu.

UJIAN KAISER – MEYER – OLKIN (KMO) DAN UJIAN “SPHERICITY BARTLETT”

Analisis KMO digunakan bagi mengukur kebolegunaan data terhadap ujian seterusnya. Ianya digunakan bagi mengukur setiap item dalam pembolehubah yang digunakan. Dengan ini, kajian dapat melihat atau mengetahui terhadap “matrix correlation” di antara pembolehubah bersandar iaitu emosi, pengurusan, kos dan teknologi terhadap bekerja dari rumah. (Badrin, 2009). KMO mencadangkan bahawa nilai dibawah 0.5 tidak boleh diterima dan tidak dapat dilakukan untuk ujian analisis seterusnya. Kaiser Meyer Ohlin mencadangkan:

JADUAL 4. Nilai KMO dan Tahap Kebolegunaan

Nilai KMO	Tahap kebolegunaan
Nilai >0.9	Bagus
Nilai antara 0.8 – 0.9	Sangat Baik
Nilai antara 0.7 – 0.8	Baik
Nilai antara 0.5 – 0.7	Sederhana Baik

Manakala, ujian *Sphericity Bartlett* dapat mengukur kenormalan multivariat dalam set taburan. Ujian ini dapat menyemak *null hypothesis* bahawa matriks kolerasi adalah identity matriks. Berbeza dengan KMO, jika nilai signifikan kurang daripada 0.5 (<0.5) ia menunjukkan bahawa data ini tidak menghasilkan identity matriks dan multivariat adalah normal. Dengan itu kajian boleh diterima untuk analisis seterusnya (AlHadi et., al 2016).

JADUAL 5. Nilai KMO dan Ujian Bartlett’s

KMO and Bartlett's Test		
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		0.841
	<i>Approx. Chi-Square</i>	1656.069
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>df</i>	6
	<i>Sig.</i>	0.000

KMO dan Bartlett’s dalam kajian ini menunjukkan nilai 0.841 dan signifikan kurang dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Nilai KMO menunjukkan bahawa kebolegunaan data untuk kajian seterusnya adalah sangat baik kerana di antara lingkungan 0.8 hingga 0.9. Nilai Bartlett’s pula menunjukkan bahawa kajian tidak menghasilkan identity matriks dan multivariat adalah normal.

COMMUNALITIES

Communalities digunakan untuk menggabungkan pembolehubah yang mempunyai kaitan antara satu sama lain. Ia menunjukkan sejauh mana sesuatu pembolehubah dijelaskan oleh faktor yang telah diesktrak. Nilai *communalities* melebihi 0.5 menunjukkan bahawa pembolehubah tersebut boleh menerangkan pembolehubah lain dengan baik. Sebaliknya, jika nilainya kurang dari 0.5, ia menunjukkan bahawa pembolehubah tersebut mempunyai sumbangan yang rendah dalam menerangkan faktor dan kurang sesuai untuk digunakan dalam analisis.

JADUAL 6. *Communalities*

<i>Communalities</i>		
	<i>Initial</i>	<i>Extraction</i>
Pengurusan	1.000	0.889
Kos	1.000	0.715
Emosi	1.000	0.922
Teknologi/Kemudahan	1.000	0.879
<i>Extraction Method: Principal Component Analysis.</i>		

Jadual 6 *Communalities* menunjukkan nilai sebelum dan selepas pengekstrakan. Sebelum diestrak, semua pembolehubah bernilai 1. Selepas diekstrak, kesemua nilai melebihi 0.5, iaitu 0.992, 0.889, 0.879 dan 0.715. Sebagai contoh 92.2% daripada jumlah varians dapat dikaitkan dengan tema emosi. Ini menunjukkan bahawa semua pembolehubah mampu menjelaskan faktor-faktor lain dengan baik.

ANALISIS KOMPONEN UTAMA (*PRINCIPAL COMPONENT ANALYSIS (PCA)*)

PCA merupakan satu kaedah statistik yang membolehkan pengkaji meringkaskan maklumat sedia ada dengan menggunakan set “ringkasan indeks” yang lebih kecil supaya dapat divisualisasikan dan dianalisa dengan lebih mudah. PCA digunakan bagi mengenalpasti dimensi asas terhadap setiap soalan konstruk yang terdapat dalam borang kaji soal selidik.

JADUAL 7. *Total Variance Explained*

<i>Total Variance Explained</i>						
<i>Component</i>	<i>Initial Eigenvalues</i>			<i>Extraction Sums of Squared Loadings</i>		
	<i>Total</i>	<i>% of Variance</i>	<i>Cumulative %</i>	<i>Total</i>	<i>% of Variance</i>	<i>Cumulative %</i>
1	7.755	70.503	70.503	7.755	70.503	70.503
2	0.775	7.042	77.545			
3	0.449	4.082	81.627			
4	0.388	3.526	85.153			
5	0.342	3.109	88.262			
6	0.305	2.776	91.038			
7	0.270	2.454	93.492			
8	0.245	2.228	95.720			
9	0.181	1.643	97.363			
10	0.167	1.516	98.879			
11	0.123	1.121	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Dalam jadual diatas, nilai eigen adalah lebih besar dari 1.0. Menurut Kaiser, faktor utama yang mempunyai nilai eigen lebih dari 1.0 wajar untuk dikekalkan hal ini kerana faktor ini menerangkan lebih banyak varians. Sebagai contoh, PC1, PC2 dan PC3 mempunyai eigenvalues lebih 1.0 iaitu 70.5, 7.04 dan 4.08 yang mewakili lebih kurang 81.6% bagi menerangkan varians.

