



IMPAK BEBAN TUGAS, KONFLIK PERANAN DAN HUBUNGAN INTERPERSONAL KE ATAS KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN DALAM KALANGAN PENJAWAT AWAM DI SABAH

THE IMPACT OF WORKLOAD, ROLE CONFLICT AND INTERPERSONAL RELATIONSHIPS ON WORK AND LIFE BALANCE AMONG PUBLIC SERVANTS IN SABAH

Noor Syakirah Zakaria¹, Ahmad Faisal Mohamed Fiah^{2*}, Norhuda Salleh³, Romlah Ramli⁴

¹ Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Malaysia Sabah, Malaysia
Email: syakirah@ums.edu.my

² Fakulti Komunikasi dan Pengajian Media, UiTM Shah Alam
Email: afaisal@uitm.edu.my

³ Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Malaysia Sabah, Malaysia
Email: norhudasalleh@ums.edu.my

⁴ Pusat Pengajian Teknologi Multimedia dan Komunikasi, Universiti Utara Malaysia
Email: romlah@uum.edu.my

* Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 15.06.2022

Revised date: 20.07.2022

Accepted date: 18.08.2022

Published date: 15.09.2022

To cite this document:

Zakaria, N. S., Fiah, A. F. M., Salleh, N., & Ramli, R. (2022). Impak Beban Tugas, Konflik Peranan Dan Hubungan Interpersonal Ke Atas Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan Dalam Kalangan Penjawat Awam Di Sabah. *International Journal of Law, Government and Communication*, 7 (29), 466-476.

DOI: 10.35631/IJLGC.729033.

Abstrak:

Keseimbangan kerja dan kehidupan merupakan aspek dalam pekerjaan yang telah mendapat perhatian pengkaji dan pengamal khususnya semasa berlakunya pandemik COVID 19. Dalam proses untuk mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan ini, terdapat faktor-faktor yang perlu diberikan perhatian termasuklah faktor berkaitan dengan organisasi. Kajian ini dilaksanakan untuk mengkaji tiga faktor berkaitan organisasi iaitu beban kerja, konflik peranan dan hubungan interpersonal dan impaknya terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pekerja di sektor awam. Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan dan soal selidik telah digunakan sebagai instrument kajian. Seramai 118 responden terlibat dalam kajian ini dan hasil analisis kajian menunjukkan beban kerja dan hubungan interpersonal mempunyai hubungan yang signifikan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan. Walau bagaimanapun dapatan menunjukkan terdapat faktor-faktor lain yang perlu diberikan perhatian dan dikaji dengan lebih terperinci seperti faktor berkaitan dengan individu dan faktor organisasi yang lain.

This work is licensed under [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

**Kata Kunci:**

Kualiti Kehidupan Kerja, Hubungan Pekerjaan, COVID 19

Abstract:

One aspect of employment which has been receiving attention from researchers and practitioners especially in the midst of COVID-19 pandemic is work-life balance. In the process of achieving this work-life balance, attention needs to be given to factors related to the organization. This study was conducted to examine three factors related to the organization namely workload, role conflict and interpersonal relationships and their impact on the employees' work-life balance in the public sector. This study employed survey and questionnaire methods as research instruments. A total of 118 respondents were involved in this study and the results of the study analysis revealed that workload and interpersonal relationships have a significant relationship with work-life balance. However, the findings demonstrated that there are other factors that need to be given attention and studied in more detail such as factors related to individuals and other organizational factors.

Keywords:

