

**PENGARUH KONFLIK KERJA-KELUARGA TERHADAP
KEPUASAN HIDUP DALAM KALANGAN IBU BAPA
BEKERJA: SOKONGAN KELUARGA SEBAGAI
MODERATOR**

NOORAZWANA BINTI MUSIDA



UMS

**TESIS INI DIKEMUKAKAN UNTUK MEMENUHI
SYARAT MEMPEROLEHI IJAZAH SARJANA**

**PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2019**

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

**JUDUL: PENGARUH KONFLIK KERJA-KELUARGA TERHADAP KEPUASAN HIDUP
DALAM KALANGAN IBU BAPA BEKERJA: SOKONGAN KELUARGA
SEBAGAI MODERATOR**

IJAZAH: SARJANA PSIKOLOGI (PSIKOLOGI)

Saya **NOORAZWANA BINTI MUSIDA**, Sesi **2015-2019**, mengaku membenarkan tesis Sarjana ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

1. Tesis ini adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah.
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. Sila tandakan (/):

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA 1972)

TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD



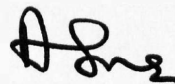
NOORAZWANA BINTI MUSIDA
MP1511530T

Disahkan Oleh,


NORAZLYNNE MOHD. JOHAN @ JACLYNE
PUSTAKAWAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

(Tandatangan Pustakawan)

Tarikh : 10 Jun 2019



(Agnis Sombuling)
Penyelia

PENGAKUAN

Saya mengaku bahawa Tesis Sarjana ini merupakan hasil usaha saya dan kerja saya sendiri, melainkan petikan, ringkasan dan rujukan yang setiap satunya saya telah jelaskan sumbernya.

30 April 2019



Noorazwana Binti Musida

MP1511530T



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGESAHAN

NAMA : **NOORAZWANA BINTI MUSIDA**
NO. MATRIK : **MP1511530T**
TAJUK : **PENGARUH KONFLIK KERJA-KELUARGA TERHADAP
KEPUASAN HIDUP: SOKONGAN KELUARGA SEBAGAI
MODERATOR**
IJAZAH : **IJAZAH SARJANA PSIKOLOGI (PSIKOLOGI)**
TARIKH VIVA : **21 MAC 2019**

DISAHKAN OLEH

PENYELIA

Cik Agnis Sombuling



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

Tandatangan

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, bersyukur saya ke hadrat Illahi kerana dengan limpah kurnia dan keizinanNya, akhirnya dapat juga saya menyempurnakan kajian ini sebagai memenuhi syarat penganugerahan Ijazah Sarjana (Psikologi). Di kesempatan ini, saya juga ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga ditujukan khas kepada Cik Agnis Sombuling selaku penyelia tesis yang telah banyak memberi tunjuk ajar, bimbingan, nasihat dan teguran di sepanjang tempoh penulisan kajian ini.

Ucapan terima kasih juga saya tujukan kepada Jabatan-Jabatan Awam yang terlibat dalam kajian ini kerana telah memberi kerjasama dan kebenaran kepada saya untuk menjalankan kutipan data. Setinggi-tinggi penghargaan juga saya ucapkan kepada semua responden yang telah memberi komitmen dan kerjasama dalam menjayakan kajian ini.

Khas buat kedua ibu bapa saya yang tersayang, Musida Rajah dan Saalah Keluang terima kasih atas doa, didikan dan asuhan yang terlalu bermakna dalam menjalani kehidupan ini dan telah banyak berkorban dari aspek masa, kewangan dan tenaga sepanjang pengajian saya. Tidak dilupakan juga kepada semua ahli keluarga yang sentiasa membantu, menyokong dan mendoakan kejayaan saya selama ini.

Saya juga ingin mengambil kesempatan untuk mengucapkan ribuan terima kasih kepada rakan-rakan seperjuangan saya atas bantuan, perkongsian maklumat, sokongan yang diberikan dan tunjuk ajar. Akhir sekali, terima kasih diucapkan kepada semua pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam menyempurnakan kajian ini. Allah jua yang membalas segala budi dan jasa kalian.

Sekian, terima kasih.

