

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KONFLIK KERJA-KELUARGA TERHADAP PRESTASI PEKERJA KILANG: KAJIAN DI PARIT RAJA, JOHOR

MOHAMMAD DANIAL ASYRAF YUSOF, RAJA ZIRWATUL AIDA RAJA IBRAHIM*,
MAZIDAH DAGANG DAN SITI NAZILAH MAT ALI

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

*Corresponding author: zirwatul@umt.edu.my

<https://doi.org/10.46754/umtjur.v7i2.665>

Submitted: 2 February 2025

Revised: 5 June 2025

Accepted: 16 July 2025

Published: 15 October 2025

Abstrak: Prestasi kerja rendah dalam sektor perkilangan menjadi isu utama kerana memberi kesan langsung kepada produktiviti dan pencapaian organisasi. Kepuasan kerja yang rendah serta konflik kerja-keluarga sering dikaitkan dengan prestasi kerja tidak memuaskan, sekali gus meningkatkan tekanan kerja, ketidakhadiran, dan kadar pusing ganti pekerja. Kajian ini bertujuan mengenal pasti pengaruh kepuasan kerja serta konflik kerja-keluarga terhadap prestasi kerja dalam kalangan pekerja kilang di Parit Raja, Batu Pahat. Kajian menggunakan reka bentuk kuantitatif deskriptif dan teknik persampelan bertujuan, melibatkan 360 pekerja kilang yang menjawab Skala Kepuasan Kerja (JSS), Skala Konflik Kerja-Keluarga (WFCS), dan Soal Selidik Prestasi Kerja Individu (IWPQ). Analisis korelasi serta regresi berganda digunakan untuk mengenal pasti pengaruh kedua-dua pemboleh ubah bebas terhadap prestasi kerja. Hasil kajian menunjukkan kepuasan kerja dan konflik kerja-keluarga memberi pengaruh signifikan walaupun kecil terhadap prestasi kerja, manakala regresi menunjukkan 5.3 peratus varians prestasi kerja dijelaskan oleh kedua-dua pemboleh ubah. Dapatan ini diharapkan menyumbang kepada literatur sedia ada dan memberikan perspektif baharu berkaitan faktor yang mempengaruhi kepuasan serta prestasi kerja dalam sektor pengeluaran. Pemahaman ini penting bagi pihak pengurusan merangka strategi efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja, mengurangkan konflik kerja-keluarga, dan mewujudkan persekitaran kerja lebih positif bagi menyokong kejayaan jangka panjang organisasi.

Kata Kunci: Prestasi kerja, konflik kerja-keluarga, kepuasan kerja.

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND WORK-FAMILY CONFLICT ON FACTORY WORKERS' PERFORMANCE: A STUDY IN PARIT RAJA, JOHOR

Abstract: Low job performance in the manufacturing sector is a major issue as it directly affects organizational productivity and success. Low job satisfaction and work-family conflict are often linked to poor job performance, leading to increased work stress, absenteeism, and employee turnover. This study aims to examine the influence of job satisfaction and work-family conflict on job performance among factory workers in Parit Raja, Johor. A descriptive quantitative design and purposive sampling technique were employed, involving 360 factory workers who completed the Job Satisfaction Scale (JSS), Work-Family Conflict Scale (WFCS), and Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). Correlation and multiple regression analyses were conducted to determine the influence of the two independent variables on job performance. The findings revealed that job satisfaction and work-family conflict have a significant, although small influence on job performance. The regression analysis showed that 5.3% of the variance in job performance was explained by these two variables. It is hoped that this study contributes to the existing literature and offers a new perspective on the factors influencing job satisfaction and performance in the manufacturing sector. This understanding is crucial for management to develop effective strategies to enhance job satisfaction, reduce work-family conflict, and foster a more positive and supportive work environment for the long-term success of the organization.

Keywords: Job performance, work-family conflict, job satisfaction.

Pengenalan

Prestasi kerja merupakan elemen penting yang sering mendapat perhatian dalam sektor awam dan swasta. Perkara ini merujuk kepada keupayaan individu melaksanakan tugas dengan produktiviti, kualiti, dan ketepatan, sekali gus menyumbang kepada matlamat organisasi. Pekerja yang berprestasi tinggi bukan sahaja lebih bersemangat dan komited, tetapi juga membantu meningkatkan reputasi serta daya saing organisasi (Jiang *et al.*, 2012). Namun, ketidakupayaan majikan memahami keperluan pekerja seperti imbuhan yang adil, peluang pembangunan kerjaya, dan persekitaran kerja menyokong boleh menjejaskan prestasi (Christian *et al.*, 2011). Malah, isu seperti penurunan produktiviti, ketidakhadiran, dan kadar pusingan pekerja sering kali timbul akibat prestasi yang kurang optimum (Deery & Jago, 2015).

Selain itu, konflik antara tuntutan kerja dan tanggungjawab keluarga turut mempengaruhi keseimbangan hidup pekerja. Ketegangan tersebut boleh menjejaskan kesejahteraan psikologi dan akhirnya prestasi kerja mereka (Talukder *et al.*, 2020). Oleh itu, majikan perlu mengambil langkah seperti memberikan latihan, pengiktirafan, dan sokongan bagi menguruskan konflik ini dengan lebih baik (Obrenovic *et al.*, 2020). Prestasi kerja yang cemerlang bukan sahaja menguntungkan individu tetapi turut memastikan organisasi mencapai kejayaan jangka panjang (Grant, 2012). Dengan memahami dan menangani faktor-faktor ini secara berkesan, organisasi dapat mencipta suasana kerja yang harmoni dan produktif.

Sektor perkilangan di Malaysia merupakan pemacu utama ekonomi negara, menyumbang 23 peratus kepada Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) pada tahun 2022 (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2023). Walau bagaimanapun, penurunan produktiviti pekerja kilang akibat faktor kepuasan kerja dan konflik kerja-keluarga menjadi isu kritikal. Kepuasan kerja yang rendah kerap mengakibatkan prestasi kerja merosot, peningkatan ketidakhadiran, dan pertambahan kadar pusing ganti pekerja (Memon *et al.*, 2023).

Konflik kerja-keluarga pula, seperti tekanan untuk memenuhi tanggungjawab kerja dan keluarga secara serentak, menimbulkan tekanan emosi dan *burnout*, terutama dalam sektor perkilangan yang menuntut tenaga fizikal tinggi (Şahin & Yozgat, 2021).

Kajian terdahulu menunjukkan kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja dengan ketara, namun kajian spesifik untuk sektor perkilangan di Malaysia, termasuk kawasan seperti Parit Raja, masih terhad. Perkara ini disokong oleh kajian daripada Omar Muhamad (2016), yang menyatakan kajian berkaitan kepuasan kerja perlu diperluaskan dalam pelbagai sektor industri, termasuk perkilangan, agar hasil dapatan kajian dapat digeneralisasikan kepada setiap sektor. Kawasan perindustrian ini menghadapi cabaran unik, termasuk tekanan kerja tinggi dan waktu kerja panjang, yang berpotensi menjejaskan kesejahteraan pekerja. Penyelidikan lanjut diperlukan untuk memahami faktor-faktor ini secara holistik.