UJIAN NORMALITI

Ujian normality dapat menguji dan menentukan sama ada set data yang dipamerkan dimodelkan oleh taburan yang normal. Ujian normaliti juga mengira kemungkinan pembolehubah secara rawak dapat diedarkan secara normal. Terdapat pelbagai jenis kaedah ujian normaliti, antaranya ialah Kolmogorov – Smirnov, Shapiro – Wilk, Anderson – Darling, Cramer-von Mises, D' Agostino –

Pearson dan Jarque – Bera. (Ghasemi, 2010). Dalam kajian ini, pengkaji mengambil pendekatan Kolmogorov – Smirnov dan Shapiro – Wilk.

Menurut Kolmogorov – Smirnov, jika nilai signifikan kurang dari 0.05 ($p < 0.05$), menunjukkan bahawa nilai taburan tersebut adalah tidak normal – data sampel tersebut tidak sesuai dengan andaian kenormalan. Bagi analisis Shapiro – Wilk, *null hypothesis* ditetapkan sebagai populasi taburan adalah normal. Jika nilai signifikan adalah kurang dari nilai alfa ($p < \alpha \text{ level}$), jadi *null hypothesis* tersebut ditolak dan data mempunyai taburan yang tidak normal. Jika lebih, *null hypothesis* diterima dan taburan data adalah normal.

JADUAL 8. Ujian Normaliti

<i>Tests of Normality</i>						
	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Produktiviti Pekerja	0.175	400	0.000	0.856	400	0.000
<i>a. Lilliefors Significance Correction</i>						

Berdasarkan keputusan ujian normaliti diatas, nilai signifikan untuk Kolmogorov – Smirnov adalah kurang dari 0.05 iaitu $p < 0.01$. Ini memberi makna bahawa kajian ini mempunyai nilai taburan yang tidak normal dan data sampel adalah tidak sesuai dengan andaian kenormalan. Nilai signifikan bagi Shapiro – Wilk juga menunjukkan nilai 0.000 adalah rendah dari 0.05. Oleh itu, nilai taburan kajian ini adalah tidak normal.

ANALISIS KORELASI

Ujian Korelasi dilaksanakan bagi melihat hubungan antara pembolehubah bersandar dan tidak bersandar. Ujian ini membantu dalam menjawab hipotesis dan objektif kajian yang ingin dicapai. Terdapat pelbagai bentuk dan jenis keputusan korelasi. Antaranya ialah, *Pearson*, *Kendall's Tau*, dan *Spearman* Korelasi. *Spearman* Korelasi dan *Kendall's Tau* Korelasi tidak bergantung kepada kenormalan data dan data yang diperolehi boleh berbentuk ordinal. Berbeza dengan *Pearson* Korelasi, data mestilah berbentuk nisbah (David, 2003). Oleh itu, pengkaji menggunakan *Pearson* Korelasi sebagai analisis korelasi.

Ujian korelasi akan dipaparkan dengan maklumat seperti *coefficients*, nilai signifikan, dan nilai N. Nilai korelasi dapat dinilai berdasarkan 3 cara atau garis panduan iaitu nilai signifikan, nilai r dan juga symbol (*) yang terdapat dalam jadual. Pertama, berdasarkan nilai Signifikan (2-tailed). Jika nilai signifikan 2 – tailed adalah kurang dari 0.05 ($p < 0.05$), menunjukkan bahawa keputusan H_0 ditolak dan pembolehubah menunjukkan terdapatnya hubungan. Sebaliknya, jika nilai signifikan 2 tailed lebih 0.05 ($p > 0.05$) H_0 diterima dan tiada hubungan korelasi antara pembolehubah. Cara yang kedua adalah menggunakan nilai r . Menurut Widayanti (2014), nilai r sama dengan 0 ($r = 0$) beerti terdapat tiada hubungan korelasi antara pembolehubah. Manakal, jika r tidak bernilai 0 ($r \neq 0$), keputusan menunjukkan bahawa terdapat hubungan korelasi antara pembolehubah. Akhir sekali, berdasarkan tanda (*) : Jika terdapat symbol (*) pada nilai korelasi pearson, ianya menunjukkan bahawa analisis mempunyai korelasi. Tiada symbol (*) menunjukkan analisis tiada korelasi. Juga ingin menyatakan bahawa angka dalam ujikaji korelasi *Pearson* mempunyai angka (+) dan (-). Simbol (+) menunjukkan hubungan korelasi antara pembolehubah adalah positif dan (-) adalah sebaliknya. Nilai korelasi adalah dalam lingkungan -1 sehingga 1.

