

## Konflik Kerja-keluarga, Kesehatan Mental dan Kecenderungan Tukar Ganti Kerja dalam Kalangan Guru

Siti Aisyah Panatik<sup>a</sup>, Siti Khadijah Zainal Badri<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Jabatan Pembangunan Sumber Manusia, Fakulti Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia, Universiti Teknologi Malaysia 81310 UTM Johor Bahru, Johor, Malaysia

\*Corresponding author: sitiaisyah@fppsm.utm.my

### Article history

Received :19 March 2012  
Received in revised form :3 August 2012  
Accepted :15 August 2012

### Abstract

This study focuses on work-family conflict, mental health and turnover intentions among school teachers. Specifically, this study aims to identify the level of work-family conflict and their effects on mental health and turnover intentions. This study utilized a survey method by using questionnaires to gather the data. The study population consisted of 130 teachers from Sekolah Kebangsaan Simpang and Sekolah Menengah Kebangsaan Kampung Jambu in Perak state. However, only 100 respondents had returned the questionnaires. Min, frequency and percentage were used to measure the level of work-family conflict. Meanwhile, correlation and multiple regression were used to analyze effects of work-family conflict on mental health and turnover intentions. The study found that the level of work to family conflict (WFC) is higher compared to the level of family to work conflict (FWC). Furthermore, work-family conflict has negative effects on mental health and turnover intentions. This study provide some implication to the development of education institutions to become more competitive through a healthy human capital from the aspect of physical, spiritual and mental.

*Keywords:* Work-family conflict; work-family conflict(WFC); family-work conflict (FWC); mental health; turnover intention

### Abstrak

Kajian ini memberi fokus kepada isu konflik kerja-keluarga, kesihatan mental dan kecenderungan tukar ganti kerja dalam kalangan guru di Malaysia. Khususnya, kajian ini dijalankan bagi mengenalpasti tahap konflik kerja-keluarga dan kesannya terhadap kesihatan mental dan kecenderungan tukar ganti kerja. Kaedah tinjauan menggunakan soal selidik digunakan sebagai kaedah kajian. 130 orang guru Sekolah Kebangsaan Simpang dan Sekolah Menengah Kebangsaan Kampung Jambu di negeri Perak telah dipilih sebagai populasi kajian. Hanya 100 orang responden yang memberikan maklum balas terhadap soal selidik yang telah diberikan. Statistik deskriptif iaitu min, frekuensi dan peratusan digunakan dalam mengukur tahap konflik kerja-keluarga. Statistik inferensi iaitu korelasi dan regresi berganda digunakan bagi menganalisis kesan konflik kerja-keluarga terhadap kesihatan mental dan kecenderungan berhenti kerja. Hasil kajian mendapati tahap konflik kerja kepada keluarga (WFC) lebih tinggi berbanding tahap konflik keluarga kepada kerja (FWC). Konflik kerja-keluarga didapati memberi kesan negatif terhadap kesihatan mental, dan kecenderungan berhenti kerja. Kajian ini memberi implikasi terhadap pembangunan institusi perguruan supaya lebih berdaya saing melalui modal insan yang sejahtera dari segi fizikal, spiritual dan mental.

*Kata kunci:* Konflik kerja-keluarga; konflik kerja kepada keluarga (WFC); konflik keluarga kepada kerja (FWC); kesihatan mental; kecenderungan tukar ganti kerja

© 2012 Penerbit UTM Press. All rights reserved.

### 1.0 PENDAHULUAN

Konflik kerja-keluarga merujuk kepada konflik peranan yang terjadi apabila tekanan diterima akibat daripada dua domain utama dalam hidup iaitu keluarga dan kerja tidak seimbang (Greenhaus, 1985). Konflik kerja-keluarga berfungsi dalam dua arah. Pertama ialah konflik kerja kepada keluarga (WFC) iaitu konflik yang berlaku akibat daripada gangguan tanggungjawab

kerja yang menjejaskan tanggungjawab kepada keluarga. Kedua, konflik keluarga kepada kerja (FWC) yang bertindak sebaliknya iaitu komitmen terhadap keluarga menjejaskan komitmen terhadap kerja. Carlson, Kacmar dan Williams (1998) mengatakan bahawa konflik kerja-keluarga terbahagi kepada tiga dimensi utama iaitu masa (*time-based*), tekanan (*strain-based*) dan tingkah laku (*behavioral-based*) yang menyumbang kepada pembentukan konflik.