Noorazwana Binti Musida

30 April 2019

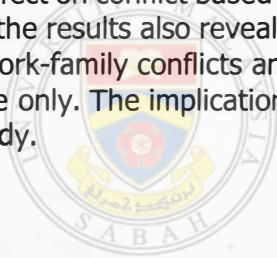
ABSTRAK

Pada masa kini, peranan dalam pekerjaan dan peranan dalam keluarga telah mengalami perubahan yang semakin ketara khususnya bagi ibu bapa yang bekerja. Tuntutan keseimbangan antara kedua-dua peranan perlu dititikberatkan untuk memastikan ibu bapa yang bekerja dapat mengendalikan kehidupan dan melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti pengaruh konflik kerja-keluarga iaitu konflik berasaskan masa, konflik berasaskan tekanan dan konflik berasaskan tingkah laku terhadap kepuasan hidup dalam kalangan ibu bapa bekerja. Selain itu, kajian ini juga adalah untuk mengenal pasti sama ada sokongan keluarga berperanan sebagai moderator ke atas hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan hidup. Seramai 389 orang penjawat awam telah menjadi responden yang terdiri daripada ibu bapa yang bekerja di sekitar Kota Kinabalu, Sabah. Responden dipilih menggunakan kaedah *purposive sampling* dengan pengkaji telah menetapkan ciri-ciri responden seperti status responden mestilah berkahwin, tinggal bersama pasangan suami atau isteri dan mempunyai anak. Soal selidik yang digunakan adalah *Work-Family Conflict Scale (WFCS)*, *Family Support Inventory for Worker (FSIW)* dan *Satisfaction With Life Scale (SWLS)* dalam Bahasa Melayu. Data kajian yang diperolehi dianalisis menggunakan perisian *Statistical Packages for Social Science (SPSS)* versi 23.0. Analisis Regresi Pelbagai telah digunakan dalam kajian ini. Hasil kajian mendapati terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan dalam konflik berasaskan masa, konflik berasaskan tekanan dan konflik berasaskan tingkah laku terhadap kepuasan hidup. Selain itu, hasil kajian juga mendapati bahawa pengaruh sokongan keluarga sebagai moderator terhadap hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan hidup dalam kalangan ibu bapa bekerja hanya signifikan bagi konflik berasaskan tekanan sahaja. Implikasi dan cadangan kajian juga turut dibincangkan dalam kajian ini.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT TOWARDS LIFE SATISFACTION AMONG WORKING PARENTS: FAMILY SUPPORT AS MODERATOR

Today, work role and family role have changed drastically especially for working parents. This calls for the balance between both roles to ensure working parents can have better quality of life and do their job efficiently. Therefore, this study aims to identify the effect of work-family conflicts based on time, pressure and behavior towards life satisfaction among working parents. Other than that, this study also seek to identify whether family support can act as moderator for the relationship between work-family conflicts and life satisfaction. A total of 389 civil servants comprised of working parents in Kota Kinabalu, Sabah were recruited as the respondents. The respondents were selected using purposive sampling method with the criteria set by the researcher such as respondents must be married, live with their husband or wife and having children. The survey used were Work-Family Conflict Scale (WFCS), Family Support Inventory for Worker (FSIW) and Satisfaction With Life Scale (SWLS) in Bahasa Melayu. The data obtained were analyzed using Statistical Packages for Social Science (SPSS) version 23.0. Multiple Regression Analysis was used in this study. The results showed that there are significant negative effect on conflict based on time, pressure and behavior towards life satisfaction. Moreover, the results also revealed that family support as the moderator for relationship between work-family conflicts and life satisfaction was only significant for conflict based on pressure only. The implications and recommendation for studies were also discussed for this study.



UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI KANDUNGAN

	Halaman
PENGAKUAN	ii
PENGESAHAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
SENARAI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xi
SENARAI RAJAH	xiii
SINGKATAN NAMA/ISTILAH/SIMBOL	xiv
SENARAI LAMPIRAN	xv
BAB 1: PENGENALAN	
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	4
1.3 Permasalahan Kajian	6
1.4 Persoalan Kajian	10
1.5 Objektif Kajian	11
1.6 Kepentingan Kajian	11
1.7 Kesimpulan	13
BAB 2: SOROTAN KAJIAN LEPAS	
2.1 Pendahuluan	14
2.2 Pendekatan Teori	15
2.2.1 <i>Theory of Role Strain</i>	15
2.2.2 <i>Compensation Theory</i>	17
2.3 Sorotan Kajian Lepas	19
2.3.1 Kajian Lepas Konflik Kerja-Keluarga	20
2.3.2 Kajian Lepas Kepuasan Hidup	26