Quality of Work Life, Employment Relations, COVID-19

Pengenalan

Pandemik COVID 19 telah memberikan impak bukan sahaja kepada kesihatan awam dan sosio-ekonomi, tetapi juga menimbulkan konflik berkaitan dengan komitmen dan juga tanggungjawab dalam melaksanakan urusan kerja dan juga kehidupan khususnya apabila pelaksanaan perintah kawalan pergerakan (PKP) telah dilaksanakan oleh kebanyakan negara termasuklah di Malaysia. Ekoran berlakunya PKP ini, ramai pihak majikan telah melaksanakan amalan bekerja daripada rumah bagi memastikan perjalanan operasi pihak organisasi dapat dilaksanakan dengan baik. Walau bagaimanapun, pelaksanaan bekerja daripada rumah telah mencetuskan pelbagai isu terutamanya berkenaan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan. Oleh itu, isu ini telah menarik perhatian ramai pengkaji dan juga pengamal di organisasi kerana konsep pelaksanaan bekerja daripada rumah ini adalah sesuatu yang berbeza daripada kajian-kajian lepas yang telah memberikan impak yang besar terhadap kerja dan kehidupan seseorang pekerja (Bataineh, 2019; Ducrocq, Emmanuel and Wilson, M. and Vine & Nazanin, 2018; Fleetwood, 2006; Johari et al., 2018; Kotera et al., 2020; Sirgy & Lee, 2018).

Berdasarkan penelitian terhadap kajian lepas, keseimbangan kerja dan kehidupan telah menarik perhatian pengkaji-pengkaji yang memberi penekanan terhadap isu kualiti kehidupan bekerja dan hubungannya dengan aspek kualiti kehidupan yang lebih luas. Menurut Guest (2002a) perdebatan mengenai isu kualiti kehidupan bekerja ini bermula sejak awal revolusi industri di negara-negara Eropah yang memberi keutamaan dalam membincangkan aspek tersebut terhadap buruh kanak-kanak. Perbincangan mengenai isu berkaitan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan terus berkembang dan menurut Lockwood (2003) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi minat dalam kalangan penyelidik berkaitan dengan isu keseimbangan kerja dan kehidupan ini iaitu pertama, persaingan global di mana wujud permintaan untuk melaksanakan fleksibiliti dalam pekerjaan. Kedua, peningkatan kesedaran dan minat dalam kalangan pekerja dan pengamal di organisasi berkaitan dengan nilai kekeluargaan dan juga kehidupan peribadi dan ketiga, tenaga kerja yang berusia (*aging workforce*).

Hasil penelitian terhadap kajian-kajian yang dilaksanakan telah menunjukkan dampak yang positif kesan pelaksanaan amalan berkaitan keseimbangan kerja dan kehidupan terhadap kehidupan pekerja dan organisasi termasuklah kepuasan kerja dan kehidupan yang tinggi, kesejahteraan mental, penurunan kadar stress di tempat kerja dan dampak positif yang lain termasuklah prestasi dan motivasi kerja yang baik (Dousin et al., 2019; Guest, 2002a; Johari et al., 2018). Namun demikian, dapatan kajian tersebut merupakan dapatan kajian semasa situasi yang normal dan tidak berdepan dengan ketidakpastian seperti yang berlaku semasa arahan PKP dan juga penularan wabak COVID 19 yang mana memerlukan kajian yang lebih terperinci. Kajian ini perlu dilaksanakan untuk memahami mengenai situasi bekerja daripada rumah khususnya dalam kalangan penjawat awam yang boleh memberikan dampak terhadap kualiti kehidupan para pekerja yang berdepan dengan pelbagai cabaran untuk melaksanakan tugas. Tambahan lagi, pekerja-pekerja turut berdepan dengan kekangan dan cabaran kerana kekurangan sumber serta aspek sokongan yang lain.

Walaupun kebanyakan negara mula mengorak langkah dengan persediaan untuk menjadikan COVID 19 sebagai satu fasa perubahan daripada pandemik kepada endemik, namun maklumat serta pengetahuan mengenai isu-isu berkaitan dengan pengurusan pekerja terutamanya berkaitan dengan faktor organisasi seperti beban kerja, konflik peranan dan hubungan interpersonal adalah penting sebagai panduan kepada organisasi, pengamal untuk masa hadapan terutamanya apabila berdepan dengan situasi yang tidak menentu. Oleh itu, kajian ini dilaksanakan bagi mengkaji hubungan antara faktor-faktor berkaitan dengan kerja seperti beban kerja, konflik peranan, hubungan interpersonal terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan penjawat awam di Sabah.

