

TAHAP KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DALAM KALANGAN PENSYARAH DI KOLEJ UNIVERSITI ISLAM ANTARABANGSA SELANGOR

Nurul Arshikin Mohamad Jalil

Salina Mohammed Rashid

Fakulti Pengurusan & Muamalah (FPM)

Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS)

Bandar Seri Putra 43000 Bangi

Selangor Darul Ehsan, Malaysia

nurularshikin@yahoo.com.my, salinarashid@kuis.edu.my

ABSTRAK

Konflik adalah suatu perkara yang amat sukar untuk dielakkan dan akan berlaku di mana-mana sahaja sama ada di rumah atau di tempat kerja. Konflik Pekerjaan Keluarga (KPK) tidak akan berlaku sekiranya individu tersebut mampu mengimbangi antara masalah keluarga mahupun di tempat kerja. Menurut Gutek (1991) KPK ini terbahagi kepada dua dimensi iaitu urusan pekerjaan mnegganggu keluarga (PGK) dan urusan keluarga mengganggu pekerjaan (KGP). Kajian ini telah banyak dilakukan dalam pelbagai bidang tetapi kurang dalam bidang pendidikan di pusat pengajian tinggi. Tugas pensyarah bukan setakat mendidik anak bangsa tetapi mereka juga perlu membuat tugas-tugas pentadbiran, membuat penyelidikan dan lain-lain lagi. Adakalanya tugas-tugas dipejabat perlu dibawa pulang ke rumah dan sedikit sebanyak akan mengganggu perjalanan hidup keluarga. Kajian ini bertujuan melihat tahap PGK dan KGP dalam kalangan pensyarah di KUIS. Sebanyak 170 borang selidik diedarkan dan hanya 100 orang responden telah memulangkannya semula. Data yang diperoleh diproses menggunakan perisian *Statistical Package for the Social Sciene (SPSS)* versi 21.0 dan lebih fokus kepada kajian deskriptif. Kaedah analisis min telah digunakan untuk melihat tahap PGK dan KGP dalam kalangan pensyarah. Dapatan kajian ini mendapati bahawa tahap KGP dan PGK berada dalam tahap yang tinggi.

Kata Kunci: konflik, pekerjaan, keluarga, pensyarah, tempat kerja,

1. Pengenalan

Mengimbangi kehidupan antara kerjaya dan keluarga bukanlah satu perkara yang mudah. Jika ianya tidak dapat diuruskan dengan baik ianya akan menyebabkan seseorang itu menghadapi konflik. Konflik pekerjaan keluarga (KPK) adalah salah satu konflik yang dihadapi dalam kehidupan individu sama ada di tempat kerja mahupun di rumah.

Greenhaus dan Beutell (dipetik daripada Min Ziang, Rodger dan David, 2012), Konflik pekerjaan keluarga merupakan salah satu jenis konflik antara peranan (*inter-role*

conflict) yang berlaku apabila berlakunya pertembungan permintaan kerja dengan permintaan keluarga. Dalam kajian Yang et al. (2000), beliau mendefinisikan KPK sebagai satu konflik yang wujud apabila seseorang itu gagal untuk mengimbangi permintaan pekerjaan dan keluarga atas beberapa sebab (Afini, 2005).

Banyak kajian lepas telah membincangkan konflik dalam kalangan pekerja yang berada dalam pelbagai industri. Seperti contoh dalam bidang perhotelan (Hyun J.C dan Young T. K, 2012), bidang keselamatan (Neermal, 2005), bidang perubatan (Anafarta, 2011), dan lain-lain termasuk dalam bidang pendidikan (Scott L. Boyar, et al., 2008). Berikutan daripada kajian-kajian lepas ini, didapati bahawa KPK merupakan salah satu punca yang menyebabkan seseorang itu menghadapi masalah keluarga dan di tempat kerja seperti tidak mendapat kepuasan hidup dan bekerja, prestasi kerja yang merosot, masalah pusing ganti kerja dan lain-lain.

