

Artikel

Hubungan Di Antara Tekanan Kerja Dengan Kesejahteraan Keluarga
(*The Relationship Between Work Stress and Family Well-Being*)

Nur Izzaty Mohamad^{1*}, Nurshahira Ibrahim², Ishak Abd Rahman³ & Azman Ismail⁴

¹Pusat Pengajian Ilmu Kemanusiaan, Universiti Sains Malaysia, 11800 USM, Pulau Pinang, Malaysia

²Akademi Pengajian Islam dan Kontemporari, Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang (Kampus Jengka), 26400 Bandar Tun Razak, Pahang, Malaysia

³Fakulti Ekonomi dan Pengurusan, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 Bangi, Selangor, Malaysia

⁴Fakulti Ekonomi dan Sains Pentadbiran, Suleyman Demirel University, 32260 Merkez/Isparta, Turkiye

*Pengarang Koresponden: nurizzatymohamad@gmail.com

Abstrak: Tekanan kerja adalah fenomena yang kritikal dalam pembangunan sumber manusia. Tekanan kerja yang diuruskan secara teratur akan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga. Biarpun isu ini telah banyak dikaji namun peranan tekanan kerja sebagai pemboleh ubah peramal yang penting terhadap kesejahteraan keluarga sering kali terabai dalam kajian literatur pengurusan tekanan kerja. Tujuan kajian ini dilaksanakan adalah untuk menilai hubungan di antara tekanan kerja dengan kesejahteraan keluarga. Kaedah kaji selidik digunakan untuk mengumpul 160 data daripada pekerja di sebuah agensi awam, Malaysia. Dapatan menggunakan perisian SmartPLS menghasilkan tiga dapatan utama. Pertama, kekaburan peranan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan keluarga. Kedua, konflik peranan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan keluarga. Ketiga, beban peranan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan keluarga. Keadaan ini menunjukkan bahawa ketidakupayaan pekerja untuk mengendalikan tekanan kerja secara berhemah akan mengganggu kesejahteraan keluarga dalam organisasi yang dikaji. Seterusnya, kajian ini turut mengemukakan perbincangan, implikasi dan kesimpulan kajian.

Kata kunci: Kekaburan Peranan, Konflik Peranan, Beban Peranan, Tekanan Kerja, Kesejahteraan Keluarga

Abstract: Work stress is a critical phenomenon in the development of human capital. Work stress that is managed regularly will be able to increase family well-being. Although this issue has been widely studied, the role of work stress as an important predictor variable for family well-being is often neglected in the literature of work stress management in organizations. The purpose of this study is to evaluate the relationship between work stress and family well-being. A survey method was used to collect 160 data from employees in a public agency, Malaysia. Findings using SmartPLS software produced three main findings. First, role ambiguity has a significant relationship with family well-being. Second, role conflict has a significant relationship with family well-being. Third, role burden has a significant relationship with family well-being. This situation shows that the ability of employees to handle work stress prudently will help them balance work and family matters in the organization studied. Next, this study also presents the discussion, implications and conclusions of the study.

Keywords: Role Ambiguity, Role Conflict, Role Burden, Work Stress, Family Well-Being

Pengenalan

Tekanan kerja adalah isu yang sangat kritikal dalam pengurusan sumber manusia. Pengistilahan tekanan kerja adalah bersifat generik dan biasanya ditakrifkan berdasarkan dua perspektif utama: bahasa dan organisasi. Mengikut perspektif bahasa, tekanan kerja diambil daripada perkataan Latin iaitu “*stringere*” yang bermaksud penderitaan, kesusahan atau kesukaran (Mohamad, Ismail, Mohamad Shahril, Mohamad Rozi & Ahmad, 2015; Aisha & Ruslan, 2022). Selanjutnya, Kamus Dewan Edisi Kedua (1984), menyifatkan tekanan adalah desakan yang berlaku dalam diri individu akibat menanggung bebanan tugas yang banyak. Penaksiran ini kemudiannya telah diterjemahkan dalam konteks organisasi sebagai tekanan kerja oleh kebanyakan pengurusan kontemporari sebagai kesan yang mengganggu sistem tubuh badan dan minda manusia (Ornek & Esin, 2020; Fiaz & Qureshi, 2021; Rafique et al., 2022).

Setiap pekerja mempunyai keupayaan yang berbeza-beza untuk mengendalikan tuntutan tugas. Terdapat dua jenis tekanan kerja yang utama: *eustress* dan *distress* (Bienertova-Vasku, Lenart & Scheringer, 2020). Jenis tekanan *eustress* seringkali dikaitkan dengan tekanan yang bersifat membangun iaitu merangsang tindak balas terhadap tekanan perasaan melalui pengamalan cara hidup yang sihat dan positif. Oleh itu, *eustress* telah dianggap sebagai tekanan yang berupaya untuk diurus oleh tubuh badan manusia bagi menangani berbagai permintaan luaran dan dalaman. Sebagai contoh, individu yang mengalami *eustress* berupaya mempelajari pengetahuan baharu, meningkatkan kemahiran tugas, motivasi, menyelesaikan masalah, mewujudkan persaingan yang sihat dan meningkatkan keyakinan diri (Bienertova-Vasku, Lenart & Scheringer, 2020). Manakala, *distress* pula dirujuk sebagai tekanan yang bersifat negatif dan sukar untuk dikawal (seperti tabiat merokok, hadir lewat ke pejabat dan terlibat dengan masalah ketidakhadiran). Keadaan ini boleh berlaku disebabkan oleh situasi kegagalan manusia dan ketidakupayaan tubuh badan untuk mengimbangi berbagai permintaan luaran serta dalaman kehidupan seharian (Eisapareh et al., 2020; Mensah, 2021; Herttalampi, Wiese & Feldt, 2022). Menurut Presiden Kongres Kesatuan Pekerja-pekerja Dalam Perkhidmatan Awam (CUEPACS), Datuk Azih menyatakan bahawa pada tahun 2017, terdapat seramai 20,000 penjawat awam yang telah bersara awal setahun disebabkan mengalami tekanan di tempat kerja. Angka tersebut hampir kepada jumlah pekerja yang bersara wajib iaitu di antara 30,000 sehingga 35,000 orang setahun (Firdaus, 2019).

