



INTERNATIONAL JOURNAL OF ENTREPRENEURSHIP AND MANAGEMENT PRACTICES (IJEMP)

www.ijemp.com



ANALISIS KESAHAN DAN KEBOLEHPERCAYAAN INSTRUMEN BEKERJA DARI RUMAH

VALIDITY AND RELIABILITY ANALYSIS OF WORK FROM HOME INSTRUMENT

Siti Sarawati Johar^{1*}, Nur Azah Razali²

¹ Pusat Pengajian Umum & Kokurikulum, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

Email: sarawati@uthm.edu.my

² Pusat Pengajian Umum & Kokurikulum, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

Email: nurazah@uthm.edu.my

* Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 19.05.2024

Revised date: 31.05.2024

Accepted date: 15.06.2024

Published date: 30.06.2024

To cite this document:

Johar, S. S., & Razali, N. A. (2024). Analisis Kesahan dan Kebolehppercayaan Instrumen Bekerja dari Rumah. *International Journal of Entrepreneurship and Management Practices*, 7 (25), 396-406.

DOI: 10.35631/IJEMP.725032.

This work is licensed under [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



Abstrak:

Artikel ini membincangkan analisis instrumen soal selidik yang menilai persepsi penjawat awam tentang bekerja dari rumah. Kajian ini menggunakan Instrumen Bekerja dari Rumah yang telah diubah suai daripada Instrumen Bekerja dari Rumah Cabaran COVID-19 (WFHI-CvdC; Siti Sarawati Johar, 2021). Ubahsuai instrument dilakukan iaitu daripada penilaian persepsi bekerja dari rumah semasa pandemik COVID-19 kepada pasca pandemik COVID-19. Untuk memastikan konstruktif dan indikator instrumen ini bersesuaian dengan keadaan responden, ia telah dibangunkan dan diuji kesahan dan kebolehppercayaan. Sebelum dihantar kepada responden kajian semasa kajian rintis, instrumen ini telah dinilai oleh tiga pakar penyelidikan. Kajian rintis melibatkan 30 pekerja badan berkanun, termasuk staf akademik dan bukan akademik dari pelbagai gred gaji. Untuk proses analisis, Program Statistical Package for Social Science, atau SPSS versi 26.0 digunakan untuk menguji instrumen kajian ini. Hasil analisis ujian kesahan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) adalah 0.762, dan nilai pekali kebolehppercayaan Alpha Cronbach untuk semua item instrumen ini adalah 0.947. Dapatan ini menunjukkan bahawa instrumen yang digunakan dalam kajian ini mempunyai kesahan dan kebolehppercayaan yang membolehkan ia digunakan dalam kajian. Malahan setiap item dalam soal selidik ini turut sesuai untuk menilai persepsi penjawat awam di sebuah badan berkanun di Malaysia mengenai persepsi bekerja dari rumah.

Kata Kunci:

Kesahan, Kebolehppercayaan, Instrumen, Bekerja, Rumah

Abstract:

This article discusses the analysis of a questionnaire instrument that assesses public servants' perceptions of working from home. This study uses the Work from Home Instrument which has been modified from the Work from Home Instrument of the COVID-19 Challenge (WFHI-CvdC; Siti Sarawati Johar, 2021). The instrument was modified from the assessment of the perception of working from home during the COVID-19 pandemic to post-COVID-19 pandemic. To ensure that the constructs and indicators of this instrument are appropriate to the respondent's condition, it has been developed and tested for validity and reliability. Before being sent to the respondents during the pilot study, this instrument was evaluated by three research experts. The pilot study involved 30 employees of statutory bodies, including academic and non-academic staff from various salary grades. For the analysis process, the Statistical Package for Social Science program, or SPSS version 26.0 was used to test the instrument of this study. The result of the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) validity test analysis is 0.762, and the Cronbach's Alpha reliability coefficient value for all items of this instrument is 0.947. This finding shows that the instrument used in this study has validity and reliability that allows it to be used in the study. In fact, each item in this questionnaire is also suitable to assess the perception of civil servants in a statutory body in Malaysia regarding the perception of working from home.