Kertas kerja ini akan membincangkan PGK dalam kalangan pensyarah. Tugas seorang pensyarah merupakan tunjang utama kepada proses pengajaran dan pembelajaran yang berlangsung dalam sistem pendidikan (Salwa, 2014). Dalam perkembangan dunia pendidikan pada waktu ini, golongan pensyarah juga tidak terlepas dari masalah konflik ini. Rashidah (2003) menyatakan bahawa konflik dalam kalangan pensyarah adalah sesuatu yang tidak dapat dielakkan kerana pensyarah perlu melakukan tugas-tugas lain bagi mencapai KPI mereka.

Bebanan tugas dan tanggungjawab selain daripada tugas hakiki seorang tenaga pengajar, mereka juga perlu membuat tugas-tugas pentadbiran, menyelidik dan lain-lain dalam pada waktu yang sama. Manakala di rumah pula mereka mempunyai peranan sebagai ibu, bapa, suami, isteri dan anak. Christine (2008) menyatakan, pekerjaan dan keluarga adalah dua perkara yang paling penting dalam kehidupan seseorang. Kegagalan mereka mengimbangi kedua-duanya akan menyebabkan wujudnya konflik pekerjaan-keluarga-pekerjaan yang akan memberi kesan negatif kepada diri mereka, keluarga dan tempat kerja.

Dalam kajian ini pengkaji telah memilih Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS). KUIS merupakan sebuah kolej di bawah naungan Majlis Agama Islam Selangor (MAIS). Kolej ini sedang menuju untuk menjadi sebuah universiti penuh dalam tahun 2017. Sehubungan dengan itu semua pensyarah perlu berusaha lebih bagi merealisasikan matlamat tersebut dan secara tidak langsung pelbagai kerja serta tanggungjawab telah diberikan kepada pensyarah dan ianya wajib dilakukan bagi mencapai KPI yang telah ditetapkan.

Namun begitu, atas tekanan kerja dan permintaan keluarga yang mendesak, adakalanya pensyarah-pensyarah gagal melaksanakan tanggungjawab mereka dengan sempurna. Ada juga dalam kalangan pensyarah yang sering terganggu kesihatan mereka akibat gagal menguruskan konflik dengan baik.

Objektif Kajian

1. Untuk mengenal pasti tahap PGK dan KGP dalam kalangan pensyarah di KUIS.
2. Untuk mengenal pasti tahap PGK dan KGP yang tertinggi dalam kalangan fakulti

2. Kajian Literatur

Menurut Greenhaus dan Powell (2003), konflik pekerjaan-keluarga berlaku apabila seseorang berusaha untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka sedangkan kemampuan mereka agak terbatas dengan adanya permintaan keluarga yang perlu dipenuhinya dalam waktu yang sama. Konflik pekerjaan keluarga selalunya terjadi dalam kalangan pekerja yang gagal mengimbangi permintaan antara keluarga dan pekerjaan. Frone, Russell & Cooper (1992) dalam kajian Afina (2005) menyatakan konflik ini wujud apabila seseorang pekerja itu harus melakukan tugas di pejabat dan pada masa yang sama tanggung jawab di rumah juga perlu dipenuhi. Dalam keadaan ini seseorang pekerja itu gagal untuk membezakan antara pekerjaannya mengganggu keluarga atau sebaliknya.

Greenhaus dan Beutell (1985) dalam kajian Yang et al. (2000) menjelaskan bahawa terdapat tiga jenis konflik pekerjaan keluarga iaitu:

1. *Time based conflict* – konflik yang terjadi berkaitan dengan waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pejabat ataupun keluarga. Ini akan mengurangkan masa yang diperlukan untuk yang lainnya.
2. *Strain based conflict* – konflik yang terjadi apabila terdapat satu tekanan terhadap pekerjaan atau keluarga dan akan menjejaskan tanggung jawab yang lainnya.
3. *Behavior-based conflict* – ianya berkait rapat dengan pola tingkah laku yang kurang sesuai dengan tingkah laku yang dingini bagi kedua-dua pihak (pekerjaan dan keluarga).