Dalam abad ke 21, berlakunya perubahan global di luar jangkaan seperti ekonomi berasaskan ilmu pengetahuan, hubungan diplomatik antara negara, perjanjian urusan antarabangsa dan revolusi industri 4.0 telah mendorong organisasi swasta dan awam untuk menyusun semula konsep pengurusan, iaitu daripada penyelesaian kerja rutin kepada pencapaian strategi (Koh, Orzes & Jia, 2019; Rafique et al., 2022; Tunk & Kumar, 2022). Dalam paradigma ini, setiap jabatan diarahkan untuk merancang proses kerja berbekalkan teknologi digital termaju bagi meningkatkan kecekapan dan keberkesanan pengurusan (Ślusarczyk, 2018; Koh, Orzes & Jia, 2019; Herttalampi, Wiese & Feldt, 2022). Penelitian yang mendalam terhadap kajian literatur yang berkaitan dengan transformasi struktur organisasi mendapati bahawa proses kerja yang direka dengan rapi tidak akan dapat mencapai objektif sekiranya pekerja tidak berupaya mengendalikan tekanan kerja dengan cekap dan berkesan (Ornek & Esin, 2020; Mensah, 2021; Chen & Zhisheng, 2022).

Berdasarkan perspektif psikologi organisasi, tekanan kerja mempunyai tiga dimensi yang kritikal iaitu kekaburan peranan, konflik peranan dan beban peranan. Dalam gelagat organisasi, kekaburan peranan merujuk kepada ketidakjelasan tentang jangkaan tugas (seperti, objektif kerja, fail meja, skop kerja dan pengharapan penyelia terhadap pekerja) dalam mengendalikan tugas dalam organisasi (Jamaludin, Zirwatul Aida & Mohd Dagang, 2018; Alyahya & AboGazalah, 2021). Manakala, konflik peranan diterjemahkan sebagai ketidakserasian yang berlaku di antara dua pihak dalam mengurus dan menyelesaikan tuntutan tugas (Tharmalingam & Bhatti, 2014; Alyahya & AboGazalah, 2021). Sebagai contoh, pengurusan yang dibangunkan atas dasar pendekatan mekanisma semata-mata (seperti peraturan formal, struktur tugas yang rigid dan pemusatan kuasa yang tinggi) akan berpotensi membina iklim organisasi yang kurang kondusif (Lee Lam Thye, 2016). Manakala, beban peranan pula boleh dikategorikan berdasarkan dua elemen yang utama. Pertama, beban kerja kuantitatif iaitu pekerja melaksanakan tugas yang banyak dalam tempoh masa yang terhad (Mohamad et al., 2016; Noor et al., 2020; Rizki & Purba, 2022). Kedua, beban kerja kualitatif dikaitkan dengan tugas yang rumit yang membatasi pengetahuan, kemahiran dan kebolehan pekerja untuk

melaksanakan tugas (Stein et al., 2020; Matick et al., 2021). Oleh itu, tekanan kerja boleh memberikan kesan yang ketara kepada keupayaan pekerja untuk mengendalikan tugas, ketidakcekapan membuat keputusan, kekurangan tumpuan dan motivasi yang boleh membawa kepada prestasi kerja yang lemah dan meningkatkan kesusahan.

Dalam darsawarsa ini, ciri-ciri tekanan kerja tersebut dilihat sebagai isu yang sangat impresif dalam organisasi yang dinamik. Kebanyakan dapatan yang diterbitkan dalam kajian literatur pengurusan tekanan kerja mendedahkan bahawa hubungan di antara tekanan kerja dengan kesejahteraan keluarga adalah signifikan (Eisapareh et al., 2020; Viegas & Henriques, 2020; Mensah, 2021). Dalam perspektif gelagat organisasi, gangguan tekanan kerja terhadap kesejahteraan keluarga seringkali ditakrifkan secara umum sebagai kesukaran pekerja mengimbangi dua tuntutan penting iaitu peranan terhadap pekerjaan dengan keluarga (Viegas & Henriques, 2020; Abbas, Al-Abbrow & Abdullah, 2021; Chen & Zhisheng, 2022). Sekiranya pekerja gagal untuk mengimbangi peranan ini, maka ia boleh memberikan kesan negatif terhadap ketegangan hidup yang boleh membawa kepada keletihan mental dan fizikal (seperti hipertensi, gangguan tidur, kekejangan otot dan diabetes) (Yu Fei et al., 2021).