Teknologi dan ekonomi yang semakin berkembang merupakan antara faktor yang menyumbang kepada pembentukan konflik kerja-keluarga. Perkembangan ekonomi membawa kepada penambahan bebanan, peranan dan komitmen yang seterusnya menyebabkan tekanan. Tekanan tercetus apabila berlakunya pertembungan peranan antara keluarga dan pekerjaan. Ini dibuktikan oleh kajian Karasek (1979) yang mendapati bahawa tuntutan peranan (*role demand*) tinggi dan pengawalan peranan (*role control*) yang lemah mampu mencetuskan konflik kerja-keluarga. Selain daripada konflik-kerja keluarga, faktor sosial dan ekonomi juga mampu memberi kesan kepada kesejahteraan hidup dan kesihatan mental (Zakiah, 1972).

Umumnya, pertambahan tuntutan ekonomi akan menyebabkan berlakunya peningkatan kepada bebanan tugas. Peningkatan bebanan tugas akan menimbulkan masalah dari sudut masa, tekanan dan tingkah laku khususnya bagi golongan individu yang berumah tangga. Individu yang berumah tangga mempunyai dua komitmen utama iaitu keluarga dan kerja. Kedua-dua komitmen ini memerlukan masa dan juga pendekatan yang berbeza untuk dilaksanakan. Namun begitu, menyeimbangkan dan melaksanakan dua komitmen utama secara serentak bukanlah suatu perkara yang mudah untuk dilakukan (Carmen & Margaret, 2000). Kegagalan dalam menyeimbangkan dan memenuhi keperluan kedua-dua komitmen ini akan menyebabkan ketidakseimbangan yang seterusnya membentuk konflik kerja-keluarga (Scott, Carl, Donald, & Jon, 2008).

Terdahulu, konflik kerja-keluarga dikatakan mampu memberi kesan negatif kepada elemen kesejahteraan psikologi seperti kesihatan mental, kepuasan hidup, tekanan, kebimbangan, komitmen kerja dan keinginan untuk berhenti kerja (Carmen & Margaret, 2000; Denise, Dawn, & Joel, 2003; Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus & Kopelman, 1981; Joseph, et al., 2007; Scott, et al., 2008). Ini disokong oleh pengkaji-pengkaji terdahulu yang mendapati bahawa konflik kerja-keluarga menyumbang kepada penurunan kesihatan mental dan fizikal, menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan kecenderungan tukar ganti kerja (Frone, Yardley, & Markel, 1997; Zakiah, 1972).

Kecenderungan tukar ganti kerja berlaku disebabkan kegagalan dalam mengawal konflik kerja-keluarga dengan baik. Ini seterusnya menyebabkan pelbagai masalah tercetus dan menyebabkan keinginan tukar ganti kerja meningkat. Roseman (1981) mencadangkan empat faktor berlakunya tukar ganti kerja iaitu masalah personel, keluarga, suasana kerja yang tidak kondusif dan faktor kekangan masa. Pengurusan konflik yang lemah akan menyebabkan timbulnya simptom-simptom kesihatan mental stres dan kemurungan. Ini secara tidak langsung akan menurunkan tahap kesihatan mental dan menjejaskan kepuasan hidup. Kesihatan yang kurang memuaskan dan kepuasan hidup yang rendah akan menyebabkan pekerja cenderung untuk menukar pekerjaan kepada pekerjaan yang lebih sesuai.

Secara keseluruhan, walaupun konflik-kerja merupakan satu perkara yang sering berlaku di dalam kehidupan manusia, namun kesedaran mengenai implikasi konflik kerja-keluarga masih belum didedahkan dengan meluas (Joseph, et al., 2007). Justeru, kajian ini dijalankan bertujuan bagi mengkaji kesan konflik kerja-keluarga ke atas peningkatan risiko kesihatan mental (Greenhaus & Beutell, 1985) dan tukar ganti kerja (*turnover intention*) (Frenandez, 1986; Schultz & Henderson, 1985).

## ■2.0 OBJEKTIF KAJIAN

Objektif dalam kajian ini adalah:

- (1) Mengenalpasti tahap konflik kerja-keluarga yang terlibat dalam kalangan guru-guru

- (2) Menentukan hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan kesihatan mental
- (3) Menentukan hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan kecenderungan tukar ganti kerja
- (4) Mengenal pasti kesan konflik-kerja dan keluarga kepada kesihatan mental dan kecenderungan tukar ganti kerja.

