

**TESIS KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN  
PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI  
KERJA DALAM KALANGAN ANGGOTA  
POLIS DIRAJA MALAYSIA (PDRM) DI  
IBU PEJABAT KONTINJEN  
SABAH (IPK SABAH)**

**MOHD SAHRIL BIN SULAIMAN @ JASNI**

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAAN  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH  
2021**



**UMS**  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**TESIS KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN  
PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI  
KERJA DALAM KALANGAN ANGGOTA  
POLIS DIRAJA MALAYSIA (PDRM) DI  
IBU PEJABAT KONTINJEN  
SABAH (IPK SABAH)**

**MOHD SAHRIL BIN SULAIMAN @ JASNI**

**TESIS INI DIJALANKAN UNTUK MEMENUHI  
KEPERLUAN PENGIJAZAHAN IJAZAH SARJANA  
MUDA HUBUNGAN INDUSTRI**

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAAN  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

**2021**



**UMS**  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

## PENGESAHAN PENYELIA LATIHAN ILMIAH

NAMA : MOHD SAHRIL BIN SULAIMAN @ JASNI  
NO MATRIK : BA18161024  
TAJUK : TESIS KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN PENGARUHNYA  
TERHADAP PRESTSI KERJA DALAM KALANGAN ANGGOTA  
POLIS DIRAJA MALAYSIA (PDRM) D IBU PEJABAT  
KONTINJEN SABAH (IPK SABAH)  
IJAZAH : SARJANA MUDA SAINS SOSIAL (HUBUNGAN  
INDUSTRI)

DISAHKAN OLEH;

### 1. PENYELIA

DR. KEE Y SABARIAH KEE MOHD YUSSOF  
(Nama Penyelia)

---

(Tandatangan)



## **PENGAKUAN PELAJAR**

Saya Mohd Sahril bin Sulaiman @ Jasni dengan ini mengakui bahawa Tesis Latihan Ilmiah Sarjana Muda Sains Sosial dengan kepujian Hubungan Industri yang bertajuk "Tesis Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Prestasi Kerja Dalam Kalangan Anggota Polis Diraja Malaysia (Pdrm) Di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah)" adalah hasil usaha saya sendiri melainkan ringkasan dan petikan yang setiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

---

(MOHD SAHRIL BIN SULAIMAN @ JASNI)

BA18161024

Program Hubungan Industri



## PENGHARGAAN

Alhamdulillah, syukur ke hadrat Allah s.w.t kerana dengan limpah kurnia dan izinNya, tesis yang bertajuk Konflik Kerja-Keluarga dan Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja dalam kalangan Anggota Polis Diraja Malaysia (PDRM) di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah) ini akhirnya berjaya disiapkan.

Sehubungan dengan itu, saya ingin memanjatkan rasa syukur ke hadrat ilahi kerana dengan ketabahan, kekuatan, kesabaran yang diberikan membolehkan saya menyiapkan tesis ini yang merupakan syarat penamatan pengajian walaupun saya didatangi pelbagai masalah dan cabaran khususnya dalam era pandemik COVID-19 ini.

Selain itu, jutaan terima kasih juga diucapkan kepada pihak Universiti Malaysia Sabah (UMS) yang memberi saya kelulusan dan peluang untuk menjalankan kajian melalui kertas projek yang dibuat di awal peringkat. Kertas projek tersebut amat penting sebagai memenuhi sebahagian keperluan bagi Ijazah Sarjana Muda dalam bidang Hubungan Industri.

Juga ditujukan setinggi-tinggi penghargaan kepada penyelia saya iaitu Dr Kee Y Sabariah binti Kee Mohd Yussof atas ilmu, tunjuk ajar, kesabaran, keprihatinan, ketekunan dan pengorbanan beliau sehingga membolehkan saya menyiapkan kajian ini. Jasa dan pengalaman penyeliaan di bawah beliau akan saya kenang dan memanfaatkan sepenuhnya setelah saya beralih kepada bab baru perjalanan kehidupan apabila bergelar graduan kelak. Justeru itu, saya mendoakan dengan ilmu dan jasa yang dicurahkan kepada saya agar dibalas dengan kebaikan dan dirahmati Allah s.w.t.

Bukan itu sahaja, jutaan terima kasih juga kepada Pn. Asp Sarinah binti Sait selaku Timb. Ketua Jambatan Integriti dan Pematuhan Standard (Integriti) dan tidak dilupakan juga kepada ACP Mohammad Hisham bin Mohammad Idris selaku Ketua Jabatan Integriti dan Pematuhan Standard (Integriti) yang telah memberi kelulusan untuk menjalankan kajian ini di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah).

Akhir sekali, penghargaan ini juga ditujukan kepada kedua ibu bapa tercinta saya dalam memberi sokongan dan semangat yang tidak putus-putus agar saya kekal komitmen dalam menyiapkan kajian ini sehingga memperoleh hasil yang diinginkan.

## ABSTRAK

Bekerja dan keluarga merupakan dua komponen penting yang perlu difahami misalnya dari aspek peranan seseorang individu antara kerjaya dan keluarga. Hal ini demikian, apabila seseorang pekerja itu gagal dalam mengimbangi peranan antara kerjaya dan keluarga, maka ianya akan mendatangkan kesan yang buruk khususnya kepada pekerja tersebut. Kesan buruk yang dimaksudkan adalah pekerja tersebut akan mengalami konflik peranan iaitu konflik kerja keluarga. Dalam mana-mana bidang pekerjaan misalnya seperti bidang pendidikan, kesihatan, dan keselamatan, sudah tentu masalah konflik kerja keluarga ini wujud dan dialami oleh modal insan yang bekerja. Walaupun terdapat beberapa kajian seperti ini telah dijalankan, namun kajian melibatkan sektor keselamatan dan ketenteraman awam misalnya institusi Polis Diraja Malaysia (PDRM) di Sabah masih kurang dilakukan. Oleh itu, kajian ini dilakukan untuk mengenalpasti tahap konflik kerja keluarga dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja terhadap anggota pegawai polis di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah). Metodologi kajian yang digunakan dalam kajian ini adalah melalui kaedah kuantitatif dengan menggunakan instrumen set soal selidik. Set soal selidik telah diedarkan kepada seramai 36 orang anggota pegawai polis bagi mendapatkan maklumbalas mereka mengenai objektif kajian ini. Dapatan kajian bagi objektif pertama mengenai tahap konflik kerja keluarga menunjukkan bahawa tahap konflik kerja keluarga dalam anggota pegawai polis di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah) adalah berada pada tahap sederhana. Justeru itu, dapatan kajian bagi objektif kedua iaitu pengaruh konflik kerja keluarga terhadap prestasi kerja anggota pegawai polis di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah) adalah tidak signifikan. Hal ini demikian kerana, model kajian yang dirangka berdasarkan kajian-kajian lepas dilihat hanya menyumbang sebanyak 5.2 peratus bersamaan nilai beta sebanyak .052 sahaja. Manakala, nilai signifikan selepas analisis dilakukan mencatatkan bacaan sebanyak .764 yang menunjukkan bahawa melebihi nilai signifikan iaitu antara .000 sehingga .005. Oleh hal yang demikian, dapatan kajian ini menunjukkan bahawa walaupun anggota pegawai polis di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah) mempunyai tahap konflik kerja keluarga yang sederhana, namun ianya tidak mempengaruhi atau memberi kesan terhadap prestasi kerja mereka. Oleh itu, bagi kajian masa hadapan, adalah dicadangkan untuk menguji pembolehubah-pembolehubah lain yang dipercayai mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja anggota pegawai polis di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah) misalnya seperti bebanan kerja, tekanan, perilaku membisu, perilaku *whistleblower* dan budaya organisasi.