2.3.3 Kajian Lepas Hubungan Konflik Kerja Keluarga dengan Kepuasan Hidup	30
2.3.4 Sokongan Keluarga Sebagai Moderator	32
2.4 Kerangka Kajian	42
2.5 Definisi Konsep dan Operasi	43
2.5.1 Konflik Kerja-Keluarga	43
2.5.2 Sokongan Keluarga	45
2.5.3 Kepuasan Hidup	46
2.5.4 Ibu Bapa Bekerja	47
2.6 Hipotesis	48
2.7 Kesimpulan	49
BAB 3: METODOLOGI	
3.1 Pendahuluan	50
3.2 Reka Bentuk Kajian	50
3.3 Responden	52
3.4 Lokasi Kajian	59
3.5 Alat Kajian	59
3.6 Prosedur	64
3.6.1 Kajian Rintis	66
3.6.2 Kajian Sebenar	67
3.7 Ciri Psikometrik Alat Kajian	68
3.7.1 Kebolehpercayaan	69
3.7.2 Kesahan	71
3.8 Analisis Data	74
3.9 Kesimpulan	75



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 4: KEPUTUSAN KAJIAN

4.1	Pendahuluan	76
4.2	Pengujian Syarat bagi Analisis Regresi	76
	a. Normaliti	77
	b. Nilai Ekstrem (<i>Outliers</i>)	79
	c. Kelinearan dan Multikolineariti	80
	d. <i>Durbin-Watson</i>	81
4.3	Hasil Analisis Secara Inferensi	82
	4.3.1 Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga (Konflik Berasaskan Masa) dan Sokongan Keluarga Serta Interaksi di antara Pembolehubah Ini Terhadap Kepuasan Hidup	82
	4.3.2 Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga (Konflik Berasaskan Tekanan) dan Sokongan Keluarga Serta Interaksi di antara Pembolehubah Ini Terhadap Kepuasan Hidup	85
	4.3.3 Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga (Konflik Berasaskan Tingkah Laku) dan Sokongan Keluarga Serta Interaksi di antara Pembolehubah Ini Terhadap Kepuasan Hidup	88
4.4	Kesimpulan	91

BAB 5: PERBINCANGAN

5.1	Pendahuluan	92
5.2	Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga (Konflik Berasaskan Masa, Konflik Berasaskan Tekanan dan Konflik Berasaskan Tingkah Laku) Terhadap Kepuasan Hidup	92
	5.2.1 Pengaruh Konflik Berasaskan Masa Terhadap Kepuasan Hidup	93
	5.2.2 Pengaruh Konflik Berasaskan Tekanan Terhadap Kepuasan Hidup	96
	5.2.3 Pengaruh Konflik Berasaskan Tingkah Laku Terhadap Kepuasan Hidup	98

5.3 Kesan Moderator Sokongan Keluarga dalam Hubungan antara Konflik Kerja-Keluarga dengan Kepuasan Hidup	101
5.3.1 Kesan Moderator Sokongan Keluarga dalam Hubungan antara Konflik Kerja-Keluarga (Konflik Berasaskan Masa) dengan Kepuasan Hidup	101
5.3.2 Kesan Moderator Sokongan Keluarga dalam Hubungan antara Konflik Kerja-Keluarga (Konflik Berasaskan Tekanan) dengan Kepuasan Hidup	103
5.3.3 Kesan Moderator Sokongan Keluarga dalam Hubungan antara Konflik Kerja-Keluarga (Konflik Berasaskan Tingkah Laku) dengan Kepuasan Hidup	107
5.4 Kesimpulan	110
BAB 6: KESIMPULAN	
6.1 Pendahuluan	111
6.2 Rumusan Kajian	111
6.3 Implikasi Kajian	113
6.4 Limitasi Kajian	116
6.5 Saranan dan Cadangan	117
6.6 Rumusan	118
RUJUKAN	119
LAMPIRAN	130