JADUAL 9. Indikasi dan Keputusan nilai Korelasi

Indikasi	Keputusan	
Menggunakan nilai signifikan	$p < 0.05$	H_0 ditolak, H_1 diterima. Terdapat hubungan antara pembolehubah
	$p > 0.05$	H_0 diterima, H_1 ditolak. tiada hubungan antara pembolehubah
Menggunakan nilai r	$r \neq 0$	Ada hubungan korelasi antara pembolehubah
	$r = 0$	Tiada hubungan korelasi antara pembolehubah
Simbol (*)	Ada (*)	Terdapat hubungan korelasi antara pembolehubah
	Tiada (*)	Tiada hubungan korelasi antara pembolehubah

Oleh itu, pengkaji menentukan 2 hipotesis yang utama digunakan dalam kajian ini. Hipotesis kajian adalah seperti berikut:-

H₀: Pengurusan, kos, emosi dan kemudahan bekerja dari rumah tidak mempengaruhi Produktiviti bekerja.

H₁: Pengurusan, kos, emosi dan kemudahan bekerja dari rumah mempengaruhi Produktiviti bekerja.

JADUAL 10. Korelasi semua factor

		Produktiviti Pekerja	Pengurusan	Kos	Emosi	Teknologi/ Kemudahan
Produktiviti Pekerja	<i>Pearson</i>	1				
	<i>Correlation</i>					
	<i>Sig. (2-tailed)</i>					
Pengurusan	<i>N</i>	400				
	<i>Pearson</i>	.257**	1			
	<i>Correlation</i>					
Kos	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000				
	<i>N</i>	400	400			
	<i>Pearson</i>	.388**	.690**	1		
Emosi	<i>Correlation</i>					
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000	0.000	0.000		
	<i>N</i>	400	400	400	400	
Teknologi/ Kemudahan	<i>Pearson</i>	.261**	.910**	.746**	1	
	<i>Correlation</i>					
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000	0.000	0.000	0.000	
	<i>N</i>	400	400	400	400	400

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Jadual 10 menunjukkan nilai korelasi yang diperolehi menggunakan SPSS. Nilai signifikan (p) pada setiap pembolehubah tidak bersandar terhadap bersandar adalah kurang dari 0.05 iaitu ($0.000 < p < 0.05$). Ini menunjukkan H_0 ditolak dan alternatif hipotesis (H_1) boleh diterima. Ini bermakna setiap pembolehubah tidak bersandar iaitu pengurusan, kos, emosi dan teknologi atau kemudahan bekerja dari rumah mempunyai hubungan korelasi dalam mempengaruhi tingkat produktiviti pekerja. Sebagai contoh, nilai korelasi pembolehubah pengurusan terhadap pembolehubah produktiviti pekerja adalah $r = 0.257$ dan nilai signifikan ialah $p = 0.000$. Nilai ini menunjukkan terdapat hubungan antara pengurusan dan produktiviti, dan ianya berbentuk hubungan yang positif. Hubungan positif menunjukkan bahawa meningkatnya skil dalam

pengurusan bekerja dari rumah, produktiviti boleh meningkat sebanyak 0.257. Sungguhpun begitu nilai 0.257 menunjukkan pola peningkatan yang lemah. Begitu juga dengan pembolehubah yang lain, dapat dilihat lingkungan nilai *Pearson* adalah dalam lingkungan 0.388 – 0.257, menunjukkan hubungan pembolehubah adalah positif, namun kesannya adalah lemah atau tidak terlalu kuat.

REGRESI PERGANDAAN (*MULTIPLE REGRESSION*)

Analisa regresi pergandaan atau *multiple regression analysis* dapat menunjukkan hubungan antara 1 pembolehubah bersandar terhadap 2 atau lebih pembolehubah tidak bersandar. Tujuan analisis ini dijalankan adalah bagi mengenalpasti bagaimana pembolehubah tidak bersandar mempengaruhi pembolehubah tidak bersandar. Ianya juga dapat menyatakan hubungan linear yang terbaik antara pembolehubah tersebut. Nilai yang diperoleh dari regresi pergandaan dari pembolehubah tidak bersandar dapat meramal nilai pembolehubah bersandar. Jika nilai signifikan lebih besar dari nilai alfa ($p > 0.05$), H_0 diterima dan menolak H_1 .

Hipotesis adalah seperti berikut:

H_0 : Pengurusan, kos, emosi dan kemudahan bekerja dari rumah **tidak mempengaruhi** Produktiviti bekerja.

H_1 : Pengurusan, kos, emosi dan kemudahan bekerja dari rumah **mempengaruhi** Produktiviti bekerja.

JADUAL 11. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	65.623	4	16.406	19.438	< 0.001 ^b
Residual	333.377	395	0.844		
Total	399.000	399			

a. Dependent Variable: Produktiviti Pekerja

b. Predictors: (Constant), Teknologi/Kemudahan, Kos, Pengurusan, Emosi

Jadual diatas menunjukkan nilai signifikan bagi kajian ini adalah nilai signifikan < nilai alfa iaitu $0.001 < 0.05$. Oleh itu, **H_0** ditolak dan **H_1** diterima. Dapat dinyatakan bahawa terdapat hubungan linear antara kesemua pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah bersandar. Ini menunjukkan bahawa produktiviti pekerja dipengaruhi oleh pengurusan, kos, emosi dan teknologi/kemudahan ketika bekerja dari rumah.

