

PENGARUH PERSEKITARAN KERJA TERHADAP KREATIVITI DAN PRODUKTIVITI JURURAWAT TERLATIH DI KLINIK KESIHATAN DAERAH KOTA BHARU, KELANTAN

Norazlinawaty Binti Abdullah

ABSTRAK

Kreativiti amat diperlukan bagi membantu pemikiran kritis yang mana akan diaplikasikan oleh jururawat dalam jagarawatan terhadap pesakit. Elemen kreativiti ini telah diterapkan sejak dari awal pendidikan kejururawatan. Tanpa kreativiti, jururawat tidak mungkin akan mampu berdepan dengan situasi yang mencabar atau serba kekurangan. Namun, kreativiti ini boleh terjejas disebabkan persekitaran kerja yang menjadi elemen penting dalam mewujudkan nilai kreativiti yang berkualiti. Kajian ini dijalankan bertujuan melihat bagaimana persekitaran kerja mempengaruhi kreativiti jururawat dan kesannya terhadap produktiviti jururawat. Kajian ini akan dijalankan secara kuantitatif menggunakan kaedah kaji selidik yang diolah daripada inventori "KEYS to Creativity" dan diedarkan kepada responden daripada klinik - klinik kesihatan daerah Kota Bharu, Kelantan. Kaedah structural equation modelling (SEM) akan digunakan bagi menguji hubungan antara variabel yang kompleks. Hasil kajian ini diharapkan dapat menjelaskan pengaruh persekitaran kerja terhadap kreativiti yang akhirnya memberi kesan ke atas produktiviti.

Kata Kunci: Persekitaran kerja, kreativiti, produktiviti, jururawat terlatih

PENDAHULUAN

Kreativiti merupakan satu pendekatan yang memerlukan kombinasi antara kemahiran, ketajaman fikiran, pengalaman, dan juga latihan bagi penyelesaian masalah. Ia juga mampu menggalakkan kepelbagaian idea baru yang akan memberi keuntungan kepada sesebuah organisasi. Jururawat yang berdaya kreatif akan mampu menangani karenah pesakit, hal ini kerana kreativiti merupakan antara elemen asas yang amat penting dalam menangani situasi jagarawatan yang kompleks dan sukar. Seorang perawat yang kreatif secara tidak langsung akan menggalakkan kerjasama dari pesakit untuk menerima rawatan dan dalam masa yang sama turut memudahkan tanggungjawab jururawat.

Kreativiti dalam bidang kejururawatan bukanlah sesuatu yang baru, jururawat telah dididik sejak dari awal lagi iaitu semasa mereka bergelar pelatih jururawat dengan kemahiran untuk menjana idea – idea baru atau berfikir di luar kotak terutamanya di saat kecemasan. Daya pemikiran yang kreatif amat berkait rapat dengan pemikiran kritis dan tanpa pemikiran yang kreatif, pemikiran kritis tidak akan dapat diketengahkan. Elemen kreativiti telah lama diterapkan sejak dari zaman Florence Nightingale yang merupakan jururawat Barat yang pertama. Florence Nightingale merupakan pengasas kepada bidang kejururawatan yang turut terkenal dengan kata – katanya iaitu "Nursing is an Art and Science" (Pirani, 2016). Apabila bidang ini ditekankan sebagai satu seni maka, kreativiti merupakan satu kemestian untuk melengkapkannya sebagai satu seni.

Kreativiti mampu menjadikan bidang kejururawatan fleksibel khususnya dari segi pelaksanaan jagarawatan, contohnya, seperti apabila tiada pelapik getah untuk mengalas badan pesakit untuk mandi lap di atas katil, jururawat yang memiliki daya kreativiti akan menggunakan plastik buangan domestik yang belum diguna pakai bagi maksud tujuan tersebut. Daya kreativiti sebegini amat diperlukan bagi menggalakkan pemikiran kritis di mana setiap isu atau masalah yang dihadapi boleh diselesaikan dengan baik dan berkesan.

