

Dimensi tekanan kerja sebagai peramal terhadap konflik keluarga pekerja

Nur Izzaty Mohamad¹, Azman Ismail², Zulkefli Aini³, Sholihien Ahmad², Nurul Muna Mohamad⁴, Zulkifli Yahya⁵

¹*Institut Islam Hadhari, Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia)*

²*Fakulti Ekonomi dan Pengurusan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia)*

³*Fakulti Pengajian Islam, Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia)*

⁴*(Islamic Business School, College of Business, Universiti Utara Malaysia, Malaysia)*

⁵*Fakulti Pengajian dan Pengurusan Pertahanan, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, Malaysia)*

ABSTRAK : Tujuan kajian ini adalah untuk menyiasat perhubungan di antara dimensi tekanan kerja dengan konflik keluarga pekerja. Mengikut perspektif Islam dalam kajian literatur yang terkini berkaitan dengan tekanan kerja membuktikan bahawa tekanan kerja mempunyai tiga dimensi utama: keaburan peranan, konflik peranan dan beban peranan. Kajian yang dilaksanakan baru-baru ini mendapati bahawa kemampuan pekerja menguruskan keaburan peranan, konflik peranan dan beban peranan dengan teratur dapat membantu pekerja mengurangkan konflik keluarga pekerja yang sejajar dengan kehendak ajaran Islam. Meskipun sifat hubungan ini menarik, namun tekanan kerja sebagai pemboleh ubah peramal yang sangat penting kurang diberi penekanan yang sewajarnya dalam kajian literatur. Oleh itu, kajian ini dilaksanakan bagi mengukur perhubungan antara tekanan kerja dengan konflik keluarga pekerja menggunakan borang soal selidik yang telah dikumpul daripada anggota tentera laut di pangkalan angkatan tentera laut diraja Malaysia, Lumut, Perak. Keputusan analisis model laluan SmartPLS mengesahkan bahawa keaburan peranan, konflik peranan dan beban peranan merupakan tiga pemboleh ubah peramal yang utama terhadap konflik keluarga pekerja. Selanjutnya, kajian ini menyediakan kupasan yang telah terperinci dalam perbincangan, implikasi dan kesimpulan kajian.

KEYWORDS – tekanan kerja, konflik keluarga pekerja, keaburan peranan, konflik peranan, beban peranan

1. PENGENALAN

Tekanan merupakan suatu istilah yang mempunyai pelbagai penafsiran yang berbeza menurut bahasa dan peradaban. Mengikut perspektif Islam, dalam bahasa Arab tekanan dikenali sebagai *Ijhad* (al-Qamus, 2015). Manakala dalam *Lisan al- Arab* istilah tekanan disebut sebagai *dagt* (Sham, 2006). *Mu'jam 'Ilm al-Nafs* menjelaskan maksud *dagt* sebagai keadaan jiwa atau emosi yang mengalami pergolakan dan kegelisahan yang amat dalam (Fakhir 'Akil 1985: 110). Kebanyakan sarjana psikologi Islam seperti al- Ghazali, al- Razi, Muhammad Uthman Najati, Muhammad Izudin Taufik dan Samih Atih al- Zin melihat tekanan sebagai perasan gelisah seperti rasa kecewa, kebimbangan dan ketakutan dalam jiwa. Menurut Imam al- Ghazali dalam kitab *Ihya' Ulumuddin* (Ahmad Abdurraziq, 2009) menjelaskan bahawa *al nafs* memiliki makna: merangkumi sifat amarah, syahwat dan sifat tercela (disebut sebagai nafsu). Sabda Nabi S.A.W yang bermaksud: "*Musuhmu yang paling nyata adalah nafsumu yang terdapat dalam kedua rongga dada tubuhmu*" (HR al-Baihaqi dari Ibnu Abbas).

Episod mengenai tekanan banyak diceritakan dalam al- Quran. Umpamanya, dalam surah al- Maaidah 10: 27-30, Ali- Imraan 3: 38, Maryam 19: 5 dan 20, Yusuf 12: 86. Sebagai contoh, Nabi Adam A.S telah diuji

Dimensi tekanan kerja sebagai peramal terhadap konflik keluarga pekerja

hingga diusir ke dunia, Nabi Nuh A.S ditentang kaumnya sehingga di tuduh gila, Nabi Yaakub A.S menangis sehingga buta dan Nabi Ibrahim A.S telah dibakar Namrud. Allah S.W.T telah berfirman yang bermaksud: “Adakah patut kamu menyangka bahawa kamu akan masuk syurga, padahal belum sampai kepada kamu (ujian dan cubaan) seperti telah berlaku kepada orang-orang terdahulu daripada kamu? Mereka telah ditimpa kepapaan (kemusnahan harta benda) dan serangan penyakit, serta digoncangkan (oleh ancaman bahaya musuh), sehingga berkatalah Rasul dan orang-orang yang beriman bersamanya, “Bilakah (datangnya) pertolongan Allah? Ketahuilah sesungguhnya pertolongan Allah itu sangat dekat asal kamu bersabar dan berpegang teguh kepada agama Allah” (al- Baqarah 2: 214).

Berdasarkan al- Quran dan hadis, perkataan tekanan telah disesuaikan oleh pengamal sebagai suatu isu yang penting dalam pengurusan sumber manusia. Di bawah pandangan ini, tekanan ditakrifkan sebagai keadaan tertekan, keadaan menekan ataupun keadaan menanggung beban yang sukar untuk di tanggung (Kamus Dewan Edisi Kedua, 1984). Secara khususnya, tekanan berkait rapat dengan konflik keluarga pekerja sekiranya pihak pengurusan tidak memberikan tumpuan terhadap kepimpinan, sokongan, perancangan, menyusun dan mengawal organisasi dan sumber manusia (objektif kerja, skop kerja, matlamat kerja, tanggungjawab kerja, permintaan kerja yang pelbagai, bekerja melebihi kemampuan, bekerja lebih masa dan bebanan kerja) supaya lebih berdaya saing dalam melahirkan pekerja yang sejahtera dari segi mental, fizikal dan spiritual (Conley & Woosley, 2000; Rahman, 2013; Ismail et al., 2014).

Dalam konteks organisasi, tekanan kerja merupakan suatu isu serius yang membawa ketegangan terhadap fisiologi dan psikologi pekerja untuk mengendalikan suatu situasi (Montgomery et al., 1996; He et al., 2002). Tekanan kerja mempunyai dua kategori utama: *eustress* dan *distress*. Tekanan jenis *eustress* ditakrifkan sebagai tekanan yang bersifat membangun iaitu mempunyai tindakbalas terhadap perasaan yang bersifat sihat dan positif seperti kepuasan, motivasi, komitmen dan prestasi. Manakala tekanan jenis *distress* bersifat merosak iaitu tindakbalas terhadap tekanan perasaan yang bersifat tidak sihat dan negatif seperti rasa tidak puas hati dan kemurungan (Beehr & Bhagat, 2000; Fevre, Matheny & Kolt, 2003; Huang & Vliert 2003; Ismail et al., 2010; Tryambak, Kumar & Jha, 2012; Yu Fei et al., 2012). Apabila pekerja mengalami tekanan, ia memberikan kesan terhadap fisiologi seperti penyakit darah tinggi, insomnia dan migrain. Manakala keadaan psikologi berlaku dalam bentuk spiritual seperti perasaan rendah diri, kemarahan, kerusingan dan kemurungan (Ismail et al., 2014).

Kajian terkini mendapati bahawa tekanan kerja mengikut perspektif Islam mempunyai tiga komponen yang utama: kekaburan peranan, konflik peranan dan beban peranan (Ismail et al., 2014; Yu-Fei Chin, 2012; Yildirim & Aycan, 2008). Pertama, dalam al-Quran kekaburan dikenali sebagai *shubhah* dan peranan disebut sebagai *adwar* (al-Qamus, 2015). Menurut sarjana Suhaimi, Jafri & Mohammad, (2011) mendefinisikan bahawa *shubhah* merupakan suatu percampuran, kesamaran dan keraguan dalam suatu perkara. Dari Nu'man bin Basyir r.a bahawa beliau mendengar Rasulullah S.A.W bersabda yang bermaksud: “*Sesungguhnya yang halal telah nyata (jelas) dan yang haram telah nyata. Dan di antara keduanya ada perkara yang tidak jelas, yang tidak diketahui kebanyakan orang, maka barang siapa menjaga dirinya dari melakukan perkara yang meragukan, maka selamatlah agama dan harga dirinya, tetapi siapa yang terjatuh dalam perkara syubhat, maka dia terjatuh kepada keharaman*”(HR Bukhari Muslim). Dalam perbincangan ini, jelas menunjukkan bahawa Islam amat menekankan konsep kejelasan dan nyata untuk tidak melakukan perkara yang meragukan sama ada bagi dirinya mahupun dalam organisasi. Sejajar dengan ini, dalam konteks organisasi kekaburan peranan merujuk kepada pekerja yang mengalami ketidakjelasan berkaitan objektif organisasi, skop kerja, matlamat kerja dan tanggungjawab pekerja yang perlu dilakukan (Fu & Schaffer, 2001; Ismail et al., 2014; Yu Fei 2012).