SENARAI JADUAL

	Halaman	
Jadual 1.1	Penyertaan Tenaga Kerja Malaysia dari tahun 2010 – 2015	4
Jadual 3.1	Jadual saiz sampel Cohen, Manion dan Morrison (2001)	54
Jadual 3.2	Kekerapan dan peratusan responden berdasarkan maklumat demografi responden	55
Jadual 3.3	<i>Work-Family Conflict Scale</i> (WFCS)	62
Jadual 3.4	Item-item pengaruh sokongan keluarga skor positif dan negatif	63
Jadual 3.5	Kebolehpercayaan bagi alat kajian <i>Work-Family Conflict Scale</i> (WFCS)	70
Jadual 3.6	Kebolehpercayaan bagi alat kajian <i>Family Support Inventory for Worker</i> (FSIW)	70
Jadual 3.7	Kebolehpercayaan bagi alat kajian <i>Satisfaction With Life Scale</i> (SWLS)	71
Jadual 3.8	Interkorelasi antara skala <i>Work-Family Conflict Scale</i> (WFCS)	72
Jadual 3.9	Interkorelasi antara skala <i>Family Support Inventory for Worker</i> (FSIW)	73
Jadual 3.10	Interkorelasi antara skala <i>Satisfaction With Life Scale</i> (SWLS)	73
Jadual 3.11	Hipotesis dan analisis statistik	74
Jadual 4.1	Taburan normaliti bagi pembolehubah-pembolehubah dalam kajian secara skor Z Skewness dan Kurtosis	77
Jadual 4.2	Nilai Ekstrem bagi <i>Mahalanobis Distance</i>	79
Jadual 4.3	Analisis kelinearan dan multikolinear bagi hubungan di antara konflik kerja-keluarga, sokongan keluarga dan kepuasan hidup	80
Jadual 4.4	Hasil analisis statistik Durbin-Watson dalam setiap analisis moderator	81
Jadual 4.5	Analisis Regresi Linear Mudah antara konflik kerja-keluarga (konflik berasaskan masa) terhadap kepuasan hidup	82
Jadual 4.6	Analisis Regresi Pelbagai Hierarki bagi pengaruh sokongan keluarga terhadap hubungan di antara konflik kerja-keluarga (konflik berasaskan masa) dengan kepuasan hidup	84

Jadual 4.7	Analisis Regresi Linear Mudah antara konflik kerja-keluarga (konflik berasaskan tekanan) terhadap kepuasan hidup	85
Jadual 4.8	Analisis Regresi Pelbagai Hierarki bagi pengaruh sokongan keluarga terhadap hubungan di antara konflik kerja-keluarga (konflik berasaskan tekanan) dengan kepuasan hidup	86
Jadual 4.9	Analisis Regresi Linear Mudah antara konflik kerja-keluarga (konflik berasaskan tingkah laku) terhadap kepuasan hidup	88
Jadual 4.10	Analisis Regresi Pelbagai Hierarki bagi pengaruh sokongan keluarga terhadap hubungan di antara konflik kerja-keluarga (konflik berasaskan tingkah laku) dengan kepuasan hidup	89
Jadual 4.11	Keputusan analisis Regresi Pelbagai Hierarki bagi pengaruh sokongan keluarga terhadap hubungan di antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan hidup	90
Jadual 4.12	Keputusan keseluruhan bagi pengujian hipotesis	91



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI RAJAH

	Halaman
Rajah 2.1 Kerangka kajian bagi pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan hidup dan sokongan keluarga sebagai moderator	42
Rajah 4.1a Taburan normaliti konflik berasaskan masa	78
Rajah 4.1b Taburan normaliti konflik berasaskan tekanan	78
Rajah 4.1c Taburan normaliti konflik berasaskan tingkah laku	78
Rajah 4.1d Taburan normaliti sokongan keluarga	78
Rajah 4.1e Taburan normaliti kepuasan hidup	79
Rajah 4.2 Pengaruh sokongan keluarga terhadap hubungan antara konflik kerja-keluarga (konflik berasaskan tekanan) dengan kepuasan hidup	87



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SINGKATAN NAMA/ISTILAH/SIMBOL

Singkatan

Makna Singkatan

KBM

Konflik Berasaskan Masa

KBT

Konflik Berasaskan Tekanan

KBT/Laku

Konflik Berasaskan Tingkah Laku

SK

Sokongan Keluarga

KP

Kepuasan Hidup

SPSS

Statistical Package for the Social Science



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran A	Borang Soal Selidik Kajian	130
Lampiran B	Kelayakan Pakar Bahasa (Sijil)	137



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Dalam era yang dipenuhi dengan pelbagai cabaran, tuntutan ekonomi telah menarik pasangan suami isteri untuk keluar bekerja. Perkara ini terjadi disebabkan kenaikan kos sara hidup, saiz rumah mampu milik yang semakin mengecil, bersesak-sesak dalam kenderaan awam, pemakanan yang tidak berkualiti sehingga menyebabkan tahap kecergasan yang semakin menurun telah menjadi dorongan yang sangat mendesak bagi menambah kuasa membeli dan memiliki bagi setiap pasangan. Kebanyakan pasangan suami isteri bersepatat dan mengambil keputusan agar kedua-duanya bekerja bagi menampung kekurangan pendapatan yang sedia ada.