Selain itu, penyelidikan ini bertujuan untuk mengisi jurang dalam literatur dengan menumpukan kepada sektor perkilangan Malaysia. Perkara ini akan memberikan pandangan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja dan seterusnya prestasi kerja pekerja kilang. Sebagai contoh, Tang, Adnan, dan Wan Daud (2017) mendapati amalan perancangan sumber manusia mempunyai korelasi positif dengan kepuasan kerja pekerja kilang, yang menunjukkan kepentingan pendekatan organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja sektor ini.

Kajian berkaitan kepuasan dan konflik kerja-keluarga belum lagi menumpukan perhatian kepada pekerja kilang di Parit Raja, yang mungkin mempunyai hubungan dan isu-isu tersendiri, berbeza daripada kawasan lain di Malaysia. Parit Raja merupakan antara kawasan yang pesat membangun dalam sektor perkilangan di negeri Johor, khususnya dalam industri pembuatan seperti kilang kayu, barangan elektronik, serta pemrosesan ringan. Kilang-kilang ini lazimnya beroperasi

mengikut sistem syif, melibatkan waktu kerja yang panjang dan rutin kerja yang intensif, seterusnya boleh menjejaskan keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga para pekerja. Selain itu, majoriti pekerja kilang di kawasan ini terdiri daripada golongan dewasa muda dan pertengahan yang sudah berkeluarga, menjadikan mereka lebih mudah terdedah kepada konflik peranan antara tanggungjawab profesional dan domestik (Department of Statistics Malaysia, 2023). Dalam konteks ini, konflik kerja-keluarga bukan sahaja berpotensi mengurangkan kepuasan kerja, malah turut memberi kesan langsung kepada prestasi kerja individu.

Kawasan perindustrian seperti Parit Raja juga mungkin menghadapi pelbagai cabaran, termasuk tekanan kerja yang tinggi, konflik kerja-keluarga, dan isu-isu lain yang unik kepada persekitaran kilang. Penelitian terperinci terhadap pekerja kilang di Parit Raja dapat membantu mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan dan produktiviti mereka, serta menyediakan asas untuk mencadangkan intervensi efektif bagi meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangkan konflik kerja-keluarga. Langkah ini bukan sahaja dapat meningkatkan prestasi kerja, tetapi juga kesejahteraan keseluruhan pekerja sektor perkilangan di Parit Raja. Buktinya, kajian berkaitan konflik kerja-keluarga dan prestasi kerja di Johor terakhir dijalankan pada 2004 dan tertumpu hanya di kawasan Pasir Gudang (Chew, S. K., 2004). Oleh itu, objektif kajian ini adalah untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan memberi tumpuan kepada pengaruh prestasi kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pekerja sektor perkilangan.

Kajian Literatur

Kajian literatur ini memfokuskan kepada hubungan antara kepuasan kerja, konflik kerja-keluarga, dan prestasi kerja, dengan tumpuan khusus kepada pekerja kilang. Sorotan utama kajian menunjukkan bahawa prestasi kerja memainkan peranan penting menentukan

kepuasan kerja. Judge *et al.* (2017) dan Skaalvik (2018) menunjukkan bahawa pekerja yang berpuas hati dengan persekitaran kerja serta pengiktirafan cenderung lebih produktif. Kajian Novia Sari *et al.* (2023) juga menegaskan bahawa kepuasan kerja mempunyai kesan signifikan terhadap prestasi kerja, terutama apabila faktor seperti gaji serta disiplin kerja diperbaiki.

Fadzin *et al.* (2020) menambah bahawa walaupun faktor demografi seperti jantina tidak signifikan, pencapaian individu tetap memainkan peranan utama dalam prestasi kerja. Raesa Frashella (2022) menyokong pendapat ini, menekankan bahawa penyelarasan matlamat organisasi dengan peranan individu meningkatkan kepuasan kerja. Kajian terkini seperti Li dan Xu (2023) mencadangkan bahawa latihan dan pengiktirafan prestasi merupakan strategi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Seterusnya, beralih kepada konflik kerja-keluarga, kajian menunjukkan hubungan negatif yang signifikan terhadap prestasi kerja. Shockley *et al.* (2017) dan Frone *et al.* (2000) membuktikan bahawa konflik ini menyebabkan tekanan yang menjejaskan produktiviti kerja. Mariatini *et al.* (2020) menekankan pentingnya komunikasi efektif untuk mengurangkan konflik, manakala Devi dan Rani (2016) menunjukkan bahawa wanita berkahwin sering mengalami tekanan kerja tambahan.

Masduki Asbari *et al.* (2020) menyoroti bahawa pekerja perempuan lebih cenderung mengutamakan keperluan kerja berbanding menyelesaikan konflik keluarga, tetapi ini tidak selalu meningkatkan kepuasan kerja. Kajian oleh Han *et al.* (2023) pula menunjukkan bahawa keletihan emosi yang berpunca daripada konflik kerja-keluarga menjejaskan kepuasan serta prestasi kerja. Oleh itu, pengurusan konflik melalui sokongan organisasi menjadi kunci mengekalkan kesejahteraan pekerja.

Dari perspektif prestasi kerja, Pandey (2019) menekankan peranan sumber pekerjaan untuk mengurangkan stres dan meningkatkan produktiviti. Kajian oleh Nordin dan Hassan

(2019) menunjukkan bahawa kepuasan kerja keluarga yang tinggi meningkatkan prestasi kerja melalui peningkatan komitmen. Penemuan lain oleh Rahman *et al.* (2021) menyatakan bahawa faktor seperti penilaian prestasi dan persekitaran kerja memberikan kesan yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Kajian terdahulu juga mengungkapkan hubungan antara kepuasan kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap prestasi kerja. Brown (2021) menekankan kepentingan motivasi dan sokongan organisasi dalam memastikan kepuasan kerja yang tinggi, manakala kajian Brayfield dan Crockett (1955) menunjukkan hubungan yang lemah antara dua pemboleh ubah ini. Sebaliknya, kajian terkini seperti Idris *et al.* (2020) dan Wolomasi *et al.* (2019) mengesahkan bahawa pekerja berpuas hati menunjukkan produktiviti yang lebih tinggi.

Konflik kerja-keluarga memberi kesan yang signifikan terhadap prestasi kerja melalui keletihan emosi dan burnout (Jia *et al.*, 2020). Kajian oleh Kossek *et al.* (2016) dan Zhao dan Nuangjamnong (2023) menunjukkan bahawa konflik ini mengurangkan kepuasan kerja, sementara kajian oleh Wang *et al.* (2022) menegaskan bahawa keletihan emosi bertindak sebagai pengantara dalam hubungan tersebut.

Kesimpulannya, kepuasan kerja adalah faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja, manakala konflik kerja-keluarga bertindak sebagai halangan utama. Kajian seperti Al-Ali *et al.* (2019) dan Alkandi *et al.* (2023) menunjukkan bahawa pemberian ganjaran dan insentif mampu meningkatkan kepuasan kerja, seterusnya mempertingkatkan prestasi kerja. Oleh itu, pendekatan holistik yang menggabungkan sokongan organisasi serta pengurusan konflik kerja-keluarga adalah penting untuk memastikan kesejahteraan dan prestasi pekerja berada pada tahap optimum. Bagi melaksanakan perkara ini, penyelidikan mempunyai tiga hipotesis alternatif untuk diuji:

H_{a1}: Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja dalam kalangan pekerja kilang.