Kedua, dalam bahasa Arab, konflik disebut sebagai *isthodam* dan peranan disebut sebagai *adwar* (al-Qamus, 2015). Sarjana Thaha Jabir Fayyadh al-Alwani, (1989) pula memperlihatkan konflik peranan sebagai pertelingkahan iaitu didorong oleh hawa nafsu: keinginan untuk mencapai kepentingan diri atau persoalan peribadi (Thaha Jabir Fayyadh al-Alwani, 1989). Firman Allah S.W.T yang bermaksud: “*Janganlah kamu mengikuti hawa nafsu kerana ingin menyimpang dari kebenaran*”(an- Nisaa’ 4: 135). “*Katakanlah: Aku tidak akan mengikuti hawa nafsumu, sungguh tersesatlah aku jika berbuat demikian dan tidaklah (pula) aku termasuk orang-orang yang mendapat petunjuk*”(al- An’aam 6: 56). Sungguhpun begitu, di sisi Islam, perselisihan pendapat ada kebajikannya. Ini selari dengan hadis yang bermaksud “*Perselisihan umatku adalah satu rahmat*”. Perselisihan ini dikatakan rahmat sekiranya ia berpunca dari niat yang baik iaitu untuk kepentingan organisasi. Sungguhpun begitu, Islam menggalakkan semangat bermusyawah dan bertolak ansur. Melalui semangat ini,

Dimensi tekanan kerja sebagai peramal terhadap konflik keluarga pekerja

pemupukan nilai-nilai etika dalam kalangan setiap anggota organisasi dapat dibentuk. Suasana ini akan melahirkan pengikat dan seterusnya menyemai rasa persaudaraan (*al-Ikha'*), keintiman (*al- Ulfah*) dan kasih sayang (*al- Mahabbah*) dalam kalangan anggota organisasi (Auni Abdullah, 2010).

Dalam proses penciptaan manusia sebagai makhluk Allah S.W.T di muka bumi, manusia telah di bekalkan dengan beberapa unsur sebagai kelengkapan dalam menjalankan tanggungjawab sebagai khalifah Allah S.W.T. Oleh itu, Allah S.W.T telah meniupkan sesuatu rohNya ke dalam diri manusia. Pada roh inilah berpaksinya jati diri insan yang hakiki kerana di sinilah terletak fitrah manusia yang suci bersih kejadiannya. Kenyataan ini digambarkan dengan jelas dalam surah as- Sajdah 32: 7-9, al- Hijr 15: 29, Ali-Imraan 3: 185 dan al- Baqarah 2: 48 . Inilah proses penciptaan manusia (*takwin*) sehingga terbentuk fitrah mereka yang suci murni dan melayakkan diri untuk menjalankan peranan tersebut (Auni Abdullah, 2010).

Islam telah menggariskan tatasusila yang memberikan arah panduan tentang cara hubungan sesama manusia yang sepatutnya diamalkan. Tatasusila ini digariskan dengan terperinci dalam Islam demi menjamin tiada konflik, kekeliruan dan kekeliruan sehingga timbulnya perselisihan antara manusia. Wujudnya tatasusila ini selari dengan prinsip kemuliaan insan (*karamat al- Insan*) iaitu prinsip yang menekankan keperluan menjaga dan memelihara maruah dan kehormatan diri dan kehormatan orang lain dalam apa jua suasana perhubungan sesama manusia. Di bawah prinsip ini, menekankan nilai-nilai etika yang menggariskan tanggungjawab yang memelihara maruah dan kemuliaan diri dan kemuliaan diri orang lain mengikut batas-batas pertalian sesama manusia (*hab min al- Nas*). Kemuliaan ini merupakan hak semulajadi (*haqq tabi'i*) dan hak mutlak individu yang harus dihormati. Dari huraian di atas, *karamat al- Insan* ialah suatu prinsip khusus yang menjadi indeks yang menetapkan batas-batas perhubungan sesama manusia dan menjadi titik tolak bagi perincian nilai-nilai etika pertalian kemanusiaan. Lebih khusus lagi, prinsip ini merupakan satu prinsip di bawah pengurusan Islam untuk menangani permasalahan dalam interaksi sesama manusia (Auni Abdullah, 2010). Usaha untuk mengelakkan konflik dalam organisasi ini suatu yang selari dengan matlamat mencari keredhaan Ilahi (*maradhat il- Lah*). Ia bukan sahaja dapat memelihara perasaan semua anggota organisasi, tetap dapat mewujudkan keseimbangan (*al- Mizan*) di mana tiada berlaku porak peranda dan kekeliruan dalam hubungan kemanusiaan.

Manakala dalam konteks organisasi, konflik peranan dapat di terjemahkan sebagai pekerja yang tidak dapat mengendalikan permintaan pekerjaan, melakukan perkara yang pekerja tidak mahu lakukan atau melakukan perkara-perkara yang tidak dianggap sebahagian daripada tugasnya yang boleh mengakibatkan pelbagai jenis konflik (Gibson & Klein, 1994; Boles, Johnston & Hair, Jf. 1997; Ismail, Suhaimi, & Bakar, 2013; Ismail et al., 2014). Manakala menurut Fauzwadi, Abu & Hishamuddin (2008) konflik peranan ialah pekerja melakukan kerja yang diterima dengan cara yang berbeza, kekurangan sumber manusia, permintaan yang berbagai dan melakukan kerja yang bukan di dalam bidang kerja. Pekerja perlu memenuhi permintaan dua atau lebih tanggungjawab yang bercanggah dalam organisasi. Pekerja terpaksa membuat keputusan yang melibatkan pilihan yang bercanggah dengan arahan kerja yang diterima (Hellriegel et al., 2001; Joseph, 2000; Nelson et al., Quick, 2003).

Ketiga, dalam bahasa Arab, istilah beban dikenali sebagai *adhba*. Manakala istilah peranan disebut sebagai *adwar* (al-Qamus 2015). Dengan menghayati sifat kehambaan, manusia mampu memperingatkan diri supaya tidak lupa dengan amanah Ilahi yang dipikul atau terbawa-bawa dengan keghairahan sehingga lalai dan tergelincir daripada landasan syariah semasa menjalankan tugas. Dengan kesedaran penghayatan prinsip kehambaan pekerja mampu menyemai kekuatan dalaman yang merupakan benteng daripada bertindak melanggar batasan syariah dalam pengurusan termasuk mengurus diri sendiri, ahli keluarga, rakan sekerja dan keperluan hidup (Auni Abdullah, 2010). Sesungguhnya, tugas memajukan dan memakmurkan tanggungjawab adalah selari dengan tuntutan Islam iaitu menegakkan keadilan dan memelihara hak-hak setiap diri mereka yang sepatutnya menyempurnakan amanah dan menerimanya. Justeru, sifat berhemah, bersyukur dan menanam kesedaran tentang hakikat diri sebagai hamba menjadi neraca dalam mengimbangi peranan khalifah (Auni Abdullah, 2010).