## ■3.0 HIPOTESIS KAJIAN

Hipotesis dalam kajian ini ialah:

**H<sub>1</sub>**: Terdapat hubungan yang negatif di antara konflik kerja-keluarga dengan kesihatan mental

**H<sub>2</sub>**: Terdapat hubungan yang positif diantara konflik kerja-keluarga dengan kesihatan mental dan kecenderungan tukar ganti kerja

**H<sub>3</sub>**: Konflik kerja-keluarga memberi kesan kepada kesihatan mental

**H<sub>4</sub>**: Konflik kerja-keluarga memberi kesan kepada kecenderungan tukar ganti kerja.

## ■4.0 KAEDAH KAJIAN

### 4.1 Populasi dan Persampelan

Kajian ini merupakan kajian tinjauan. Kaedah kuantitatif menggunakan soal selidik telah digunakan bagi tujuan pengumpulan data. Seramai 130 orang guru iaitu 80 orang guru daripada Sek. Keb. Simpang, Taiping dan 50 orang guru dari Sek. Men. Keb. Kampung Jambu, Taiping telah dipilih sebagai responden kajian. Namun begitu, hanya 100 orang guru mengembalikan borang soal selidik di akhir kajian. Jumlah soal selidik yang diterima bagaimanapun menepati syarat-syarat persampelan yang telah ditentukan oleh Krejcie dan Morgan (1970).

#### *Instrumen kajian*

Instrumen yang diadaptasi daripada Stephens dan Sommer (1996) dengan 18 item telah digunakan bagi mengukur konflik kerja-keluarga. Instrumen ini merangkumi dua pecahan konflik kerja-keluarga iaitu WFC dan FWC dan mengukur tiga dimensi kecil bagi setiap bahagian iaitu masa, tekanan dan tingkah laku. Bagi mengukur kesihatan mental, pengkaji telah menggunakan instrumen yang dibangunkan oleh Lovibond dan Lovibond (1995) iaitu Depression Anxiety Stress Scale (DASS). Instrumen ini terdiri daripada 21 item. Manakala, kecenderungan tukar ganti kerja diukur dengan menggunakan instrumen Michigan Organisational Assessment Questionnaire (Camman, Fichman, Jenkins, & Klesh, 1979). Bagi item konflik kerja-keluarga dan juga kecenderungan tukar ganti kerja, skala likert 7 mata telah digunakan iaitu bermula 1= tidak setuju hingga skor 7=sangat setuju. Manakala item kesihatan mental pula menggunakan skala likert 4 mata iaitu bermula dari 0 = tidak pernah, 1 = jarang, 2 = kerap dan 3 = sangat kerap. Ujian kesahan dan kebolehpercayaan telah dijalankan bagi menguji kebolehpercayaan dan konsistensi soal selidik yang digunakan. Hasil kajian mendapati nilai kebolehpercayaan bagi setiap instrumen adalah tinggi iaitu konflik kerja-keluarga dengan nilai alpha 0.93, kesihatan mental dengan nilai alpha 0.76, dan kecenderungan tukar ganti kerja dengan nilai alpha 0.77.

## 5.0 DAPATAN KAJIAN

### 5.1 Tahap Konflik Kerja-Keluarga dalam Kalangan Guru

Secara keseluruhannya, pengkaji mendapati tahap konflik kerja kepada keluarga (WFC) lebih tinggi berbanding konflik keluarga kepada kerja (FWC) (*Rujuk jadual 1 dan 2*). Ini dilihat pada nilai min keseluruhan bagi WFC yang mencatatkan nilai yang lebih tinggi iaitu  $m=3.46$  berbanding dimensi FWC dengan nilai min sebanyak  $m=2.88$ . Walaubagaimanapun, tahap WFC adalah sederhana dan tahap FWC adalah rendah dalam kalangan guru. Bagi WFC, dimensi yang paling tinggi menyumbang kepada konflik WFC ialah faktor masa dan tekanan. Manakala bagi FWC, faktor yang paling dominan menyumbang kepada tekanan keluarga kepada kerja ialah dari segi masa.

Keseluruhan, majoriti daripada responden mempunyai konflik kerja-keluarga pada tahap yang rendah (53%). Manakala 42 peratus mempunyai tahap yang sederhana dan hanya 5 peratus mempunyai tahap yang tinggi.

