

*Hubungan antara Tekanan Kerja, Sokongan Penyelia dan Keadilan Organisasi dengan Kualiti Kehidupan Kerja serta Peranan Konflik Kerja Keluarga sebagai Pengantara dalam Kalangan Wanita Bekerja di Negeri Selangor dan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur*  
Nur Fairus Mohamad Yatim

**HUBUNGAN ANTARA TEKANAN KERJA, SOKONGAN PENYELIA DAN  
KEADILAN ORGANISASI DENGAN KUALITI KEHIDUPAN KERJA SERTA  
PERANAN KONFLIK KERJA KELUARGA SEBAGAI PENGANTARA DALAM  
KALANGAN WANITA BEKERJA DI NEGERI SELANGOR DAN WILAYAH  
PERSEKUTUAN KUALA LUMPUR**

**Nur Fairus Mohamad Yatim**

Pelajar Ijazah Sarjana Pengurusan, Fakulti Inovasi Perniagaan dan Teknologi, Kolej Universiti Islam  
Melaka

*Corresponding Author's Email : nurfairus\_yatim@yahoo.com*

**Article History :**

*Received* : 23 August 2021  
*Accepted* : 9 December 2021  
*Published* : 20 December 2021

**ABSTRAK**

*Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti peranan konflik kerja keluarga sebagai pengantara dalam hubungan antara tekanan kerja, sokongan penyelia dan keadilan organisasi dengan kualiti kehidupan kerja bagi wanita yang bekerja. Seramai 179 orang wanita yang bekerja sebagai jurutera, penolong jurutera dan juruteknik telah dipilih secara rawak daripada negeri Selangor dan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur sebagai bahan kajian. Data kajian diperolehi dengan menggunakan satu set soal selidik daripada responden yang terdiri daripada enam bahagian. Soalan-soalan terdiri daripada demografi, tekanan kerja, sokongan penyelia, keadilan organisasi, konflik kerja keluarga dan kualiti kehidupan kerja. Kesemua data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan unit analisis individu. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja, sokongan penyelia dan keadilan organisasi dengan kualiti kehidupan kerja. Dapatan kajian ini juga turut membuktikan bahawa konflik kerja keluarga memainkan peranan yang penting sebagai pengantara antara hubungan tekanan kerja, sokongan penyelia dan keadilan organisasi dengan kualiti kehidupan kerja.*

**Kata Kunci:** *Konflik Kerja Keluarga, Tekanan Kerja, Sokongan Penyelia, Keadilan Organisasi, Kualiti Kehidupan Kerja*

## **THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK PRESSURE, SUPERVISOR SUPPORT AND ORGANIZATIONAL JUSTICE WITH QUALITY OF WORK LIFE AND ROLE OF FAMILY WORK CONFLICT AS A MEDIATOR AMONG WORKING WOMEN IN THE STATE OF SELANGOR AND THE FEDERAL TERRITORY OF KUALA LUMPUR**

### **ABSTRACT**

*The aim of the study was to identify the role of work family conflict as a mediator in relationship between work stress, supervisor support and organizational justice with quality of work life of working women. 179 womens who are worked as engineer, assistant engineer and technician was randomly selected from Selangor and Kuala Lumpur as respondents. Research data has been collected from respondents by using one set of questionnaire consists of six parts. The questions consist of part A, demographic, part B, work stress, part C, supervisor support, part D, organizational justice, part E, work family conflict and part F, quality of work life . All data collected were analyzed by using individual analysis unit. Research findings showed that there are significant relationship between work stress, supervisor support and organizational justice with quality of work life. Research findings has also proofed that work family conflict was an important role as a mediator in relationship between work stress, supervisor support and organizational justice with quality of work life.*

**Keywords:** *Work family conflict, work stress, Organizational justice, Quality of work life*

### **PENGENALAN**

Masalah berkaitan dengan wanita khususnya yang bekerja bukan sahaja sering menjadi tumpuan dan kajian di Malaysia, bahkan juga di seluruh dunia. Ini kerana penglibatan wanita dalam bidang kerjaya semakin meningkat seiring dengan pembangunan ekonomi dunia. Kamro (2012) dalam Hafizah (2013) menjelaskan bahawa kerjaya dalam bidang teknikal dan kejuruteraan memerlukan individu yang mempunyai kemahiran dan pengetahuan yang berkaitan dengan teknikal serta ketahanan mental dan fizikal yang tinggi, namun penglibatan wanita dalam bidang ini adalah kurang disebabkan kekangan dan cabaran untuk bersaing dengan kaum lelaki. Tambahan pula, peranan wanita sebagai seorang ibu dan isteri malah juga sebagai pekerja pada masa yang sama akan menimbulkan konflik peranan yang lazimnya dialami oleh golongan ini kerana mereka dibebani dengan pelbagai peranan dan mempunyai kekangan dari segi masa (Siti Marziah, 2019). Irwan dan Nor Azian (2011) dalam Tracy dan Agnis (2016) menerangkan bahawa kelaziman konflik peranan kerja dan keluarga pada masa kini berlaku disebabkan peningkatan penglibatan wanita dalam bidang pekerjaan.