Keseimbangan Kerja dan Kehidupan

Menurut Sen (2021) perdebatan mengenai keseimbangan kerja dan kehidupan sebagai satu bidang penyelidikan timbul ekoran berlakunya kedinamikan tempat kerja berdasarkan perubahan ketidakpastian ekonomi yang berlaku sehingga mencetuskan keperluan untuk organisasi bertindak dalam memastikan survival organisasi terus berjaya. Tambahan lagi, dalam konteks ketidakpastian ini termasuklah dengan penularan wabak COVID-19, organisasi perlu memainkan peranan yang proaktif untuk berdepan dengan pelbagai cabaran. Salah satu aspek yang perlu diberikan perhatian oleh pihak organisasi adalah membantu pekerja untuk menjalani satu situasi pekerjaan dan kehidupan yang sejahtera melalui amalan-amalan yang membenarkan mereka untuk mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan.

Menyoroti sejarah awal perkembangan kajian keseimbangan kerja dan kehidupan ini, Khallash dan Kruse (2012) mendedahkan konsep keseimbangan kerja dan kehidupan ini diperkenalkan berasaskan andaian bahawa wujud situasi pengasingan antara kerja dan kehidupan dalam kalangan pekerja terutamanya pada zaman perkembangan perindustrian dan menurut Khallash dan Kruse (2012), keseimbangan itu hanya akan wujud apabila kedua-dua elemen ini dapat dibahagikan dengan adil dan sama rata. Situasi tersebut sesuai dalam keadaan pekerjaan menjurus kepada sektor perkilangan yang memerlukan pekerja untuk hadir secara fizikal di tempat kerja untuk tempoh masa tertentu. Tetapi perkembangan semasa menyaksikan wujud perubahan yang sangat besar terhadap sistem pekerjaan tradisional. Penubuhan organisasi-organisasi baru yang mempunyai corak pengurusan yang berbeza dengan pengurusan tradisional dan lebih dinamik, fleksibel dan responsif telah mengubah bagaimana tempat kerja ditadbir oleh pihak pengurusan.

Berdasarkan situasi pekerjaan masa kini, Sen (2021) mendedahkan kegagalan untuk menyeimbangkan keperluan kehidupan bekerja dan kehidupan peribadi akan menimbulkan masalah emosi dan tingkah laku yang akhirnya akan memberikan impak kepada penurunan produktiviti dan masalah sosial yang lain. Secara lebih spesifik, ketidakseimbangan keperluan ini menjadikan seseorang pekerja berada dalam keletihan, prestasi yang lemah dan kemerosotan kualiti kehidupan. Dalam dunia pekerjaan moden, kebolehan untuk membantu pekerja dalam menyeimbangkan kerja dan kehidupan telah memberi impak positif bukan sahaja kepada kepuasan kerja, malah turut membantu memperkasakan kehidupan personal pekerja. Tambahan lagi, menurut Dousin et al., (2019) menjelaskan pelaksanaan amalan WLB ini dapat membantu untuk menarik minat calon pekerja yang berkualiti, mengekalkan pekerja sedia ada serta meningkatkan motivasi kerja serta pembangunan organisasi.

Pelaksanaan amalan keseimbangan kerja dan kehidupan merangkumi dua domain utama iaitu amalan berkaitan kerja-kehidupan dan juga amalan berkaitan dengan kehidupan-kerja (Lockwood, 2003). Kedua-dua domain ini adalah penting untuk diterokai dan difahami khususnya dalam konteks pandemic COVID 19. Walaubagaimanapun, kajian ini, menfokuskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan menerusi domain kerja kerana pekerjaan yang dilakukan di rumah (*work from home*) sudah pasti memberikan impak kepada kualiti kerja dan kehidupan pekerja. Dalam konteks kajian ini, tiga faktor yang diberikan fokus adalah berkaitan dengan beban kerja, konflik peranan dan juga hubungan interpersonal antara rakan sekerja.

