

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH MENENGAH DI SEKITAR JOHOR BAHRU

(The Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among Secondary Teacher in Johor Bahru)

Siti Noralfiah Rosli & Amalina Ibrahim

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti tahap konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja serta hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru. *Work-Family Conflict Scale* dan *Job Satisfaction Survey* digunakan bagi mengukur konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dan dianalisis menggunakan SPSS versi 23. Seramai 127 guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru telah terlibat dalam kajian ini telah dipilih melalui kaedah persampelan mudah (*convenience sampling*). Hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat tahap konflik kerja-keluarga yang rendah, manakala kepuasan kerja berada pada tahap yang sederhana. Selain itu, hasil kajian turut mendapati bahawa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru. Kajian ini turut mengemukakan beberapa limitasi kajian dan cadangan penambahbaikan pada masa akan datang.

Kata kunci: Konflik kerja-keluarga, kepuasan kerja, guru sekolah menengah

ABSTRACT

This study was conducted to investigate the level of work-family conflict and level of job satisfaction, also the relationship between work-family conflicts with the job satisfaction among teachers in secondary schools in Johor Bahru. The data of this study were collected through the *Work-Family Conflict Scale* and the *Job Satisfaction Survey* in order to determine the relationship between work-family conflict and job satisfaction and analyzed using SPSS version 23. The respondents of this study consisted of 127 teachers from secondary schools around Johor Bahru were selected via convenience sampling method. The results of this study were found that there is low level of work-family conflict among teachers, meanwhile the level of job satisfaction is moderate. Besides, there is a significant negative relationship between work-family conflict and job satisfaction among teachers in secondary schools around Johor Bahru. This study also presents some research limitations and suggestions for future improvement.

Keywords: Work-family conflict, job satisfaction, secondary teachers in secondary schools

PENGENALAN

Konflik kerja-keluarga merupakan satu konflik yang mendorong individu untuk mengalami tekanan. Konflik ini merupakan satu konflik peranan yang terjadi apabila individu menerima tekanan daripada dua domain yang bereza iaitu peran kerja dan keluarga yang tidak seimbang (Greenhaus & Beutell, 1985). Pertambahan beban, peranan dan peningkatan komitmen dalam pekerjaan serta tanggungjawab keluarga yang berlaku disebabkan oleh perkembangan teknologi dan ekonomi telah menyebabkan ketidak seimbangan peranan berlaku dan sekaligus mengakibatkan tekanan kepada individu (Panatik & Badri, 2012).

Dalam konteks ini, guru merupakan antara individu yang sering mendapat tekanan dalam kerjaya dan tekanan dalam menjalankan tanggungjawab terhadap keluarga. Andin et al. (2015) menyatakan bahawa guru merupakan individu yang mempunyai pelbagai peranan penting termasuklah mencorak dan mewarnakan sistem pendidikan dan seterusnya bertindak sebagai pembimbing, kaunselor dan turut berperanan penting dalam memastikan hubungan bersama masyarakat sekeliling berada pada keadaan yang baik.

Namun, terdapat segelintir guru yang bersikap sambil lewa dan tidak menunjukkan minat dalam kerjaya mereka serta sering merungut dengan tugas yang diterima. Hal ini berlaku disebabkan guru merasa terbeban dengan tugas dan seterusnya menyebabkan mereka tidak berminat untuk menunjukkan persembahan dan kualiti yang baik dalam tugas mereka dan sekaligus menyebabkan tahap kepuasan kerja mereka berkurang. Walau bagaimanapun, masih terdapat guru yang menunjukkan sifat positif terhadap peranan mereka sebagai guru dan menjalankan tugas serta tanggungjawab dengan tekun dan sabar. Menurut Ambotang dan Maijohn (2014), terdapat pelbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dan ianya termasuklah faktor ganjaran, keseronokkan dalam bekerja, keselamatan, hubungan dengan rakan sekerja, kebajikan pekerjaan yang terjamin, peluang memajukan diri dan pengetahuan.

Terdapat beberapa kajian yang mengkaji konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja (Afzal & Farooqi, 2014; Anafarta, 2011; Chung, Kamri, & Mathew, 2018; Kashif & Rehman, 2020; Panatik & Badri, 2012; Rahman, Abdul, et al., 2018; Rahman, Ali, et al., 2018). Hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja di mana tahap konflik kerja-keluarga menjadi antara faktor yang mendorong kepada penentuan tahap kepuasan kerja. Wulandari et al. (2019) turut menjelaskan bagaimana peranan dalam keluarga dan pengaruh tempat kerja adalah saling berkait di mana apabila konflik kerja-keluarga berkurang, kepuasan di tempat kerja akan meningkat.

Kini, tanggungjawab bekerja bukan sahaja untuk golongan lelaki di mana peningkatan dalam kalangan pasangan yang bekerja dan keluarga tunggal serta pengurangan pendapatan yang menyebabkan wanita juga turut bekerja di samping menguruskan keluarga dan menjaga anak (Narayana & Savarimuthu, 2014; Warokka & Febrilia, 2015). Hal ini menyebabkan tekanan berlebihan berlaku dan kekurangan masa lapang menjejaskan kemampuan dalam menyeimbangkan kedua-dua peranan sekaligus menyebabkan ketidakhadiran, prestasi kerja yang berkurangan dan hubungan peribadi lemah dan ketidakpuasan (Anafarta, 2011).

Selain itu, konflik kerja-keluarga turut memberi impak kepada kesejahteraan guru akibat daripada tekanan yang diterima semasa menjalankan tanggungjawab dan peranan yang berbeza dalam satu masa yang seterusnya mengakibatkan wujudnya kesan buruk kepada kepuasan kerja

guru. Konflik peranan berlaku disebabkan guru tidak dapat menyeimbangkan dua peranan berbeza dan memberi kesan yang negatif dalam kehidupan (Nawab & Iqbal, 2013). Disamping itu, terdapat kajian yang menyatakan konflik kerja-keluarga mampu memberi impak yang negatif kepada kepuasan kerja di mana semakin tinggi tahap konflik kerja-keluarga, semakin berkurang tahap kepuasan kerja (Buonocore & Russo, 2013; Huffman, Casper, & Payne, 2014; Rahman, Abdul, et al., 2018; Rahman, Ali, et al., 2018).