Golongan wanita lebih sinonim dengan tugas dan tanggungjawab sebagai ibu dan isteri dirumah yang memerlukan mereka menguruskan hal-hal rumahtangga dan kehidupan seharian. Namun, apabila melibatkan tuntutan dalam pekerjaan, peranan dan tanggungjawab golongan wanita akan bertambah. Malah, semakin banyak peranan yang dipegang oleh wanita dan ibu, semakin tinggi konflik peranan dan cabaran yang dihadapi oleh golongan ini (Siti Marziah, 2019). Tracy dan Agnis (2016) mendapati bahawa peranan ibu bekerja mengakibatkan berlakunya konflik kerja keluarga dan mempengaruhi kepuasan keibubapaan, yang mana, seorang ibu bekerja yang mengalami kesukaran untuk menjalankan tanggungjawabnya sebagai ibu disebabkan tuntutan tempat kerja yang tinggi. Apabila urusan rumahtangga terganggu berikutan penglibatan golongan wanita dalam pekerjaan, ianya akan menimbulkan konflik kerja keluarga, dimana keadaan ini memberi kesan yang buruk kepada kesihatan mental dan kepuasan hidup responden (Siti Marziah, 2019).

Banyak lagi kajian lampau yang telah mengkaji tentang kualiti kehidupan kerja, namun kajian mengenai kualiti kehidupan kerja terhadap wanita yang bekerja dalam bidang teknikal dilihat masih kurang dan tidak meluas. Oleh yang demikian, kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti peranan konflik kerja keluarga sebagai pengantara dalam hubungan antara tekanan kerja, sokongan penyelia dan keadilan organisasi, dengan kualiti kehidupan kerja golongan wanita yang bekerja dalam bidang teknikal.

### **Tekanan Kerja Dengan Kualiti Kehidupan Kerja**

Kajian yang hampir sama berkaitan dengan tekanan kerja terhadap kualiti kehidupan kerja telah dihasilkan oleh Wei Chih Chen (2016) di China. Beliau mengkaji tentang penglibatan masa lapang dan tekanan kerja terhadap kepuasan hidup, kerana kepuasan hidup merupakan salah satu perkara yang mempengaruhi kualiti kehidupan kerja. Dapatan kajian beliau mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dan kepuasan hidup. Leodoro (2013) pula mengkaji tentang tekanan dikalangan jururawat yang belajar di kolej kejururawatan kerajaan. Dapatan kajian beliau disokong oleh kajian Lazarus & Folkman (1984) yang membuktikan bahawa tekanan mempengaruhi kesihatan dan kesejahteraan individu. Selain itu, kajian oleh Justice Mensah dan Kwesi Amponsah (2014) juga mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dan kualiti kehidupan kerja. Kajian mereka banyak merujuk kepada kajian lampau yang dilakukan oleh Raduan Che Rose, Loh See Beh, Jegak Uli & Khairuddin Idris (2006) yang mengkaji tentang kualiti kehidupan kerja. Melalui kajian ini, terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan kualiti kehidupan kerja golongan wanita yang bekerja dalam bidang teknikal.

### **Sokongan Penyelia Dengan Kualiti Kehidupan Kerja**

Meguellati, Shahidra, Bahiyah, Mohd Roslan dan Mohd Yakub Zulkifli (2017) mengkaji tentang pengurusan dan sokongan penyelia sebagai perantara kepada permintaan kerja keluarga dan kesejahteraan wanita. Dapatan kajian mereka mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara sokongan penyelia dan kualiti kehidupan kerja. Dapatan kajian mereka disokong oleh kajian Samsinar (2010) yang menjelaskan bahawa sokongan pasangan dan penyelia sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualiti kehidupan kerja sesorang individu. Rozaini, Norailis dan Aida (2015) pula telah menjalankan kajian tentang peranan sokongan penyelia terhadap kualiti kehidupan kerja bagi pekerja di industri insuran. Dapatan kajian mereka mendapati bahawa kualiti kerja keluarga dan sokongan penyelia membantu industri insuran untuk merancang strategi dan polisi yang menarik serta memberi faedah kepada kepuasan pekerja dan mengekalkan prestasi yang maksimum dalam industri berkenaan. Di dalam kajian ini terdapat hubungan yang signifikan antara sokongan penyelia dengan kualiti kehidupan kerja golongan wanita yang bekerja dalam bidang teknikal.

### **Keadilan Organisasi Dengan Kualiti Kehidupan Kerja**

Le Huong, Connie Zheng, dan Yuka Fujimoto (2016) mengkaji tentang perkaitan antara kemasukan, keadilan organisasi dan kesejahteraan pekerja disektor pelancongan. Dapatan kajian mereka menghasilkan kenyataan yang menyokong bahawa keadilan organisasi berkait secara positif dengan kesejahteraan pekerja. Justeru, kesejahteraan pekerja menyumbang kepada peningkatan kualiti kehidupan kerja. Seyed Mohammad Moghimi, Masoumeh Kazemi dan Saied Samiie (2013) pula mengkaji tentang hubungan antara keadilan organisasi terhadap kualiti kehidupan kerja dalam organisasi awam. Dapatan kajian mereka mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi dan kualiti kehidupan kerja. Dapatan kajian yang dilakukan oleh Hartini, Siti Haerani, Ria Mardiana dan Sumardi (2017) juga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi dan kualiti kehidupan kerja. Mereka mengkaji tentang pengaruh kualiti kehidupan kerja dan keadilan organisasi bagi prestasi pekerja di Sulawesi Selatan. Hasil kajian ini juga mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi dengan kualiti kehidupan kerja golongan wanita yang bekerja dalam bidang teknikal.