Beban Tugas

Beban tugas merujuk kepada semua aktiviti yang melibatkan masa yang diperuntukan oleh pekerja untuk melaksanakan tugas profesional, tanggungjawab dan minat pekerja sama ada secara langsung ataupun tidak (Johari et al., 2018). Hee et al., (2020) menjelaskan beban tugas merujuk kepada jumlah tugas yang diberikan untuk tempoh masa tertentu. Semakin tinggi beban tugas yang diberikan kepada pekerja, maka pekerja tersebut berkecenderungan untuk berdepan dengan pelbagai isu yang berkaitan kualiti kehidupan. Manakala Lu et al., (2005) menjelaskan beban tugas merupakan salah satu aspek tekanan kerja selain daripada kekaburan peranan, konflik peranan, dan kekurangan sumber. Tambahan lagi, semasa pelaksanaan PKP, kebanyakan organisasi melaksanakan bekerja daripada rumah dan konsep bekerja daripada rumah ini adalah berbeza daripada konsep yang dikaji oleh penyelidik lepas. Kekurangan fasiliti dan sokongan seperti teknologi maklumat dan bekerja dalam keadaan terpencil dan bersendirian menyebabkan beban kerja yang tidak seimbang. Beban tugas yang melampau boleh menyebabkan pekerja berdepan dengan pelbagai kekangan dalam mencapai kualiti kerja yang lebih baik.

Konflik Peranan

Ketegangan yang dialami oleh pekerja dalam melaksanakan tanggungjawab dalam pekerjaan dan kehidupan boleh membawa kepada konflik peranan kepada pekerja. Konflik peranan ini merangkumi isu-isu berkaitan dengan corak kerja, beban kerja dan jumlah masa yang dihabiskan untuk bekerja dan situasi ini boleh membawa kepada konflik kerja dan kehidupan secara peribadi sekiranya tahap konflik peranan itu sangat tinggi. Sebagaimana yang ditegaskan oleh Lu et al., (2005), konflik peranan adalah penyumbang kepada tekanan kerja yang akhirnya akan memberikan impak kepada kualiti kehidupan seseorang pekerja.

Tuntutan kerja yang tidak seimbang dan mengelirukan terutamanya apabila melibatkan rakan sekerja yang lain mampu mengundang konflik dalam kerja dan kehidupan seseorang pekerja. Tambahan lagi, sekiranya pekerja itu terpaksa melakukan tugas di luar tanggungjawab dan skop kerja yang telah ditetapkan akan menyebabkan pekerja mengalami konflik peranan yang mampu menjejaskan keseimbangan kerja dan kehidupan mereka (Razak et al., 2014) .

Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal yang baik merupakan aspek yang telah mendapat perhatian bukan sahaja dalam kalangan pengkaji lepas, malah turut mendapat perhatian pihak pengamal di organisasi. Menurut Staempfli dan Lamarche, (2020) hubungan interpersonal yang baik telah mampu membantu pekerja di sektor awam terutamanya pekerja barisan hadapan seperti pasukan perubatan untuk berdepan dengan situasi traumatik dan keadaan yang penuh dengan ketidaktentuan seperti penularan wabak COVID 19. Sokongan daripada rakan sekerja dapat membantu pekerja untuk melaksanakan kerja dengan lebih baik dan hubungan yang harmoni dan saling memahami mengenai tanggungjawab bukan sahaja di tempat kerja malah berkenaan dengan keperluan keluarga akan memberikan impak yang positif kepada kualiti kehidupan pekerja (Ducrocq, Emmanuel and Wilson, M. and Vine & Nazanin, 2018; Uddin et al., 2020)

Sokongan yang berterusan daripada sesama rakan sekerja menjadikan suasana kerja tenang walaupun terpaksa bekerja daripada rumah khususnya semasa pandemik COVID 19. Hasilnya, hubungan pekerjaan menjadi lebih harmoni dan setiap tugas mampu dilaksanakan dengan lebih berkualiti. Sokongan dan pertolongan yang diberikan akan menyebabkan pekerja mampu mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan dengan lebih baik (Razak et al., 2014).

Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan dan melibatkan penjawat awam yang terpilih di Negeri Sabah. Kajian ini menggunakan kaedah persampelan rawak mudah serta soal selidik sebagai instrumen kajian. Keseluruhannya, seramai 118 responden telah terlibat dalam kajian ini. Justifikasi pemilihan penjawat awam dalam kajian ini kerana semasa pelaksanaan PKP, penjawat awam adalah pekerja yang ramai terlibat dengan pelaksanaan bekerja daripada rumah dan dalam masa yang sama mereka perlu memberikan perkhidmatan yang terbaik kepada masyarakat. Konflik dalam menyeimbangkan kerja dan kehidupan yang baik boleh memberi pelbagai implikasi negatif termasuklah perkhidmatan yang ditawarkan tidak berkualiti dan mampu menjejaskan nama baik organisasi atau kementerian yang terlibat.