Sungguhpun sifat perhubungan ini telah dikaji secara ekstensif, namun peranan tekanan kerja sebagai pemboleh ubah peramal yang penting dalam model pengurusan tekanan kerja masih kurang dikaji secara empirikal (Viegas & Henriques, 2020; Noor et al., 2020; Mensah, 2021). Menurut para sarjana pengurusan, keadaan ini adalah dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Pertama, kebanyakan kajian terdahulu sering kali mengkaji tentang ciri-ciri dalaman tekanan kerja secara teoritikal (sebagai contoh definisi, tujuan, dimensi dan konsep pemboleh ubah tersebut dalam organisasi awam dan swasta). Kedua, kajian lepas lebih berminat mengkaji perbezaan persepsi pekerja mengikut ciri-ciri demografi terhadap tekanan kerja. Ketiga, kajian lepas banyak memberikan penekanan kepada darjah keteguhan perhubungan di antara tekanan kerja dengan kesejahteraan keluarga secara umum. Penemuan ini mendapati tidak banyak tumpuan yang diberikan oleh kajian lepas untuk mengukur saiz kesan dan sifat perhubungan di antara tekanan kerja dengan kesejahteraan keluarga (Balducci et al., 2020; Eisapareh et al., 2020; Mensah, 2021). Demikian itu, dapatan yang dihasilkan tidak berupaya untuk mengukur sifat dan saiz kesan tekanan kerja sebagai pemboleh ubah peramal penting dalam model pengurusan tekanan organisasi (Vickovic & Morrow, 2019; Balducci et al., 2020; Mensah, 2021). Kajian ini hanya berupaya menghasilkan perakuan-perakuan umum dan tidak memadai untuk digunakan sebagai panduan oleh pengamal (majikan, pengurus, atau/dan pekerja) bagi memahami kerumitan konstruk tekanan kerja berdasarkan kesatuan ilmu-ilmu pengurusan organisasi yang penting (Noor et al., 2020; Mensah, 2021). Seterusnya, keadaan ini telah memberi inspirasi kepada pengkaji untuk melengkapkan kelompangan dalam kajian literatur yang sedia ada dengan menilai tekanan kerja sebagai pemboleh ubah peramal terhadap kesejahteraan keluarga. Selanjutnya, struktur artikel ini membincangkan lima aspek yang penting: objektif kajian, ulasan literatur, metodologi, dapatan, perbincangan dan implikasi, serta kesimpulan kajian.

Kajian Literatur dan Pembangunan Hipotesis

1. Perhubungan Antara Tekanan Kerja Dengan Kesejahteraan Keluarga

Pengaruh tekanan kerja dalam mempengaruhi kesejahteraan keluarga adalah selaras dengan saranan-saranan yang dikemukakan oleh Teori Sempadan Kerja-Keluarga oleh Clark (2002) dan Teori Tekanan Transaksional oleh Lazarus dan Folkman (1984). Teori Sempadan Kerja-Keluarga oleh Clark (2002) mengutarakan bahawa individu yang menghadapi tekanan kerja yang tinggi dalam organisasi akan memberi gangguan terhadap kesejahteraan keluarga. Manakala, Teori Tekanan Transaksional oleh Lazarus dan Folkman (1984) menyatakan bahawa individu yang mengalami peristiwa yang sukar dalam kehidupan boleh memberi gangguan dan kesan terhadap kesejahteraan mereka mengendalikan urusan keluarga. Sebagai contoh, ketidakupayaan pekerja untuk mengurus dan melaksanakan tugas secara cekap dan berkesan serta tidak jelas berkaitan objektif kerja, senarai tugas, skop kerja, arahan kerja, arahan penyelia, kekurangan sumber, melebihi jumlah jam bekerja, sasaran kerja tahunan dan jadual tugas yang padat akan meningkatkan kesan yang negatif terhadap keupayaan mereka menguruskan tanggungjawab terhadap keluarga. Dalam konteks tekanan kerja, pengaplikasian idea ini menunjukkan bahawa elemen sempadan di antara urusan kerja dan

keluarga serta tekanan transaksional sering kali diterjemahkan sebagai tekanan kerja yang berlaku dalam organisasi. Kekuatan teori ini kemudiannya telah mendapat sokongan yang meluas oleh kajian-kajian yang berkaitan dengan kesejahteraan kerja dan keluarga. Sebagai contoh, kebanyakan kajian terdahulu kerap kali mengkaji tekanan kerja berdasarkan sampel kajian yang berbeza-beza seperti persepsi 142 anggota polis di sebuah ibu pejabat kontinjen polis di Semenanjung Malaysia (Mohamad et al., 2015), 190 staf yang sedang berkhidmat di berbagai bahagian dalam sebuah agensi pusat kerajaan persekutuan Malaysia (Mohamad, Ismail & Mohamad Nor, 2020) dan 80 jururawat hospital di Johor (Aisha & Ruslan, 2022). Analisis dapatan kajian ini melaporkan bahawa tekanan kerja yang dihadapi pekerja telah mengurangi keupayaan mereka untuk mengawal urusan kerja dan kesejahteraan keluarga. Oleh itu, hipotesis yang akan diuji adalah:

Ha: Kekaburan peranan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan keluarga

Hb: Konflik peranan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan keluarga

Hc: Beban peranan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan keluarga

Metodologi

1. Reka Bentuk Kajian

Kajian ini mengaplikasikan kaedah kaji selidik sebagai strategi utama penyelidikan dan ia membenarkan pengkaji untuk menggumpul borang soal selidik melalui kaedah keratan rentas. Prosedur utama pengumpulan data membantu pengkaji untuk mendapatkan data kajian dengan lebih tepat, mengurangi peratusan bias dan menghasilkan dapatan yang lebih berkualiti (Creswell, 2015; Sekaran & Bougie, 2016). Pada peringkat permulaan, item borang soal selidik dibangunkan berdasarkan kajian literatur yang berkaitan dengan tekanan kerja dalam organisasi. Seterusnya, teknik terjemahan berbalik telah digunakan untuk menterjemah borang soal selidik daripada Bahasa Inggeris ke Bahasa Melayu dan daripada Bahasa Melayu ke Bahasa Inggeris. Tujuan teknik ini dilaksanakan adalah untuk meningkatkan kesahan dan kebolehpercayaan instrumen yang digunakan dalam kajian ini (Lomand, 2016; Sekaran & Bougie, 2016). Pendekatan ini sangat penting untuk membantu responden memahami soalan yang disediakan dan menghasilkan maksud yang lebih tepat. Selanjutnya, pengkaji menggunakan khidmat pakar dari beberapa orang pensyarah dalam bidang Bahasa Inggeris dan Bahasa Melayu serta empat pensyarah dalam bidang pengurusan dan pembangunan sumber manusia dari Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor. Kaedah ini diaplikasikan untuk menjamin tahap ketulenan, ketepatan dan kebolehpercayaan item-item kajian agar tidak diragui.

