

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
INTEGRASI KERJA-KEHIDUPAN DALAM
KALANGAN KAKITANGAN AKADEMIK
DI IPTA YANG TERPILIH DI
KOTA KINABALU SABAH.**



**FAKULTI KEMANUSIAAN SENI DAN WARISAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2017**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
INTEGRASI KERJA-KEHIDUPAN DALAM
KALANGAN KAKITANGAN AKADEMIK
DI IPTA YANG TERPILIH DI
KOTA KINABALU SABAH.**

NORLIANA BINTI NASIR



UMS

**TESIS INI DISERAHKAN UNTUK MEMENUHI
SYARAT MEMPEROLEHI IJAZAH SARJANA
SASTERA**

**FAKULTI KEMANUSIAAN SENI DAN WARISAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2017**

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**BORANG PENGESAHAN TESIS****JUDUL :** _____

_____**IJAZAH :** _____
_____**SAYA :** _____ **SESI PENGAJIAN :** _____
(HURUF BESAR)

Mengaku membenarkan tesis *(LPSM/Sarjana/Doktor Falsafah) ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

1. Tesis 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 AKTA RAHSIA RASMI 1972)

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

TIDAK TERHAD

Disahkan oleh:

(TANDATANGAN PENULIS)_____
(TANDATANGAN PUSTAKAWAN)Alamat Tetap: _____

(NAMA PENYELIA)

TARIKH: _____

TARIKH: _____

Catatan:

*Potong yang tidak berkenaan.

*Jika tesis ini SULIT dan TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT dan TERHAD.

*Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana Secara Penyelidikan atau disertai bagi pengajian secara kerja kursus dan Laporan Projek Sarjana Muda (LPSM).

PENGAKUAN

Karya ini adalah hasil hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan, ringkasan dan rujukan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

11 Ogos 2017

Norliana Binti Nasir
MA1221012T



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGESAHAN

NAMA : **NORLIANA BINTI NASIR**
NO. MATRIK : **MA1221012T**
TAJUK : **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INTEGRASI
KERJA-KEHIDUPAN DALAM KALANGAN KAKITANGAN
AKADEMIK DI IPTA YANG TERPILIH DI KOTA
KINABALU SABAH.**
IJAZAH : **SARJANA SASTERA (HUBUNGAN INDUSTRI)**
TARIKH VIVA : **08 MEI 2017**

DISAHKAN OLEH;



PENYELIA
Dr. Dzurizah Ibrahim

UMS
Tandatangan
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGHARGAAN

Pertama sekali, syukur alhamdulillah ke hadirat Ilahi kerana saya berjaya menyiapkan tesis ini dan terima kasih diucapkan kepada Kementerian Pengajian Tinggi dan Universiti Malaysia Sabah atas biasiswa yang diberikan sepanjang pengajian saya. Seterusnya, usaha untuk menghasilkan tesis ini juga tidak mungkin tercapai tanpa sumbangan banyak pihak. Saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih kepada penyelia saya iaitu Dr Dzurizah Ibrahim yang telah membimbing dan menyokong saya sepanjang proses menyiapkan tesis ini dan tidak lupa juga penyelia bersama saya, Encik Fauzie Sarjono yang telah banyak memberi bimbingan. Kepada semua pensyarah kursus Hubungan Industri, saya juga turut merakamkan ribuan terima kasih atas sokongan dan perkongsian ilmu sepanjang saya bergelar pelajar pascasiswazah. Terima kasih juga diucapkan kepada ibu bapa tersayang (Encik Nasir & Puan Lizah), suami tercinta (Mohd Sopian Oben), anak tercinta (Muhd Saqeef) dan adik-beradik serta semua keluarga saya dan keluarga mertua yang banyak memberi dorongan sepanjang pengajian ini. Buat sahabat karib yang sentiasa bersama di sisi saya iaitu Izzaida, Khuzaimah dan Nursyafiqah, terima kasih atas segalanya. Bagi rakan-rakan pascasiswazah dan junior-junior saya (Mohd Khairul Nabil, Farah Aqilah, Adeline, Zasmin, Nurizan, Muzdalifah, Asniah, Norazirah, Mohd Nor Ain, Nurul Fadilah, Mazwan dan Norajamsah), saya bersyukur kerana dikurniakan mereka sebagai pendamping sepanjang saya menyiapkan tesis saya. Terima kasih semua. Jasa mereka akan saya kenang sehingga ke akhir hayat.