Kata kunci: bekerja, keluarga, peranan kerjaya, peranan keluarga, konflik kerja keluarga, prestasi kerja, Polis Diraja Malaysia (PDRM).

## **ABSTRACT**

### **THE WORK FAMILY CONFLICT AND ITS INFLUENCE ON WORK PERFORMANCE AMONG THE ROYAL MALAYSIA POLICE (PDRM) IN HEAD OFFICE OF THE CONTINGENT SABAH (IPK SABAH)**

*Work and family are the two components essential to have understood example of the role of an individual between career and family. It is thus, when a worker 's failure in balancing role between career and family, then it will bring in the effect that bad especially to such workers. Effects bad that meant the employee is going to run into conflict role which is work family conflict. In any field of work such as the fields of education, health, and safety, are certainly a problem of work family conflict is significant and sustained by capital people who work. Although there are several studies like this have been done, but studies involving the security and public order sector such as the work of the Royal Malaysian Police (PDRM) in Sabah is still not done. By then, studies have been conducted to identify the level of work family conflict and their effect on the performance of the work of the members of the personnel policy at the Head Office of the contingent Sabah (Sabah IPK). The methodology of the study was used in the study this is through the method of quantitative by using the instruments set about the questionnaire. Set question survey was distributed to a total of 36 members of the official police for getting feedback on them about to achieve the objectives of the study t. The findings of the study to the first objective which is, the level of work family conflict showed that the level of work family conflict in the official police at the Head Office of the contingent Sabah (Sabah IPK) is on medium level. Thus, the findings of a study of the second objective which is, the effects of work family conflict against the performance of the work of the officers of the police at the Head Office of the contingent Sabah (Sabah IPK) is not significant. It is because, the model studies were drawn up by researcher, just only accounted for 5.2 per cent equivalent to the beta of .052 only. Meanwhile, the significance value after the analysis was done recorded a reading of .764 which indicates that it exceeds the significant value which is between .000 to .005. As it is the case, the findings of the study have shown that even members of the personnel policy at the Head Office of the contingent Sabah (Sabah IPK) have the medium level of work family conflict, but it does not affect or significate to the police's performance. By then, of study time before, was intended to examine the variables that are believed to have influence on the performance of the work of the officers of the police at the Head Office of the contingent Sabah (Sabah IPK) such as the burden of work, stress, silent behaviour, whistleblowing and the culture of the organization.*

*Keyword: work, family, the role of his career, the role of the family, work family conflict, performance of work, the Royal Malaysian Police (PDRM)*



## SENARAI KANDUNGAN

<b>TAJUK</b>	i
<b>PENGESAHAN PENYELIA LATIHAN ILMIAH</b>	iii
<b>PENGAKUAN PELAJAR</b>	iv
<b>PENGHARGAAN</b>	v
<b>ABSTRAK</b>	vi
<b><i>ABSTRACT</i></b>	vii
<b>SENARAI KANDUNGAN</b>	viii
<b>SENARAI JADUAL</b>	xi
<b>SENARAI RAJAH</b>	xii
<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	xiii
<b>BAB 1: PENGENALAN</b>	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang	2
1.3 Permasalahan Kajian	4
1.4 Persoalan Kajian	9
1.5 Objektif Kajian	9
1.6 Kepentingan Kajian	10
1.7 Skop Kajian	11
1.8 Definisi Operasional	11
1.8.1 Konflik Kerja-Keluarga	11
1.8.2 Prestasi Kerja	11
1.8.3 Anggota Polis	12
<b>BAB 2: SOROTAN LITERATUR</b>	13
2.1 Pendahuluan	13
2.2 Konflik Kerja-Keluarga	13
2.3 Prestasi Kerja	16
2.4 Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Prestasi Kerja	18
2.5 Kerangka Konseptual	28
2.6 Hipotesis Kajian	29





2.7 Rumusan Bab	29
<b>BAB3: METODOLOGI KAJIAN</b>	30
3.1 Pendahuluan	30
3.2 Reka Bentuk Kajian	30
3.3 Pendekatan Kaedah Penyelidikan Kuantitatif	31
3.4 Analisis Unit	31
3.5 Teknik Persampelan	32
3.5.1 Sampel	32
3.6 Teknik Pengumpulan Data	33
3.7 Instrumen Kajian	33
3.8 Pengukuran Pemboleh Ubah	36
3.8.1 Bahagian A: Demografi Responden	36
3.8.2 Bahagian B: Tahap Konflik Kerja-Keluarga	36
3.8.3 Bahagian C: Prestasi Kerja	37
3.9 Teknik Analisis Data	38
3.10 Rumusan Bab	39
<b>BAB 4: ANALISIS DAPATAN KAJIAN</b>	41
4.1 Pendahuluan	41
4.2 Latar Belakang Responden	41
4.3 Analisis Demografi Responden	42
4.3.1 Umur	42
4.3.2 Jantina	43
4.3.3 Status Perkahwinan	44
4.3.4 Tempoh Perkhidmatan	45
4.4 Analisis Data Tahap Konflik Kerja-Keluarga Anggota Polis Diraja Malaysia (PDRM) Di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah)	46
4.5 Analisis Data Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polis Diraja Malaysia (PDRM) Di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah)	51
4.6 Purata Min Tahap Konflik Kerja-Keluarga Dan Prestasi Kerja Anggota Polis Diraja Malaysia (PDRM) Di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah)	55