JADUAL 12. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	8.466E-17	0.046		0.000	1.000	-0.090	0.090
Pengurusan	-0.002	0.118	-0.002	-0.015	0.988	-0.234	0.230
Kos	0.406	0.070	0.406	5.779	0.000	0.268	0.544
Emosi	-0.241	0.129	-0.241	-1.875	0.061	-0.494	0.012
Teknologi/Kemudahan	0.229	0.102	0.229	2.249	0.025	0.029	0.430

Dependent Variable: Produktiviti Pekerja

Dalam jadual diatas, nilai signifikan *Coefficients* untuk kos dan teknologi/kemudahan ialah $p < 0.05$ iaitu 0.001 dan 0.025 masing - masing. Oleh itu, hipotesis *null* ditolak dan alternatif hipotesis diterima. Ini menunjukkan bahawa kos dan teknologi atau kemudahan mempunyai pengaruh kepada produktiviti pekerja. Berbeza dengan pembolehubah untuk pengurusan dan emosi yang mempunyai nilai signifikan $p = 0.988$ dan 0.061 masing – masing. Nilai signifikan yang lebih tinggi dari nilai α , hipotesis *null* diterima, justeru menjadikan pengurusan dan emosi tidak mencapai cukup bukti dalam mempengaruhi produktiviti pekerja.

Juga dapat dijelaskan melalui nilai *beta*, kos dan teknologi atau kemudahan mempunyai nilai positif sebanyak 0.406 dan 0.229. Ini menunjukkan 1 peningkatan dalam produktiviti pekerja adalah dipengaruhi oleh peningkat 0.406 terhadap kos semasa bekerja dari rumah. Namun begitu, nilai *beta* bagi pengurusan dan emosi adalah berbentuk negatif iaitu -0.002 dan -0.241 yang menjadikan hubungan peningkatan produktiviti menyebabkan nilai pengurusan dan emosi cenderung untuk turun.

PERBINCANGAN DAN CADANGAN

Didalam bahagian ini, pengkaji akan membincangkan hasil kajian yang diperoleh melalui perincian SPSS dan analisis statistik. Pengkaji juga akan menyatakan cadangan yang boleh dilakukan oleh pihak yang berkenaan dalam membantu meningkatkan produktiviti pekerja semasa bekerja dari rumah. Setelah dianalisis, dapatlah dirumuskan bahawa kesemua pembolehubah tidak bersandar yang terdiri daripada tema pengurusan, kos, emosi dan teknologi atau kemudahan ketika bekerja dari rumah mempunyai pengaruh atau hubungan yang signifikan terhadap produktiviti bekerja. Sungguhpun nilai hubungan adalah lemah atau tidak kuat, pembolehubah tidak bersandar ini sedikit sebanyak menyumbang kepada perubahan tingkat produktiviti semasa bekerja.

Pertama, pengurusan ketika bekerja dari rumah dilihat mempunyai hubungan yang negatif terhadap produktiviti pekerja. Pengurusan dapat dilihat dalam pelbagai aspek seperti pengurusan masa, komunikasi antara majikan dan pekerja dan disiplin semasa bekerja dari rumah. Isu dalam pengurusan jika dapat dikurangkan, boleh membantu meningkatkan produktiviti pekerja. Sebagai contoh, mengambil maklum isu komunikasi antara pekerja dan majikan. Jika kurangnya isu komunikasi, pekerja dapat menyampaikan dan menyerlahkan kualiti kerja dengan lebih baik. Hal ini kerana, ketika bekerja dari rumah, kebolehan dalam bersua muka adalah berkurangan berbanding bekerja di pejabat. Walaupun mesyuarat atau perbincangan boleh diadakan secara digital seperti *Microsoft Teams*, *Google Meet* atau *Zoom*, cenderung pekerja untuk fokus adalah tipis dan kebarangkalian tumpuan pekerja dalam mesyuarat tersebut untuk diganggu adalah tinggi. Oleh itu, jika isu komunikasi adalah kurang, maksudnya mesej disampaikan dengan jelas, arahan dinyatakan dan diterima dengan baik, maklum balas antara pihak yang terlibat aktif, menjadikan pekerja dan majikan sentiasa peka dan mengetahui status kerja pihak yang lain. Dengan itu, kerja boleh dilaksanakan dengan lebih mudah dan dapat mencapai seperti apa yang diperlukan kerana semua pihak terlibat jelas dan berkomunikasi dengan baik sesama mereka. Oleh itu, jika masalah komunikasi ini tiada atau dikurangkan, membantu meningkatkan kualiti kerja pekerja walaupun dari rumah.

