

PERKAITAN KONFLIK KERJA DAN KELUARGA TERHADAP KEPUASAN KEIBUBAAPAN DALAM KALANGAN WANITA BEKERJA SEMASA TEMPOH PERINTAH KAWALAN PERGERAKAN (PKP)

Agnis Sombuling
Fakulti Psikologi dan Pendidikan
Universiti Malaysia Sabah, 88400 Kota Kinabalu, Sabah
Email: agness@ums.edu.my

Nur Syafiqah Binti Tassaka
Fakulti Psikologi dan Pendidikan
Universiti Malaysia Sabah, 88400 Kota Kinabalu, Sabah
Email: bp18110198@student.ums.edu.my

Laila Meiliyandrie Indah Wardani
Fakultas Psikologi
Universitas Mercu Buana, Indonesia
Email : laila.meiliyandrie@mercubuana.ac.id

ABSTRAK

Pandemik Covid-19 yang melanda seluruh dunia pada tahun 2020 sehingga sekarang telah memberi kesan kepada semua aspek kehidupan manusia termasuklah pengaruh konflik kerja dan keluarga terhadap kepuasan keibubapaan wanita bekerja. Oleh yang demikian kajian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh konflik kerja dan keluarga terhadap tahap kepuasan keibubapaan dalam kalangan wanita dwikerjaya sepanjang tempoh Perintah Kawalan Pergerakan (PKP). Seramai 339 responden yang terdiri daripada wanita yang berkerja dari seluruh negara telah menyertai kajian ini. Para responden dikehendaki untuk menjawab soal selidik yang terdiri daripada Parenting Sense of Competence Scale (PSOC) dan Work-Family Conflict Scale (WAFCS). Hasil kajian menunjukkan bahawa konflik kerja dan konflik keluarga yang dialami oleh responden mempengaruhi tahap kepuasan keibubapaan dalam kalangan wanita sepanjang tempoh PKP. Konflik kerja dan konflik keluarga yang dihadapi oleh wanita yang berperanan sebagai pekerja dan ibu dalam rumahtangga mempengaruhi kepuasan keibubapaan wanita tersebut. Adalah amat penting untuk mengkaji perkara ini dengan lebih mendalam dalam kajian-kajian seterusnya supaya pihak tertentu dapat membantu bagaimana untuk mengurangkan konflik kerja dan keluarga dalam kalangan wanita bekerja terutamanya semasa pandemik dan seterusnya dapat menjaga kesihatan dan kesejahteraan mental wanita.

Kata kunci: Konflik kerja dan keluarga, Kepuasan keibubapaan, wanita dwikerjaya

PENGENALAN

Meletusnya pandemik COVID-19 di Malaysia pada awal Februari 2020 bukan sahaja merubah semua aspek gaya hidup masyarakat terutamanya dari aspek pekerjaan. Bekerja dari rumah (BDR) yang dahulunya agak asing di Malaysia, telah dilaksanakan sepenuhnya sewaktu Perintah Kawalan Pergerakan (PKP). Perubahan ini telah memberi kesan yang signifikan kepada semua pekerja, namun yang paling terkesan adalah kaum ibu yang berkerjaya. Kaum ibu yang bekerja dari rumah bukan sahaja mengerjakan pekerjaan yang diberikan dari tempat kerja, tetapi juga perlu menyelesaikan tugas hakiki sebagai isteri dan ibu di rumah. Mereka terpaksa mengatur masa mereka untuk menguruskan hal rumah dan juga hal pekerjaan yang diberikan. Kajian oleh *Khazanah Research Institute* (2020) menunjukkan tugas rumah tangga bagi wanita bertambah dan lebih intensif berbanding lelaki semasa tempoh PKP. Kesannya, golongan wanita terpaksa melakukan dua pekerjaan dalam satu masa. Di samping itu, golongan wanita mungkin akan menjadi tertekan akibat bebanan yang semakin bertambah. Urusan rumah tangga yang tidak dibantu sesiapa menyebabkan mereka keletihan secara fizikal dan mental.

