

**PENGARUH KONFLIK KERJA-KELUARGA TERHADAP KEPUASAN HIDUP DALAM  
KALANGAN IBU BAPA BEKERJA (INFLUENCE OF WORK-FAMILY CONFLICT  
TOWARDS LIFE SATISFACTION AMONG WORKING PARENTS)**

Noorazwana Musida<sup>1</sup>  
Agnis Sombuling

*Fakulti Psikologi dan Pendidikan  
Universiti Malaysia Sabah*

<sup>1</sup>Corresponding author: noorazwana91@gmail.com

**ABSTRACT**

*In the era of globalization, role in work and role in the family has experienced significant change especially for working parents. The equilibrium claim in both roles such as the role of the job and the role of the family is strongly emphasized in ensuring that working parents can manage their life and perform well. The aim of this study was to identify the influence of work-family conflicts such as time-based conflicts, strain-based conflicts and behavior-based conflicts towards life satisfaction among working parents. A total of 378 respondents in this study consisted of mothers and fathers working in the Public Department around Kota Kinabalu, Sabah. Respondents were selected using the purposive sampling method where the researcher had determined the characteristics of respondents such as the status of the respondent should be married (living with spouse) and at least have one child. The Work-Family Conflict Scale (WFCS) and Satisfaction With Life Scale (SWLS) questionnaire were used to see the influence of work-family conflicts towards life satisfaction especially among working parents. The findings were analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 23.0. Simple Linear Regression Analysis was used in this study. The findings show that there are negative and significant influences in time-based conflicts, strain-based conflicts and behavior-based conflicts towards life satisfaction among working parents. The implications and recommendations of the study were also discussed.*

**Keywords:** *time-based conflict; strain-based conflict; behavior-based conflict; life satisfaction; working parents*

**PENGENALAN**

Keluarga dan pekerjaan merupakan dua komponen yang penting dalam kehidupan khususnya bagi ibu bapa yang bekerja. Penyertaan bagi kedua-dua ibu dan bapa yang bekerja terutamanya di Malaysia menunjukkan perubahan yang semakin ketara akibat daripada tuntutan ekonomi atau kos sara hidup yang semakin meningkat. Selain daripada kos sara hidup yang semakin meningkat, turut menjadi keutamaan ibu bapa untuk keluar bekerja adalah disebabkan oleh faktor personal dimana mereka dapat memenuhi segala keinginan individu itu sendiri. Perkara ini telah menyebabkan kebanyakan pasangan ibu dan bapa telah membuat keputusan untuk bekerja bagi menampung kekurangan pendapatan yang sedia ada. Justeru, tuntutan keperluan ekonomi bagi membantu perbelanjaan keluarga dan

keinginan individu itu sendiri merupakan antara punca utama ibu bapa untuk keluar bekerja sehingga menyebabkan berlakunya ketidakseimbangan peranan di tempat kerja dan peranan keluarga yang juga dikenali sebagai konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*).

Secara amnya, konflik kerja-keluarga adalah keseimbangan tuntutan peranan kerja dan keluarga yang tidak selari serta mengakibatkan kesan negatif dalam pekerjaan dan keluarga ataupun sebaliknya (Greenhaus & Beutell, 1985). Tanggungjawab yang besar dan perlu dilaksanakan pasti membuatkan ibu bapa mempunyai peranan yang berganda iaitu peranan dalam pekerjaan sebagai seorang pekerja dan peranan dalam keluarga sebagai suami, isteri dan ibu bapa. Konflik ini boleh berlaku apabila seseorang berusaha untuk memenuhi segala tuntutan peranan dalam

pekerjaan dan usaha mereka itu juga turut dipengaruhi oleh kebolehan individu itu sendiri dalam memenuhi tuntutan peranan dalam keluarga ataupun sebaliknya. Misalnya, pekerja telah diberi tanggungjawab dalam melaksanakan beberapa tugas oleh majikan untuk menyiapkan tugas tersebut dalam masa terdekat. Akan tetapi, tugas yang diberikan oleh majikan dalam jangka masa yang singkat telah memberi kesan terhadap tanggungjawab atau peranan keluarga. Ini menyebabkan ibu bapa mempunyai komitmen yang tinggi dalam melaksanakan kedua-dua peranan iaitu peranan dalam pekerjaan dan peranan dalam keluarga. Oleh itu, ibu bapa perlu memastikan tuntutan dalam peranan pekerjaan dan keluarga adalah seimbang dan konsisten bagi mengelakkan konflik kerja-keluarga serta dapat mencapai tahap kepuasan hidup yang maksimum dan memuaskan.

Dalam konteks kajian ini, konflik kerja-keluarga mempunyai tiga dimensi iaitu konflik berdasarkan masa (*time-based conflict*), konflik berdasarkan tekanan (*strain-based conflict*) dan konflik berdasarkan tingkah laku (*behavior-based conflict*). Konflik berdasarkan masa merujuk kepada masa yang diperlukan dalam melaksanakan salah satu tuntutan yang boleh mengurangkan masa untuk menjalankan tuntutan yang lain (pekerjaan atau keluarga). Bagi konflik berdasarkan tekanan pula bermaksud tekanan yang berlaku daripada salah satu peranan akan memberi kesan terhadap prestasi peranan yang lain. Manakala, konflik berdasarkan tingkah laku pula merujuk kepada ketidaksesuaian antara pola tingkah laku atau sikap seseorang seperti apa yang diinginkan oleh kedua-dua peranan tersebut (pekerjaan atau keluarga) (Carlson et al., 2000).

Walau bagaimanapun, ibu bapa yang bertindak dan mengambil keputusan untuk bekerja menunjukkan mereka sangat berpuas hati terhadap apa yang telah mereka perolehi sama ada melibatkan peribadi mahupun keluarga iaitu dalam aspek kewangan, kerja, kesihatan, hubungan interpersonal dan sebagainya. Hal ini kerana, ibu dan bapa yang bekerja sudah semestinya memperoleh pendapatan hasil daripada pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk menampung perbelanjaan keluarga dan pada masa yang sama dapat memenuhi keperluan yang diinginkan atau keperluan peribadi. Oleh itu, di sini dapat dijelaskan

bahawa kepuasan hidup adalah kesejahteraan psikologi secara umum atau kepuasan terhadap kehidupan secara keseluruhan (Santrok, 2002). Ini bermaksud kepuasan hidup dapat digambarkan dan dijelaskan apabila seseorang itu mempunyai kehidupan yang sejahtera secara psikologi dan mereka juga menunjukkan kepuasan hati terhadap sesuatu keperluan dan keinginan yang ingin diperolehi telah dipenuhi dan tercapai dalam kehidupan mereka.