Kata Kunci:

Validity, Reliability, Work, Home, Instrument

Pengenalan

Modal insan adalah penting semasa pembinaan dan pembangunan sesebuah negara. Ia adalah penting untuk menggerakkan segala proses pengurusan dengan cekap dan berkesan. Penjawat awam adalah antara sumber manusia yang penting dan berfungsi sebagai modal insan negara. Menurut Johar (2019), penjawat awam adalah entiti dalam hal ehwal pengurusan dan pentadbiran yang bertanggungjawab untuk menentukan dan membentuk hala tuju kemajuan masyarakat dan negara, termasuk mencapai matlamat untuk meningkatkan kualiti hidup. Sehubungan dengan pandangan pragmatik sumber manusia, penjawat awam adalah modal insan dalam usaha negara untuk mencapai transformasi yang mampan. Dalam organisasi yang diuruskan mengikut garis panduan yang dibangunkan dan disediakan, visi dan misi operasi berinteraksi antara satu sama lain. Sememangnya jelas bahawa Unit Pemodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia bertanggungjawab dalam memandu inisiatif ini. Unit Pemodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia seharusnya berupaya mencapai inisiatif berfokus ini dengan teliti (MAMPU, 2009). Walau bagaimanapun, sejak berlakunya jangkitan COVID-19 yang merebak luas pada tahun 2020 dan menjadi pandemik global, ia telah memberikan kesan yang ketara kepada ahli masyarakat, termasuk pelbagai aspek kehidupan secara keseluruhan, serta mengubah kehidupan sosial, ekonomi, fizikal, emosi, dan mental masyarakat. Pada 18 Mac 2020, Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) dikuatkuasakan di Malaysia. Dalam usaha proaktif untuk menghentikan penularan jangkitan COVID-19, usaha adalah dengan menutup pejabat, pusat membeli-belah, kolej dan institusi pendidikan (Syah Rul, 2020). Semua penjawat awam yang dikehendaki bekerja dari rumah (BDR) tertakluk kepada prosedur PKP, akan tetapi pekerja barisan hadapan mempunyai kelonggaran (Rusli, 2020).

Seiring dengan sejarah pandemik yang tidak dapat dilupakan dalam kamus dunia, ini menandakan permulaan normalisasi bekerja dari rumah. Walaupun negara kini dalam tempoh peralihan endemik, piawaian baharu untuk bekerja dari rumah telah menunjukkan pola perubahan dalam budaya kerja di mana orang tidak perlu berada di tempat kerja. Realitinya, jika ia menjadi keperluan untuk organisasi, adalah perlu untuk menyesuaikan diri sebaik mungkin walaupun bukan semasa pandemik dengan amalan bekerja dari rumah (Siti et al., 2021). Sehubungan itu, penyelidikan dilakukan untuk menentukan sejauh mana pengaruh pemboleh ubah kecerdasan emosi memberikan kesan kepada senario bekerja dari rumah. Oleh itu, artikel ini ditulis secara khusus untuk menyediakan analisis kesahan dan kebolehpercayaan instrumen kajian ini. Kesahan dan kebolehpercayaan adalah sangat penting dalam penentu kesesuaian dan ketepatan item dalam kajian. Untuk kajian ini, analisis kesahan dan kebolehpercayaan item dalam instrumen adalah untuk menilai persepsi responden selaku penjawat awam terhadap senario bekerja dari rumah pasca pandemik. Ujian kesahan adalah melalui analisis Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) & Bartlett's Test, manakala ujian kebolehpercayaan adalah melalui analisis Cronbach's Alpha. Kedua-dua pengujian ini menggunakan perisian analisis statistik SPSS versi 26.

