

TEKANAN DAN KONFLIK KERJA-KELUARGA SEBAGAI FAKTOR PERAMAL KEPADA KEPUASAN HIDUP JURURAWAT

NUR AMIERAH CHE NASRUN, R ZIRWATUL AIDA R IBRAHIM* DAN MAZIDAH MOHD
DAGANG

Fakulti Perniagaan, Ekonomi dan Pembangunan Sosial, Universiti Malaysia Terengganu, 21030 Kuala Nerus, Terengganu, Malaysia.

*Corresponding author: zirwatul@umt.edu.my
Submitted final draft: 3 April 2024

<https://doi.org/10.46754/umtjur.v6i2.486>
Accepted: 3 April 2024 Published: 15 April 2024

Abstrak: Kepuasan hidup ialah persepsi seseorang tentang kehidupan sekarang dan kehidupan yang akan dilaluinya pada masa akan datang. Literatur menunjukkan bahawa tekanan dan konflik kerja-keluarga mempengaruhi kepuasan hidup pekerja dalam organisasi. Oleh itu, kajian ini dijalankan untuk mengkaji faktor tekanan dan konflik kerja-keluarga sebagai peramal kepada kepuasan hidup jururawat daripada sebuah hospital di Kota Bharu, Kelantan. Dengan menggunakan pensampelan rawak mudah, terdapat 226 responden yang terdiri daripada 68 orang jururawat lelaki (28.9%) dan 159 orang jururawat perempuan (67.7%). Responden telah diberikan soal selidik berkaitan dengan tekanan, konflik kerja-keluarga dan kepuasan hidup melalui pautan *Google Form*. Ketiga-tiga pemboleh ubah ini diukur menggunakan tiga instrumen, iaitu *Perceived Stress Scale-14 (PSS-14)*, *Work-family Conflict Scale (WAFCS)* dan *Satisfaction with Life Scale (SWLS)*. Dapatan analisis korelasi menunjukkan tekanan dan konflik kerja-keluarga mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan kepuasan hidup, yakni nilai r masing-masing ialah ($r = -0.069, p < 0.05$) dan ($r = -0.150, p < 0.05$). Seterusnya, dapatan analisis regresi berganda mendapati hanya konflik kerja-keluarga yang mempunyai kesan negatif signifikan terhadap kepuasan hidup jururawat di salah sebuah hospital di Kelantan ($\beta = -0.150, p < 0.05$). Hasil daripada kajian ini dijangka akan menyumbang kepada literatur yang berkaitan dengan bidang. Selain itu, kajian ini dapat memberikan manfaat kepada organisasi bagi meningkatkan kepuasan hidup pekerjanya dengan memastikan persekitaran kerja yang lebih kondusif dan bebas daripada tekanan serta konflik.

Kata Kunci: Kepuasan hidup, tekanan, konflik kerja-keluarga, jururawat.

Pengenalan

Konflik kerja-keluarga dapat menyebabkan tekanan yang berlebihan pada individu kerana mereka perlu menjalankan peranan yang berbeza dalam kehidupan. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan hidup kerana mereka mungkin berasa sukar untuk menyeimbangkan antara tanggungjawab keluarga dengan pekerjaan. Sebuah kajian oleh Wulandari *et al.* (2019) menunjukkan bahawa konflik kerja-keluarga dapat mempengaruhi kepuasan hidup seseorang dan penurunan konflik tersebut dapat meningkatkan kepuasan hidup. Oleh sebab itu, penting bagi individu untuk menemukan keseimbangan antara tanggungjawab keluarga dengan pekerjaan mereka bagi mengurangi tekanan dan konflik kerja-

keluarga yang dapat mempengaruhi kepuasan hidup. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Daniel Aidil Mohd Narahim *et al.* (2022), ditemukan bahawa konflik kerja dan keluarga memiliki hubungan yang signifikan dengan stres pada pekerja. Hal ini dapat memberikan kesan terhadap kepuasan hidup seseorang kerana stres yang dialami mampu mempengaruhi kesihatan fizikal dan mental. Selain itu, pemerhatian juga menunjukkan bahawa tekanan kerja yang berlebihan dapat memberikan impak negatif pada produktiviti dan kualiti kerja seseorang.

Perkara di atas turut dijelaskan oleh Zaimah, R. (2021) bahawa konflik kerja-keluarga dan

tekanan kerja mempunyai kesan yang signifikan terhadap kepuasan hidup. Apabila seseorang mengalami konflik kerja-keluarga, tekanan kerja, dan bebanan kerja yang tinggi, hal ini boleh menyebabkan penurunan kepuasan hidup. Menurut beliau juga, untuk mengurangkan konflik kerja-keluarga dan tekanan kerja, faktor-faktor seperti sokongan keluarga, fleksibiliti tempoh bekerja, dan strategi pengurusan masa yang sesuai perlu diambil kira.