Memetik penulisan Afina (2005), Gutek (1991) menyatakan bahawa KPK ini terbahagi kepada dua dimensi iaitu urusan keluarga mengganggu urusan pekerjaan (KGP) dan urusan pekerjaan mengganggu urusan keluarga (PGK). Urusan keluarga mengganggu pekerjaan (KGP), bermaksud sebahagian besar masa pekerja tersebut digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Masalah ini sering dihadapi oleh pekerja yang telah berkeluarga sama ada lelaki atau perempuan. Sebagai seorang pekerja yang telah berkeluarga adakalanya terpaksa melayan karenah ahli keluarga yang sakit sehingga menyebabkan mereka gagal menghadiri diri ke pejabat (Afina, 2005). Manakala urusan pekerjaan mengganggu keluarga (PGK), bermaksud sebahagian besar masa untuk keluarga digunakan sebahagiannya untuk melakukan pekerjaan. Sebagai contoh tugas sebagai seorang pensyarah perlu membawa pulang tugas pejabat seperti menyemak kertas peperiksaan dan tugasan, melengkapkan beberapa hal pentadbiran, melengkapkan penulisan kertas kerja dan kaji seldik, dan sebagainya. Masa bersama keluarga akan berkurangan.

Cinamon et al. (2002) dalam kajian Afrina (2005) menyatakan bahawa seorang pendidik yang telah berkeluarga sering menghadapi masalah PGK. Ini berdasarkan jumlah anak, jumlah waktu bersama keluarga, jumlah waktu mengurus hal rumah tangga dan kurang mendapat sokongan keluarga merupakan faktor utama wujudnya konflik pekerjaan keluarga.

Kegagalan untuk menyeimbangkan tugas sebagai pensyarah dan peranan sebagai anggota keluarga (ibu, bapa, isteri, suami dan anak) berpotensi untuk berhadapan dengan masalah PGK dan KGP yang akan memberi kesan negatif terhadap kerjaya mereka mahupun hal keluarga. Antara kesan negatif adalah kurangnya kepuasan bekerja, ponteng kerja, kerap bercuti dan kurangnya motivasi bekerja (Triaryati, 2002). Kajian ini telah

menyokong beberapa kajian lepas seperti Frone, 1997; Greenhaus & Beutell, 1985; Gutek, 1991 dan lain-lain.

Dalam satu kajian di Kanada, satu daripada tiga orang pekerja mengalami tahap PGK yang tinggi. Ini menunjukkan bahawa satu pertiga pekerja di Kanada dilaporkan mempunyai tahap depresi dan stress yang tinggi dan secara tidak langsung akan menurunkan tahap kepuasan bekerja (Afrina, 2005). Satu kajian yang lain pula yang dilakukan dalam kalangan guru, menunjukkan bahawa seorang guru itu mampu mengatasi masalah PGK dengan baik walaupun tahap konflik dalam kalangan mereka agak tinggi (Cinnamon, 2002). Ini adalah kerana, selain daripada guru itu sendiri mampu mengatasi depress dan stress, pihak sekolah juga telah membantu menyelesaikannya dengan adanya waktu kerja yang fleksibel.

3. Metodologi dan Data

3.1 Populasi dan Sampel Kajian

Populasi kajian terdiri daripada para pensyarah di enam buah fakulti di KUIS iaitu Fakulti Pengurusan dan Muamalah, Fakulti Pengajian dan Pengurusan Islam, Fakulti Pendidikan, Fakulti Sains dan Teknologi Maklumat, Pusat Pengajian Teras, dan Pusat Asasi yang berjumlah seramai 339 orang. Dalam kajian ini, hanya seramai 175 orang telah dipilih sebagai responden kajian. Pemilihan sampel adalah berdasarkan persampelan rawak mudah dengan menggunakan jadual Krecjie dan Morgan (1970). Kaedah pengedaran borang soal selidik adalah “*drop and collect*” di mana borang soal selidik diedarkan kepada responden dan responden diberikan masa selama satu minggu untuk mengisi borang tersebut sebelum dikutip oleh pengkaji.