Tinjauan Literatur

Untuk mencapai matlamat sebagai modal insan yang berkualiti, pekerja seharusnya tidaklah hanya perlu menumpukan pada kepakaran dan kemahiran semata-mata, akan tetapi juga perlu menjadi dinamik dari segi emosi, perwatakan, nilai dan etika (Awada et al., 2020). Fokus secara optimum harus diberikan kepada keseimbangan modal insan yang terdiri daripada keseimbangan fizikal, mental dan emosi (Johar, 2019). Meskipun begitu terdapat banyak isu yang masih wujud dalam organisasi yang mempengaruhi cara interaksi psikologi antara pekerja. Perkara ini boleh memberikan kesan buruk kepada emosi kesan, komitmen dan tingkah laku pekerja, sekaligus boleh mempengaruhi organisasi secara keseluruhan (Johar, 2019; Johar et al., 2020; Sarawati, 2018). Walau bagaimanapun, terdapat banyak fleksibiliti dalam situasi praktikal organisasi, termasuk dalam keadaan terdapatnya faktor sukarela dalam diri pekerja (Rusli, 2020). Idea bekerja dari rumah boleh dipraktikkan dalam variasi dan pelbagai bentuk pekerjaan. Mekanisme dan mod aplikasi boleh menjadi lebih pelbagai. Kesepakatan ahli organisasi mencapai kata sepakat mengenai pelaksanaan bekerja dari rumah adalah turut perlu berpanduan kepada keputusan pimpinan organisasi dan sebab-musabab yang munasabah, contohnya melalui pekeling perkhidmatan untuk penjawat awam.

Seiring dengan perbincangan senario bekerja dari rumah, terdapat kajian yang merumuskan sebanyak 48% pekerja mengakui mahu terus bekerja dari rumah serta bersetuju untuk bekerja secara berkala dari rumah meskipun walaupun selepas pandemik, dan 14% pula memilih agar prosedur serta standard bekerja dari rumah dapat diteruskan walau selepas pandemik melalui tinjauan Randstad Workmonitor (Hazwan, 2021). Polisi kerja yang fleksibel dianggap boleh mengurangkan tekanan dan meningkatkan keyakinan pekerja. Opsyen bekerja dari rumah diharapkan responden agar dapat diteruskan bilamana wujud keperluan menjaga ahli keluarga yang mempunyai penyakit kronik, sekaligus menunjukkan keperluan itu dapat membantu dalam beberapa situasi yang penting (Harris Shah, 2021). Ini merupakan antara solusi yang berkesan untuk membantu meminimumkan tekanan dan rasa terbeban akibat berlakunya ketidakseimbangan antara keperluan keluarga dan kerja. Ringkasnya, pandemik COVID-19 mengubah corak aplikasi senario dan tempat bekerja. Sama ada pekerja mahupun majikan, transformasi ini boleh memberikan kesan kepada persekitaran tempat kerja masing-masing. Walau bagaimanapun, tidak dinafikan bekerja dari rumah secara berterusan turut boleh memberikan kesan dan cabaran kepada keseimbangan mental, emosi dan fizikal pekerja (Tuty

Haryanti, 2021; Nor Asyikin, 2021). Antara cabaran dan isu contohnya melalui hasil tinjauan daripada 1,100 orang melalui kajian Vase.ai telah mendapati sebanyak 35% respons mengakui wujudnya masalah akses internet dan akses data yang menjadi antara perkara utama yang timbul kerana bekerja dari rumah, dan secara kontranya pula kajian ini dengan hasil kajian Randstad Workmonitor pada tahun 2021 adalah hanya 9% responden menyukai kerja dari rumah (Rusli Ahmad, 2020).

Sama ada pekerja bekerja di pejabat atau di rumah, pekerja berhadapan dengan kompleksiti emosi dan cabaran yang tersendiri, serta amat penting untuk mengekalkan kawalan emosi agar tidak memberikan kesan buruk kepada kesihatan mental sendiri mahupun kesan terhadap orang lain. Kepekaan pekerja perlu ada tentang reaksi emosi, ekspresi muka, dan tingkah laku diri sendiri. Pekerja yang berpuas hati akan menunjukkan prestasi dan kualiti kerja yang mencapai mencapai hasil kerja produktif, serta mencapai objektif organisasi (Wright dan Cropanzano, 2004). Tekanan dan emosi yang negatif sangat tidak baik untuk organisasi.