4.7 Pengujian Hipotesis	57
4.7.1 Analisis Regresi Mudah	57
4.8 Ringkasan Pengujian Hipotesis	58
4.9 Rumusan Bab	58
<b>BAB 5: PERBINCANGAN KAJIAN DAN KESIMPULAN</b>	60
5.1 Pendahuluan	60
5.2 Perbincangan Objektif Kajian	60
5.2.1 Objektif 1: Mengkaji tahap konflik kerja-keluarga anggota Polis Diraja Malaysia (PDRM) di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah).	60
5.2.2 Objektif 2: Mengenalpasti pengaruh kerja-keluarga terhadap prestasi anggota Polis Diraja Malaysia (PDRM) di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah).	67
5.3 Implikasi Kajian Di Masa Hadapan	72
5.3.1 Aspek Teoritikal	72
5.4 Batasan Kajian	73
5.5 Cadangan Kajian Di Masa Hadapan	74
5.6 Rumusan Bab	75
<b>RUJUKAN</b>	77
<b>LAMPIRAN</b>	81

## SENARAI JADUAL

Jadual 3.7.1:	Senarai Instrumen Kajian Yang Digunakan	34
Jadual 3.7.2:	Pemilihan Jawapan Mengikut Skala Likert	35
Jadual 3.8.2:	Item-item Konflik Kerja-Keluarga	36
Jadual 3.8.3:	Item-item Prestasi Kerja	37
Jadual 3.9.1:	Kaedah Analisis Data	39
Jadual 4.3.1.1:	Taburan Responden Mengikut Umur	42
Jadual 4.3.2.1:	Taburan Responden Mengikut Jantina	44
Jadual 4.3.3.1:	Taburan Responden Mengikut Status Perkahwinan	45
Jadual 4.3.4.1:	Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan	46
Jadual 4.4.1:	Penerangan Skor Min Menurut Mohd Najib (1999)	47
Jadual 4.4.2:	Taburan Kekerapan, Peratusan, Min, Dan Sisihan Piawai Bagi Item Tahap Konflik Kerja-Keluarga Responden.	47
Jadual 4.5.1:	Penerangan Skor Min Menurut Mohd Najib (1999)	51
Jadual 4.5.2:	Taburan Kekerapan, Peratusan, Min, Dan Sisihan Piawai Bagi Item Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Prestasi Responden.	52
Jadual 4.6.1:	Penerangan Skor Min Menurut Mohd Najib (1999)	55
Jadual 4.6.2:	Purata Min Terhadap Tahap Konflik Kerja-Keluarga Dalam Kalangan Anggota Polis Diraja Malaysia (PDRM) Di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah).	55
Jadual 4.6.3:	Purata Min Prestasi Kerja Anggota Polis Diraja Malaysia (PDRM) Di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah).	56
Jadual 4.7.1.1:	Keputusan Analisis Regresi Tahap Konflik Kerja-Keluarga Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Dalam Kalangan Anggota Polis Diraja Malaysia (PDRM) Di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah).	57
Jadual 4.8.1:	Penyataan Keputusan Hipotesis	58

## SENARAI RAJAH

Rajah 2.5.1:	Kerangka Konseptual Kajian Konflik Kerja-Keluarga (IV) dan Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja (DV)	28
Rajah 4.3.1.1:	Umur	42
Rajah 4.3.2.1:	Jantina	43
Rajah 4.3.3.1:	Status Perkahwinan	44
Rajah 4.3.4.1:	Tempoh Perkhidmatan	45

## SENARAI LAMPIRAN

1. Borang Soal Selidik	81
2. Analisis SPSS	85
3. Keputusan Peratusan Tunitin	86



# **BAB 1**

## **PENGENALAN**

### **1.1 Pendahuluan**

Kajian yang dijalankan ini bertujuan untuk mengenalpasti tahap konflik kerja-keluarga dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja dalam kalangan anggota polis di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah). Justeru itu, pengkaji akan menerangkan dan membincangkan secara keseluruhan berkaitan dengan tujuan kajian ini dijalankan oleh pengkaji yang mana akan dikelaskan dalam beberapa subtopik yang terdiri daripada latar belakang kajian, permasalahan kajian, persoalan kajian, objektif kajian, kepentingan kajian, skop kajian, dan yang terakhir adalah definisi operasional.

Dalam konteks latar belakang kajian ini, ianya adalah berkenaan dengan tujuan kajian ini dijalankan dan merangkumi segala aspek yang terdapat dalam kajian ini khususnya berkaitan dengan pembolehubah utama.

Seterusnya, bagi permasalahan kajian pula, pengkaji akan menjelaskan berkaitan dengan isu-isu berkaitan yang menjadi panduan atau model kepada kajian yang dijalankan ini. Selain itu, dalam bab ini juga, pengkaji akan menyatakan beberapa persoalan yang hendak dikaji dan diketahui serta seterusnya mengungkapkan objektif-objektif kajian berdasarkan persoalan-persoalan tersebut.

Manakala, bagi skop kajian pula, ianya juga akan dibincangkan dalam bab ini bagi mengetahui tentang batas kajian dan pihak yang terlibat dalam kajian ini. Justeru itu, beberapa definisi utama dalam kajian ini juga akan turut dibincangkan bagi mengetahui makna tentang sesuatu pembolehubah yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan itu, kepentingan kajian juga akan dibincangkan dan diterangkan secara terperinci untuk mengetahui sasaran hasil kajian yang menjadi panduan pengkaji pada masa depan atau saranan untuk pengkaji di masa hadapan bagi menjalankan kajian berdasarkan lompang-lompang kajian serta sebagai panduan bagi beberapa syarikat dalam membantu menyelesaikan masalah khususnya berkaitan dengan isu pekerja.

## 1.2 Latar Belakang

Kajian ini telah dijalankan di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah). Kajian yang dijalankan di organisasi tersebut adalah bertujuan untuk mengkaji mengenai konflik kerja-keluarga dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja dalam anggota polis di organisasi tersebut.

Sehubungan dengan itu, Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah) merupakan pejabat atau markas utama Polis Diraja Malaysia (PDRM) negeri Sabah yang terletak di Jalan Pahlawan Kepyayan. Kedudukan atau lokasi Ibu Pejabat Kontinjen tersebut adalah berdekatan dengan Lapangan Terbang Antarabangsa Kota Kinabalu (KKIA) iaitu sejauh 1.8 kilometer bersamaan dengan 1800 meter serta tidak jauh dari bandaraya Kota Kinabalu iaitu sejauh 7.1 kilometer bersamaan dengan 7100 meter dan perjalanan dari bandar Kota Kinabalu cuma hanya mengambil masa kira-kira 7 ke 8 minit sahaja untuk sampai ke lokasi kajian ini. Justeru itu, di sini lah lokasi kajian pengkaji untuk mendapatkan maklumat kerana anggota-anggota di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah) adalah ramai dan ianya memudahkan dan menarik minat pengkaji untuk menjalankan kajian serta mendapatkan maklumat.