Hal ini menunjukkan terdapat hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja. Guru merupakan individu yang mempunyai pelbagai peranan termasuklah mengajar dan mendidik di sekolah disamping menjalankan tanggungjawab terhadap keluarga. Oleh itu, sekiranya guru tidak dapat melaksanakan peranan tersebut secara seimbang, maka konflik kerja-keluarga akan berlaku dan seterusnya memberi kesan negatif kepada kepuasan kerja mereka (Erdamar & Demirel, 2016; Ibrahim et al., 2020).

Namun begitu, kajian seperti ini kurang dijalankan dalam kalangan guru di Malaysia memandangkan kajian terdahulu yang dibuat oleh Ibrahim et al. (2020) yang hanya memfokuskan pada guru sekolah di negeri Pantai Timur seperti Terengganu, Kelantan dan Pahang. Sehubungan itu, pengkaji melihat bahawa kajian ini perlu dikaji dalam kalangan guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru.

KAJIAN LITERATUR

Konflik Kerja-keluarga

Konflik kerja-keluarga merupakan konflik yang berlaku kesan daripada tekanan yang berlebihan diterima daripada peranan yang berbeza dalam hal tertentu (Maertz Jr, Boyar, & Maloney, 2019). Secara amnya, konflik kerja-keluarga terbahagi kepada dua arah iaitu gangguan kerja terhadap keluarga yang terjadi apabila berlakunya kesukaran dalam menjalankan peranan keluarga kerana wujud kekangan masa, kelakuan dan tenaga yang lebih diperlukan dalam peranan kerja dan gangguan keluarga terhadap kerja yang berlaku apabila tanggungjawab terhadap kerjaya tidak dapat dipenuhi disebabkan oleh gangguan tanggungjawab terhadap keluarga yang perlu dipenuhi (GÖZÜKARA & Çolakoğlu, 2015; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996).

Ketidakseimbangan dalam menjalankan peranan yang berbeza akan menyebabkan individu menerima tekanan dan berlakunya konflik antara keluarga dan kerja (Anafarta, 2011). Konflik kerja-keluarga berlaku apabila komitmen kerja menghalang individu melaksanakan tanggungjawab terhadap keluarga. Menurut Rahman et al. (2018), konflik kerja terhadap keluarga memberi kesan dan hubungan yang lebih kuat berbanding konflik keluarga terhadap kerja. Namun, kedua-dua konflik gangguan peranan tersebut adalah bersifat negatif (Yuliana & Yuniasanti, 2013).

Menurut Kahn *et al.* (1964), teori Peranan sering digunakan dalam kajian yang melibatkan konflik kerja-keluarga. Hal ini bertujuan untuk memahami kesan konflik kerja-keluarga secara efektif melalui tingkahlaku individu. Menurut teori Peranan ini, individu boleh mempunyai pelbagai peranan dan apabila berlaku ketidakseimbangan dalam melaksanakan peranan tersebut, maka konflik akan terjadi kepada individu tersebut (Beutell, 2010). Selain itu, teori *Spillover* turut

menjadi salah satu teori yang digunakan dalam konflik kerja-keluarga di mana teori ini menerangkan dua dimensi konflik kerja-keluarga iaitu konflik gangguan kerja terhadap keluarga dan konflik gangguan keluarga terhadap kerja digunakan dalam kajian (Kirchmeyer, 1992).

Kepuasan Kerja

Sikap positif yang ditunjukkan individu terhadap pekerjaan yang berlaku disebabkan pelbagai faktor juga disebut sebagai kepuasan kerja (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959). Seterusnya, kepuasan kerja turut memperlihatkan sejauh mana individu berasa puas dan seronok dengan pekerjaan mereka di mana sekiranya individu tidak berpuas hati dengan pekerjaan mereka, maka perkara negatif seperti ketidakhadiran akan berlaku sekaligus menyebabkan produktiviti menurun (Calvo-Salguero, Carrasco-González, & Salinas-Martínez, 2010; Spector, 1997).

Maslow (1954) menyatakan bahawa terdapat lima tahap keperluan diri iaitu keperluan fisiologi, keperluan keselamatan, keperluan sosial, keperluan penghargaan diri dan keperluan kesempurnaan diri dan keperluan yang cuba dicapai secara berperingkat. Manakala, Frederick Herzberg (1959) menjelaskan bahawa kepuasan individu bergantung kepada pelbagai faktor sama ada faktor dalaman mahupun faktor luaran.

Di samping itu, faktor motivasi memainkan peranan penting dalam membentuk guru. Herzberg (1959) menunjukkan bahawa tahap motivasi kerja dapat diperhatikan dari segi beban kerja dan tanggungjawab, prestasi, potensi pengembangan dan pengakuan, sementara Maslow (1954) percaya bahawa kepuasan kerja dipenuhi berdasarkan keperluan psikologi peribadi, seperti keperluan fizikal, keselamatan, kestabilan dan kebahagiaan cinta dan penghargaan, harga diri dan kejayaan diri. Herzberg (1959) percaya bahawa faktor yang mempengaruhi motivasi guru termasuk pendapatan, dasar pengurusan pendidikan, keadaan kerja dan kemampuan kepemimpinan pengetua. Menurut Spector (1994), kepuasan kerja mempunyai 9 dimensi, iaitu gaji, kenaikan pangkat, penyeliaan, gaji dan faedah, ganjaran, kaedah operasi, rakan sekerja, pekerjaan dan komunikasi.

