

**HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN
KERJA-KEHIDUPAN DAN KEPUASAN KERJA
DALAM KALANGAN PENJAWAT AWAM
SEMASA PANDEMIK COVID-19**

NURREEN FASSIAH BINTI AHMED

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



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN
KERJA-KEHIDUPAN DAN KEPUASAN KERJA
DALAM KALANGAN PENJAWAT AWAM
SEMASA PANDEMIK COVID-19**

NURREEN FASSIAH BINTI AHMED

**TESIS INI DIJALANKAN UNTUK MEMENUHI
KEPERLUAN PENGIJAZAHAN IJAZAH
SARJANA MUDA SAINS SOSIAL**

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



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGESAHAN PENYELIA LATIHAN ILMIAH

NAMA : NURREEN FASSIAH BINTI AHMED
NO. MATRIK : BA18110152
TAJUK : HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KESEIMBANGAN
KERJA-KEHIDUPAN DALAM KALANGAN PENJAWAT AWAM
SEMASA PANDEMIK COVID-19
PROGRAM : IJAZAH SARJANA MUDA SAINS SOSIAL DENGAN KEPUJIAN
(HUBUNGAN INDUSTRI)

DISAHKAN OLEH;

1. PENYELIA

DR. NOOR SYAKIRAH BINTI ZAKARIA

(Nama Penyelia)

(Tandatangan)



PENGAKUAN PELAJAR

Saya, Nurreen Fassihah Binti Ahmed dengan ini mengakui bahawa Tesis Latihan Ilmiah bagi Ijazah Sarjana Muda Sains Sosial dengan Kepujian (Hubungan Industri) yang bertajuk "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Keseimbangan Kerja-Kehidupan dalam Kalangan Penjawat Awam semasa Pandemik COVID-19" ini merupakan hasil daripada usaha dan kerja saya sendiri, melainkan nukilan-nukilan, ringkasan dan petikan serta rujukan yang mana setiap ayat disertakan dan dijelaskan dengan sumbernya.

(NURREEN FASSIHAH BINTI AHMED)

BA18110152

Program Hubungan Industri



PENGHARGAAN

Sesungguhnya saya ingin memanjatkan setinggi-tinggi kesyukuran terhadap Allah SWT kerana atas segala rahmat dan limpah kurniaNya yang telah memberi saya inspirasi, kebijaksanaan, kekuatan semangat dan kesabaran, akhirnya saya dapat menyiapkan juga penulisan ilmiah saya yang bertajuk "Hubungan Antara Keseimbangan Kerja-kehidupan dan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Penjawat Awam Semasa Pandemik COVID-19".

Selain itu, saya ingin merakamkan ucapan terima kasih dan setinggi-tinggi penghargaan yang tidak terhingga kepada penyelia Latihan Ilmiah saya, iaitu Dr. Noor Syakirah binti Zakaria atas kesabaran bimbingan, tunjuk ajar, dorongan dan motivasi yang telah diberikan sememangnya amat membantu kepada kejayaan dalam penghasilan kajian penyelidikan ini. Sesungguhnya, segala bantuan, strategi dan kebijaksanaan daripada beliau sedikit sebanyak dapat mendidik saya untuk menjadi seorang penyelidik dan mahasiswi yang berkualiti pada masa hadapan. Pada masa yang sama, ucapan terima kasih ini juga saya tujukan kepada barisan pensyarah program Hubungan Industri Universiti Malaysia Sabah (UMS) termasuklah Dr. Kee. Y. Sabariah binti Kee Mohd Yussof, Dr. Mahadirin bin Haji Ahmad, Prof. Madya Dr. Dzurizah Ibrahim, Puan Salmie Jemon, Dr. Badariah Ab. Rahman, Encik Fazli Abdul Hamid, Encik Ag Mohd Ruslaimie Bin Masli, dan Encik Mohd Khairul Nabil Mohd Nor Azan kerana sudi berkongsi pengalaman dan ilmu pengetahuan yang berguna sepanjang pengajian ini meskipun semasa berada dalam suasana pembelajaran secara maya sahaja. Segala pengalaman yang dilalui akan sentiasa diingati dan terpahat dalam sanubari sampai bila-bila.

Di samping itu, ucapan terima kasih juga ingin ditujukan kepada kedua-dua ibu bapa saya, Ahmed Malan dan Rosni Suntang serta semua ahli keluarga kerana sering menjadi pencetus semangat dan kekuatan kepada saya lebih-lebih lagi sewaktu menghadapi pelbagai dugaan dan cabaran sewaktu proses penyiapan tugas yang telah diamanahkan ini. Segala pengorbanan dan iringan doa yang diberikan sememangnya telah membakar semangat terhadap insan kerdil ini untuk terus berjuang dalam meniti liku-liku kehidupan yang penuh mencabar ini.



Di kesempatan ini, saya juga ingin merakamkan penghargaan kepada semua penjawat awam yang terlibat dalam kajian ini kerana sudi meluangkan masa untuk mengisi borang soal selidik yang diedarkan secara atas talian menerusi *Google Form*. Segala jasa yang diberi oleh kajian semua, hanya Allah S.W.T sahaja yang mampu membalasnya dengan sebaik-baik ganjaran di dunia dan akhirat.

Sehubungan dengan itu, ucapan setulus penghargaan ini juga turut ditujukan kepada semua rakan seperjuangan dalam program Hubungan Industri termasuklah Norsyuhadah, Nur Zariq Sofia, Salma Sapilin dan Siti Nurchaya kerana sentiasa sudi menghulurkan bantuan dan motivasi berkaitan dengan Latihan Ilmiah ini, jutaan terima kasih saya ucapkan kepada kalian. Segala pengorbanan yang telah diberi amatlah saya sanjungi dan akan diingati sampai bila-bila.

Pada masa yang sama, saya juga ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada semua pihak yang sudi bekerjasama dan terlibat sama ada secara langsung dan tidak langsung bagi membantu saya menyiapkan tugas ini. Di kesempatan ini, ribuan kemaafan juga dipohon sekiranya terdapat sebarang kesilapan dan kesalahan dalam penyediaan laporan penyelidikan ini. Semoga setiap bantuan yang dihulurkan akan sentiasa diberkati oleh Allah SWT.

Akhir kata, saya berharap agar penyelidikan ini mampu dijadikan sebagai wadah ilmu yang sangat berguna untuk dijadikan sebagai rujukan dan tatapan khususnya terhadap generasi akan datang. Sekian, terima kasih.

Ikhlas daripada saya,

Nurreen Fassihah Binti Ahmed (BA18110152),
Pelajar Tahun Akhir Program Hubungan Industri Sesi 2018/2019,
Universiti Malaysia Sabah.