Walau bagaimanapun, ramai yang beranggapan bahawa ibu bapa yang bekerja dapat menampung perbelanjaan keluarga dan mempunyai ekonomi yang kukuh mampu menyumbang kepada kesejahteraan dan kebahagiaan keluarga. Walau bagaimanapun, ibu bapa yang bekerja pasti wujud pelbagai masalah seperti pendidikan anak-anak terabai, renggang dalam hubungan kekeluargaan, timbul masalah psikologi akibat tekanan kerja dan pergaulan bebas di tempat kerja serta menghabiskan masa dalam dunia kerjaya. Namun begitu, pelbagai masalah yang timbul apabila kedua ibu bapa bekerja dan ini akan memberikan kesan sama ada kesan positif atau negatif dalam pekerjaan atau peranan dalam keluarga itu.

Selain itu, tindakan ibu bapa dalam membuat keputusan untuk keluar bekerja menunjukkan bahawa mereka sangat berpuas hati terhadap apa yang mereka perolehi iaitu dalam aspek kewangan, pekerjaan, kesihatan, hubungan interpersonal dan sebagainya. Hal ini kerana, Chaplin (2006) menjelaskan kepuasan merupakan satu keadaan kesenangan dan kesejahteraan disebabkan oleh seseorang telah mencapai satu tujuan atau sasaran. Sedangkan Diener (2008) menyatakan seseorang itu perlu melihat aspek kepuasan hidup secara kognitif dan menyeluruh yang merupakan satu elemen penting terutamanya dalam aspek sikap individu terhadap kehidupan sehariannya. Selain itu, Sousa dan Lyubomirsky (2001) menjelaskan kepuasan hidup adalah penerimaan seseorang terhadap keadaan kehidupannya serta seseorang itu telah dapat memenuhi apa yang dikehendakinya secara menyeluruh. Namun begitu, kepuasan hidup adalah aspek yang sukar diukur kerana ianya bersifat subjektif tetapi boleh diukur secara kognitif oleh seseorang terhadap dirinya sendiri.

Walau bagaimanapun, kepuasan yang dimiliki oleh seseorang bergantung kepada individu kerana Diener telah menegaskan bahawa aspek kepuasan hidup perlu melihat secara kognitif dan menyeluruh dan ianya juga merupakan penilaian terhadap kualiti hidup seseorang individu berdasarkan kepada kriteria yang dipilih oleh individu itu sendiri (Diener, 2008). Sebagai contoh, terdapat segelintir orang yang berpuas hati dengan hanya memiliki sebuah kereta yang biasa seperti Proton Saga, akan tetapi kemungkinan bagi sesetengah orang lain pula pasti akan berpuas hati apabila mereka memandu sebuah kereta mewah seperti BMW. Namun begitu, Muhammad, Hebattu-Allah, Asmaa Tamer dan Ahmed (2010) menjelaskan bahawa individu yang dapat menerima diri dan bijak dalam mengadaptasi diri secara positif akan merasa puas secara keseluruhan dalam hidupnya.

Di samping itu, ibu bapa yang bekerja tidak akan terhalang daripada mengalami tekanan sama ada tekanan yang melibatkan di tempat kerja atau di rumah. Hal ini turut disokong oleh Chua Bee Seok, Abdul Halim Othman dan Muhammad Haji Yussof (2004) yang menyatakan bahawa potensi seseorang mengalami tekanan adalah tinggi bagi pekerja yang baru sahaja mula berkecimpung dalam dunia pekerjaan. Oleh itu, sokongan keluarga berupaya untuk menyederhanakan tekanan yang dihadapi oleh seseorang individu. Perkara ini juga disokong oleh Thomas dan Ganster (1995) bahawa sokongan

keluarga dapat mengurangkan konflik kerja-keluarga dan tekanan yang dihadapi oleh individu.

Sokongan keluarga adalah suatu bentuk hubungan interpersonal yang melindungi seseorang daripada kesan tekanan yang buruk (Kaplan & Sadock, 2002). Manakala, Friedman, Bowden dan Jones (2003) menyatakan sokongan keluarga adalah sikap, tindakan penerimaan keluarga terhadap ahli keluarganya seperti sokongan informasi, sokongan penilaian, sokongan instrumental dan sokongan emosi. Justeru, sokongan keluarga adalah suatu bentuk hubungan interpersonal yang meliputi sikap, tindakan dan penerimaan terhadap ahli keluarga yang sentiasa mengambil berat dan prihatin terhadap masalah yang berlaku pada individu tersebut.