Tahap Konflik Kerja-keluarga dan Kepuasan Kerja

Menurut teori Peranan, konflik kerja-keluarga mempunyai hubungan dan mampu mempengaruhi kepuasan kerja di mana sekiranya tahap konflik kerja-keluarga meningkat, maka tahap kepuasan kerja akan menurun (Kahn et al., 1964). Ketidakeimbangan dalam melaksanakan dua peranan berbeza iaitu peranan dalam pekerjaan dan keluarga menyebabkan konflik kerja-keluarga berlaku (Yuliana & Yuniasanti, 2013).

Ibrahim et al. (2020) telah menjalankan kajian terhadap guru sekolah menengah di Terengganu, Kelantan dan Pahang, Malaysia. Kajian dijalankan bagi mengenal pasti tahap konflik kerja-keluarga Hasil kajian menunjukkan terdapatnya tahap yang sederhana bagi konflik kerja-keluarga. Manakala konflik keluarga-kerja pula berada pada tahap rendah dalam kalangan guru. Selain itu, kajian daripada Velaytham dan Surat (2019) yang bertujuan untuk mengkaji tahap konflik kerja-keluarga dalam kalangan guru di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Covent, Seremban telah menunjukkan tahap konflik kerja-keluarga dalam kalangan guru berada pada tahap yang tinggi (Velaytham & Surat, 2019).

Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan positif yang wujud dalam diri individu terhadap pekerjaan mereka dan sekiranya individu mempunyai sikap dan perasaan yang positif terhadap pekerjaan mereka, maka tahap kepuasan kerja akan meningkat. Namun, apabila wujud sikap dan perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, tahap kepuasan kerja akan mula berkurang (Wulandari et al., 2019).

Selain itu, terdapat kajian yang dijalankan oleh Erdamar dan Demirel (2016) yang bertujuan untuk menguji tahap kepuasan kerja guru perempuan yang mengajar di sekolah tadika, sekolah rendah, sekolah menengah dan sekolah tinggi di Ankara, Turki. Hasil kajian menunjukkan tahap kepuasan kerja guru sekolah di Ankara, Turki berada pada tahap sederhana. Hal ini terjadi apabila wujudnya konflik dan tekanan kerja yang tinggi dan menyebabkan kepuasan kerja menurun.

Hubungan antara Konflik Kerja-keluarga dan Kepuasan Kerja

Terdapat kajian yang dijalankan oleh Ibrahim et al. (2020) yang bertujuan untuk menguji kesan dan hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah di Pantai Timur, Malaysia. Hasil kajian mendapati terdapatnya hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru. Hasil kajian turut menjelaskan bahawa hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan kerja adalah lebih tinggi berbanding konflik keluarga-kerja. Selain itu, hasil kajian daripada Kashif dan Rehman (2020) turut menunjukkan wujudnya hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah wanita di universiti yang berada di bandar Lahore.

Seterusnya, kajian daripada Rahman et al. (2020) telah dilakukan untuk menguji kesan dan hubungan konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja terhadap kepuasan kerja di sektor pendidikan Malaysia. Hasil kajian menunjukkan konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja mempunyai hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja.

Rahman et al. (2018) telah menjalankan kajian bagi menguji hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah universiti di Bangladesh. Hasil kajian menunjukkan hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja dengan kepuasan kerja di mana hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dengan kepuasan kerja adalah lebih kuat berbanding konflik keluarga-kerja.

Seterusnya, sebuah kajian daripada Almutairi (2017) mendapati wujudnya hubungan antara konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan guru perempuan yang bekerja di sekolah menengah di Riyadh, Saudi Arabia dan mempunyai sekurang-kurangnya seorang anak. Namun, hubungan tersebut adalah berbentuk negatif.

Selain itu, Badri dan Panatik (2017) telah menjalankan kajian untuk menguji hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dalam kalangan ahli akademik di Universiti Penyelidikan Malaysia iaitu Universiti Malaya, Universiti Putra Malaysia, Universiti Sains Malaysia dan Universiti Teknologi Malaysia. Hasil kajian mendapati bahawa terdapat hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja.

Terdapat beberapa hipotesis telah dibina dalam kajian ini. Antaranya ialah: Hasil kajian daripada Badri dan Panatik (2017) menunjukkan terdapatnya hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dalam kalangan ahli akademik. Ini turut disokong oleh Rahman et al. (2018) dan Kashif dan Rehman (2020). Oleh itu, hipotesis telah dibina seperti

berikut:

H1: Terdapat hubungan negatif signifikan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru.

Menurut Ibrahim *et al.* (2020), konflik keluarga-kerja mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru. Ini disokong oleh kajian lain seperti Almutairi (2017) dan Rahman *et al.* (2020). Oleh itu, hipotesis telah dibina seperti berikut:

H2: Terdapat hubungan negatif signifikan antara konflik keluarga-kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru.

METODOLOGI KAJIAN

Reka bentuk Kajian

Kajian deskriptif dan kajian korelasi digunakan sebagai reka bentuk kajian. Kajian deskriptif digunakan bagi menguruskan dan merumuskan data yang diperolehi untuk dianalisa (Holcomb, 2016). Manakala, kajian korelasi digunakan untuk mengenal pasti hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah sekitar Johor Bahru. Seterusnya, kajian keratan rentas (*cross sectional*) digunakan bagi mengukur pemboleh ubah di kawasan geografi tertentu pada waktu tertentu secara serentak (Levin, 2006). Soal selidik digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dan diedarkan menggunakan *google form* kepada responden iaitu guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru. Selain itu, kaedah kuantitatif turut digunakan dalam kajian ini. Kajian ini mengukur dua jenis pemboleh ubah iaitu konflik kerja-keluarga sebagai pemboleh ubah bebas dan kepuasan kerja sebagai pemboleh ubah bersandar.