3.2 Instrumen

Data yang didapati adalah hasil daripada pengedaran soal selidik. Soal selidik terbahagi kepada empat bahagian iaitu bahagian A, B, C, dan D. Bahagian A adalah soalan untuk demografi, bahagian B adalah soalan berkaitan dengan PGK yang mempunyai lima soalan, bahagian C berkaitan dengan KGP yang mempunyai lima soalan juga dan bahagian D berkaitan dengan prestasi kerja yang mempunyai sepuluh soalan. Namun begitu dalam kertas kerja ini, perbincangan lebih memfokus kepada PGK dan KGP sahaja termasuk bahagian demografi. Pengkaji mengadaptasi instrumen kajian PGK dan KGP ini daripada pengkaji-pengkaji lepas seperti Ari Warokka dan Ika Febrilia (2015), Boles (2010) dan Netemeyer dan McMurian (1996). Manakala instrument kajian prestasi pekerjaan daripada Kuvaas (2009). Semua soalan perlu dijawab dengan menggunakan lima skala *likert*.

3.3 Kajian Rintis

Satu kajian rintis telah dijalankan dengan tujuan untuk mengetahui tahap kefahaman soalan, mengetahui reaksi awal dan mengesan kesalahan-kesalahan yang dianggap ketara dalam soalan-soalan. Kajian rintis ini telah melibatkan 30 orang responden dalam kalangan pekerja awam dan swasta.

Dalam ujian rintis ini penyelidik telah menyemak item-item dan menganalisis dengan menggunakan Perisian SPSS Versi 16.0. Nilai alpha yang diperolehi daripada 30 responden dan 20 item soalan yang telah dipecahkan kepada tiga dimensi ialah PGK 0.765, KGP 0.880 dan presatasi pekerjaan 0.71. Dalam kajian ini, pengkaji hanya memfokuskan kepada dua dimensi sahaja iaitu KGP dan PGK.

Berdasarkan ujian kebolehpercayaan yang telah dijalankan terhadap semua pemboleh ubah, pengkaji mendapati kesemua soalan daripada setiap pemboleh ubah tidak bersandar adalah boleh di percayai. Menurut Dr. Andy Field, nilai kebolehpercayaan 0.7 dan ke atas adalah nilai yang diterima dalam Cronbach Alpha (Field, 2000).

3.4 Analisis Data

Perisian *Statistical Package for Social Science* (SPSS) Versi 21.0 digunakan untuk menganalisis data yang diperolehi. Bagi menganalisis maklumat demografi responden, kaedah taburan kekerapan dan peratusan digunakan.

3.5 Analisis Kebolehpercayaan

Jadual 1 menunjukkan keputusan Cronbach Alpha bagi setiap pemboleh ubah yang dikaji:

Jadual 1. Keputusan Ujian Reliability

Pemboleh Ubah	Jumlah Item	Cronbach's Alpha (Kajian Rintis)	Cronbach's Alpha (Kajian Sebenar)	Indikasi
Pekerjaan Ganggu Keluarga (PGK)	5	-	0.852	Tinggi
Keluarga Ganggu Pekerjaan (KGP)	5	-	0.842	Tinggi

Nota: Nilai koefisien Cronbach's Alpha untuk pemboleh ubah yang tersebut menunjukkan nilai yang konsisten bagi setiap item di dalamnya.

Berdasarkan Jadual 1, nilai koefisien Cronbach's Alpha berada pada tahap yang tinggi iaitu 0.8 ke atas. Ini menunjukkan bahawa instrumen ini boleh digunakan dan akan dapat memberikan keputusan yang baik.