Satu program di Israel telah dijalankan terhadap jururawat terlatih yang juga merupakan pelajar Sarjana Kejururawatan. Program tersebut dijalankan bertujuan untuk menggalakkan kreativiti dalam jagarawatan dan kemudiannya mengukur tahap kreativiti peserta. Keputusan yang diperolehi melalui program itu menunjukkan bahawa penekanan terhadap elemen kreativiti memberi impak yang sangat positif terhadap kualiti jagarawatan sekaligus membuktikan bahawa, apabila berurusan dengan pesakit yang mempunyai kepelbagaian dari segi usia, keadaan kesihatan serta latar belakang maka, kreativiti amat diperlukan sebagai satu elemen penting dalam menangani situasi - situasi tertentu untuk melaksanakan jagarawatan (Wilhelm, 2015). Melalui kreativiti ini juga, jururawat akan dapat memenuhi kepuasan bekerja, para pesakit juga akan berpuas hati dan gembira dengan jagarawatan yang diberi, proses jagawatan juga akan berjalan dengan lancar dan berkesan maka secara tidak langsung, produktiviti dalam jagarawatan ini juga akan meningkat (Isfahani, Hosseini, Khoshknab, Peyrovi & Khanke, 2015).

Bagi memahami pengaruh persekitaran kerja terhadap kreativiti dan produktiviti jururawat terlatih, satu kajian akan dijalankan kepada responden dari klinik - klinik kesihatan menggunakan inventori atau borang soal selidik yang dibina berdasarkan inventori "KEYS to Creativity".

METODOLOGI

Maklumat bagi kajian peringkat awal diperolehi dari artikel-artikel berkaitan yang diperolehi dari penerbit yang terkenal dengan penerbitan berkonsepkan penyelidikan seperti, Google Scholar, Elsevier, Academia.edu dan NCBI – NIH yang mengandungi banyak bahan ilmiah seperti artikel – artikel dan jurnal yang berkaitan dengan isu yang dikaji di dalam kajian ini. Manakala

penulisan yang memerlukan maklumat berdasarkan laporan statistik pula diambil daripada laporan statistik yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesihatan Malaysia pada tahun 2016. Selain dari itu, penyelidik juga turut merujuk tesis – tesis lepas daripada penyelidik lain untuk dikaitkan dengan isu berkaitan.

DAPATAN KAJIAN

Persekitaran Kerja

Persekitaran kerja berdasarkan konteks kajian ini memfokuskan kepada kebebasan seseorang pekerja dalam membuat keputusan, keinginan dan kesanggupan untuk menghadapi cabaran kerja, galakan serta sokongan dari pihak penyelia, majikan atau pihak atasan dan sokongan dalam kerja berpasukan. Komponen – komponen persekitaran kerja tersebut merupakan antara faktor yang boleh mempengaruhi kreativiti, komitmen, motivasi, prestasi dan lain – lain lagi elemen di mana ianya turut memberi kesan ke atas produktiviti sesebuah organisasi.

Pekerja yang kreatif perlu mampu membuat keputusan dan tindakan yang sesuai terutamanya pada saat kecemasan atau kritikal. Pekerja yang diberi autonomi atau kebebasan dalam membuat keputusan akan menggunakan daya kreativiti yang ada untuk menyelesaikan sebarang permasalahan yang berlaku semasa proses kerja dan biasanya sanggup mengambil risiko serta bertanggungjawab ke atas keputusan yang dibuat (Belias, Koustelios, Sdrolis & Aspridis, 2015).

Hasil kajian Sia dan Appu (2015) membuktikan bahawa pekerja yang diberi autonomi dalam membuat keputusan atau semasa menjalankan aktiviti kerja akan lebih bertanggungjawab ke atas tugas yang diamanahkan serta meningkatkan kepuasan bekerja dalam kalangan pekerja itu sendiri. Para pekerja ini berhak untuk membuat keputusan dalam menangani kerja yang mereka kendalikan selagi kebebasan itu tidak membahayakan nyawa mereka atau orang lain.

Selain itu, hasil kajian daripada Nabi, Islam, Dip dan Hossain (2017) mendapati, pekerja yang diberi autonomi dalam membuat keputusan untuk menyelesaikan permasalahan yang berkait dengan pekerjaan akan lebih bermotivasi dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat dilihat berdasarkan peraturan yang diperolehi daripada kajian itu yang menyatakan sebanyak 53% responden bersetuju bahawa pekerja yang diberi autonomi dalam membuat keputusan semasa bertugas akan lebih bermotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Autonomi yang diberi membuatkan pekerja berasa dipercayai dan dihargai.