Secara ringkasnya, bekerja dari rumah adalah suatu keadaan pekerja yang bekerja sama ada bekerja dari rumah sendiri atau dari mana-mana tempat lain yang di luar stesen utama bekerja (Rusli, 2020). Bekerja dari rumah boleh mempunyai beberapa kebaikan, seperti berikut:

- I. Penjimatan kos dan masa perjalanan: Boleh menjimatkan kos dan masa setiap hari tanpa perlu berulang alik ke tempat kerja.
- II. Fleksibiliti masa: Boleh menyesuaikan jadual kerja dengan keperluan antara keluarga dan peribadi.
- III. Mengelakkan dan mengurangkan tekanan: Boleh meminimumkan faktor tekanan kepenatan berulang alik bekerja, tekanan kesesakan jalan raya, dan kerisauan kerana lambat.
- IV. Keseimbangan antara kehidupan peribadi dan kerja: Boleh lebih fleksibel menguruskan jadual harian dan wujud keseimbangan antara kehidupan peribadi dengan tuntutan kerja.

Ringkasnya, norma bekerja dari rumah turut boleh melibatkan isu secara psikologi dari aspek kawalan minda, emosi, dan tingkah laku (Siti et al., 2021). Cabaran yang wujud adalah kemungkinan pekerja menghadapi kesukaran membezakan masa persendirian dengan masa kerja, risiko permintaan kerja tanpa had melalui interaksi secara maya, serta fenomena pengasingan sosial. Semua situasi ini boleh memberi kesan negatif kepada kestabilan emosi mereka. Dengan itu, mereka yang bekerja dari rumah adalah sangat penting untuk terus berusaha mencapai kesejahteraan emosi dengan memiliki daya tahan emosi, mental dan fizikal. Di samping perlunya berkomunikasi secara efektif bagi mendapatkan kekuatan dan sokongan daripada keluarga dan rakan, sebagai usaha mencapai keseimbangan dan kesejahteraan antara kehidupan sebagai pekerja dengan kehidupan peribadi (Siti et al., 2021).

Metodologi Kajian

Reka Bentuk Kajian

Kajian lapangan ini adalah non-eksprimental dan dihuraikan dengan statistik korelasi dan regresi. Kajian ini sangat berkait rapat dengan kajian lapangan kerana ia sangat boleh dipercayai dan kosnya agak rendah (Maimunah, 1992). Terdapat pengujian secara hipotesis bagi menjelaskan dua pemboleh ubah bebas atau lebih dalam analisis kajian ini, di samping

aplikasi analisis regresi turut digunakan dalam usaha menilai kesan atau hubungan antara semua faktor pemboleh ubah.

Lokasi Kajian dan Persampelan Kajian

Lokasi kajian ini memilih salah satu entiti badan berkanun agensi kerajaan yang terdiri daripada sebuah universiti awam di zon tengah semenanjung Malaysia. Kaedah persampelan rawak sistematik digunakan dalam proses memilih sampel. Bagi menentukan jumlah responden pula, jadual Krejcie & Morgan telah digunakan. Namun untuk perbincangan analisis kesahan dan kebolehpercayaan dalam artikel ini, dapatan analisis adalah berdasarkan kajian rintis yang dilakukan terlebih dahulu dengan mengambil seramai 30 orang responden yang terdiri daripada beberapa kategori gred gaji.

Instrumen Bekerja dari Rumah

Instrumen yang digunakan untuk kajian ini adalah instrumen yang diadaptasi daripada Instrumen Bekerja Dari Rumah Cabaran COVID-19 (WFHI-CvdC; Siti Sarawati Johar, 2021) dan diberi nama sebagai Instrumen Bekerja dari Rumah. Pengubahsuaian dilakukan daripada penilaian persepsi bekerja dari rumah untuk era pandemik COVID-19 kepada era pasca pandemik COVID-19. Instrumen mempunyai sebanyak 15 item pada awalnya. 4 item telah digugurkan bagi mencapai tahap kesahan dan kebolehpercayaan yang baik.