Populasi dan Sampel

Populasi merujuk kepada sekumpulan entiti lengkap yang berkongsi ciri-ciri sama yang ingin dikaji (Zikmund, Carr, & Griffin, 2013). Namun, adalah tidak sesuai untuk mengkaji keseluruhan populasi kerana ia akan menyukarkan pengkaji untuk mencapai kesemua ciri-ciri dalam populasi (Elmes, Kantowitz, & Roediger III, 2011). Oleh itu, persampelan digunakan sebagai satu proses memilih sebahagian daripada populasi dan dijadikan sebagai sampel kajian bagi memudahkan pengkaji untuk menjalankan kajian (Kumar, 2019). Kajian ini menggunakan kaedah persampelan mudah (*convenience sampling*). Guru yang bekerja di sekolah menengah di sekitar Johor Bahru menjadi sasaran untuk bekerjasama dalam kajian ini. Melalui persampelan mudah ini, responden dipilih secara kebetulan dan berdekatan dengan pengkaji (Jager, Putnick, & Bornstein, 2017). Pada musim pandemik Covid-19 ini, persampelan mudah ini adalah mudah untuk dilaksanakan oleh pengkaji. Sampel bagi kajian ini tidak ditentukan secara spesifik kerana persampelan mudah merupakan teknik persampelan tidak berkemungkinan (*non-probability*) dan menggunakan kaedah tidak rawak (Showkat & Parveen, 2017).

Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam kajian ini ialah soal selidik yang berbentuk *google form* dan mempunyai tiga bahagian dan Bahagian A yang mengandungi soalan berkaitan latar belakang demografi responden. Seterusnya, Bahagian B mengandungi 10 item *Work-Family Conflict Scale* (WFCS) daripada Haslam et al. (2015) yang diadaptasi daripada Netemeyer et al. (1996) untuk mengukur konflik kerja-keluarga yang mana soal selidik tersebut menggunakan skala 'sangat tidak setuju' (1), 'sederhana tidak setuju' (2), 'sedikit tidak setuju' (3), 'neutral' (4), 'sedikit setuju' (5), 'sederhana setuju' (6) dan 'sangat setuju' (7). *Job Satisfaction Survey* (JSS) daripada Spector (1994) yang mempunyai sembilan dimensi dengan 36 item yang mana 19 item adalah berbentuk negatif dan 17 item berbentuk positif digunakan untuk menguji kepuasan kerja dalam kajian ini pula berada di Bahagian C. Soal selidik tersebut menggunakan skala 'sangat tidak setuju' (1), 'sederhana tidak setuju' (2), 'sedikit tidak setuju' (3), 'sedikit setuju' (4), 'sederhana setuju' (5) dan 'sangat setuju' (6).

Analisis Data

Kaedah soal selidik yang berbentuk *google form* digunakan dalam kajian ini dan dianalisis menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 23.00. Data demografi seperti jantina, umur, kaum, status perkahwinan dan tempoh perkhidmatan dianalisis menggunakan analisis deskriptif di mana skor min dan sisihan piawai diperoleh bagi menentukan tahap dua dimensi konflik kerja-keluarga iaitu konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja serta sembilan dimensi kepuasan kerja iaitu gaji, kenaikan pangkat, penyeliaan, faedah imbuhan, ganjaran, kaedah operasi, rakan sekerja, pekerjaan dan komunikasi. Skor min bagi konflik kerja keluarga dibahagikan kepada tiga tahap iaitu tahap rendah dengan nilai min 1.0 hingga 3.0, tahap sederhana dengan nilai min 3.1 hingga 5.1 dan tahap tinggi dengan nilai min 5.2 hingga 7.0. Skor min kepuasan kerja turut dibahagikan kepada tiga tahap iaitu tahap rendah dengan nilai min 1.00 hingga 2.67, tahap sederhana dengan nilai min 2.68 hingga 4.35 dan tahap tinggi dengan nilai min 4.36 hingga 6.00.

Seterusnya, statistik inferensi iaitu korelasi Pekali Spearman digunakan bagi menguji hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dalam kalangan guru di sekolah menengah di sekitar Johor Bahru. Oleh kerana kedua-dua pemboleh ubah menggunakan data ordinal dan skala *likert*, korelasi Pekali Spearman digunakan (Sedgwick, 2014). Dalam analisis korelasi Pekali Spearman, nilai korelasi (*rs*) bertindak balas secara langsung bagi memperkukuhkan perkaitan antara kedua-dua pemboleh ubah serta menentukan kekuatan hubungan tersebut. Jarak antara nilai 0 kepada 1 menunjukkan tiada korelasi antara pemboleh ubah. Manakala, jarak antara nilai 0 kepada +1 merujuk kepada kewujudan korelasi yang kuat dalam hubungan antara pemboleh ubah. Sekiranya jarak antara nilai 0 ke -1, ia menunjukkan terdapatnya hubungan yang berbentuk negatif bagi pemboleh ubah yang terlibat. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai korelasi Spearman, semakin kuat hubungan atau lebih tinggi korelasi antara pemboleh ubah dan nilai korelasi ini ditunjukkan melalui nilai korelasi positif atau negatif (Hinkle, Wiersma, & Jurs, 2003).

DAPATAN KAJIAN

Analisis Demografi

Jadual 1 menunjukkan maklumat demografi yang melibatkan 127 orang guru dan majoriti responden kajian adalah perempuan iaitu seramai 99 orang (78%) dan 28 orang lelaki (22%). Seterusnya, majoriti responden berusia 31 tahun hingga 40 tahun seramai 45 orang (35.4%), diikuti oleh guru yang berusia 41 tahun hingga 50 tahun seramai 38 orang (29.9%), 51 tahun ke atas seramai 31 orang (24.4%) dan 13 orang berusia 21 tahun hingga 31 tahun (10.2%). Sementara itu, majoriti guru terdiri daripada kaum Melayu iaitu seramai 117 (92.1%), diikuti oleh kaum lain-lain seramai 7 orang (5.5%), kaum Cina seramai 2 orang (1.6%) dan seorang kaum India (0.8%). Majoriti guru adalah sudah berkahwin iaitu seramai 110 orang (86.6%) dan diikuti oleh guru yang masih bujang seramai 14 orang (11.0%) dan 3 orang guru yang sudah bercerai (2.4%). Akhir sekali, majoriti guru sudah berkhidmat selama 10 tahun ke atas iaitu seramai 92 orang (72.4%), diikuti oleh yang sudah berkhidmat selama 5 tahun hingga 10 tahun seramai 19 orang (15.0%) dan 16 orang berkhidmat kurang daripada 5 tahun (12.6%).