Dalam perspektif kelakuan organisasi, beban peranan meliputi jumlah jam bekerja, tanggungjawab yang perlu dilaksanakan, iklim, pekerjaan rutin dan bukan rutin yang melampaui keupayaan dan kemampuan pekerja dalam suatu masa (Rusliza & Norshamsinar, 2008; Ismail et al., 2014). Oleh itu, beban peranan dapat ditakrifkan sebagai bebanan tanggungjawab yang perlu dilakukan dalam jumlah masa yang tertentu (Conley & Woosley, 2000). Jumlah kerja yang banyak, dipikul oleh pekerja yang berkebolehan dan bermotivasi dalam

Dimensi tekanan kerja sebagai peramal terhadap konflik keluarga pekerja

melaksanakan tugas tersebut (Farooq Malek, Waheed, & Malik, 2010; Conley & Woosley, 2000). Selain itu, beban peranan boleh ditakrifkan sebagai tuntutan pelbagai peranan di mana masa, sumber serta tenaga melebihi kemampuan pekerja. Suatu kajian yang telah dijalankan oleh Kim et al., (2005) menyatakan bahawa waktu kerja yang panjang dan tugas kerja yang berat dipercayai mempunyai pengaruh yang langsung terhadap konflik keluarga (Greenhaus & Beutell 1985; Higgins, Duxbury & Lyons, 2010).

Amat menarik apabila terdapat kajian yang dilaksanakan baru-baru ini mengetengahkan bahawa tekanan kerja boleh memberikan kesan yang besar dan signifikan ke atas pekerja, terutamanya kepada konflik keluarga pekerja (Ismail et al., 2014; Yu-Fei Chin, 2012; Yildirim & Aycan, 2008). Dalam peradaban, istilah konflik dikenali sebagai *isthodam* (al-Qamus, 2015). Manakala, mengikut istilah bahasa Arab ungkapan yang dimaksudkan sebagai konflik ialah perkataan *khilaf* dan *ikhtilaf*. Menurut sarjana Thaha Jabir Fayyadh al-Alwani (1989) mentakrifkan *khilaf* sebagai perselisihan yang membawa erti yang lebih umum atau berlawanan, kerana setiap yang berlawanan adalah berselisih, tetapi juga bukan setiap yang berselisih itu adalah berlawanan. Apabila perselisihan pendapat tersebut berlaku dalam kalangan manusia ia akan membawa kepada pertengkaran maka keadaan ini disebut sebagai *ikhtilaf*. Secara amnya, istilah *khilaf* adalah konflik dalaman seperti yang telah dijelaskan di dalam al-Quran (Hud 11: 88) yang bermaksud: "*Nabi Syuaib berkata: "Wahai kaumku! Bagaimana fikiran kamu, jika aku berdasarkan bukti yang nyata dari Tuhanku, dan Ia pula mengurniakan daku pangkat Nabi sebagai pemberian daripadaNya, (patutkah aku berdiam diri dari melarang kamu) sedang aku tidak bertujuan hendak melakukan sesuatu yang aku melarang kamu daripada melakukannya? Aku hanya bertujuan hendak memperbaiki sedaya upayaku; dan tiadalah aku akan beroleh taufik untuk menjayakannya melainkan dengan pertolongan Allah. Kepada Allah jualah aku berserah diri dan kepadaNya lah aku kembali"*. Daripada tafsiran ayat tersebut, konflik dalaman terjadi kerana individu tidak mampu menyelaraskan keinginan di dalam jiwanya (Bharuddin Che Pa & Ajidar Matsyah, 2008). Manakala *ikhtilaf* adalah konflik luaran yang dijelaskan di dalam al-Quran (Maryam 19: 37) yang bermaksud: "*Kemudian, golongan-golongan (dari kaumnya) itu berselisihan sesama sendiri. Maka kecelakaanlah bagi orang-orang kafir (yang berselisihan) itu, dari apa yang disaksikan pada hari yang besar huru-haranya"*. Ayat ini menjelaskan bahawa konflik luaran wujud apabila terdapat perbezaan kepentingan antara satu sama lain. Ini jelas menunjukkan bahawa konflik merupakan *sunatullah* yang perlu dihadapi oleh manusia. Oleh itu secara keseluruhannya, konsep *khilaf* dan *ikhtilaf* boleh dimaksudkan sebagai perbezaan yang berlaku pada ucapan, pendapat, kelakuan, cara dan pendirian seorang manusia (Thaha Jabir Fayyadh al-Alwani, 1989).

Di bawah pandangan ini, konflik merupakan ungkapan yang berkait rapat dengan institusi keluarga. Mengikut perspektif Islam, institusi keluarga amat penting kerana melaluinya terbentuknya ummah yang bakal melahirkan *khayr al- ummah* (umat yang terbaik). Manakala, pandangan oleh sarjana Shirhi Athmainnah (2012) menjelaskan bahawa terdapat tiga ciri keluarga yang menjadi keinginan setiap Muslim. Pertama, keluarga *sakinah*, yang ditakrifkan sebagai sebuah institusi keluarga yang bahagia, mempunyai ketenangan, kedamaian dan ketenteraman. Kedua, keluarga *mawaddah* iaitu keluarga yang hidup dalam keadaan kasih mengasihi dan saling hormat menghormati antara satu sama lain. Ketiga, keluarga *rahmah* ditakrifkan sebagai keluarga yang mempunyai hubungan sesama anggota keluarga yang saling menyayangi, mencintai sehingga kehidupan keluarga tersebut diliputi oleh rasa kasih dan sayang. Dalam konteks konflik keluarga, terdapat tiga bentuk dimensi konflik yang utama: pertama, konflik berasaskan masa (contoh, bekerja lebih masa memaksa seseorang individu untuk membatalkan riadah bersama keluarga). Kedua, konflik berasaskan ketegangan (contoh, prestasi kerja merosot akan menghalang individu untuk memberi tumpuan kepada keluarga). Ketiga, konflik berasaskan tingkahlaku (contoh, sifat dan emosi di tempat kerja adalah bertentangan dan tidak dijangka oleh ahli keluarga) (Boles, Howard & Donofrio, 2001; Major, Klein & Ehrhart, 2002; Schiem & Young 2010).

Walaupun sifat perhubungan ini penting, namun sebahagian sahaja diketahui tentang peranan tekanan kerja sebagai pemboleh ubah peramal yang utama dalam model-model tekanan di tempat kerja (Ismail et al., 2014; Rahman, 2013). Kebanyakan sarjana berhujah bahawa keadaan ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, kajian lepas terlalu banyak menghuraikan ciri-ciri dalam tekanan kerja seperti perbincangan bersifat konseptual tentang takrif, jenis dan bentuk tekanan kerja. Kedua, kajian lepas lebih berminat mengkaji perbezaan persepsi pekerja mengikut ciri-ciri demografi terhadap tekanan kerja. Ketiga, kajian lepas lebih banyak memberikan penekanan kepada darjah keteguhan perhubungan di antara tekanan kerja dengan konflik keluarga pekerja secara umum. Penemuan ini mendapati tidak banyak tumpuan yang diberikan oleh kajian lepas untuk mengukur saiz kesan dan sifat perhubungan di antara tekanan kerja dengan konflik keluarga pekerja (Yu Fei et al., 2012; Rahman, 2013; Ismail et al., 2014). Oleh itu, pendekatan kajian di atas tidak berupaya menghasilkan maklumat yang mencukupi untuk dijadikan panduan yang berguna oleh pengamal dalam

merangka pelan-pelan tindakan strategik secara menyeluruh untuk mencegah dan menangani tekanan kerja dan tingkahlaku negatif dalam organisasi yang kompetitif (Gallie & Russell, 2009; Tatman et al., 2006; Yu Fei et al., 2012). Justeru, keadaan ini mendorong pengkaji untuk membongkar lebih mendalam sifat perhubungan ini.

2. TUJUAN KAJIAN

Kajian ini mempunyai tiga objektif yang penting: pertama, mengkaji perhubungan di antara keaburan peranan dan konflik keluarga pekerja. Kedua, mengkaji perhubungan di antara konflik peranan dan konflik keluarga pekerja. Ketiga, mengkaji perhubungan di antara beban peranan dan konflik keluarga pekerja.