Sekian terima kasih.

Norliana Binti Nasir
11 Ogos 2017

ABSTRAK

Dalam 10 tahun ini, pelbagai kajian kualitatif dan kuantitatif mengenai isu kerja dan kehidupan telah dilaksanakan di seluruh dunia. Kajian bersabit isu kerja dan kehidupan ini penting bagi kelestarian kesejahteraan pekerja, keluarga, organisasi, masyarakat dan negara keseluruhannya. Justeru, kajian mengenai isu kerja dan kehidupan ini adalah untuk memenuhi kepentingan kepada pemerintah, majikan, kesatuan sekerja dan penggubal polisi. Perubahan tren pekerjaan telah membawa kepada masalah pengagihan masa dan tanggungjawab yang tidak seimbang antara tanggungjawab kerja dan tanggungjawab keluarga yang telah menyebabkan kakitangan akademik tidak dapat melaksanakan tanggungjawab yang baik terhadap kedua-dua domain dan sekaligus memberikan kesan ke atas kesejahteraan mereka, keluarga, organisasi dan masyarakat. Sehubungan dengan itu, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi integrasi kerja-kehidupan terhadap kakitangan akademik di IPTA yang terpilih di Kota Kinabalu. Analisis ujian regrasi mudah digunakan untuk menganalisis data kajian. Berdasarkan kajian kes kuantitatif ke atas 83 orang kakitangan akademik, hasil kajian mendapati bahawa terdapat enam faktor yang mempengaruhi integrasi kerja-kehidupan iaitu pola dan waktu bekerja, manfaat dan cuti, polisi kerja-kehidupan, tekanan kerja, sokongan dan agama serta nilai. Enam faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi integrasi kerja-kehidupan ialah purata jam bekerja, perspektif terhadap polisi kerja-kehidupan, gaji, waktu kerja bersesuaian, waktu kerja membebankan dan hubungan pekerjaan. Oleh itu, kajian mendapati bahawa faktor-faktor yang ditemui dalam kajian ini memainkan peranan penting dalam pelaksanaan tanggungjawab terhadap kerja dan keluarga. Hasil kajian diharapkan mampu membantu kakitangan akademik untuk melaksanakan tanggungjawab terhadap kerja dan tanggungjawab terhadap keluarga.

ABSTRACT

FACTORS THAT AFFECT WORK-LIFE INTEGRATION AMONG ACADEMIC STAFF

In 10 years, a variety of qualitative and quantitative research on the issue of work and family life has been implemented around the world. The study regards the issue of work and family life is important for the sustainability of the welfare of workers, families, organizations, communities and the country as a whole. Thus, studies on work-life issues is to meet the interests of the government, employers, trade unions and policy makers. Changes in employment trends currently making some problem regarding to distribution of time and responsibilities are balanced between work responsibilities and family obligations will cause workers to exercise great responsibility to both domain and thus affect the well-being of workers, their families, organizations and communities. Therefore, this study aimed to identify factors that affect work-life integration of academic staff at public universities in Kota Kinabalu. This study using regression analysis to analyse the data of study. Based on quantitative case studies on the 83 of academic staff, the study found that there are six factors that affect the integration of work-life; patterns and working hours, holiday and benefits, work-life policies, work pressure, support and faith and value. Six factors that dominant in affecting work-life integration is working hours average, perspective towards work-life policies, wages, appropriate working hours, overtime working hours and employment relationship. Thus, the study found that the factors found in this study played an important role in the implementation of the responsibilities of work and family. The findings are expected to help academic staff to carry out the work and family responsibilities.