2. Sampel Kajian

Kajian ini dilaksanakan di sebuah organisasi awam, Malaysia. Peringkat dan kategori pekerjaan awam telah direka bentuk berdasarkan perkembangan teknologi digital dan informasi yang bergerak pantas. Perkembangan ini meliputi teknologi baharu yang menggunakan automasi, Internet of Thing (IoT), analisis, simulasi, integrasi sistem, penggunaan robotik dan *cloud* untuk melahirkan sumber manusia yang lebih berkemahiran tinggi, kreatif, inovatif dan berfikiran kritis. Penggunaan teknologi yang canggih ini telah mendorong pekerja untuk menyempurnakan tugas dengan efisien seperti bersedia memberikan respon yang pantas kepada pelanggan dalam tempoh 24 dan telah meningkatkan perkhidmatan tugas yang lebih panjang. Campur tangan urusan kerja ini telah menghadkan masa pekerja untuk bersama keluarga. Walaupun pelbagai usaha telah dilaksanakan oleh sektor awam (seperti mengaplikasikan program *mentoring*, *coaching* dan kaunseling) di peringkat kumpulan perkhidmatan yang pelbagai, namun kerumitan tekanan kerja sebagai peramal yang penting dalam organisasi sektor awam tidak kaji secara mendalam. Demikian itu, situasi ini telah mendorong pengkaji untuk menilai konstruk tekanan kerja sebagai pemboleh ubah peramal yang berpengaruh dalam perhubungan di antara tekanan kerja dan kesejahteraan keluarga.

Nama sebenar organisasi ini tidak dinyatakan disebabkan oleh faktor kerahsiaan. Kaedah pensampelan bertujuan telah digunakan untuk mengedat sebanyak 200 borang soal selidik kepada para pekerja yang berbeza jawatan dan peringkat perkhidmatan dalam organisasi kajian. Daripada jumlah borang soal selidik yang diedarkan, sebanyak 160 (80%) soal selidik yang dijawab dengan lengkap telah dikembalikan kepada

pengkaji. Responden kajian ini menjawab borang soal selidik tersebut dengan persetujuan, sukarela dan berahsia.

3. Alat Pengukuran

Soal selidik kajian ini mempunyai empat bahagian. Pertama, bahagian keaburan peranan diukur menggunakan tujuh item. Antara item yang diukur ialah senarai tugas, objektif organisasi, tatacara tugas, bidang tugas, jadual tugas, matlamat kerja dan fungsi tugas. Kedua, konflik peranan diukur menggunakan lima item. Antara item yang diukur ialah melaksanakan tugas selaras dengan kehendak pengurusan, kesefahaman dengan penyelia, mematuhi etika kerja, peraturan kerja dan arahan penyelia. Ketiga, beban peranan diukur menggunakan tiga item. Antara item yang diukur ialah jumlah masa, beban tugas dan tenaga kerja. Kesemua item ini telah diadaptasi berdasarkan kajian literatur pengurusan tekanan kerja dalam organisasi (Rizzo, House & Lirtzman, 1970; Lu, While & Barriball, 2007; Kelloway & Barling, 1990). Akhir sekali, kesejahteraan keluarga diukur menggunakan empat item yang telah diadaptasi daripada kajian literatur keseimbangan kerja-keluarga (Netemeyer, Bole & Mcmurrian, 1996). Antara item yang diukur ialah masa bersama keluarga, masa peribadi, sikap di rumah dan tanggungjawab kerja dan keluarga. Item-item ini dalam soal selidik ini dinilai menggunakan skala jawapan tujuh pilihan, iaitu daripada “sangat tidak setuju/sangat tidak berpuas hati” (1) hingga “sangat setuju/sangat berpuas hati” (7). Ciri-ciri demografi responden digunakan sebagai pemboleh ubah kawalan kerana kajian ini menfokuskan kepada sikap pekerja.

Dapatan Kajian

1. Ciri-ciri Sampel

Kebanyakan responden berumur daripada 28 hingga 33 tahun (42.5%), berbangsa Melayu (95.0%), beragama Islam (95.0%), perempuan (60.6%), taraf pendidikan tertinggi Diploma/ STPM (33.1%), kumpulan perkhidmatan pelaksana (68.1%), jam bekerja harian 8 jam hingga 10 jam (90.0%), bergaji RM1000 hingga RM2499 (51.2%) dan tempoh perkhidmatan 6 hingga 10 tahun (50.6%).

2. Analisis Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen

Jadual 1 menerangkan dapatan ujian kesahan konvergen yang diukur berdasarkan nilai pemberat dan nilai *Average Variance Extraced* (AVE). Dapatan ini melaporkan bahawa korelasi di antara item dengan konstruk kajian mempunyai nilai pemberat lebih besar daripada nilai 0.70 (Hair et al., 2017). Seterusnya, nilai AVE bagi setiap konstruk yang digunakan dalam kajian ini adalah lebih besar daripada 0.5 iaitu di antara 0.814 hingga 0.937 (Hair et al., 2017), ini bermakna konstruk-konstruk kajian ini berupaya memenuhi tahap piawai konvergen yang disyorkan.

Jadual 1. Ujian Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen

| Konstruk | Nilai Pemberat | AVE | Kebolehpercayaan Komposit |
|------------------------|----------------|-------|---------------------------|
| Kekaburan Peranan | 0.832-0.927 | 0.754 | 0.956 |
| Konflik Peranan | 0.839-0.937 | 0.836 | 0.962 |
| Beban Peranan | 0.814-0.932 | 0.796 | 0.921 |
| Kesejahteraan Keluarga | 0.766-0.937 | 0.772 | 0.931 |

Jadual 2 menunjukkan kesahan diskriminan yang diukur berdasarkan analisis *Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations* (HTMT). Nilai HTMT bagi setiap konstruk adalah kurang daripada 0.85 (Hair et al., 2017), ini bermakna konstruk kajian ini telah mencapai kesahan diskriminan yang telah ditetapkan.