Pembolehubah yang kedua juga mempunyai hubungan yang negatif adalah emosi. Zaman kini, kesihatan mental dan emosi juga telah dititikberatkan oleh jabatan kesihatan. Semua rakyat telah diberi kesedaran dan kepentingan menjaga kesihatan dari sudut fizikal, mental dan emosi. Hal ini demikian kerana, menurut Majlis Keselamatan Negara (2023), kesihatan mental rakyat

Malaysia berada diambang keseimbangan. Ianya dilaporkan 1/3 rakyat Malaysia berumur 16 tahun dan ke atas berhadapan dengan masalah mental dan emosi. Jika isu berkaitan dengan emosi meningkat, produktiviti pekerja akan cenderung jatuh. Antara isu yang boleh dikaitkan dengan emosi adalah seperti bebanan kerja yang banyak dan campur-aduk antara waktu bekerja dan waktu tidak bekerja. Cabaran bekerja dari rumah yang paling ketara ialah apabila majikan memberikan tekanan atau bebanan kerja yang melampau menjadikan pekerja tidak dapat membezakan atau menggunakan bukan waktu bekerja bagi menyiapkan tugas yang diberikan. Ini selari dengan kajian lepas yang dilaksanakan oleh Dzurizah (2021) dimana pekerja bekerja dari rumah cenderung bekerja lebih lama berbanding bekerja dari pejabat. Kesannya pekerja menjadi letih, hilang fokus dan produktiviti pekerja jatuh. Oleh itu, sebagai majikan, adalah penting meletakkan garis sempadan, walaupun bekerja dari rumah, waktu bekerja adalah mengikut seperti yang ditetapkan.

Seterusnya, pembolehubah kos yang mempengaruhi secara positif terhadap produktiviti pekerja. Isu kos boleh dilihat dari sudut perbelanjaan dan penggunaan masa. Produktiviti bekerja boleh meningkat jika isu yang melibatkan kos dapat dikurangkan dengan lebih lagi. Erti kata lain, kos adalah satu bebanan perbelanjaan yang mesti dibelanjakan oleh setiap pekerja. Peningkatan dalam perbelanjaan dan waktu yang terbuang boleh mempengaruhi produktiviti pekerja. Hal ini kerana, sebanyak 86% pekerja di Malaysia dapat merasakan kurangnya bebanan kos apabila mereka tidak perlu atau dapat mengurangkan perbelanjaan dari sudut bahan api oleh kerana mereka tidak perlu berulang ke tempat kerja. Mereka juga lebih produktif, apabila masa yang selalunya dibazirkan kerana menghadap kesesakan jalan raya sebelum dan selepas pulang dari kerja, boleh digunakan bagi menyiapkan tugas kerja. Jadi, jika kebaikan dalam isu kos seperti penjimatan perbelanjaan harian dan waktu dapat dipertingkatkan lagi, pekerja akan lebih produktif dan gaya hidup akan lebih berkualiti.

Kemudian, pembolehubah yang seterusnya teknologi atau kemudahan juga mempunyai hubungan positif yang mempengaruhi tingkat produktiviti. Cabaran utama yang dialami oleh pekerja bekerja dari rumah adalah kerana capaian internet yang lemah dan kurangnya peranti dalam melaksanakan tugas. Tidak dinafikan seawal waktu pandemik dan semua rakyat diarahkan untuk bekerja dari rumah, para pekerja melampiaskan rasa terbeban dan tidak berpuas hati kerana tugas yang tidak dapat disiapkan dan tergendala. Hal ini disebabkan oleh kurangnya persediaan peranti yang lengkap dalam melaksanakan tugas pejabat. Bekerja dari rumah bukanlah satu norma yang normal sebelum pandemik di Malaysia, jadi apabila situasi tidak dijangka seperti pandemik berlaku, masalah kurang penyediaan adalah cabaran terbesar bagi majikan dan pekerja. Sebelum ini, pekerja bergantung dan merasakan peranti adalah cukup kerana bekerja di pejabat menyediakan semua kemudahan yang diperlukan. Oleh sebab itu, jika pekerja mempunyai isu seperti capaian internet yang lemah, kurangnya kemudahan untuk melaksanakan tugas, kualiti kerja akan cenderung jatuh dan fleksibiliti pekerja menjadi terhad.

Dapatlah disimpulkan bahawa bekerja dari rumah mempunyai potensi kebaikan dan dapat membantu meningkatkan kualiti kerja jauh lebih baik berbanding bekerja di pejabat. Bahkan, ianya juga membantu meningkatkan gaya dan kualiti hidup pekerja. Ianya juga dapat menjimatkan kos kepada pihak majikan dan pekerja kerana majikan tidak perlu lagi membelanjakan kos yang tinggi dalam penyediaan tempat bekerja seperti sewa pejabat, bil elektrik dan sebagainya. Majikan boleh gunakan kos yang sedia ada untuk tujuan peningkatan produksi atau operasi. Bagi pekerja, pengurangan kos bebanan harian adalah satu perkara yang sering diimpikan, terutama bagi mereka yang sudah berkeluarga. Dengan keadaan ekonomi yang masih dalam waktu pemulihan setelah pandemik, kenaikan inflasi pada masa yang sama menjadikan kos adalah satu bebanan yang berat.