3. KAJIAN LITERATUR

Terdapat kajian-kajian empirikal yang terkini telah dilaksanakan di dalam dan luar Malaysia. Sebagai bukti, beberapa kajian lepas telah dianalisis berdasarkan model kesan langsung bagi mengkaji sifat perhubungan di antara tekanan kerja dengan menggunakan sampel berbeza seperti Nabavi & Shahryari (2012) telah mengkaji ciri tekanan kerja iaitu keaburan peranan berdasarkan 368 kakitangan wanita yang sudah berkahwin di Pejabat Ahwaz yang menyertai tenaga buruh, Ismail et al., (2014) telah menjalankan kaji selidik yang melibatkan 118 staf akademik di salah sebuah universiti awam di Malaysia, Yu-Fei Chin (2012) yang melibatkan sampel 96 dari kakitangan akademik dan bukan akademik dari institusi pengajian tinggi di Kuching, Sarawak, Malaysia dan Yildirim & Aycan (2008) yang melibatkan 302 sampel di jabatan kejururawatan di dua buah universiti besar di Istanbul, Turki. Dapatan kajian-kajian tersebut memperlihatkan tiga elemen yang utama: pertama keupayaan pekerja untuk mengendalikan keaburan peranan amat penting bagi mengurangkan konflik keluarga pekerja dan meningkatkan kebolehan mereka untuk mendorong sikap dan tingkahlaku yang positif seperti kualiti kehidupan, keseimbangan kerja dan hidup, kepuasan komitmen dan prestasi. Kedua, keupayaan pekerja untuk mengendalikan konflik peranan secara teratur dapat mengurangkan konflik keluarga pekerja. Ketiga, keupayaan menguruskan beban kerja secara teratur (jadual kerja, kerja lebih masa, kekurangan tenaga kerja) mampu mengurangkan konflik keluarga pekerja.

Hubungan di antara tekanan kerja ini mendapat sokongan padu dan disokong kuat dengan teori yang telah dikemukakan oleh sarjana Thaha Jabir Fayyadh al-Alwani (1989). Beliau telah meringkaskan ilmu yang berkaitan dengan perselisihan manusia. Beliau mengetengahkan bahawa kebanyakan manusia pada hari ini, tidak mempunyai fahaman yang tepat dalam kehidupan yang menyebabkan timbulnya penyakit jiwa seperti *takabbur* dan *ujub* (menunjuk-nunjuk). Beliau menjelaskan dari perspektif organisasi, bahawa jiwa yang sakit apabila manusia tidak dapat hadapi krisis pemikiran dan masalah organisasi seperti kepimpinan dan pengurusan. Oleh itu, keadaan ini adakalanya membangkitkan perselisihan di dalam persekitaran pekerja sekiranya batas-batas tidak dijaga dan adabnya tidak dipelihara, ianya akan berubah menjadi perdebatan dan perbalahan yang akan menimbulkan gejala dan konflik yang negatif. Sabda Rasulullah S.A.W yang bermaksud:

“Janganlah kamu berselisih, nanti berselisihlah hati kamu”.

“Perselisihan pendapat itu tidak baik”.

Sarjana Islam ini menjelaskan bahawa perselisihan ini akan didorong oleh hawa nafsu: keinginan untuk mencapai kepentingan diri atau persoalan peribadi. Firman Allah S.W.T yang bermaksud:

“Janganlah kamu mengikuti hawa nafsu kerana ingin menyimpang dari kebenaran”. (an- Nisaa’ 4: 135)

“Katakanlah (wahai Muhammad): "Sesungguhnya aku dilarang menyembah mereka yang kamu sembah yang lain dari Allah". Katakanlah lagi: "Aku tidak akan menurut hawa nafsu kamu, kerana kalau aku turut, sesungguhnya sesatlah aku, dan tiadalah aku dari orang-orang yang mendapat hidayah petunjuk" (al- An'aam 6: 56).

Beliau telah mengemukakan kisah konflik keluarga yang berlaku pada zaman Rasulullah S.A.W. Nabi Muhammad S.A.W. diuji dan baginda jua termasuk dalam salah seorang Rasul Ulul Azmi (Rasul yang diberi ujian yang berat dalam dakwah mereka). Saat-saat paling sukar perjuangan Rasulullah S.A.W dalam

menegakkan syiar Islam ini terangkup kemas dalam banyak kitab disebut juga 'Aamul Huzni' (tahun dukacita). Rasulullah S.A.W telah diuji dengan kedatangan ajal bapa saudara baginda dan isteri tercinta, Siti Khadijah.

Sehubungan itu, kajian ini juga adalah bertepatan dengan teori yang dikemukakan oleh sarjana Edward & Rothbard's, (2000), menyatakan bahawa terdapat kesepadanan antara apa yang berlaku dalam persekitaran kerja dan persekitaran keluarga. Contoh seperti kebahagiaan di tempat kerja akan membawa kepada kebahagiaan di rumah. Teori ini menjelaskan bahawa bidang kerja boleh memberi kesan yang positif atau negatif kepada keluarga. Pertama, sikap dan tingkahlaku seperti bekerja lebih masa di tempat kerja boleh menyumbang kepada kesusahan di rumah. Kedua, situasi lain mengenai teori ini adalah dimana pekerja menganggap kerja sangat membosankan dan memberikan keputusan bahawa "kekurangan kerja" (*energy deficit*) dan membuatkan pekerja menjadi malas. Hal ini menyebabkan pekerja kurang motivasi dan tidak meluangkan masa dengan keluarga atau pekerja tidak membuat apa-apa untuk keluarga.

Aplikasi teori tersebut dapat model tekanan kerja membuktikan bahawa elemen tekanan kerja yang melibatkan pengukuran seperti kesamaran objektif kerja, skop kerja, tanggungjawab, bebanan kerja, jadual yang padat, kekurangan tenaga kerja, konflik dalaman dan arahan yang bercanggah dalam kehidupan berorganisasi mencetuskan budaya konflik keluarga yang serius. Oleh itu, tanggungjawab perlu dipertingkatkan bagi mewujudkan keseimbangan di antara kerja dan keluarga. Berdasarkan kajian literatur di atas, maka hipotesis yang akan diuji ialah:

H₁: Terdapat hubungan yang positif di antara keaburan peranan dengan konflik keluarga pekerja

H₂: Terdapat hubungan yang positif di antara konflik peranan dengan konflik keluarga pekerja

H₃: Terdapat hubungan yang positif di antara beban peranan dengan konflik keluarga pekerja

4. METODOLOGI KAJIAN

Kaedah keratan rentas telah digunakan dalam kajian ini kerana ia membenarkan pengkaji menggunakan kajian literatur tekanan kerja, kajian rintis dan borang soal selidik sebagai prosedur utama dalam pengumpulan data kajian. Kaedah ini berupaya membantu pengumpulan data yang tepat, mengelakkan wujudnya unsur bias dan meningkatkan kualiti data yang dikumpulkan (Creswell, 2012; Sekaran & Bougie, 2010). Kajian ini dilaksanakan di pangkalan angkatan Tentera Laut Diraja Malaysia, Lumut, Perak. Langkah pertama dalam prosedur pengumpulan data, borang soal selidik telah dibina berdasarkan kajian literatur tekanan kerja. Seterusnya, temuduga tidak berstruktur telah dikendalikan dengan melibatkan sepuluh orang pegawai tentera laut. Peserta temuduga ini dipilih menggunakan persampelan purposif kerana mereka mempunyai pengalaman dan telah berkhidmat lebih daripada sepuluh tahun di pangkalan tentera terbabit. Pandangan mereka telah digunakan untuk memahami elemen tekanan kerja dan perkaitan di antara konflik keluarga pekerja di organisasi kajian. Seterusnya, kajian rintis telah dikendalikan dengan membincangkan borang soal selidik dengan peserta temuduga tersebut bagi menambahbaik kandungan dan format borang soal selidik untuk kajian sebenar. Sebelum borang soal selidik diedarkan, kaedah terjemahan balik telah digunakan untuk menterjemah borang soal selidik ke dalam bahasa Melayu dan bahasa Inggeris bagi memastikan kesahan dan kebolehpercayaan dapatan kajian (Creswell, 2012; Sekaran & Bougie, 2010).