Kaedah skala empat (4) likert telah digunakan sebagai pilihan jawapan daripada responden kajian bagi mengenal pasti persepsi responden berkaitan norma bekerja dari rumah. Pengkaji mudah untuk mengenal pasti penilaian responden terhadap item yang difikirkan bersesuaian. Setiap item diukur menggunakan Skala likert 4 mata. Untuk artikel ini, difokuskan perbincangan dapatan analisis kajian rintis yang menggunakan program *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 11 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)	4
Kognitif (minda)	2
Psikomotor (tingkah laku)	5

Kepentingan Instrumen Bekerja dari Rumah

Kepentingan instrumen ini adalah boleh berfungsi sebagai alat ukur yang dapat diaplikasikan 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.

Dapatan Analisa

Analisis Kesahan Item

Laporan keputusan analisis kesahan item dalam instrumen yang digunakan dalam kajian ini adalah berpandukan beberapa kriteria iaitu: (1) ujian Bartlett's Test of Sphericity perlu signifikan ($p < 0.05$) dengan korelasi antara item atau pemboleh ubah, dan (2) ujian kecukupan sampel Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) iaitu ≥ 0.50 digunakan bagi menentukan sama ada saiz sampel cukup untuk meneruskan analisis faktor (Tabachnick & Fidell, 2014). Ujian Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan ujian Bartlett Sphericity perlu dilakukan dalam menentukan data yang bersesuaian (Intan Fairuzzah et al., 2023; Wan Muhammad, 2018), sekaligus dapat menentukan sama ada dapatan analisis itu bersesuaian untuk diteruskan dengan analisis faktor (EFA) ataupun tidak. Ujian KMO dan Bartlett's Test of Sphericity turut dijalankan bagi mengesan kewujudan hubungan antara item bagi meneruskan proses analisis faktor (Intan Fairuzzah et al., 2023; Yong & Pearce, 2013). Analisis faktor adalah praktikal untuk dijalankan sekiranya nilai KMO lebih besar daripada 0.50, kerana itu membuktikan data tidak mempunyai masalah yang serius dalam isu *multicollinearity* (Chua, 2014). Berikut adalah panduan tahap nilai KMO yang ditunjukkan dalam di Jadual 3.

Jadual 3: 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 pensampelan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Bartlett's Test of Sphericity menunjukkan nilai KMO adalah sebanyak 0.762, manakala ujian Bartlett's Test Sphericity pula signifikan dengan nilai *Chi-Square* 297.750, dengan darjah kebebasan 55 (rujuk Jadual 4).

Jadual 4: Kesahan KMO & Bartlett's Test Instrumen Bekerja dari Rumah
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.762
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	292.750
	df	55
	Sig.	.000

Jadual 5: Nilai Communalities Item Instrumen

Communalities		
	Initial	Extraction
Saya merasa lebih selesa bekerja dari rumah	1.000	.839
Prestasi kerja saya lebih produktif jika bekerja dari rumah	1.000	.803
Bekerja dari rumah menjadikan waktu saya lebih fleksibel	1.000	.858
Saya lebih santai dan gembira jika bekerja dari rumah	1.000	.829

Saya lebih berinspirasi dalam melaksanakan tugas saya apabila bekerja dari rumah	1.000	.815
Saya lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas saya apabila bekerja dari rumah	1.000	.841
Saya tertib dari segi masa dalam melaksanakan tugas saya ketika bekerja dari rumah	1.000	.735
Hasil kerja saya menjadi lebih berkualiti jika bekerja dari rumah	1.000	.652
Bekerja dari rumah dapat mengurangkan interaksi yang tidak bermanfaat dengan rakan sekerja	1.000	.759
Bekerja dari rumah dapat menjimatkan banyak masa dalam menguruskan hal kerja dan hal peribadi	1.000	.774
Saya bersetuju konsep dan norma bekerja dari rumah perlu diperluaskan walaupun setelah pandemik berakhir	1.000	.660

Nilai kesahan item instrumen didapati mencapai tahap yang baik kerana hasil analisis KMO menunjukkan nilai kesahan adalah melebihi 0.70. Dengan itu, analisis selanjutnya untuk analisis faktor boleh dilakukan. Pekali atau faktor pembebanan lebih daripada 0.50, dan nilai *communalities* item adalah lebih daripada 0.30 (Jadual 5), maka ini memberikan gambaran bahawa analisis faktor boleh diteruskan untuk instrumen kajian ini.