### **Konflik Kerja Keluarga Dengan Kualiti Kehidupan Kerja**

Tracy Soidi dan Agnis Sombuling (2016) telah mengkaji tentang hubungan di antara konflik kerja dan keluarga dengan kepuasan keibubapaan dalam kalangan ibu bekerja. Dapatan kajian mereka menjelaskan bahawa ibu bekerja yang mempunyai konflik kerja-keluarga yang tinggi melaporkan kepuasan keibubapaan yang rendah. Malah, dapatan kajian berkenaan disokong oleh kajian yang dijalankan oleh Aminah Ahmad (1996) yang mendapati secara signifikannya konflik kerja dan keluarga menyebabkan kepuasan kekeluargaan yang rendah seterusnya menghasilkan kualiti kehidupan kerja yang rendah. Dapatan kajian ini juga mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara konflik kerja keluarga dengan kualiti kehidupan kerja golongan wanita yang bekerja dalam bidang teknikal.

### **Tekanan Kerja Dengan Konflik Kerja Keluarga**

Edna Rabenu, Aharon Tziner dan Gil Sharoni (2017) mengkaji tentang hubungan antara konflik kerja keluarga terhadap stress dan sikap kerja. Dapatan kajian mereka mendapati terdapat hubungan yang positif diantara tekanan dan konflik kerja keluarga. Kajian sama juga telah dilakukan oleh Mohd Afnan (2011) yang menjurus kepada hubungan tekanan kerja dan konflik kerja keluarga. Hasil kajian beliau mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dan konflik kerja keluarga. Melalui kajian beliau juga, ianya disokong oleh kajian terdahulu yang menyatakan pekerja yang tidak mampu menguruskan tekanan kerja yang dihadapi boleh menyebabkan berlakunya konflik kerja dan keluarga (Adams, King dan King, (1996), Duxbury, Higgins dan Mills (1992) dan Russell dan Cooper (1992). Terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan konflik kerja keluarga golongan wanita yang bekerja dalam bidang teknikal melalui kajian ini.

### **Sokongan Penyelia Dengan Konflik Kerja Keluarga**

Normazaini Saleh, Rasidah Arshad, Rohayu Abdul Ghani dan Rosmah Mat Isa (2015) telah menjalankan kajian berkenaan peranan sokongan penyelia sebagai pengantara diantara sokongan penyelia terhadap pekerja dengan konflik kerja keluarga. Dapatan kajian mereka mendapati kualiti hubungan penyelia-pekerja mempengaruhi konflik kerja-keluarga secara langsung dan secara tidak langsung melalui tanggapan sokongan penyelia. Dapatan kajian ini disokong oleh beberapa kajian lepas seperti kajian yang dijalankan oleh Brunetto et al (2010), Major et al (2008) dan Bronkhost (2014) yang mendapati hubungan yang baik antara pekerja dan penyelia membantu pekerja menangani konflik kerja keluarga dengan berkesan. Kajian mereka juga disokong oleh kajian Aycan & Eskin (2005), Laschober, Eby & Kinkade (2013), Lu et al. (2009) dan Thompson et al. (2005) yang mendapati hubungan yang signifikan antara tanggapan sokongan penyelia dan konflik kerja-keluarga. Melalui kajian ini juga terdapatnya hubungan yang signifikan antara sokongan penyelia dengan konflik kerja keluarga golongan wanita yang bekerja dalam bidang teknikal.

### **Keadilan Organisasi Dengan Konflik Kerja Keluarga**

Johanes Tangka, Silvy Mandey dan Victor Lengkong (2017) mengkaji tentang pengaruh keadilan organisasi, disiplin kerja, dan konflik pekerjaan dan keluarga terhadap karyawan melalui komitmen organisasi sebagai pembolehubah. Dapatan kajian beliau menjelaskan bahawa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara keadilan organisasi dan konflik kerja keluarga. Manakala, Surena Sabil (2012) telah mengkaji tentang sokongan organisasi dan konflik kerja-famili terhadap pengayaan kerja-famili dalam kalangan wanita profesional di Sarawak. Dapatan kajian beliau menjelaskan bahawa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara sokongan organisasi dan konflik kerja keluarga. Walaubagaimanapun, melalui kajian ini, terdapat hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi dengan konflik kerja keluarga golongan wanita yang bekerja dalam bidang teknikal.

### **Konflik Kerja Keluarga Sebagai Pengantara**

Kajian mengenai golongan wanita yang lebih terdedah kepada konflik kerja keluarga telah dilakukan oleh Erdamar & Demirel (2016) dan mendapati golongan wanita lebih mudah untuk mengalami konflik berkenaan. Apabila mengalami tekanan ditempat kerja, golongan wanita yang akan menguruskan hal-hal keluarga akan mengalami peningkatan tekanan, seterusnya akan meningkatkan konflik kerja keluarga. Selain itu, sekiranya mereka tidak mendapat sokongan penyelia serta keadilan di organisasi mereka bekerja rendah, golongan wanita yang bekerja akan merasa tidak adil, tidak bermotivasi dan tidak dihargai. Hal ini akan menyebabkan konflik kerja keluarga terhadap mereka meningkat dengan mendadak. Antara kajian yang menyokong pernyataan ini ialah kajian yang telah dijalankan oleh Thuaibah, Siti Aishah, Azlah dan Maisarah (2017), Tracy dan Agnis (2016) dan Siti Aisyah dan Siti Khadijah (2012).