Secara amnya, dasar utama PDRM ini menurut Seksyen 3 (3) Akta Polis 1967 telah menggariskan mengenai beberapa kewajipan asasi anggota pegawai polis ini demi menjaga kedaulatan negara dan kesejahteraan masyarakat dan kewibawaan pasukan. Sumber-sumber ini telah dipetik daripada laman web rasmi PDRM dan perkara-perkara tersebut dapat digariskan seperti;

- a. Memelihara Undang-Undang dan Ketenteraman;
- b. Mengekalkan Keamanan dan Keselamatan Malaysia;
- c. Mencegah dan Mengesan Penjenayah;
- d. Menangkap dan Mendakwa Pesalah-Pesalah; dan
- e. Mengumpul Risikan Keselamatan.

Selain itu, tugas-tugas anggota pegawai PDRM ini juga telah digariskan dalam Seksyen 20 Akta Polis 1967. Antara tugas-tugas yang digariskan dalam akta tersebut ialah;

- a. Menangkap semua orang yang dia diberi kuasa oleh undang-undang untuk ditangkap;

- b. Memproses risikan keselamatan;
- c. Menjalankan pendakwaan;
- d. Memberi bantuan dalam melaksanakan mana-mana undang-undang
- e. berhubungan dengan hasil, eksekusi, kebersihan, kuarantin, imigresen dan pendaftaran;
- f. Memberi bantuan dalam mengekalkan ketenteraman di pelabuhan dan lapangan terbang Malaysia, dan dalam menguatkuasakan peraturan-peraturan kelautan dan pelabuhan;
- g. Melaksanakan saman, sapa, waran, perintah memenjara dan proses-proses lain yang dikeluarkan dengan sah oleh mana-mana pihak berkuasa yang kompeten;
- h. Mempamerkan maklumat;
- i. Melindungi harta yang tidak dituntut/hilang dan mencari pemunya;
- j. Menyita binatang-binatang yang berkeliaran dan menempatkannya dalam kandang awam;
- k. Memberi bantuan dalam melindungi nyawa dan harta;
- l. Melindungi harta awam daripada hilang atau rosak; dan
- m. Menghadiri mahkamah jenayah dan jika diperintah dengan khas, mahkamah sivil, dan menjaga ketenteraman didalamnya dan mengiring dan menjaga banduan-banduan dan orang-orang lain yang ada dalam jagaan polis.

Oleh hal yang demikian, berdasarkan Akta Polis (1967) itu, Polis Diraja Malaysia (PDRM) adalah dilihat bahawa organisasi kepolisan ini merupakan institusi dalam menjaga keselamatan, keamanan dan kedaulatan negara. Institusi kepolisan selain ketenteraan merupakan institusi keselamatan yang utama dalam memelihara keselamatan negara, khususnya seperti yang kita lihat pada keadaan semasa ini iaitu pandemik COVID-19. Dikala masyarakat diarahkan untuk kekal berada di rumah melalui Perintah Kawalan Pergerakan (PKP), dilihat institusi keselamatan seperti polis ini merupakan pekerjaan yang banyak berkorban demi negara. Oleh itu, melihat kepada situasi ini, individu yang menjadi mata-mata negara ini adalah merupakan satu pekerjaan yang mencabar dari aspek budaya dan skop pekerjaan mereka.



### 1.3 Permasalahan Kajian

Dalam kehidupan kita sebagai manusia, kita akan melalui garis perjalanan yang sudah menjadi satu panduan hidup. Hal ini dimana, dalam kehidupan ini, kita akan melalui bab-bab kehidupan yang bermula dari alam persekolahan, institut pengajian tinggi, alam pekerjaan dan alam berkeluarga. Ini sudah dianggap sebagai doktrin kehidupan kita di mana apabila meningkat dewasa, kita akan memerlukan pekerjaan dan berkeluarga bagi meneruskan hidup. Oleh itu, bekerja dan keluarga ini merupakan dua komponen yang penting dalam kehidupan khususnya dalam konteks individu atau ibu bapa yang bekerja. Sehubungan dengan itu, penglibatan kedua ibu bapa dalam pekerjaan khususnya di negara Malaysia pada masa kini menunjukkan peningkatan yang semakin ketara. Hal ini kerana kebanyakan pasangan ibu bapa bersepakat sesama mereka untuk menampung dan meneruskan kelangsungan hidup mereka dengan keluar bekerja, adalah dipercayai disebabkan atau berpunca daripada masalah ekonomi negara yang menyebabkan kos sara hidup masyarakat kian lama menjadi semakin tinggi dan mencabar. Justeru itu, jelaslah bahawa masalah keperluan ekonomi yang dihadapi negara ini adalah merupakan punca utama kepada peningkatan ibu bapa untuk keluar bekerja pada masa kini dan perkara ini telah menyumbang kepada kesan negatif dalam aspek hubungan sosial. Hal ini dikatakan ianya akan dan telah menyebabkan berlakunya ketidakseimbangan peranan atau masa antara pekerjaan dan kehidupan. Masalah ketidakseimbangan peranan ini dapat dikelaskan kepada dua jenis konflik iaitu yang dikenali sebagai konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja. Noorazwana (2017).

Kebelakangan ini, dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan terdapat banyak penekanan yang dibuat mengenai kepentingan untuk mencapai perkara tersebut. Hal ini kerana, akibat daripada peredaran masa yang telah banyak mengubah kita dalam mengharungi dan mengendalikan kehidupan kita yang kian mencabar ini, perkara ini semakin memerlukan perhatian khusus. Sehubungan dengan itu, dilihat juga bahawa konflik peranan ini merupakan satu isu yang hangat dikatakan pada hari ini yang dipercayai ekoran daripada peningkatan penglibatan ibu bapa yang bekerja. Kita perlu faham bahawa dunia pekerjaan pada masa kini berbeza dari masa lampau dan ianya akan sentiasa berubah mengikut peredaran zaman dan sudah tentu perkara ini akan memberi

kesan dalam bagaimana kita mengimbangi dua komponen penting ini iaitu kerjaya dan kehidupan.