Analisis Kebolehpercayaan Instrumen

Analisis kebolehpercayaan instrumen boleh dilakukan setelah selesai analisis kesahan item. Berdasarkan panduan nilai pekali kebolehpercayaan instrumen mahupun item dalam instrumen (Jadual 6), agak jelas instrumen kajian ini dikategorikan sebagai instrumen yang mempunyai nilai kebolehpercayaan yang amat 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

Melalui analisis kesahan item sebelumnya, terdapat perubahan jumlah item dalam instrumen kajian ini bilamana sebanyak 4 item telah digugurkan daripada 15 item menjadi 11 item. Akan tetapi nilai Cronbach's Alpha tetap dalam nilai yang lebih daripada 0.60 (Jadual 7 dan Jadual 8). Nilai kebolehpercayaan keseluruhan item dalam instrumen ini didapati mencapai tahap ketekalan dalaman yang sangat baik, di samping mempunyai nilai korelasi antara item yang baik ($>0.40-0.90$) seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 9. Hasil analisis Cronbach's Alpha setelah berlaku perubahan jumlah item, didapati nilai kebolehpercayaan adalah sebanyak 0.947 (Jadual 8), berbanding dengan sebelum perubahan item dengan nilai 0.941 (Jadual 7). Perubahan jumlah item berlaku semasa analisis kesahan *KMO*, sebelum dilakukan analisis kebolehpercayaan Cronbach's Alpha.

Jadual 7: Nilai Kebolehpercayaan Cronbach's Alpha sebelum analisis Kesahan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.941	.942	15

Jadual 8: Nilai Kebolehpercayaan Cronbach's Alpha selepas Analisis Kesahan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.947	.948	11

Jadual 8 menunjukkan nilai pekali korelasi antara item dalam julat 0.497 sehingga 0.895. Nilai pekali korelasi antara item adalah petunjuk darjah korelasi setiap skala kepada jumlah skor item. Hasil analisis didapati setiap item yang diukur mempunyai korelasi yang baik dengan jumlah skor dan korelasi antara item adalah positif, dan jumlah nilai melebihi 0.3. Secara ringkasnya, nilai korelasi antara item dapat memberikan gambaran jelas bahawa terdapat korelasi yang kuat antara item dalam instrumen kajian ini.

Jadual 9: Nilai Korelasi antara Item Instrumen

Item-Total Statistics		
	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
Saya merasa lebih selesa bekerja dari rumah	.745	.896
Prestasi kerja saya lebih produktif jika bekerja dari rumah	.812	.910
Bekerja dari rumah menjadikan waktu saya lebih fleksibel	.895	.953
Saya lebih santai dan gembira jika bekerja dari rumah	.852	.856
Saya lebih berinspirasi dalam melaksanakan tugas saya apabila bekerja dari rumah	.852	.883
Saya lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas saya apabila bekerja dari rumah	.865	.912
Saya tertib dari segi masa dalam melaksanakan tugas saya ketika bekerja dari rumah	.762	.919
Hasil kerja saya menjadi lebih berkualiti jika bekerja dari rumah	.753	.930
Bekerja dari rumah dapat mengurangkan interaksi yang tidak bermanfaat dengan rakan sekerja	.497	.779
Bekerja dari rumah dapat menjimatkan banyak masa dalam menguruskan hal kerja dan hal peribadi	.689	.757
Saya bersetuju konsep dan norma bekerja dari rumah perlu diperluaskan walaupun setelah pandemik berakhir	.731	.780

Nilai pekali kebolehppercayaan yang boleh diterima adalah ≥ 0.60 , termasuk untuk kajian tinjauan (Hair et.al, 2010). Nilai korelasi antara item yang lebih besar daripada 0.30 pula dianggap berjaya memenuhi kriteria kesahan seperti yang pernah dinyatakan oleh Hair et.al. (2014). Selaras itu, kajian rintis dengan aplikasi instrumen Bekerja dari Rumah yang dijalankan ini didapati sekaligus dapat menguji kebolehppercayaan instrumen kajian ini.