Borang soal selidik mengandungi empat bahagian utama: pertama, keaburan peranan diukur dengan menggunakan 8 item yang diubahsuai daripada kajian literatur berkenaan dengan keaburan peranan kerja (Rizzo et al., 1970). Keaburan peranan telah diukur menggunakan enam dimensi: kejelasan objektif, skop, matlamat, tanggungjawab, jadual kerja dan prosedur kerja. Kedua, konflik peranan diukur dengan menggunakan 4 item yang telah diubahsuai daripada kajian literatur berkenaan konflik peranan kerja (Rizzo et al., 1970; Urmila, 2010). Konflik peranan telah diukur menggunakan empat dimensi: permintaan, pendapat, persefahaman dan peraturan kerja. Ketiga, beban peranan telah diukur menggunakan 8 item yang telah diubahsuai daripada kajian literatur beban peranan kerja (Rizzo et al., 1970). Beban peranan telah diukur menggunakan lima dimensi: melebihi kemampuan, peningkatan tugas, tugas baru, kekangan masa dan melaksanakan kerja bukan dalam tugas kerja. Akhir sekali, konflik keluarga pekerja diukur dengan menggunakan 13 item yang telah diubahsuai daripada kajian literatur berkenaan dengan konflik keluarga pekerja (Rizzo et al., 1970; Wei et al., 2008; Ismail et al., 2013). Konflik keluarga pekerja telah diukur menggunakan tiga dimensi: sikap di rumah, tanggungjawab ke atas keluarga dan kecukupan masa. Selain daripada menggunakan skala kategorial mengukur maklumat demografi responden, kesemua item telah diukur menggunakan skala lima jawapan pilihan yang bermula daripada, "Sangat Tidak Setuju (1)" hingga ke, "Sangat Setuju (5)". Ciri-ciri demografi responden telah

Dimensi tekanan kerja sebagai peramal terhadap konflik keluarga pekerja

digunakan sebagai pemboleh ubah kawalan kerana kajian ini hanya memfokuskan kepada sikap anggota secara umum.

Kajian ini dijalankan di sebuah pangkalan angkatan Tentera Laut Diraja Malaysia, Lumut, Perak. Sebelum kajian dijalankan, penyelidik telah mendapatkan kelulusan daripada ketua organisasi untuk menjalankan kajian. Ketua organisasi telah memberi nasihat dan menerangkan tatacara menjalankan kajian di dalam organisasi. Kaedah persampelan mudah telah digunakan untuk mengedat 150 borang soal selidik kepada anggota tentera laut di pangkalan tentera laut tersebut. Kaedah persampelan ini digunakan kerana pihak pengurusan tidak dapat memberikan senarai anggota tentera laut atas sebab sulit dan rahsia dan keadaan ini tidak membenarkan pengkaji memilih responden menggunakan kaedah secara rawak. Daripada 150 jumlah borang soal selidik yang telah diedarkan, 100 borang soal selidik yang telah lengkap di isi dikembalikan kepada pengkaji. Hal ini menunjukkan kadar maklum balas adalah sebanyak 66 peratus. Responden kajian ini menjawab borang soal selidik berkenaan dengan kerelaan dan persetujuan mereka sendiri. Jumlah sampel ini memenuhi syarat persampelan kebarangkalian, maka data dapat di analisis menggunakan statistik inferensi (Sekaran & Bougie, 2010).

Pakej perisian SmartPLS 3.0 telah digunakan untuk menganalisis data borang soal selidik kajian. Pakej ini mempunyai kelebihan iaitu mampu membuat analisis data secara serentak terhadap model pengukuran sama ada relative atau/ dan formatif melalui analisis laluan, tidak memerlukan data yang bertaburan normal, berupaya menganalisis data yang mempunyai persampelan kecil dan mesra pengguna dengan paparan antara muka yang menarik (Ringle et al., 2005, Henseler, 2009). Kedua, statistik asas dan analisis *Variance Inflation Factor* (VIF) telah digunakan untuk menganalisis konstruk kajian. Akhir sekali, analisis model laluan SmartPLS 3.0 telah dijalankan untuk menguji hipotesis kajian berdasarkan nilai piawaian Beta (), statistik t dan R^2 . Sekiranya () mempunyai nilai t yang lebih besar daripada 1.96 ini bererti wujudnya perhubungan yang signifikan antara pemboleh ubah kajian (Chin, 2010; Henseler et al., 2009). Manakala nilai R^2 yang diperolehi daripada pengujian model, menjelaskan mengenai darjah kekuatan perhubungan dalam sesebuah model kajian. Sebagai contoh nilai R^2 akan menerangkan peratus perubahan terhadap pemboleh ubah tidak bersandar dalam hubungannya dengan pemboleh ubah bersandar. Di samping itu, R^2 digunakan sebagai penunjuk kekuatan ramalan keseluruhan model. Nilai R^2 dianggap seperti berikut: 0.19 (lemah), 0.33 (sederhana) dan 0.67 (besar) (Henseler et al., 2009).

5. DAPATAN KAJIAN

Jadual 1 menunjukkan hasil keputusan kajian menunjukkan bahawa responden kajian ini terdiri daripada lelaki (100.0%), berumur daripada 25 hingga 29 tahun (41.0%), status perkahwinan adalah berkahwin (75.0%) taraf pendidikan SPM (88.0%), pangkat adalah bukan pegawai (93.0%), unit TLDMSK TLDM Lumut (19.0%) dan jam bekerja harian adalah 10 hingga 14 tahun (36.0%).

Jadual 1: Profil Sampel Kajian (N=100)

Profil Responden	Sub-Profil	Kekerapan	Peratusan
Jantina	Lelaki	100.00	100.00
Umur	20-24 tahun	17	17.0
	25-29 tahun	41	41.0
	30-34 tahun	30	30.0
	35-39 tahun	12	12.0
Status perkahwinan	Bujang	25	25.0
	Berkahwin	75	75.0
Tahap pendidikan	SPM	88	88.0
	STPM	2	2.0
	Sijil/Diploma	6	6.0
	Ijazah	4	4.0
Pangkat	Pegawai	7	7.0
	Bukan Pegawai	93	93.0

Dimensi tekanan kerja sebagai peramal terhadap konflik keluarga pekerja

Unit TLDM	FOC	2	2.0
	Kd Duyong	13	13.0
	Kd Jebat	8	8.0
	Kd Kelantan	13	13.0
	Kd Panglima Hitam	17	17.0
	Kd Selangor	12	12.0
	LPL	1	1.0
	Markas Armada	14	14.0
	MSA	1	1.0
	SK TLDM Lumut	19	19.0
Tempoh berkhidmat	1-4 tahun	17	17.0
	5-9 tahun	32	32.0
	10-14 tahun	36	36.0
	15-19 tahun	13	13.0
	20 tahun dan ke atas	2	2.0

5.1 Analisis Kesahan dan Kebolehpercayaan

Jadual 2 menunjukkan kesahan dan kebolehpercayaan konstruk. Nilai muatan faktor bagi setiap item adalah melebihi 0.7, ini menunjukkan bahawa item-item bagi setiap konstruk telah mencapai piawai analisis kesahan dan kebolehpercayaan yang ditetapkan (Gefen & Straub, 2005). Seterusnya, setiap konstruk mempunyai nilai kebolehpercayaan komposit yang melebihi 0.80, bererti skala pengukuran mempunyai ketekalan dalaman yang tinggi (Henseler et al., 2009).

Jadual 2: Nilai pemberat faktor dan pemberat silang

Konstruk	Item	Pemberat Silang	Kebolehpercayaan Komposit
Kekaburan peranan	4	0.793-0.806	0.868
Konflik peranan	3	0.793-0.806	0.831
Beban peranan	3	0.805-0.937	0.923
Konflik keluarga pekerja	12	0.712-0.890	0.959

Jadual 3 menunjukkan keputusan ujian kesahan diskriminan. Nilai *Heterotrait-monotrait* (HTMT) bagi setiap konstruk adalah kurang daripada nilai kritikal yang diperlukan iaitu 0.85 (Clark & Watson 1995; Kline 2011; Henseler et al., 2009). Ini bermakna konstruk-konstruk kajian telah memenuhi kriteria kesahan diskriminan yang telah ditetapkan (Barclay et al., 1995; Henseler et al., 2009).

Jadual 3: Keputusan Ujian Kesahan Diskriminan

Konstruk	Kekaburan peranan	Konflik peranan	Beban peranan
Kekaburan peranan			
Konflik peranan	0.674		
Beban peranan	0.059	0.445	
Konflik keluarga pekerja	0.442	0.372	-0.223

Jadual 4 menunjukkan nilai Purata Varians Diekstrak (*Average Variance Extracted (AVE)*). Setiap konstruk berada di antara 0.622 dan 0.801. Nilai-nilai ini mengesahkan setiap konstruk mempunyai nilai yang lebih besar daripada 0.5. Ini bermakna konstruk-konstruk kajian telah memenuhi kriteria kesahan konvergen yang telah ditetapkan (Barclay et al., 1995; Henseler et al., 2009).