Istilah Wanita dwi kerjaya wujud apabila wanita masa kini menceburi dunia pekerjaan, seiring dengan kepesatan ekonomi dan peningkatan taraf hidup, kini wanita kebanyakannya terpaksa bekerja untuk membantu para suami untuk bekerja. Tugas wanita menjadi semakin berat semasa era pandemik kerana dapat dilihat anak-anak dan juga suami perlu diuruskan di rumah. Wanita juga perlu menguruskan bebanan kerjanya sendiri. Jika dahulu, bebanan agak kurang memandangkan anak-anak ke sekolah manakala suami ke tempat kerja. Isteri hanya perlu menguruskan rumah tangga sebelum ke tempat kerja dan selepas pulang kerja. Keadaan ini berubah secara drastik tempoh PKP apabila golongan wanita perlu menguruskan keluarganya hampir 24 jam untuk tempoh masa yang panjang. Perkara ini bukan sahaja boleh menimbulkan tekanan bahkan boleh mencetuskan konflik dalam keluarga tersebut. Konflik yang dialami ini boleh dikenali sebagai konflik kerja-keluarga. Konflik kerja-keluarga dapat didefinisikan sebagai seseorang mengalami ketidakteraturan dalam menjalankan dua tugas yang digalasnya (Abdullah, 2016). Sebagai contoh, apabila bebanan kerja semakin bertambah, mahu tidak mahu seseorang perlu menggorbankan lebih masa untuk bekerja seperti di hujung minggu atau pada waktu petang (Abdullah, 2016). Dalam erti kata lain individu atau wanita perlu bekerja di luar masa yang sepatutnya. Di samping itu, konflik kerja-keluarga boleh dipecahkan kepada dua perkara yang berbeza. Pertama ialah konflik wanita bekerja dengan pekerjaannya yang mempengaruhi keluarganya. Kedua ialah konflik wanita bekerja dengan keluarganya yang mempengaruhi keluarganya.

SOROTAN KAJIAN LEPAAS

Konflik Kerja Keluarga

Konflik kerja-keluarga dikatakan berfungsi dalam dua arah. Pertama ialah konflik kerja kepada keluarga iaitu pekerjaan seseorang itu telah menimbulkan masalah sekaligus menjejaskan tanggungjawab kepada keluarga (Hamzah et al., 2015). Sebagai contoh, apabila kerja terlalu banyak diberikan kepada ibu, maka ibu berkemungkinan besar mengabaikan tanggungjawab untuk menyediakan makanan untuk anak-anak sesuai dengan waktu kebiasaan. Kedua ialah konflik keluarga kepada kerja yang merujuk kepada komitmen terhadap keluarga telah menjejaskan kualiti kerja seseorang individu (Siti Aisyah Binti Panatik, Siti Khadijah Zainal Badri, Azizah Rajab, Hamidah Abdul Rahman, Ishak Mad Shah, 2012; Hamzah et al., 2015). Sebagai contoh, individu yang mempunyai anak kecil akan menumpukan perhatiannya kepada anak tersebut berbanding pekerjaannya dan bertambah parah sekiranya wanita tersebut bekerja dari rumah. Pada akhirnya, wanita tersebut akan mengalami tekanan kerja tidak dapat melakukan kerjanya kerana komitmen terhadap anaknya adalah yang lebih utama.

Kepuasan Keibubapaan

Berdasarkan kajian lepas, golongan wanita dipercayai lebih stres berbanding dengan golongan lelaki apabila melibatkan dua tanggungjawab yang perlu dijalankan secara serentak. Hal ini kerana kebanyakan wanita akan menjalankan lebih banyak kerja rumah tangga dan penjagaan keluarga berbanding lelaki (Offer & Schneider, 2011; Afifi et al., 2020).

Kebanyakan individu yang mempunyai dwikerjaya mengalami stres berpunca daripada kekurangan sumber yang penting seperti masa (Afifi et al., 2020). Sebagai contoh, ibu perlu menguruskan anak-anak dan suami pada awal pagi, di samping perlu jugabersedia untuk pergi bekerja. Sudah tentu ibu perlu melakukan kerja dengan pantas agar tidak memakan masa yang lama dan boleh menjejaskan hal-hal lain. Akibatnya, ibu akan menjadi stress kerana kesuntukan masa untuk menyediakan pelbagai benda dalam satu masa.

Tahap stres yang berlebihan mungkin boleh mengakibatkan wanita mengalami pelbagai implikasi antara kerja dan keluarga. Ini boleh dikenali sebagai konflik kerja-keluarga. Konsep ini adalah merujuk kepada apabila individu mengalami peningkatan dalam stress akibat daripada dua peranan yang perlu digalas iaitu antara keluarga dan juga kerja (Greenhaus, 1985; Hamzah et al., 2015). Di samping itu, tahap stress yang dialami juga boleh mengakibatkan tahap kepuasan keibubapaan dalam kalangan wanita bekerja menurun sepanjang tempoh PKP.