H_{a2}: Terdapat hubungan yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dengan prestasi kerja dalam kalangan pekerja kilang.

H_{a3}: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap prestasi kerja dalam kalangan pekerja kilang.

Bahan dan Metodologi

Peserta dan Prosuder

Kajian ini dijalankan menggunakan kaedah kuantitatif dengan borang soal selidik sebagai alat utama bagi mengkaji perkaitan antara tiga pemboleh ubah yang dinyatakan, iaitu kepuasan kerja, konflik kerja-keluarga dan prestasi kerja. Pendekatan kuantitatif dipilih kerana sesuai untuk mengukur hubungan antara pemboleh ubah secara objektif serta membolehkan generalisasi dibuat terhadap populasi kajian yang lebih besar (Creswell, 2014; Babbie, 2016). Di samping itu, penggunaan soal selidik berstruktur memudahkan proses pengumpulan data dalam skala besar dan membolehkan analisis statistik seperti korelasi dan regresi dilaksanakan secara sistematik. Bagi tujuan kajian ini, regresi berganda menggunakan kaedah masuk serentak (*enter method*) telah diaplikasikan untuk menilai kesan serentak kepuasan kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap prestasi kerja.

Kajian ini dijalankan di Parit Raja, Batu Pahat, Johor, dengan tumpuan khusus kepada pekerja kilang daripada pelbagai latar belakang demografi. Seramai 360 pekerja kilang telah dipilih sebagai responden menggunakan kaedah persampelan bertujuan, mengambil kira saiz sampel mengikut Jadual Krejcie dan Morgan (1970) yang sesuai bagi populasi besar. Pendekatan ini memudahkan pengumpulan data secara efisien dan teratur, sejajar dengan kajian. Data dikumpulkan menggunakan soal selidik yang diisi sendiri oleh responden, diedarkan secara langsung kepada mereka semasa waktu rehat bagi mengurangkan gangguan terhadap kerja. Kajian ini telah memperoleh kelulusan untuk dijalankan melalui Jawatankuasa Etika Penyelidikan Universiti Malaysia Terengganu (UMT) - UMT/JKEPM/2024/252.

Pengukuran

Bahagian A: Maklumat Demografi

Bahagian pertama menumpukan kepada pengumpulan maklumat demografi, termasuk umur, jantina, status perkahwinan, dan gaji responden dengan menganalisis kekerapan dan peratusan responden. Pada bahagian ini juga, semua peserta telah memberikan persetujuan termaklum sebelum menyertai kajian ini.

Bahagian B: Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur menggunakan skala 36 item yang diambil daripada Job Satisfaction Survey (Spector, 1997). Respons diberikan pada skala Likert 6 mata daripada 1 (sangat tidak bersetuju) hingga 6 (sangat bersetuju). Contoh item termasuk pernyataan seperti “Saya berasa puas dengan kerja saya” dan “Kerja saya memberikan saya rasa pencapaian”. Terdapat 36 item yang diatur dalam sembilan dimensi kepuasan kerja, setiap dimensi mengandungi empat item, dan item-item tersebut merangkumi item positif serta negatif. Item 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 17, 18, 19, 21, 22, 24, dan 25 merupakan skor positif, manakala item 3, 6, 10, 13, 16, 20, 23, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, dan 36 merupakan skor negatif. Item-item negatif perlu diberi skor terbalik sebelum dikira dalam jumlah keseluruhan. Kajian lepas menunjukkan skala ini mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi dengan nilai alfa Cronbach 0.87 (Spector, 1997) dan 0.79 (Noordin & Jusoff, 2010). Kajian ini menunjukkan nilai alfa Cronbach sebanyak 0.70 dengan 36 item, yang menunjukkan tahap kebolehpercayaan yang baik dan diterima dalam mengukur kepuasan kerja.

Bahagian C: Konflik Kerja-Keluarga

Konflik kerja-keluarga dinilai menggunakan skala 10 item dibangunkan oleh Carlson *et al.* (2000). Skala ini menilai dua dimensi: konflik kerja-ke-keluarga dan konflik keluarga-ke-kerja. Responden menilai tahap persetujuan mereka terhadap setiap item pada skala Likert 7 mata (1 = sangat tidak bersetuju hingga 7 = sangat bersetuju). Penskoran kedua-dua subskala, Konflik Kerja-Keluarga (Item 1-5) dan Konflik

Keluarga-Kerja (Item 6-10), masing-masing mempunyai julat skor antara 5 hingga 35. Skor yang lebih tinggi mencerminkan tahap konflik lebih besar antara kewajipan kerja dan keluarga, sama ada disebabkan kerja mengganggu kehidupan keluarga atau sebaliknya. Contoh item daripada dimensi konflik kerja-ke-keluarga ialah “Tuntutan kerja saya mengganggu kehidupan keluarga saya”. Kajian lepas menunjukkan keseluruhan kebolehpercayaan skala boleh diterima dengan nilai alfa Cronbach 0.82 (Carlson *et al.*, 2000) dan 0.89 (Sanaz *et al.*, 2014). Hasil keputusan kajian ini, nilai alfa Cronbach yang diperoleh adalah 0.86.

Bahagian D: Prestasi Kerja

Prestasi kerja diukur menggunakan skala 14 item yang diadaptasi daripada Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) oleh Koopmans *et al.* (2014). Skala ini menilai prestasi tugas dan prestasi kontekstual. Responden menilai prestasi mereka sepanjang bulan lepas pada skala Likert 5 mata (1 = sangat tidak bersetuju hingga 5 = sangat bersetuju). Penskoran IWPQ mengukur tiga aspek prestasi kerja: tugas kerja, tingkah laku berkontruksi, dan tingkah laku kontraproduktif yang ditentukan berdasarkan jumlah skor iaitu rendah (4-8), sederhana (9-14) atau tinggi (15-20). Contoh item adalah “Saya dapat memenuhi tuntutan kerja saya”. Kajian lepas menunjukkan kebolehpercayaan skala adalah tinggi dengan nilai alfa Cronbach 0.89 (Koopmans *et al.*, 2014) dan 0.87 (Azrain, 2016). Kajian ini pula mencatatkan nilai alfa Cronbach sebanyak 0.91.

Analisis Data

Data dianalisis menggunakan perisian Statistical Package for Social Sciences (SPSS versi 27.0). Pertama, analisis deskriptif dijalankan untuk mengenal pasti kekerapan serta peratusan maklumat demografi responden. Kedua, analisis korelasi Pearson dijalankan untuk meneliti hubungan antara kepuasan kerja dengan konflik kerja-keluarga terhadap prestasi kerja.

Akhirnya, analisis regresi berganda dijalankan untuk menentukan daya ramalan kepuasan kerja serta konflik kerja-keluarga terhadap prestasi kerja dalam kalangan pekerja kilang.