Setiap pekerjaan mempunyai cabarannya yang tersendiri dan bagi menghadapi cabaran ini memerlukan pekerja yang sanggup berhadapan dengan cabaran tersebut. Hasil kajian yang telah dijalankan oleh Carette, Anseel dan Lievens (2013) mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara cabaran kerja dengan prestasi kerja. Pekerja yang mempunyai pengalaman yang kurang dalam bidang kerjayanya lebih cenderung untuk mengelak daripada melakukan tugas yang mencabar berbanding dengan pekerja yang telah mempunyai pengalaman kerja yang banyak. Keadaan ini menunjukkan, semakin berpengalaman seseorang pekerja itu, semakin mudah untuk mereka menangani cabaran kerja.

Hasil kajian yang telah dijalankan oleh Selamat dan Zolkipli (2017) menunjukkan bahawa, persekitaran kerja dari segi hubungan yang positif antara para pekerja mampu meningkatkan lagi komitmen pekerja terhadap pekerjaan tersebut. Komitmen itu terbentuk melalui sokongan psikososial dalam hubungan yang terjalin baik. Keadaan ini secara tidak langsung membantu kelancaran proses kerja. Selain itu, hubungan yang baik sesama pekerja ini juga menguatkan lagi kesetiaan seseorang pekerja terhadap pekerjaan mereka.

Sokongan dan galakan daripada penyelia atau majikan amat penting bagi seseorang pekerja. Sekiranya pekerja tidak mampu bekerja di bawah seliaan disebabkan oleh kurangnya sokongan dari penyelia atau majikan, maka akan berlaku kepincangan dalam sesebuah organisasi dalam mencapai objektif mereka. Hal ini dibuktikan oleh Yang, Shen, Zhu, Liu, Deng, Chen dan See (2015) melalui kajian mereka di mana hasil kajian tersebut mendapati bahawa, pekerja yang tidak mendapat sokongan daripada penyelia atau majikan akan lebih cenderung untuk tertekan. Tekanan itu akhirnya akan menjejaskan kualiti kerja, menjadikan pekerja itu tidak bersungguh dalam pekerjaan yang dilakukan termasuk menyimpan hasrat untuk berhenti daripada pekerjaan tersebut.

Kreativiti

Setiap organisasi memerlukan pekerja yang mempunyai daya kreativiti yang tinggi dalam mencapai matlamat organisasi di samping menyediakan khidmat yang terbaik kepada sesiapa yang menerima perkhidmatan mereka. Dunia pekerjaan juga kian berkembang pesat dan penuh dengan saingan serta kecanggihan teknologi yang turut sama menjadi antara faktor betapa pentingnya penerapan kreativiti bagi seseorang pekerja itu.

Kajian ini memfokuskan kepada kreativiti yang merupakan asas kepada pemikiran kritis bagi seseorang pekerja. Ada masanya kreativiti boleh terjejas disebabkan oleh pelbagai faktor contohnya seperti kekurangan peralatan untuk digunakan semasa bekerja, limitasi yang diletakkan kepada pekerja dalam membuat keputusan yang menghalang pekerja untuk menggunakan kreativiti yang ada, kurang bermotivasi, tekanan dan banyak lagi.

Hasil kajian yang telah dijalankan oleh Appu, Sia dan Sahoo (2015) menunjukkan bahawa kreativiti seseorang pekerja itu amat dipengaruhi oleh motivasi dan penghargaan sendiri, autonomi yang diberi dan sokongan sosial di tempat kerja. Hasil kajian

tersebut juga membuktikan bahawa terdapatnya peningkatan produktiviti apabila pekerja itu diberi ruang untuk mengaplikasikan kreativiti mereka semasa bekerja.

Selain itu, Amabile, Barsade, Mueller dan Staw (2005) turut menemukan hubungan yang positif wujud antara kreativiti dengan kepimpinan di tempat kerja melalui kajian beliau. Hal ini menggambarkan bahawa gaya kepimpinan seseorang penyelia atau majikan semasa bekerja, amat mempengaruhi kreativiti seseorang pekerja dalam mengendalikan tugas.