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

KANDUNGAN

	Halaman
TAJUK	i
PENGAKUAN	ii
PENGESAHAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH	xvi
SENARAI SINGKATAN	xvii
SENARAI LAMPIRAN	xviii
BAB 1: PENDAHULUAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	1
1.3 Permasalahan Kajian	4
1.4 Persoalan Kajian	8
1.5 Objektif Kajian	9
1.6 Metodologi Kajian	9
1.7 Kepentingan Kajian	9
1.8 Skop Kajian	12
1.9 Struktur Penulisan Tesis	12
1.10 Kesimpulan	13

BAB 2: PENEROKAAN ISU KERJA-KEHIDUPAN DAN PEMBENTUKAN HIPOTESIS

2.1	Pengenalan	14
2.2	Konsep Integrasi Kerja-Kehidupan	14
2.3	Konflik Kerja-Kehidupan	16
2.4	Definisi Konseptual Kerja-Kehidupan	17
2.5	Teori Berkaitan Hubungan Kerja-Kehidupan	18
2.5.1	Teori Limpahan	18
2.6	Faktor Yang Mempengaruhi Integrasi Kerja-Kehidupan	19
2.6.1	Pola dan Waktu Bekerja	19
2.6.2	Manfaat dan Cuti	24
2.6.3	Budaya Organisasi	26
2.6.4	Polisi Kerja-Kehidupan	28
2.6.5	Tekanan Kerja	34
2.6.6	Sokongan	36
2.6.7	Perspektif Terhadap Kerja-Kehidupan	37
2.7	Rumusan Kajian Lepas	39
2.8	Kerangka Kajian dan Hipotesis Kajian	40
2.8.1	Kerangka Konseptual Yang Dicadangkan	40
2.8.2	Hipotesis Kajian	42
2.9	Kesimpulan	42
BAB 3: METODOLOGI KAJIAN		
3.1	Pengenalan	44
3.2	Pendekatan Kuantitatif	44
3.3	Unit Analisis	45

3.4	Teknik Persampelan	45
3.5	Teknik Pengumpulan Data	47
3.6	Instrumen Kajian	48
3.7	Pengukuran Pemboleh Ubah	49
3.7.1	Pengukuran Pemboleh Ubah Bersandar: Integrasi Kerja-Kehidupan	49
3.7.2	Pengukuran Pemboleh Ubah Bebas	51
	i. Pola dan Waktu Bekerja	52
	ii. Manfaat dan Cuti	52
	iii. Budaya Organisasi	53
	iv. Polisi Kerja-Kehidupan	54
	v. Tekanan Kerja	55
	vi. Sokongan	57
	vii. Perspektif Terhadap Kerja-Kehidupan	57
3.8	Teknik Analisis Data	58
3.9	Kajian Rintis	60
3.10	Kesimpulan	62
 BAB 4: ANALISIS DATA DAN DAPATAN KAJIAN		
4.1	Pengenalan	63
4.2	Latar Belakang Demografi Responden	63
4.3	Penapisan Data (Data Screening)	65
4.3.1	Analisis Kehilangan Data (missing value)	65
4.3.2	Analisis Nilai Ekstrem atau Data Terpencil (outliers)	66
4.4	Analisis Faktor	67