Peningkatan kos boleh menyumbang kepada peningkatan tekanan dan menjejaskan kesihatan mental pekerja. Tekanan merupakan musuh utama dalam produktiviti pekerja. Bukan itu sahaja, peningkatan kos memaksa pekerja untuk melakukan lebih kerja bagi menampung kos harian. Bekerja di luar kapasiti boleh menyebabkan badan letih justeru menjatuhkan aras produktiviti pekerja. Dengan bekerja dari rumah, sedikit sebanyak dapat membantu pekerja dalam menjalani kehidupan seharian. Namun begitu, bekerja dari rumah juga mempunyai cabaran yang perlu dihadapi. Bekerja dari rumah boleh menjadi tidak berkesan jika tiada kerjasama antara majikan dan pekerja. Oleh itu, majikan dicadangkan untuk menyediakan garis panduan yang lengkap, mudah difahami dan fleksibel kepada pekerja untuk diaplikasikan semasa bekerja dari rumah. Hal ini demikian kerana, garis panduan yang tidak lengkap dan tidak jelas adalah antara punca pelaksanaan bekerja dari rumah menjadi rumit. Dengan penyediaan garis panduan yang lengkap, ianya memudahkan kedua belah pihak ketika bekerja bahkan membantu juga meningkatkan komunikasi antara majikan dan pekerja tanpa perlu bersua muka secara fizikal di pejabat. Garis panduan yang diperkenalkan juga dapat memberi penjelasan kepada pekerja bahawa jika sesetengah tindakan didapati melanggar panduan ini, juga mendapat sama kesannya seperti bekerja di pejabat. Oleh itu, secara tidak langsung, pekerja boleh mengekalkan disiplin bekerja dari rumah sama seperti ketika mereka bekerja di pejabat. Dengan itu, proses bekerja akan dapat dijalankan dengan lebih kemas, teratur dan berdisiplin walaupun dilaksanakan dalam mod bekerja yang berbeza. Maka dengan itu, amatlah penting juga dari sudut pekerja untuk mematuhi panduan tersebut dan tidak mengambil kesempatan keatas kelonggaran dan kemudahan yang telah disediakan dari pihak majikan. Terdapat juga isu di mana pekerja menggunakan kelonggaran bekerja dari rumah untuk menyelesaikan urusan peribadi tanpa kebenaran, yang akhirnya mengganggu penyelesaian tugas kerja. Jadi, norma baharu ini dapat dilaksanakan dengan efektif jika dapat kerjasama dari semua pihak iaitu majikan dan pekerja.

KESIMPULAN

Isu bekerja dari rumah masih lagi antara isu hangat yang berlaku pada zaman ini ekoran penamatan pandemik Covid-19 yang berlaku di Malaysia. Ini menunjukkan bahawa norma bekerja dari rumah dalam kalangan penduduk Malaysia masih lagi dikategorikan sebagai isu yang baru dan pengaplikasinya masih tidak meluas. Namun, dapat dilihat bekerja dari rumah boleh diikhtiar sebagai salah satu alternatif atau mod bekerja yang sedikit sebanyak membantu pekerja dalam meningkat produktiviti. Produktiviti merupakan elemen yang penting ketika bekerja kerana ianya dapat membuahkan hasil kualiti kerja yang baik bukan sahaja kepada syarikat malah kepada negara. Oleh kerana norma ini masih belum jelas kerana baru, hendaklah pihak yang terlibat seperti majikan dan pekerja perhalusi sistem ini untuk menjadi lebih baik dan dapat bekerja dengan lebih harmoni. Sebagai contoh, majikan boleh menyediakan panduan dan tatacara bekerja dari rumah yang jelas kepada pekerja. Dari sudut pekerja, adalah penting untuk mengekalkan disiplin dan mengaplikasikannya sama seperti ketika bekerja di pejabat. Perubahan yang drastik juga boleh memberi impak yang besar terhadap struktur bekerja. Oleh itu, pekerja dan majikan boleh mengamalkan sistem penggiliran seperti 3 hari bekerja dari rumah 2 hari bekerja di pejabat untuk lebih seimbang. Dapatlah dilihat bahawa keberkesanan bekerja dari rumah memerlukan kerjasama kedua belah pihak majikan dan pekerja yang juga dibantu oleh sokongan panduan yang betul.

PENGHARGAAN

Kami mengucapkan terima kasih kepada penilai artikel yang telah memberikan cadangan untuk penambahbaikan artikel ini. Terima kasih juga kepada para pemberi maklumat dalam kajian ini.