ABSTRAK

Penyelidikan ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara keseimbangan kerja-kehidupan dan kepuasan kerja dalam kalangan penjawat awam semasa pandemik COVID-19. Seramai 103 orang penjawat awam telah menjawab soal selidik yang diedarkan menerusi aplikasi *Google Form* meskipun anggaran yang ditetapkan hanya 100 orang responden sahaja. Rata-rata responden yang mengambil bahagian dalam kajian ini terdiri daripada kalangan guru yang bergred 44. Manakala jumlah jawatan terendah yang dicatatkan pula tertumpu kepada penjawat awam yang berkhidmat di bawah sektor Angkatan Tentera Malaysia (ATM). Seterusnya, setiap data yang diperolehi telah diproses menerusi penggunaan perisian "*Statistical Package For Social Science*" (SPSS) versi 27. Hasil penyelidikan mendapati bahawa kebanyakan responden mempunyai tahap keseimbangan kerja-kehidupan dan kepuasan kerja yang sederhana. Hasil kajian ini juga jelas menunjukkan bahawa para responden berharap agar mereka mempunyai keseimbangan antara kehidupan sosial bagi meluangkan masa untuk bersama-sama dengan keluarga. Dari segi kepuasan kerja pula, rata-rata responden berpuas hati dengan keadaan semasa menjalankan tugas di tempat kerja kerana mereka berasa senang untuk bekerjasama dengan orang sekeliling. Seterusnya, Analisis Korelasi Pearson digunakan untuk mengkaji hubungan antara pembolehubah tidak bersandar dengan pembolehubah bersandar yang terdapat dalam kajian ini. Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh pengkaji, terdapat wujudnya hubungan yang signifikan antara kedua-dua aspek iaitu dengan keseimbangan kerja-kehidupan dan kepuasan kerja dalam kalangan penjawat awam semasa pandemik ini.

Kata Kunci: Keseimbangan kerja-kehidupan, kepuasan kerja, penjawat awam, Konflik Kerja-Keluarga, Teori Hierarki Keperluan Maslow, pandemik COVID-19

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the relationship between work-life balance and job satisfaction among civil servants during COVID-19 pandemic. There are 103 public servants who answered the questionnaire distributed through the Google Form even though the estimate for this study was only for 100 respondents. The respondents who participated in this study mostly consisted of teachers. While only one public servant that worked under the Malaysian Armed Forces sector had participated in this research. After that, each data was processed by using software such as "Statistical Package For Social Science" (SPSS) version 27. The results found that most of the respondents have a moderate level of work-life balance and job satisfaction. Besides that, the results of this study also show that the respondents hope that they have a balance between social life and spending time together with their family. In terms of job satisfaction, some respondents are also satisfied and feel comfortable with the people they work with. From this research, Pearson Correlation Analysis was used to examine the relationship between the independent variable and the dependent variable in this study. Other than that, based on the analysis that was conducted by researcher, we can know that there is a significant relationship between work-life balance and job satisfaction among public servants during this pandemic.

Keywords: *Work-life balance, job satisfaction, public servants, Work-Family Conflict, Maslow's Theory of the Hierarchy of Needs, COVID-19 pandemic*

ISI KANDUNGAN

PENGESAHAN PENYELIA LATIHAN ILMIAH	i
PENGAKUAN PELAJAR	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
SENARAI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	x
SENARAI RAJAH/GRAF	xi
SENARAI LAMPIRAN	xii

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Latar Belakang Kajian	1
1.2 Permasalahan Kajian	3
1.3 Persoalan Kajian	6
1.4 Objektif Kajian	6
1.5 Skop Kajian	7
1.6 Kepentingan Kajian	7
1.7 Definisi Operasional	9
1.8 Susunan Tesis	11

BAB 2

SOROTAN LITERATUR

2.1 Pengenalan	13
2.2 Keseimbangan Kerja-Kehidupan	13
2.2.1 Sejarah Perkembangan Konsep Keseimbangan Kerja-Kehidupan	13
2.2.2 Kajian Lepas Berkaitan Keseimbangan Kerja-Kehidupan	15
2.3 Kepuasan Kerja	18
2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja	18
2.4 Teori-Teori Berkaitan Dalam Kajian	21
2.4.1 Konflik Kerja-Keluarga	21
2.4.2 Teori Hierarki Keperluan Maslow	22
2.5 Pembentukan Hipotesis Kajian	23



2.6 Kajian-Kajian Lepas Berkaitan	23
2.6.1 Perkaitan Hubungan antara Keseimbangan Kerja-Kehidupan dan Kepuasan Kerja	23
2.7 Rumusan Bab	26
BAB 3	
METODOLOGI KAJIAN	
3.1 Pengenalan	28
3.2 Reka Bentuk Kajian	28
3.2.1 Pendekatan Kaedah Penyelidikan Kuantitatif	29
3.3 Unit Analisis	30
3.4 Teknik Persampelan	30
3.4.1 Populasi Kajian	31
3.4.2 Sampel Kajian	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data	32
3.6 Instrumen Kajian	33
3.6.1 Soal Selidik	33
3.7 Pengukuran Pemboleh Ubah	34
3.7.1 Bahagian A	35
3.7.2 Bahagian B	37
3.7.3 Bahagian C	39
3.8 Kaedah Analisis Data	40
3.9 Rumusan Bab	41
BAB 4	
DAPATAN KAJIAN	
4.1 Pengenalan	42
4.2 Latar Belakang Responden	42
4.3 Analisis Data Tahap Keseimbangan Kerja-Kehidupan dalam Kalangan Penjawat Awam semasa Pandemik COVID-19	56
4.4 Analisis Nilai Min Tahap Kepuasan Kerja dalam Kalangan Penjawat Awam semasa Pandemik COVID-19	60
4.5 Analisis Tahap Keseimbangan Kerja-Kehidupan dan Tahap Kepuasan Kerja	63
4.6 Hubungan Antara Keseimbangan Kerja-Kehidupan dan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Penjawat Awam semasa Pandemik COVID-19	64
4.7 Keputusan Hipotesis	66
4.8 Ringkasan Keputusan Kajian	67

BAB 5

PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1 Pengenalan	68
5.2 Ringkasan Kajian	68
5.3 Perbincangan Data Kajian	69
5.3.1 Objektif Pertama: Mengenal Pasti Tahap Keseimbangan Kerja-Kehidupan dalam Kalangan Penjawat Awam semasa Pandemik COVID-19	69
5.3.2 Objektif Kedua: Menjelaskan Tahap Kepuasan Kerja dalam Kalangan Penjawat Awam Semasa Pandemik COVID-19	70
5.3.3 Objektif Ketiga: Menjelaskan Hubungan Antara Keseimbangan Kerja-Kehidupan dan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Penjawat Semasa Pandemik	72
5.4 Implikasi Kajian	73
5.4.1 Implikasi Teoritikal	73
5.4.2 Implikasi Praktikal	74
5.4.3 Aspek Metodologi	74
5.5 Limitasi Kajian	74
5.6 Cadangan Kajian akan Datang	76
5.7 Rumusan Bab	77
RUJUKAN	78
LAMPIRAN	86