Jadual 4: Keputusan ujian Kesahan Konvergen

Konstruk	AVE	Kekaburan peranan	Konflik peranan	Beban peranan
Kekaburan peranan	0.622			
Konflik peranan	0.662	0.825		
Beban peranan	0.801	0.267	0.272	
Konflik keluarga pekerja	0.663	0.625	0.602	-0.064

Jadual 5 menunjukkan tahap konstruk dan keputusan ujian multi kolineariti konstruk. Nilai min bagi pemboleh ubah kajian adalah bermula dari 4.64 ke 5.48, bererti kekaburan peranan, konflik peranan, beban peranan dan konflik keluarga pekerja berada di antara tahap tinggi (4) dan sangat tinggi (7). Manakala, ujian faktor inflasi varians (*variance inflation factor*) antara pemboleh ubah tidak bersandar (kekaburan peranan, konflik peranan, beban peranan) dan pemboleh ubah bersandar (konflik keluarga pekerja) mempunyai nilai yang rendah daripada 5.0, bererti data kajian ini bebas daripada masalah multi kolineariti yang serius (Hair et al., 2014). Secara keseluruhannya, keputusan analisis konstruk mengesahkan bahawa konstruk-konstruk kajian ini mencapai piawai kesahan dan kebolehpercayaan yang ditetapkan.

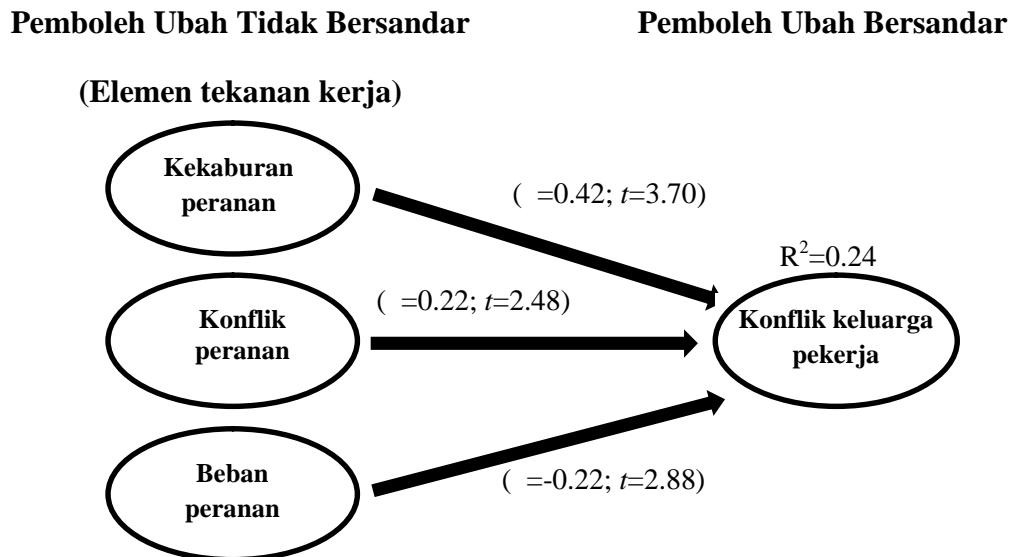
Jadual 5: Statistik asas dan analisa *Variance Inflation Factor*

Pemboleh ubah	Min	Sisihan Piawai	<i>Variance Inflation Factor</i>			
			1	2	3	4
1. Kekaburan peranan	5.37	.774				1.330
2. Konflik peranan	5.48	.638				1.330
3. Beban peranan	4.64	1.26				1.003
4. Konflik keluarga pekerja	4.90	1.18				

5.2 Hasil Ujian Terhadap Hipotesis Kajian

Rajah 1 menunjukkan kemasukan pemboleh ubah tidak bersandar (tekanan kerja) ke dalam model laluan SmartPLS telah menyumbang sebanyak 24 peratus kepada perubahan dalam pemboleh ubah bersandar (konflik keluarga pekerja), nilai tersebut boleh dianggap memuaskan (Cohen, 1988). Manakala, keputusan pengujian hipotesis-hipotesis menggunakan analisis model laluan SmartPLS telah menghasilkan tiga penemuan penting: pertama, kekaburan peranan mempunyai perkaitan yang positif dan signifikan dengan konflik keluarga pekerja ($r=0.42$; $t=3.70$). Kedua, konflik peranan mempunyai perkaitan yang positif dan signifikan dengan konflik

keluarga pekerja ($\beta = -0.22$; $t = 2.48$). Ketiga, beban peranan mempunyai perkaitan yang positif dan signifikan dengan konflik keluarga pekerja ($\beta = -0.22$; $t = 2.88$). Oleh itu, H_1 , H_2 dan H_3 diterima. Secara keseluruhannya, keputusan ini mengesahkan bahawa kekaburan peranan, konflik peranan dan beban peranan berupaya bertindak sebagai pemboleh ubah peramal yang penting kepada konflik keluarga pekerja dalam organisasi kajian.



Nota: Nilai Signifikan pada $*t > 1.96$

Rajah 1: Keputusan pengujian hipotesis kajian

Lanjutan daripada pengujian hipotesis di atas, satu ujian ketepatan jangkaan (*predictive relevance*) menggunakan ujian *Stone-Geisser's* iaitu menguji nilai Q^2 telah dijalankan seperti yang telah ditetapkan $q^2 = Q^2 \text{ included} - Q^2 \text{ excluded} / 1 - Q^2 \text{ included} = 0.110$ dan di dapati bahawa nilai Q^2 adalah melebihi piawai iaitu lebih besar daripada sifar (Henseler *et al.*, 2014; Hair *et al.*, 2014). Oleh itu, dapatan ini secara umumnya, menyokong ketepatan jangkaan model laluan SmartPLS yang digunakan dalam kajian ini.

6. PERBINCANGAN

Hasil daripada pengujian hipotesis dengan menggunakan SmartPLS 3.0, dapatan kajian ini menunjukkan bahawa kekaburan peranan, konflik peranan dan beban peranan berupaya bertindak sebagai pemboleh ubah peramal kepada konflik keluarga pekerja. Keadaan ini menerangkan bahawa kejelasan objektif, skop, matlamat, tanggungjawab, jadual kerja, prosedur kerja, permintaan kerja, pendapat yang pelbagai, persefahaman dalam melakukan tugas dan peraturan kerja bekerja melebihi kemampuan, peningkatan tugas, tugas baru, kekangan masa serta melaksanakan kerja yang bukan dalam tugas kerja merupakan dimensi yang berada di tahap yang tinggi.

Dapatan kajian ini memberi tiga implikasi penting kepada teori, kaedah penyelidikan dan pengamal sumber manusia. Dari segi sumbangan terhadap teori, kajian ini telah menyetujui tiga dapatan yang penting: pertama, keupayaan pekerja menguruskan objektif kerja, skop kerja, matlamat, tanggungjawab dan prosedur kerja secara teratur berupaya mengurangkan konflik keluarga pekerja. Kedua, keupayaan pekerja menguruskan permintaan kerja, pendapat yang pelbagai, persefahaman dalam melakukan tugas dan peraturan kerja secara teratur berupaya mengurangkan konflik keluarga pekerja di organisasi kajian. Ketiga, keupayaan pekerja menguruskan kemampuan, peningkatan tugas, kekangan masa dan melaksanakan kerja bukan dalam tugas kerja secara teratur berupaya mengurangkan konflik keluarga pekerja. Dapatan ini menyokong dan menyebarkan kebenaran saranan-saranan daripada al-Qur'an, *Sunnah* Nabi Muhammad S.A.W dan amalan-amalan terpuji yang diusahakan oleh para pengkaji seperti Nabavi & Shahryari (2012); Ismail *et al.*, (2014); Yu-Fei Chin (2012) dan Yildirim & Aycan (2008).