Walau bagaimanapun, tidak dapat dinafikan bahawa ibu bapa bekerja sering mengalami tekanan yang tinggi disebabkan oleh tuntutan peranan pekerjaan dan keluarga yang tidak selari dengan kehidupan mereka (Greenhaus & Beutell, 1985). Ibu bapa yang bekerja sering mengalami konflik kerja-keluarga kerana berlakunya ketidakseimbangan antara peranan dalam pekerjaan dan keluarga sehingga memberi kesan negatif terhadap kehidupan keluarga dan kepuasan hidup seseorang. Oleh yang demikian, kajian ini adalah untuk mengenal pasti pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan hidup. Konflik yang berlaku di tempat kerja akan memberi pengaruh terhadap kepuasan hidup terutamanya dalam kalangan ibu bapa yang bekerja. Sehubungan itu, konflik di tempat kerja juga boleh ditangani agar dapat meningkatkan produktiviti sesebuah organisasi. Selain itu, kajian ini juga adalah untuk melihat sokongan keluarga berperanan sebagai moderator ke atas hubungan di antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan hidup. Hal ini kerana, sokongan keluarga dapat membantu untuk mengurangkan tahap konflik kerja-keluarga sekaligus meningkatkan tahap kepuasan hidup seseorang individu.

1.2 Latar Belakang Kajian

Di Malaysia, penglibatan kedua ibu bapa yang bekerja menunjukkan peningkatan yang semakin ketara kerana tuntutan ekonomi yang semakin meningkat dan faktor personal yang merujuk kepada keperluan dan keinginan yang tinggi untuk bekerja demi kepuasan sendiri. Walau bagaimanapun, penglibatan kedua ibu bapa bukan sahaja kesan daripada pelaksanaan Dasar Ekonomi Baru (DEB) yang telah dilancarkan pada tahun 1971 malah DEB telah memberi peluang kepada kaum wanita untuk bekerja. Namun begitu, taraf kehidupan yang semakin meningkat menyebabkan ibu juga terlibat sama untuk bekerja bagi membantu suami dalam menampung perbelanjaan keluarga. Oleh itu, taraf hidup yang semakin meningkat, tuntutan ekonomi dan sebagainya telah menyumbang kepada penglibatan kedua ibu bapa dalam pelbagai sektor pekerjaan. Jadual 1.1 menunjukkan jumlah penyertaan tenaga kerja bagi lelaki dan perempuan dari tahun 2010 sehingga 2015.

Jadual 1.1 : Penyertaan Tenaga Kerja Malaysia dari Tahun 2010-2015

Penyertaan Kerja (‘000 orang)	Tenaga	Tahun	
		2010	2015
Lelaki		7,707.8	8,691.1
Perempuan		4,191.7	5,376.7

Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia (2015)

Di samping itu, bekerja dan keluarga merupakan dua komponen yang sangat penting dalam kehidupan khususnya bagi ibu bapa yang bekerja. Tuntutan keperluan ekonomi yang merupakan punca ibu bapa untuk bekerja sudah semestinya menimbulkan masalah atau konflik dalam pekerjaan mahupun kehidupan keluarga dalam kalangan ibu bapa yang bekerja. Terdapat dua dimensi konflik yang berlaku dalam pekerjaan mahupun keluarga iaitu konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) dan konflik keluarga-kerja (*family-work conflict*). Secara amnya, konflik kerja-keluarga adalah disebabkan keseimbangan tuntutan peranan dalam pekerjaan dan keluarga yang tidak

selari sehingga mengakibatkan kesan negatif dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga ataupun sebaliknya (Greenhaus & Beutell, 1985).

Selain itu, menurut Gutek, Searle dan Klepa dalam Aycan dan Eskin (2005), urusan pekerjaan yang mengganggu keluarga adalah dikenali sebagai konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) dan urusan keluarga mengganggu pekerjaan pula dikenali sebagai konflik keluarga-kerja (*family-work conflict*). Konflik kerja-keluarga merupakan masalah atau tekanan yang dialami di tempat kerja akan mempengaruhi kehidupan keluarga di rumah dan sebaliknya (Aycan & Eskin, 2005). Perkara ini dapat dilihat berdasarkan kepada kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan konflik kerja-keluarga yang telah menggunakan pembolehubah-pembolehubah seperti kepuasan kerja, kepuasan hidup, komitmen organisasi dan sebagainya adalah lebih melihat pengaruh konflik kerja-keluarga itu terhadap pembolehubah seperti yang telah dinyatakan di atas.