Konflik yang berlaku di tempat kerja merupakan satu perkara yang biasa dan sering berlaku di organisasi. Ibu bapa yang bekerja sudah pasti tidak akan terlepas daripada mengalami tekanan sehingga tercetusnya konflik kerja-keluarga terutamanya di tempat kerja. Ini kerana potensi seseorang untuk mengalami tekanan adalah lebih tinggi khususnya bagi pekerja yang baru sahaja berkecimpung dalam dunia pekerjaan (Chua Bee Seok, Abdul Halim Othman dan Muhammad Haji-Yussof, 2004). Di samping itu, organisasi juga semakin sedar akan kesan negatif yang berpunca daripada tekanan memandang ia mampu menurunkan prestasi kerja dan produktiviti organisasi. Ketidakeimbangan antara peranan dalam pekerjaan dan keluarga pasti akan memberi kesan negatif terhadap kehidupan keluarga dan juga kepuasan hidup seseorang individu. Ini turut disokong oleh Najib Ahmad Marzuki (2007) yang menjelaskan bahawa kepuasan hidup akan menurun sekiranya pekerja menghadapi masalah emosi disebabkan oleh tekanan yang dialami di tempat kerja. Ini juga turut disokong oleh Samina Nawab dan Sana Iqbal (2013) menyatakan bahawa tahap tekanan kerja yang dialami dan kurang meluangkan masa bersama keluarga cenderung tercetusnya konflik kerja dan keluarga yang memberi kesan terhadap kepuasan kerja mahupun kepuasan hidup.

Oleh yang demikian, kajian ini akan mengenalpasti pengaruh konflik kerja-keluarga dan kepuasan hidup. Dalam kajian ini, konflik kerja-keluarga ini melibatkan tiga dimensi seperti konflik berdasarkan masa, konflik berdasarkan tekanan dan konflik berdasarkan tingkah laku. Sehubungan itu, kebanyakan kajian lepas hanya melihat hubungan di antara kedua-dua pembolehubah dan hasil kajian mendapati bahawa konflik kerja-keluarga mempunyai hubungan yang negatif terhadap

kepuasan hidup (Samina Nawab & Sana Iqbal, 2013). Oleh itu, masih terdapat kepentingan dalam menjalankan kajian ini bagi melihat pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan hidup dalam kalangan ibu bapa yang bekerja di Kota Kinabalu. Hasil dapatan kajian ini dapat dijadikan rujukan kepada setiap individu terutama bagi ibu dan bapa yang bekerja. Ini juga boleh dijadikan sebagai rujukan kepada organisasi dalam membantu pekerja untuk menangani konflik yang berlaku di pejabat yang pastinya mendatangkan kesan negatif khususnya dalam kalangan ibu bapa bekerja

### Objektif Kajian

Objektif khusus kajian ini adalah untuk mengenalpasti pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan hidup dalam kalangan ibu bapa bekerja yang melibatkan tiga dimensi konflik kerja-keluarga seperti berikut: (a) mengenalpasti pengaruh konflik berdasarkan masa terhadap kepuasan hidup dalam kalangan ibu bapa bekerja, (b) mengenalpasti pengaruh konflik berdasarkan tekanan terhadap kepuasan hidup dalam kalangan ibu bapa bekerja dan (c) mengenalpasti pengaruh konflik berdasarkan tingkah laku terhadap kepuasan hidup dalam kalangan ibu bapa bekerja.

## METODOLOGI

### Reka Bentuk Kajian

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbentuk tinjauan dengan menggunakan borang soal selidik. Borang soal selidik berkaitan konflik kerja-keluarga dan kepuasan hidup ini diedarkan dengan menggunakan teknik persampelan bertujuan (*purposive sampling technique*) (Chua Yan Piaw, 2006). Antara ciri-ciri responden kajian yang telah ditetapkan oleh pengkaji adalah seperti berikut: (a) status perkahwinan responden mestilah berkahwin (pasangan tinggal bersama) dan (b) mempunyai sekurang-kurangnya seorang anak.

### Sampel dan Lokasi Kajian

Seramai 378 penjawat awam dalam kalangan ibu dan bapa yang bekerja di jabatan-jabatan awam sekitar Kota Kinabalu adalah responden bagi kajian ini. Daripada 378 orang responden, seramai 208 orang adalah perempuan dan 170 orang adalah lelaki yang berusia dalam lingkungan umur 26 tahun sehingga 56 tahun

( $M = 41.92$ ,  $SD = 8.67$ ). Responden kajian ini dipilih berdasarkan kepada ciri-ciri seperti berikut: (a) berkahwin (tinggal bersama pasangan) dan (b) mempunyai sekurang-kurangnya satu orang anak. Responden dalam kajian ini juga adalah terdiri daripada pelbagai etnik seperti Bumiputera Sabah (76.7%), Melayu (18.3%), Cina (1.9%), Bumiputera Sarawak (0.8%) dan India (0.5%) dan lain-lain (1.9%).

### Alat Kajian

Kajian ini telah menggunakan soal selidik seperti berikut:

#### a) *Work-Family Conflict Scale* (WFCS)

Alat kajian ini telah disusun oleh Carlson, Kacmar & Williams (2000). Alat kajian ini mempunyai sembilan item yang dibahagikan kepada tiga dimensi iaitu konflik berdasarkan masa (*time-based conflict*), konflik berdasarkan tekanan (*strain-based conflict*) dan konflik berdasarkan tingkah laku (*behavior-based conflict*). Setiap dimensi mempunyai tiga pernyataan yang akan dijawab oleh responden bagi melihat satu arah iaitu *work interference with family* (WIF) yang bermaksud adakah domain pekerjaan itu akan mengganggu kehidupan keluarga seseorang individu.