Hasil dan Perbincangan Kajian

Deskriptif Statistik

Jadual 1 menunjukkan taburan latar belakang 360 orang pekerja kilang yang terlibat dalam kajian ini. Majoriti responden berumur antara 49 tahun hingga 60 tahun (53.6%) dan terdiri

daripada kaum Melayu (97.5%). Lebih 90 peratus daripada mereka adalah wanita, manakala 86.4% telah berkahwin. Daripada segi tanggungan keluarga, hampir tiga perempat (74.7%) mempunyai dua hingga empat orang anak. Pendapatan bulanan majoriti responden adalah di bawah RM5,250.00 (96.1%). Data ini memberikan gambaran jelas bahawa responden datang daripada latar belakang berkeluarga dan berpendapatan rendah, yang berpotensi mendedahkan mereka kepada tekanan kerja serta konflik peranan.

Jadual 1: Keputusan analisis deskriptif

Taburan Responden		Kekerapan (N)	Peratus (%)
Umur	18-28	4	1.1
	29-38	50	13.9
	39-48	113	31.4
	49-60	193	53.6
Bangsa	Cina	9	2.5
	Melayu	351	97.5
Jantina	Lelaki	30	8.3
	Perempuan	330	91.7
Status perkahwinan	Berkahwin	311	86.4
	Bujang	10	2.8
	Janda/Balu	39	10.8
Bilangan anak	1 Orang	25	6.9
	2-4 Orang	269	74.7
	5 Orang dan Lebih	41	11.4
	Tiada anak	25	6.9
Pendapatan bersih bulanan (RM)	11, 820	4	1.1
	5,250-11.819	10	2.8
	5,250 ke Bawah	346	96.1

Tahap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis taburan tahap kepuasan kerja (Job Satisfaction Survey, JSS) dalam kalangan responden, didapati majoriti responden berada pada tahap kepuasan kerja sederhana. Seramai 343 orang responden (95.3%) mencatatkan skor dalam julat 109 hingga 144,

menunjukkan sebahagian besar responden merasakan kepuasan kerja mereka berada pada tahap memadai walaupun tidak mencapai tahap tinggi. Sebaliknya, hanya lapan orang responden (2.2%) mencatatkan tahap kepuasan kerja rendah, dengan skor dalam julat 36 hingga

108. Ini menunjukkan hanya sebilangan kecil responden menghadapi masalah kepuasan kerja ketara. Sementara itu, sembilan orang responden (2.5%) mencatatkan tahap kepuasan

kerja tinggi, dengan skor dalam julat 145 hingga 216. Bilangan responden pada tahap kepuasan kerja tinggi juga kecil, menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja luar biasa jarang berlaku dalam kalangan pekerja kilang.

Jadual 2: Tahap kepuasan kerja

Tahap	Penskoran	Kekerapan (N)	Peratusan (%)
Rendah	36-108	8	2.2
Sederhana	109-144	343	95.3
Tinggi	145-216	9	2.5
Jumlah		360	100

Tahap Konflik Kerja-Keluarga

Berdasarkan analisis taburan skala Konflik Kerja-Keluarga (WFC), didapati bahawa majoriti responden, iaitu 229 orang (63.6%), mencatatkan skor pada Subskala Konflik Kerja-Keluarga (item 1-5). Keputusan ini menunjukkan sebahagian besar pekerja kilang lebih kerap menghadapi konflik berpunca daripada kerja yang mengganggu tanggungjawab keluarga mereka. Sebaliknya, 131 orang responden

(36.4%) mencatatkan skor pada Subskala Konflik Keluarga-Kerja (item 6-10), menunjukkan sebahagian kecil responden mengalami konflik apabila tanggungjawab keluarga mengganggu pekerjaan mereka. Secara keseluruhan, analisis ini melibatkan 360 orang responden (100%), menandakan bahawa isu konflik kerja-keluarga lebih dominan dalam kalangan pekerja kilang dan memerlukan perhatian khusus untuk meningkatkan keseimbangan kerja-keluarga.

Jadual 3: Tahap konflik kerja-keluarga

Tahap	Penskoran	Kekerapan (N)	Peratusan (%)
Subskala Konflik Kerja-Keluarga (WFCS)	Jumlah item 1-5	229	63.6
Subskala Konflik Keluarga-Kerja (FWCS)	Jumlah item 6-10	131	36.4
Jumlah		360	100

Tahap Prestasi Kerja

Berdasarkan analisis tahap prestasi kerja dalam kalangan pekerja kilang, didapati 123 orang (34.2%) berada pada tahap prestasi rendah (skor 0-49), menunjukkan keperluan sokongan untuk meningkatkan produktiviti. Seramai 115 orang (31.9%) mencatatkan tahap sederhana (skor 49-53), menggambarkan prestasi memadai tetapi

boleh dipertingkatkan, manakala 122 orang (33.9%) mencapai tahap prestasi tinggi (skor 53-69), menunjukkan kecukupan cemerlang. Analisis ini mencerminkan keperluan memperkukuh sokongan kepada pekerja yang berada pada tahap rendah dan sederhana bagi meningkatkan prestasi keseluruhan sektor kilang.

Jadual 4: Tahap prestasi kerja

Tahap	Penskoran	Kekerapan (N)	Peratusan (%)
Rendah	0-49	123	34.2
Sederhana	49-53	115	31.9
Tinggi	53-69	122	33.9
Jumlah		360 Orang	100%

Analisis korelasi

Analisis korelasi menunjukkan terdapat hubungan positif yang lemah tetapi signifikan antara skor kepuasan kerja (JSS) dan prestasi kerja (IWPQ), dengan $r = 0.165$, $p < 0.01$. Keputusan ini menunjukkan kepuasan kerja memberi kesan positif terhadap prestasi pekerja. Sebaliknya, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerja-keluarga (WFC) dan prestasi kerja keseluruhan (IWPQ), dengan $r = -0.199$, $p < 0.001$, menunjukkan peningkatan

konflik kerja-keluarga menyebabkan sedikit penurunan prestasi kerja. Walaupun kedua-dua korelasi ini tergolong lemah, hasilnya signifikan pada tahap satu peratus, menunjukkan kepuasan kerja dan konflik kerja-keluarga masing-masing memberi impak penting, walaupun kecil, terhadap prestasi pekerja kilang. Oleh itu, dapatan ini menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara kedua pemboleh ubah bersandar dengan pemboleh ubah tidak bersandar.