Jadual 2. Ujian Diskriminan HTMT

| Konstruk | Kekaburan Peranan | Konflik Peranan | Beban Peranan |
|------------------------|-------------------|-----------------|---------------|
| Kekaburan Peranan | | | |
| Konflik Peranan | 0.781 | | |
| Beban Peranan | 0.664 | 0.637 | |
| Kesejahteraan Keluarga | 0.600 | 0.646 | 0.732 |

3. Analisis Konstruk

Jadual 3 menunjukkan nilai min dan keputusan ujian faktor inflasi varian (VIF) bagi setiap konstruk. Nilai min bagi setiap konstruk kajian berada di antara 5.531 hingga 5.926, mengesahkan bahawa kekaburan peranan, konflik peranan, beban peranan dan kesejahteraan keluarga berada di antara tahap tinggi (4) dan sangat tinggi (7). Seterusnya, korelasi di antara pemboleh ubah tidak bersandar (kekaburan peranan, konflik peranan, beban peranan) dengan pemboleh ubah bersandar (kesejahteraan keluarga) mempunyai nilai faktor inflasi varian kurang daripada 5.0 (Hair et al., 2017), mengesahkan bahawa semua pemboleh ubah kajian ini adalah bebas daripada masalah kolineariti yang serius.

Jadual 3. Ujian Statistik Asas dan Faktor Inflasi Varian

| Konstruk | Min | Sisihan Piawai | VIF |
|------------------------|-------|----------------|-------|
| Kekaburan Peranan | 5.926 | 0.616 | 2.460 |
| Konflik Peranan | 5.832 | 0.653 | 2.358 |
| Beban Peranan | 5.531 | 0.762 | 1.686 |
| Kesejahteraan Keluarga | 5.677 | 0.736 | 1.686 |

4. Dapatan Pengujian Hipotesis H₁, H₂ dan H₃

Jadual 4 memaparkan keputusan pengujian hipotesis H₁, H₂ dan H₃. Dapatan ini menghasilkan tiga penemuan penting berdasarkan program statistik SmartPLS. Pertama, kekaburan peranan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan keluarga ($\beta = 0.561$; $t = 9.289$) H₁ disokong. Kedua, konflik peranan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan keluarga ($\beta = 0.653$; $t = 12.736$) H₂ disokong. Ketiga, beban peranan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan keluarga ($\beta = 0.602$; $t = 10.076$) H₃ disokong. Dapatan ini mengesahkan bahawa tekanan kerja (kekaburan peranan, konflik peranan dan beban peranan) adalah peramal yang sangat penting kepada kesejahteraan keluarga.

Selanjutnya, analisis dapatan nilai R² pula mengesahkan bahawa konstruk kekaburan peranan berupaya menyumbang sebanyak 0.31 peratus pengaruh terhadap kesejahteraan keluarga. Kedua, konflik peranan berupaya menyumbang sebanyak 0.36 peratus pengaruh terhadap kesejahteraan keluarga. Ketiga, beban peranan berupaya menyumbang sebanyak 0.42 peratus pengaruh terhadap kesejahteraan keluarga. Nilai-nilai ini adalah lebih tinggi daripada nilai 0.26 (%), bermaksud model kajian mempunyai nilai kesan yang teguh (Cohen, 1992).

Jadual 4: Keputusan pengujian hipotesis H₁, H₂ dan H₃

| Hipotesis | Hubungan | Nilai β | Nilai t | R ² | Keputusan |
|----------------|---|---------------|-----------|----------------|-----------|
| H ₁ | Kekaburan Peranan → Kesejahteraan Keluarga | 0.561 | 9.289 | 0.31 | Disokong |

| | | | | | |
|----------------|--|-------|--------|------|----------|
| H ₂ | Konflik Peranan → Kesejahteraan Keluarga | 0.653 | 12.376 | 0.36 | Disokong |
| H ₃ | Beban Peranan → Kesejahteraan Keluarga | 0.602 | 10.076 | 0.42 | Disokong |

Lanjutan daripada pengujian hipotesis tersebut, maka ujian kesepadanan model berdasarkan nilai *estimated root mean square residual* (SRMR), ujian saiz kesan (f^2) dan ketepatan jangkaan (Q^2) telah diuji menggunakan prosedur *algorithm* dan *blindfolding* secara berasingan. Ujian kesepadanan model melaporkan nilai SRMR adalah 0.071 iaitu kurang daripada 0.08 atau 10.0. Menurut Hu dan Bentler (1999), model kajian yang digunakan ini adalah bersesuaian. Seterusnya, pengujian saiz kesan menunjukkan bahawa nilai f^2 bagi kekaburan peranan ialah 0.45, konflik peranan ialah 0.56 dan beban peranan ialah 0.74. Nilai-nilai ini adalah lebih besar daripada 0.35 (Hair et al., 2017), ini bererti konstruk-konstruk kajian yang digunakan mempunyai kesan yang besar. Selanjutnya, dapatan Q^2 bagi kekaburan peranan ialah 0.223, konflik peranan ialah 0.305 dan beban peranan ialah 0.260. Nilai-nilai ini adalah lebih besar daripada nilai sifar (Hair et al., 2017), ini bererti konstruk-konstruk kajian telah mencapai tahap ketepatan ramalan kajian yang tinggi.