Sehubungan dengan itu, sudah tentu perkara ini akan mendatangkan kesan-kesan yang lazimnya dilihat negatif kepada individu yang mengalaminya. Berfokus dalam kajian ini, kesan-kesan bahayanya konflik kerja-keluarga terhadap pekerja adalah merupakan satu masalah yang membimbangkan kepada semua organisasi yang mana tidak terkecuali juga dalam organisasi kepolisan. Misalnya, sebagai salah satu institusi penguat kuasa utama negara iaitu Polis Diraja Malaysia atau PDRM kini memikul tanggungjawab yang semakin berat. Malah, umum juga menyedari bahawa tugas anggota polis ini tidak akan pernah bernoktah. Malah, anggota pegawai polis ini sanggup berkorban masa rehat mereka demi menjalankan tugas yang mereka diamanahkan atau terima. Hal ini juga kerana, anggota pegawai polis ini adalah merupakan individu yang memikul tanggungjawab dan mempunyai fungsi yang cukup penting dan besar kepada negara yang mana mereka adalah insan yang bertanggungjawab dalam melaksanakan undang-undang dan ketenteraman awam, mencegah dan mengesan jenayah serta mengumpul risikan keselamatan yang perlu dilaksanakan tanpa gagal atau tertangguh.

Sehubungan dengan itu, tanpa mengira masa, penat lelah sama ada ketika peperangan mahupun aman, semua tanggungjawab tersebut perlu dilaksanakan dengan penuh dedikasi selagi mana mereka memegang amanah sebagai seorang pegawai polis. Dari hari ke hari, di mana selagi masa berjalan, bumi berputar pada paksinya, cabaran yang dihadapi terhadap polis kini dilihat kian mencabar dan bertambah rumit.

Sehubungan dengan itu, pada hujung Disember tahun 2019, dunia telah mengalami perkara atau keadaan yang belum pernah terjadi sehingga berlakunya banyak perubahan secara mengejut misalnya dalam kehidupan manusia ketika ini mahupun di negara kita ataupun peringkat global. Hal ini adalah akibat daripada kewujudan satu makhluk atau organisma kecil yang berasal dari daerah kecil Wuhan di China. Tidak dapat dijangka juga bahawa organisma sekecil ini akan membawa bencana yang sebegini dasyat khususnya kepada negara dan umat manusia sejagat. Seperti yang kita sedia maklum, bencana dasyat yang sedang melanda dunia ketika ini adalah pandemik Corona virus atau lebih dikenali sebagai COVID-19. Apa yang tragis dan teruknya virus ini adalah di mana virus ini telah

mengakibatkan sejumlah besar nyawa manusia hilang secara tragis di negara Malaysia mahupun peringkat global. Kebanyakan negara mula mengira dan membuat statistik berkenaan dengan kes-kes yang melibatkan jangkitan virus ini. Pada 31 Julai 2021, kes positif kumulatif COVID-19 di Malaysia telah mencecah lebih 1 juta dan telah mencatatkan jumlah kematian kumulatif akibat virus ini adalah seramai 9000 lebih kematian. Sebagai makluman, COVID-19 ini adalah merupakan sejenis virus yang boleh menyebabkan jangkitan saluran pernafasan dan apabila seseorang individu itu mempunyai masalah kesihatan kronik misalnya kencing manis, kebarangkalian bagi individu tersebut untuk kekal selamat, adalah agak tipis. Hal ini kita telah lihat menerusi laporan-laporan kematian akibat virus ini yang dilaporkan pada setiap hari yang mana, peratus kematian tertinggi adalah dari mereka yang menghadapi masalah kesihatan kronik berdasarkan laporan dari Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM) menerusi Tan Sri Dato' Seri Dr Noor Hisham Abdullah. Sehubungan dengan itu, implikasi dari krisis ini juga telah menyebabkan pelbagai masalah kepada ekonomi, politik dan sosial negara. Bukan itu sahaja, kesannya juga dirasai dan dialami dalam aspek dunia pekerjaan pada masa kini. Melihat kepada keadaan ini, sudah tentu ianya amat membimbangkan dan merisaukan sehingga memerlukan negara untuk mengambil langkah atau tindakan segera dalam menangani masalah ini. Akibat dari peningkatan kes yang semakin meningkat dalam beberapa bulan ini, hal ini menunjukkan bahawa masalah ini semakin serius dan memerlukan satu tindakan segera khususnya oleh pihak pemerintah.

Oleh itu, negara telah menerapkan kaedah kuarantin dan mempraktikkan norma baharu seperti penjarakan sosial yang mana ianya diperlukan bagi memutuskan rantai COVID-19. Hal ini telah menyebabkan masyarakat terpaksa untuk mempraktikkan dan mengamalkan satu bentuk norma baharu dalam membangunkan modal insan. Hal ini kerana, membangunkan modal insan penting dalam kehidupan seharian agar memastikan kemajuan sesebuah organisasi dan negara di masa hadapan. Namun demikian, pelaksanaan norma baharu ini sudah semestinya tidak cukup dalam membendung masalah COVID-19 ini. Oleh itu, Perdana Menteri Tan Sri Muhyiddin Yassin telah mengumumkan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) yang telah dilaksanakan pada 18 Mac 2020 lalu sehingga kini yang mana bertujuan untuk menurunkan kes positif COVID-19 dengan mengarahkan masyarakat untuk kekal berada di rumah masing-masing dalam

sepanjang tempoh perintah ini dikuatkuasakan. Oleh itu, dilihat bahawa pelaksanaan perintah ini telah menyebabkan pergerakan masyarakat dikawal termasuklah pekerja sektor awam dan swasta diminta untuk bekerja secara dari rumah (BDR) sahaja. Dalam melaksanakan dan mejayakan misi itu, kerajaan telah mengarahkan salah satu institusi keselamatan negara iaitu Polis Diraja Malaysia (PDRM) untuk bertugas di waktu pandemik ini. Walaupun mereka juga merupakan insan biasa yang sama seperti pekerja-pekerja lain dalam sektor awam mahupun swasta, namun bidang atau skop pekerjaan mereka adalah berbeza daripada bidang-bidang pekerjaan yang lain.

Oleh hal yang demikian, melihat kepada arahan Perdana Menteri Tan Sri Muhyiddin Yassin ini, sudah tentu anggota pegawai polis ini harus melaksanakan tanggungjawab mereka demi keselamatan dan kedaulatan negara. Maka, mahu tidak mahu, mereka perlu sanggup mengorbankan masa rehat dan masa bersama keluarga demi menyahut cabaran dan berkhidmat kepada negara bagi memerangi pandemik COVID- 19 ini, berdasarkan kenyataan Harian Metro bertarikh 25 Mac 2020. Oleh itu, hal ini sudah tentu akan mendatangkan cabaran-cabaran besar dan kesan kepada diri mereka sebagai anggota pegawai polis.