Permasalahan Kajian

Kajian ini bertujuan memberikan pendedahan kepada umum berkenaan dengan tekanan dan konflik kerja-keluarga yang mempengaruhi kepuasan hidup. Tekanan tidak menjadi salah satu penyebab yang membawa kemudaratan kepada kepuasan hidup jururawat berbanding dengan konflik kerja-keluarga. Seperti kajian lepas oleh Noorazwana *et al.* (2017), hasil kajian menunjukkan bahawa konflik kerja-keluarga mempunyai hubungan yang negatif terhadap kepuasan hidup pekerja, terutama dalam kalangan ibu bapa yang bekerja. Ini menunjukkan bahawa tekanan dan konflik yang timbul di tempat kerja dapat menyebabkan penurunan kepuasan hidup, serta kesan negatif terhadap kehidupan keluarga. Hal ini jelas membuktikan bahawa konflik kerja-keluarga mempengaruhi kepuasan hidup dalam kalangan jururawat. Konflik yang berlaku di tempat kerja merupakan satu perkara yang biasa dan sering berlaku dalam sesebuah organisasi. Ibu bapa yang bekerja sudah pasti tidak akan terlepas daripada mengalami tekanan sehingga tercetusnya konflik kerja-keluarga terutamanya di tempat kerja.

Konflik kerja-keluarga merupakan satu isu yang penting dari sudut tekanan kerja dalam kalangan kakitangan hospital. Apabila kakitangan mengalami konflik antara tuntutan kerja dengan tanggungjawab keluarga, perkara ini boleh menyebabkan tekanan emosi dan fizikal yang tinggi. Konflik ini boleh mengganggu keseimbangan kehidupan kerja-keluarga, menyebabkan keletihan, dan menjejaskan kepuasan hidup mereka. Kajian menunjukkan bahawa konflik kerja-keluarga berkait rapat dengan tekanan kerja yang tinggi dan tahap kepuasan hidup yang rendah dalam

kalangan kakitangan hospital. Apabila pekerja menghadapi masalah di rumah seperti masalah keluarga, krisis hidup atau masalah kewangan, perkara tersebut boleh memberikan kesan negatif kepada prestasi mereka di tempat kerja. Begitu juga, tekanan kerja yang dialami di tempat kerja apabila dibawa pulang ke rumah, akan menyebabkan kebimbangan dan tekanan tambahan dalam kehidupan keluarga. Melalui kajian lepas yang telah diperhatikan, pengkaji cuba untuk mengenal pasti kesesuaian dan kepastian antara tekanan dengan konflik kerja-keluarga dalam kalangan jururawat di hospital kerajaan.

Perkara ini turut diperjelaskan dalam kajian lepas oleh Normaziani Salleh (2016). Dalam konteks tekanan dan konflik kerja-keluarga, dapat dirumuskan bahawa tahap tekanan dan konflik yang tinggi mampu memberikan kesan negatif kepada kepuasan hidup jururawat. Faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, perubahan jadual kerja, dan kurangnya waktu untuk keluarga dapat menyebabkan stres dan konflik antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan keluarga. Hal ini dapat mengurangkan kepuasan hidup jururawat dan mempengaruhi kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Persekitaran kerja turut memainkan peranan dalam kesejahteraan hidup golongan jururawat. Kemungkinan beban tugas yang berlebihan dan masa bersama keluarga yang singkat menjadikan golongan ini gagal untuk mengawal konflik yang berlaku sehingga meninggalkan impak yang negatif kepada diri mereka. Dengan kajian yang dilakukan, berkemungkinan dapat memberikan pendedahan dan input yang baru kepada pengkaji di luar sana untuk mengemukakan perkara yang diusulkan. Implikasi daripada dapatan ini adalah penting bagi kepuasan hidup dalam kalangan jururawat. Menurut kajian lepas (Aisha, N. F. *et al.*, 2020), adalah penting bagi organisasi kesihatan untuk mengiktiraf kesan tekanan kerja terhadap kepuasan dan kesejahteraan jururawat. Dengan mengatasi faktor-faktor yang menyumbang kepada tekanan kerja dan mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, organisasi kesihatan dapat meningkatkan kepuasan keseluruhan

dan kualiti hidup jururawat. Ini boleh dicapai melalui pelaksanaan langkah sokongan seperti pengurusan beban kerja, mempromosikan persekitaran kerja yang sihat dan menyediakan sumber untuk pengurusan tekanan serta strategi penanganan.