Alat kajian ini menggunakan jenis skala 5-Likert. Skala 1 merupakan skor yang terendah dan skala 5 sebagai skor yang tertinggi. Skala 1 merujuk kepada sangat tidak setuju manakala skala 5 adalah sangat setuju. Sehubungan itu, skor keseluruhan yang diperolehi adalah di antara 5 sehingga 45. Ini bermaksud semakin tinggi skor yang diperolehi maka, semakin tinggi tahap konflik kerja-keluarga yang berlaku dalam kalangan ibu bapa bekerja.

#### b) *Satisfaction With Life Scale* (SWLS)

Alat kajian kepuasan hidup (*Satisfaction With Life Scale*) yang dibina oleh Diener dan rakan-rakan (1985) adalah untuk mengukur kepuasan hidup seseorang secara keseluruhan (Diener, 1984; Pavot & Diener, 1993). Soal selidik ini mengandungi lima (5) item. Alat kajian ini menggunakan jenis skala 7-Likert. Skala 1 iaitu sangat tidak bersetuju dengan pernyataan yang diberikan sehinggalah kepada skala 7 iaitu sangat bersetuju dengan pernyataan yang diberikan. Secara keseluruhannya, skor yang

akan diperolehi adalah di antara 5 sehingga 35. Ini menunjukkan bahawa skor yang tinggi menggambarkan seseorang itu mempunyai kepuasan hidup yang lebih baik dan amat memuaskan.

### **Kebolehpercayaan Alat Kajian**

Kebolehpercayaan alat kajian ini telah dinilai dengan menggunakan kaedah *Alpha Cronbach*.

Hasil penilaian kebolehpercayaan terhadap kedua-dua soal selidik adalah di antara 0.76 sehingga 0.92 seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 2. Dalam statistik kebolehpercayaan alat kajian, nilai alfa di antara .65 sehingga .95 adalah diterima dan dianggap memuaskan (Chua Yan Piaw, 2006).

**Jadual 1.** Kebolehpercayaan alat kajian

Alat Kajian	Subskala	Jumlah Item	Nilai Alpha Cronbach
<i>Work-Family Conflict Scale (WFCS)</i>	a) Konflik berdasarkan masa	3	.92
	b) Konflik berdasarkan tekanan	3	.84
	c) Konflik berdasarkan tingkah laku	3	.81
<i>Satisfaction With Life Scale (SWLS)</i>		5	.76

### **Prosedur Kajian**

Sebelum pengutipan data bermula, pengkaji telah menghantar surat kebenaran untuk menjalankan kajian penyelidikan kepada pengarah setiap jabatan-jabatan awam sekitar Kota Kinabalu. Setelah mendapat kebenaran dan kelulusan telah diberikan, pengkaji kemudiannya menghubungi dan membuat janji temu dengan pegawai yang terlibat bagi menetapkan tarikh sebenar kajian untuk kerja-kerja pengutipan data. Pengedaran soal selidik kajian diberikan berdasarkan kepada ciri-ciri responden yang telah ditetapkan oleh pengkaji. Sewaktu kerja-kerja pengutipan data dijalankan, pengkaji telah dibantu oleh pegawai yang bertanggungjawab dalam kerja-kerja pengedaran dan pengutipan data. Pegawai-pegawai yang terlibat terlebih dahulu akan diberikan penerangan atau taklimat ringkas oleh pengkaji berkaitan dengan sasaran responden kajian.

Setelah mendapatkan responden yang memenuhi ciri-ciri ditetapkan oleh pengkaji, maka pengedaran soal selidik dilaksanakan dan meminta agar responden untuk menjawab kesemua soalan yang terdapat dalam borang soal selidik berkenaan. Dalam masa yang sama,

pengkaji turut mengawasi responden sewaktu mereka menjawab soal selidik bagi membolehkan mereka bertanya sekiranya terdapat soalan-soalan yang kurang difahami. Bagi mendapatkan jumlah borang soal selidik yang lengkap, pegawai yang bertanggungjawab mengambil peranan dalam memastikan semua responden yang terlibat untuk mengembalikan borang soal selidik yang lengkap dijawab dan kemudiannya semua soal selidik berkenaan dikembalikan semula kepada pengkaji.

### **Analisis Data**

Semua data yang diperolehi dalam kajian ini dianalisis dengan menggunakan perisian IBM *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 23.0. Analisis Regresi Linear Mudah telah digunakan bagi mengenalpasti pengaruh konflik kerja-keluarga (konflik berdasarkan masa, konflik berdasarkan tekanan dan konflik berdasarkan tingkah laku) terhadap kepuasan hidup.

### **DAPATAN KAJIAN**

Dapatan kajian ini menerangkan tentang hasil analisis secara deskriptif dan inferensi.

**Jadual 2.** Hasil Analisis Deskriptif bagi Taburan Kekerapan dan Peratus Berdasarkan Maklumat Demografi

Data sosio-demografi	Kategori	Kekerapan (N= 378)	Peratus (%)
Status Perkahwinan	Berkahwin	378	100
Jantina	Lelaki	170	45.0
	Perempuan	208	55.0
Umur (Tahun)	20 – 29	18	4.7
	30 – 39	160	42.4
	40 – 49	109	28.8
	50 – 59	91	24.2
Bilangan Anak (Orang)	1	77	20.5
	2	103	27.2
	3	95	25.1
	4	58	15.3
	5	28	7.4
	6	11	2.9
	7	1	0.3
	8	3	0.3
	10	1	0.3
	11	1	0.3
Etnik	Melayu	69	18.3
	Cina	7	1.9
	India	2	0.5
	Bumiputera Sabah	290	76.7
	Bumiputera Sarawak	3	0.8
	Lain-lain	7	1.9
Agama	Islam	254	67.2
	Kristian	118	31.2
	Buddha	6	1.6
Status Pendidikan	SPM	36	9.5
	STPM/Diploma	134	35.4
	Sarjana Muda	170	45.0
	Sarjana	28	7.4
	Kedoktoran	3	0.8
	Lain-lain (Sijil)	7	1.9
Gred Jawatan	29 – 40	250	66.1
	41 – 44	92	24.3
	45 – 52	34	9.0
	53 – 54	1	0.3
	Utama/Khas ‘B’ dan ‘C’	1	0.3
Pendapatan (RM)	< 999	2	0.5
	1000 – 1999	36	9.5
	2000 – 2999	133	35.2
	3000 – 3999	115	30.4
	4000 – 4999	66	17.5
	> 5000	26	6.9