PERSOALAN KAJIAN

Berdasarkan kajian lepas, terdapat beberapa persoalan yang dapat dikemukakan:

- I. Adakah konflik kerja akan mempengaruhi tahap kepuasan keibubapaan sepanjang tempoh PKP dalam kalangan wanita bekerjaya?
- II. Adakah konflik keluarga akan mempengaruhi tahap kepuasan keibubapaan sepanjang tempoh PKP dalam kalangan wanita bekerjaya?

KAEDAH KAJIAN

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbentuk tinjauan dengan menggunakan borang soal selidik. Borang soal selidik berkaitan konflik kerja-keluarga dan kepuasan keibubapaan ini diedarkan secara atas talian dengan menggunakan teknik persampelan bertujuan (Chua Yan Piaw, 2006). Antara ciri-ciri responden kajian yang telah ditetapkan oleh pengkaji adalah seperti berikut: (a) status perkahwinan responden mestilah berkahwin (pasangan tinggal bersama) dan (b) mempunyai sekurang-kurangnya seorang anak.

Alat Kajian

Set soalselidik yang digunakan mengandungi soalan berkaitan dengan data demografi. *Parenting Sense of Competence Scale (PSOC)* untuk mengukur tahap kepuasan keibubapaan dalam kalangan wanita dwikerjaya. Soalselidik ini terdiri dari 9 item di mana skor tertinggi akan menunjukkan keberkesanan dan kepuasan ibu bapa yang lebih tinggi. *Work-Family Conflict Scale (WAFCS)* pada bahagian C dalam borang soal selidik. Terdapat 10 item bagi instrumen *WAFCS* ini di mana ianya terbahagi kepada 2 sub-skala iaitu *work-to-family conflict subscale* dan juga *family-to-work conflict subscale*. Kedua-dua instrumen menggunakan skala likert.

Sampel dan Lokasi Kajian

Seramai 339 wanita berkerjaya di seluruh negara telah menyertai kajian ini. Responden daripada pelbagai latar belakang etnik iaitu Bumiputera Sabah sebanyak 56.3%, Melayu sebanyak 25.4%, Cina dan India sebanyak 5.6%, diikuti dengan Bumiputera Sarawak sebanyak 2.4% dan akhir sekali lain-lain etnik sebanyak 4.7%. Seterusnya ialah bahagian sektor pekerjaan yang terbahagi kepada 3 iaitu Kerajaan sebanyak 72% diikuti dengan Swasta sebanyak 23.6% dan akhir sekali ialah sektor lain-lain sebanyak 4.4% sahaja. Dari segi tempat tinggal pula iaitu negeri yang didiami, majoriti responden tinggal di Sabah dengan peratus sebanyak 74.6%, diikuti dengan Penang sebanyak 10.6%, Selangor dengan 5.3%, Sarawak dengan 2.4%, Perak dengan 2.1%, Johor dengan 1.8 % dan Kedah dengan 1.5%. Bagi Kuala Lumpur, Negeri Sembilan, dan Terengganu, masing-masing mencatatkan peratusan sebanyak 0.6% sahaja.

Bagi taraf pendidikan responden pula boleh terbahagi kepada 6 iaitu SRP sebanyak 0.6%, PMR sebanyak 0.3%, SPM pula dengan 16.5%, bagi STPM atau Diploma sebanyak 22.1%, Prasiswazah sebanyak 18.6% dan akhir sekali bagi Pascasiswazah adalah sebanyak 41.9% dengan nilai peratusan yang tertinggi. Ciri demografi yang terakhir ialah bilangan anak. Daripada 339 responden, bilangan anak yang dimiliki adalah dalam lingkungan 1 sehingga 9 orang anak. Responden yang memiliki 1 orang anak adalah sebanyak 21.5%, 2 orang anak sebanyak 24.8%, diikuti dengan 3 orang anak adalah 23.6% dan 4 orang anak sebanyak 16.2%. Bagi responden yang memiliki 5,6,7 orang anak pula masing-masing mencatatkan peratusan sebanyak 6.8%, 4.4%, dan 2.1%. Akhir sekali 0.3% dicatatkan oleh responden yang memiliki 8 dan 9 orang anak.

KEPUTUSAN KAJIAN

Adakah konflik kerja akan mempengaruhi tahap kepuasan keibubapaan sepanjang tempoh PKP dalam kalangan wanita bekerjaya?