Seterusnya, konflik kerja keluarga ini akan menyebabkan kualiti kehidupan kerja mereka turut berkurang. Pernyataan ini disokong oleh kajian yang dijalankan oleh Carmen dan Margaret (2000), Denise, Dawn, dan Joel (2003), Greenhaus dan Beutell (1985), Greenhaus dan Kopelman (1981), Joseph et al (2007) dan Scott et al (2008). Mereka mengatakan bahawa konflik kerja keluarga mampu memberi kesan negatif kepada elemen dalam kualiti kehidupan kerja melalui penurunan kesejahteraan psikologi seperti kesihatan mental, kepuasan hidup, tekanan, kebimbangan, komitmen kerja dan keinginan untuk berhenti kerja. Dalam kajian Panigrahi, Padhy dan Panigrahi

(2014), mereka mendapati seramai 240 orang pekerja wanita yang telah berkahwin di bandar Bhubaneswar, India mengalami konflik kerja terhadap keluarga sehingga menyebabkan masalah kesihatan mental. Selain itu, terdapat kajian lain mengenai konflik kerja terhadap keluarga yang mempengaruhi aspek kehidupan seperti tekanan psikologi telah dijalankan oleh Kan & Yu (2016). Mereka mendapati terdapat hubungan korelasi yang positif diantara konflik kerja keluarga dengan tekanan psikologi terhadap pekerja di dua buah bank yang dipilih di China. Melalui kajian ini, didapati konflik kerja keluarga sebagai pengantara dalam hubungan antara tekanan kerja terhadap kualiti kehidupan, hubungan antara sokongan penyelia terhadap kualiti kehidupan kerja dan hubungan antara keadilan organisasi terhadap kualiti kehidupan kerja golongan wanita yang bekerja dalam bidang teknikal.

## **OBJEKTIF KAJIAN**

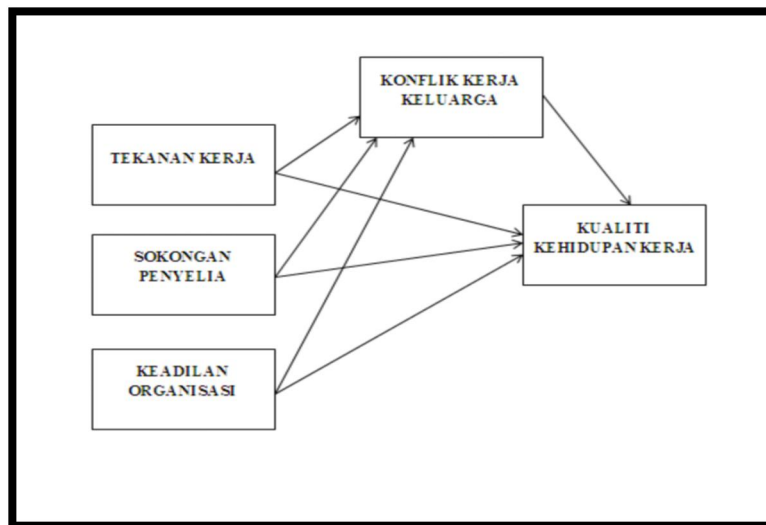
Objektif kajian ini adalah:

- 1) Menentukan tahap konflik kerja keluarga dalam kalangan wanita yang bekerja dalam bidang teknikal.
- 2) Mengenalpasti tahap kualiti kehidupan kerja golongan wanita yang bekerja dalam bidang teknikal.
- 3) Mengenalpasti hubungan antara tekanan kerja, sokongan penyelia dan keadilan organisasi dengan kualiti kehidupan kerja golongan wanita yang bekerja dalam bidang teknikal.
- 4) Mengenalpasti hubungan antara tekanan kerja, sokongan penyelia dan keadilan organisasi dengan konflik kerja keluarga golongan wanita yang bekerja dalam bidang teknikal.
- 5) Mengenalpasti hubungan antara konflik kerja keluarga dengan kualiti kehidupan kerja golongan wanita yang bekerja dalam bidang teknikal.
- 6) Mengenalpasti peranan konflik kerja keluarga sebagai pengantara dalam hubungan antara tekanan kerja, sokongan penyelia dan keadilan organisasi, dengan kualiti kehidupan kerja golongan wanita yang bekerja dalam bidang teknikal.

## **METODOLOGI**

Kajian ini menggunakan instrumen soal selidik bagi kaedah pengumpulan data kajian. Pendekatan kuantitatif menggunakan kaedah korelasional juga digunakan bagi mengenalpasti hubungan korelasi antara dua pemboleh ubah iaitu pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar. Melalui kerangka konsep dalam rajah 1, pemboleh ubah bebas adalah tekanan kerja, keadilan organisasi dan sokongan penyelia dalam bidang kerja, manakala pemboleh ubah bersandar pula adalah kualiti kehidupan kerja.

Rajah 1: Kerangka Konsep



Kaedah menjalankan kutipan data kajian pula adalah berasaskan kaedah persampelan rawak berkelompok. Kajian ini melibatkan 179 orang wanita yang bekerja dalam bidang teknikal yang terdiri daripada jurutera, penolong jurutera dan juruteknik. Lokasi kajian yang dipilih ialah di sekitar Negeri Selangor dan Wilayah persekutuan Kuala Lumpur. Analisis pemodelan persamaan struktur (SEM) digunakan untuk menganggarkan kesan langsung, tidak langsung dan pengantara yang berpengaruh terhadap pemboleh ubah terhadap kualiti kehidupan kerja. Model hipotesis diuji dengan AMOS 22 menggunakan anggaran kemungkinan maksimum. Alat kajian yang terdiri daripada satu set soal selidik yang mengandungi enam seksyen digunakan dalam kajian ini. Seksyen A merupakan bahagian yang menjelaskan dapatan latar belakang responden (demografi). Seksyen B merupakan soalan yang berkaitan dengan tekanan kerja, seksyen C merupakan soalan yang berkaitan dengan sokongan penyelia, seksyen D merupakan soalan yang berkaitan dengan keadilan organisasi dan seksyen E pula merupakan soalan yang berkaitan dengan konflik kerja keluarga. Akhir sekali, seksyen F merupakan soalan yang berkaitan dengan kualiti kehidupan kerja. Pengukuran dalam setiap soalan menghendaki para responden untuk menilai pada skala Likert tujuh mata antara 1 (sangat tidak setuju) hingga 7 (sangat setuju).