Jadual 5: Analisis korelasi bagi kepuasan kerja terhadap prestasi kerja

Pemboleh Ubah		JSS Skor	IWPQ Skor
JSS Skor	Korelasi Pearson	1	.165**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	360	360
IWPQ Skor	Pearson Correlation	.165**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	360	360

**Korelasi adalah signifikan pada tahap 0.01 (2-ekor)

Jadual 6: Analisis korelasi bagi konflik kerja-keluarga terhadap prestasi kerja

Pemboleh ubah		WFC Skor	IWPQ Skor
WFC SKOR	Korelasi Pearson	1	-.199**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	360	360
IWPQ SKOR	Korelasi Pearson	-.199**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	360	360

**Korelasi adalah signifikan pada tahap 0.01 (2-ekor)

Analisis Regresi

Analisis regresi pelbagai menunjukkan bahawa kepuasan kerja ($\beta = .141$, Beta = .115, $p = .027$) dan konflik kerja-keluarga ($\beta = -.194$, Beta = $-.196$, $p < .001$) masing-masing memberi kesan signifikan terhadap prestasi kerja keseluruhan. Pemalar model ($\beta = 39.062$, $p < .001$) menunjukkan skor purata prestasi kerja adalah 39.062 apabila tiada kesan daripada

kedua-dua pemboleh ubah bebas. Walaupun kedua-dua kesan ini bersifat kecil, konflik kerja-keluarga menunjukkan pengaruh negatif lebih dominan (Beta = $-.196$) berbanding pengaruh positif kepuasan kerja (Beta = .115). Perkara ini mencerminkan bahawa konflik peranan antara kerja dan keluarga berpotensi menjejaskan prestasi kerja dengan lebih kuat berbanding sumbangan kepuasan kerja terhadap prestasi.

Jadual 7: Analisis regresi di antara kepuasan kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap prestasi kerja

	Model B	Pekali Tidak Piawai		t	Sig.
		Ralat Piawai	Beta		
1	Pemalar	39.062	8.201	4.763	.000
	Kepuasan Kerja	.141	.063	.115	.027
	Konflik Kerja-Keluarga	-.194	.051	-.196	.000

a. Pemboleh ubah bersandar: Prestasi kerja

Hasil analisis Anova bagi model regresi menunjukkan nilai F sebanyak 6.103, yang signifikan (Sig. = 0.002, $p < 0.05$). Ini menunjukkan bahawa gabungan Kepuasan Kerja dan Konflik Kerja-Keluarga mempunyai hubungan signifikan dengan Prestasi Kerja

Keseluruhan secara keseluruhan. Walaupun model ini signifikan, nilai Mean Square bagi regresi (234.051) adalah kecil berbanding dengan nilai Mean Square bagi residual (38.350), menunjukkan sumbangan model terhadap varians keseluruhan adalah terhad.

Jadual 8: Analisis Anova

	Model	Jumlah Kuasa Dua	df	Min Kuasa Dua	F	Sig.
1	Regression	468.102	2	234.051	6.103	.002 ^b
	Residual	13690.954	357	38.350		
	Total	14159.056	359			

a. Dependent variable: Prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, konflik kerja-keluarga

Hasil analisis data menunjukkan bahawa nilai korelasi (R) antara kedua-dua pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar ialah $R = 0.230$. Nilai ini mencerminkan hubungan linear yang lemah antara pemboleh ubah-pemboleh ubah tersebut. Sementara itu, nilai $R^2 = 0.053$ menunjukkan bahawa hanya 5.3% varians dalam pemboleh ubah bersandar dapat

dijelaskan oleh model ini. Keadaan ini sejajar dengan nilai effect size $f^2 \approx 0.056$ yang dikira, yang diklasifikasikan sebagai kecil menurut interpretasi Cohen (1988). Oleh itu, walaupun hubungan signifikan ditemui, banyak lagi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini mungkin turut memberi kesan lebih besar terhadap prestasi kerja.

Jadual 9: Bacaan R Squared

Model	R	R Kuasa Dua	R Kuasa Dua Diselaraskan	Anggaran Ralat Piawai
1	.230 ^a	.053	.047	9.16823

a. Peramal: Peramal, Kepuasan kerja, Konflik Kerja-Keluarga

Perbincangan Kajian

Kajian ini bertujuan meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap prestasi kerja pekerja kilang di Parit Raja, Batu Pahat. Dapatan kajian menunjukkan kedua-dua pemboleh ubah bebas mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi kerja, namun kekuatan hubungan berbeza. Kepuasan kerja menunjukkan hubungan positif yang signifikan tetapi lemah, manakala konflik kerja-keluarga menunjukkan hubungan negatif yang signifikan dengan prestasi kerja. Kajian ini memberikan pandangan penting tentang faktor-faktor mempengaruhi prestasi kerja dalam sektor perkilangan, sektor kritikal dalam ekonomi.

Hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan tetapi lemah antara kepuasan kerja dan prestasi kerja. Penemuan ini selari dengan kajian oleh Paul *et al.* (1985), yang mendapati kepuasan kerja tidak berkaitan secara bermakna dengan prestasi kerja dan menggambarkan hubungan tersebut sebagai minimum atau hampir tidak wujud. Kajian meta-analisis terkini oleh Katabi (2021), yang merangkumi pelbagai bidang pekerjaan termasuk sektor perkilangan, turut menyokong dapatan ini. Dalam kajian tersebut, beberapa kajian seperti Zhou *et al.* (2012), Kim *et al.* (2013), dan Jahangiri dan Abaspor (2017) melaporkan hubungan yang signifikan tetapi dengan kesan yang kecil. Hal ini menunjukkan bahawa walaupun kepuasan kerja mampu mempengaruhi prestasi kerja, kekuatannya adalah terhad.

Walaupun bagaimanapun, kajian lain telah menunjukkan bahawa hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja bergantung kepada pelbagai faktor kontekstual. Sebagai contoh, kajian oleh Omah *et al.* (2019) menunjukkan pekerja yang merasa puas dengan

pekerjaan mereka lebih cenderung menunjukkan komitmen, motivasi, dan usaha yang lebih tinggi. Faktor seperti gaji kompetitif, peluang kenaikan pangkat, sokongan pengurusan, dan suasana kerja kondusif didapati memainkan peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, sekali gus menyumbang kepada prestasi kerja lebih baik. Perbezaan dapatan ini berpunca daripada perbezaan konteks kajian, dengan satu kajian melihat hubungan secara umum manakala satu lagi menekankan faktor kontekstual yang memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Kajian oleh Parulkumari (2021) turut menyokong dapatan ini, dengan menyatakan bahawa pekerja yang berasa puas dengan aspek seperti imbuhan dan suasana kerja lebih cenderung memberikan prestasi lebih tinggi. Penemuan ini selaras dengan sembilan domain utama dalam instrumen Job Satisfaction Survey (JSS) oleh Paul E. Spector (1994). Namun, kajian ini tidak meneliti hubungan secara terperinci mengikut domain-domain tersebut kerana tumpuan diberikan kepada hubungan secara menyeluruh.

Seterusnya, kajian ini turut menunjukkan bahawa konflik kerja-keluarga mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan prestasi kerja. Walaupun hubungan tersebut kecil, hubungan itu tetap relevan sebagai salah satu faktor menyumbang kepada penurunan prestasi kerja, terutama dalam kalangan pekerja kilang. Dapatan ini disokong oleh kajian Shockley *et al.* (2017), yang meneliti pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap ibu bapa yang bekerja dan mendapati bahawa konflik kerja-keluarga memberi kesan negatif terhadap kepuasan hidup serta kepuasan kerja. Keadaan ini menimbulkan tekanan yang akhirnya mempengaruhi prestasi kerja.