Perbincangan

Dapatan kajian ini mengemukakan tiga hasil utama. Pertama, kekaburan peranan boleh mempengaruhi kesejahteraan keluarga pekerja. Dapatan ini melaporkan bahawa keupayaan pekerja menguruskan kekaburan peranan yang tinggi (seperti senarai tugas, jadual tugas, bidang kuasa, objektif organisasi, matlamat kerja) secara teratur didapati boleh meningkatkan kebahagiaan urusan di antara kerja dengan kesejahteraan keluarga. Kedua, konflik peranan berupaya mempengaruhi kesejahteraan keluarga. Dapatan ini menjelaskan bahawa kemampuan pekerja menguruskan konflik peranan yang tinggi dalam organisasi (seperti melaksanakan tugas selaras dengan kehendak pengurusan, mempunyai kesefahaman, mematuhi etika kerja) didapati boleh meningkatkan keupayaan pekerja dalam menguruskan kesejahteraan keluarga. Ketiga, beban peranan berupaya mempengaruhi kesejahteraan keluarga. Dapatan ini mengesahkan bahawa kecekapan pekerja menguruskan beban peranan yang tinggi (seperti mempunyai masa kerja yang fleksibel, jumlah bebanan kerja) didapati boleh meningkatkan kebolehan pekerja untuk sejahteraan keluarga. Dapatan kajian ini adalah disokong oleh beberapa kajian terdahulu berkaitan pengurusan tekanan kerja dalam organisasi (Mohamad et al., 2015; Mohamad, Ismail & Mohamad Nor, 2020). Kajian-kajian ini melaporkan bahawa keupayaan pekerja mengendalikan urusan kerja secara teratur seperti senarai tugas, objektif organisasi, kesefahaman dengan pihak atasan/ dan penyelia, jumlah masa yang mencukupi, dan beban kerja yang setimpal dengan kemampuan pekerja didapati berupaya membantu mereka meningkatkan kebolehan mengendalikan urusan kerja dengan keluarga secara efisien dalam organisasi yang dikaji.

Kajian ini telah menghasilkan tiga implikasi penting iaitu implikasi terhadap teori, kaedah penyelidikan dan pengamal. Dari segi implikasi terhadap teori, dapatan kajian ini adalah seiring dengan saranan Teori Sempadan Kerja-Keluarga Clark (2002) dan Teori Tekanan Transaksional oleh Lazarus dan Folkman (1984). Saranan teori-teori ini mengutarakan bahawa pekerja yang berdepan dengan tekanan kerja yang tinggi boleh mengganggu keupayaan pekerja untuk mengendalikan tanggungjawab terhadap urusan kerja dengan keluarga. Manakala, dari segi implikasi terhadap kaedah penyelidikan, kandungan borang soal selidik ini telah melalui penilaian psikometrik yang kompleks berdasarkan fasa analisis pengesahan faktor. Dapatan analisis ini mengesahkan bahawa item-item yang digunakan dalam kajian ini telah melepasi fasa piawaian kesahan dan kebolehpercayaan yang telah ditetapkan. Selanjutnya, keadaan ini dapat membantu pengkaji menghasilkan dapatan kajian yang lebih tepat dan boleh dipercayai.

Selanjutnya, dari sudut sumbangan kepada pengamal, kajian ini dapat digunakan sebagai panduan kepada para majikan untuk merancang dan melaksanakan langkah-langkah penambahbaikan bagi mengurangi kesan tekanan kerja dan meningkatkan kesejahteraan keluarga. Untuk mencapai objektif ini, pihak pengurusan wajar memberi penekanan terhadap beberapa aspek penting. Pertama, organisasi wajar menyediakan iklim dan persekitaran kerja yang selesa (contohnya peralatan kerja yang mencukupi, susun atur pejabat yang kemas, suhu penghawa dingin yang sesuai dan iklim pencahayaan yang baik). Kedua, organisasi boleh melatih pihak

pengurusan seperti penyelia untuk bertindak sebagai mentor, pemudah cara, jurulatih dan kaunselor untuk membantu para pekerja yang menghadapi masalah berkaitan tugas. Ketiga, organisasi perlu mengamalkan nilai-nilai murni, etika kerja yang baik, disiplin yang tinggi dan mewujudkan hubungan interpersonal yang baik di antara pengurusan atasan dengan para pekerja. Pengamalan ini adalah berkesan untuk membantu mengurangkan ketegangan pekerja semasa mereka mengurus dan melaksanakan tugas. Keempat, organisasi boleh menyediakan tempat rekreasi yang sesuai untuk para pekerja melakukan aktiviti regangan selepas waktu bekerja (seperti ruangan membaca buku, aktiviti senaman ringan, senaman pernafasan, merehatkan minda dan berjoging). Kelima, organisasi perlu memberikan pertimbangan yang sewajarnya kepada perkara yang melibatkan masalah keluarga pekerja seperti memberi cuti sekiranya mereka ada temujanji di hospital. Penambahbaikan ini sangat wajar dipertimbangkan bagi mewujudkan persekitaran organisasi yang interaktif dan harmoni dalam membantu para pekerja mengurus dan menunaikan tanggungjawab harian (seperti melaksanakan tugas dengan cekap dan berkesan serta mencapai matlamat organisasi yang semakin mencabar dalam pasaran ekonomi global).