## DAPATAN KAJIAN

Hasil ujian kebolehpercayaan instrumen mendapati kesemua nilai cronbach Alpha berada pada tahap yang kuat iaitu antara 0.732 hingga 0.895. Berdasarkan amalan terbaik dalam pemodelan persamaan struktur seperti yang dicadangkan oleh Mueller dan Hancocks (2008) indeks *fit* berdasarkan hanya tiga indikator iaitu nisbah kemungkinan (*Chi-square/df*), Indeks Perbandingan *Fit* (CFI) dan Ralat *Root Mean Square* (RMSEA). Di samping itu, Hair et al. (2010) juga mencadangkan bahawa pemilihan sekurang-kurangnya tiga petunjuk cukup untuk menentukan model *fit*. Walau bagaimanapun, penentuan model *fit* yang disarankan adalah anjal, iaitu pemilihan model *fit* mungkin menggunakan lebih dari tiga indikator dalam kajian ini. Dalam jadual 1, model hasil bahagi nilai Chi-Square dengan darjah kebebasan adalah  $\chi^2/df = 1.966$ , maka model ini amat baik berdasarkan pendapat Kline (2010) yang menyatakan jika nilai hampir dengan nilai 2 menunjukkan model ini amat baik.

Jadual 1: Ringkasan Model Fit Pengukuran Penuh

Model	Chi-Square ( $\chi^2$ )	df	$\chi^2/df$	RMSEA	GFI	IFI	TLI	CFI	PGFI
Pengukuran Penuh	1138.205	579	1.966	0.061	0.797	0.952	0.947	0.952	0.693

Pendekatan faktor pengesahan analisis (CFA) bermula dengan spesifikasi model pengukuran yang perlu dikenal pasti. CFA juga bertujuan bagi memastikan model yang akan dibina adalah baik (*fit*) sebelum meneruskan untuk menguji model secara keseluruhannya (Mulaik & James, 1995). Bagi kajian ini, CFA adalah diuji berdasarkan bilangan pemboleh ubah yang terlibat dalam hipotesis kajian, iaitu tekanan kerja, sokongan penyelia dan keadilan organisasi (pemboleh ubah bebas), konflik kerja keluarga (pengantara) dan pemboleh ubah bersandar (kualiti kerja kehidupan). Pada peringkat CFA, model ini diuji kesesuaiannya berdasarkan Indeks *Goodness-of-Fit* yang ditunjukkan dalam Jadual 1, model dianggap sesuai atau *fit* apabila nilai RMSEA adalah kurang dari .08 (Steiger, 1990).

Setelah Model Pengukuran Penuh CFA dilakukan, seterusnya ujian-ujian kesahan dijalankan bagi memastikan item-item yang ada mempunyai keupayaan (*reliable*) untuk mengukur pemboleh ubah. Setelah kesemua pemboleh ubah disahkan keupayaannya, model persamaan struktur (SEM) dibina. Model SEM ini adalah bagi menjawab segala persoalan kajian. Ini juga bermakna kesemua hipotesis akan diuji di peringkat ini. Memandangkan model kajian ini menggunakan faktor pengantara, maka kaedah yang disarankan oleh McKinnon (2008) akan digunapakai, bagi mengukuhkan dapatan kajian pengantara ini, ia disokong menggunakan *bootstrapping*.

Merujuk Model Pengantara Tidak Langsung bagi keadilan organisasi, melalui jadual 2, kajian ini mendapati nilai (*Standardized Indirect Effects*) SIE = .066 berada di antara *Lower Bounds* (LB = .029) dan *Upper Bounds* (UB = 0.126), sementara nilai signifikan pula adalah .026. Ini menunjukkan wujud kesan pengantara konflik kerja keluarga yang signifikan dalam hubungan antara keadilan organisasi dan kualiti kerja kehidupan. Manakala, Model Pengantara Langsung, melalui

jadual 3, nilai (Standardized Direct Effects) SDE = 0.082 tidak berada diantara *Lower Bounds* (LB = -.035) dan *Upper Bounds* (UB = .199), tambahan pula, nilai 0 (Zero) berada di antara LB dan UB, menunjukkan ianya tidak signifikan (Hair et al., 2014), dan bagi mengesahkan ianya tidak signifikan, nilai p adalah 0.263 iaitu lebih besar daripada 0.05, bermakna ianya sah tidak signifikan. Dapatan ini membandingkan kedua-dua model, didapati Model Pengantara Tidak Langsung adalah signifikan manakala Model Pengantara Langsung adalah tidak signifikan. Kajian ini merumuskan bahawa wujud kesan pengantara penuh dalam hubungan antara keadilan organisasi dan kualiti kerja kehidupan.