Hasil kajian Amabile, Schatzel, Moneta dan Kramer (2006) pula mendapati, terdapat tiga tingkahlaku kepimpinan dari pihak penyelia atau majikan yang negatif yang menghalang atau merencatkan kreativiti pekerja. Tiga tingkahlaku kepimpinan yang negatif tersebut adalah kurang atau terlalu memberi tunjuk ajar dalam tugas (under or over guidance), beban tugas yang berlebihan; tidak mengambil berat atau kurang memantau bebanan tugas pekerja, terlampau cerewet, sentiasa tidak berpuashati dengan kualiti kerja yang diberi oleh pekerja dan meminta pekerja membuatnya semula dan yang terakhir, sentiasa mengelak daripada cubaan untuk menyelesaikan masalah atau membuat masalah (avoiding problem solving or creating problems).

Kebanyakan pekerja juga berkeinginan untuk dibimbing dan dilatih bagi menjadi seorang yang mempunyai daya kreativiti. Hasil kajian Jager, Muller dan Roodt (2013) mendapati bahawa, setiap pekerja itu mempunyai keinginan untuk dilatih dan dibimbing bagi membantu meningkatkan tahap kreativiti mereka semasa bekerja. Latihan dan bimbingan dalam menonjolkan kreativiti di tempat kerja mampu menjadikan mereka seorang yang inovatif dan bijak dalam menyelesaikan sebarang masalah.

Hasil kajian Bharadwaj dan Menon (2000) mendapati bahawa mekanisma kreativiti organisasi lebih memberi impak berbanding mekanisma kreativiti individu (pekerja). Organisasi bertanggungjawab dalam membina proses formal, program – program, struktur – struktur dan peruntukan dalam melazimi kreativiti para pekerja. Berdasarkan kajian ini, dapat dilihat bahawa peranan organisasi itu sendiri amat penting dalam menggalakkan kreativiti pekerja. Jika hanya pekerja yang berusaha untuk meningkatkan kreativiti dalam mengendalikan tugas tetapi tiada sokongan dari organisasi maka, tidak mustahil tahap kreativiti itu akan terjejas.

Terdapat banyak teori yang berkait dengan kreativiti contohnya seperti teori kreativiti Robert J. Sternberg, Calvin Taylor, Paul Torrance dan Fisher namun kesemua mereka ini membina teori kreativiti tersebut dengan berorientasikan bidang pendidikan dan pembelajaran. Menurut teori mereka, kreativiti perlu diterapkan sejak daripada kanak – kanak lagi dan perlu ditekankan di sepanjang proses pembelajaran dan pendidikan. Manakala teori kreativiti yang diasaskan oleh Theresa Amabile merupakan satu – satunya teori kreativiti yang diaplikasikan untuk kajian melibatkan pembangunan sesebuah organisasi dengan melihat kepada bagaimana persekitaran kerja dalam sesebuah organisasi itu mempengaruhi kreativiti dan produktiviti seseorang pekerja. Bukan itu sahaja, teori ini juga sesuai dan boleh juga diadaptasi ke dalam mana – mana bidang contohnya seperti bidang pendidikan. (Jamal, 2016). Berdasarkan teori daripada Theresa Amabile ini, penyelidik memilih untuk mengadaptasikan teori ini ke dalam bidang pengurusan kejururawatan yang dilihat sesuai untuk diaplikasikan.

Produktiviti

Memantapkan produktiviti pekerja merupakan satu daripada matlamat utama kebanyakan organisasi. Hal ini perlu dititikberatkan kerana pekerja merupakan nadi kepada sesebuah organisasi dan pekerja yang produktif akan memberi kelebihan yang tinggi terhadap majikan. Pekerja yang produktif mampu memacu kepada perkembangan positif organisasi dari segi peningkatan profit dan progress sosial yang lebih baik (Sharma & Sharma, 2014)

Hasil kajian Hanaysha (2016) mendapati, terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen pekerja dengan produktiviti. Pekerja yang tidak komited dilihat sering membuang masa dan gagal untuk menunjukkan prestasi kerja yang baik. Oleh yang demikian, sebagai penyelia atau majikan, penekanan harus diberi terhadap isu ini demi meningkatkan produktiviti.