**Jadual 1** Ringkasan purata min bagi dimensi WFC

Dimensi	Min	Tahap
Masa WFC	3.66	Sederhana
Tekanan WFC	3.62	Sederhana
Tingkah Laku WFC	3.00	Sederhana
<b>Purata keseluruhan</b>	3.46	Sederhana

**Jadual 2** Ringkasan purata min bagi dimensi FWC

Dimensi	Min	Tahap
Masa FWC	3.21	Sederhana
Tekanan FWC	2.49	Rendah
Tingkah Laku FWC	2.93	Rendah
<b>Purata keseluruhan</b>	3.46	Rendah

### 5.2 Hubungan Antara Pemboleh ubah Kajian

**Jadual 3** Jadual korelasi bagi pemboleh ubah-pemboleh ubah kajian

Pemboleh ubah	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Keseluruhan WFC	-	.78**	.86**	.76**	.81**	.81**	.60**	.64**	.35**	.52**
2. Masa WFC	.78**	-	.47**	.33**	.44**	.67**	.21*	.25*	.13	.27**
3. Tekanan WFC	.86**	.47**	-	.60**	.73**	.66**	.63**	.54**	.36**	.55**
4. Tingkah Laku WFC	.76**	.33**	.60**	-	.84**	.60**	.67**	.82**	.38**	.44**
5. Keseluruhan FWC	.81**	.44**	.73**	.84**	-	.82**	.85**	.83**	.43**	.53**
6. Masa FWC	.81**	.67**	.66**	.60**	.82**	-	.59**	.48**	.25**	.40**
7. Tekanan FWC	.60**	.21*	.63**	.67**	.85**	.59**	-	.57**	.37**	.45**
8. Tingkah Laku FWC	.64**	.25*	.54**	.82**	.83**	.48**	.57**	-	.44**	.47**
9. Kesihatan mental	.35**	.13	.36**	.38**	.43**	.25**	.37**	.44**	-	.42**
10. Kecenderungan tukar ganti kerja	.52**	.27**	.55**	.44**	.53**	.40**	.45**	.47**	.42**	-

Nota: \*\* < 0.01; \* < 0.05; WFC = konflik kerja kepada keluarga; FWC = konflik keluarga kepada kerja

### 5.3 Konflik-Kerja Keluarga dengan Kesihatan Mental

Berdasarkan Jadual 3 di atas, hasil analisis menunjukkan konflik kerja kepada keluarga secara keseluruhan ( $r=0.43$ ,  $p<0.01$ ) mempunyai hubungan yang kuat dengan kesihatan mental berbanding dimensi konflik keluarga kepada kerja secara keseluruhan ( $r=0.35$ ,  $p<0.01$ ). Secara spesifiknya, bagi konflik kerja kepada keluarga (WFC), hanya dimensi tekanan WFC ( $r=0.36$ ,  $p<0.01$ ) dan tingkah laku WFC ( $r=0.38$ ,  $p<0.01$ ) mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesihatan mental. Manakala, dimensi masa mempunyai hubungan yang tidak signifikan ( $r=0.13$ ,  $p>0.05$ ) dengan kesihatan mental.

Bagi konflik keluarga kepada kerja (FWC), kesemua dimensi didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesihatan mental. Tingkah laku FWC mencatatkan hubungan yang paling kuat ( $r=0.44$ ,  $p<0.01$ ) dan diikuti oleh dimensi tekanan FWC ( $r=0.37$ ,  $p<0.01$ ) dan masa FWC ( $r=0.25$ ,  $p<0.01$ ). Hasil kajian ini menyimpulkan bahawa semakin tinggi konflik kerja-keluarga semakin terjejas tahap kesihatan mental.