Kajian Literatur

Kajian ini menunjukkan bahawa tekanan dan konflik kerja-keluarga mempengaruhi kepuasan hidup dalam kalangan jururawat. Faktor-faktor seperti syif kerja, tuntutan kerja serta faktor individu turut memainkan peranan dalam mempengaruhi konflik kerja-keluarga dan kesihatan psikologi jururawat (Suzana Mohd Hanifa, 2020). Hal ini jelas diperkatakan bahawa konflik kerja-keluarga berlaku apabila pekerja sukar untuk menguruskan hal-hal berkaitan dengan kerja secara baik sehingga menimbulkan ketidakelesaan dan mengganggu kepuasan hidupnya. Konflik kerja-keluarga dapat terjadi kerana tekanan yang dialami oleh pekerja di tempat kerja, seperti beban kerja yang berlebihan atau konflik peranan di organisasi (Masida *et al.*, 2017). Kajian daripada Madihah (2022), mengatakan bahawa peningkatan bilangan keluarga yang terdiri daripada ibu atau bapa tunggal serta keperluan kepada penjagaan golongan warga tua merupakan faktor-faktor yang boleh menimbulkan konflik kerja-keluarga. Turut dinyatakan, perubahan emosi, dan tekanan sehingga berlakunya konflik ini disebabkan oleh perubahan struktur demografi di tempat kerja dan corak institusi kekeluargaan. Konflik kerja-keluarga dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan peribadi sehingga meningkatkan tekanan dan menurunkan kepuasan hidup.

Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kepuasan hidup, penting untuk mengatasi konflik kerja-keluarga dan mengurangkan tekanan di tempat kerja. Salah satu cara untuk mengatasi konflik kerja-keluarga termasuklah mencari keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan peribadi, seperti dengan mengatur jadual kerja yang fleksibel atau mengambil cuti untuk menghabiskan waktu bersama keluarga. Menurut Sulaiman (2021), perkara

ini dapat memberikan keseimbangan terhadap kepuasan hidup yang dialami oleh pekerja terutamanya jururawat. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahawa konflik kerja-keluarga dapat menyebabkan tekanan pada individu. Sebagai contoh, penelitian Anafarta (2011) menemukan bahawa konflik kerja-keluarga berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, yang dapat menyebabkan tekanan pada individu. Begitu juga, penelitian Ari Warokka dan Ika Febrillia (2015) menunjukkan bahawa konflik kerja-keluarga berhubungan negatif dengan prestasi kerja, yang dapat meningkatkan tekanan pada individu. Hal ini jelas menunjukkan bahawa tekanan, konflik kerja-keluarga sangat mempengaruhi kepuasan hidup sehingga pekerja tidak dapat mengawal emosi dan keluarga. Seterusnya, kajian yang dibuat oleh Christine (2008) menyatakan, pekerjaan dan keluarga merupakan dua perkara yang paling penting dalam kehidupan seseorang. Kegagalan mereka mengimbangi kedua-duanya akan menyebabkan wujudnya konflik pekerjaan-keluarga-pekerjaan yang akan memberikan kesan negatif kepada diri mereka, keluarga, dan tempat kerja.

Dengan kajian yang jelas dibuat, konflik kerja-keluarga telah terbukti memberikan impak negatif kepada kepuasan hidup responden, dengan sebilangan besar merasakan bahawa mereka tidak dapat memenuhi waktu yang berkualiti dengan anak dan pasangan (Akmal Ismail *et al.*, 2022). Hasil kajian menunjukkan bahawa konflik kerja dan keluarga yang dialami oleh responden mempengaruhi tahap kepuasan keibubapaan dalam kalangan wanita. Kajian Agnis Sombuling *et al.* (2022) turut menyatakan bahawa kebanyakan mereka yang mengalami masalah konflik kerja-keluarga ini adalah dalam kalangan wanita. Hal ini dikatakan demikian kerana, wanita mempunyai dwi-peranan dalam melakukan kerja apabila berada di rumah. Dengan penelitian daripada Hajar Ibrahim *et al.* (2021), lebih tinggi bebanan kerja maka lebih tinggi konflik kerja-keluarga yang dialami. Konflik kerja-keluarga merupakan masalah yang perlu ditangani pada semua peringkat masyarakat kerana ini bukannya masalah individu semata-mata.

Kajian lepas oleh Isha, N. F. *et al.* (2020) menunjukkan pendedahan yang berterusan kepada tekanan kerja yang berlebihan mampu memberikan kesan negatif kepada kesihatan mental dan fizikal individu, menyebabkan masalah seperti penyakit jantung koronari, ulser, penyalahgunaan bahan, dan kebimbangan. Selain itu, kajian oleh Idris *et al.* (2010) mendapati, majoriti responden bersetuju bahawa tekanan kerja telah meningkat baru-baru ini, menunjukkan kebimbangan yang semakin meningkat dalam bidang ini. Sehubungan dengan itu, masalah tekanan dalam kalangan jururawat boleh diatasi dengan pelbagai cara kerana mereka berada dalam sektor kesihatan. Sektor ini justeru amat menekankan kesihatan fizikal dan mental. Berbanding dengan konflik kerja-keluarga, konflik ini sangat memberikan kesan kepada jururawat untuk kekal relevan dalam kerja kerana faktor kerja dan keluarga merupakan tugas harian yang perlu dilaksanakan. Menurut Sahoo (2016), pengurusan tekanan yang efektif melibatkan pemahaman terhadap tanda-tanda tekanan, pengembangan strategi untuk mengatasinya dan membangunkan ketahanan diri.