4.4.1	Analisis Faktor Pola dan Waktu Bekerja	69
4.4.2	Analisis Faktor Manfaat dan Cuti	71
4.4.3	Analisis Faktor Budaya Organisasi	73
4.4.4	Analisis Faktor Polisi Kerja-Kehidupan	74
4.4.5	Analisis Faktor Tekanan Kerja	77
4.4.6	Analisis Faktor Sokongan	81
4.4.7	Analisis Faktor Perspektif Terhadap Kerja-Kehidupan	83
4.4.8	Analisis Faktor Integrasi Kerja-Kehidupan	84
4.5	Analisis Realibiliti Selepas Analisis Faktor	86
4.6	Analisis Deskriptif Pemboleh Ubah	88
4.6.1	Statistik Analisis Deskriptif Pola dan Waktu Bekerja	89
4.6.2	Statistik Analisis Deskriptif Manfaat dan Cuti	91
4.6.3	Statistik Analisis Deskriptif Polisi Kerja-Kehidupan	93
4.6.4	Statistik Analisis Deskriptif Tekanan Kerja	95
4.6.5	Statistik Analisis Deskriptif Sokongan	97
4.6.6	Statistik Analisis Deskriptif Agama dan Nilai	99
4.6.7	Statistik Analisis Deskriptif Integrasi Kerja-Kehidupan	103
4.7	Pembentukan Semula Hipotesis Selepas Analisis Faktor	103
4.8	Pengujian Hipotesis	106
4.8.1	Ujian Analisis Regresi Mudah	106
i.	Pengaruh faktor pola dan waktu bekerja, manfaat dan cuti, polisi kerja-kehidupan, tekanan kerja, sokongan dan agama serta nilai terhadap integrasi kerja-kehidupan	107

ii.	Faktor pengurusan kerja-kehidupan yang dominan mempengaruhi integrasi kerja-kehidupan	112
4.9	Ringkasan Keputusan Hipotesis Kajian	115
4.10	Kesimpulan	118
BAB 5: PERBINCANGAN HASIL KAJIAN		
5.1	Pengenalan	119
5.2	Ringkasan Kajian	119
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian	120
5.4	Pengaruh Faktor-faktor Pengurusan Kerja-Kehidupan terhadap Integrasi Kerja-Kehidupan	121
5.4.1	Waktu Kerja Bersesuaian, Waktu Kerja Membebankan dan Purata Jam Bekerja terhadap Domain Kerja dan Domain Kehidupan	121
5.4.2	Bekerja Ketika Cuti Sekolah dan Penjadualan Semula Semester Terhadap Domain Kerja dan Domain Kehidupan	123
5.4.3	Perspektif Terhadap Polisi Kerja-Kehidupan, Perspektif Terhadap Penyediaan Polisi Kerja-Kehidupan dan Perspektif Terhadap Penambahbaikan Polisi Kerja-Kehidupan Terhadap Domain Kerja dan Domain Kehidupan	125
5.4.4	Hubungan Pekerjaan, Gaji dan Persepsi Negatif Terhadap Tugas Terhadap Domain Kerja dan Domain Kehidupan	128
5.4.5	Sokongan Majikan dan Sokongan Sosial Terhadap Domain Kerja dan Domain Kehidupan	129
5.4.6	Nilai Agama dan Nilai Sosial Terhadap Domain Kerja dan Domain Kehidupan	131
5.5	Faktor-Faktor yang Dominan dalam Mempengaruhi Integrasi Kerja-Kehidupan	133

5.5.1	Purata Jam Bekerja	134
5.5.2	Perspektif terhadap polisi kerja-kehidupan	136
5.5.3	Gaji	138
5.5.4	Waktu Kerja Bersesuaian	140
5.5.5	Waktu Kerja Membebaskan	142
5.5.6	Hubungan Pekerjaan	144
5.6	Rumusan Perbincangan	146
5.7	Kesimpulan	149
BAB 6:	KESIMPULAN	
6.1	Pengenalan	150
6.2	Hasil Empirikal	150
6.2.1	Kerangka konseptual lebih dominan terhadap domain kehidupan	150
6.2.2	Integrasi kerja-kehidupan terbahagi kepada domain kerja dan domain kehidupan	152
6.3	Limitasi Kajian	153
6.4	Cadangan Kajian Akan Datang	153
6.5	Sumbangan Kajian	154
6.6	Kesimpulan	155
RUJUKAN		157
LAMPIRAN		164