Tempoh (Tahun)	Berkhidmat	1 – 5	24	6.3
		6 – 10	98	25.9
		11 – 15	70	18.5
		16 – 20	47	12.4
		21 – 25	47	12.4
		26 tahun ke atas	92	24.3

Seramai 378 orang responden yang melibatkan 44 buah jabatan awam daripada Kerajaan Negeri dan Kerajaan Persekutuan di Kota Kinabalu adalah terlibat dalam kajian ini. Data yang diperolehi daripada responden kemudiannya dianalisis untuk melihat taburan kekerapan dan peratusan responden berdasarkan kepada maklumat demografi untuk tujuan analisis deskriptif.

Kesemua 378 orang responden dalam kalangan ibu bapa yang bekerja mempunyai status perkahwinan yang berkahwin. Daripada jumlah itu, seramai 208 orang (55.0%) adalah perempuan dan seramai 170 orang (45.0%) adalah lelaki. Bagi kategori umur, golongan ibu dan bapa yang bekerja adalah dalam lingkungan 26 tahun sehingga 59 tahun. Responden yang berusia dalam lingkungan 20 hingga 29 tahun adalah seramai 18 orang (4.7%), responden yang berusia dalam lingkungan 30 hingga 39 tahun adalah seramai 160 orang (42.4%) dan responden yang berusia 40 hingga 49 tahun adalah seramai 109 orang (28.8%). Seterusnya, seramai 91 orang (24.2%) adalah berusia di antara 50 hingga 59 tahun.

Selain itu, bilangan anak juga terdapat dalam demografi kajian ini. Seramai 77 orang (20.5%) yang mempunyai 1 orang anak, 103 orang (27.2%) pula mempunyai 2 orang anak, diikuti 95 orang (25.1%) mempunyai 3 orang anak. Manakala, seramai 58 orang (15.3%) mempunyai 4 orang anak, 28 orang (7.4%) mempunyai 5 orang anak, 11 orang (2.9%) pula mempunyai 6 orang anak diikuti 1 orang responden (0.3%) masing-masing mempunyai sebanyak 7 dan 8 orang anak. Seterusnya, 1 orang responden (0.3%) mempunyai 10 orang anak dan begitu juga dengan seorang responden (0.3%) yang mempunyai 11 orang anak. Faktor demografi yang terdapat dalam kajian ini juga adalah kategori etnik dimana terdapat 6 etnik

yang diwakili oleh seramai 378 pekerja yang mengambil bahagian dalam

kajian ini. Etnik-etnik tersebut adalah terdiri daripada Melayu seramai 69 orang (18.3%), Cina seramai 7 orang (1.9%), India seramai 2 orang (0.5%), Bumiputera Sabah seramai 290 orang (76.7%), Bumiputera Sarawak seramai 3 orang (0.8%) dan lain-lain seramai 7 orang (1.9%).

Terdapat 3 agama yang diwakili oleh seramai 378 responden dalam kajian ini. Agama-agama ini terdiri daripada Islam seramai 254 orang (67.2%), Kristian seramai 118 orang (31.2%) dan Buddha adalah seramai 6 orang (1.6%). Status pendidikan responden kajian mendapati bahawa responden yang memiliki sarjana muda adalah yang paling tinggi iaitu seramai 170 orang (45.0%), diikuti Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia (STPM)/ Diploma iaitu seramai 134 orang (35.4%). Manakala, sarjana adalah ketiga tertinggi iaitu sebanyak 28 orang (7.4%). Bagi Sijil Pelajaran Malaysia (SPM), lain-lain (Sijil) dan Kedoktoran masing-masing mewakili 36 orang (9.5%), 7 orang (1.9%) dan 3 orang (0.8%).

Terdapat 5 gred jawatan yang terlibat dalam kajian ini. Gred jawatan 29 hingga 40 adalah seramai 250 orang (66.1%), manakala gred 41 hingga 44 adalah seramai 92 orang (24.3%). Bagi gred 45 hingga 52, gred 53 hingga 54 dan gred Utama/Khas 'B' dan 'C' masing-masing menunjukkan seramai 34 orang (9.0%), 1 orang (0.3%) dan 1 orang (0.3%). Bagi kategori pendapatan pula, seramai 133 orang (35.2%) mempunyai pendapatan sebulan di antara RM2000 hingga RM2999. Diikuti pendapatan RM3000 hingga RM3999 iaitu seramai 115 orang (30.4%). Pendapatan di antara RM4000 hingga RM4999 menunjukkan seramai 66 orang (17.5%), 36 orang pula mempunyai pendapatan di antara RM1000 hingga RM1999. Bagi pendapatan lebih daripada RM5000 ke

atas dan kurang daripada RM999 masing-masing mewakili seramai 26 orang (6.9%) dan 2 orang (0.5%).

Demografi yang terdapat dalam kajian ini juga adalah tempoh berkhidmat yang merujuk kepada tempoh telah lama berkhidmat di jabatan berkenaan. Seramai 98 orang (25.9%) yang telah berkhidmat dalam tempoh 6 hingga 10 tahun. Seramai 70 orang (18.5%) telah berkhidmat dalam tempoh 11 hingga 15 tahun. Manakala, bagi responden yang telah berkhidmat selama 26 tahun ke atas adalah seramai 92 orang (24.3%). Seramai 47 orang (12.4%) yang telah berkhidmat selama 16 hingga 20 tahun. Begitu juga dengan 47 orang (12.4%) yang telah berkhidmat selama 21 hingga 25 tahun.