Regresi linear mudah telah dilakukan untuk menguji persoalan pertama kajian iaitu adakah tahap kepuasan ibu bapa dan konflik kerja saling berkaitan secara signifikan atau tidak. Hasil analisis menunjukkan bahawa konflik kerja menerangkan sebanyak 53% daripada varian [$F(1, 337) = 18.830, p < .05$] menyumbang kepada tahap kepuasan ibu bapa bagi wanita dwikerjaya sepanjang tempoh PKP. Ini menunjukkan bahawa konflik kerja mempunyai hubungan yang signifikan dan negatif dengan tahap kepuasan ibu bapa dalam kalangan wanita dwikerjaya sepanjang tempoh PKP ($\beta = -.230, t = -4.339$). Ini menunjukkan bahawa konflik kerja boleh mempengaruhi tahap kepuasan ibu bapa, di mana semakin tinggi konflik kerja yang dialami, maka tahap kepuasan ibu bapa akan berkurang.

Adakah konflik keluarga mempengaruhi tahap kepuasan keibubapaan sepanjang tempoh PKP dalam kalangan wanita bekerjaya?

Regresi linear mudah digunakan untuk menguji persoalan kedua iaitu adakah tahap kepuasan ibu bapa dan konflik keluarga saling berkaitan secara signifikan atau tidak. Hasil analisis menunjukkan bahawa konflik keluarga menerangkan sebanyak 38% daripada varian [$F(1, 337) = 13.336, p < .05$] menyumbang kepada tahap kepuasan keibubapaan bagi wanita dwikerjaya sepanjang tempoh PKP. Ini menunjukkan bahawa konflik keluarga mempunyai hubungan yang signifikan dan negatif dengan tahap kepuasan ibu bapa dalam kalangan wanita dwikerjaya sepanjang tempoh PKP ($\beta = -.195, t = -3.652$). Ini menunjukkan bahawa wanita yang menghadapi konflik keluarga boleh mempengaruhi tahap kepuasan ibu bapa, di mana semakin tinggi konflik keluarga yang dialami, maka tahap kepuasan keibubapaan akan berkurang, begitu juga sebaliknya.

PERBINCANGAN

Konflik yang berlaku di tempat kerja adalah satu perkara yang normal bagi individu yang bekerja. Sama ada ibu ataupun bapa yang bekerja pasti akan mengalami tekanan sehingga tercetusnya konflik kerja-keluarga terutamanya di tempat kerja (Noorazwana & Agnis, 2017). Hal ini kerana individu berpotensi terdedah dengan tekanan terutamanya bagi individu yang baru memulakan kerjaya (Chua Bee Seok, Abdul Halim Othman dan Muhammad Haji-Yusoff, 2004; Noorazwana & Agnis, 2017). Tambahan pula, individu yang mengalami masalah emosi di tempat kerja disebabkan tekanan di tempat kerja akan mengalami ketidakpuasan dalam kehidupannya (Noorazwana & Agnis, 2017). Berdasarkan teori *Role of Strain* (Goode, 1960), individu akan terbebani dengan kepelbagaian peranan yang perlu dipikul sama ada disebabkan oleh pertindihan dalam peranan ataupun peranan yang terlalu banyak untuk digalas. Dalam konteks kajian ini, ibu bekerja mengalami ketidakpuasan dalam keibubapaan disebabkan oleh konflik kerja yang dialami. Hal ini kerana bebanan pekerjaan yang diterima berkemungkinan telah mengurangkan tenaga dan motivasi untuk menguruskan rumah tangga. Sebagai ibu yang bekerjaya, apabila BDR, tugas-tugas hakiki sebagai isteri dan ibu perlu juga dilaksanakan.

Konflik keluarga yang dialami oleh wanita adalah disebabkan oleh beberapa faktor antaranya ialah masalah di tempat kerja dan bebanan peranan yang menyebabkan individu menjadi tertekan dan akhirnya menyebabkan kesan negatif terhadap sesetengah perkara dalam kehidupan akan terjadi. Salah satunya ialah kepuasan hidup dari segi kepuasan ibu bapa menjadi rendah akibat konflik keluarga yang dihadapi. Konflik keluarga dapat didefinisikan sebagai satu keadaan di mana individu mengalami situasi yang menyebabkan tekanan yang berlaku dalam keluarga (Christine et. al., 2010). Terdapat hasil kajian lepas yang mengatakan bahawa konflik kerja-keluarga yang terjadi boleh mempengaruhi pelbagai jenis kepuasan dalam kehidupan termasuklah kepuasan hidup, kepuasan kerja, dan kepuasan keluarga (Noraini, 2004; Noorazwana dan Agnis, 2017). Berdasarkan teori *Role of Strain* (Goode, 1960), terdapat beberapa konsep yang diketengahkan bagi menjelaskan tentang ketegangan yang dihadapi oleh individu yang mempunyai keluarga dwikerjaya. Ketegangan yang berlaku adalah disebabkan oleh dua kategori, pertama ketegangan luaran iaitu konflik yang disebabkan oleh struktur dan norma masyarakat, dan kedua ialah ketegangan dalaman seperti struktur dan fungsi keluarga (Bird & Ford, 1985). Dalam konteks kajian ini, konflik keluarga yang dialami semasa PKP seperti ibu perlu membahagikan masanya untuk memantau sesi PdPR anak-anak dan juga perlu menyelesaikan kerja-kerja lain seperti pengurusan rumah tangga dan pekerjaan yang bergaji, situasi tersebut boleh menyebabkan kepuasan-kepuasan dalam kehidupan seorang wanita itu akan terjejas termasuklah kepuasan dalam keibubapaan.