Objektif utama kajian ini bertujuan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup dalam kalangan jururawat di salah sebuah hospital di Kelantan. Kajian ini memberikan fokus kepada dua faktor sahaja, iaitu tekanan dan konflik kerja-keluarga.

Secara khusus, objektif kajian ini adalah seperti berikut:

1. Mengenal pasti tahap tekanan, konflik kerja-keluarga dan kepuasan hidup dalam kalangan jururawat.
2. Mengkaji hubungan antara tekanan dengan kepuasan hidup dalam kalangan jururawat.
3. Mengkaji hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan hidup dalam kalangan jururawat.
4. Mengkaji pengaruh tekanan dan konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan hidup dalam kalangan jururawat.

Metodologi Kajian

Sampel Kajian

Kajian ini melibatkan seramai 226 orang responden jururawat daripada sebuah hospital di negeri Kelantan. Seramai 69% perempuan dan 31% lelaki telah melibatkan diri dalam soal selidik yang dijalankan oleh pengkaji di kawasan organisasi tersebut. Purata min umur sampel kajian ialah 37.37 (Jadual 1). Dalam pada itu, kaedah pensampelan rawak mudah telah digunakan untuk menentukan pemilihan sampel kajian. Proses pengumpulan data dilakukan menggunakan borang soal selidik di pautan *Google Form* yang diagihkan kepada responden melalui media sosial seperti WhatsApp dan Facebook.

Jadual 1: Demografi responden

Demografi	Mean ± SD	N	Peratus (%)
Umur	37.37 ± 7.595		
Jantina			
Lelaki		68	28.9
Perempuan		159	67.7
Agama			
Islam		183	77.9
Buddha		6.8	7.0
Hindu		6.8	7.0
Kristian		12	5.1
Status perkahwinan			
Berkahwin		176	74.9
Duda		10	4.3
Janda		4	1.7
Bujang		37	15.7
Taraf pendidikan			
SPM		1	0.4
Diploma/STPM		162	68.9
Ijazah dan ke atas		64	27.2
Bilangan anak			
Tiada		46	19.6
1-2 orang		102	43.4
3-5 orang		72	30.6
6 orang dan ke atas		7	3.0
Tempoh perkhidmatan			
1-3 tahun		12	5.1
4-6 tahun		105	44.7
7-9 tahun		41	17.4
10 tahun dan ke atas		69	29.4

Instrumen

Perceived Stress Scale (PSS)

PSS merupakan satu alat psikologi yang digunakan secara meluas untuk mengukur persepsi tekanan dalam kehidupan seseorang. Alat ini dibangunkan oleh ahli psikologi Sheldon Cohen, Tom Kamarck dan Robin Mermelstein (1983) yang mengandungi 14 soalan

menggunakan skala Likert, dengan pilihan tidak pernah (0), hampir tidak pernah (1), kadangkala (2), agak kerap (3) dan sangat kerap (4). Antara contoh item yang digunakan dalam instrumen ini ialah “Dalam minggu lepas, berapa kerapkah anda merasa kecewa tentang sesuatu yang tidak

berjalan seperti yang diharapkan?"; "Dalam minggu lepas, berapa kerapkah anda merasa tidak dapat mengawal perkara-perkara penting dalam hidup anda?". Nilai Cronbach's Alpha bagi instrumen PSS-14 yang digunakan dalam kajian ini ialah 0.80.

Work-family Conflict Scale

Instrumen yang dibangunkan oleh Netemeyer, Boles dan McMurrian (1996) ini mengandungi 10 soalan yang mengandungi dua komponen, iaitu (1) konflik kerja-keluarga (lima item) dan (2) konflik keluarga-kerja (lima item). Kedua-dua komponen ini digunakan untuk mengkaji sejauh mana urusan dan tanggungjawab di tempat kerja mempengaruhi urusan dan tanggungjawab di rumah serta sebaliknya. Antara contoh item yang digunakan dalam instrumen ini ialah, "Saya terpaksa menukar rancangan bersama ahli keluarga kerana keperluan pekerjaan saya"; "Keperluan pekerjaan menghalang saya daripada meluangkan masa yang saya ingini dengan keluarga saya". Nilai Cronbach's Alpha bagi instrumen skala *Work-family Conflict* yang digunakan dalam kajian ini ialah 0.90.