Jadual 2: Model Pengantara Tidak Langsung

Konstruk	Bootstrap BC 95% CI				
	SIE	SE	LB	UB	p
Keadilan Organisasi	.066	.028	.029	.126	.001

Jadual 3: Model Pengantara Langsung

Konstruk	Bootstrap BC 95% CI				
	SDE	SE	LB	UB	p
Keadilan Organisasi	.082	.072	-.035	.199	.263

## PERBINCANGAN

Bagi hubungan antara tekanan kerja, sokongan penyelia dan keadilan organisasi dengan kualiti kehidupan kerja, dapatan kajian menunjukkan bahawa tekanan kerja mengurangkan kualiti kehidupan kerja. Hasil kajian ini disokong oleh kajian Wei Chih Chen (2016) yang mendapati tekanan kerja mengurangkan kualiti kehidupan kerja. Sokongan penyelia pula mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualiti kehidupan kerja. Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa pekerja yang mendapat sokongan dan pengiktirafan daripada penyelia sebagai pertukaran atas usaha yang diberikan pekerja dilihat dapat meningkatkan kualiti kehidupan kerja. Menurut Meguellati et al., (2017), pekerja yang mendapat sokongan penyelia di mana penyelia memahami keperluan kerja dan tuntutan peribadi pekerja, akan membentuk emosi positif dan meningkatkan kualiti kehidupan kerja. Bagi keadilan organisasi pula, terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kualiti kehidupan kerja yang dikenalpasti. Keadilan organisasi sebagai persepsi pekerja sama ada mereka dilayan secara adil atau tidak adil dalam organisasi. Berdasarkan teori timbal balik, kajian ini mengandaikan bahawa organisasi yang adil akan membentuk persekitaran kerja yang positif dan seterusnya meningkatkan kualiti kehidupan kerja. Ini bermakna semakin tinggi keadilan organisasi, maka semakin tinggi kualiti kehidupan kerja. Hasil kajian ini menyokong hipotesis kajian yang ketika dan seterusnya menyokong kajian yang dibuat oleh pengkaji terdahulu. Beberapa kajian mendapati keadilan organisasi dapat meningkatkan kualiti kehidupan kerja (Le Huong et al., 2016).

Dapatan kajian menunjukkan tekanan kerja, sokongan penyelia dan keadilan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap konflik kerja keluarga. Ini kerana semakin tinggi tekanan kerja wanita dalam bidang teknikal, maka semakin tinggi juga konflik kerja keluarga. Hasil kajian ini selari dengan dapatan kajian oleh Kazmi et al. (2017) yang mendapati tekanan kerja meningkatkan konflik kerja keluarga. Sokongan penyelia juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap konflik kerja keluarga. Sokongan penyelia adalah pekerja yang mendapat sokongan dan pengiktirafan yang membina daripada penyelia mereka. Kajian ini mendapati bahawa apabila pekerja merasakan penyeliaan mengambil berat akan kebajikan pekerja, prihatin dengan tuntutan kerja yang mungkin boleh mengganggu peranan pekerja dalam tanggungjawab keluarga dilihat dapat mengurangkan konflik kerja keluarga. Hasil kajian ini menyokong dapatan kajian oleh Normazaini et al. (2015) dan Laschober, Eby & Kinkade (2013) yang mendapati sokongan penyelia dilihat dapat mengurangkan konflik kerja keluarga.

Bagi keadilan organisasi, kajian ini merumuskan bahawa keadilan organisasi di mana organisasi adil dalam persepsi pekerja terhadap keadilan sangat berkaitan dengan keadilan dalam membuat keputusan, serta bagaimana sumber dan ganjaran diperuntukkan dan diedarkan dalam

konteks kerja. Ini bermakna, organisasi yang keadilan dalam mengagih ganjaran mahupun sokongan kepada pekerja, menjadikan pekerja akan merasa lebih selesa dan memudahkan pekerja menghadapi cabaran dalam pekerjaan yang seterusnya dapat mengurangkan konflik kerja keluarga. Kajian ini turut menyokong kajian-kajian lampau yang menyatakan keadilan organisasi mengurangkan konflik kerja keluarga (Tangka et al., 2017).

Selain itu, terdapat hubungan yang dikenalpasti melalui kajian iaitu konflik kerja keluarga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualiti kehidupan kerja. Konflik kerja keluarga dalam kajian ini adalah sebagai satu bentuk konflik antara peranan di mana tekanan peranan kerja dan keluarga mewujudkan saling ketidakserasian antara dua peranan ini, dalam erti kata lain penglibatan dalam peranan keluarga menjadi lebih sukar dengan adanya penglibatan peranan dalam kerja. Ini bermakna semakin tinggi konflik kerja keluarga semakin kurang kualiti kehidupan kerja. Kajian oleh Tracy Soidi dan Agnis Sombuling (2016) menyokong dapatan kajian bahawa konflik kerja keluarga adalah faktor yang dapat mengurangkan kualiti kehidupan kerja.

Akhir sekali, konflik kerja keluarga secara signifikan mengantara hubungan antara tekanan kerja, sokongan penyelia dan keadilan organisasi dengan kualiti kehidupan kerja. Dapatan kajian menunjukkan bahawa konflik kerja keluarga adalah sebagai pengantara separa kerana hubungan langsung antara tekanan kerja dan kualiti kehidupan kerja masih signifikan walaupun nilai beta mengecil setelah konflik kerja keluarga dimasukkan ke dalam model sebagai pengantara. Dalam kata lain, pekerja yang mengalami tekanan daripada pekerjaan akan mengalami konflik kerja keluarga. Konflik kerja keluarga yang dialami oleh pekerja akibat dari peranan kerja mengganggu peranan atau tanggungjawab terhadap keluarga akan menyebabkan pekerja merasa tidak dapat memenuhi keperluan peribadi mereka. pekerja yang tidak dapat memenuhi keperluan peribadi, bermakna kualiti kehidupan kerja mereka turut terjejas.