Jadual 1: Maklumat Demografi (n=127 responden)

Maklumat Demografi	Kekerapan (K)	Peratus (%)
Jantina		
Lelaki	28	22
Perempuan	99	78
Umur		
21 - 30	13	10.2
31 - 40	45	35.4
41 - 50	38	29.9
50 >	31	24.4
Kaum		
Melayu	117	92.1
Cina	2	1.6
India	1	0.8
Lain-lain	7	5.5
Status Perkahwinan		
Berkahwin	110	86.6
Bercerai	3	2.7
Bujang	14	11.0
Tempoh Perkhidmatan		
< 5 tahun	16	12.6
5 – 10 tahun	19	15.0
10 tahun >	92	72.4

Tahap Konflik Kerja-keluarga

Jadual 2 menunjukkan nilai min keseluruhan dan sisihan piawai bagi setiap dimensi konflik kerja keluarga. Jadual menunjukkan nilai min bagi konflik kerja-keluarga ialah 3.05. Manakala nilai min

bagi konflik keluarga-kerja ialah 2.37. Nilai min keseluruhan bagi dimensi konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja berada pada tahap rendah. Hal ini terjadi disebabkan oleh komitmen terhadap kerja telah memberi tekanan yang sedikit lebih kepada responden berbanding tuntutan keluarga dengan nilai yang rendah. Kesimpulannya, tahap konflik kerja-keluarga dalam kalangan guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru adalah rendah dengan nilai min ialah 2.71.

Jadual 2: Tahap Kerja-keluarga

Dimensi	Min	Tahap	Rendah	Sederhana	Tinggi
			K (%)	K (%)	K (%)
Konflik kerja-keluarga	3.05	Rendah	77 (60.6)	40 (31.5)	10 (7.9)
Konflik keluarga-kerja	2.37	Rendah	95 (74.8)	28 (22.0)	4 (3.1)
Keseluruhan	2.71	Rendah			

Tahap Kepuasan Kerja

Jadual 3 menunjukkan min keseluruhan dan sisihan piawaian bagi dimensi kepuasan kerja. Jadual menunjukkan dimensi pekerjaan berada pada tahap yang tinggi dengan nilai skor min yang tertinggi iaitu 5.05. Manakala, dimensi kaedah operasi berada pada tahap sederhana dengan nilai skor min yang paling rendah iaitu 3.23. Hal ini berkemungkinan berlaku kerana mereka berasa tidak selesa dengan prosedur kerja yang sedia ada dan menyebabkan mereka tidak dapat mencapai tahap kepuasan kerja yang tinggi. Kesimpulannya, guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru mempunyai tahap kepuasan kerja yang sederhana dengan min keseluruhan ialah 4.21.

Jadual 3: Tahap Kepuasan Kerja

Dimensi	Min	Tahap	Rendah	Sederhana	Tinggi
			K(%)	K(%)	K(%)
Gaji	4.57	Tinggi	8 (6.3)	47 (37)	72 (56.7)
Kenaikan Pangkat	3.79	Sederhana	10 (7.9)	85 (66.9)	32 (25.2)
Penyeliaan	4.30	Sederhana	10 (7.9)	51 (40.2)	66 (52)
Faedah Imbuan	4.11	Sederhana	8 (6.3)	63 (49.6)	56 (44.1)
Ganjaran	4.09	Sederhana	11 (8.7)	59 (46.5)	57 (44.9)
Kaedah Operasi	3.23	Sederhana	41 (32.3)	69 (54.3)	17 (13.4)
Rakan Sekerja	4.56	Tinggi	-	48 (37.8)	79 (62.2)
Pekerjaan	5.05	Tinggi	1 (0.8)	22 (17.3)	104 (81.9)
Komunikasi	4.20	Sederhana	9 (7.1)	57 (44.9)	61 (48.0)
Keseluruhan	4.21	Sederhana			

Hubungan Antara Konflik Kerja-keluarga dan Kepuasan Kerja

Jadual 4 menunjukkan hasil analisis korelasi Pekali Spearman antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru. Jadual menunjukkan bahawa konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan nilai $r_s (127) = -0.622, p < 0.05$. Hasil analisis korelasi Pekali Spearman turut menunjukkan wujud hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru. adalah negatif yang signifikan dengan nilai $r_s (127) = -0.574, p < 0.05$.

Oleh itu, hipotesis H1 dan H2 diterima kerana terdapat hubungan negatif signifikan antara konflik kerja keluarga, konflik keluarga-kerja dan kepuasan kerja. Kesimpulannya, terdapat hubungan negatif signifikan yang tinggi antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja yang mana $r_s = -0.651, p < 0.05$ dalam kalangan guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru.