Voydanoff (2005) menyatakan bahawa tanggungjawab ibu bapa yang bekerja sering kali dibebani dengan tugas yang tidak dijangka sehingga menjejaskan kepuasan hidup. Malah, isu yang sangat kritikal apabila menguruskan konflik yang berlaku di tempat kerja dan di rumah terutamanya kepada mereka yang bekerja dalam bahagian pengurusan dan juga akademik (Rothbard, 2006 dalam Wan Edura Wan Rashid, Mohamad Sahari Nordin, Azura Omar & Izhairi Ismail, 2011a). Sejak kebelakangan ini, tuntutan keseimbangan peranan kerja dan keluarga telah menjadi isu yang penting kepada perubahan yang berlaku dalam kehidupan sama ada lelaki atau wanita. Berdasarkan kajian Apperson, Schmidt, Moore dan Grunberg (2002), wanita akan mengalami konflik peranan pada peringkat yang lebih tinggi berbanding lelaki. Hal ini berlaku kerana wanita memandang keluarga sebagai suatu kewajiban utama dan seharusnya memberikan perhatian yang lebih berbanding dengan pekerjaan yang dilaksanakan (Giovanny Anggasta Buhali & Meily Margaretha, 2013).

Bagi memastikan ibu bapa bekerja mendapatkan keseimbangan dalam peranan kerja dan keluarga maka, aspek konflik kerja-keluarga perlu dikaji untuk melihat keseimbangan peranan kerja dan keluarga seterusnya melihat tahap kepuasan hidup dalam kalangan ibu bapa yang bekerja. Hal ini kerana, tahap kepuasan hidup yang memuaskan dapat dicapai dengan memastikan tahap konflik kerja-keluarga yang berlaku

adalah rendah dalam kalangan ibu bapa bekerja. Selain itu, pembolehubah sokongan keluarga juga memainkan peranan penting sebagai moderator. Sokongan keluarga sebagai moderator dapat menguatkan hubungan ini yang berupaya mengurangkan konflik kerja-keluarga dan seterusnya dapat mencapai kepuasan hidup yang maksimum. Justeru, kajian ini dijalankan bagi melihat dan mengenal pasti pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan hidup. Kajian ini juga dijalankan untuk mengkaji sama ada sokongan keluarga itu berperanan sebagai moderator ke atas hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan hidup dalam kalangan ibu bapa yang bekerja.

1.3 Permasalahan Kajian

Ibu bapa bekerja semestinya mempunyai tanggungjawab yang berat dan peranan yang semakin bertambah disebabkan terlalu banyak tugas yang ingin dilaksanakan di rumah ataupun di pejabat. Tanggungjawab yang besar dan perlu digalas membuatkan ibu bapa mempunyai peranan yang berganda iaitu peranan dalam pekerjaan (sebagai pekerja) dan peranan dalam keluarga (sebagai suami, isteri dan ibu bapa). Keadaan ini menyebabkan ibu bapa mempunyai komitmen yang tinggi dalam melaksanakan peranan dalam pekerjaan dan keluarga. Di samping itu, ibu bapa juga perlu seimbangkan tuntutan peranan dalam pekerjaan dan keluarga bagi mengelakkan dan menangani konflik kerja-keluarga yang berlaku serta dapat mencapai kepuasan hidup yang maksimum dan memuaskan.

Sehubungan itu, terdapat beberapa faktor yang menyumbang kepada konflik kerja-keluarga terutamanya dalam kalangan ibu bapa yang bekerja. Antara faktor konflik kerja-keluarga adalah disebabkan oleh jadual kerja yang tidak fleksibel, bebanan kerja yang berlebihan, tekanan, tugas yang harus diselesaikan dengan terburu-buru, kemurungan dan sebagainya. Selain itu, keterbatasan ruang, waktu dan tenaga yang dimiliki seseorang menjadi dasar utama terjadinya konflik kerja-keluarga ini (Asforth, Kreiner & Fugate dalam Rau & Hyland, 2002). Selain itu, faktor konflik kerja-keluarga itu sendiri adalah berpunca daripada stres yang dialami oleh pekerja. Kenyataan akhbar

Berita Harian Online daripada Mohd Anwar Patho Rohman telah menunjukkan sebanyak 4.4 peratus atau 2,123 daripada 48,258 guru telah dikenal pasti mengalami stres tahap sederhana tinggi pada tahun 2017 akibat daripada pelbagai faktor seperti isu keluarga, kewangan, pentadbiran, bebanan tugas, tidak mendapat penghargaan, kekurangan kemahiran menjalankan tugas dan mereka tidak terlatih untuk menangani stres. Justeru, kenyataan akhbar seperti yang telah dijelaskan tersebut semestinya akan mendorong teretusnya konflik kerja-keluarga sehingga memberi kesan terhadap kepuasan hidup pekerja (Berita Harian Online, 2018).