Keadaan kerja juga merupakan antara faktor yang boleh mempengaruhi produktiviti seseorang pekerja. Hal ini dibuktikan melalui hasil kajian Ali, Ali dan Adan (2013) yang mendapati, keadaan kerja dari sudut jam bekerja dan beban kerja yang perlu diselesaikan amat memberi kesan terhadap produktiviti para pekerja. Bekerja lebih dari masa yang ditetapkan atau bebanan kerja yang melebihi had akan menjadikan pekerja tidak berupaya menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik atau melakukan pekerjaan itu secara sambil lewa.

Motivasi juga dikatakan sebagai antara faktor yang memberi kesan terhadap produktiviti pekerja. Hasil kajian Nabi, Islam, Dip dan Hossain (2017) mendapati, pekerja yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha untuk mencapai matlamat organisasi semaksimum mungkin. Keadaan ini menggalakkan lagi produktiviti pekerja serta organisasi.

Memantau produktiviti pekerja juga merupakan satu hal yang perlu difikirkan oleh penyelia atau majikan. Menurut Peshave dan Gujarathi (2014) berdasarkan hasil kajian mereka, cadangan yang boleh diberi kepada majikan supaya menetapkan satu sistem pengurusan produktiviti bagi menilai produktiviti para pekerja. Mereka juga menyatakan bahawa salah satu kekurangan yang dihadapi oleh sesebuah organisasi itu ialah ketiadaan parameter yang boleh mengukur produktiviti pekerja sekaligus memudahkan penyelia dan majikan mengesan sebarang permasalahan yang berkaitan.

PERBINCANGAN

Kajian berkaitan dengan kreativiti dalam organisasi agak kurang dijalankan di Malaysia. Kebanyakan kajian mengenai kreativiti tertumpu kepada kreativiti dari sudut pendidikan dan pembelajaran (Sinnappan, 2002). Oleh yang demikian, kajian ini secara tidak langsung akan mempelbagaikan lagi kajian yang sedia ada berkaitan kreativiti dalam organisasi.

Pemikiran kreatif merupakan elemen penting dalam pemikiran kritis yang juga merupakan asas untuk menjadi jururawat yang produktif (Isfahani, Hosseini, Khoshknab, Peyrovi & Khanke, 2014). Namun begitu faktor persekitaran kerja seperti kebebasan dalam membuat keputusan, sokongan dari penyelia, cabaran kerja dan sokongan dari kumpulan kerja boleh mengekang jururawat daripada menjadi kreatif dan menyebabkan mereka tidak boleh mengaplikasikan daya kreativiti. Hal ini akan menjejaskan pemikiran kritis dan mempengaruhi produktiviti mereka.

Pekerja yang memiliki komitmen yang tinggi memerlukan keadaan persekitaran kerja yang berkualiti. Persekitaran berkualiti menjadikan pekerja lebih semangat untuk terus bekerja dan menggunakan kreativiti ke tahap maksimum di mana secara tidak langsung akan menggalakkan produktiviti (Selamat & Zolkiply, 2017).

Stanley (2016) menjelaskan, persekitaran kerja seperti kebebasan dan autoriti dalam membuat keputusan, sokongan dari penyelia jururawat, cabaran kerja dan sokongan kumpulan kerja mempengaruhi tingkahlaku dan kreativiti seseorang pekerja.

Jururawat yang tidak diberi penghargaan dan sokongan oleh majikan dalam situasi persekitaran kerja yang mencabar dan penuh dengan tekanan akan cenderung untuk memberikan perkhidmatan yang kurang berkesan dan mempunyai niat untuk beralih ke tempat kerja lain. Hal ini menjelaskan betapa sokongan dari pihak majikan merupakan antara komponen persekitaran kerja yang mampu mempengaruhi emosi dan komitmen jururawat dalam melaksanakan tugas sekaligus mempengaruhi motivasi mereka untuk menjadi seorang yang kreatif (Lambrou, Merkouris, Middleton dan Papastavrou, 2014).