Dalam kajian ini, soal selidik yang diedarkan terdiri daripada dua bahagian utama iaitu bahagian demografik dan bahagian kedua adalah berkenaan dengan amalan keseimbangan kerja dan kehidupan, beban kerja, konflik peranan dan juga hubungan interpersonal dan soal selidik ini menggunakan 5-poin skala likert dengan mengadaptasi soal selidik daripada Razak et al., (2014) telah digunakan dalam kajian ini. Memandangkan semasa data dikutip, penularan COVID 19 masih lagi berleluasa iaitu semasa PKP 1, maka, pengedaran soal selidik dilakukan dengan menggunakan medium atas talian iaitu *Google Form* dan telah diedarkan kepada para penjawat awam yang terpilih dalam kajian. Data ini dikutip bermula pada 15 Disember 2020 hingga 24 Januari 2021 iaitu dalam tempoh 40 hari.

Data-data kajian dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS versi 27 dan melibatkan ujian deskriptif (kekerapan, peratusan, nilai min dan sisihan piawai) dan ujian inferensi iaitu analisis korelasi dan regresi pelbagai.

Dapatan Kajian

Jadual 1 menunjukkan ringkasan bagi maklumat berkenaan dengan demografi bagi kajian ini. Ciri-ciri demografi dalam kajian ini terdiri daripada jantina, umur, tahap Pendidikan, status perkahwinan dan tempoh perkhidmatan. Berdasarkan analisis deskriptif, majoriti responden adalah penjawat awam terdiri daripada kakitangan wanita iaitu 65 peratus (77 orang), manakala penjawat awam lelaki pula terdiri daripada 35 peratus (41 orang). Bagi kategori umur, penjawat awam yang berumur antara 31 hingga 35 tahun adalah yang tertinggi iaitu sebanyak 28 peratus, diikuti oleh responden yang berumur 36 hingga 40 tahun sebanyak 21 peratus (25 orang) dan bagi kategori umur yang lain, peratus yang dicatatkan adalah antara 3 hingga 12 peratus.

Bagi kategori tahap pendidikan, ijazah sarjana muda merupakan kategori yang tertinggi dicatatkan dalam kajian ini dengan peratus sebanyak 36 peratus, manakala bagi responden yang mempunyai Pendidikan dalam kategori Ijazah doktor falsafah adalah sebanyak 26 peratus atau seramai 31 orang. Kategori lain adalah responden yang mempunyai Pendidikan STPM/ Diploma (10 peratus), Sarjana (15 peratus) dan lain-lain (11 peratus)

Bagi status perkahwinan, responden yang telah berkahwin adalah iaitu 74 peratus, manakala bujang adalah 26 peratus. Bagi tempoh perkhidmatan responden, responden yang telah berkhidmat kurang daripada 5 tahun adalah sebanyak 24 peratus, diikuti tempoh perkhidmatan lima hingga 10 tahun adalah sebanyak 16 peratus. Manakala tempoh perkhidmatan responden adalah 10 hingga 14 tahun adalah 27 peratus. Manakala tempoh perkhidmatan yang lain adalah 15 hingga 19 tahun (11 peratus) dan tempoh perkhidmatan lebih daripada 20 tahun adalah 18 peratus.

Jadual 1: Ringkasan Demografi Kajian

	Kekerapan	Peratus
Jantina		
Lelaki	41	35.0
Perempuan	77	65.0
Umur		
20-25 tahun	8	6.0
26- 30 tahun	11	9.0
31-35 tahun	34	28.0
36-40 tahun	25	21.0
41-45 tahun	12	10.0
46-50 tahun	15	12.0
51-55 tahun	9	7.0
55 tahun ke atas	4	3.0
Tahap Pendidikan		
STPM/ Diploma	12	10.0
Ijazah Sarjana Muda	43	36.0
11	18	15.0
PhD	31	26.0
Lain-lain	14	11.0
Status perkahwinan		
Berkahwin	88	74.0
Bujang	30	26.0
Tempoh perkhidmatan		
Kurang 5 tahun	29	24.0
5 hingga 9 tahun	20	16.0
10 hingga 14 tahun	33	27.0
15 hingga 19 tahun	14	11.0
Lebih daripada 20 tahun	22	18.0