### 5.4 Konflik Kerja-Keluarga dengan Kecenderungan Tukar Ganti Kerja

Bagi kecenderungan tukar ganti kerja pula, didapati kesemua dimensi konflik kerja kepada keluarga mempunyai hubungan dengan kecenderungan tukar ganti kerja (Lihat Jadual 3). Secara keseluruhannya, WFC ( $r=0.52$ ,  $p<0.01$ ) dan FWC ( $r=0.53$ ,  $p<0.01$ ) mempunyai nilai hubungan yang hampir sama dengan

kecenderungan tukar ganti kerja. Bagi dimensi WFC, didapati dimensi tekanan WFC mempunyai hubungan yang paling tinggi ( $r=0.55$ ,  $p<0.01$ ) dan diikuti oleh tingkah laku WFC ( $r=0.44$ ,  $p<0.01$ ) dan masa WFC ( $r=0.27$ ,  $p<0.01$ ). Manakala bagi dimensi FWC, hasil kajian menunjukkan bahawa kesemua dimensi mempunyai hubungan yang sederhana (Masa FWC;  $r=0.409$ ,  $p<0.01$ , Tekanan FWC;  $r=0.451$ ,  $p<0.01$ , Tingkah Laku FWC;  $r=0.477$ ,  $p<0.01$ ). Berdasarkan keputusan analisis, didapati bahawa konflik kerja-keluarga mempunyai hubungan positif dengan kecenderungan tukar ganti kerja. Maka dapat disimpulkan semakin tinggi konflik kerja-keluarga semakin tinggi kecenderungan tukar ganti kerja.

### 5.5 Kesan Konflik Kerja-Keluarga kepada Kesihatan Mental dan Kecenderungan Tukar Ganti Kerja

Jadual 4 menunjukkan analisis regresi bagi pemboleh ubah kajian. Bagi kesihatan mental, secara keseluruhannya kesemua dimensi dalam konflik kerja-keluarga mempengaruhi secara signifikan terhadap kesihatan mental dimana pemboleh ubah peramal memberi kesan kepada kesihatan mental sebanyak 23 peratus ( $R^2=0.23$ ,  $p<0.001$ ). Walaubagaimanapun, hanya dimensi konflik tingkah laku WFC sahaja yang memberi kesan signifikan kepada kesihatan mental ( $\beta=0.37$ ,  $p<0.05$ ). Manakala, dimensi tekanan dan tingkah laku tidak signifikan mempengaruhi kesihatan mental.

Jadual 4 Analisis regresi

Pemboleh ubah	Standardized $\beta$	
	Kesihatan mental	Kecenderungan Tukar Ganti Kerja
Masa WFC	-0.09	-0.34
Tekanan WFC	0.15	0.37*
Tingkah Laku WFC	0.36*	0.27
Masa FWC	0.02	0.05
Tekanan FWC	0.17	0.13
Tingkah Laku FWC	-0.05	-0.08
$R^2$	0.23***	0.35***
F	4.69	8.58

Nota. \*\*\* < 0.001; \* < 0.05

Seterusnya, bagi pemboleh ubah kecenderungan tukar ganti kerja, keputusan kajian menunjukkan keseluruhan dimensi konflik kerja-keluarga mempengaruhi secara signifikan iaitu sebanyak 35 peratus kepada kecenderungan tukar ganti kerja ( $R^2=0.35$ ,  $p<0.001$ ). Hanya dimensi masa WFC yang memberi kesan yang signifikan kepada kecenderungan tukar ganti kerja dengan nilai  $\beta=0.37$  dibawah aras signifikan  $p<0.05$ .

## 6.0 PERBINCANGAN

### 6.1 Tahap Konflik Kerja-Keluarga

Kajian ini mendapati tahap konflik kerja kepada keluarga (WFC) lebih tinggi berbanding tahap konflik keluarga kepada kerja (FWC) dalam kalangan responden. Dapatan ini disokong oleh Carlson, Kacmar, & Williams (2000) yang menyatakan bahawa konflik WFC lebih banyak dialami berbanding konflik FWC. Umumnya, bebanan kerja yang tinggi mungkin merupakan salah satu faktor yang menyumbang kepada peningkatan WFC. Bebanan yang tinggi menyebabkan guru-guru terpaksa membawa pulang kerja sekolah ke rumah. Tekanan kerja ini seterusnya akan dipindahkan ke dalam keluarga. Perpindahan tekanan ini akan menyebabkan keseimbangan peranan mereka di rumah terganggu dan mengakibatkan guru-guru berada dalam keadaan tertekan.