REFERENCES

- Abdullah, I. F., Ismail, R., & Khoo, Y. Y. (2023). Pengukuran kesahan dan kebolehpercayaan instrumen sikap dan minat dalam kalangan pelajar ekonomi tingkatan enam. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 8(1), 1–15.
- Ajay, K. G. (2015). The benefits and pitfalls of employees during working from home: Study of a private company in South Africa. *Corporate Board: Role, Duties and Composition*, 11(2), 36–49.
- Anuar Shah, B. M. (2022). Majikan wajar pertimbang bekerja dari rumah ringankan kos pekerja. *Berita Harian*. Retrieved July 8, 2023, from <https://www.bharian.com.my/rencana/muka10/2022/06/967855/majikan-wajar-pertimbang-bekerja-dari-rumah-ringankan-kos-pekerja>
- Ariff, K. (2021). Can Malaysians working from home claim their electricity bills from their employer? *Ask Legal*. Retrieved August 11, 2023, from <https://asklegal.my/p/claim-electricity-bill-working-from-home-company-benefits-employment-act-1955>
- Awani, A. (2021). Bekerja dari rumah: Adaptasi, memanfaatkan peningkatan produktiviti. *Astro Awani*. Retrieved August 11, 2023, from <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/bekerja-dari-rumah-adaptasi-manfaatkan-peningkatan-produktiviti-295024>
- Badrun, A. N. (2009). Kajian penyalahgunaan dadah di kalangan anggota – anggota tentera darat di penempatan kawasan bandar (Master's thesis).
- Bahariatulaini, B., Afandi, M., & Asikin, N. (2021). Pandemik Covid-19 di Malaysia: Pengaruh strategi bekerja dari rumah serta keseimbangan kerja dan kehidupan terhadap prestasi kerja pensyarah politeknik premier. *Proceeding of the 8th International Conference on Management and Muamalah*, 856–868.
- Ben, L., & Tang, H. (2020). Worker productivity during lockdown and working from home: Evidence from self-report. *Institute for Social and Economic Research*, 12, 1–24.
- Bernama. (2022). Majoriti kakitangan sumber manusia lebih suka sistem kerja hibrid. *Astro Awani*. Retrieved June 30, 2023, from <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/majoriti-kakitangan-sumber-manusia-lebih-suka-sistem-kerja-hibrid-369525>
- Bick, A., Blandin, A., & Martens, K. (2021). Work from home before and after the Covid-19 outbreak. *Federal Reserve Bank of Dallas*, 1–70.
- Bloom, N. (2020). The productivity pitfalls of working from home in the age of Covid-19. *Stanford News*, 1–4.
- Chris, K. (2022). Endemic stage Malaysia: How does this affect remote working? *Forward Education*. Retrieved August 3, 2023, from <https://www.forward.edu.my/blog-posts/endemic-stage-malaysia-how-does-this-affect-remote-working>
- Christine, I. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during Covid-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 1–19.
- David. (2023). Chapter 22: Correlation types and when to use them. *Adeos People*, Retrieved July 8, 2023, from <https://ademos.people.uic.edu/Chapter22.html#>

- Ducharme, J. (2020). World Health Organization declares Covid-19 a "pandemic". *Time*. Retrieved June 28, 2023, from <https://time.com/5791661/who-coronavirus-pandemic-declaration/>
- Dzurizah, I., Jalihah, M. S., Jurry, F., & Mohd Soffian, O. (2021). Cabaran dan polemik bekerja dari rumah. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development*, 6(40), 45–60.
- Etheridge, B., Tang, L., & Wang, Y. (2020). Worker productivity during lockdown and working from home: Evidence from self-reports. *Economic and Social Research Council*, 12, 3–31.
- Ghasemi, A., & Zahediasl, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: A guide for non-statistician. *International Journal of Endocrinology & Metabolism*, 10(2), 486–489.
- Glen, S. (2023). Cronbach's alpha: Definition, interpretation, and SPSS. *Statistics How To*. Retrieved July 1, 2023, from <https://www.statisticshowto.com/probability-and-statistics/statistics-definitions/cronbachs-alpha-spss/>
- Harits, A. H. (2021). Setahun kerja dari rumah, kerajaan perlu dengar masalah pekerja – MTUC. *Astro Awani*. Retrieved August 10, 2023, from <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/setahun-kerja-dari-rumah-kerajaan-perlu-dengar-masalah-pekerja-mtuc-282746>
- Ibrahim, D., Eboyz, O. V., & Mohd Radzi, M. (2022). Amalan bekerja dari rumah di era pandemik Covid-19 di Malaysia: Antara adaptasi dan halatuju. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development*, 7, 51–65.
- Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia. (2018). Apa itu produktiviti? *JPP Malaysia*. Retrieved June 28, 2023, from <https://jpp.mohr.gov.my/produktiviti>
- Jabatan Perhubungan Perusahaan Selangor. (2020). Cabaran norma baharu bagi majikan dan pekerja. *JPP Selangor*. Retrieved June 28, 2023, from <https://jpp.mohr.gov.my/files/pdf/notes/13%20CABARAN%20NORMA%20BAHARU%20BAGI%20MAJIKAN%20DAN%20PEKERJA.pdf>
- Justine, G. (2022). The uneven energy costs of working from home. *The Verge*. Retrieved August 11, 2023, from <https://www.theverge.com/23274595/work-from-home-wfh-energy-bills-utility>
- Kamarul Shukri, M. T., & Mohamed Amin, E. (2009). Korelasi strategi dengan motivasi dalam pembelajaran bahasa Arab. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan*, 24, 109–123.
- Kementerian Kesihatan Malaysia. (2022). COVID-19: Kadar penggunaan alat bantuan pernafasan (ventilators) di Malaysia. MyHealth. <https://covidnow.moh.gov.my/bm/ventilations>
- Krugman, P. (1994). Defining and measuring productivity. *The Age of Diminishing Expectations*, 1.
- Liu, Y. C., Kuo, R. L., & Shih, S. R. (2020). Covid-19: The first documented coronavirus pandemic in history. *Biomedical Journal*, 43, 328–333.
- Majlis Keselamatan Negara. (2023). Kesihatan mental di Malaysia semakin membimbangkan. *MKN*. Retrieved July 6, 2023, from <https://www.mkn.gov.my/web/ms/2023/04/13/kesihatan-mental-di-malaysia-semakin-membimbangkan/>
- Mehdi, T., & Morissette, R. (2021). Working from home: Productivity and preferences. *StatCan Covid-19: Data to Insights for a Better Canada*, 1–10.
- Mohd Qhairil, A. A., & Zamri, M. (2018). Tahap perbezaan pengetahuan, sikap dan amalan menggunakan enam topik pemikiran berdasarkan jantina dan pengkhususan dalam kalangan guru bahasa Melayu sekolah kebangsaan. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu*, 8(2), 13–24.