**Hasil Analisis Secara Inferensi**

Analisis Regresi Linear Mudah digunakan dalam kajian ini untuk mengenalpasti pengaruh konflik berdasarkan masa, konflik berdasarkan tekanan dan konflik berdasarkan tingkah laku dengan kepuasan hidup dalam kalangan ibu bapa bekerja.

Sebelum menjalankan analisis Regresi Linear Mudah, berikut merupakan beberapa syarat ujian regresi yang perlu dipatuhi iaitu a) Linear; b) Normaliti; c) *Multicollinearity* dan *Singularity*; dan d) Nilai ekstrem. Bagi syarat pertama ujian Regresi Linear Mudah adalah linear dimana hubungan antara pembolehubah

terikat dan pembolehubah bebas haruslah berkorelasi secara linear Bagi aspek normaliti, kesemua pembolehubah mestilah mempunyai data yang normal (Chua Yan Piaw, 2009). Selain itu, tidak wujud *multicollinearity* dan *singularity* dalam data. *Multicollinearity* merujuk kepada nilai korelasi yang sangat kuat di antara pembolehubah-pembolehubah bebas. *Singularity* pula wujud apabila korelasi yang sempurna berlaku antara pembolehubah-pembolehubah bebas. Sekiranya wujud *multicollinearity* and *singularity*, keadaan ini akan memberi kesan kepada interpretasi hubungan di antara pembolehubah-pembolehubah bebas dengan pembolehubah terikat (Chua Bee Seok, Ferlis Bullare @ Hj. Bahari & Jasmine Adela Mutang, 2014). Nilai ekstrem (*outliers*) dalam analisis Regresi Linear Mudah juga amat ditekankan agar tidak terdapat nilai yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dalam data. Proses ini penting kerana kajian ini melibatkan analisis ujian regresi yang sangat sensitif dengan data ekstrem. (Pallant, 2007). Justeru, pengkaji perlu memastikan bahawa tidak terdapat nilai ekstrem dalam data.

**Analisis Korelasi Pearson**

Korelasi Pearson digunakan untuk menentukan hubungan antara konflik kerja-keluarga (konflik berdasarkan masa, konflik berdasarkan tekanan dan konflik berdasarkan tingkah laku) dengan kepuasan hidup.

**Jadual 3.** Korelasi antara konflik berdasarkan masa, konflik berdasarkan tekanan dan konflik berdasarkan tingkah laku dengan kepuasan hidup

	Kepuasan Hidup	Konflik berdasarkan masa	Konflik berdasarkan tekanan	Konflik berdasarkan tingkah laku
Korelasi Pearson	1	-.191**	-.255**	-.226**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
N	378	378	378	378

\*\* Signifikan pada aras  $p < 0.01$  (2-tailed)

Hasil analisis Korelasi Pearson (Jadual 3) menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan pada tahap rendah antara pembolehubah konflik berdasarkan masa dengan kepuasan hidup ( $r = -.191, p = .000$ ). Manakala, bagi pembolehubah konflik berdasarkan tekanan dengan kepuasan hidup menunjukkan hubungan negatif yang signifikan pada tahap rendah ( $r = -.255, p = .000$ ) dan

begitu juga dengan konflik berdasarkan tingkah laku dengan kepuasan hidup yang menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan pada tahap yang rendah ( $r = .226, p = .000$ ).

Berdasarkan analisis Korelasi Pearson di atas, nilai korelasi berada pada tahap rendah bagi hubungan antara pembolehubah bebas dan pembolehubah terikat. Ini dapat dikaitkan

dengan syarat yang perlu dipatuhi untuk menjalankan ujian regresi adalah seperti tidak wujudnya *multicollinearity* dimana *multicollinearity* ini boleh diuji dengan menggunakan analisis Korelasi. Justeru, didapati data kajian ini menunjukkan nilai korelasi yang rendah dan tidak wujud *multicollinearity* antara pembolehubah bebas dan pembolehubah terikat. Sehubungan itu, analisis regresi boleh dilakukan sekiranya telah memenuhi syarat-syarat ujian regresi seperti yang telah diterangkan di atas. Oleh itu, analisis

Regresi Linear Mudah telah digunakan untuk mengenalpasti pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan hidup dalam kalangan ibu bapa bekerja.

**Hasil Analisis Regresi Linear Mudah Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga (Konflik Berdasarkan Masa, Konflik Berdasarkan Tekanan dan Konflik Berdasarkan Tingkah Laku) Terhadap Kepuasan Hidup dalam Kalangan Ibu Bapa Bekerja**

**Jadual 4.** Analisis Regresi Linear Mudah antara Konflik Kerja-Keluarga (Konflik Berdasarkan Masa, Konflik Berdasarkan Tekanan dan Konflik Berdasarkan Tingkah Laku) dengan Kepuasan Hidup

Konflik Kerja-Keluarga	Kepuasan Hidup				
	R <sup>2</sup>	F	$\beta$	t	Sig.
Konflik Berdasarkan Masa	.037	14.307	-.191	-3.782	.000
Konflik Berdasarkan Tekanan	.065	26.181	-.255	-5.117	.000
Konflik Berdasarkan Tingkah Laku	.051	20.168	-.226	-4.491	.000

Hasil analisis Regresi Linear Mudah seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4 mendapati bahawa terdapat pengaruh negatif yang signifikan bagi skor konflik berdasarkan masa ( $F_{(1,376)} = 14.307$ ,  $k < .05$ ) yang menyumbang sebanyak 3.7% daripada varians ( $R^2 = .037$ ) dalam skor kepuasan hidup. Hasil daripada pekali regresi, nilai  $\beta$  adalah  $-.191$  yang mewakili sekiranya konflik berdasarkan masa meningkat maka, tahap kepuasan hidup ibu bapa yang bekerja pula akan menurun sebanyak  $0.191$ . Dapatan ini menjelaskan bahawa ibu bapa yang mempunyai konflik berdasarkan masa yang tinggi, mendapati kepuasan hidup mereka adalah rendah. Ini menunjukkan bahawa konflik yang berlaku di tempat kerja yang melibatkan konflik berdasarkan masa pasti akan menjejaskan peranan dalam pekerjaan sehingga memberikan tahap kepuasan hidup yang menurun dan tidak memuaskan dalam kalangan ibu bapa bekerja.