Dari sudut yang lain, perubahan kepada sistem pendidikan Malaysia menyebabkan semakin banyak pembaharuan dan peyelarasan yang perlu dilakukan bagi membolehkan negara mencapai visi dan misi pendidikan Malaysia iaitu 'Sekolah Unggul Penjana Generasi Terbilang' dan misi untuk 'Membangun Potensi Individu Melalui Pendidikan Berkualiti'. Pembaharuan ini menyebabkan semakin banyak kerja perlu dilakukan oleh guru-guru kerana mereka merupakan tenaga penggerak dalam sistem pendidikan Malaysia. Untuk mencapai misi dan visi ini penubuhan sekolah-sekolah berprestasi tinggi seperti sekolah kluster, sekolah bestari dan sekolah wawasan turut menyebabkan guru-guru dibebani dengan tanggungjawab tambahan seperti mengendalikan kelas tambahan dan menghadiri mesyuarat di peringkat sekolah dan lebih tinggi bagi memastikan prestasi sekolah berada pada tahap yang telah ditetapkan. Maka, tanggungjawab tambahan ini akan menyebabkan masa yang diperuntukkan bersama keluarga terpaksa dikorbankan.

Tambahan pula, kerja-kerja pentadbiran seperti menyediakan laporan minit mesyuarat, rancangan pengajaran harian, bahan bantu mengajar dan memeriksa latihan dan ujian sering menyebabkan mereka terpaksa membawa pulang tugas ini untuk disiapkan di rumah. Perkara ini secara tidak langsung

menyebabkan tekanan dan ia berkemungkinan akan mengganggu keseimbangan tugas di dalam rumah tangga.

Seterusnya, kajian ini menjelaskan bahawa kurangnya konflik yang bersumberkan dari keluarga jika dibandingkan konflik yang disebabkan oleh kerja (FWC). Lazimnya, keluarga merupakan sistem sokongan sosial yang terbesar bagi seseorang individu. Maka, ahli keluarga kebiasaannya akan dijadikan sebagai tempat rujukan apabila konflik berlaku. Oleh itu, tekanan dapat diminimumkan apabila bersama ahli keluarga dan akan kurang konflik FWC daripada berlaku. Ini secara tidak langsung menjelaskan peranan keluarga dalam mengurangkan konflik yang dihadapi oleh seseorang individu dan memberi gambaran perbezaan peranan antara institusi kekeluargaan dan persekitaran pekerjaan dalam menjana tahap konflik kerja-keluarga.

### 6.2 Hubungan Konflik Kerja-Keluarga dengan Kesihatan Mental

Kajian mendapati bahawa kedua-dua konflik keluarga kepada kerja (FWC) dan konflik kerja kepada keluarga (WFC) mempunyai hubungan yang sederhana dengan kesihatan mental. Sepsifiknya, dimensi masa didapati mempunyai hubungan signifikan dengan kesihatan mental. Secara umumnya, keluarga merupakan tanggungjawab utama seseorang individu. Mencari sumber ekonomi merupakan tanggungjawab dan keperluan dalam menara keperluan kehidupan keluarga. Oleh itu, masa yang tidak mencukupi akan menyebabkan berlakunya konflik peranan antara keluarga dan kerja. Dalam konteks profession perguruan, guru dituntut untuk terlibat dalam pengajaran, mesyuarat dan pelbagai aktiviti luar. Namun begitu, dalam masa yang sama, mereka juga dituntut untuk menjalankan aktiviti sosial keluarga. Pengurusan masa yang tidak efisien menyebabkan ramai guru gagal menyeimbangkan masa bagi kedua-dua komitmen tersebut. Ini seterusnya mengakibatkan konflik kerja-keluarga berlaku dan seterusnya mengganggu tahap kesihatan mental.

Dimensi tekanan (WFC & FWC) didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan konflik kerja-keluarga dan menjejaskan kesihatan mental. Tekanan berpunca daripada bebanan kerja yang tinggi dan komitmen keluarga yang bertambah. Pertambahan bebanan dalam satu masa akan menyebabkan *role overload* dimana guru-guru gagal menyeimbangkan komitmen kerja dan keluarga. Ini akan menyebabkan mereka mengalami simptom tekanan seperti resah dan tidak tenang. Selain itu, komitmen yang tinggi juga akan menyebabkan guru-guru mengalami keletihan emosi dan fizikal yang merupakan antara simptom tekanan. Tekanan yang tidak dikawal akan menyebabkan keletihan dan tekanan melampau yang seterusnya akan menjejaskan kesihatan mental guru-guru.