Namun, terdapat juga kajian yang melaporkan dapatan berbeza. Sebagai contoh, Karakas *et al.* (2017) mendapati bahawa konflik kerja-keluarga tidak mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi kerja dalam sektor swasta. Sebaliknya, tekanan kerja memainkan peranan lebih besar dalam mempengaruhi prestasi pekerja. Kajian ini turut menunjukkan bahawa perbezaan jawatan meningkatkan tekanan kerja, yang akhirnya menyebabkan prestasi kerja menurun. Di samping itu, masa kerja fleksibel tidak semestinya memberikan kesan positif kepada semua peringkat pekerja. Perbezaan antara dua kajian ini berpunca daripada variasi dalam struktur organisasi, budaya kerja, dan sokongan sosial yang disediakan dalam industri tersebut. Kajian oleh Kossek *et al.* (2017) mendapati fleksibiliti masa lebih bermanfaat kepada pekerja peringkat pertengahan dan atasan, manakala pekerja bawahan masih terdedah kepada konflik kerja-keluarga yang memberi kesan negatif kepada prestasi mereka.

Secara keseluruhannya, kajian ini mendapati bahawa kepuasan kerja dan konflik kerja-keluarga masing-masing mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja. Namun, konflik kerja-keluarga menunjukkan kesan lebih kuat berbanding kepuasan kerja. Penemuan ini menegaskan bahawa usaha mengurangkan konflik kerja-keluarga boleh membawa kepada peningkatan prestasi kerja. Kajian terdahulu oleh Eby *et al.* (2005) menyokong dapatan ini, dengan menyatakan bahawa konflik kerja-keluarga mempunyai hubungan kompleks dengan pelbagai pemboleh ubah, termasuk prestasi kerja. Tekanan yang timbul daripada konflik kerja-keluarga boleh mempengaruhi tingkah laku pekerja dan seterusnya menjejaskan prestasi mereka.

Di samping itu, kajian ini turut mengesahkan bahawa elemen-elemen kepuasan kerja seperti motivasi dan penghargaan memainkan peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Penemuan ini sejajar dengan kajian oleh Riyanto *et al.* (2017), yang mendapati bahawa kepuasan kerja memberi kesan positif terhadap prestasi pekerja. Oleh itu, organisasi perlu

menumpukan perhatian kepada faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangkan konflik kerja-keluarga bagi mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Dapatan kajian ini yang menunjukkan kesan negatif konflik kerja-keluarga terhadap prestasi kerja boleh dijelaskan melalui Teori Peranan yang dikemukakan oleh Goode (1960). Teori tersebut menyatakan bahawa individu yang memainkan pelbagai peranan secara serentak, contohnya sebagai pekerja dan sebagai ahli keluarga, berisiko mengalami konflik peranan apabila tuntutan tersebut tidak dapat dipenuhi secara seimbang. Keadaan ini menimbulkan tekanan psikologi yang akhirnya memberi kesan negatif terhadap keberkesanan individu dalam melaksanakan tanggungjawab kerja.

Dalam konteks kajian ini, responden yang menghadapi konflik kerja-keluarga melaporkan tahap prestasi kerja lebih rendah, selari dengan penjelasan teori tersebut. Tambahan lagi, tekanan akibat konflik peranan turut menjejaskan tahap kepuasan kerja mereka, sekali gus mengukuhkan penemuan bahawa kepuasan kerja merupakan perantara penting yang mempengaruhi prestasi kerja. Penemuan ini juga disokong oleh kajian Ibrahim *et al.* (2020) yang mendapati kepuasan kerja mempunyai hubungan positif signifikan dengan prestasi kerja; penurunan kepuasan kerja, seperti yang dialami oleh responden menghadapi konflik kerja-keluarga, akan mengakibatkan penurunan prestasi kerja.

Kajian lain turut menyokong dapatan ini. Kajian oleh Ramansyah *et al.* (2023) melaporkan bahawa konflik kerja-keluarga dapat menjejaskan kepuasan kerja melalui keletihan emosi (*burnout*), yang akhirnya mengurangkan prestasi kerja individu. Dalam konteks pekerja kilang, tahap kepuasan kerja yang rendah mungkin berkait rapat dengan cabaran seperti kekangan masa, beban kerja tinggi, dan kurangnya peluang pembangunan diri. Faktor-faktor ini bukan sahaja memperburuk kesan konflik kerja-keluarga, tetapi turut melemahkan tahap kepuasan kerja individu, yang seterusnya menjejaskan keseimbangan peranan dan prestasi mereka. Oleh itu, dapatan

ini menegaskan bahawa Teori Role Strain adalah kerangka relevan untuk memahami bagaimana konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja.

Dari sudut praktikal, dapatan ini membawa implikasi penting terhadap pengurusan sumber manusia dalam sektor perkilangan. Pihak pengurusan perlu menilai semula sistem sokongan kerja, termasuk penyediaan program keseimbangan kerja dan keluarga, jadual kerja fleksibel, serta sokongan psikososial kepada pekerja yang menghadapi tekanan peranan. Selain itu, strategi peningkatan kepuasan kerja perlu menumpukan perhatian kepada motivasi dalaman, seperti pengiktirafan pencapaian, penyertaan dalam keputusan kerja, dan pembangunan kerjaya secara lebih sistematik. Pendekatan ini bukan sahaja dapat mengurangkan konflik kerja-keluarga, malah mampu meningkatkan komitmen serta prestasi kerja dalam jangka panjang.

Batasan Kajian

Kajian ini mempunyai beberapa kekangan yang perlu diberi perhatian. Pertama, reka bentuk kajian keratan rentas (*cross-sectional*) tidak membolehkan pengkaji menelusuri perubahan atau perkembangan hubungan antara kepuasan kerja, konflik kerja-keluarga dan prestasi kerja dari masa ke masa. Selain itu, reka bentuk ini mempunyai limitasi penting, terutamanya dalam menguji hubungan sebab-akibat antara pemboleh ubah. Oleh kerana data dikumpul serentak, urutan masa antara pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar tidak dapat dipastikan, sekali gus menjejaskan keupayaan membuat inferens kausal (Creswell, 2014). Oleh itu, kajian masa depan disarankan menggunakan reka bentuk longitudinal untuk mengenal pasti hubungan sebab-akibat dengan lebih kukuh (Wang & Cheng, 2020).

Kedua, penggunaan soal selidik sebagai satu-satunya kaedah pengumpulan data boleh menyebabkan kemungkinan berlakunya bias dalam jawapan peserta, khususnya bias keinginan sosial (*social desirability bias*), kerana responden mungkin memberikan jawapan yang

dianggap “betul” atau diterima secara sosial, bukannya berdasarkan pengalaman sebenar mereka. Selain itu, kecenderungan memberikan respons bersetuju tanpa pertimbangan mendalam (*acquiescence bias*) juga sukar dikawal sepenuhnya.

Ketiga, faktor luar seperti beban kerja sebenar, gaya kepimpinan majikan, dan budaya organisasi tidak termasuk dalam analisis, walaupun faktor-faktor tersebut berpotensi besar mempengaruhi tahap kepuasan dan prestasi kerja. Keempat, pemilihan sampel yang terhad kepada pekerja kilang di Parit Raja, Batu Pahat menyebabkan dapatan kajian ini tidak boleh digeneralisasikan sepenuhnya kepada pekerja dalam sektor atau lokasi lain. Oleh itu, hasil kajian ini perlu ditafsirkan dengan berhati-hati dalam konteks populasi dan persekitaran kajian.