3.6 Analisis Deskriptif

Bagi melihat tahap konflik pekerjaan-keluarga pula, pengkaji menggunakan analisis skor min. Ianya dibahagikan kepada tiga tahap iaitu tahap tinggi, sederhana, dan rendah berdasarkan skor min seperti Jadual 2.

Jadual 2. Skor Min

Skor Min	Tahap
1.00-2.50	Rendah
2.51-3.50	Sederhana
3.51-5.00	Tinggi

Jadual 2 menunjukkan skala tahap konflik yang dilihat dalam kajian ini. Julat skor <2.5 menunjukkan tahap konflik adalah rendah. Julat skor di antara 2.51 hingga 3.5 adalah sederhana. Manakala julat skor 3.51> adalah tinggi. Dapatan dan perbincangan di bawah juga akan menggunakan jadual ini sebagai rujukan sepanjang kajian.

4. Dapatan Hasil Kajian dan Perbincangan

Berdasarkan 175 soal-selidik yang telah diedarkan, hanya 100 (58.8%) soal-selidik telah dikembalikan.

Jadual 3. Profil Sampel

Item	Jumlah
Soal-selidik yang diedarkan	175
Soal selidik yang dikembalikan	100
Soal-selidik yang ditolak	-
Peratusan yang dikembalikan	58.8%
Soal-selidik yang dianalisis	100

4.1 Demografi

Jadual 4 menunjukkan taburan data demografi seperti umur, jantina, status, tempoh bekerja, fakulti, jawatan, dan bilangan anak. Hanya seorang responden (1%) berumur di bawah 25 tahun, 39 orang responden (39%) berumur antara 26-35 tahun, 51 orang responden (51%) berumur antara 36-45 tahun, 7 orang responden (7%) berumur antara 46-55 tahun dan dua orang responden (2%) yang berumur 55 tahun ke atas. Majoriti responden adalah dari kalangan perempuan. 31 orang responden (31%) adalah lelaki dan 69 orang responden (69%) adalah perempuan. Status responden pula menunjukkan 19 orang responden (19%) masih bujang, 78 orang responden (78%) berkahwin dan tiga orang responden (3%) merupakan ibu/bapa tunggal. 6 orang responden (6%) bekerja di bawah jangka masa setahun, 8 orang responden (8%) bekerja antara satu hingga tiga tahun, 9 orang responden (9%) bekerja antara empat hingga lima tahun dan 77 orang responden (77%) merupakan pekerja yang telah berkhidmat lebih daripada enam tahun. Manakala fakulti responden pula seramai 42 orang responden (42%) daripada FPM, 9 orang responden (9%) daripada FP, 10 orang responden (10%) daripada FPPI, 6 orang responden (6%) daripada Pusat Asasi dan 16 orang responden (16%) daripada PPT. Bagi jawatan responden pula seramai 10 orang (10%) adalah ketua jabatan dan 90 orang (90%) adalah pensyarah biasa. Manakala bilangan anak responden, 27 orang responden (27%) tidak

mempunyai anak, 27 orang responden (27%) mempunyai 2 atau 3 orang anak, 38 orang responden (38%) mempunyai 3 atau 4 orang anak, 8 orang responden (8%) mempunyai 4 atau 5 orang anak, dan hanya seorang responden mempunyai anak lebih daripada 7 orang.