SENARAI JADUAL

Jadual 3.6.1 : Senarai Instrumen Kajian Yang Digunakan	34
Jadual 3.7.1 : Item dalam Bahagian A	35
Jadual 3.7.2 : Item dalam Bahagian B	38
Jadual 3.7.3 : Item dalam Bahagian C	39
Jadual 4.2.1: Taburan Kekeperan Jantina	43
Jadual 4.2.2: Taburan Kekeperan Umur	44
Jadual 4.2.3: Taburan Kekeperan Bangsa	45
Jadual 4.2.4: Taburan Kekeperan Taraf Pendidikan	46
Jadual 4.2.5: Taburan Kekeperan Taraf Perkahwinan	48
Jadual 4.2.6: Taburan Kekeperan Tempoh Perkhidmatan	49
Jadual 4.2.6: Taburan Kekeperan Status Kerja	50
Jadual 4.2.7: Taburan Kekeperan Jenis Pekerjaan Mengikut Jawatan dan Gred	51
Jadual 4.3.1: Taburan Kekeperan, Peratusan, Min, dan Sisihan Piawai Bagi Item Mengenai Tahap Keseimbangan Kerja-Kehidupan dalam Kalangan Penjawat Awam semasa Pandemik COVID-19	56
Jadual 4.4.1: Taburan Kekeperan, Peratusan, Min, dan Sisihan Piawai Bagi Item Mengenai Tahap Kepuasan Kerja dalam Kalangan Penjawat Awam semasa Pandemik COVID-19	60
Jadual 4.5.1: Tafsiran Skor Min	63
Jadual 4.5.2: Analisis Statistik Deskriptif	64
Jadual 4.6.1: Interpretasi Nilai r	64
Jadual 4.6.2: Analisis Korelasi Pearson antara Keseimbangan Kerja-Kehidupan dan Kepuasan Kerja	65
Jadual 4.7.1: Keputusan Hipotesis	66

SENARAI RAJAH/GRAF

Graf 1: Jantina	43
Graf 2: Taburan Kekерapan Umur	44
Graf 3: Bangsa	45
Graf 4: Taraf Pendidikan	46
Graf 5: Taraf Perkahwinan	48
Graf 6: Tempoh Perkhidmatan	49
Graf 7: Status Kerja	50

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Latar Belakang Kajian

Berdasarkan kajian lepas oleh para pengkaji seperti Parkers dan Langord (2008) yang dipetik daripada penyelidikan yang dijalankan oleh Rogis *et al.* (2019), istilah keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) dapat ditakrifkan sebagai keupayaan seseorang individu bagi memenuhi komitmen terhadap tugas dan keluarga serta tanggungjawab dan aktiviti yang dilakukan selain daripada pekerjaan. Selain itu, keseimbangan kerja dan kehidupan juga turut melibatkan tentang aspek kesihatan dan kesejahteraan, mengurangkan tekanan dan kepuasan yang lebih tinggi (Parkers dan Langford, 2008 dalam Rogis *et al.*, 2019). Sarjana lain pula ada menyatakan bahawa isu berkaitan dengan keseimbangan kerja-kehidupan ini mendapat perhatian dalam kebanyakan organisasi dan atas faktor tersebutlah ia sedikit sebanyak telah menjadi satu masalah serius yang seharusnya diberi perhatian oleh pihak pengurusan dalam organisasi (Omar, 2016; Nazli *et al.*, 2021).

Isu keseimbangan kerja-kehidupan didapati telah menjadi perhatian ramai pihak termasuklah para ahli akademik dan juga pengamal sumber manusia di organisasi khususnya susulan daripada kewujudan wabak *Coronavirus Disease* (COVID-19) yang mula dikesan dari wilayah Wuhan, China. Di Malaysia, pihak kerajaan telah menguatkuasakan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) ke atas semua rakyat sebagai langkah untuk mengurangkan peningkatan jumlah kes COVID-19 tersebut (Nurul Adila dan Asmak, 2020). Kesan daripada pelaksanaan PKP tersebut dilihat sedikit sebanyak telah memberi kesan yang sungguh mendalam kepada masyarakat lebih-lebih lagi dari segi politik, sosial, dan ekonomi kerana terpaksa menghadapi keterbatasan pergerakan dalam melaksanakan aktiviti harian seperti kebiasaannya (Nurul Adila dan Asmak, 2020). Sehubungan dengan itu, pelaksanaan PKP ini juga turut memberi impak terhadap trend budaya

kerja semasa di mana ia dikatakan memiliki hubungkait antara keseimbangan kerja-kehidupan dan tahap kepuasan kerja.

Salah satu daripada sektor pekerjaan yang berdepan dengan cabaran ini termasuklah terdiri daripada kalangan penjawat awam. Golongan pekerja yang bekerja dalam sektor kerajaan menjadi tumpuan dalam perbincangan ini kerana kebanyakan penggubalan pekeliling contohnya seperti tempoh masa bekerja dan jumlah pekerja yang diperlukan pada satu-satu masa untuk bekerja di tempat kerja lebih tertumpu terhadap penjawat awam berbanding pekerja swasta. Sebagai contohnya, didapati bahawa jadual kerja yang begitu padat yang perlu dilaksanakan oleh para kakitangan dalam sektor keselamatan dan pertahanan serta sektor kesihatan semasa pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) bagi mengekang penularan wabak COVID-19 sedikit sebanyak dikatakan telah mengundang kepada ketidakseimbangan dalam kerja-kehidupan. Tambahan pula, hal ini juga menyebabkan para pekerja yang sentiasa terlibat dalam tugas adakalanya akan terpaksa berhadapan dengan risiko konflik kerja-keluarga di samping tidak dapat meluangkan masa sepenuhnya bersama dengan keluarga (Rogis *et al.*, 2019).