Limitasi kajian dan cadangan akan datang

Terdapat beberapa aspek limitasi berdasarkan kerangka konseptual kajian dan kaedah metodologi yang digunakan dalam kajian ini. Pertama, reka bentuk kajian rentas yang diaplikasikan hanya berupaya menjelaskan tanggapan dan persepsi responden umum terhadap sifat-sifat yang tertentu dalam hubungan di antara pemboleh ubah bersandar (kekaburan peranan, konflik peranan dan beban peranan) dan tidak bersandar (kesejahteraan keluarga). Kedua, dimensi-dimensi khusus pemboleh ubah kajian tidak diukur dalam kajian ini. Ketiga, teknik permodelan persamaan struktur hanya menerangkan sejauh mana indikator-indikator yang digunakan boleh berfungsi sebagai alat pengukuran yang berkesan bagi konstruk-onstruk yang diuji berdasarkan model kesan langsung. Keadaan ini telah menghadkan keupayaan dapatan kajian untuk digeneralisasikan terhadap pelbagai populasi yang besar dalam sektor awam dan swasta. Keempat, sampel kajian ini hanya diuji terhadap pekerja-pekerja di sektor awam Malaysia. Kelima, kajian ini menggunakan teknik pensampelan bertujuan bagi mengumpul data daripada responden dan ia tidak mampu mengawal peratusan respon bias. Oleh itu, limitasi-limitasi ini boleh mengurangi keupayaan dapatan kajian untuk digeneralisasikan terhadap pelbagai organisasi yang berbeza-beza.

Demikian itu, kajian ini perlu mengambil kira beberapa cadangan penambahbaikan yang penting untuk digunakan bertujuan memantapkan lagi dapatan kajian yang akan datang. Pertama, ciri-ciri demografi responden perlu diberi keutamaan dalam pengujian model pengurusan tekanan kerja pada masa akan datang kerana ia boleh membantu pengkaji mengetahui secara terperinci akan persamaan dan perbezaan tindak balas responden terhadap perhubungan dalam model kajian. Kedua, wajar memperkasakan kaedah pengumpulan data seperti kaedah longitudinal sebagai alternatif yang terbaik bagi menerokai sifat tekanan kerja dalam organisasi. Ketiga, perlu membuat pengujian terhadap model tekanan kerja yang diuji dalam dalam sektor awam dan swasta (seperti agensi kerajaan, agensi swasta dan badan berkanun). Keempat, pemboleh ubah tidak bersandar (tekanan kerja) perlu diterokai secara meluas (seperti tekanan masa, tekanan persekitaran, tekanan teknologi, penglibatan kerja dan permintaan tugas) perlu diberikan perhatian kerana ia dianggap pemboleh ubah tidak bersandar yang sangat penting dalam kajian literatur tentang tekanan organisasi. Seandainya cadangan-cadangan tersebut dapat dilaksanakan dengan sebaiknya, maka ia boleh membantu pengkaji-pengkaji yang akan datang untuk menghasilkan dapatan kajian yang lebih mantap dan berkualiti.

Kesimpulan

Penyelidikan ini telah membuat pengujian terhadap kerangka konseptual yang dibina berpandukan kajian literatur pengurusan tekanan kerja dalam organisasi. Dapatan analisis pengesahan faktor menggunakan perisian SmartPLS mengesahkan bahawa skala pengukuran yang digunakan dalam kajian ini memenuhi telah mencapai tahap kesahan piawai dan kebolehpercayaan yang tinggi. Dapatan analisis pengujian hipotesis, melaporkan bahawa tekanan kerja (kekaburan peranan, konflik peranan dan beban peranan) boleh bertindak sebagai pemboleh ubah peramal yang penting terhadap kesejahteraan keluarga dalam organisasi yang dikaji. Oleh itu, kajian ini menyarankan bahawa konstruk tekanan kerja ini wajar diambil kira sebagai elemen utama

dalam model pengurusan tekanan kerja dalam organisasi. Hasil analisis ini telah mendapat sokongan daripada beberapa jurnal artikel yang berasaskan pengurusan tekanan kerja bagi membantu menyebarkan kajian-kajian tekanan kerja yang kebanyakannya dikaji di negara Barat dan Asia. Kesimpulannya, dapatan kajian ini telah melaporkan bahawa keupayaan pekerja mengendalikan tekanan kerja secara berhemah akan dapat meningkatkan keupayaan mereka untuk membahagiakan keluarga.

Penghargaan: Ucapan terima kasih dan penghargaan diucapkan kepada rakan-rakan di Universiti Sains Malaysia (USM, Pulau Pinang, Malaysia), Universiti Suleyman Demirel (Turkiye), Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM, Bangi, Malaysia) dan Universiti Infrastruktur Kuala Lumpur (IUKL, Kajang, Malaysia) kerana menyokong penyelidikan ini.

Konflik Kepentingan: Pengarang mengisytiharkan tiada konflik kepentingan.

Rujukan

- Abbas, S., Al-Abrow, H., & Abdullah, H.O. (2021). Encountering Covid-19 and perceived stress and the role of a health climate among medical workers. *Current Psychology. A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01381-8>
- Aisha, N. F., & Ruslan, R. (2022). Faktor -faktor tekanan kerja yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan jururawat. *Research in Management of Technology and Business*, 1, 381–390
- Alyahya, S., & AboGazalah, F. (2021). Work-related stressors among the healthcare professionals in the fever clinic centers for individuals with symptoms of COVID-19. *Healthcare*, 9, 548.
- Balducci, C., Alessandri, G., Zaniboni, S., Avanzi, L., Borgogni, L., & Fraccaroli, F. (2020). The impact of workaholism on day-level workload and emotional exhaustion, and on longer-term job performance. *Work & Stress*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1735569>
- Bienertova-Vasku, J., Lenart, P., & Scheringer, M. (2020). Eustress and distress: Neither good or bad, but rather the same? *BioEssays*, 42(7)
- Chen., & Zhisheng, (2022). Home working stress in the COVID-19 crisis era: HRM's response from job support, work-family balance, and psychological relief. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64(5) 273-278.
- Clark, S. C. (2002). Employees' sense of community, sense of control, and work/family conflict in native American organizations. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Cohen, J. (1992). *A power primer*. *Psychological Bulletin*. 112:155-159.
- Creswell, J. W. (2015). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). California: SAGE publications.
- Eisapareh, K., Nazari, M., Kaveh, M. H., & Ghahremani, L. (2020). The relationship between job stress and health literacy with the quality of work life among Iranian industrial workers: The moderating role of social support. *Current Psychology*.
- Fiaz, S., & Qureshi, M.A. (2021). How perceived organizational politics cause work-to-family conflict? Scoping and systematic review of literature. *Future Business Journal* 7, (5).
- Firdaus Abdul Gani (2019). Tekanan di tempat kerja: Bagaimana untuk bertahan? Astro Awani Online. Retrieved from <http://www.astroawani.com/berita-malaysia/tekanan-ditempat-kerja-bagaimana-untukbertahan-199233>, 25 April 2019.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. (2nd Ed.). Los Angeles: SAGE publications Inc.
- Herttalahti, M., Wiese, B., & Feldt, T (2022). Leaders' intensified job demands: Their multi-level associations with leader-follower relationships and follower well-being. *Work & Stress*, <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080776>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. 1999. Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55
- Kamus Dewan. (1984). *Edisi ke-2*. Kuala Lumpur: Bahasa dan Pustaka.