Jadual 4. Demografi Responden

Faktor Demografi		Kekerapan	Peratusan (%)
Umur	Bawah 25 tahun	1	1
	26-35 tahun	39	39
	36-45 tahun	51	51
	46-55 tahun	7	7
	55 tahun ke atas	2	2
Jantina	Lelaki	31	31
	Perempuan	69	69
Status	Bujang	19	19
	Berkahwin	78	78
	Ibu/bapa tunggal	3	3
Tempoh Bekerja	Kurang 1 tahun	6	6
	1-3 tahun	8	8
	4-5 tahun	9	9
	6 tahun ke atas	77	77
Fakulti	FPM	42	42
	FP	9	9
	FSTM	10	10
	AI	17	17
	Pusat Asasi	6	6
	PPT	16	16
Jawatan	Ketua Jabatan	10	10
	Pensyarah	90	90
Bilangan Anak	Tiada	26	26
	1-2 orang	27	27
	3-4 orang	38	38
	5-6 orang	8	8
	7 orang	1	1

4.2 Deskriptif Tahap Konflik-Keluarga: Urusan Pekerjaan Mengganggu Keluarga dan Urusan Keluarga Mengganggu Pekerjaan

Jadual 5 menunjukkan taburan tahap konflik responden iaitu min PGK ialah 3.58 dan min KGP ialah 3.70. Secara keseluruhan hasil kajian ini menunjukkan tahap konflik pekerjaan dalam kalangan pensyarah di KUIS berada pada tahap yang tinggi. Ini menunjukkan bahawa bebanan tugas pensyarah, sedikit sebanyak telah mengganggu kehidupan keluarga mereka. Begitu juga dengan bebanan tanggungjawab mereka di rumah agak mengganggu peranan mereka sebagai pensyarah.

Jadual 5. Dapatan Skor Min

Pemboleh Ubah	Min	Tahap Skor Min
Pekerjaan Ganggu Keluarga	3.58	Tinggi
Keluarga Ganggu Pekerjaan	3.70	Tinggi

Berdasarkan Jadual 6 di bawah urusan pekerjaan mengganggu keluarga, seramai 57 orang (57.0%) pensyarah mengalami gangguan keluarga kerana bebanan kerja yang banyak dan ianya berada pada tahap yang tinggi. Manakala seramai 23 orang (23.0%) mengalaminya pada tahap yang sederhana dan seramai 13 orang responden (13.0%) menunjukkan tahap yang rendah. Manakala urusan keluarga mengganggu pekerjaan pula, seramai 69 orang (69.0%) mempunyai tahap yang tinggi, 24 orang (24.0%) memiliki tahap yang sederhana dan seramai 7 orang responden (7.0%) menunjukkan tahap yang rendah.

Jadual 6. Deskriptif Tahap PGK dan KGP

	Rendah	Sederhana	Tinggi
Pekerjaan Ganggu Keluarga	13 (13%)	23 (23%)	57 (57%)
Keluarga Ganggu Pekerjaan	7 (7%)	24 (24%)	69 (69%)

Ini menunjukkan bahawa kebanyakan pensyarah di KUIS menghadapi tekanan konflik pekerjaan yang tinggi sama ada urusan pekerjaan mengganggu keluarga mahupun urusan keluarga mengganggu pekerjaan.

4.3 Deskriptif Tahap PGK dan KGP yang Tertinggi antara Fakulti

Berikut adalah laporan bagi menjawab objektif kajian yang kedua.

Jadual 7. Tahap PGK dan KGP antara Fakulti

FAKULTI	Jumlah Responden	Tahap Urusan Pekerjaan Ganggu Keluarga	Tahap Urusan Keluarga Ganggu Pekerjaan
1. Fakulti Pengurusan dan Muamalah (FPM)	42	29%	26%
2. Fakulti Pengajian dan Peradaban Islam (FPPI)	17	10%	14%
3. Pusat Pengajian Teras (PPT)	16	12%	13%
4. Fakulti Sains dan Teknologi Maklumat (FSTM)	10	7%	8%
5. Fakulti Pendidikan (FP)	9	4%	3%
6. ASASI	6	2%	4%

Berdasarkan Jadual 7, seperti yang telah dinyatakan sebelum ini FPM adalah fakulti yang paling ramai responden, diikuti oleh FPPI, PPT, FSTM, FP dan Asasi. Sehubungan dengan itu, ianya juga menunjukkan bahawa pensyarah di FPM mengalami konflik pekerjaan keluarga yang tinggi. Namun begitu, jika ianya dilihat di dalam setiap fakulti tahap konflik pekerjaan keluarga agak berbeza.