Rumusan

Pandemik COVID-19 telah mencipta fenomena baharu untuk rakyat Malaysia iaitu amalan bekerja dari rumah, dan ia telah memberi kesan unik kepada penjawat awam sebagai golongan pekerja dan modal insan di negara ini. Kesan unik itu dipercayai boleh distabilkan dengan elemen peka dan sedar dalam menguruskan tahap emosi secara lebih dinamik demi menyumbang kepada kesejahteraan emosi yang berterusan. Usaha itu turut dapat membantu merendahkan skala ketidakstabilan emosi pekerja. Warga organisasi yang berdaya tahan dalam menghadapi cabaran berupaya untuk jadi lebih tenang dan terkawal, serta berkeupayaan mencapai kesejahteraan minda, emosi, dan fizikal secara lebih dinamik. Perbincangan dalam artikel ini adalah tentang pengujian instrumen melalui proses dan analisis kesahan serta kebolehppercayaan iaitu analisis menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Cronbach's Alpha* melalui perisian SPSS versi 26. Hasil kajian ini membuktikan bahawa instrumen ini mencapai tahap kebolehppercayaan >0.90 dengan nilai yang tinggi dan sangat baik (Hair et.al, 2006). Instrumen ini juga didapati telah memenuhi nilai yang disyaratkan dan ditentukan dalam kesahan kandungan dan kebolehppercayaan item. Instrumen turut dijangka boleh mengisi penggunaan pengujian yang berkaitan dengan norma bekerja dari rumah kepada para penyelidik seterusnya. Instrumen bukan sahaja boleh digunakan semasa pandemik, malahan juga boleh digunakan semasa bukan pandemik.

Instrumen Bekerja dari Rumah kajian ini telah dibina dengan berkesan, mencapai kesahan yang baik, serta mempunyai tahap kebolehppercayaan yang tinggi. Oleh itu, penyelidik lain boleh menggunakan instrumen dan menguji pakai instrumen ini untuk kajian yang berkaitan. Hasil dapatan dan rumusan kajian ini turut dicadangkan boleh dirujuk sebagai panduan kepada mana-mana agensi dan organisasi. Transformasi evolusi masa, teknologi, budaya, dan beban kerja organisasi perlu disesuaikan dengan aplikasi pengukuran senario bekerja dari rumah yang lebih lebih terbuka, mudah difahami, dinamik, kontemporari, ringkas, dan mudah ditadbir.

Penghargaan

Sejuta penghargaan khusus untuk Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) yang menyokong dan menyediakan bajet untuk kajian ini melalui Tier1 (vot Q099). Penulis ingin mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan kepada Pusat Pengurusan Penyelidikan (RMC) Universiti Tun Hussein Onn Malaysia kerana membantu dan bekerjasama dalam pengurusan kajian ini. Penulis juga ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada Universiti Sains Islam Malaysia dan rakan-rakan penyelidik serta penulis atas segala pengetahuan, kerjasama, kepakaran dan bantuan yang diberikan sepanjang proses penyelidikan ini. Adalah sangat diharapkan agar keputusan kajian ini boleh menyumbangkan hikmah ilmiah yang bermanfaat.

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.
- 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-rumah-norma-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>
- Intan Fairuzzah Abdullah, Ramlee Ismail & Khoo Yin Yin (2023). Pengukuran kesahan dan kebolehppercayaan instrumen sikap dan minat dalam kalangan pelajar Ekonomi tingkatan enam. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, Vol.8 (1), 1-15. DOI: <https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i1.2041>
- 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.
- Tiedens, L. Z. (2001). Anger and advancement versus sadness and subjugation: The impact of negative emotion expressions on social status conferral. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(1), 86–94. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.1.86>
- 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.
- 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)