Manakala bagi para pekerja yang berkecimpung dalam sektor pendidikan juga turut tidak terkecuali menjadi antara salah satu bidang pekerjaan yang mengalami isu keseimbangan kerja dan kehidupan yang sememangnya harus diberi perhatian oleh pihak pengurusan dalam organisasi (Omar *et al.*, 2016; Nazli *et al.*, 2021). Hal ini dikatakan demikian kerana, golongan pendidik seperti pensyarah dan guru seringkali dituntut untuk memperbaiki banyak aspek seperti kualiti pengajaran dan pembelajaran, kualiti kepimpinan, dan sebagainya untuk mencapai matlamat menjadikan pendidikan yang bertaraf dunia. Maka, perkara ini sedikit sebanyak telah memberi cabaran dan satu tanggungjawab yang sangat besar khususnya terhadap golongan pendidik yang terdiri daripada kalangan kaum wanita lebih-lebih lagi bagi yang sudah berkahwin. Aspek ini berikutan mereka sememangnya perlu untuk menyeimbangkan antara tanggungjawab terhadap tugas dan pada masa yang sama perlu meluangkan masa untuk menguruskan anak-anak dan pasangan (Nazli *et al.*, 2021).

Bagi membincangkan perkara ini secara lebih mendalam, kajian berkaitan dengan hubungan antara keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) dan kepuasan kerja dalam kalangan penjawat awam semasa pandemik COVID-19 dilaksanakan dianggap sebagai isu yang sangat penting untuk diketengahkan memandangkan elemen-elemen tersebut dilihat kurangnya penyelidikan mengenai perkara tersebut dilaksanakan oleh para pengkaji khususnya dalam bidang Hubungan Industri.

1.2 Permasalahan Kajian

Pada era globalisasi ini, didapati bahawa perubahan bentuk tempat kerja dan jenis perindustrian telah memberi impak yang begitu besar terhadap dunia pekerjaan dan kehidupan sosial. Maka, hal ini sedikit sebanyak telah mendorong pihak kerajaan dan organisasi untuk mencari alternatif dan menyokong penuh usaha bagi melancarkan program serta polisi program keseimbangan kerja-kehidupan dapat membantu para pekerja mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan memiliki pengurusan kerja yang lebih fleksibel.

Berdasarkan hasil penelitian dan pemerhatian yang pengkaji jalankan bagi membincangkan mengenai kajian ini, didapati bahawa tidak banyak lagi kajian yang mengupas isu berkenaan dengan keseimbangan kerja-kehidupan dan kepuasan kerja dalam kalangan penjawat awam semasa pandemik COVID-19 lebih-lebih lagi sewaktu Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) dilaksanakan di negara ini, iaitu Malaysia. Walau bagaimanapun, pengkaji berasakan bahawa kajian mengenai 'Hubungan antara Keseimbangan Kerja-Kehidupan dan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Penjawat Awam' khususnya di Malaysia ini perlu diambil perhatian yang sewajarnya kerana ia juga turut melibatkan isu berkenaan dengan kualiti kehidupan profesional dan peribadi seseorang pekerja.

1.2.1 Kajian Mengenai Keseimbangan Kerja-Kehidupan dalam Kalangan Pekerja Awam semasa Pandemik COVID-19 di Malaysia Masih Lagi Terhad

Penyelidikan mengenai keseimbangan kerja-kehidupan dalam kalangan pekerja semasa pandemik COVID-19 sememangnya banyak dijalankan oleh para sarjana

dari luar negara. Salah satunya dapat dilihat menerusi kajian Bhumika (2020) yang bertajuk "*Challenges for work-life balance during COVID-19 induced nationwide lockdown: exploring gender difference in emotional exhaustion in the Indian setting*". Data-data berkenaan dengan tajuk kajian tersebut diperoleh daripada 180 orang pekerja profesional yang bekerja dari rumah di India Utara. Hasil kajian mendapati kebanyakan kaum wanita lebih mengalami masalah dari segi emosi berbanding dengan kaum lelaki kesan daripada ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan peribadi semasa menjalankan pekerjaan dari rumah. Dalam hal ini, peranan daripada pihak pengurusan secara khususnya perlulah menampilkan aspek kepimpinan yang baik bagi membantu mengurangkan masalah berkaitan dengan keresahan emosi yang dilihat boleh menjejaskan produktiviti dan prestasi seseorang pekerja (Bhumika, 2020).

Manakala kajian lepas seterusnya pula adalah mengenai penilaian oleh pengkaji iaitu Qasim *et al.* (2020) terhadap kesan keseimbangan kerja-kehidupan terhadap *Emotional Intelligence* (EI) dan kepuasan kerja dalam sektor korporat di Pakistan. Berdasarkan kajian ini ada dinyatakan bahawa keseimbangan kerja-kehidupan merupakan isu terbesar yang sering dihadapi oleh para pekerja di sektor korporat. Ketidakseimbangan antara permintaan atau keperluan dan tekanan di tempat kerja dan juga di rumah menyebabkan para pekerja agak sukar untuk mengekalkan kesihatan mental dan fizikal yang sekaligus turut memberi impak terhadap kepuasan kerja (Qasim *et al.*, 2020). Menerusi kajian lepas ini, dapat dirumuskan bahawa setiap organisasi memerlukan polisi dan pengamalan yang jitu berkaitan dengan aspek keseimbangan kerja-kehidupan walau di mana jua para pekerja tersebut berada. Dengan ini, sudah pasti ia membantu setiap pekerja untuk lebih kekal produktif, komited, berpuas hati dan mampu mengurangkan konflik dalam kehidupan seharian dan sewaktu bekerja. Sehubungan dengan itu, setiap organisasi juga digalakkan untuk memberi latihan yang khusus berkenaan dengan pengurusan emosi atau juga turut dikenali sebagai '*emotional intelligence skills*' kepada pekerja. Hal ini kerana, ia juga memainkan peranan yang sangat penting dalam keseimbangan kerja-kehidupan dan kepuasan kerja (Qasim *et al.*, 2020).

Seterusnya, kajian lepas dalam negara pula turut ada menjalankan kajian terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan namun tidak sebanyak seperti mana yang terdapat di luar negara. Salah satunya adalah menerusi sebuah artikel yang

dinukilkan oleh Nazli *et al.* (2021) yang menjalankan penyelidikan mengenai kajian terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan tenaga akademik wanita di Politeknik. Seperti yang kita sedia maklum, penglibatan golongan wanita yang memegang pelbagai jawatan penting lebih-lebih lagi yang berkecimpung dalam sektor akademik telah menuntut komitmen yang tinggi bagi memastikan keseimbangan antara kerja dan kehidupan lebih-lebih lagi terhadap golongan wanita yang sudah berkeluarga. Sekiranya berlaku sebarang ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan terhadap golongan berkenaan, sudah tentu ia boleh memberi pelbagai kesan negatif (Nazli *et al.*, 2021).