Satisfaction with Life

Life Satisfaction Scale dibangunkan oleh Diener et al. (1985) bertujuan mengukur kepuasan hidup seseorang secara keseluruhan (Diener, 1984; Pavot & Diener, 1993). Soal selidik ini mengandungi lima item dan alat kajian ini menggunakan skala 7-Likert. Skala 1 ialah penanda bagi sangat tidak bersetuju sehingga skala 7, iaitu sangat bersetuju dengan pernyataan yang diberikan. Skala ini mengukur tahap kepuasan hidup yang dialami oleh jururawat dalam menghadapi kehidupan kerja seharian. Contoh item yang digunakan untuk soal selidik ini ialah, "Saya rasa kehidupan saya

hampir sempurna" dan "Keadaan kehidupan saya adalah cemerlang". Nilai Cronbach's Alpha bagi instrumen ini ialah 0.60.

Analisis Data

Analisis dilakukan menggunakan perisian *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 20. Artikel ini menjalankan tiga analisis bagi menjawab objektif kajian, yakni (1) Analisis deskriptif, (2) Analisis korelasi dan (3) Analisis regresi berganda.

Kajian ini menekankan kesan tekanan dan konflik kerja-keluarga sebagai faktor peramal kepada kepuasan hidup jururawat berdasarkan hipotesis berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara tahap tekanan dengan kepuasan hidup dalam kalangan jururawat.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara tahap konflik kerja-keluarga dengan kepuasan hidup dalam kalangan jururawat.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara tekanan dengan konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan hidup dalam kalangan jururawat.

Dapatan kajian

Deskriptif

Analisis deskriptif telah dijalankan bagi menjelaskan tahap bagi pemboleh ubah tekanan, konflik kerja-keluarga dan kepuasan hidup dalam kalangan jururawat di sebuah hospital di Kelantan. Jadual 2 menunjukkan purata dan sisihan piawai bagi ketiga-tiga pemboleh ubah: Tekanan (28.13 ± 3.57), konflik kerja-keluarga (41.82 ± 12.74), dan kepuasan hidup (25.64 ± 7.63).

Jadual 2: Jadual deskriptif

Pemboleh Ubah	Min	Sisihan Piawai
1. Tekanan	28.13	3.57
2. Konflik kerja-keluarga	41.82	12.74
3. Kepuasan hidup	25.64	7.63

Korelasi

Ujian korelasi Pearson telah dijalankan untuk mengkaji hubungan antara tekanan, konflik kerja-keluarga dan kepuasan hidup. Berdasarkan Jadual 3, dapatan analisis menunjukkan tekanan mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan kepuasan hidup ($r = -0.069, p < 0.05$). Ini menjelaskan bahawa semakin tinggi tekanan,

semakin rendah kepuasan hidup. Konflik kerja-keluarga juga didapati dalam analisis menunjukkan hubungan negatif yang signifikan dengan kepuasan hidup ($r = -0.150, p < 0.05$). Ini juga menjelaskan bahawa semakin tinggi konflik kerja-keluarga, semakin rendah kepuasan hidup yang dialami.

Jadual 3: Hasil analisis korelasi Pearson

Pemboleh Ubah	1	2	3
1. Tekanan	-		
2. Konflik kerja-keluarga	0.196**	-	
3. Kepuasan hidup	-0.069*	-0.150*	-

* $p < 0.05$.

Regresi Berganda

Ujian regresi berganda (multiple regression) telah dijalankan bagi menjelaskan kesan tekanan dan konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan hidup dalam kalangan jururawat di salah sebuah hospital di Kelantan. Model analisis regresi kesan mempengaruhi kepuasan hidup menjelaskan sebanyak 3.2% ($R = 0.180, R^2 = 0.032$). Dapatan analisis menunjukkan hanya konflik kerja-

keluarga yang menunjukkan kesan negatif yang signifikan terhadap kepuasan hidup ($b = -0.150, p < 0.05$). Ini menjelaskan bahawa, peningkatan konflik kerja-keluarga memberikan kesan kepada penurunan tahap kepuasan hidup jururawat. Sebaliknya, tekanan tidak menunjukkan kesan negatif yang signifikan terhadap kepuasan hidup ($\beta = -0.127, p = 0.120$).