Di samping itu, dimensi tingkah laku juga didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan konflik kerja-keluarga (WFC & FWC) dan kesihatan mental. Kajian ini mendefinisikan tingkah laku sebagai interaksi di antara guru dan persekitrannya. Tingkah laku yang negatif dikatakan mampu mencetuskan konflik kerja-keluarga (Burke, 1988; Zakiah, 1972). Umumnya, kesefahaman yang baik antara ahli keluarga dan rakan sekerja penting dalam mengelakkan konflik daripada berlaku. Perselisihan faham yang tercetus disebabkan ketidak seimbangan komitmen akan mengakibatkan konflik kerja-keluarga berlaku. Perselisihan faham antara suami isteri merupakan contoh konflik tingkah laku di rumah. Manakala, ketua yang kurang empati dan rakan sekerja yang tidak bekerjasama adalah contoh konflik tingkah laku yang menyumbang kepada konflik kerja dan keluarga. Perselisihan berterusan akan merosakkan hubungan interpersonal dan

mengganggu emosi guru yang seterusnya akan menyebabkan penurunan tahap kesihatan mental.

### 6.3 Hubungan Konflik Kerja-Keluarga dengan Kecenderungan Bertukar Ganti Kerja

Pengkaji mendapati bahawa terdapat hubungan yang sederhana antara konflik kerja kepada keluarga dengan kecenderungan tukar ganti kerja. Konflik kerja kepada keluarga akan menyebabkan individu berasa kurang gembira dan tertekan berada di dalam organisasi. Tuntutan kerja yang tinggi akan menyumbang kepada peningkatan tahap tekanan guru. Tekanan dan bebanan yang tidak terkawal akan membawa kepada pembentukan perasaan kurang selesa dan tidak gembira. Perasaan tidak gembira seterusnya akan menyebabkan mereka berputus asa dan mempunyai keinginan untuk bertukar kerja. Walau bagaimanapun dalam konteks Malaysia, keinginan ini belum sampai kepada peringkat individu berhenti dari pekerjaannya. Ini adalah disebabkan oleh faktor ekonomi dan kesukaran untuk mendapatkan pekerjaan lain. Justeru itu, konflik kerja-keluarga haruslah ditangani oleh pihak organisasi untuk mengurangkan tekanan dalam kalangan pekerja.

### 6.4 Kesan Konflik Kerja-Keluarga kepada Kesihatan Mental dan Kecenderungan Tukar Ganti Kerja

Berdasarkan dapatan kajian, konflik kerja-keluarga didapati mempengaruhi kesihatan mental dan kecenderungan tukar ganti kerja dalam kalangan responden. Hasil dapatan kajian disokong oleh Azazah Indriyani (2009) yang mendapati terdapat hubungan yang positif diantara konflik kerja-keluarga dengan kadar tekanan. Joseph, Thomas, Burke, Lourdes, Michael, dan Sara (2007) juga mendapati wujudnya kesan konflik kerja-keluarga terhadap kesihatan mental dalam kalangan pekerja Latin. Apabila konflik berlaku, keseimbangan kehidupan individu akan terjejas. Konflik akan menyebabkan masalah seperti tekanan, tingkah laku negatif, keletihan emosi dan fizikal dan perasaan tidak gembira yang mana akan mengganggu kesihatan mental.

Kajian ini mendapati dimensi tingkah laku WFC mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesihatan mental. Tingkah laku negatif seperti masalah interpersonal dengan rakan sekerja dan majikan akan menyebabkan individu berasa kurang senang dan tertekan dengan persekitaran kerja mereka. Sebagai contoh, majikan yang kurang bertimbang rasa akan cenderung untuk memberikan tugas yang banyak kepada guru-guru. Selain itu, rakan sekerja yang tidak bersefahaman cenderung untuk menimbulkan konflik interpersonal seperti bergaduh dan menyebabkan berlakunya perselisihan fahaman. Konflik-konflik tingkah laku ini seterusnya akan menyebabkan guru berasa tertekan dan menjejaskan kesihatan mental.

Selain itu, dimensi tekanan (konflik kerja kepada keluarga) didapati mempengaruhi kecenderungan tukar ganti kerja. Tuntutan ekonomi, bebanan kerja, tekanan dari kerja merupakan antara faktor-faktor yang mencetuskan konflik kerja kepada keluarga. Guru-guru mempunyai bebanan kerja yang tinggi. Kegagalan melaksanakan bebanan kerja yang diberikan akan menyebabkan mereka mengalami *role overload* dan *spillover*. *Role overload* dan *spillover* adalah keadaan di mana bebanan kerja yang diperolehi melebihi kemampuan individu. Ini seterusnya menyumbang kepada kegagalan dalam melaksanakan tugas dan menyebabkan tekanan dari segi mental dan fizikal. Tekanan yang berterusan akan menyebabkan kesihatan mental terjejas.