Jadual 2 menunjukkan ringkasan nilai min dan sisihan piawai bagi pemboleh ubah-pemboleh ubah yang dikaji dalam kajian ini. Penentuan tahap skor bagi setiap pemboleh ubah yang dikaji dalam kajian ini ditentukan melalui cadangan oleh Rosli (2005) dan Rosli dan Ghazali (2007). Pengkaji-pengkaji tersebut mencadangkan empat kategori berikut untuk memahami tentang tahap iaitu bagi nilai min 2.59 dan ke bawah menunjukkan sebagai rendah. Nilai min antara 2.60 hingga 3.40 menunjukkan tahap sederhana, manakala, nilai min antara 3.41 hingga 4.20 menunjukkan tahap tinggi, dan nilai min 4.21 dan ke atas ialah menunjukkan sebagai sangat tinggi.

Secara keseluruhan, hubungan interpersonal mempunyai nilai min yang paling tinggi iaitu 3.73 dengan sisihan piawai sebanyak 0.564, manakala keseimbangan kerja dan kehidupan pula mempunyai nilai min sebanyak 3.55 dengan sisihan piawai sebanyak 0.448. kedua-dua pemboleh ubah tersebut dikategorikan sebagai berada di tahap yang tinggi. Bagi nilai beban tugas dan konflik peranan berada pada tahap sederhana iaitu masing-masing mencatatkan nilai min sebanyak 3.34 (sisihan piawai 0.729) dan 3.09 (sisihan piawai 0.756).

Jadual 2 Skor Min dan Sisihan Piawai Pemboleh Ubah

	Nilai min	Sisihan piawai	Tahap
Beban tugas	3.34	0.729	Sederhana
Konflik peranan	3.09	0.756	Sederhana
Hubungan interpersonal	3.73	0.564	Tinggi
Keseimbangan kerja dan kehidupan	3.55	0.448	Tinggi

Analisis statistik inferensi dalam kajian ini terdiri daripada analisis korelasi dan regresi pelbagai. Ujian korelasi Pearson telah digunakan dalam kajian ini untuk menentukan hubungan antara setiap pemboleh ubah kajian. Berdasarkan *Rules of Thumb* oleh Hair, Black, Babin dan Anderson, (2006) serta Pallant (2010), kesemua pemboleh ubah mempunyai hubungan yang lemah dimana nilai r adalah antara .183 hingga 3.14 kecuali bagi hubungan korelasi antara beban kerja dan konflik peranan yang menunjukkan kedua-dua pemboleh ubah ini mempunyai hubungan yang sederhana ($r = .554$ $p < .01$). Secara keseluruhan, analisis korelasi Pearson menunjukkan beban kerja, konflik peranan dan hubungan interpersonal mempunyai hubungan yang signifikan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan. Jadual 3 meringkaskan ujian korelasi yang dilakukan ke atas pemboleh ubah-pemboleh ubah kajian ini.

Jadual 3: Analisis Korelasi Pearson

	Keseimbangan kerja dan kehidupan	Beban kerja	Konflik peranan	Hubungan interpersonal
Keseimbangan kerja dan kehidupan	1			
Beban kerja	.314**	1		
Konflik peranan	.183*	.544**	1	
Hubungan interpersonal	.253**	.184*	.136	1

** $p < 0.01$ * $P < 0.05$

Jadual 4 menunjukkan hasil analisis regresi pelbagai yang telah digunakan untuk menguji hubungan antara pemboleh ubah dalam kajian ini iaitu impak beban kerja, konflik peranan dan hubungan interpersonal ke atas keseimbangan kerja dan kehidupan. Menurut Zikmund, (2000) analisis regresi pelbagai dilaksanakan bagi menerangkan sejauh mana variasi pemboleh ubah kriteria (bersandar) dihubungkan dengan pemboleh ubah prediktor (bebas). Berdasarkan keputusan analisis kajian, Statistik F ($F = 4.750$, $p < .004$) menunjukkan bahawa hubungan antara pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar adalah signifikan. Hubungan

interpersonal yang mempunyai hubungan yang signifikan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan dengan nilai beta iaitu .240 ($p < 0.05$) dan juga beban kerja yang mempunyai nilai beta iaitu .175 ($p < 0.1$).