Bagi konflik berdasarkan tekanan pula didapati bahawa terdapat pengaruh negatif yang signifikan bagi skor konflik berdasarkan tekanan ( $F_{(1,376)} = 26.181$ ,  $k < .05$ ) yang

menyumbang sebanyak 6.5% daripada varians ( $R^2 = .065$ ) dalam skor kepuasan hidup. Hasil daripada pekali regresi, nilai  $\beta$  adalah  $-.255$  yang mewakili jika konflik berdasarkan tekanan meningkat, maka tahap kepuasan hidup ibu bapa bekerja pula akan menurun sebanyak  $0.255$ . Dapatan ini menjelaskan bahawa ibu bapa yang menghadapi konflik berdasarkan tekanan yang tinggi mendapati tahap kepuasan hidup mereka adalah menurun. Ini menunjukkan bahawa konflik berdasarkan tekanan yang berlaku di tempat kerja pasti akan menjejaskan peranan dalam pekerjaan dan menyebabkan tahap kepuasan hidup mereka menurun atau tidak memuaskan khususnya bagi ibu bapa bekerja.

Selain itu, hasil kajian mendapati bahawa terdapat pengaruh negatif yang signifikan bagi skor konflik berdasarkan tingkah laku ( $F_{(1,376)} = 20.168$ ,  $k < .05$ ) dan menyumbang sebanyak 5.1% daripada varians ( $R^2 = .051$ ) dalam skor kepuasan hidup. Hasil daripada pekali regresi, nilai  $\beta$  adalah  $-.226$  yang mewakili sekiranya konflik berdasarkan tingkah laku meningkat, maka tahap kepuasan hidup ibu bapa bekerja



pula akan menurun sebanyak 0.226. Dapatan ini menjelaskan bahawa ibu bapa yang menghadapi konflik berdasarkan tingkah laku yang tinggi adalah mendapati bahawa tahap kepuasan hidup mereka adalah semakin menurun. Ini menunjukkan tercetusnya konflik berdasarkan tingkah laku di tempat kerja pasti akan menjejaskan peranan dalam pekerjaan. Ini juga akan menyebabkan tahap kepuasan hidup mereka menurun dan tidak memuaskan khususnya dalam kalangan ibu bapa bekerja.

## PERBINCANGAN

Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengenalpasti pengaruh bagi ketiga-tiga subskala dalam konflik kerja-keluarga iaitu konflik berdasarkan masa, konflik berdasarkan tekanan dan konflik berdasarkan tingkah laku terhadap kepuasan hidup dalam kalangan ibu bapa yang bekerja di sekitar Kota Kinabalu. Keputusan ini menjelaskan bahawa ibu bapa yang bekerja menghadapi konflik kerja-keluarga yang tinggi melaporkan kepuasan hidup mereka adalah rendah. Ini dapat dilihat berdasarkan dapatan kajian yang melaporkan ketiga-tiga subskala konflik kerja-keluarga yang berlaku dalam kalangan ibu bapa bekerja akan menunjukkan kepuasan hidup mereka yang rendah.

Daripada ketiga-tiga subskala tersebut, subskala konflik berdasarkan tekanan merupakan subskala yang memberi pengaruh yang besar terhadap kepuasan hidup dalam kalangan ibu bapa bekerja. Perkara ini berlaku apabila ketegangan yang dialami di tempat kerja (atau keluarga) menjadikannya sukar untuk memenuhi permintaan peranan dalam keluarga (atau kerja). Sebagai contoh, emosi negatif yang diperolehi daripada tekanan kerja boleh mengakibatkan kemarahan terhadap ahli keluarga dan sebaliknya. Oleh itu, tekanan yang berlaku di tempat kerja pasti akan tercetusnya konflik kerja-keluarga yang sudah semestinya akan mempengaruhi kepuasan hidup.

Ini disokong oleh kajian lepas yang dilakukan oleh Parveen Kalliath dan Thomas Kalliath (2015) yang menyatakan bahawa berdasarkan kepada kajian yang dijalankan ke atas pekerja sosial di Australia yang melihat kesan ketiga-tiga dimensi konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja. Oleh itu, hasil kajian mereka

mendapati bahawa konflik berdasarkan masa dan juga konflik berdasarkan tekanan mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan pekerja sosial. Selain itu, kajian daripada Samina Nawab dan Sana Iqbal (2013) menyatakan bahawa konflik kerja-keluarga mempunyai hubungan negatif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan hidup dalam kalangan doktor yang bekerja di sektor awam dan swasta. Kesukaran dalam mengimbangi peranan kerja dan keluarga telah menyumbang berlakunya konflik kerja-keluarga yang akan menjejaskan tahap kepuasan kerja atau kepuasan hidup yang semakin menurun.

Manakala, bagi subskala konflik berdasarkan tingkah laku dan konflik berdasarkan masa merupakan subskala yang hanya memberi pengaruh yang kecil terhadap kepuasan hidup dalam kalangan ibu bapa bekerja. Melalui hasil kajian yang terdapat pada jadual 5, konflik berdasarkan tingkah laku merupakan subskala kedua yang mempengaruhi kepuasan hidup ibu bapa yang bekerja. Ini disokong berdasarkan kepada kajian lepas yang mendapati konflik berdasarkan tingkah laku juga merupakan peramal rendahnya kepuasan kerja yang dijalankan ke atas pekerja sosial (Lambert et al., 2006). Hasil dapatan kajian ini selaras dengan kajian lepas oleh Kalliath (2015) menunjukkan bukan sahaja konflik berdasarkan masa yang memberi kesan terhadap kepuasan kerja, namun konflik berdasarkan tingkah laku juga merupakan peramal yang signifikan dalam menurunkan prestasi pekerjaan. Selain itu, kajian lepas yang dijalankan oleh Wan Edura Wan Rashid, Mohamad Sahari Nordin, Azura Omar and Izhairi Ismail (2012) mendapati konflik kerja-keluarga mempunyai hubungan lemah dan negatif terhadap kepuasan hidup.