Jadual 8. Tahap PGK dan KGP di dalam Setiap Fakulti

FAKULTI	Jumlah Responden	Tahap Urusan Pekerjaan Ganggu Keluarga	Tahap Urusan Keluarga Ganggu Pekerjaan
1. Fakulti Pengurusan dan Muamalah (FPM)	42	69%	62%
2. Fakulti Pengajian dan Peradaban Islam (FPPI)	17	59%	82%
3. Pusat Pengajian Teras (PPT)	16	75%	81%
4. Fakulti Sains dan Teknologi Maklumat (FSTM)	10	70%	89%
5. Fakulti Pendidikan (FP)	9	44%	33%
6. ASASI	6	33%	67%

Jadual 8 menunjukkan majoriti pensyarah di setiap fakulti mengalami masalah konflik pekerjaan keluarga pada tahap yang tinggi. Sama ada urusan pekerjaan mengganggu keluarga atau urusan keluarga mengganggu pekerjaan. Huraian seterusnya akan berdasarkan fakulti.

a. Fakulti Pengurusan dan Muamalah

Seramai 29 daripada 42 orang pensyarah (69%) menyatakan bahawa urusan pekerjaan mengganggu keluarga (PGK) dan seramai 26 daripada 42 orang pensyarah (62%) menyatakan bahawa urusan keluarga mengganggu urusan pekerjaan.

b. Fakulti Pengajian dan Peradaban Islam

Seramai 10 daripada 17 orang pensyarah (59%) mengalami masalah konflik pekerjaan di mana urusan pekerjaan mengganggu keluarga (PGK). Manakala seramai 14 daripada 17 orang pensyarah (62%) menyatakan bahawa urusan keluarga mengganggu urusan pekerjaan.

c. Fakulti Sains dan Teknologi Maklumat

Seramai 7 daripada 10 orang pensyarah (70%) mengalami masalah konflik pekerjaan di mana urusan pekerjaan mengganggu keluarga (PGK). Manakala seramai 14 daripada 10 orang pensyarah (89%) menyatakan bahawa urusan keluarga mengganggu urusan pekerjaan.

d. Fakulti Pendidikan

Seramai 4 daripada 9 orang pensyarah (69%) mengalami masalah konflik pekerjaan di mana urusan pekerjaan mengganggu keluarga (PGK). Manakala seramai 3 daripada 9 orang pensyarah (62%) menyatakan bahawa urusan keluarga mengganggu urusan pekerjaan.

e. Pusat Pengajian Teras

Seramai 12 daripada 16 orang pensyarah (69%) mengalami masalah konflik pekerjaan di mana urusan pekerjaan mengganggu keluarga (PGK). Manakala seramai 13 daripada 16 orang pensyarah (62%) menyatakan bahawa urusan keluarga mengganggu urusan pekerjaan.

f. Pusat Asasi

Seramai 2 daripada 6 orang pensyarah (69%) mengalami masalah konflik pekerjaan di mana urusan pekerjaan mengganggu keluarga (PGK). Manakala seramai 4 daripada 6 orang pensyarah (62%) menyatakan bahawa urusan keluarga mengganggu urusan pekerjaan.

Secara keseluruhannya PPT adalah salah satu fakulti yang mempunyai peratusan yang paling tinggi mengalami masalah urusan pekerjaan mengganggu keluarga. Manakala FSTM pula adalah fakulti yang paling tinggi peratusannya yang mengalami masalah keluarga mengganggu hal pekerjaan.