SENARAI JADUAL

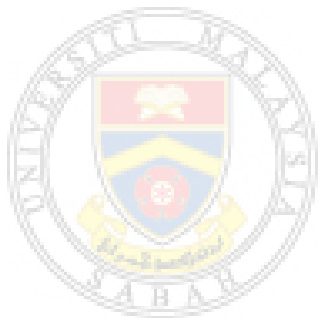
	Halaman
Jadual 3.1: Jumlah item dalam setiap bahagian yang digunakan dalam borang soal selidik	49
Jadual 3.2: Soalan-soalan berkaitan bagi mengukur integrasi kerja-kehidupan	51
Jadual 3.3: Soalan-soalan berkaitan pola dan waktu bekerja	52
Jadual 3.4: Soalan-soalan berkaitan manfaat dan cuti	53
Jadual 3.5: Soalan-soalan berkaitan budaya organisasi	54
Jadual 3.6: Soalan-soalan berkaitan polisi kerja-kehidupan	55
Jadual 3.7: Soalan-soalan berkaitan tekanan kerja	56
Jadual 3.8: Soalan-soalan berkaitan sokongan	57
Jadual 3.9: Soalan-soalan berkaitan perspektif terhadap kerja-kehidupan	58
Jadual 3.10: Kaedah analisis data yang digunakan berdasarkan persoalan dan objektif kajian	60
Jadual 3.11: Nilai realibiliti bagi kajian rintis mengikut bahagian	61
Jadual 3.12: Nilai <i>cronbach alpha</i> bagi kajian rintis	62
Jadual 4.1: Taburan latar belakang demografi responden	64
Jadual 4.2: Taburan responden mengikut jumlah yang terlibat dalam kajian	65
Jadual 4.3: Analisis kehilangan data bagi setiap pemboleh ubah	66
Jadual 4.4: Nilai ekstrem atau data terpencil (outliers)	67

Jadual 4.5:	Faktor <i>loading</i> mengikut saiz sampel	68
Jadual 4.6:	Rumusan analisis faktor pola dan waktu bekerja	69
Jadual 4.7:	Rumusan analisis faktor manfaat dan cuti	71
Jadual 4.8:	Rumusan analisis faktor budaya organisasi	73
Jadual 4.9:	Rumusan analisis faktor polisi kerja-kehidupan	75
Jadual 4.10:	Rumusan analisis faktor tekanan kerja	78
Jadual 4.11:	Rumusan analisis faktor sokongan	81
Jadual 4.12:	Rumusan analisis faktor perspektif terhadap kerja-kehidupan	83
Jadual 4.13:	Rumusan analisis faktor integrasi kerja-kehidupan	85
Jadual 4.14:	Rumusan ujian realibiliti selepas analisis faktor	87
Jadual 4.15:	Nilai min bagi dimensi pola dan waktu bekerja	89
Jadual 4.16:	Taburan nilai min bagi setiap item dalam dimensi	90
Jadual 4.17:	Nilai min bagi dimensi manfaat dan cuti	91
Jadual 4.18:	Taburan nilai min bagi setiap item dalam dimensi	92
Jadual 4.19:	Nilai min bagi dimensi polisi kerja-kehidupan	93
Jadual 4.20:	Taburan nilai min bagi setiap item dalam dimensi	94
Jadual 4.21:	Nilai min bagi dimensi tekanan kerja	95
Jadual 4.22:	Taburan nilai min bagi setiap item dalam dimensi	96