Konflik kerja keluarga pula secara signifikan mengantara hubungan antara sokongan penyelia dan kualiti kehidupan kerja. Dapatan kajian menunjukkan bahawa konflik kerja keluarga adalah sebagai pengantara separa kerana hubungan langsung antara sokongan penyelia dan kualiti kehidupan kerja masih signifikan setelah konflik kerja keluarga dimasukkan ke dalam model sebagai pengantara. Dalam kata lain, sokongan penyeliaan dalam membantu pekerja mencari jalan untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan keluarga seperti menyesuaikan jadual (masa, kerja lebih masa, bercuti) untuk disesuaikan dengan tanggungjawab berkeluarga dilihat dapat mengurangkan konflik kerja keluarga. Apabila konflik kerja keluarga dapat dikurangkan akibat daripada sokongan penyelia, menjadikan pekerja merasa kebajikan mereka lebih terjamin.

Keadaan ini akan meningkatkan perasaan saling mempercayai antara ketua dan pekerja dan ia dilihat sebagai meningkatkan kualiti kehidupan kerja. Akhir sekali, konflik kerja keluarga secara signifikan mengantara hubungan antara keadilan organisasi dan kualiti kehidupan kerja. Dapatan kajian menunjukkan bahawa konflik kerja keluarga adalah sebagai pengantara penuh kerana hubungan langsung antara keadilan organisasi dan kualiti kehidupan kerja menjadi tidak signifikan setelah nilai beta menjadi sangat kecil apabila konflik kerja keluarga dimasukkan ke dalam model sebagai pengantara. Hasil kajian ini menunjukkan bahawa konflik kerja keluarga adalah faktor penting sebagai pengantara dalam hubungan antara keadilan organisasi dan kualiti kehidupan kerja. Dapatan kajian ini menunjukkan keadilan organisasi mengurangkan konflik kerja keluarga. Apabila pekerja merasa bahawa organisasi kurang adil, pekerja akan lebih sukar menguruskan peranan dan tanggungjawab terhadap keluarga. Apabila konflik kerja keluarga dapat dikurangkan, maka pekerja akan mengalami kualiti kehidupan kerja yang lebih baik.

## **KESIMPULAN**

Secara umumnya, kajian ini mengenal pasti sejauh mana tahap kualiti kehidupan kerja dalam kalangan wanita yang bekerja dalam bidang teknikal dan mengkaji faktor yang mendorong kepada kualiti kehidupan kerja. Manakala, secara khususnya kajian ini mengkaji peranan konflik kerja keluarga sebagai pengantara dalam hubungan antara tekanan kerja, sokongan penyelia, keadilan organisasi dan kualiti kehidupan kerja. Kajian ini sedikit sebanyak menyumbang kepada ilmu pengetahuan melalui kajian kualiti kehidupan kerja dalam kalangan wanita yang terlibat dalam bidang teknikal. Melalui kajian ini, ianya telah memberi beberapa implikasi dari segi ilmu pengetahuan dan juga praktikal. Dari segi kerangka kajian, ia menyumbang kepada ilmu pengetahuan berkaitan



peranan konflik kerja keluarga sebagai pengantara dalam hubungan antara tekanan kerja, sokongan penyelia, keadilan organisasi dan kualiti kehidupan kerja. Kajian ini juga telah mengkaji faktor-faktor penting yang dilihat boleh mengurangkan konflik kerja keluarga dan meningkatkan kualiti kehidupan kerja. Kajian ini telah memberi satu implikasi yang tersendiri kepada bidang pengurusan di mana kualiti kehidupan kerja wanita yang bekerja dalam bidang teknikal sahaja yang diambil untuk dikaji. Ini kerana kajian lampau mendapati kualiti kehidupan kerja wanita dalam bidang teknikal masih kurang dikaji dan kajian lebih cenderung untuk mengkaji kualiti kehidupan kerja secara umum tanpa mengira jantina. Ini juga bermakna kajian ini turut memberi implikasi kepada akademik di mana kajian sebelum ini kurang mengkaji kualiti kehidupan kerja dalam kalangan wanita dalam bidang teknikal. Namun, kajian ini hanya menumpukan kepada beberapa faktor yang menyumbang kepada kualiti kehidupan kerja sahaja iaitu tekanan kerja, sokongan penyelia, keadilan organisasi dan konflik kerja keluarga sebagai pengantara. Hasil dapatan kajian menunjukkan lebih kurang 50 peratus faktor-faktor tersebut dapat mengurangkan kualiti kehidupan kerja di tempat kerja. Ini bermakna terdapat 50 peratus lagi faktor lain yang mungkin dapat menyumbang kepada kualiti kehidupan kerja yang tidak dikaji dalam kajian ini. Kajian akan datang boleh mengambil kira semua faktor yang meliputi faktor organisasi, faktor kerja, faktor individu dan faktor persekitaran (sosial dan ekonomi) kepada kualiti kehidupan kerja serta boleh dikembangkan lagi ke organisasi lain untuk melihat sejauh mana kualiti kehidupan kerja ini berlaku. Selain itu, kajian ini merupakan kajian keratan rentas iaitu data diperoleh pada satu-satu masa sahaja tanpa mengambil kira apa yang akan berlaku kepada responden seterusnya. Dicapai kajian membujur (longitudnya) perlu dilakukan bagi mendapatkan maklumat tentang perubahan sikap pekerja dan hubungannya dari masa ke masa. Kajian lanjut perlu meneliti responden dalam pelbagai sektor dan lokasi geografi, seperti mengkaji dalam konteks kajian lintas budaya, perbezaan antara pelbagai norma budaya dan masyarakat yang lain juga patut dijelajahi. Dalam hal ini, terdapat kemungkinan pematuhan sosial, iaitu subjek dalam kajian ini menjawab soalan dengan jawapan yang mereka fikir diterima tetapi tidak semestinya mewakili perasaan sebenar mereka. Penyelidikan masa depan perlu menggunakan metodologi yang dipertingkatkan untuk mewujudkan kebolehpercayaan dan kesahan respon subjek.