Menurut kajian Nazirah Hassan dan lain-lain (2021) dapatan kajian mereka iaitu mengenai cabaran anggota polis, menyatakan bahawa ramai anggota dan pegawai polis yang bertugas ketika pandemik COVID-19 sebagai barisan hadapan ini mengalami ketidakstabilan emosi, tekanan, masalah mental akibat berhadap pekerjaan yang berisiko, mengalami daya tindak yang lemah, kemurungan, terlibat dalam konflik kerja-keluarga dan akhir sekali terlibat dengan penyalahgunaan alkohol khususnya dalam era pandemik COVID-19 ini. Dalam dapatan kajian Rogis Baker (2018) yang mengkaji berkaitan dengan tekanan menyatakan bahawa tekanan boleh berlaku disebabkan oleh kerja tidak teratur, bekerja luar waktu pejabat, beban kerja berlebihan dan bekerja tanpa ketentuan masa iaitu perlu bersiap sedia apabila dipanggil bertugas pada bila-bila masa walaupun waktu bercuti. Dalam konteks bidang pekerjaan pegawai polis, hal ini sudah tentu akan menyebabkan anggota pegawai polis ini akan kurang masa bersama keluarga mereka.

Seterusnya, individu yang bergelar polis ini sememangnya memikul dan menyahut pelbagai cabaran besar khususnya mengenai tugas dan peranan mereka

semasa tempoh pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) dalam era pandemik COVID-19 ini. Di antara cabaran-cabaran yang di hadapi oleh anggota polis ini, terdapat satu cabaran yang merupakan cabaran terbesar kepada anggota polis ini. Cabaran yang dimaksudkan tersebut adalah isu peribadi. Nazirah Hassan dan lain-lain (2021). Isu peribadi ini dapat dirujuk sebagai kepada komitmen anggota polis tersebut terhadap keluarga. Oleh itu, apabila isu peribadi ini menjadi isu utama, maka anggota pegawai polis tersebut akan cenderung mengalami konflik kerja keluarga.

Sehubungan dengan itu, sebelum negara mengalami krisis global ini iaitu pandemik COVID-19, lazimnya tugas seorang pegawai polis dapat dikaitkan bahawa pegawai polis merupakan pekerjaan yang perlu bersedia 24 jam misalnya apabila berlaku sebarang hal-hal cemas yang memerlukan anggota polis untuk segera bertugas apabila mereka dipanggil. Dalam erti kata lain, tugas tersebut adalah digelar sebagai tugas "Secara Khas". Tugas "Secara Khas" ini adalah dimaksudkan atau dirujuk sebagai kerja-kerja yang berupa darurat atau cemas. Hal ini memerlukan setiap anggota pegawai polis perlu bersedia setiap masa yang mana tugas-tugas seperti ini perlu diselenggara serta merta bagi menjaga kepentingan awam atau perkhidmatan kerana kerja-kerja tersebut tidak boleh ditangguhkan untuk dilaksana pada waktu- waktu bertugas biasa. Sebagai contoh, kita boleh melihat berdasarkan peristiwa atau sejarah hitam yang melanda negara Malaysia yang berlaku di Lahad Datu, Sabah iaitu pencerobohan penganas Tentera Sulu pada tahun 2013. Seperti yang kita maklum, peristiwa tersebut telah menjadi satu cerita dan tumpuan tragis yang perlu diingati dalam kalangan rakyat Malaysia khususnya apabila seramai dua orang anggota pegawai polis negara telah terkorban dalam misi mempertahankan sempadan pantai timur Sabah dari ancaman para penganas Tentera Sulu tersebut. Sesungguhnya peristiwa ini harus kekal diingati agar perjuangan wira-wira negara yang terkorban ini akan kekal dikenang sampai bila-bila. Walaupun peristiwa ini sudah lama berlaku, namun setiap anggota pegawai polis di Sabah mahupun di seluruh negeri, harus dan perlu bersiap siaga sepanjang masa kerana kita tidak dapat meramal dan menjangka akan apa-apa ancaman yang akan datang. Maka dengan ini, pegawai polis harus akur dan bersedia dengan apa-apa arahan dari pihak atasan.

Tugas dan cabaran anggota polis ini khususnya dalam tempoh pandemik COVID-19, bukanlah hanya memfokuskan atau tertumpu untuk mengawal pergerakan masyarakat melalui sekatan daerah dan negeri serta pemantauan masyarakat untuk kekal di rumah, malah juga pada masa yang sama mereka perlu berhadapan dengan perkara lain juga yang melibatkan diri mereka. Hal tersebut adalah dimaksudkan bahawa anggota polis ini juga akan dan perlu menghadapi cabaran seperti risiko kesihatan mereka yang terjejas kepada virus ini, isu keganasan dalam menghadapi karenah masyarakat, isu kesihatan mental dan akhir sekali juga akan berhadapan cabaran sokongan sosial moral dalam kalangan pegawai dan anggota.

#### **1.4 Persoalan Kajian**

Sehubungan dengan permasalahan kajian, pengkaji telah menetapkan dua persoalan yang akan menjadi panduan dalam menyempurnakan kajian ini. Secara keseluruhannya, persoalan kajian adalah seperti berikut:

- i. Bagaimanakah tahap konflik kerja-keluarga dalam kalangan anggota Polis Diraja Malaysia (PDRM) di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah)
- ii. Apakah pengaruh kerja-keluarga terhadap prestasi pekerja dalam kalangan anggota Polis Diraja Malaysia (PDRM) di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah)?

#### **1.5 Objektif Kajian**

Objektif kajian ini dilakukan bertujuan untuk:

- i. Mengkaji tahap konflik kerja-keluarga anggota Polis Diraja Malaysia (PDRM) di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah)
- ii. Mengenalpasti pengaruh kerja-keluarga terhadap prestasi anggota Polis Diraja Malaysia (PDRM) di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah)

## 1.6 Kepentingan Kajian

Kajian berkaitan dengan konflik kerja-keluarga dan pengaruhnya terhadap prestasi pekerja ini mempunyai kepentingan dalam sesebuah organisasi yang terbahagi kepada dua aspek iaitu praktikal dan akademik. Kepentingan dari segi praktikal ialah kajian ini penting kepada pekerja untuk meningkatkan dan mengekalkan tahap prestasi mereka kepada organisasi. Menurut Spector (2003), prestasi kerja sangat penting kerana dengan prestasi kerja yang baik, ianya dapat meningkatkan produktiviti organisasi yang mana secara langsung akan meningkatkan ekonomi negara. Hal ini juga membolehkan pekerja untuk membolehkan mencapai matlamat mereka seperti kenaikan pangkat. Namun demikian, akan berlaku kelemahan dalam sistem pentadbiran sesebuah organisasi jika wujudnya pekerja yang kurang bermotivasi dan komitmen sewaktu menjalankan tugas yang diberikan.