Namun begitu, dalam kajian ini, golongan pekerja berkenaan masih berupaya menangani beban kerja dalam kehidupan mereka. Hal ini sedikit sebanyak telah memberi gambaran bahawa terdapat wujudnya hubungan yang signifikan dalam kepuasan kerja dalam kalangan ahli akademik wanita di Politeknik (Nazli *et al.*, 2021). Di samping itu, setiap individu dan juga pihak organisasi juga perlulah mengaplikasikan pelbagai bentuk strategi yang bersesuaian dengan keadaan persekitaran dan juga bidang pengkhususan agar dapat membantu memastikan segala strategi tersebut berkesan dalam membantu perkara berkaitan keseimbangan kerja-kehidupan para pekerja dan seterusnya dapat meningkatkan kepuasan kerja (Noryushana, 2014).

Menerusi pernyataan masalah yang telah dikemukakan tersebut, maka, timbulnya persoalan yang wujud akibat daripada isu ini sama ada para penjawat awam dapat mencapai keseimbangan kerja-kehidupan meskipun sewaktu berada dalam keadaan pandemik ini ataupun sebaliknya. Menerusi dapatan kajian yang diperoleh, diharap pengkaji dapat mengenalpasti faktor-faktor spesifik yang menyebabkan ketidakseimbangan kerja-kehidupan dan apa aspek-aspek yang boleh dilakukan dalam menangani permasalahan tersebut. Pada masa yang sama, pengkaji juga turut berharap agar hubungan dan tahap antara keseimbangan kerja-kehidupan dan kepuasan kerja dalam kalangan penjawat awam semasa pandemik COVID-19 dapat dikenal pasti.

1.3 Persoalan Kajian

Permasalahan kajian yang telah dibincangkan sebelum ini telah memberi gambaran umum tentang keseimbangan kerja-kehidupan dan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja. Namun begitu, secara khususnya terdapat beberapa persoalan yang perlu dijawab oleh pengkaji, iaitu:

1. Apakah latar belakang penjawat awam bagi setiap responden yang dikaji?
2. Apakah tahap keseimbangan kerja-kehidupan dalam kalangan penjawat awam semasa pandemik COVID-19?
3. Apakah tahap kepuasan kerja dalam kalangan penjawat awam semasa pandemik COVID-19?
4. Apakah hubungan antara keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) dan kepuasan kerja dalam kalangan penjawat awam semasa Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) dilaksanakan?

1.4 Objektif Kajian

Objektif bagi kajian ini terdiri daripada satu objektif umum dan beberapa objektif khusus.

1.4.1 Objektif Umum

Objektif umum kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara keseimbangan kerja-kehidupan dan kepuasan kerja dalam kalangan penjawat awam semasa pandemik COVID-19.

1.4.2 Objektif Khusus

Secara khususnya kajian ini bertujuan untuk:

1. Memerihalkan latar belakang penjawat awam yang dikaji.

2. Mengenalpasti tahap keseimbangan kerja-kehidupan dalam kalangan penjawat awam semasa pandemik COVID-19.
3. Menjelaskan tahap kepuasan kerja dalam kalangan penjawat awam semasa pandemik COVID-19
4. Menjelaskan hubungan antara keseimbangan kerja-kehidupan (*work life balance*) dan kepuasan kerja dalam kalangan penjawat awam semasa pandemik COVID-19.

1.5 Skop Kajian

Skop kajian memperjelaskan ruang lingkup kajian iaitu berkenaan dengan bahagian permasalahan yang dikaji dan yang tidak dikaji (Fuad Mohamed, 2017). Bagi menjalankan kajian ini, pengkaji telah menetapkan beberapa batasan kajian, iaitu kajian yang dilakukan ini terbatas kepada para pekerja yang terlibat dalam sektor awam sahaja. Selain itu, penyelidikan yang dijalankan juga hanya dijalankan dengan menggunakan kaedah kuantitatif dan kajian secara sorotan literatur sahaja.

Sehubungan dengan itu, instrumen kajian yang digunakan adalah berbentuk soal selidik yang disediakan menerusi platform '*google form*' sahaja. Soal selidik yang diedarkan secara atas talian tersebut direka bentuk dengan pelbagai soalan dan arahan bagi mencapai semua atau sebahagian daripada objektif kajian yang telah ditetapkan. Kaedah kualitatif seperti temubual tidak digunakan sewaktu menjalankan kajian ini dan dicadangkan untuk kajian yang akan datang. Kekangan tersebut berlaku disebabkan pelaksanaan undang-undang oleh pihak kerajaan yang mengarahkan penguatkuasaan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) di seluruh negara sedikit sebanyak menyebabkan pengkaji sukar untuk mendapatkan data berkenaan dengan topik kajian sekiranya melakukan kaedah selain daripada penggunaan borang soal selidik secara atas talian.

1.6 Kepentingan Kajian

Berdasarkan penyelidikan yang dijalankan ini diharapkan ia dapat memberi maklumat berkenaan dengan faktor-faktor yang mendorong kepada

ketidakseimbangan kerja-kehidupan dalam kalangan penjawat awam secara amnya. Selain itu, kajian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan berkenaan dengan strategi atau langkah proaktif yang mampu dilaksanakan sebagai usaha untuk mencapai keseimbangan kerja-kehidupan meskipun semasa seluruh dunia dilanda dengan wabak COVID-19 yang dilihat masih lagi tidak menemui titik noktahnya.

Di samping itu, kajian ini juga turut diharapkan mampu memberi sumbangan yang besar terhadap pelaksanaan mutu amalan kerja yang lebih teratur, efisien, serta terurus dalam kalangan pekerja. Manakala menerusi salah satu pernyataan yang terdapat dalam objektif kajian, iaitu untuk mengenalpasti langkah-langkah yang membantu dalam mencapai keseimbangan kerja-kehidupan dan meningkatkan lagi kepuasan kerja dalam kalangan penjawat awam semasa pandemik COVID-19, diharapkan segala langkah-langkah proaktif tersebut mudah-mudahan mampu dijadikan sebagai panduan serta diaplikasikan oleh setiap pekerja dan juga organisasi.

Pada masa yang sama, oleh kerana masih terdapat lagi kekurangan kajian berkenaan dengan hubungan antara keseimbangan kerja-kehidupan dan kepuasan kerja dalam kalangan penjawat khususnya yang berkecimpung dalam sektor awam terutamanya di Malaysia, maka, pengkaji juga berharap agar kajian ini sedikit sebanyak dapat membantu dalam mengisi jurang berkenaan. Sehubungan dengan itu, kajian ini juga diharap akan dapat dijadikan sebagai panduan berguna lebih-lebih pada kajian pada masa hadapan di samping boleh dibuat penambahbaikan. Hal ini termasuklah melibatkan penambahbaikan sama ada dari segi kaedah penyelidikan atau metodologi, instrumen kajian, dan juga sampel yang digunakan.