Sejauh mana pentingnya seseorang jururawat itu menggunakan kreativiti dalam jagarawatan dinyatakan dalam sebuah kajian yang dijalankan oleh Kieft, Brouwer, Francke dan Delnoij (2014) di mana mereka mendapati bahawa, pesakit yang berada di bawah jagarawatan jururawat yang diberi autonomi dalam mengendalikan jagarawatan terhadap pesakit, lebih berpuashati dan menikmati jagarawatan yang berkesan. Kajian ini membuktikan bahawa jururawat yang diberi ruang untuk mengadaptasikan kreativiti mereka dalam jagarawatan mampu memberi perkhidmatan yang lebih baik serta memberi kesan yang positif terhadap proses penyembuhan pesakit mereka. Dapatan daripada kajian itu menunjukkan betapa pentingnya kreativiti dalam jagarawatan bagi menggalakkan proses penyembuhan.

Mengapa pentingnya kajian ini dilakukan ke atas jururawat? Berdasarkan laporan statistik 2016 yang telah dikeluarkan oleh pihak Kementerian Kesihatan Malaysia, terdapat peningkatan pesakit dalam pelbagai penyakit yang mendaftar di klinik – klinik kesihatan pelbagai daerah dan juga di hospital – hospital kerajaan sama ada di hospital besar atau hospital daerah. Gambaran ini menjelaskan secara tidak langsung betapa pentingnya profesion jururawat di dalam masyarakat bagi menggalakkan proses penyembuhan atau sebagai kumpulan sokongan bagi membantu masyarakat menghadapi situasi penyakit yang pelbagai.

Jururawat merupakan golongan pekerja yang paling dekat dengan pesakit berbanding doktor dan merupakan mereka yang berada di barisan pertama apabila berhadapan dengan situasi medikal (Tan, 2016). Sekiranya terdapat kepincangan dalam perkhidmatan atau jagarawatan yang diberi oleh jururawat tersebut maka, akan berlakulah kecuaiian atau pengabaian. Maka, amat penting kajian ini dilakukan kepada golongan ini sebagai rujukan seandainya penambahbaikan diperlukan pada masa akan datang.

KESIMPULAN

Penyelidik menyasarkan kajian bagi melihat pengaruh persekitaran kerja terhadap kreativiti dan produktiviti. Seramai 150 orang responden terdiri daripada jururawat terlatih yang berkhidmat di klinik - klinik kesihatan daerah Kota Bharu, Kelantan akan dipilih. Kajian ini juga akan menggunakan inventori atau borang soal selidik yang dibina berdasarkan inventori KEYS to Creativity bagi mengukur variabel – variabel berkaitan. Kajian ini juga boleh dimanfaatkan sebagai rujukan bagi sesebuah organisasi khususnya dari sudut kesihatan dalam meningkatkan lagi kualiti perkhidmatan serta produktiviti dalam menjamin kesesuaian dan menggalakkan proses penyembuhan.

RUJUKAN

- Ali, A. Y. S., Ali, A. A. & Adan, A. A. (2013). Working Conditions And Employees' Productivity In Manufacturing Companies In Sub-Saharan African Context: Case Of Somalia. *Educational Research International*, Vol. 2 No.2, 67 -78.
- Amabile, T., Barsade, S. G., Mueller, J. S. & Staw, B. M. (2005). Affect and Creativity at Work. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 50 No.3, 367 – 403.
- Amabile, T., Schatzel, E. A., Moneta, G. B., & Kramer, S. J. (2006). Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support. *The Leadership Quarterly*, Vol. 17 No. 6, 679-680.
- Appu, A. V., Sia, S. K. & Sahoo, B. C. (2015). Creativity at Workplace: Proposing Some Contributors. *International Journal of Innovative Research & Development*. Vol.4 No.5, 177-183.
- Belias, D., Koustelios, A., Sdrolias, L. & Aspridis, G. (2015). Job Satisfaction, Role Conflict and Autonomy of employees in the Greek Banking Organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* Vol. 175, 324 – 333. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.1207.