Selain itu, pekerja adalah merupakan faktor utama yang menentukan kejayaan organisasi dalam persekitaran dan persaingan yang kompetitif. Maka, pentingnya bagi pihak pengurus untuk sentiasa melakukan pelbagai latihan atau program yang mampu meningkatkan prestasi pekerja. Bukan itu sahaja, pengurus harus peka terhadap faktor-faktor yang mampu menjejaskan prestasi pekerja misalnya seperti konflik kerja-keluarga yang lazimnya memberi kesan negatif terhadap prestasi pekerja.

Justeru itu, kepentingan dari aspek akademik pula ialah dapat mengetahui bagaimana konflik kerja-keluarga mampu mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan pekerja. Berdasarkan kajian lepas terhadap hubungan kajian, konflik kerja-keluarga mempengaruhi di mana ianya memberi kesan negatif kepada prestasi pekerja Laode Asfahyadin *et al.* (2017). Dalam kajian Laode Asfahyadin *et al.* (2017), konflik kerja keluarga boleh mempengaruhi prestasi pekerja di sebuah syarikat. Dalam konteks ini, pekerja menghadapi ketegangan, konfrontasi, hujah, tekanan dan kecewa sekiranya masalah mereka tidak dapat diselesaikan. Oleh hal yang demikian, melalui kajian ini, pekerja dapat mengetahui sejauhmanakah konflik kerja-keluarga ini mampu mempengaruhi prestasi kerja mereka. Dengan pengetahuan ini, secara tidak langsung, konflik kerja-keluarga akan dapat dielakkan di samping prestasi pekerja akan meningkat.

## **1.7 Skop Kajian**

Kajian ini melibatkan anggota polis yang bertugas di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah). Selain itu, kajian ini juga tertumpu kepada dua aspek penting dalam kajian ini iaitu tahap konflik kerja-keluarga dan pengaruhnya terhadap prestasi anggota Polis Diraja Malaysia (PDRM) di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah).

Selain itu, skop kajian ini memfokuskan kepada konflik kerja-keluarga dan pengaruhnya terhadap prestasi pekerja. Kajian ini hanya dijalankan di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah). Selain itu juga, kajian ini hanya melibatkan responden yang dipilih dalam kalangan anggota pegawai polis lelaki dan wanita tanpa mengira umur dan pangkat. Seterusnya, pengkaji telah memilih pekerja badan unit beruniform iaitu polis sebagai skop kajian adalah kerana pengkaji ingin mengetahui apakah tahap konflik kerja keluarga dan sejauhmanakah pengaruhnya terhadap prestasi kerja dalam kalangan anggota pegawai polis di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah). Sehubungan dengan itu, skop kajian ini juga memfokuskan kepada anggota polis kerana pengkaji ingin mengetahui bagaimana tahap konflik kerja keluarga dalam kalangan mereka ketika mereka melaksanakan tugas misalnya yang memerlukan mereka bersedia apabila dipanggil untuk bertugas seperti tugas kecemasan.

## **1.8. Definisi Operasional**

### **1.8.1 Konflik Kerja Keluarga**

Konflik kerja dan keluarga adalah satu bentuk konflik yang wujud akibat ketidakseimbangan antara peranan dan ketidakseimbangan di ini akan menyebabkan berlakunya tekanan peranan kerja dan keluarga serta mewujudkan saling ketidakserasian antara dua peranan ini, dalam erti kata lain penglibatan dalam peranan keluarga menjadi lebih sukar dengan adanya penglibatan peranan lebih dalam pekerjaan.

### **1.8.2 Prestasi Pekerja**

Prestasi pekerja pula merujuk hasil sumbangan tindakan atau tingkahlaku seseorang individu dalam tugas atau tanggungjawab yang diberikan



## RUJUKAN

- Abd Hair Awang, Izzurazlia Ibrahim, Mohd Yusof Hussain, Zaimah Ramli dan Novel Lyndon. 2013. Kualiti dan Prestasi Kerja Graduan Kolej Komuniti: Penilaian oleh Majikan Bandar. *Akademika* 83(1) 2013:65-76
- Aqeel Ahmed Soormo, Robert J.Breitenecker and Syed Afzal Moshadi Shah. 2017. Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies* Vol. 7 No. 1, pp. 129-146.
- Ari Warokka and Ika Febrilia. 2015. Work-Family Conflict and Job Performance: Lesson from a Southeast Asian Emerging Market. *Journal of Southeast Asian Research*, Vol. Article ID 420802, 14 pages DOI: 10.5171/2015.420802.
- Asiyah binti Mohamed Ansari. 2011. HUBUNGAN ANTARA PERANAN KERJA-KELUARGA DENGAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI. *Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia, Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS)*.
- Ashfaq, S. Mahmood & Ahmad. 2013. Impact of Work-Life Conflict and Work Overload on Employee Performance in Banking Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 14(5), 688-695.
- Azizan binti Zainuddin dan Kartini Khalid@Aboo Talib. 2018. Konsep Mengarusperdanakan Gender: Kajian Wanita dalam Pekerjaan di Malaysia. *Journal of Administrative Science* Vol.15, Issue 1.
- Aznira Zakaria. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja: Satu Kajian Ke Atas Ejen Penghantaran di Kompleks Kastam Bukit Kayu Hitam. *Universiti Utara Malaysia*.
- Dawn S.Carlson, K. Michele Kacmar and Larry J.Williams. 2000. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior* 56, 249-276.
- Dzulizzi bin Hj. Sabuti. 2016. Hubungan Tekanan Kerja terhadap Prestasi Pekerja. *Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia. Universiti Malaysia Sarawak*.

Gede Riana, Ni Luh Putu Wiagustini, Kadek Lin Dwijayanti and Gede Rihayana. 2018. Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *Jurnal Teknik Industri*, Vol. 20, No. 2, December 2018: 127-134.

Harian Metro Online yang bertarikh 29 Mac 2020. #COVID-19 ARTIKEL PILIHAN: KOPERAL RIZAIMAN KORBANKAN MASA BERSAMA KELUARGA DEMI TUGAS. Dipetik dari <https://www.rmp.gov.my/news-detail/2020/03/29/covid-19-artikel-pilihan-koperal-rizaiman-korbankan-masa-bersama-keluarga-demi-tugas>. Diakses pada 16 Julai 2021.

Laode Asfahyadin A, Nofal Nur, H. Muh Taufik, Gusli Topan Sabara, Rosmawaty, Kartini and Mirad. 2017. THE INFLUENCE OF WORK FAMILY CONFLICT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Journal of Management and Applied Science*, ISSN: 2394-7926 Volume-3, Issue-2.