## 7.0 KESIMPULAN

Kajian ini menunjukkan bahawa responden mempunyai tahap konflik kerja kepada keluarga yang lebih tinggi berbanding konflik keluarga kepada kerja. Konflik kerja-keluarga boleh mengganggu kesihatan mental dan meningkatkan kecenderungan tukar ganti kerja dalam kalangan guru. Tingkah laku negatif seperti konflik dengan majikan dan rakan sekerja dapat menyumbang kepada konflik kerja kepada keluarga yang seterusnya mempengaruhi penurunan kesihatan mental. Tekanan didapati menyumbang kepada konflik kerja kepada keluarga dan seterusnya membawa kepada peningkatan kecenderungan bertukar ganti kerja. Keseluruhannya, kajian ini telah memberikan gambaran tentang konflik kerja-keluarga dalam kalangan guru. Dapatan kajian ini dapat menyediakn maklumat kepada pihak sekolah dan Kementerian Pelajaran Malaysia untuk merangka program yang dapat membantu guru mengurangkan konflik yang dialami.

## Rujukan

- Azazah Indriyani, S. 2009. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit: Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Burke, R. J. 1988. Some Antecedents and Consequences of Work-Family Conflict. *Journal of Social Behaviour and Personality*. 3: 287–302.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. 1979. *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Unpublished Manuscript. University of Michigan, Ann Arbor, Michigan.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. 2000. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 2(56): 249–276.
- Carmen, K. F., & Margaret, A. S. 2000. The Tug of Work and Family: Direct and Indirect Domain-Specific Determinants of Work Family Conflict. *Personnel Review*. 30(5): 502–522.
- Denise, M. R., Dawn, S. C., & Joel, F. K. 2003. Coping with Multiple Dimensions of Work-Family Conflict. *Personnel Review*. 32(3): 275–296.
- Frenandez, J. P. 1986. *Child and the Corporate Productivity*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. 1997. Developing and Testing an Integrative Model of Work-Family Inteferece. *Journal of Vocational Behaviour*. 50: 145–167.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Acedemy of Managememnt Review*. 10: 76–88.
- Greenhaus, J. H., & Kopelman, P. 1981. Conflict Between Work And Non-Work Roles: Implications For The Career Planning Process. *Human Resource Planning* 4: 1–10.
- Joseph, G. G., Thomas, A. G., Antionio, M., Lourdes, C., Bless, B., Micheal, C. L., et al. 2007. Work-Family Conflict: Experiences and Health Implications Among Imigrant Latinos. *Journal Of Applied Psychology*. 92(4): 1119–11130.
- Karasek, R. 1979. Job Demands, Job Decission Latitude and Mental Strain: Implication for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*. 24: 285–307.
- Krejeicie, R. V., & Morgan, D. W. 1970. Determining Sample for Research Activities. *Educational & Psychological measurement*. 30: 607–660.
- Lovibond, S. H., & Lovibond, P. F. 1995. *Manual for the Depression Anxiety Stress Scales*. Vol. 2. Sydney: Psychology Foundation.
- Roseman, E. 1981. *Managing Employee Turnover: A positive Approach*. New York: AMACOM.
- Satoris, S. C., Ann, H. H., & Rachel, A.-A. 2010. Leader-Member Exchange and Work-Family Interactions: The Mediating Role of Self-Reported Challenge- and Hindrance-Related Stress. *The Journal of Psychology*. 144(1): 15–36.
- Schultz, J. B., & Henderson, C. 1985. Family Satisfaction and Job Performance: Implications for Career Development. *Journal of Career Development*. 12: 33–47.
- Scott, L. B., Carl, P. M. J., Donald, C. M. J., & Jon, C. C. (2008). The Impact of Work/Family Demand on Work-Family Conflict. *Journal of Managerial Psychology*. 23(3): 215–235.

Stephen, G. K., & Sommer, S. M. 1996. The Measurement of Work-Family Conflict. *Educational and Psychological Measurement*. 56: 475–486.

Zakiah, D. D. 1972. *Kesehatan Mental*. 4 ed. Jakarta: P.T Gita Karya.