Jadual 4: Hasil analisis regresi berganda pekali piawai

	Beta	Sig.
Tekanan	15.268	0.129
Konflik kerja-keluarga	0.218	0.012
<i>R</i>	0.180	
<i>R</i> ²	0.032	

Perbincangan

Menurut kajian oleh Wang *et al.* (2012), ditunjukkan bahawa jumlah min untuk konflik kerja-keluarga ialah 44.15, yakni lebih tinggi berbanding dengan kajian yang dijalankan di atas, iaitu sebanyak 41.82. Jumlah yang ditunjukkan membawa kepada konflik kerja-keluarga dalam kalangan pekerja berkurang mengikut tahun. Hal ini berlaku berkemungkinan kerana, terdapat kajian lepas telah dijalankan yang mampu

membuka pandangan masyarakat terhadap kepentingan pengurusan konflik kerja-keluarga. Berkemungkinan konflik kerja-keluarga dapat dibendung dengan jayanya apabila mereka dapat menyeimbangi konflik antara kerja dengan keluarga yang mampu memberikan kesan positif terhadap kepuasan hidup. Kajian prevalens yang dilakukan oleh pengkaji menunjukkan berlaku sedikit pengurangan berbanding dengan kajian

lepas. Kajian ini juga disokong oleh Saleh (2016) yang menunjukkan bahawa pengurangan konflik kerja-keluarga dalam kalangan jururawat dapat terjadi kerana pelbagai faktor yang membantu keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan keperluan keluarga. Ini dimaksudkan melalui komunikasi keluarga yang baik dapat membantu dalam pengurusan keluarga secara lebih efektif. Dengan itu, berlakunya peningkatan kepuasan hidup dalam kalangan jururawat. Pelbagai faktor mampu membantu kepada pengurangan konflik kerja-keluarga dalam kalangan jururawat yang seterusnya memberikan peluang kepada mereka untuk bekerja dengan lebih efektif.

Kajian ini menghasilkan keputusan bahawa tekanan dirasakan mempunyai kesan positif terhadap kepuasan hidup (Abolghasemi *et al.*, 2010). Kajian ini menyokong analisis korelasi yang menunjukkan tekanan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan hidup. Kajian ini juga disokong oleh kajian Mamat *et al.* (2023), apabila keputusan yang diperoleh berdasarkan analisis korelasi Pearson menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan dengan kepuasan hidup. Tambahan lagi, tahap kecerdasan mental dalam kalangan jururawat sangat ditekankan. Hal ini penting kerana, mereka berada dalam persekitaran dan sektor yang menitikberatkan kesejahteraan diri dan emosi dalam kalangan pekerja. Apabila mereka tidak dapat mengawal kesejahteraan emosi, ini membuatkan tekanan yang dirasakan akan semakin meningkat. Astro AWANI juga dalam laporannya yang bertarikh 26 Disember 2018 melaporkan, sekiranya tiada langkah proaktif atau pencegahan diambil pada peringkat awal bagi mengatasi masalah tekanan yang berlaku tersebut, pelbagai kesan atau impak negatif boleh berlaku terutamanya dari sudut kesihatan pekerja seperti darah tinggi, kemurungan, masalah jantung serta kematian (Hassan *et al.*, 2020). Faktor yang berlaku menyebabkan peningkatan penyakit dari segi fizikal mahupun mental apabila tekanan hidup tidak dapat dikawal dengan baik. Perkara ini boleh menjejaskan kepuasan hidup dalam kalangan jururawat di hospital sehingga mampu mengganggu pekerjaan seharian mereka. Di sini,

dapat dilihat bahawa penekanan yang proaktif telah dilakukan oleh golongan sasaran untuk mengurangkan risiko kemungkinan berlakunya masalah dan tekanan jika tidak dapat dikawal dengan baik.

Di samping itu, kajian yang dilakukan oleh Frederick Ganing *et al.* (2020) menunjukkan bahawa tekanan kerja mampu memberikan kesan negatif kepada kualiti kehidupan pekerja. Oleh itu, tekanan kerja yang berterusan dan keterlaluan boleh mengganggu kesihatan mental dan fizikal seseorang pekerja. Kajian lain yang dilakukan oleh Narimah (2003) menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan kepuasan hidup dalam kalangan jururawat di hospital kerajaan dan swasta. Dengan demikian, tekanan kerja yang berlebihan boleh memberikan kesan negatif kepada kepuasan hidup seseorang pekerja. Dalam konteks ini, untuk meningkatkan kepuasan hidup pekerja, perlu ada usaha untuk mengurangkan tekanan kerja yang berlebihan. Usaha ini boleh dilakukan dengan memperbaiki keadaan tempat kerja seperti pengudaraan yang lancar dan mengurangkan bebanan tugas yang tidak perlu. Selain itu, daya tindak berbentuk spiritual dan daya tindak berubah juga boleh membantu pekerja menghadapi tekanan kerja.