- Bharadwaj, S. & Menon, A. (2000). Making Innovation Happen In Organizations: Individual Creativity Mechanisms, Organizational Creativity Mechanisms or Both? *Journal of Product Innovation Management*, Vol.17 No.6, 424-434.
- Carette, B., Anseel, F. & Lievens, F. (2013). Does Career Timing of Challenging Job Assignments Influence The Relationship With In-role Job Performance? *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 83, 61–67.
- Hanaysha, J. (2016). Improving Employee Productivity Through Work Engagement: Evidence From Higher Education Sector. *International Journal of Industrial Engineering Computations*, Vol.6, 61 - 70.
- Isfahani, S., Hosseini, M. A., Khoshknab, M. F., Peyrovi, H. & Khanke, H. R. (2015). Nurse's Creativity: Advantage or Disadvantage. *Iran Red Crescent Medical Journal*. Vol. 17 No.2, 1-6, doi: 10.5812/ircmj.20895.
- Jagger, C. D., Muller, A. & Roodt, G. (2013). Developing Creative and Innovative Thinking and Problem Solving Skills In a Financial Services Organisation. *Journal of Human Resource Management*. Vol.1 No. 1, 1-10. doi: 10.4102/sajhrm.v1i1.502.
- Jamal, S. N. (2016). Teori Model dan Kreativiti. *Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Ijazah Sarjana Muda Teknologi serta Pendidikan (Kejuruteraan Awam)*.
- Kieft, R. A., Brouwer, B. B., Francke, A. L. & Delnoij, D. M. (2014). How nurses and their work environment affect patient experiences of the quality of care: a qualitative study. *BMC Health Services Research*. Vol.14 No.249, 2-11.
- KKM, K. (June, 2017). www.moh.gov.my. Retrieved 22 July, 2018, from Laporan Statistik Kementerian Kesihatan Malaysia: <http://www.moh.gov.my/images/gallery/publications/md/it/2016-2.pdf>
- Lambrou, Merkouris, A., Middleton, N., & Papastavrou, E. (2014). Nurses' perceptions of their professional practice environment in relation to job satisfaction: a review of quantitative studies. *Health Science Journal*, Vol.8 No.3, 298 – 317.
- Nabi, N., Islam, M., Dip, T. M. & Hossain, A. A. (2017). Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh. *Arabian Journal of Business and Management Review*, Vol.7 No.1, 1 – 8, doi: 10.4172/2223-5833.1000293.
- Peshave, M. A. & Gujarathi, R. (2014). A Study Of Employee Productivity Management System Adopted by The Hotel Industry With Special Reference to Hyderabad & Bangalore Cities. *International Journal of Commerce, Business and Management*, Vol.3 No.12, 311-320.
- Pirani, S. S. A. (2016). Application of Nightingale's Theory in Nursing Practice. *Journal Science Medical Central*, Vol.3, 1-3.
- Selamat, M. N. & Zolkipli, H. (2017). Persekitaran Kerja dan Komitmen Pekerja di Keretapi Tanah Melayu Berhad (KTMB), Kuala Lumpur. *Universiti Kebangsaan Malaysia: Tesis Sarjana*.
- Sharma, M. S., & Sharma, M. V. (2014). Employee Engagement to Enhance Productivity in Current Scenario. *International Journal of Commerce, Business and Management*, Vol.3 No.4, 595-604.
- Sia, S. K. & Appu, A. V. (2015). Work Autonomy and Workplace Creativity: Moderating Role of Task Complexity. *Global Business Review*. Vol.16 No.5, 772-784. doi: 10.1177/0972150915591435
- Sinnappan, S. (2002). Faktor – faktor Persekitaran Yang Mempengaruhi Kreativiti di Kalangan Pekerja: Organisasi Terpilih di Taman Teknologi Malaysia. *Universiti Putra Malaysia: Tesis Ijazah Sarjana Sains*.
- Stanley, T. (2016). Work Environments, Creative Behaviours, and Employee Engagement. *Queensland University Of Technology: Thesis of Doctor of Philosophy*.
- Tan, G. (2016). Doctors, Make Sure to Recognise the Value of Your Nurses. *MIMS Today*, 1-2.
- Wilhelm, D. (2015). Testimony. *Nursing Practice: The Importance of Creativity*. 26th International Nursing Congress.
- Yang, T., Shen, Y. M., Zhu, M., Liu, Y., Deng, J., Chen, Q. & See, L. C. (2016). Effects of Co-Worker and Supervisor Support on Job Stress and Presenteeism in an Aging Workforce: A Structural Equation Modelling Approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health* Vol.13 No. 72, 1-15, doi:10.3390/ijerph13010072.

Norazlinawaty Binti Abdullah
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
University College Bestari, 22100, Terengganu, Malaysia
Email: kidniq80@gmail.com