KESIMPULAN

Kajian yang dijalankan adalah untuk melihat sejauh mana pengaruh konflik kerja-keluarga boleh mempengaruhi tahap kepuasan ibu bapa dalam kalangan wanita dwikerjaya sepanjang tempoh PKP di seluruh Malaysia. Hal ini kerana situasi sebelum PKP dan semasa PKP adalah berbeza. Di mana tekanan yang dialami oleh wanita dwikerjaya mungkin lebih tinggi semasa PKP berbanding sebelum PKP. Hal ini kerana, wanita perlu bekerja dari rumah berbanding sebelumnya. Secara mata kasar ianya

nampak seperti sebuah keistimewaan kerana masa lebih banyak terluang bersama keluarga dan pengurusan rumah tangga juga lebih teratur. Akan tetapi terdapat kesan negatif yang dapat dilihat di mana bebanan peranan yang digalas wanita sebenarnya semakin bertambah ketika PKP ini. Golongan ini perlu memantau anak-anak mereka kerana sebelumnya anak ke sekolah tapi tidak selepas PKP diumumkan. Selain itu, ibu juga perlu bekerja dan majikan berkemungkinan memberikan kerja yang lebih banyak berbanding kerja secara fizikal iaitu datang ke tempat kerja. Pertindihan peranan yang terpaksa dilalui oleh para wanita mungkin menjejaskan prestasi sebagai sebagai seorang pekerja dan sebagai seorang ibu.

RUJUKAN

- Afifi, T. D., Harrison, K., Zamanzadeh, N., & Acevedo Callejas, M. (2020). Testing the theory of resilience and relational load in dual career families: relationship maintenance as stress management. *Journal of Applied Communication Research*, 48(1), 5-25. <https://doi.org/10.1080/00909882.2019.1706097>
- Bird, G.W. and Ford, R. (1985), Sources of Role Strain Among Dual-Career Couples. *Home Economics Research Journal*, 14: 187-194. <https://doi.org/10.1177/1077727X8501400202>
- Christine, W. S., Oktorina, M., & Mula, I. (2010). Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel (studi pada dual career couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), 121-132. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.2.pp.%20121-132>
- Chua Bee Seok, Abdul Halim Othman & Mohammad Haji-Yusuf. (2004). Stres pekerjaan, kepuasan kerja, dan masalah kesihatan mental di kalangan pekerja Sabah. Sabah: Universiti Malaysia Sabah.
- Chua Yan Piaw. (2006). Kaedah penyelidikan buku 1. Shah Alam: McGraw-Hill Education.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Goode, W. (1960). A Theory of Role Strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483-496. doi:10.2307/2092933
- Hamzah, N., Mustari, M. I., & Basiron, B. (2015). Model Keseimbangan Kerjaya dan Rumah Tangga dalam kalangan Wanita Cemerlang Sektor Awam. *Sains Humanika*, 4(1). <https://doi.org/10.11113/sh.v4n1.417>
- Khazanah Research Institute. 2020. Household Production, Gender Inequality and the Movement Control Order. Kuala Lumpur: Khazanah Research Institute.
- Noorazwana Musida & Agnis Sombuling. (2017). Pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan hidup dalam kalangan ibu bapa bekerja. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 31, 19-30.
- Offer, S., & Schneider, B. (2011). Revisiting the Gender Gap in Time-Use Patterns. *American Sociological Review*, 76, 809 - 833.
- Noraini M. Noor. (2004). Work-Family Conflict, Work- and Family-Role Saliency, and Women's Well-Being. *The Journal of Social Psychology*, 144(4), 389-405. <https://doi.org/10.3200/SOCP.144.4.389-406>
- Siti Aisyah Binti Panatik, Siti Khadijah Zainal Badri, Azizah Rajab, Hamidah Abdul Rahman, Ishak Mad Shah. (2012). The impact of work family conflict on psychological well-being among school teachers in Malaysia. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 29, 1500 – 1507.