5. Kesimpulan

Kajian ini memfokuskan kepada tahap PGK dan KGP dalam kalangan pensyarah di KUIS. Hasil kajian menunjukkan bahawa tahap konflik pekerjaan keluarga yang berdasarkan dua dimensi mempunyai tahap yang tinggi. Jumlah nilai min menunjukkan tahap konflik dalam kalangan pensyarah berada pada tahap yang tinggi. Kajian ini juga menunjukkan bahawa Pusat Pengajian Teras adalah salah sebuah fakulti di KUIS mengalami tahap konflik yang tinggi di mana urusan pekerjaan mengganggu keluarga. Ianya bermaksud bebanan kerja di tempat kerja telah mengambil masa untuk bersama keluarga seperti gagal meluangkan masa bersama keluarga dan melibatkan diri dalam pelbagai aktiviti bersama keluarga atasa desakan kerja. Fakulti Sains dan Teknologi Maklumat pula menunjukkan peratusan yang tinggi dalam urusan keluarga mengganggu urusan pekerjaan. Mereka kerap lewat datang ke tempat kerja, gagal menyelesaikan tugas harian dan tidak boleh mengambil kerja lebih masa.

Sebagai cadangan untuk kajian mendatang, kajian ini perlu dibuat semula bagi memantapkan hasil kajian dan pihak pengurusan boleh mengambil beberapa tindakan yang sepatutnya bagi mengelakkan kesan negatif terhadap kolej. Kajian tersebut perlu mengambil kira semua pensyarah perlu turut serta dalam kajian ini dan juga ianya boleh diperluaskan dengan penglibatan staf pentadbiran.

Rujukan

- Afina Murtiningrum, S. S. (2005). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi, *Tesis Sarjana, Universitas Diponegoro, Indonesia*.
- Anafarta, N. (2011). The Relationship between work-family conflict and job satisfaction: A structural equation modeling (SEM) approach. *International Journal of Business and Management*, 6 (4): 168-177.
- Ari Warokka & Ika Febrillia. (2015). Work Family Conflict and Job Performance: Lesson from a Southeast Asian Emerging Market. *Journal of Southeast Asian Research*, 14.
- Christine, O. D. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga sebagai Intervening Variables. *Journal Management Kewirausahaan*, 132.
- Cinnamon R. G., Rich. Y., and Westman. M. (2002). Occupation Type and the Work Family Conflicts: The Case of Teacher *Journal of Vocational Behavior*, 50(2): 145-167.
- Frone, M. Y. (1997). Developing and Testing an integrative model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2): 145-167.
- Gutek, B. A. (1991). Rational Versus Gender Role Explanation for Work Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (4): 560-568.
- Hyun, J. C. & Young, T. K. (2012). Work-family conflict, work-family facilitation, and job outcomes in the Korean hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(7): 1011–1028.
- Mian Zhang, Rodger W. Griffeth, & David D. Fried. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7) 696–713.
- Neerpal Rathi Barath M. (2013). Work-family conflict and job and family satisfaction. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 32(4): 438–454.
- Nor Rashidah Ahmad. (2003). *Gaya Pengurusan Konflik di Kalangan Pensyarah Maktab Perguruan Teknik*. Masters thesis, Universiti Putra Malaysia, tidak diterbitkan.
- Richard G. Netemeyer, James S. Boles, & Robert McMurrian. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales, *Journal of Applied Psychology*, 81(4): 400-410.
- Robert V. Krejcie & Daryle W. Morgan. (1970). Determining sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30: 607-601.
- Salwa Ramdani Zahirudin. (2014). *Peranan Pensyarah: Pendidik, Penyelidik atau Khidmat Masyarakat*. Diperolehi pada 20 Februari 2016 daripada https://www.academia.edu/7196722/PERANAN_PENSYARAH_PENDIDIK_PENYELIDIK_ATAU_KHIDMAT_MASYARAKAT?auto=download
- Scott L. Boyar et al. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3): 215-235.
- Triaryati, N. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijaksanaan mengenai Isu Konflik Keluarga terhadap Ketidakhadiran dan Pusing Ganti Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 5(1): 85-96.