Selain itu, konflik kerja-keluarga turut membawa kesan kepada kepuasan hidup dalam kalangan jururawat. Konflik kerja-keluarga mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan hidup, yakni, semakin tinggi konflik kerja-keluarga, semakin rendah kepuasan hidup. Kajian ini disokong oleh Noralfiah Rosli *et al.* (2021) bahawa terdapat penyelidikan yang mengaitkan konflik kerja-keluarga dengan kepuasan hidup. Menurut kajian yang dilakukan oleh Wang *et al.* (2019) pula, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan hidup. Hasil kajian menunjukkan bahawa semakin tinggi tahap konflik kerja-keluarga yang dialami oleh individu, semakin rendah tahap kepuasan hidup yang dialami oleh individu tersebut. Konflik kerja-keluarga dapat memberikan kesan kepada kepuasan hidup individu kerana

mengganggu keseimbangan antara peranan dalam keluarga dengan peranan di tempat kerja. Individu yang mengalami konflik kerja-keluarga mungkin mengalami tekanan dan stres yang lebih tinggi sehingga memberikan kesan kepada kesejahteraan emosi dan fizikal mereka. Oleh itu, penting untuk mengurangkan konflik kerja-keluarga dalam kehidupan individu bagi meningkatkan kepuasan hidup mereka. Hal ini demikian kerana menurut kajian Noralfiah Rosli *et al.* (2021), faktor-faktor yang menyumbang kepada konflik kerja-keluarga termasuk kekangan masa, komitmen yang tinggi terhadap kerja, tanggungjawab terhadap keluarga, dan tekanan yang dialami oleh individu dalam menjalankan peranan yang berbeza dalam keluarga dan di tempat kerja. Selain itu, kajian juga menunjukkan, ketidakseimbangan dalam menjalankan peranan yang berbeza boleh menyebabkan konflik kerja-keluarga. Perkara ini menjelaskan bahawa konflik kerja-keluarga mampu memberikan kesan kepada kepuasan hidup pekerja terutamanya jururawat apabila mereka tidak dapat mengawal masa dan konflik dengan baik.

Di samping itu, berdasarkan analisis regresi yang telah dijalankan, hanya konflik kerja-keluarga sahaja yang memberikan kesan kepada kepuasan hidup, manakala tekanan tidak mempengaruhi kesan terhadap kehidupan. Hal ini demikian kerana, berkemungkinan bahawa konflik kerja-keluarga merupakan urusan seharian yang perlu dijalankan oleh pekerja. Situasi itu merupakan perkara yang sangat signifikan dengan kehidupan pekerja sehingga memberikan kesan kepada kehidupan berbanding dengan tekanan. Kajian ini disokong oleh Mat Lazin *et al.* (2021) bahawa pengurusan tekanan yang baik dapat mendorong peningkatan kepuasan hidup. Dengan mengenali faktor-faktor tekanan seperti beban kerja dan pengelolaan waktu, individu dapat mengambil langkah-langkah untuk mengurangi tekanan yang dialami. Menurut Sahoo (2016), pengurusan tekanan yang efektif melibatkan pemahaman terhadap tanda-tanda tekanan,

pengembangan strategi untuk mengatasinya dan membangunkan ketahanan diri. Dalam konteks kesihatan, kajian ini menunjukkan bahawa pekerja yang memerlukan suasana pekerjaan yang baik bersama rakan kerja untuk bekerja dengan tenang tanpa tekanan. Dengan demikian, pengurusan tekanan yang baik di tempat kerja dapat menciptakan persekitaran yang mendukung kesejahteraan mental dan emosional, yang seterusnya dapat meningkatkan kepuasan hidup individu.

Oleh itu, tekanan kerja yang dialami oleh pekerja dalam kalangan jururawat tidak memberikan kesan kepada kepuasan hidup mereka ketika mengendalikan kehidupan seharian. Sepertimana pengetahuan umum, warga di hospital mempunyai kesedaran yang tinggi tentang penjagaan kesihatan fizikal dan mental. Dengan itu, pengurusan tekanan sangat diketengahkan dalam kalangan kakitangan institusi tersebut. Aktiviti seperti pengurusan tekanan menjadi pendorong kepada kesan tekanan kepada kepuasan hidup. Perkara ini jelas ditekankan dalam perbincangan bahawa tekanan tidak menjadi pendorong, sebaliknya konflik kerja-keluarga yang mempengaruhi kepuasan hidup mereka.

Kesimpulan

Kesimpulannya, kajian ini menggariskan kesan signifikan tekanan dan konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan hidup jururawat. Penemuan ini menekankan keperluan organisasi tempat kerja dan sistem sokongan yang bertujuan mengurangkan tekanan selain menyelesaikan konflik yang timbul dalam melaksanakan tanggungjawab kerja serta keluarga. Menangani isu-isu ini bukan sahaja boleh meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan jururawat, tetapi juga menyumbang kepada kualiti keseluruhan penjagaan pesakit dan keberkesanan organisasi dalam tetapan penjagaan kesihatan. Oleh itu, adalah penting bagi institusi penjagaan kesihatan untuk melaksanakan langkah proaktif bagi menggalakkan persekitaran kerja yang menyokong di samping mengutamakan kesejahteraan holistik profesional kejururawatan.