Secara amnya, di Malaysia telah menunjukkan keseimbangan dalam pekerjaan dan keluarga merupakan satu topik yang hangat apabila berlakunya peningkatan dalam penglibatan kedua ibu bapa yang keluar untuk bekerja. Melalui Jabatan Statistik Malaysia (2013) yang melaporkan bahawa terdapat peningkatan dalam penglibatan ibu bapa yang bekerja pada masa kini. Penglibatan kedua ibu bapa yang bekerja mencerminkan perubahan senario pada hari ini kerana pandangan secara tradisionalnya menunjukkan lelaki berfungsi sebagai pencari nafkah manakala wanita pula berfungsi sebagai menjaga keluarga, menguruskan hal rumah tangga dan anak-anak sudah kurang di amalkan dalam sesebuah keluarga. Peningkatan bagi ibu bapa bekerja ini telah menunjukkan ianya merupakan satu sebab dan punca berlakunya konflik di antara kerja dan kehidupan keluarga dalam kalangan ibu bapa yang bekerja (Siti Aisyah Panatik, Azizah Rajab, Ishak Md. Shah, Hamidah Abdul Rahman, Rosman Mohd. Yusoff & Siti Khadijah Zainal Badri, 2012).

Hal ini kerana, konflik kerja-keluarga berlaku apabila domain pekerjaan itu mengganggu domain keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Nurnazirah Jamadin, Samsiah Mohamad, Zurwina Syarkawi dan Fauziah Noordin (2015) juga menjelaskan bahawa penyebab tekanan kerja yang berlebihan adalah daripada persekitaran kerja yang tidak baik sehingga teretusnya konflik kerja-keluarga ini. Faktor-faktor konflik kerja-keluarga seperti tekanan kerja, persekitaran kerja, bebanan kerja dan sebagainya ini dapat diklasifikasikan melalui tiga dimensi dalam konflik kerja-keluarga. Konflik kerja-keluarga yang melibatkan tiga dimensi seperti konflik berasaskan masa, konflik berasaskan tekanan dan konflik berasaskan tingkah laku yang pasti dialami oleh pekerja

atau golongan ibu bapa yang bekerja sehingga memberi kesan terhadap diri sendiri, keluarga dan organisasi.

Selain itu, kenyataan akhbar Sinar Online yang dilaporkan oleh Atirah Hasli pada 9 November 2017 telah menyatakan majikan boleh dikenakan tindakan undang-undang sekiranya mereka telah menyebabkan pekerja mengalami tekanan. Perkara ini dilihat telah menjadi satu isu sekiranya majikan telah menyebabkan tekanan kepada pekerjanya sehingga memberi kesan negatif dalam kehidupan pekerja. Di samping itu, Kementerian Sumber Manusia menjelaskan bahawa mereka akan mengambil tindakan undang-undang terhadap majikan yang tidak menghargai dan tidak berterima kasih terhadap pengorbanan seorang pekerja di bawah Akta Pekerja 1955 yang merangkumi banyak sektor dan bahagian. Hal ini kerana, majikan tidak mempunyai hak 100 peratus ke atas pekerja apabila waktu bekerja. Pihak kementerian merasakan bahawa tindakan drastik kementerian untuk mengawal majikan yang mendera pekerja hingga mencetuskan tekanan yang menyebabkan masalah mental merupakan satu langkah yang betul dan wajar dilaksanakan memandangkan majikan telah menyalahgunakan kuasa mereka dan memaksa pekerja untuk melakukan tugas lebih dari sepatutnya dan di luar bidang. Hal ini memberi impak negatif terhadap pekerja terutamanya dari segi kesihatan mental, fizikal dan juga kestabilan kehidupan yang boleh menyebabkan stres dan tekanan dalam jangka masa panjang terhadap seorang pekerja.

Justeru, sokongan keluarga memainkan peranan yang sangat penting bagi menghadapi konflik yang berlaku di tempat kerja ataupun di rumah. Hal ini kerana, berdasarkan kajian oleh Noraini Mohd Noor (2006) menyatakan bahawa dengan adanya sokongan sosial daripada ahli keluarga, rakan sekerja, penyelia dan majikan maka, seseorang individu dapat meningkatkan kesejahteraan hidup, kurangnya tekanan dan mempunyai semangat yang lebih baik. Oleh yang demikian, strategi daya tindak dalam mengurangkan konflik kerja-keluarga ini adalah melalui sokongan sosial daripada ahli keluarga, rakan sekerja, penyelia dan majikan yang mampu mengurangkan konflik atau masalah yang dihadapi tersebut.

Tidak dapat dinafikan bahawa sokongan keluarga amat diperlukan oleh seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan untuk menangani masalah yang dihadapi