Dimensi tekanan kerja sebagai peramal terhadap konflik keluarga pekerja

Dari aspek pementapan kaedah penyelidikan, borang soal selidik yang digunakan dalam kajian ini telah mencapai piawai kesahan dan kebolehpercayaan yang ditetapkan. Oleh itu, dapatan kajian ini boleh menghasilkan kajian yang tepat dan boleh dipercayai. Dari perspektif pengamal, dapatan kajian ini boleh digunakan sebagai panduan oleh organisasi untuk menambah baik reka bentuk dan pentadbiran. Matlamat ini dapat dicapai sekiranya pihak pengurusan atasan memberi perhatian terhadap aspek berikut: pertama, kandungan program latihan perlu diperbaiki supaya dapat memberi penekanan yang seimbang terhadap aspek-aspek kognitif (pengetahuan dan kebolehan baharu), afektif (pengendalian emosi), psikomotor (kecekapan fizikal) dan kerohanian (nilai-nilai murni dan etika). Kedua, pekerja yang mengalami kebimbangan dan gangguan yang berkaitan dengan tekanan kerja perlu diberi cuti rehat yang secukupnya. Ketiga, bengkel atau kursus perlu dilaksanakan yang berkaitan dengan peningkatan kecekapan dan kesepadanan tugas dengan kepakaran pekerja adalah penting bagi menjamin kepuasan kerja dan mengurangkan tekanan kerja. Akhir sekali, jenis, tahap atau/ dan amaun ganjaran berdasarkan merit yang diperuntukkan kepada pekerja berprestasi tinggi perlu ditambah baik bagi menghargai dan mengiktiraf pengorbanan, serta mengekalkan bakat mereka untuk menjayakan sasaran kerja dan organisasi yang mencabar. Oleh itu, penerapan etika kerja yang ikhlas, amanah dan penuh kerelaan bagi mencapai *al-falah* (kejayaan), *barakatillah Fil Hayah* (keberkatan dalam hidup) dan *maridhatillah* (redha Allah S.W.T) perlulah di seimbangkan dalam kehidupan berorganisasi. Amalan ini mengangkat manusia kepada kemuncak ketinggian dan kemuliaan insan dan akan membawa kepada kesejahteraan serta terhindar dari sifat *riya'* demi mengharapkan redha Allah S.W.T. Sekiranya, cadangan diatas diberi pertimbangan yang sewajarnya, maka ia berupaya mendorong para pekerja dalam menguruskan tekanan kerja secara berhemah.

7. KESIMPULAN

Kesimpulan kajian ini perlu mengambil kira batasan-batasan kerangka konseptual dan metodologi kajian. Pertama, kaedah keratan rentas yang digunakan dalam kajian ini tidak dapat mengesan isu-isu atau sebab-sebab perhubungan antara pemboleh ubah-pemboleh ubah yang lebih khusus. Kedua, kajian ini tidak mengukur perhubungan antara indikator-indikator khusus bagi elemen tekanan kerja dan konflik keluarga pekerja. Ketiga, keputusan kajian analisis model laluan SmartPLS hanya memfokuskan kepada penerangan tentang varian tahap konflik keluarga pekerja berdasarkan pemboleh ubah-pemboleh ubah yang terlibat dalam kajian ini, tetapi masih banyak lagi faktor-faktor lain yang perlu diberi penekanan penting (contohnya, ciri-ciri demografi responden dan jenis tekanan) perlu di ambil kira bagi mengangarkan darjah keteguhan perhubungan di antara pemboleh ubah tersebut. Akhir sekali, sampel kajian ini hanya menggunakan anggota tentera laut di sebuah pangkalan angkatan Tentera Laut Diraja Malaysia, Lumut, Perak dan mereka dipilih menggunakan teknik persampelan mudah. Oleh itu, dapatan kajian ini hanya menerangkan corak perhubungan di antara pemboleh ubah-pemboleh ubah kajian secara umum dan tidak dapat digeneralisasikan kepada latar organisasi yang berlainan.

Batasan kajian di atas boleh dijadikan panduan untuk menambahbaik kajian akan datang. Antara tindakan yang boleh di ambil ialah pertama: beberapa ciri peribadi dan organisasi perlu di terokai dengan lebih terperinci kerana ia boleh membuktikan persamaan dan perbezaan dalam tekanan pekerja. Kedua, reka bentuk kajian lain yang lebih kukuh seperti kajian *longitudinal* perlu digunakan dalam pengumpulan data, menghuraikan corak perhubungan, arah dan darjah keteguhan perhubungan antara pemboleh ubah tidak bersandar dan pemboleh ubah bersandar. Ketiga, kajian akan datang perlu menggunakan sampel yang berbeza bagi memperlihatkan sifat dan darjah keteguhan perhubungan di antara tekanan kerja dan konflik keluarga pekerja. Keempat, pemboleh ubah-pemboleh ubah tidak bersandar yang lain juga perlu di ambil kira dalam kajian akan datang seperti jenis tekanan dan penglibatan kerja kerana dilihat sebagai pemboleh ubah peramal yang penting kepada sikap dan kelakuan pekerja. Kelima, pemboleh ubah bersandar perlu diperbanyakkan seperti pemboleh ubah kepuasan kerja, kepuasan hidup, kesihatan pekerja, ketegangan dan sebagainya. Penambahan pemboleh ubah tidak bersandar ini mampu memberikan hasil yang lebih baik, tepat dan mantap. Akhir sekali, pemboleh ubah penyederhana seperti sokongan penyelia dan sokongan rakan sekerja patut diberi perhatian dalam kajian akan datang. Ini dapat menambahbaik kajian yang dijalankan dengan penghasilan keputusan kajian yang lebih kukuh di samping dapat mengukur keberkesanan tekanan kerja agar dapat menghasilkan sebuah kajian yang lebih tepat dan terperinci. Oleh yang demikian, keadaan ini mampu mendorong pekerja dalam memberikan sokongan yang padu bagi mencapai dan mengekalkan daya saing organisasi dalam era dunia berasaskan ilmu pengetahuan. Sekiranya, cadangan di atas diberi perhatian yang serius maka dapatan kajian yang akan datang mampu memberikan impak yang berkesan terhadap hasil kajian.

8. RUJUKAN

- [1] Al- Quran
- [2] Al- Qamus (2015)
- [3] Sham, F. M. (2005). Tekanan Emosi Remaja Islam. *Islamiyyat*, 27(1), 3–23
- [4] Fakhir ‘Akil. (1985). *Mu‘jam ‘ilm al-nafs*. Beirut: Da - r al-‘Ilm Lil-Malayin Mesir
- [5] Ahmad Abdurraziq. (2009). *Ringkasan ihya ‘ulumuddin*. Dar as Salam, Kairo
- [6] Hadis Riwayat al-Baihaqi dari Ibnu Abbas
- [7] Kamus Dewan. (1984). ed. ke-2. Kuala Lumpur: Bahasa dan Pustaka.
- [8] Conley, S., & Woosley, S. A. (2000). Teacher role stress, higher order needs and work outcomes. *Journal of Education Administration*, 38, 179-201.
- [9] Rahman, H. (2013). Job Stress- Employees Performance and Health: A Study on Commercial Bank in Bangladesh, 13(4).
- [10] Ismail, A., Wan Mahmood, W.H., Suhaimi, F.F., Abu Bakar, R., Ismail, Y., Ahmad, M., Mohamad, M. H., Ab Ghani. A. (2014). Role Stressor As An Antecedent of Employees Family Conflict: Empirical Evident. *Journal of Public Administration, Finance and Law, Issue 6/2014*.
- [11] Gallie, D., & Russell, H. (2009). Work-family conflict and working conditions in Western Europe. *Social Indicators Research*, 93(3), 445-467
- [12] Tatman, A.W., Hovesradt, A.J., Yelsma, P., Fenell, D.L., & Canfield, B.S. (2006). Work and family conflict: An often overlooked issue in couple and family therapy. *Contemporary Family Therapy*, 28(1), 39-51.
- [13] Montgomery, D., Blodgett, J., & Barnes, J. (1996). A model of financial securitiessales persons’ job stress. *The Journal of Services Marketing* 10(3), 21-34.
- [14] He N., Zhao J. & Archbold C.A. (2002). Gender and police stress: A convergent and divergent impact of work environment, work-family conflict and stress coping mechanism of female and male police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 25(4), 687-708.
- [15] Beehr, T., Jex, S., & Ghosh, P. (2001). The management of occupational stress. In Johnson, C.M., Redmon, W.K., & Mahwhinney, T.C.(Eds.), *Handbook of Organizational Performance: Behavior Analysis and Management*. New York: The Haworth Press.
- [16] Fevre, L., Matheny & Kolt, G.S.(2003). Eustress distress and interpretation in occupation stress.J. *Managerial Psychol.*, 18: 726-744.
- [17] Huang, X., Vliert E.V.D (2003). Where intrinsic job satisfaction fails to work: National moderators of intrinsic motivation. *J. Organiz. Behavior* 24: 159-179.