Jadual 4.23:	Nilai min bagi dimensi sokongan	97
Jadual 4.24:	Taburan nilai min bagi setiap item dalam dimensi	98
Jadual 4.25:	Nilai min bagi dimensi agama dan nilai	99
Jadual 4.26:	Taburan nilai min bagi setiap item dalam dimensi	100
Jadual 4.27:	Nilai min dimensi integrasi kerja-kehidupan	101
Jadual 4.28:	Taburan nilai min bagi setiap item dalam dimensi	101
Jadual 4.29:	Analisis regrasi pemboleh ubah bebas dengan pemboleh ubah bersandar	106
Jadual 4.30:	Pengaruh dimensi pemboleh ubah bebas terhadap pemboleh ubah bersandar domain kerja	107
Jadual 4.31:	Pengaruh dimensi pemboleh ubah bebas terhadap pemboleh ubah bersandar domain kehidupan	110
Jadual 4.32:	Ringkasan pengaruh yang signifikan terhadap integrasi kerja-kehidupan	113
Jadual 4.33:	Pernyataan keputusan hipotesis kajian	115
Jadual 5.1:	Perbezaan sorotan literatur dengan hasil empirikal	146

SENARAI RAJAH

	Halaman
Rajah 2.1: Kerangka konseptual daripada kajian lepas	41
Rajah 5.1: Faktor-faktor yang mempengaruhi integrasi kerja-kehidupan dalam kalangan kakitangan akademik UMS dan UiTM	148



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI SINGKATAN

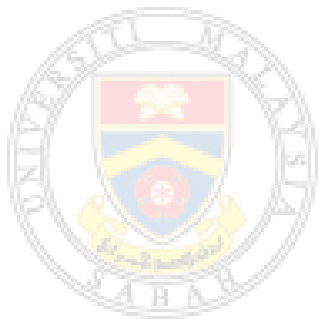
AWALI	-	Australian Work and Life Index
IKK	-	Integrasi Kerja-Kehidupan
ILO	-	International Labour Organization
IPTA	-	Institusi Pengajian Tinggi Awam
SPSS	-	Statistical Package for Social Sciences
UiTM	-	Universiti Teknologi Mara
UMS	-	Universiti Malaysia Sabah
WLB	-	Work-life Balance
WLC	-	Work-life Conflict
WLI	-	Work-life Integration
WLBQS	-	Work Life Balance Questionnaire Survey



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Borang Soal Selidik	164
Lampiran B Ujian Kenormalan (normaliti)	175
Lampiran C Ujian Analisis Faktor	177
Lampiran D Ujian Analisis Regresi	196



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Integrasi kerja-kehidupan (IKK) atau *work-life integration* (WLI) merupakan satu proses untuk mewujudkan hubungan yang harmoni di antara kerja, keluarga dan pengurusan diri. Sehubungan dengan itu, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi integrasi kerja-kehidupan dalam kalangan kakitangan akademik di Universiti Malaysia Sabah (UMS) dan Universiti Teknologi Mara (UiTM) Sabah. Kajian ini penting bagi membentuk hubungan yang harmoni antara majikan dan pekerja sekaligus mengurangkan konflik kerja-kehidupan yang dihadapi pada masa kini akibat daripada perubahan bentuk pekerjaan dan penyertaan wanita dalam pekerjaan yang semakin berleluasa. Dalam bab ini, latar belakang, permasalahan, persoalan, objektif, metodologi, kepentingan dan skop kajian akan dibincangkan.

1.2 Latar Belakang Kajian

Dalam membincangkan isu mengenai kerja dan kehidupan, dua domain yang tidak dapat dipisahkan iaitu domain kerja dan domain kehidupan akan menjadi fokus perbincangan dalam kajian ini. Domain kerja lazimnya dikatakan menghadkan keupayaan seorang individu untuk berhadapan dengan tanggungjawab terhadap keluarga. Manakala domain kehidupan pula menghadkan keupayaan untuk berhadapan dengan tanggungjawab di tempat kerja (Wright *et al.*, 2014; Warhurst *et al.*, 2008; Blyton *et al.*, 2006). Bagi mengelakkan konflik antara kedua-dua domain, integrasi kerja-kehidupan sangat diperlukan (Dzurizah Ibrahim, 2015; Warhurst *et al.*, 2008). Menurut Dzurizah Ibrahim (2015), integrasi kerja-kehidupan menunjukkan situasi di mana wujudnya integrasi tanggungjawab di antara dua