Penghargaan

Penghargaan diberikan kepada responden kajian yang telah sudi memberikan maklum balas secara signifikan dalam menjayakan penyelidikan ini. Juga kepada penyelia dan penyelia bersama yang telah memberikan input berharga serta sumbangan dalam meningkatkan kualiti penulisan artikel ini.

Konflik Kepentingan

Tiada konflik.

Rujukan

- Abdullah, N. H., Ismail, N., & Ismail, N. (2021). A study of the work-life balance among the female academics at polytechnics. *Civilizational Studies and Human Sciences BITARA International Journal of Civilizational Studies and Human Sciences*, 4(1), 130-145.
- Abolghasemi, A., & Varaniyab, S. T. (2010). Resilience and perceived stress: Predictors of life satisfaction in the students of success and failure. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 748-752.
- Aisha, N. F., & Ruslan, R. (2020). Faktor-faktor tekanan kerja yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan jururawat. *Research in Management of Technology and Business*, 1(1), 381-390.
- Boyacı, K., Şensoy, F., Beydağ, K. D., & Kıyak, M. (2014). Stress and stress management in health institutions. *Procedia-social and Behavioral Sciences*, 152, 470-475.
- Ferdaus, M., Lazin, M., Abdullah, H., Nor, M., Hidayah, N., & Saleh, M. (2021a). Hubungan antara sumber tekanan dan tahap tekanan psikologi dalam kalangan kakitangan Pejabat Kesihatan Daerah Sepang sepanjang pandemik COVID-19. *e-BANGI: Journal Sains Sosial dan Kemanusiaan*, 18(6), 72-84.
- Ganing, C. F., Hassan, M. M., & Hamzah, W. N. N. W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja di kalangan kakitangan hospital kerajaan. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(10), 151-177.
- Hassan, M. M., Narahim, M. D. A. M., Noor, A. M., Khir, A. M., & Abdullah, W. A. W. (2022). Perhubungan antara konflik kerja dan keluarga terhadap stres dalam kalangan pekerja kakitangan awam. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 7(2), e001282-e001282.
- Ibrahim, S. H., & Zaimah, R. (2021). Konflik kerja-keluarga dalam kalangan penjawat awam wanita. *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space*, 17(1), 140-154.
- Mohd Sahril Sulaiman @ Jasni. (2021). *Tesis konflik kerja-keluarga dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja dalam kalangan anggota Polis Diraja Malaysia (PDRM) di Ibu Pejabat Kontinjen Sabah (IPK Sabah)*. Universiti Malaysia Sabah. (Unpublished).
- Mora, Z., Junaida, E., & Fuad, M. (2017). Konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja pegawai perempuan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (J-EBIS)*, 2(1), 1-13. <https://journal.iainlangsa.ac.id/index.php/ebis/article/view/118/92>
- Sahad, S. M., Mohamad, Z., & Shukri, M. M. (2022). Life satisfaction and its relationship between mental health among orphan adolescents. *International Journal of Advanced Research and Publications (IJARP)*, 5(9), 39-43. https://www.researchgate.net/publication/373336370_Life_Satisfaction_And_Its_Relationship_Between_Mental_Health_Among_Orphan_Adolescents.
- Saleh, N. (2016). Peranan komunikasi dalam mengurangkan konflik kerja-keluarga: Tinjauan ke atas jururawat di Selangor. The role of communication in reducing work-family conflict: A survey on nurses in Selangor. *Journal of Management and Muamalah*, 6(2), 35-51.

- Sharma, M., & Rush, S. E. (2014). Mindfulness-based stress reduction as a stress management intervention for healthy individuals. *Journal of Evidence Based Complementary & Alternative Medicine*, 19(4), 271-286. <https://doi.org/10.1177/2156587214543143>
- Siti Noralfiah Rosli & Amalina Ibrahim (2021). Hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru. *e-BANGI: Jurnal Sains Sosial dan Kemanusiaan*, 18(8(SI)), 23-38. <https://ejournal.ukm.my/ebangi/issue/view/1427>
- Sombuling, A., Nur Syafiqah, T., Laila Meiliyandrie, I. W. (2022). Perkaitan konflik kerja dan keluarga terhadap kepuasan keibubapaan dalam kalangan wanita bekerja semasa tempoh perintah kawalan pergerakan (PKP). *International Journal for Studies on Children, Women, Elderly and Disabled*, 16(6), 8-11. https://www.ijcwed.com/wp-content/uploads/2022/08/IJC16.ISU1_507.pdf
- Wang, Y., Liu, L., Wang, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: The mediating role of psychological capital. *Journal of Occupational Health*, 54(3), 232-240.
- Yatim, N. F. M. (2021). 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. *Journal of Business Innovation*, 6(1), 113.
- Yee, G. H., & Yee, G. H. (2012). *Kajian tentang kecerdasan emosi, konflik kerja keluarga, tekanan kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja bank* (Doctoral dissertation, UKM, Bangi).