Cadangan Kajian Masa Hadapan

Kajian masa hadapan perlu mengambil kira beberapa aspek penting bagi memperluaskan dapatan kajian. Pertama, penggunaan reka bentuk kajian longitudinal disarankan untuk memahami hubungan kausal antara kepuasan kerja, konflik kerja-keluarga, dan prestasi kerja, seperti yang disokong oleh Akbar (2019). Selain itu, skop kajian wajar diperluaskan ke sektor atau lokasi lain bagi meningkatkan generalisasi dapatan, selaras dengan cadangan Wahida (2019) yang menekankan kepelbagaian konteks bagi memperkaya hasil kajian. Di samping itu, penggunaan kaedah kualitatif, seperti wawancara atau pemerhatian, penting untuk memperoleh gambaran lebih mendalam mengenai isu yang dikaji. Cadangan ini sejajar dengan pandangan Ibrahim *et al.* (2020) yang mencadangkan pendekatan kualitatif untuk memahami dimensi konflik kerja-keluarga dalam pelbagai konteks budaya.

Tambahan pula, model kajian perlu mempertimbangkan faktor-faktor tambahan seperti tekanan kerja, sokongan organisasi, dan budaya kerja untuk memahami pengaruh menyeluruh terhadap prestasi kerja, sebagaimana dinyatakan oleh Ibrahim *et al.* (2020). Dapatan kajian ini memberikan implikasi penting

kepada majikan dan pembuat dasar organisasi. Antaranya, polisi kerja yang lebih fleksibel, seperti waktu kerja anjal atau sistem kerja hibrid, boleh membantu pekerja mengimbangi tuntutan kerja dan keluarga. Sokongan psikososial, seperti kaunseling pekerjaan, program kesejahteraan mental, dan latihan pengurusan tekanan, juga mampu meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangkan konflik kerja-keluarga. Dapatan ini boleh dimanfaatkan oleh pengurus sumber manusia untuk merangka intervensi dalaman yang menyokong kesejahteraan pekerja dan meningkatkan prestasi kerja.

Dasar mesra keluarga turut memberi kesan positif terhadap produktiviti dan kesetiaan jangka panjang pekerja. Akhir sekali, penggunaan pelbagai alat pengukuran, termasuk data objektif seperti laporan prestasi sebenar, sangat penting untuk mengurangkan bias subjektif dalam data yang dikumpulkan. Pendekatan ini disokong oleh Ahmad Jam *et al.* (2017), yang menunjukkan bahawa alat pengukuran objektif dapat meningkatkan ketepatan dalam menilai hubungan antara konflik kerja-keluarga dan prestasi kerja. Usaha ini dijangka memberikan pandangan lebih holistik dan tepat dalam memahami hubungan antara kepuasan kerja, konflik kerja-keluarga, dan prestasi kerja.

Kesimpulan

Kesimpulan kajian menunjukkan bahawa kepuasan kerja dan konflik kerja-keluarga memberi pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dalam kalangan pekerja kilang di Parit Raja, Batu Pahat, walaupun tahap pengaruh tersebut adalah kecil. Kepuasan kerja didapati memberi kesan positif terhadap prestasi kerja, manakala konflik kerja-keluarga memberikan kesan negatif yang lebih dominan. Dapatan ini menekankan keperluan mengurangkan tekanan peranan berganda melalui pendekatan organisasi yang lebih menyokong keseimbangan kerja dan keluarga, termasuk pemberian ganjaran adil, persekitaran kerja kondusif, peluang pembangunan kerjaya, serta sokongan pengurusan yang mampan. Selain memberi implikasi praktikal kepada pihak pengurusan,

kajian ini turut menyumbang secara signifikan kepada pengayaan literatur akademik berkaitan kepuasan kerja, konflik kerja-keluarga dan prestasi kerja, khususnya dalam konteks sektor perkilangan di Malaysia. Pertama, kajian ini mengisi jurang penyelidikan tempatan dengan menumpukan perhatian kepada pekerja kilang di Parit Raja, Batu Pahat, sebuah lokasi yang sebelum ini kurang dikaji walaupun mempunyai kepentingan ekonomi dan cabaran persekitaran kerja tersendiri. Kedua, kajian ini memperkukuh aplikasi Teori Peranan (Goode, 1960) dalam konteks tempatan dengan menunjukkan bagaimana konflik peranan berganda menjejaskan kepuasan dan prestasi kerja. Ketiga, kajian ini menyumbang dari aspek metodologi melalui penggunaan instrumen psikometrik yang sah dan reliabel (JSS, WFCS, dan IWPQ). Berdasarkan dapatan ini, organisasi disarankan merangka dasar sumber manusia yang lebih responsif terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan, seperti pelaksanaan jadual kerja fleksibel, program sokongan psikososial, dan polisi cuti lebih inklusif. Dapatan ini juga boleh dijadikan asas kepada pembuat dasar dalam membangunkan intervensi berfokus kepada kesejahteraan pekerja industri bagi memperkukuh daya saing tenaga kerja.

Penghargaan

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua penilai atas komen dan cadangan untuk penambahbaikan artikel ini.

Pernyataan Konflik Kepentingan

Penulis melaporkan tiada sebarang konflik kepentingan berkaitan penyelidikan atau pengarang dalam kajian ini.

Rujukan

- Ahmad Jam, F., Ismail, S., & Din, A. (2017). Pengaruh konflik kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan stres sebagai variabel intervening. *Jurnal Widyagama Malang*, 9(3), 35-42.
- Akbar, A. (2019). *Kepuasan kerja dan komitmen karyawan dalam perspektif*

- manajemen sumber daya manusia: Upaya untuk menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan* (M. I. M. Haeruddin, Ed.). Gowa: Pustaka.
- Alkandi, L. A., Alahmad, H. K., & Hassan, R. A. (2023). The mediating role of job satisfaction in the relationship between rewards and employee performance. *International Journal of Business and Management*, 15(1), 95-110.
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539-576. <https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- Asbari, M., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2020). Work-family conflict and its impact on employee performance: A study of female employees in Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(5), 344-360.
- Azrain, M. N. (2017). *Knowledge management, corporate entrepreneurship, motivation, organizational commitment and job performance of the local government managers* [Doctoral Thesis, College of Business (COB), University Utara Malaysia].
- Babbie, E. R. (2016). *The practice of social research* (14th ed.). Cengage Learning.
- Bhati, P. (2021). A study of employees' job satisfaction and its impact on their performance. *Journal of Indian Research*, 1(4), 105-111.
- Brayfield, A. H., & Crockett, W. H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 52(5), 396-424.
- Brown, S. (2021). The impact of job satisfaction on employee performance: Theoretical and empirical insights. *Journal of Management Research*, 19(3), 152-168.
- 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*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Deery, M., & Jago, L. (2015). Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(3), 453-472.
- Department of Statistics Malaysia. (2023). Kawasanku: DUN N.22 Parit Raja, Johor. *OpenDOSM*. <https://open.dosm.gov.my/dashboard/kawasanku/Johor/dun/N.22%20Parit%20Raja>
- Devi, K. R., & Rani, S. S. (2016). The impact of work-life balance on the well-being of teachers. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(2), 53-72.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.
- Fadzin, H., Hamid, N., & Yusuf, A. (2020). The impact of job satisfaction on employee performance in manufacturing industry. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(3), 112-125.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-895. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>

- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483-496. <https://doi.org/10.2307/2092933>
- Grant, A. M. (2012). Leading with meaning: Beneficiary contact, prosocial impact, and the performance effects of transformational leadership. *Academy of Management Journal*, 55(2), 458-476.
- Han, S., Park, Y., & Kim, S. (2023). Emotional exhaustion as a mediator between work-family conflict and job performance. *Journal of Management & Organization*, 29(2), 105-119.
- Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97(2), 251-273. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.2.251>
- Ibrahim, H., Jamaluddin, Z., & Ahmad, R. (2020). Hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dalam sektor pendidikan. *e-Bangi Journal of Social Sciences and Humanities*, 12(4), 56-70.
- Idris, F., Dollah, M., & Hassan, R. (2020). Job satisfaction and its influence on employee performance: A case study of manufacturing sector. *Journal of Human Resource Management*, 10(3), 56-70.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2023). *Laporan tahunan statistik Malaysia 2023*. <https://www.dosm.gov.my>
- Jahangiri, A., & Abaspor, H. (2017). The impact of talent management on job performance: With the mediating role of job effort and job satisfaction. *Journal of Management and Development Process*, 30(1), 29-50.
- Jia, R., Li, Y., & Wang, Y. (2020). Work-family conflict and job performance: A study on the mediating role of burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 41(5), 526-543.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264-1294.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Karakaş, A., & Şahin, N. (2017). The relation between work-family conflict and employee performance: A research on hotel employee. *Sosyoekonomi*, 25, 51-51. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.289385>
- Katabi, A., HajiZadeh, M., Bordbar, A., & Salehi, A. M. (2021). The relationship between job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), 21-42. <https://doi.org/10.1007/s40171-021-00280-y>
- Kim, T. Y., Aryee, S., Loi, R., & Kim, S. P. (2013). Person-organization fit and employee outcomes: Test of a social exchange model. *International Journal of Human Resource Management*, 24(19), 3719-3737. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.781522>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C. W., & Van der Beek, A. J. (2014). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), e25-e27.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2017). Work-life flexibility for whom? Occupational status and work-life inequality in upper, middle, and lower-level jobs. *Academy of Management Annals*, 12(1), 5-36. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0059>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kumari, K., Ali, S., Khan, N., & Abbas, J. (2021). Examining the role of motivation and reward in employees' job performance through mediating effect of job satisfaction: An empirical evidence. *International*

- Journal of Organizational Leadership*, 10, 401-420. <https://doi.org/10.33844/ijol.2021.60606>
- Li, X., & Xu, Z. (2023). Gender, marital status, and job satisfaction: Implications for performance. *Human Resource Management Journal*, 13(1), 45-60.
- Mariatini, N. K. S., Wirata, A. A., & Sudibia, I. K. (2020). Work-family conflict and its impact on employee performance. *Journal of Management and Business Research*, 12(1), 95-108.
- Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between job satisfaction and employee performance in the construction industry of Pakistan. *Sustainability*, 15(11), 8699. <https://doi.org/10.3390/su15118699>
- Noordin, F., & Jusoff, K. (2010). Individualism-collectivism and job satisfaction between Malaysia and Australia. *International Journal of Educational Management*, 24(2), 159-174. doi:10.1108/09513541011020963
- Nordin, S. M., & Hassan, R. (2019). The impact of job satisfaction, work stress and work-family conflict on job performance among lecturers. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 12(2), 68-80.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology*, 11, 475. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Omah, O., & Obiekwe, O. (2019). Impact of employee job satisfaction on organizational performance. *International Journal of Current Research*, 6, 2343-2403.
- Omar, M. (2016). Work-life balance and job satisfaction among Malaysian healthcare employees. *Environment-Behaviour Proceedings Journal*, 1(4), 271-278. <https://doi.org/10.21834/e-bpj.v1i4.177>
- Pandey, A., & Kumar, A. (2019). Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study. *Journal of Management Research*, 20(3), 112-125.
- Raesa, O. F. (2022). Pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Lampung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.
- Rahman, A. A., & Mansor, N. A. (2019). The influence of job satisfaction on work performance: A study on secondary school teachers in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(10), 112-125.
- Ramansyah, R. N., Indiworo, R. H. E., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh role ambiguity, workload, dan work-family conflict terhadap kepuasan kerja karyawan dengan burnout sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT. BPR Syariah Kedung Arto Semarang). *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(10).
- Riyanto, S., Sutrisno, H., & Ali, H. A. (2017). The impact of working motivation and working environment on employees performance in Indonesia stock exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342-348.
- Şahin, S., & Yozgat, U. (2021). Work-family conflict and job performance: Mediating role of work engagement in healthcare employees. *Journal of Management & Organization*, 1-20. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.13>
- Sari, N., Setyawati, I., & Hartati, E. (2023). The influence of job satisfaction on employee performance. *Journal of Management and Business Research*, 8(2), 123-134.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Job satisfaction, stress and coping strategies in the teaching profession—What do teachers say? *International Journal of Educational Research*, 87, 1-12.

- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Tang, S. M., Adnan, Z., & Wan Daud, W. D. (2017). Hubungan perancangan sumber manusia dengan kepuasan kerja pekerja: Satu kajian empirikal. Dalam *4th Conference on Business Management*, 29-30 Oktober 2017, The Gurney Resort Hotel & Residences, Pulau Pinang, Malaysia.
- Talukder, A. K. M. M. H., Vong, L. T. N., & Quazi, A. (2020). Managerial support, work-family conflict and employee outcomes: An Australian study. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(3), 281-298. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-03-2020-0056>
- Wahida, A. (2019). Pengaruh konflik peran dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Bank BRI Cabang Palopo. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 8(1), 1-5.
- Wang, Q., Liu, Y., & Li, Y. (2022). Exploring the impact of job satisfaction on employee performance: A study of private sector in China. *Journal of Business Studies Quarterly*, 13(2), 45-58.
- Wang, Y., & Cheng, X. (2020). Cross-sectional studies: Strengths, weaknesses, and recommendations. *American Journal of Health Research*, 8(2), 52-56.
- Wolomasi, A. K., Irawanto, D. W., & Rahmawati, L. E. (2019). Job satisfaction and performance of employees in the research division of a public university. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 11(3), 454-466.
- Zhao, X., & Nuangjamnong, C. (2023). Work-family conflict and employee performance: The mediating role of emotional exhaustion. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 64-78.
- Zhou, H., Ye, L., & Gong, D. (2016). Mental workload's influence on job performance for the high-speed railway drivers – job satisfaction as mediator. *School of Economics and Management*, 22(July 2015), 27-29.