domain iaitu domain kerja (work) dan domain bukan pekerjaan (non work) yang merujuk kepada kehidupan peribadi seseorang pekerja, keluarga, agama dan aktiviti kemasyarakatan. Oleh itu, integrasi kerja-kehidupan merupakan satu topik yang perlu dikupas untuk membantu individu menguruskan dua domain tersebut dengan lebih baik.

Perubahan drastik dalam bentuk pekerjaan dan keluarga telah berlaku di seluruh dunia. Golongan wanita termasuklah yang berstatus ibu telah melibatkan diri dalam pasaran tenaga kerja (Bianchi & Mike, 2010). Tambahan pula, peningkatan dalam bidang guna tenaga adalah daripada golongan keluarga dwi-penanggung nafkah atau keluarga ibu bapa tunggal yang bertentangan dengan budaya keluarga tradisional di mana hanya ayah yang mencari pekerjaan dan mereka harus mengintegrasikan persaingan permintaan antara peranan kerja dan peranan kehidupan. Akibatnya, pekerja lebih terdedah kepada pengalaman konflik antara peranan kerja dan peranan kehidupan.

Perubahan drastik tersebut telah membentuk dunia pekerjaan masa kini yang semakin kompleks. Menurut Maimunah Aminuddin (2009), dunia pekerjaan masa kini telah menimbulkan dua tren yang selari iaitu pekerjaan dan kehidupan. Dalam erti kata lain, terdapat peningkatan dalam perubahan dunia pekerjaan yang memerlukan pekerja untuk memperjuangkan hak mereka bagi mencapai integrasi antara kerja dan kehidupan peribadi mereka (Maimunah Aminuddin, 2009). Dalam masa yang sama, kemudahan teknologi yang digunakan oleh pihak majikan telah menghasilkan respon pekerja yang bersifat 24 jam sehari, tujuh hari seminggu dan semasa mereka bercuti. Pekerja telah disediakan dengan kemudahan seperti telefon dan alat komunikasi lain agar mereka mampu memberikan respon pada setiap masa tanpa mengira waktu siang atau malam. Pekerja pada masa kini memerlukan pihak majikan mereka untuk mengenal pasti keperluan bagi menguruskan kerja dan kehidupan di luar kerja mereka. Maka, pengurusan kerja dan kehidupan perlu ditekankan untuk mencapai hubungan harmoni antara pelaksanaan tanggungjawab kerja dan pelaksanaan tanggungjawab kehidupan.

Pengurusan kerja dan kehidupan boleh ditingkatkan dengan pelbagai kaedah. Antaranya ialah peruntukan polisi dan faktor organisasi seperti masa bekerja anjal, masa bekerja mapan, telekerja dan cuti yang dapat membantu seorang pekerja untuk melaksanakan integrasi kerja dan kehidupan serta mengurangkan konflik akibat dwi peranan tersebut (Friedman, 2015; Wright *et al.*, 2014). Beberapa kajian lepas telah melihat kepentingan pengurusan kerja-kehidupan dalam sesebuah organisasi (Roos & Gatta, 2004; Smith & Sanseau, 2012). Roos dan Gatta (2004) misalnya yang menjalankan kajian ke atas kakitangan akademik di universiti mendapati bahawa isu berkaitan integrasi antara kerja dan kehidupan adalah isu besar yang harus diberi tumpuan kerana pensyarah lelaki mahupun wanita melihat ketiadaan sokongan organisasi dalam mewujudkan polisi berkaitan masa bekerja anjal dan cuti bersalin menyebabkan pensyarah wanita terpaksa menangguhkan niat untuk mendapatkan anak. Manakala pensyarah lelaki pula terpaksa menyusun penjadualan pengajaran agar masa untuk menunaikan tanggungjawab terhadap tugas tidak terjejas. Jika sokongan organisasi tiada, maka konflik peranan akan timbul. Oleh itu, pihak majikan perlu peka terhadap penyediaan polisi yang berkaitan dengan pengurusan kerja-kehidupan.