Jadual 4: Korelasi Pekali Spearman

	Kepuasan Kerja	
	<i>R_s</i>	<i>p</i>
H1: Konflik kerja-keluarga	-0.622**	0.000
H2: Konflik keluarga-kerja	-0.574**	0.000
Keseluruhan	-0.651**	0.000

PERBINCANGAN

Perbincangan Tahap Konflik Kerja-keluarga dan Kepuasan Kerja

Hasil kajian mendapati tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru berada pada tahap yang sederhana. Hal ini berlaku kerana masih terdapat segelintir guru berasa tidak begitu berpuas hati dengan pekerjaan mereka. Selain itu, terdapat aspek lain yang menyebabkan timbul rasa tidak puas hati tersebut walaupun majoriti guru menyukai pekerjaan mereka. Perkara ini dapat dilihat pada kaedah operasi yang mana guru berpendapat kaedah operasi tersebut tidak jelas dan hanya menyukarkan mereka dalam menjalankan tugas sekaligus menyebabkan kepuasan kerja guru menjadi sederhana. Hasil ini selaras dengan kajian lepas yang menunjukkan wujudnya tahap kepuasan kerja guru yang sederhana (Mohd, 2004). Perasaan negatif seperti ketidakpuasan bekerja dalam kalangan guru menyebabkan kes guru ponteng dan berhenti kerja berlaku di mana terdapat laporan kes salah laku guru yang melebihi 35% adalah berlaku disebabkan masalah ketidakhadiran. Perkara salah laku disebabkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja hendaklah dielakkan bagi memastikan proses perjalanan sesebuah sekolah dapat berjalan dengan baik kerana sekiranya perkara ini tidak dicegah, ianya akan turut mempengaruhi prestasi sekolah dan murid (Azmi & Siren, 2018). Oleh itu, banyak faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja perlu diambil kira dan diberi perhatian yang sewajarnya (Patil & Joshi, 2018).

Seterusnya, hasil kajian turut menunjukkan bahawa tahap konflik kerja-keluarga dalam kalangan guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru adalah rendah. Hal ini menunjukkan

bahawa walaupun guru mempunyai pelbagai peranan yang perlu dilaksanakan dalam satu masa, namun mereka mampu menyeimbangkan peranan dan tanggungjawab tersebut sekaligus mengelakkan konflik daripada berlaku. Walau bagaimanapun, hasil kajian mendapati bahawa masih terdapat segelintir guru yang terpaksa berhadapan dengan konflik kerja keluarga di mana gangguan kerja terhadap keluarga sering berlaku melebihi konflik keluarga kerja iaitu gangguan keluarga terhadap kerja. Hal ini berlaku apabila guru tidak dapat melaksanakan tanggungjawab terhadap keluarga dengan baik disebabkan tuntutan kerja sebagai guru (Salam, 2014). Selain itu, terdapat responden yang mengalami konflik keluarga kerja walaupun jumlah mereka adalah sedikit. Ini terjadi disebabkan mereka terpaksa berhadapan dengan masalah keluarga dan menyebabkan mereka tidak dapat memberi komitmen kepada kerjaya mereka (Gao et al., 2013).

Secara kesimpulannya, konflik kerja-keluarga yang terdiri daripada konflik kerja-keluarga iaitu konflik yang berlaku apabila tanggungjawab keluarga tidak dapat dilaksanakan kerana komitmen yang tinggi terhadap kerja dan konflik keluarga-kerja yang berlaku apabila peranan dalam pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik disebabkan oleh penumpuan dalam melaksanakan tanggungjawab keluarga berada pada tahap yang rendah dalam kalangan guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru. Pengurusan konflik dan keseimbangan dalam menjalankan peranan berbeza menyebabkan konflik ini tidak berlaku pada tahap yang tinggi dalam kalangan responden.

Hubungan antara Konflik Kerja-keluarga dan Kepuasan Kerja

Kajian ini adalah untuk mengenal pasti hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru. Dapatan kajian menunjukkan bahawa konflik kerja keluarga mempunyai hubungan negatif yang signifikan dan tinggi antara dengan kepuasan kerja dengan nilai $r_s(127) = -0.620, p < 0.05$. Hasil kajian ini selari dengan kajian yang telah dilakukan oleh Almutairi (2017), Badri dan Panatik (2017), Kashif dan Rehman (2020), Rahman *et al.* (2018) yang menyatakan bahawa terdapat hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahawa peningkatan berlakunya akan mengakibatkan kepuasan kerja menurun dan begitu juga sebaliknya (Yuliana & Yuniasanti, 2013).

Kajian ini turut menguji hubungan antara konflik keluarga-kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru. Hasil kajian turut mendapati bahawa terdapat hubungan negatif yang signifikan dan sederhana antara konflik keluarga kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru dengan nilai korelasi Pekali Spearman, $r_s(127) = -0.580, p < 0.05$. Dapatan kajian ini selari dengan hasil kajian daripada Ibrahim *et al.* (2020) yang menunjukkan bahawa terdapat hubungan antara konflik keluarga-kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan guru. Menurut Akram dan Hassan (2013), hubungan negatif yang sederhana antara konflik keluarga-kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahawa konflik tersebut tidak memberi kesan yang besar kepada kepuasan kerja. Hal ini turut menunjukkan bahawa peningkatan konflik keluarga-kerja akan menyebabkan kepuasan kerja mula menurun (Almutairi, 2017).

Secara keseluruhan, hasil menunjukkan terdapat hubungan negatif signifikan yang tinggi antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru yang mana hasil ujian korelasi Pekali Spearman menunjukkan nilai $r_s(127) =$

-0.652, $p < 0.05$. Dapatan ini bersamaan dengan hasil kajian daripada pengkaji terdahulu (Chung et al., 2018; Kashif & Rehman, 2020; Maqsood, Sohail, Qureshi, & Kausar, 2017; Narayana & Savarimuthu, 2014; Rahman, Ali, et al., 2018).

BATASAN KAJIAN DAN CADANGAN

Keadaan pandemik Covid 19 di Malaysia telah menghalang pengkaji untuk menjalankan kajian secara bersemuka dengan responden. Oleh kerana itu, pengkaji menggunakan kaedah persampelan mudah bagi mendapatkan responden dan seterusnya mengumpulkan maklumat untuk dianalisis. Pengkaji juga menggunakan *google form* sebagai medium untuk mengedarkan soal selidik kerana melihat kepada situasi kini yang telah membataskan pergerakan pengkaji untuk mengedarkan borang soal selidik secara bersemuka. Selain itu, hasil kajian ini juga tidak dapat mewakili seluruh populasi guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru.