Sebagaimana yang pernah dilakukan oleh penyelidik-penyelidik terdahulu, pengkaji juga amat mengharapkan agar melalui hasil dapatan kajian dan segala cadangan yang diusulkan menerusi kajian ini, mudah-mudahan ia juga turut memberi serba sedikit maklumat dan info yang berguna untuk diaplikasikan sebagai garis panduan kepada organisasi dalam sektor kerajaan lebih-lebih lagi ketika membuat sebarang polisi berkaitan dengan strategi untuk membantu para pekerja dalam usaha untuk mencapai keseimbangan kerja-kehidupan.

1.7 Definisi Operasional

Bahagian ini menjelaskan beberapa istilah yang digunakan sepanjang penyelidikan ini. Segala definisi yang terkandung di ruangan ini membantu pengkaji dalam memahami setiap istilah yang dibincangkan dan mengelak daripada menyalahi apa yang sepatutnya dipegang semasa menjalankan kajian ini.

1.7.1 Keseimbangan Kerja-Kehidupan

Keseimbangan kerja-kehidupan dijelaskan sebagai pekerja dengan keseimbangan kerja dengan kehidupan untuk merasakan kehidupan mereka dipenuhi sama ada dalam dan luar pekerjaan, serta adakah mereka mengalami konflik minimum antara peranan kerja dan bukan berkaitan dengan pekerjaan (Omar, 2016 ; Nazli *et al.*, 2021). Manakala kajian yang dilakukan oleh Arif dan Farooqi (2014) seperti yang ada dinyatakan oleh Nazli *et al.* (2021) telah mentakrifkan keseimbangan kerja dan kehidupan sebagai pendorong untuk mencapai kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan agar mereka dapat terus mencapai kecemerlangan dalam sesebuah organisasi. Dalam hal ini, amalan keseimbangan kehidupan-kerja ini sememangnya amat memerlukan dorongan yang penuh daripada pihak majikan secara amnya (Arif dan Farooqi, 2014 ; Nazli *et al.*, 2021). Hal ini dikatakan demikian kerana, sekiranya pihak organisasi tidak kiralah dari sektor awam mahupun swasta sentiasa memberi sokongan terhadap budaya keseimbangan kehidupan dan kerja, maka, sudah pasti perkara ini dapat meningkatkan niat seseorang pekerja untuk terus kekal bekerja dalam organisasi (Arif dan Farooqi, 2014 ; Nazli *et al.*, 2021).

Berkait rapat dengan hal ini, maka dapatlah dirumuskan bahawa aspek berkenaan dengan keseimbangan kerja-kehidupan dilihat terus mengalami cabaran yang begitu besar dari tahun ke tahun lebih-lebih lagi semasa pandemik COVID-19 ini. Hal ini berikutan terdapat kebanyakan daripada kalangan pekerja terutamanya yang terlibat dalam sektor awam terpaksa berhadapan dengan tanggungjawab di tempat kerja. Pada masa yang sama, hal ini juga menyebabkan sesetengah pekerja terpaksa memikul tanggungjawab yang begitu besar dalam mengatur keluarga di rumah (*International Labour Organization*, 2020).

1.7.2 Kepuasan Kerja

Berdasarkan kepada penyelidikan yang mendalam mengenai kepuasan kajian seperti mana yang pernah dijalankan oleh para pengkaji terdahulu, istilah 'kepuasan kerja' sememangnya amat berkait rapat dengan produktiviti, motivasi, ketidakhadiran, kemalangan, kesihatan mental dan fizikal serta turut dikaitkan juga dengan aspek kepuasan keseluruhan kehidupan (Graham, 2012; Ghoreishi *et al.*, 2014; Erny *et al.*, 2017). Sehubungan dengan itu, menurut Robbins (2003) dalam Erny *et al.* (2017) pula, kepuasan dapat ditakrifkan sebagai sikap umum seseorang pekerja yang berasaskan kepada perbezaan antara jumlah penghargaan yang diperoleh oleh pekerja. Jumlah penghargaan yang dinyatakan tersebut merujuk kepada tindak balas emosi yang positif seseorang individu terhadap tugas atau pekerjaannya akibat interaksi dengan persekitaran kerja mereka (Erny *et al.*, 2017).

Di samping itu, kepuasan kerja juga secara dasarnya tidak boleh dilihat tetapi dapat dirasai dan diterjemahkan menjadi pelbagai bentuk contohnya seperti meningkatkan tahap prestasi kerja dan motivasi kerja (Noor Syakirah *et al.*, 2016). Hal ini dikatakan demikian kerana, kepuasan kerja merupakan satu tindak balas yang dilihat lebih menjurus kepada bentuk yang berunsurkan emosi terhadap sesuatu situasi kerja (Noor Syakirah *et al.*, 2016). Kepuasan kerja turut didefinisikan sebagai hasil yang wujud daripada amalan-amalan pekerjaan yang mendorong kepada perkara-perkara yang berkaitan dengan tahap motivasi dan komitmen yang tinggi (Noor Syakirah *et al.*, 2016). Dalam kajian ini, istilah ini dikaitkan terhadap golongan penjawat awam sama ada wujudnya kepuasan kerja kesan daripada faktor keseimbangan kerja-kehidupan yang baik.

1.7.3 Penjawat Awam di Sektor Kerajaan

Golongan penjawat awam yang bertugas di sektor kerajaan Malaysia merupakan fokus utama dalam penyelidikan yang dijalankan ini. Menurut Perlembagaan Persekutuan Malaysia (n. d) dalam Bahagian X, Perkara 132 berkenaan dengan Perkhidmatan-perkhidmatan Awam telah mentakrifkan bahawa individu-individu yang berkhidmat dalam sektor awam meliputi aspek pekerjaan yang melibatkan angkatan tentera, perkhidmatan kehakiman dan perundangan, perkhidmatan awam am Persekutuan, pasukan polis, perkhidmatan awam bersama yang disebut

dalam Perkara 133. perkhidmatan awam setiap Negeri, dan perkhidmatan pendidikan.

Berkait rapat dengan hal ini, sememangnya dapatlah dibuktikan bahawa penjawat awam merupakan sumber ekonomi yang berperanan penting bagi membantu pihak organisasi untuk menjalankan pentadbiran dan mencapai matlamat yang telah ditetapkan (Fadzrin *et al.*, 2020). Atas faktor tersebutlah pihak kerajaan di setiap jabatan berusaha untuk memberikan pelbagai bentuk penawaran yang terbaik agar dapat membantu meningkatkan motivasi dan prestasi para pekerja (Fadzrin *et al.*, 2020). Usaha-usaha yang dilakukan oleh setiap organisasi terhadap penjawat awam sememangnya mendorong pengkaji untuk mengkaji secara lebih terperinci kerana ia juga boleh memberi impak yang begitu besar terhadap keseimbangan kerja-kehidupan dan kepuasan kerja.