- Mohd Shahrulnizam. (2020). Kerja dari rumah: Peluang dan cabaran dalam tempoh Perintah Pergerakan Kawalan (PKP). *BeritaPPM*. Retrieved July 6, 2023, from <https://beritappm.wordpress.com/2020/04/05/kerjadarirumah-shahrulnizam/>
- MyHealth. (2020). SARS. *MyHealth*. Retrieved June 4, 2023, from <http://www.myhealth.gov.my/sars-2/>
- Nidzam, C. A., Osman, K., & Halim, L. (2010). Hubungan ramalan persekitaran pembelajaran makmal sains dengan tahap kepuasan. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 35(2), 19–30.
- Noor Asyikin. (2020). Bekerja dari rumah: Apakah peranan ketua pentadbiran dan stafnya? *Sinar Harian*. Retrieved August 10, 2023, from <https://www.sinarharian.com.my/article/109431/khas/pendapat/bekerja-dari-rumah-apakah-peranan-ketua-pentadbiran-kepada-stafnya>
- Noor, A. H., Abdullah, N., & Sentoasa, I. (2016). An easy approach to exploratory factor analysis: Marketing perspective. *Journal of Educational and Social Research*, 6(1), 215–223.
- Raju, S. T. (2022). Back to working from office. *The Sun Daily*. Retrieved August 3, 2023, from <https://www.thesundaily.my/local/back-to-working-from-office-FJ9182869>
- Rice, A. (2023). WHO says COVID-19 health emergency no longer a global threat. *BBC News*. Retrieved June 29, 2023, from <https://www.bbc.com/news/world-65367619>
- Sazvini, R. & Doris, P. S. S. (2023). Kesan Covid-19 terhadap Golongan B40 dan Strategi Menangani di Selangor, Malaysia. *Akademika*, 93(3), 39-51
- Siti Syazwani, M. F., Siti Marhamah, K. A., & Faudziah, Y. (2021). Hubungan antara sokongan sosial dan kesihatan dalam kalangan pelajar di Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM). *Jurnal Sains Sosial*, 6(1), 21–31.
- Sohaimi, M. E. (2022). Dasar bekerja dari rumah (BDR) dan kesejahteraan keluarga: Kajian kes di Sabah dan Sarawak. *International Journal of Law, Government and Communication*, 7(29), 642–657.
- Stephen, L. (2020). Rethinking remote work during the COVID-19 crisis. *Forbes*. Retrieved August 12, 2023, from <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2020/03/24/rethinking-remote-work-during-the-covid-19-crisis/?sh=2b68e2b1fddf>
- Syarifah, H. A. (2022). Tekanan teknologi semasa pandemik Covid-19 terhadap norma baharu bekerja dari rumah. *Jurnal Dunia Pengurusan*, 4(2), 33–50.
- Tang, D. C. (2021). Data analytics techniques in employee performance management. *BMC Business Analytics*, 5, 1–6.
- Tuan, N. T. K. (2022, February 14). Ketersediaan teknologi bekerja dari rumah. *Dewan Kosmik*. Retrieved from <https://dewankosmik.jendeladbpm.my/2022/02/14/1959/>
- Tumin, S. A. (2020, November 23). Covid-19 and work in Malaysia: How common is working from home? *LSE Southeast Asia Blog*. Retrieved from <https://blogs.lse.ac.uk/seac/2020/11/23/covid-19-and-work-in-malaysia-how-common-is-working-from-home/>
- UCLA. (2023). What does Cronbach's Alpha mean? *Institute for Digital Research and Education*. Retrieved from <https://stats.oarc.ucla.edu/spss/faq/what-does-cronbachs-alpha-mean/#:~:text=Cronbach%27s%20alpha%20is%20a%20measure,that%20the%20measure%20is%20unidimensional>
- WONG, S. M. (2022). Pengaruh tempat kerja terhadap kebajikan pekerja. *The Malaysian Research Journal*, 9(5), 46–61.

Nur Amirah Binti Mohd Khalidi
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan,
Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia
Emel: p113308@siswa.ukm.edu.my

Lai Wei Sieng (Penulis koresponden)
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia
Emel: laiws@ukm.edu.my