Nilai R^2 sebanyak .110 menunjukkan bahawa 11 peratus perubahan dalam pembolehubah kriterion (keseimbangan kerja dan kehidupan) adalah disumbangkan oleh perubahan dalam pembolehubah-pembolehubah peramal. Manakala, 89 peratus lagi adalah faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam kajian ini. Ringkasnya, hasil analisis kajian juga mendapati pembolehubah iaitu hubungan interpersonal dan beban kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan. Manakala, konflik peranan didapati tidak mempengaruhi terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan.

Jadual 4: Analisis Regresi Pelbagai

Model	Beta terpiawai	Nilai t	Nilai Sig.
Beban kerja	.175	1.659	.100
Konflik peranan	.023	.217	.829
Hubungan interpersonal	.240	2.679	.008
Nilai R	.332		
Nilai R^2	.110		
Nilai F	4.750	(.004)	

Perbincangan Kajian

Keseimbangan kerja dan kehidupan telah menjadi sebahagian daripada keperluan masyarakat moden pada masa kini. Terdapat pelbagai faktor yang mempengaruhi usaha untuk mencapai keseimbangan ini. Pengkaji-pengkaji lepas seperti Guest (2002) telah mencadangkan dua faktor yang perlu dibincangkan dalam mengkaji faktor yang mempengaruhi pelaksanaan keseimbangan kerja dan kehidupan iaitu faktor organisasi dan juga faktor individu. Dalam konteks kajian ini, faktor-faktor berkaitan organisasi atau dengan kata lain, faktor-faktor yang dikategorikan sebagai domain kerja-kehidupan telah dikaji untuk mengenal pasti sama ada faktor-faktor ini mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan penjawat awam terutamanya semasa pelaksanaan PKP 1 dan PKP2 di Malaysia. Penelitian terhadap dapatan kajian ini, telah menunjukkan domain organisasi iaitu berkaitan dengan beban kerja dan hubungan interpersonal telah mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan. Dalam konteks pekerjaan semasa PKP, tidak dapat dinafikan bahawa wujud pertambahan beban kerja kepada pekerja terutamanya bagi pekerja yang mempunyai anak-anak kerana peranan untuk memastikan pendidikan kepada anak-anak yang menjalani pembelajaran di rumah dan juga dengan kekangan daripada aspek sumber yang ada semasa melaksanakan pekerjaan daripada rumah. Aspek hubungan interpersonal antara pekerja pula penting kerana organisasi yang berjaya mewujudkan hubungan interpersonal yang baik walaupun bersifat jarak jauh, mampu memberikan sumbangan yang jelas terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pekerja. (Vyas, 2022).

Walau bagaimanapun, dapatan kajian ini menunjukkan hanya 11 peratus sahaja, model ini dapat menyumbang kepada kesejahteraan kualiti kehidupan iaitu keseimbangan kerja dan kehidupan. Kajian oleh Razak et al., (2014) juga mendapati ada faktor selain daripada faktor seperti beban kerja, konflik peranan dan hubungan interpersonal yang mempengaruhi

keseimbangan kerja dan kehidupan. Walaupun wujud kekangan daripada persekitaran kerja di rumah, namun penjawat awam berpeluang untuk membina hubungan interpersonal yang baik dengan pelbagai kemudahan dan kemajuan teknologi maklumat dan informasi khususnya dengan kewujudan pelbagai media sosial dan aplikasi komunikasi yang lain. Bebanan tugas pula, biarpun menjadi isu yang diperdebatkan oleh pengkaji dan para pengamal termasuklah pekerja, namun dari masa ke semasa, pekerja mula beradaptasi dengan keperluan bekerja daripada rumah. Selain daripada itu juga, majikan khususnya pihak kerajaan sebagai majikan bagi penjawat awam telah berusaha untuk menangani isu bebanan kerja melalui fleksibiliti masa dan perkhidmatan kaunseling juga diberikan kepada pekerja-pekerja yang mengalami konflik kerjaya ini.