Seterusnya, kajian ini hanya dilaksanakan pada guru yang mengajar di sekolah menengah sahaja. Oleh itu, pengkaji mencadangkan untuk pengkaji akan datang menjalankan kajian terhadap guru yang berada di sekolah rendah, sekolah agama dan sekolah berasrama penuh. Melalui kajian tersebut, pengkaji akan dapat melihat perbezaan tahap konflik kerja keluarga dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah yang berbeza.

Selain itu, hasil kajian ini tidak sepenuhnya dapat mewakili keseluruhan guru yang berada di sekitar Johor Bahru disebabkan kajian ini hanya memfokuskan kepada satu jenis sekolah sahaja. Oleh itu, pengkaji akan datang disarankan untuk menggunakan kaedah pemilihan responden seperti persampelan rawak berkelompok dan memilih beberapa buah sekolah agar hasil kajian nanti dapat mewakili keseluruhan populasi.

Akhir sekali, pengkaji turut mendapati bahawa konflik kerja-keluarga berada pada tahap yang rendah. Namun, kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru adalah sederhana. Hal ini menunjukkan bahawa terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh itu, pengkaji mencadangkan kepada pihak sekolah untuk mengkaji semula faktor yang menyebabkan kepuasan kerja guru berada pada tahap sederhana. Selain itu, pihak sekolah juga digalakkan untuk memastikan guru mendapat penyeliaan yang jelas dan berkesan dalam menjalankan tugas mengajar menjadi lebih mudah sekaligus memastikan kepuasan kerja guru berada pada tahap yang memuaskan. Pihak sekolah juga dicadangkan untuk menjaga kesejahteraan guru dengan menyediakan semua keperluan mengajar dan memastikan guru mendapat peluang untuk membina kerjaya supaya guru berasa seronok untuk bekerja dan mengajar di sekolah.

KESIMPULAN

Kajian ini bertujuan untuk menentukan tahap konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dan seterusnya mengenal pasti hubungan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru. Melihat kepada dapatan kajian, tahap konflik kerja-keluarga berada pada tahap yang rendah, namun tahap kepuasan kerja berada pada tahap yang sederhana. Hal ini menunjukkan terdapat faktor lain yang menyebabkan kepuasan kerja

tidak dapat dicapai dengan sempurna dalam kalangan responden. Selain itu, tahap konflik kerja-keluarga yang rendah menunjukkan bahawa responden dapat menjalankan peranan mereka dengan baik dan berkesan. Akhir sekali, hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan negatif dan signifikan antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di sekitar Johor Bahru.

RUJUKAN

- Afzal, S., & Farooqi, Y. A. (2014). Impact of work family conflict/family work conflict on job satisfaction and life satisfaction: A case study of a public sector university, Gujranwala Division, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Science and Engineering*, 5(8), 31-36.
- Akram, A., & Hassan, M. (2013). Impact of work-life conflict on job satisfaction. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(8), 434-448.
- Almutairi, D. O. (2017). Work-family conflict, social support and job satisfaction among Saudi female teachers in Riyadh, Saudi Arabia. *Journal of Educational Sciences*, 29(2), 287-298.
- Amanda, A. S., & Mujiasih, E. (2018). Hubungan Antara Konflik Pekerjaan-Keluarga Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Berkeluarga Di Rumah Sakit Swasta X Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 6(4), 163-168.
- Ambotang, A. S., & Maijohn, K. (2014). Kajian Persepsi Guru Terhadap Agihan Tugas Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Pemikir Pendidikan*, 5.
- Anafarta, N. (2011). The relationship between work-family conflict and job satisfaction: A structural equation modeling (SEM) approach. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 168-177.
- Andin, C., Qistina, N., Ambotang, A. S., & Mosin, M. (2015). Teaching Thinking Skills in Teacher Education. *EDUCARE*, 8(1).
- Azmi, I. A. G., & Siren, N. R. (2018). Tahap kepuasan bekerja guru-guru sekolah menengah agama rakyat (job satisfaction level of non-government islamic religious school teachers). *Akademika*, 88(2).
- Badri, S., & Panatik, S. (2017). The Effects of Work-to-family Conflict and Work-to-family Enrichment on Job Satisfaction among Academics in Malaysia. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 25(3), 1083-1096.
- Beutell, N. J. (2010). Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work-family conflict, work-family synergy, and domain satisfaction. *Career Development International*.
- Buonocore, F., & Russo, M. (2013). Reducing the effects of work-family conflict on job satisfaction: the kind of commitment matters. *Human Resource Management Journal*, 23(1), 91-108.
- Calvo-Salguero, A., Carrasco-González, A. M., & Salinas-Martínez, J. M. (2010). Relationship between work-family conflict and job satisfaction: The moderating effect of gender and the salience of family and work roles.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility

- and outcomes via the work-family interface. *Journal of managerial psychology*.
- Chung, E., Kamri, T., & Mathew, V. N. (2018). Work-family conflict, work-family facilitation and job satisfaction: Considering the role of generational differences. *International Journal of Education, Psychology and Counselling*, 3(13), 32-43.
- Elmes, D. G., Kantowitz, B. H., & Roediger III, H. L. (2011). *Research methods in psychology*: Cengage Learning.
- Erdamar, G., & Demirel, H. (2016). Job and life satisfaction of teachers and the conflicts they experience at work and at home. *Journal of Education and Training Studies*, 4(6), 164-175.
- Gao, Y., Shi, J., Niu, Q., & Wang, L. (2013). Work-family conflict and job satisfaction: Emotional intelligence as a moderator. *Stress and Health*, 29(3), 222-228. doi:10.1002/smi.2451
- GÖZÜKARA, İ., & Çolakoğlu, N. (2015). The impact of manager support and work family conflict on job satisfaction. *Business Management Dynamics*, 5(6), 13.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Haider, A., Hafeez, M., Shafiq, M., Mubashir, H. Z., & Mahmood, K. (2019). *THE STUDY OF WORK-FAMILY INTERFERENCE AND FACILITATION ON JOB SATISFACTION AND PSYCHOLOGICAL WELL BEING AMONG WORKING WOMEN PROFESSIONALS IN HEALTH SECTOR*. Istanbul: Int Organization Center Acad Research.
- Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management journal*, 49(2), 305-325.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). 2010. *The motivation to work*.
- Hinkle, D. E., Wiersma, W., & Jurs, S. G. (2003). Applied statistics for the behavioral sciences (Vol. 663). In: Houghton Mifflin College Division.
- Holcomb, Z. C. (2016). *Fundamentals of descriptive statistics*: Routledge.
- Huffman, A. H., Casper, W. J., & Payne, S. C. (2014). How does spouse career support relate to employee turnover? Work interfering with family and job satisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 194-212.
- Ibrahim, R. Z. A. R., Saputra, J., & Akmal, N. A. (2020). The Effects of Work-Family Conflict on Teachers' Job Satisfaction: A Study in the East Coast of Malaysia. *life*, 13(3).
- Jager, J., Putnick, D. L., & Bornstein, M. H. (2017). II. More than just convenient: The scientific merits of homogeneous convenience samples. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 82(2), 13-30.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.
- Kashif, M., & Rehman, S. (2020). Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction of Female Teachers of Universities. *Global Regional Review*, 2, 206-214.
- Kirchmeyer, C. (1992). Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Social Psychology*, 13(2), 231-249.
- Kumar, R. (2019). *Research methodology: A step-by-step guide for beginners*: Sage Publications Limited.

- Levin, K. A. (2006). Study design III: Cross-sectional studies. *Evidence-based dentistry*, 7(1), 24-25.
- Maertz Jr, C. P., Boyar, S. L., & Maloney, P. W. (2019). A theory of work-family conflict episode processing. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103331.
- Maqsood, H., Sohail, T., Qureshi, U., & Kausar, T. (2017). Work-Family Conflict, Job Stress and Job Satisfaction among teachers. *Journal of Arts and Social Sciences*, 1(4).
- Mohd, A. (2004). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam bidang teknik dan vokasional berdasarkan teori Maslow di sekolah akademik di daerah Pasir Puteh, Kelantan*. Universiti Teknologi Malaysia,
- Narayana, S. L., & Savarimuthu, A. (2014). Examining the Relationship between Work-Family Conflict and Job satisfaction among Women Working in IT Industries in Bengaluru. *International Journal of Conception on Management and social Science*, 2(2), 23-26.
- Nawab, S., & Iqbal, S. (2013). Impact of work-family conflict on job satisfaction and life satisfaction. *Journal of basic and applied scientific research*, 3(7), 101-110.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400.
- Noor, N. M., & Zainuddin, M. (2011). Emotional labor and burnout among female teachers: Work-family conflict as mediator. *Asian Journal of Social Psychology*, 14(4), 283-293.
- Panatik, S. A., & Badri, S. K. Z. (2012). Konflik kerja-keluarga, kesehatan mental dan kecenderungan tukar ganti kerja dalam kalangan guru. *Sains Humanika*, 59(1).
- Patil, S., & Joshi, A. (2018). Job satisfaction among teacher educator. *International Journal of Advanced Research in Education & Technology*, 5(3), 17-21.
- Rahman, M. M., Abdul, M., Dato'Mansor, Z., Jantan, A. H., Samuel, A. B., Alam, M. K., & Hosen, S. (2018). Effect of work-family conflict on job satisfaction of academicians of private universities in Bangladesh: a structural equation modeling approach. *Journal of Advanced Research in Social and Behavioral Sciences*, 10(1), 1-8.
- Rahman, M. M., Ali, N. A., Mansor, Z. D., Jantan, A. H., Samuel, A. B., Alam, M. K., & Hosen, S. (2018). Work-family conflict and job satisfaction: The moderating effects of gender. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(5), 1-6.
- Salam, F. (2014). Work overload, work-family conflict, family-work conflict and their effects on job embeddedness: The moderating role of coworker support. *Journal of Business and Management*, 16(1), 75-80.
- Sedgwick, P. (2014). Spearman's rank correlation coefficient. *Bmj*, 349, g7327.
- Showkat, N., & Parveen, H. (2017). Non-probability and probability sampling. *Media and Communications Study*, 1-9.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3): Sage publications.
- Velaytham, R. S., & Surat, S. (2019). Hubungan stres dengan konflik kerja-keluarga di kalangan guru di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Convent, Seremban. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 1(1), 1-8.
- Warokka, A., & Febrilia, I. (2015). Work-family conflict and job performance: lesson from a southeast asian emerging market. *Journal of Southeast Asian Research*, 2015(2015), 1-14.
- Wulandari, D. A., binti Hamzah, H., & binti Abbas, N. A. H. (2019). *Correlation Between Work-*

Family Conflict, Marital Satisfaction And Job Satisfaction. Paper presented at the 8th UPI-UPSI International Conference 2018 (UPI-UPSI 2018).

Yuliana, E. S., & Yuniasanti, R. (2013). Hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja pada polisi wanita di Polres Kulon Progo. *Jurnal SosioHumaniora*, 4(5).
Zikmund, W. G., Carr, J. C., & Griffin, M. (2013). *Business Research Methods (Book Only)*: Cengage Learning.

MAKLUMAT PENULIS

SITI NORALFIAH BINTI ROSLI

Sekolah Pembangunan Sumber Manusia dan Psikologi
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Teknologi Malaysia
sitinoralfiahrosli@gmail.com

AMALINA BINTI IBRAHIM

Jabatan Psikologi
Sekolah Pembangunan Sumber Manusia dan Psikologi
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Teknologi Malaysia
amalina.ibrahim@utm.my