Hasil kajian ini adalah konsisten berdasarkan kajian-kajian lepas yang melihat konflik kerja-keluarga mempunyai hubungan negatif sehingga memberi kesan dengan semua aspek kepuasan seperti kepuasan hidup, kepuasan keluarga dan kepuasan pekerjaan (Noraini, 2004; Frye, 2004; Brough et al., 2005). Ini dapat dijelaskan bahawa konflik tingkah laku berlaku dalam kalangan ibu bapa bekerja boleh berlaku apabila corak tingkah laku yang sesuai dengan satu domain tidak sesuai dengan yang lain (Carlson et al., 1998). Greenhaus & Beutell (1985) juga menjelaskan ianya berlaku apabila tingkah laku yang dianggap sesuai untuk

digunakan di tempat kerja (atau keluarga) adalah tidak sepadan dengan tingkah laku dalam keluarga (atau kerja). Contohnya, pekerja sosial boleh menggunakan pendekatan konfrontasi dengan klien di tempat kerja tetapi pendekatan yang sama mungkin tidak sesuai untuk digunakan dengan keluarga.

Kajian ini juga melaporkan bahawa subskala konflik berdasarkan masa hanya memberi pengaruh yang sedikit terhadap kepuasan hidup ibu bapa bekerja. Hal ini kerana, pada masa kini kebanyakan pekerja lebih cenderung untuk bekerja lebih masa agar dapat memenuhi keperluan pekerjaan mereka. Oleh yang demikian, perkara ini mengakibatkan peranan dalam keluarga terganggu atau diabaikan sehingga berlakunya konflik kerja-keluarga tersebut (Siti Aisyah Binti Panatik, Siti Khadijah Zainal Badri, Azizah Rajab, Hamidah Abdul Rahman, Ishak Mad Shah (2012). Ini disokong berdasarkan kajian lepas yang dijalankan oleh Jennifer, Ofelia, Euguena, Lisa dan Erin (2005) melaporkan konflik berdasarkan masa mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan hidup. Ini juga disokong daripada kajian lepas yang menyatakan bahawa kepuasan hidup akan berkurangan dalam memberi komitmen yang tinggi dalam organisasi dan wujudnya konflik kerja-keluarga (Jennifer, Ofelia, Euguena, Lisa dan Erin (2005).

Oleh yang demikian, konflik kerja-keluarga yang melibatkan tiga subskala mempengaruhi kepuasan hidup dalam kalangan ibu bapa bekerja. Antara punca utama berlaku konflik kerja-keluarga sudah semestinya adalah akibat daripada tekanan di tempat kerja yang mencetuskan sama ada timbulnya konflik tersebut. Malah, organisasi juga semakin sedar akan kesan negatif yang disebabkan oleh tekanan memandangkan tekanan yang berlaku itu mampu merendahkan prestasi kerja dan produktiviti organisasi. Hal ini kerana, tekanan di tempat kerja sudah tidak asing dan menunjukkan ianya semakin meningkat sejak kebelakangan ini. Menurut Hans Seyle (Riggio, 2003), tekanan adalah suatu keadaan yang berpunca daripada persekitaran kerja yang tidak sihat. French, Caplan dan Harrison (1982) menyatakan tekanan yang sebenarnya adalah berpunca daripada ketidakserasian di antara kemahiran dan keupayaan pekerja dengan

kehendak kerja dan situasi di tempat kerja (Muchinsky, 2000).

Selain itu, Lazarus (1991) pula menganggap tekanan adalah berpunca daripada persepsi pekerja terhadap keseluruhan persekitaran kerjanya (Najib Ahmad Marzuki, 2007). Justeru, persekitaran kerja adalah dianggap faktor yang banyak menyumbang ke arah wujudnya tekanan di tempat kerja sehingga tercetusnya konflik kerja-keluarga. Di samping itu, pekerja juga akan mengalami kepuasan kerja atau kepuasan hidup yang semakin menurun apabila pekerja menghadapi masalah emosi yang disebabkan oleh tekanan yang dialami. Justeru, di sini pengkaji ingin membincangkan dan memberi cadangan dalam menangani tekanan di tempat kerja. Walaupun terdapat pelbagai strategi menangani tekanan di peringkat individu, strategi yang digunakan di peringkat organisasi adalah lebih berkesan memandangkan pekerja menghabiskan masa yang banyak di tempat kerja. Di peringkat organisasi, organisasi perlu mewujudkan polisi yang adil terhadap pekerja dalam mengendalikan konflik di tempat kerja. Polisi berkenaan akan menyatakan bahawa pekerja yang menghadapi konflik perlu berusaha dalam menyelesaikan konflik sekiranya tidak berjaya mereka boleh menggunakan intervensi pihak ketiga.

Walau bagaimanapun, perkara utama yang perlu dilakukan dalam menangani konflik adalah dengan mengenalpasti punca dan bila konflik itu berlaku. Ini kerana menurut Aamodt (2008), sekiranya konflik itu pertama kali berlaku di antara pekerja dan penyelia misalnya, maka kedua-dua yang terlibat dalam konflik perlu menggunakan kemahiran penyelesaian konflik yang telah dipelajari sewaktu latihan untuk menyelesaikan konflik yang berlaku. Antara kemahiran-kemahiran tersebut adalah seperti keinginan untuk bekerjasama, memberi pujian, menghindari interaksi negatif, menekankan persamaan bersama dan menunjukkan tujuan bersama. Kunci utama untuk menyelesaikan konflik adalah mengurangkan ketegangan dan meningkatkan kepercayaan antara kedua-dua pihak. Ini boleh dicapai dengan menyatakan hasrat untuk mengurangkan ketegangan atau tekanan yang dihadapi, mengumumkan secara terbuka langkah-langkah yang perlu diambil bagi mengurangkan ketegangan/tekanan,

menjemput pihak lain dalam mengambil tindakan untuk mengurangkan ketegangan dan memastikan setiap inisiatif yang ditawarkan adalah tidak jelas. Dengan mengambil langkah awal ini, konflik kecil dapat diselesaikan dengan cepat dan konflik yang serius dapat diselesaikan melalui rundingan. Sekiranya tidak ada kesepakatan atau kesefahaman antara kedua-dua pihak, maka pekerja boleh menggunakan intervensi pihak ketiga dalam membantu untuk menyelesaikan konflik tersebut.