1.8 Susunan Tesis

Laporan tesis ini mengandungi lima bab. Bab 1 membincangkan tentang keperluan kajian yang meliputi latar belakang kajian, permasalahan kajian, persoalan kajian, objektif kajian, skop kajian, kepentingan kajian, dan definisi istilah.

Bab 2 pula merupakan sorotan kajian-kajian lepas khususnya mengenai keseimbangan kerja-kehidupan dan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja daripada pelbagai sektor tidak kira awam mahupun swasta. Dalam hal ini, pengkaji ingin memulakan dengan menerangkan definisi-definisi keseimbangan kerja-kehidupan, kepuasan kerja, dan juga aspek berkenaan dengan polisi keseimbangan kerja-kehidupan yang dipetik pernyataannya daripada para sarjana dari luar dan dalam negara. Selain itu, bahagian ini juga turut membincangkan mengenai senario yang berlaku di Malaysia agar sedikit sebanyak dapat melihat perbandingannya dengan kajian-kajian yang pernah dilakukan di luar negara.

Seterusnya, beralih kepada Bab 3. Bahagian ini membincangkan metodologi kajian yang diaplikasikan sewaktu menjalankan penyelidikan. Antara aspek yang terkandung dalam bahagian ini termasuklah mengenai prosedur kajian dan pemilihan sampel.

RUJUKAN

- Abdirahman, H.I., Najeemdeen, I.S., Abidemi, B.T., & Ahmad, R. (2018). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Academic Journal of Economic Studies*, 4, 12-17.
- Adikaram, D. S. R., & Jayatilake, L. V. (2016). Impact of work life balance on employee job satisfaction in private sector commercial banks of Sri Lanka. *International Journal of scientific research and innovative technology*, 3(11), 17-31.
- Adio, G., & Popoola, S. (2010). Job satisfaction and career commitment of librarians in federal university libraries in Nigeria. *Library Review*, 59(3), 175–184.
- Agha, K., Azmi, F. T., & Irfan, A. (2017). Work-life balance and job satisfaction: An empirical study focusing on higher education teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, 3(3), 164.
- Al Sumaiti, R. S. (2010). The Work Life Balance and Job Satisfaction in Oil and Gas organisations in the UAE context (Doctoral dissertation, The British University in Dubai (BUiD)).
- Arif, B., & Farooqi, Y. A. (2014). Impact of work life balance on job satisfaction and organizational commitment among university teachers: a case study of University of Gujrat. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(9), 24- 29.
- Azeem, S. M., & Akhtar, N. (2014). The influence of work life balance and job satisfaction on organizational commitment of healthcare employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 18.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human resource management review*, 19(1), 9-22.

- Bhumika. (2020). Challenges for work–life balance during COVID-19 induced nationwide lockdown: exploring gender difference in emotional exhaustion in the Indian setting. *International Journal Vol. 35 No. 7/8, 2020 pp. 705-718.*
- Bokti, N. L. M., & Talib, M. A. (2010). Tekanan kerja, motivasi dan kepuasan kerja tentera laut armada tentera laut diraja Malaysia. *Jurnal Kemanusiaan, 8(1), 46-62.*
- Bosworth, D., & Hogarth, T. (2009). Future horizons for work–life balance. Institute for Employment Research, University of Warwick.
- Clark, S.C. (2000), "Work/family border theory: a new theory of work/family balance", *Human Relations, Vol. 53 No. 6, pp. 747-770.*
- Cranny, CJ, Smith, P & Stone, E. (1992). Job satisfaction. How People Feel About Their Job.
- Dancey, C., & Reidy, J. (2011). Statistics without maths for psychology. Book (5th ed.). Rotolito Lombarda, Italy: Prentice-Hall
- Dhas, M. D. B., & Karthikeyan, D. P. (2015). Work-life balance challenges and solutions: overview. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies, 12(2).*
- Erny Yusnida Che Yusof, Haslinda Abdullah & Zatul Himmah Adnan. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kecerdasan Emosi Dalam Kalangan Warga Polis DiRaja Malaysia. *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space, 13(1).*
- Fadzin Nazirin Mihat, Mohammad Mujaheed Hassan, & Farah Husna Anwar. (2020). Perkaitan antara Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam kalangan Penjawat Awam. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH), 5(10), 34-57.*
- Fuad Mohamed Berawi. (2017). *Metodologi Penyelidikan : Panduan menulis tesis. UUM Press.*

- Ghoreishi F S, Zahirrodine A R, Assarian F, Moosavi S G A, & Mehrizi M Z Z (2014). Evaluation of emotional intelligence and job satisfaction in employees of kashan hospitals. *Nursing and midwifery studies*, 3(1), 1-6.
- Graham A Y (2012). A survey of job satisfaction of senior staff of The University of Cape Coast. *Prime Journal of Social Science*, 1(2), 11-28.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 10 (1):76-88.
- Hasan, N. A. B. B., & Teng, L. S. (2017). Work-life balance and job satisfaction among working adults in Malaysia: The role of gender and race as moderators. *Journal of Economics, Business and Management*, 5(1), 18-24.
- Herzberg, F., & Mcusner, B. & Snyderman, B. B. (1993). *The Motivation to Work*. New Brunswick: N.J. Transaction Publishers, cop.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and health at work*, 8(1), 67-71.
- Idris Awang. (2001). *Kaedah Penyelidikan : Suatu Sorotan*. Kuala Lumpur : Akademi Pengajian Islam Universiti Malaya dan Intel Multimedia and Publications.
- International Labour Organization. (2020). *Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic*. Dipetik dari https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_748638/lang--en/index.htm pada 5 Mac 2021.
- Khoury, M. M. (2021). Work-Life Balance Constructs and Job Satisfaction: Evidence from the Palestinian Investment Sector. *International Business Research*, 14(2), 1-13.

- Locke, E. A. (1969). "What is Job Satisfaction?" *Organizational Behavior and Human Performance*, 4: 309-336.
- Malhotra, N. K. (2007). *Marketing research: An applied orientation* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Mahyuddin Arsat & Azizah Besar. (2008). *Penyalahgunaan dadah di kalangan pelajar: satu kajian di Pusat Serenti Tiang Dua, Melaka* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Masri, R., Ahmad, A., & Abd Rani, R. (2018). Teori Maslow Dalam Konteks Memenuhi Keperluan Asas Pekerja Dan Peranannya Dalam Meningkatkan Prestasi Organisasi: Kajian Dan Perspektif Islam (Maslow Theory in the Contexts of Fulfilling Basic Needs and its Role in Rising Organizational Performances: Study and Islamic Perspective). *Jurnal Hadhari: An International Journal*, 10(1), 1-27.
- Marican, S. (2006). *Penyelidikan Sains Sosial : Pendekatan Pragmatik*. Selangor Darul Ehsan : Edusystem Sdn. Bhd.
- McDonald, P., Guthrie, D., Bradley, L., & Shakespeare-Finch, J. (2005). Investigating work-family policy aims and employee experiences. *Employee Relations*, 27(5), 478-494.
- Mohamad, J., & Yaacob, N. R. N. (2013). Kajian tentang kepuasan bekerja dalam kalangan Guru-guru pendidikan khas (a study on job satisfaction among special Education teachers). *Asia Pacific Journal of Educators and Education*, 28, 103-115.
- Mohd Akhmarudi Mohd Yusof, Siti Noor Ismail & Anis Salwa Abdullah. (2020). Kepimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Guru Dan Peranan Iklim Sekolah Sebagai Mediator. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 7(2), 1-11.