- Kelloway, E. K. & Barling, J. (1990). Item content versus item wording : Disentangling role conflict and role ambiguity. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 738-742. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.738>
- Koh, L., Orzes, G. & Jia, F. (2019). The fourth industrial revolution (Industry 4.0): Technologies disruption on operations and supply chain management. *International Journal of Operations & Production Management*, 39, 817-828. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-08-2019-788>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer
- Lee Lam Thye. (2016). Gaya hidup sehat bantu pekerja kurang tekanan. *BH Online*, 30 Mei: 17.
- Lu, H., While, A. E. & Barriball, K. L. (2007). Job satisfaction and its related factors: A questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *International Journal of Nursing Studies*, 44 (4), 574-588.
- Lomand, T. C. (2016). *Social Science Research: A Cross Section of Journal Articles for Discussion and Evaluation*, 7th ed. New York: Routledge.
- Matick, E., Kottwitz, M. U., Lemmer, G., & Otto, K. (2021). How to sleep well in times of high job demands: The supportive role of detachment and perceived social support, *Work & Stress*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1889071>
- Noor, M., Norlina, Salleh, J., Abdul Rafil, A., N & Johari, A. (2020). The impact of employee job stress on staff job performance at administrative office in Bahagian Samarahan, Sarawak. *Jurnal Intelek*, 15, 89-97.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Mensah, A. (2021). Job stress and mental well-being among working men and women in Europe: The mediating role of social support. *International Journal Environment Research Public Health*, 18 (5). <https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>
- Jamaludin, N.H., Zirwatul Aida., & Mohd Dagang, M. (2018). Social support as a moderator of the relationship between work family conflict and family satisfaction. *Management Science Letters*, 8(9), 951-962.
- Mohamad, N.I., Ismail, A., Mohamad Shahril, Mohamad Rozi, A., & Ahmad, S. (2015). Tekanan kerja dan perkaitannya dengan kesihatan pekerja : Kajian empirikal sebuah kontinjen polis di semenanjung Malaysia. *Geografia : Malaysia Journal of Society and Space*, 11(10), 63-75.
- Mohamad, N. I., Ismail, I., Mohamad, N. M., Ahmad, S., & Yahya, Z. (2016). Role ambiguity and role overload as important predictors of work-family conflict *Humaniora*, 7(4), 473-483
- Ornek, O. K., & Esin, M. N. (2020). Effects of a work-related stress model based mental health promotion program on job stress, stress reactions and coping profiles of women workers: A control groups study. *BMC Public Health*, 20(1). <https://doi:10.1186/s12889-020-09769-0>
- Rafique, M.S., Hou, Y., Chudhery, M.A.Z., Waheed, M., Zia, T., & Chan, F. (2022). Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7 (3). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100214>
- Rizki, L. P., & Purba, D. E. (2022). Moderating effect of perceived remaining time in the relationship between job demands and job stress. *Asian Academy of Management Journal*, 27(1), 61–78. <https://doi.org/10.21315/aamj2022.27.1.3>
- Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (7th ed). United Kingdom: John Wiley & Sons, Inc.
- Ślusarczyk, B. (2018). Industry 4.0- are we ready? *Polish Journal of Management Studies*, 17(1), 232-248.
- Stein, M., Schümann, M., & Vincent-Höper, S. (2020). A conservation of resources view of the relationship between transformational leadership and emotional exhaustion: The role of extra effort and psychological detachment. *Work & Stress*, 241-261. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1832610>

- Tharmalingam, S. D., & Bhatti, M. A. (2014). Work-family conflict: An investigation on job involvement, role ambiguity and job demand: Moderated by social support. *Journal of Human Resource Management*, 2(3)
- Tunk, N., Kumar, A.A. (2022). Work from home - A new virtual reality. *Current Psychology* <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02660-0>
- Viegas, V., & Henriques, J. (2020). Job stress and work-family conflict as correlates of job satisfaction among police officials. *Journal of Police and Criminal Psychology*.
- Vickovic, S. G., & Morrow, W. J. (2019). Examining the influence of work–family conflict on job stress, job satisfaction, and organizational commitment among correctional officers. *Criminal Justice Review*. <https://doi.org/10.1177/0734016819863099>
- Wu, J., Zhou, J. (2022). How the configurations of job autonomy, work–family interference, and demographics boost job satisfaction: An empirical study using fsQCA. *Asian Business Management* 21, 547–568 <https://doi.org/10.1057/s41291-020-00138-8>.
- Yu-Fei, M. C., Ismail, A., Ahmad, R., & Kuek, T. Y. (2012). Impacts of role stressor characteristics on the workforce – organizational social support as the moderator. *South-Asia Journal of Marketing and Management Research*, 2(3), 1-20.