Smith dan Sanseau (2012) pula menyatakan masa kerja yang panjang dan kerja lebih masa memberi impak kepada domain kehidupan pekerja kerana mereka lebih banyak menghabiskan masa di tempat kerja berbanding di rumah untuk meluangkan masa bersama dengan keluarga dan rakan-rakan atau masyarakat sekeliling. Kajian mereka turut menemui bahawa respon organisasi untuk mengurangkan masa kerja mampu membentuk fleksibiliti kerja yang mana sekaligus meningkatkan kepuasan terhadap integrasi kerja-kehidupan. Oleh itu, perubahan bentuk masa kerja anjal akan mengubah persepsi mengenai integrasi kerja-kehidupan. Persepsi terhadap integrasi kerja-kehidupan amat penting agar pekerja lebih terdedah kepada kepentingan integrasi antara domain kerja dan domain kehidupan.

Sehubungan dengan itu, kajian penyelidikan ini memilih untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi integrasi kerja-kehidupan. Kajian ini

menggunakan terma integrasi kerja-kehidupan kerana kajian ini lebih bersifat positif berbanding kajian-kajian lepas yang menggunakan terma keseimbangan kerja-kehidupan yang lebih menjurus kepada isu negatif. Burke (2004) turut menyatakan bahawa kajian kerja-kehidupan pada mulanya menitikberatkan konflik dan berlaku anjakan pendekatan kepada mencari keseimbangan dan pada masa kini menekankan integrasi. Konflik kerja-kehidupan telah dikenal pasti kedua-duanya iaitu konflik kerja kepada keluarga (work-to-family) dan konflik keluarga kepada kerja (family-to-work). Konflik kerja kepada keluarga lazimnya yang digunakan dan mempunyai kesan yang tinggi terhadap kedua-dua domain kerja dan keluarga. Maka, kajian ini dilaksanakan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi integrasi kerja kehidupan.

1.3 Permasalahan Kajian

Dalam lima tahun ini, pelbagai kajian kualitatif dan kuantitatif mengenai isu kerja dan kehidupan telah dilaksanakan (Messersmith, 2007; Warhurst *et al.*, 2008; Blyton *et al.*, 2006; Khairunneezam Mohd Noor, 2011; Dzurizah Ibrahim, 2015). Ini menunjukkan bahawa isu kerja-kehidupan semakin mendapat perhatian oleh para sarjana kerana isu ini merupakan isu penting yang harus dikaji secara lebih terperinci kerana impaknya sangat mempengaruhi kehidupan seseorang.

Salah satu kajian mengenai isu kerja dan kehidupan ialah kajian dalam Laporan *Organisational Economic Centre and Development* (2002) yang memfokuskan kepada penyesuaian kerja-kehidupan mencatatkan bahawa integrasi kerja-kehidupan yang baik akan menghasilkan individu yang mampu membenarkan mereka menghadapi kehidupan pada masa kini yang semakin mencabar. Kajian Fagan *et al.* (2012) yang mengkaji pengaturan masa bekerja oleh pihak majikan kepada pekerja merujuk kepada strategi utama untuk kerajaan, organisasi dan individu untuk memastikan hubungan yang baik antara aspek kerja dan kehidupan terhadap pekerja dan majikan. Oleh itu, peningkatan jumlah kajian mengenai isu kerja dan kehidupan adalah untuk memenuhi kepentingan kerajaan, majikan, kesatuan sekerja dan penggubal dasar atau polisi.