Maizatul Haizan Mahbob, Nik Anis Syakira Megat Ali, Wan Idros Wan Sulaiman dan Wan Amizah Wan Mahmud. 2019. Komunikasi Strategik dan Peranannya Untuk Mewujudkan Komunikasi Berkesan dalam Organisasi. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication* Jilid 35(2): 49-67

Megat Ayop bin Megat Arifin dan Abd. Halim b. Ahmad 2016. PERANAN WHISTLEBLOWING DALAM MENINGKATKAN INTEGRITI ANGGOTA POLIS DIRAJA MALAYSIA (PDRM): KAJIAN KE ATAS KONTINJEN PERAK. *Journal of Social Sciences and Humanities*. Vol. 11, No. 1 (2016) 137-160, ISSN: 1823-884x

Muhammad Mujaheed Hassan dan Norsyamimi Nordin. 2019. Kerangka Kaedah Kajian Penyelidikan: Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Prestasi Kerja. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJ - SSH)* Volume 4, Issue 7, page 111-121.

Muhammad Nabeel Siddiqui. 2013. IMPACT OF WORK LIFE CONFLICT ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Far East Journal of Psychology and Business*. Vol. 12.

- Navaneethakrishnan Kengatharan. 2017. THE EFFECT OF WOK FAMILY CONFLICT ON EMPLOYEE PERFORMANCE: DOES INCOME MATTER OF INFLUENCE?. University of Jaffna, Sri Lanka. Journal of Business Studies, 4 (2).
- Nazirah Hassan, Syahrezahelmy Mohd Razali & Mohd Suhaimi Mohamad. 2021. CABARAN POLIS DAN TENTERA MENDEPANI PANDEMIK COVID-19. Vol. 18. No.3 (2021). 241-252. ISSN: 1823-884x
- Noor Adilah Bt Adnan. 2013. HUBUNGAN ANTARA STRES, KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN PERILAKU MEROKOK DALAM KALANGAN PEKERJA. Pusat Pengajian Pembangunan Sosial Dan Ekonomi, Universiti Malaysia Terengganu.
- Noorazwana Binti Musida dan Agnis Sombuling. 2017. PENGARUH KONFLIK KERJA-KELUARGA TERHADAP KEPUASAN HIDUP DALAM KALANGAN IBU BAPA BEKERJA. Fakulti Psikologi dan Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah. Prosiding Simposium Psikologi dan Kesihatan Sosial-I 2017 |ISBN 978-967-0582-62-7.
- Nor Azimah Chew Abdullah. 2016. Konflik Kerja-Keluarga Dalam Kalangan Pensyarah: Satu Tinjauan. Sains Humanika. Fakulti Pengurusan Perniagaan, Universiti Utara Malaysia, 06010, Sintok, Kedah, Malaysia.
- Nurul Arshikin Mohamad Jalil dan Salina Mohamed Rashid. 2016. TAHAP KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DALAM KALANGAN PENSYARAH DI KOLEJ UNIVERSITI ISLAM ANTARABANGSA SELANGOR. Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. Proceeding of the 2nd International Conference on Economics & Banking 2016 (2nd ICEB) 24th – 25th May 2016, e-ISBN: 978-967-0850-40-5.
- Rathika S.Velaytham dan Sahlan Surat. 2019. HUBUNGAN STRES DENGAN KONFLIK KERJA-KELUARGA DI KALANGAN GURU DI SEKOLAH JENIS KEBANGSAAN TAMIL CONVENT, SEREMBAN. Universiti Kebangsaan Malaysia. Jurnal Dunia Pendidikan e-ISSN: 2682-826X | Vol. 1, No. 1, 1-8.
- Rogis Baker dan Hazril Izwar Ibrahim. 2018. TEKanan KERJA DALAM ORGANISASI KEPOLISAN: TINJAUAN DALAM PERSPEKTIF KECERDASAN EMOSI. Universiti Sains Malaysia. Jurnal Kemanusiaan Bil. 23.

- Rogis Baker, Hasimi Sallehuddin, Nur Surayya Mohd Saudi, Hasan Al-Banna Mohamed, Mohamed Ayyub Hassan dan Zailin Zainal Ariffin. (2019). KECERDASAN EMOSI DAN KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN DALAM KERJAYA KETENTERAAN: SUATU TINJAUAN KONSEPTUAL. *Journal of Social Sciences and Humanities* Vol. 16. No.7 (1-7), ISSN: 1823-884x.
- Sharifah Baharum, Joki Perdani Sawai dan R.Balan Rathakrishnan. 2006. HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA, PRESTASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA.
- Sharifah Hayaati Syed Ismail. 2017. Mengurus Antara Keluarga dan Kerjaya Organisasi: Analisis Melalui Pendekatan al-Tadayyun, al-Maqasid dan al-Wasatiyyah. *Akademika* 87(3), Oktober 2017:195-206.
- Siti Hajar Ibrahim dan Zaimah. 2021. Konflik kerja-keluarga dalam kalangan penjawat awam wanita. *Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia. GEOGRAFIA OnlineTM Malaysian Journal of Society and Space* 17 issue 1 (140-154).
- Siti Marziah Zakaria, Nor Hazila Mat Lazim dan Nor Ba'ayah Abdul Kadir. 2019. KONFLIK PERANAN DALAM KALANGAN IBU BEKERJAYA: ANALISIS KAJIAN DARIPADA PELBAGAI NEGARA DAN ERA. *Universiti Kebangsaan Malaysia. KOLEJ UNIVERSITI ISLAM ANTARABANGSA SELANGOR VOL. 6 NO.2: pp 137-147.*
- Tammy D.Allen. 2001. Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior* 58, 414–435
- Thuaibah @ Suaibah Abu Bakar, Siti Aisyah Panatik, Azlan Mohd Ali dan Maisarah Mohamed Saat. 2017. Konflik Kerja Keluarga terhadap Keluarga dan Kesihatan Mental dalam kalangan Usahawan Wanita, Johor. *Journal Humanities, Language, Culture and Business. Vol. No.5 ms 53-67.*
- Zaidin Dahalan yang bertarikh 5 April 2012. Pelancaran Klinik Kaunseling PDRM 2012. Dipetik dari <https://www.rmp.gov.my/news-detail/2014/06/12/pelancaran-klinik-kaunseling-pdrm-2012>. Diakses pada 16 Julai 2021.

Zainab Aman dan Khairunnisa Abd Shukor. 2015. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN STAF SOKONGAN KOLEJ UNIVERSITI ISLAM ANTARABANGSA SELANGOR. Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS). Proceeding of the 2nd International Conference on Management and Muamalah 2015 (2ndICoMM) 16th – 17th November 2015, e-ISBN: 978-967-0850-25-2.