Selain itu, terdapat juga pelbagai strategi lain di peringkat organisasi dalam mengurangkan konflik di tempat kerja (Najib Ahmad Marzuki, 2007). Antaranya, pembentukan persekitaran kerja yang baik, bebanan kerja yang bersesuaian dengan jawatan pekerjaan bagi mengelakkan bebanan kerja yang terlalu banyak dan terlaku sedikit, mewujudkan jadual kerja yang fleksibel, menganalisis peranan tugas dan menetapkan matlamat organisasi agar pekerja dalam menjalankan tugas dengan baik. Di samping itu, pekerja juga digalakkan membina pasukan kerja yang mantap, menggalakkan penyertaan dalam pengurusan organisasi, membentuk dan mendefinisikan semula tugas, berkongsi keuntungan yang diperolehi dan dapat menyediakan program-program pengurusan tekanan seperti teknik menenangkan diri, modifikasi tingkah laku, bengkel dan ceramah pengurusan tekanan.

### KESIMPULAN

Secara keseluruhan, konflik kerja-keluarga didapati mempengaruhi kepuasan hidup pekerja. Dalam kajian ini, konflik kerja-keluarga yang menggunakan tiga subskala iaitu konflik berdasarkan masa, konflik berdasarkan tekanan dan konflik berdasarkan tingkah laku juga menunjukkan pengaruh terhadap kepuasan hidup dalam kalangan ibu bapa bekerja. Ini menunjukkan bahawa konflik kerja-keluarga akan memberi impak negatif dalam pelbagai aspek kehidupan terutama kepuasan hidup pekerja. Hal ini kerana, konflik yang berlaku di tempat akan menyebabkan peranan atau tanggungjawab terhadap keluarga tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Oleh itu, dapatan kajian ini dapat membantu pihak yang berkaitan seperti pekerja dan organisasi itu sendiri dalam menangani konflik khususnya di

tempat kerja. Kajian ini diharapkan dapat menyumbang perkembangan kajian berkaitan dengan konflik kerja keluarga yang melibatkan tiga dimensi seperti konflik berdasarkan masa, konflik berdasarkan tekanan dan konflik berdasarkan tingkah laku dengan kepuasan hidup pekerja khususnya dalam kalangan ibu bapa yang bekerja.

### PENGHARGAAN

Kajian ini telah mendapat sokongan dan pembiayaan Geran Penyelidikan Universiti Malaysia Sabah melalui Geran Bantuan Penyelidikan Pascasiswazah (UMSGreat), Universiti Malaysia Sabah. Pengkaji juga ingin merakamkan penghargaan kepada kakitangan-kakitangan Jabatan Awam sekitar Kota Kinabalu, Sabah yang telah mengambil bahagian atas kerjasama mereka sepanjang kajian ini.

### RUJUKAN

- Aamodt, M. G. (2008). *Industrial / organizational psychology an applied approach: Fifth edition*. United States of America: Thomson Wadsworth.
- Brough, P., O'Driscoll, M. P., & Kalliath, T. J. (2005). The ability of family friendly organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 21(4), 223-224.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Chua Bee Seok, Abdul Halim Othman & Mohammad Haji-Yusuf. (2004). *Stres pekerjaan, kepuasan kerja, dan masalah kesihatan mental di kalangan pekerja Sabah*. Sabah: Universiti Malaysia Sabah.
- Chua Bee Seok, Ferlis Bullare @ Hj. Bahari,

- Jasmine Adela Mutang. (2014). *SPSS: Prinsip dan analisis data dalam sains tingkah laku*. Sabah: Penerbit Universiti Malaysia Sabah.
- Chua Yan Piaw. (2006). *Kaedah penyelidikan buku 1*. Shah Alam: McGraw-Hill Education.
- Chua Yan Piaw. (2009). *Statistik penyeldikan lanjutan: Ujian Univariat dan multivariat*. Shah Alam: McGraw-Hill Education
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Frye, N. K., & Breugh, J. A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of conceptual mode. *Journal of Business and Psychology*, 19(2).
- Greenhaus, J. H. J., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Jennifer, D. B., Ofelia, R. S., Eugene, K., Lisa, I., & Erin, R. (2005). Work-family conflict, work family culture and organizational citizenship behaviour among teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 303-325.
- Kalliath, P., & Kalliath, T. (2015). Work family-conflict and its impact on job satisfaction of social workers. *British Journal of Social Work*, 45, 241 – 259.
- Mohd. Najib Abdul Ghafar. (2003). *Reka bentuk tinjauan soal selidik pendidikan*. Johor Bahru: Universiti Teknologi Malaysia.
- Muchinsky, P. M. (2000). *Psychology applied to work: Sixth edition*. United States of America: Wadsworth Thomson Learning.
- Najib Ahmad Marzuki. (2007). *Psikologi personel*. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributors Sdn. Bhd.
- Noraini. (2004). Work-family conflict, work and family role salience, and women's well-being. *Journal of Social Psychology*, 144(4), 389.
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual: A step-by-step guide to data analysis using SPSS*. Sydney: Ligare Book Printer.
- Santrok, J. W. (2002). *Life-span development: Eighth edition*. New York: Mc-Graw Hill.
- Samina Nawab & Sana Iqbal. (2013). Impact of work-family conflict on job satisfaction and life satisfaction. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(7), 101-110.
- Siti Aisyah Binti Panatik, Siti Khadijah Zainal Badri, Azizah Rajab, Hamidah Abdul Rahman, Ishak Mad Shah. (2012). The impact of work family conflict on psychological well-being among school teachers in Malaysia. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 29, 1500 – 1507.
- Wan Edura Wan Rashida, Mohamad Sahari Nordin, Azura Omar & Izhairi Ismail. (2012). Work/Family conflict: The link between self-esteem and satisfaction outcomes. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 65, 564 – 569.