## **RUJUKAN**

- Adibah, Maisarah dan Normilia (2019) Work Life Balance And Quality Of Life Among Female Workers In Malaysia. *International Journal for Studies on Children, Women, Elderly And Disabled*, Vol. 8
- Agnis & Tracy (2016). Pengaruh Konflik Kerja Dan Keluarga Terhadap Kepuasan Keibubapaan Dalam Kalangan Ibu Bekerja. *Southeast Asia Psychology Journal* Vol.4, 17-23.
- Aminah Ahmad. (1996). Association of work-family conflict, job satisfaction, family satisfaction and life satisfaction: a study of married female secretaries. *Journal of social science & human*, 101-108.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources Of Conflict Between Work And Family Roles. *The Academy Of Management Review*. 10(1): 76–88. Gutek, B. A., Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational Versus Gender Role Explanations For Work-Family Conflict. *Journal Of Applied Psychology*. 76(4): 560–568.
- Hafizah Ahamd (2013) Tahap Kebimbangan Pelajar Wanita Bidang Kejuruteraan Terhadap Peluang Kerjaya. *Fakulti Pendidikan Teknikal Dan Vokasional Universiti Tun Hussein Onn Malaysia*.
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis. A Global Perspective (7th Ed.)*. Upper Saddle River, New Jersey Pearson Education.
- Hartini, Haerani, Ria Mardiana & Sumardi (2003). The Influences Of Quality Of Work Life And Organizational Justice On The Employees Performance Of The State Owned Enterprises (Soes) In South Sulawesi. *The scientific world journal* (2003) 3, 1030-1040.
- Meguellati, Shahidra, Bahiyah, Mohd Roslan & Mohd Yakub (2017). Management And Supervisory Support as a Moderator of Work–Family Demands and Women’s Well-Being: A Case Study Of Muslim Female Academicians In Malaysia. *Humanomics*, Vol. 33 Issue: 3, Pp.335-356.
- Mensah, J., & Amponsah-Tawiah, K. (2014). Work Stress And Quality Of Work Life: The Mediating Role Of Psychological Capital. *Research Journal In Organizational Psychology & Educational Studies* 3(5) 350-358.
- Panigrahi, A., Padhy, A. P. & Panigrahi, M. (2014). Mental Health Status Among Married Working Women Residing In Bhubaneswar City, India: A Psychosocial Survey. *Biomed Research International*.
- Rozaini, Norailis, and Aida, (2015). "Roles of Organizational Support in Quality of Work Life in Insurance Industry," *Journal of Economics, Business and Management* vol. 3, no. 8, pp. 753-757.
- Samsinar, M.S., Murali, S. And Izhairi, I. (2010), "Relationship Between Work-Family Conflict And Quality Of Life An Investigation Into The Role Of Social Support", *Journal Of Managerial Psychology*, Vol. 25 No. 1, Pp. 58-81.
- Siti Marziah (2019). Hubungan antara Kepuasan Kerjaya, Perapatan dan Sokongan Sosial ke atas Kepuasan Hidup Wanita Berkerjaya Pertengahan Usia di Kuala Lumpur. *Online Journal of Language, Communication, and Humanities*.
- Thuaibah, Siti Aisyah, Azlah & Maisarah (2017). Work Conflicts On Families And Mental Health Among Women Entrepreneurs In Johor. *Journal Of Humanities, Language, Culture And Business (HLCB)* Vol. 1: No. 5 (September 2017) Page 53-67.

- Umami Kalsom (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah Daerah Hulu Terengganu, Terengganu Darul Iman. Universiti Utara Malaysia.
- Vemuri & Sudhir (2015). Relationship between Stress and Quality of Worklife of School Teachers Based on Demographic Variables. *IJCEM International Journal of Computational Engineering & Management*, Vol.18 Issue 2.
- Ventegodt, Joav, And Niels (2013). Quality Of Life Theory I. The Iqol Theory: An Integrative Theory of The Global Quality of Life Concept Article *The Scientific World Journal* (2003) 3, 1030-1040 ISSN 1537-744X; DOI 10.1100/tsw.2003.82.
- Walton, R. E. Criteria For Quality Of Work Life. In: Davis, L. E. Et Al. *Quality Of Working Life: Problems, Projects And The State Of The Art*. New York: Macmillian, P. 91-104, 1975.
- Zabihi, M., Mahmoudi, G., & Abedi G (2018). The Effect of Work-family Conflict Mediation on the General Quality of Life and the Quality of Working Life in Employed Women. *Evidence Based Health Policy, Management & Economics*, 2(3), 192-201.
- Zafir, Nor Liza & Noor Azuan (2013) Stres Di Tempat Kerja: Isu Global Dalam Melestarikan Organisasi. *Journal of Social Sciences And Humanities* vol. 8, No. 1 (2013) 041-059.
- Zaimah, Sarmila, Azima, Suhana & Mohd Yusof (2012) Kualiti Hidup Dan Kesejahteraan Belia:Kajian Ke Atas Pekerja Sektor Awam Malaysia. *Malaysia Journal Of Society And Space* 8 Issue 6 (150 - 156) 150.