Limitasi Dan Kajian Akan Datang

Kajian ini dilaksanakan berdasarkan pemboleh ubah yang terhad. Tambahan lagi, data yang dikutip secara atas talian juga mempunyai kekangan terhad terutamanya daripada aspek jumlah saiz sampel yang rendah. Oleh itu, beberapa saranan untuk pengkaji akan datang adalah seperti berikut:

- a. Kajian akan datang disarankan untuk menambah lagi elemen-elemen yang menyumbang ke arah keseimbangan kerja dan kehidupan yang dialami oleh para pekerja semasa bekerja daripada rumah dengan mengambil kira faktor-faktor organisasi yang lain seperti faktor kepimpinan dan fleksibiliti pekerjaan serta faktor yang berkaitan dengan individu seperti orientasi kerja dan personaliti.
- b. Pengkaji akan datang disarankan untuk mengkaji kedua-dua domain iaitu kerja-kehidupan dan kehidupan-kerja sebagai satu model kajian untuk memahami secara keseluruhan mengenai domain utama yang mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan.
- c. Mengkaji daripada segi pengalaman keseimbangan kerja dan kehidupan yang dilalui melalui perbandingan seperti gender, sektor pekerjaan dan status jawatan.

Kesimpulan

Keseimbangan kerja dan kehidupan pekerja merupakan aspek yang penting untuk mencapai kesejahteraan pekerja dan dalam masa yang sama, mampu melahirkan pekerja yang berdaya saing serta mempunyai motivasi dan prestasi kerja yang cemerlang. Situasi pekerjaan yang telah berubah ke arah tempat kerja yang dinamik, responsif serta moden telah menjadikan amalan yang berteraskan kualiti kehidupan ini akan memberi satu anjakan baru dalam menguruskan pekerja dengan lebih efektif dan cemerlang yang akhirnya akan memberikan impak positif kepada organisasi yang prihatin terhadap keperluan pekerja.

Rujukan

- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>
- Ducrocq, Emmanuel and Wilson, M. and Vine, S. and D., & Nazanin. (2018). The Meanings of Work-Life Balance. *The Cambridge Handbook of the Global Work-Family Interface*, 720–732.

- Fleetwood, S. (2006). Working Paper Why work-life balance now ? In *Lancaster University Management School Working Paper 2006/041*.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Khallash, S., & Kruse, M. (2012). The future of work and work-life balance 2025. *Futures*, 44(7), 678–686. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2012.04.007>
- Kotera, Y., Green, P., & Sheffield, D. (2020). Work-life balance of UK construction workers: relationship with mental health. *Construction Management and Economics*, 38(3), 291–303. <https://doi.org/10.1080/01446193.2019.1625417>
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance: Challenges and solutions. In *SHRM Research Department* (Vol. 53, Issue 9).
- Lu, H., While, A. E., & Louise Barriball, K. (2005). Job satisfaction among nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42(2), 211–227. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2004.09.003>
- Razak, M. I., Yusof, N. M., Azidin, R. A., Abdul Latif, M. M. R., & Ismail, I. (2014). The Impact of Work Stress Towards Work Life Balance in Malaysia. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, II(11), 1–16.
- Sen, C. (2021). *Work-Life Balance : An Overview. January 2018*.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Staempfli, S., & Lamarche, K. (2020). Top ten: A model of dominating factors influencing job satisfaction of emergency nurses. In *International Emergency Nursing* (Vol. 49). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.100814>
- Uddin, M., Ali, K. B., & Khan, M. A. (2020). Perceived social support (pss) and work-life balance (wlb) in a developing country: The moderating impact of work-life policy. *Iranian Journal of Management Studies*, 13(4), 733–761. <https://doi.org/10.22059/IJMS.2020.282543.673663>
- Vyas, L. (2022). “New normal” at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets. *Policy and Society*, 41(1), 155–167. <https://doi.org/10.1093/polsoc/puab011>
- Zikmund (2000) *Business Research Methods*. Dryden Press 1-748