- Mohd Shaffie Abu Bakar. (1995). *Metodologi Penyelidikan*, Edisi ke 2. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia, h. 68.
- Nazli Hulwany Abdullah, Noraida Ismail, & Norhazimah Ismail. (2021). Kajian Terhadap Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Kalangan Tenaga Akademik Wanita di Politeknik. *BITARA International Journal of Civilizational Studies and Human Sciences (e-ISSN: 2600-9080)*, 4(1), 130-145.
- Namitala, B. V. (2018). *Work-life balance, Occupational Stress and Job Satisfaction among Employees of Chief Hotel-Bulange* (Doctoral dissertation, Makerere University).
- Noor Syakirah Zakaria, Ida Sosiawani & Rina Darma Surya. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam Kalangan Kakitangan Bukan Akademik di Institusi Pengajian Tinggi Awam di Utara Malaysia. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)* Vol. 2: no. 1 (2016), 61–69.
- Nur Hanis Haiqal Rosliza & Noor Raudhiah Abu Bakar. (2018). Diakses daripada <http://conference.kuis.edu.my/icomm/5th/images/e-proceeding/IC-022.pdf> pada 30 Julai 2021.
- Nurul Adilah Hasbullah & Asmak Ab Rahman. (2020). Peranan Pemegang Taruh dalam Menjaga Kebajikan Ekonomi Rakyat Semasa Pandemik COVID-19 dari Perspektif Ekonomi Islam: The Role of Stakeholders in Safeguarding People’s Economic Welfare During the COVID-19 Pandemic from the Perspective of Islamic Economy. *The Journal of Muamalat and Islamic Finance Research*, 71-89.
- Nuryushana Mohd Rashid. (2014). *Kesan Penggunaan Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT) Ke Atas Keseimbangan Kerja-Kehidupan dalam Kalangan Eksekutif di Sektor Swasta*. Tesis Sarjana. Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia: Universiti Malaysia Sarawak.

- Nyanga, T., & Chindanya, A. (2020). Covid 19 pandemic shifting the job satisfaction landscape among employees. *Business Excellence and Management, 10*(5), 168-176.
- Omar, M. K. B. (2016). Work-life balance and job satisfaction among Malaysian healthcare employees. *Environment-Behaviour Proceedings Journal, 1*(4), 271-278.
- Parkes L.P. & Langford, P.H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organizations. *Journal of Management of Organization, 14*(3), 267-284.
- Parek, R., & Singh, N. (2016). Work Life Balance and Job Satisfaction among the Women Employees in Education sector. *International journal of humanities and social science, 3*, 12-15.
- Qasim, M., Khaskhely, M., Pitafi, A. (2020). Evaluating the Mediating Effect of Work-Life Balance between Emotional Intelligence and Job Satisfaction in the Corporate Sector. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research*. Vol. 5, No. 6, November 2020.
- Rahim Utah. (2013). *IBM SPSS STATISTIC for window*. Diterbitkan oleh Pejabat Teknologi Maklumat.
- Rastogi, M., & Dhingra, V. (2020). Job Satisfaction During Covid-19: A Review Of Various Sectors. *Psychology and Education Journal, 57*(9), 3653-3668.
- Razak, M. I., Yusof, N. M., Azidin, R. A., Latif, M. M. R. H. A., & Ismail, I. (2014). The impact of work stress towards work life balance in Malaysia. *International Journal of economics, commerce and management, 2*(11), 1-16.
- Robbins S. P. (2003). *Organizational behaviour concepts, controversies, application* (8th ed.). New Jersey: Prentice-hall International.

- Rogis Baker, Amar Hisham Jaaffar, Hasimi Sallehuddin, Zailin Zainal Ariffin, & Nur Surayya Mohd Saudi. (2019). Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan Dalam Bidang Ketenteraan : Tinjauan Dalam Perspektif Kecerdasan Emosi. *Jurnal Kemanusiaan*, 17(1).
- Sakthivel Rania, K. (2011). Work-life balance reflections on employee satisfaction. *Serbian journal of management*, 1-12.
- Saleh, N., Zakaria, Z., & Ismail, S. (2017). Komunikasi merentas sempadan kerja melalui teknologi dan media sosial: Kesan terhadap peningkatan konflik kerja-keluarga. *Malaysian Journal of Information and Communication Technology*, 2(1), 33-44.
- Saleh, N. (2016). Peranan Komunikasi Dalam Mengurangkan Konflik Kerja-Keluarga: Tinjauan Ke Atas Jururawat Di Selangor: The Role of Communication in Reducing Work-Family Conflict: A Survey on Nurses in Selangor. *Journal of Management and Muamalah*, 6(2), 35-51.
- Sidek Mohd Noah. (2002). Reka Bentuk Penyelidikan Falsafah: Teori dan Praktis. Selangor: Universiti Putra Malaysia, h. 165.
- Surena Sabil. (2012). Sokongan Organisasi Dan Konflik Kerja-Famili terhadap Penggayaan Kerja-Famili dalam Kalangan Wanita Profesional di Sarawak. Tesis Ijazah Doktor Falsafah. Fakulti Ekonomi dan Pentadbiran: Universiti Malaya.
- Tamrin, H., & Raop, N. A. (2015). Kepuasan Kerja: Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Kakitangan Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim (YPKDT), Nusajaya, Johor Bahru (Job Satisfaction: The Correlation With Job Performance Among Staffs In Ypkdt, Nusajaya, Johor Bahru). *Journal Of Human Capital Development (Jhcd)*, 8(2), 114-129.
- Undang-undang Malaysia. (n. d.). *Perlembagaan Persekutuan , Bahagian X: Perkhidmatan-perkhidmatan Awam*. Dipetik dari <http://www.jpapencen.gov.my/CAT289562/Published/perkara132-Ma.Html> pada 15 April 2021.

Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors affecting work life balance-a review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194-200.

Wong, C.-S. & Law, K.S. (2002). The effects of leader and follower Emotional Intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3): 243-274.