Dimensi tekanan kerja sebagai peramal terhadap konflik keluarga pekerja

- [18] Ismail, A., Mohamed, A. B., Sulaiman, A.Z., Ismail, Z., Wan Mahmood, W.N., (2010). Relationship Between Work Stress, Coworker's Social Support, Work Stress And Work Interference With Family Conflict: An empirical study in Malaysia. *International Business Management*,4(2), 76-83.
- [19] Trayambak, S., Kumar, P. & Jha, A.,N. (2012). A conceptual study on role stressors, their impact and strategies to manage role stressors. *IOSR Journal of Business and Management*, 4(1), 44-48.
- [20] Suhaimi, A.R., Jafri A., & Mohammad A. J., (2011). Aplikasi Konsep Syubhah Dalam Produk Makanan Halal Masa Kini: Satu Kajian Mengikut Perspektif Hadis. Dalam Fauzi Deraman, Ishak Sulaiaman, Faisal Ahmad Shah (2011) (ed.), *Prosiding Sunnah Nabi Realiti Cabaran dan Semasa: Universiti Malaya, Kuala Lumpur. Jabatan al-Quran dan al-Hadis, Akademi Pengajian Islam Universiti Malaya, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.*
- [21] Yu-Fei, M. C., Azman Ismail, Ahmad, & Kuek, T.Y. (2012). Impacts of role stressor characteristics on the workforce – organizational social support as the moderator. *South-Asia Journal of Marketing and Management Research*, 2(3),1-20.
- [22] Hadis Bukhari Muslim
- [23] Thaha Jabir Fayyadh al-Alwani. (1989). *Adab perbezaan pendapat dalam islam*. Dewan Pustaka Islam. Angkatan Belia Islam Malaysia
- [24] Auni Abdullah. (2010). *Teras utama sistem pengurusan islam*. Alam Raya Enterprise. Perpustakaan Negara MalaysiaAl-Qur'anul Karim
- [25] Gibson, J.L.,&Klein, S.M (1994). Employee attitudes as a function og age and length of service: A reconceptualization. *The academy of Management Journal*, 13 (4),pp.411-425.
- [26] Boles, J. S., Johnston, M. W., Hair, J. S., & Jr. (1997). Role stress, personal life stress, and symptoms of life strains: An examination of the moderating role of sense of competence. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 17(1), 17-28.
- [27] Fauzwadi, Abu, & Hishamuddin. (2008). Hubungan Antara Stres Peranan, Ganjaran, Etika Kerja dan Kepuasan kerja. *Jurnal Pengurusan Awam*, 141–154.
- [28] Hellriegel, D., Slocum, J. W., and Woodman, R. W. (2001). *Organizational Behavior*(9thed.).Australia : South Western College Publishing.
- [29] Joseph, R. (2000). *Stress Free Teaching a Local Guide to Tackling Stress in Teaching, Lecturingand Tutoring*. London: Kogan Page.
- [30] Nelson, D. L., and Quick, J. C. (2003). *Organizational Behavior: Foundations, Realities an Challenges* (4th ed.). Australia: Thomson Learning.
- [31] Rusliza Yahaya, Norshamsinar Samsudin (2008). Burnout dan kepuasan kerja di kalangan kakitangan akademik. http://issuu.com/farahhanan/docs/aa204_-_pengurusan_dalam_islam-1_3e2bfb157844a8
- [32] Conley, S., & Woosley, S. A. (2000). Teacher role stress, higher order needs and work outcomes. *Journal of Education Administration*,38, 179-201
- [33] Farooq Malik, O., Waheed, A., & Malik, K.-U.-R. (2010). The mediating effects of job satisfaction on role stressors and affective commitment. *International Journal of Business and Management*, 5(11), 223–235.

Dimensi tekanan kerja sebagai peramal terhadap konflik keluarga pekerja

- [34] Kim, W.G., Leong, J.K., & Lee, Y.K.(2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant, *Hospitality Management* 24 :171- 193.
- [35] Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles, *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- [36] Higgins, C.A., Duxbury, L.E., Lyons, S.T. (2010). Coping with overload and stress: men and women in dual-earner families, *Journal of Marriage and Family* 72: 847-859
- [37] Boles, J. S., Johnston, M. W., Hair, J. S., & Jr. (1997). Role stress, personal life stress, and symptom of life strains: An examination of the moderating role of sense of competence. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 17(1), 17-28.
- [38] Fu, C.K.,& Shaffer, M.A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain- specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review*, 30, 502-522.
- [39] Bharuddin Che Pa, Ajidar Matsyah. (2008). *Konflik Politik Dan Penyelesaiannya Menurut Perspektif Islam*.
- [40] Shirhi Athmainnah. (2012). Tinjauan hukum islam terhadap isteri bekerja di luar negeri dalam pembentukan keluarga sakinah <http://abdulhalimramli.blogspot.com/2008/11/mengenali-beberapa-teori-pemilihan.html>.teori kerjaya islam
- [41] Major, V.S, Klein, K.J. & Ehrhart, M.G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87, 427-436.
- [42] Schiem, S., & Young, M. (2010). The demands of creative work: Implications for stress in the work–family interface.*Social Science Research*, 39(2), 246-259.
- [43] Nabavi, A.H., & Shahryari, M. (2012). Linkage Between Worksite Support with Work Role Expectation, Role Ambiguity and Its Effects on Work-Family Conflict, *Canadian Social Science*, 8(4), 112-119. Allen, T.D., Herst, D.L., Bruck, C.S.,& Sutton, M. (2000).Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for the future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- [44] Yildirim, D., & Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(9), 1366–1378. <http://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.10.010>
- [45] Edwards, J.R. (1998). Cybernetic theory of stress, coping, and well-being: review and extension to work and family. In Cooper, C.L. (Ed.).*Theories of Organizational Stress* (pp.122-52). NY: Oxford University Press.
- [46] Creswell, J.W. (2012). *Educational research: Planning, conduct, and evaluating quantitative and qualitative research* (4thed.). Pearson, Boston.
- [47] Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research methods for business: A skill building approach*.New York: John Wiley & Sons, Inc.Staines, R. J. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of a Literature on the Relationship Between Work and Non- Work. *Human Religions*, 33-129
- [48] Rizzo, J.R., House, R.J., & Lirtzman, S.I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *AdministrativeScience Quarterly*.Vol. 15, pp.150-63.

Dimensi tekanan kerja sebagai peramal terhadap konflik keluarga pekerja

- [49] Urmila R.S., (2010). Shift work related to stress, health and mood states a study of dairy workers, *Journal of Health Management*, 12 (2), 173-200.
- [50] Wei, M., Ku, T.-Y., Russell, D. W., Mallinckrodt, B., & Liao, K. Y.-H. (2008). Moderating effects of three coping strategies and self-esteem on perceived discrimination and depressive symptoms: A minority stress model for Asian international students. *Journal of Counseling Psychology*, 55, 451–462. doi:10.1037/a0012511.
- [51] Ringle, C. M., Wende, S., & Will, A. (2005). *SmartPLS 2.0 M3*". Retrieved on June 19, 2007 from [http:// www.smartpls.de](http://www.smartpls.de)
- [52] Henseler, Jorg; Dijkstra, Theo K.; Sarstedt, Marko; Ringle, Christian M.; Diamantopoulos, Adamantios; Straub, Detmar W.; Ketchen, David J., Jr.; Hair, Joseph F.; Hult, G. Tomas M.; Calantone, Roger J. (2014), Common beliefs and reality about PLS: Comments on Rönkkö & Evermann (2013), *Organizational Research Methods*, 17 (2), 182-209, doi:10.1177/1094428114526928.
- [53] Chin W.W. (2010) Bootstrap cross-validation indices for PLS path model assessment. Dalam: V Esposito Vinzi, W Chin, J Hensler, H Wold (Peny.) *Handbook PLS and Marketing*. Springer, New York.
- [54] Gefen D, Straub D. (2005). A practical guide to factorial validity using PLS-Graph: Tutorial and annotated example: *Communication of the Association for Information Systems 16*: 91-109
- [55] Clark, L. A., & Watson, D. (1995). Constructing validity: basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7(3), 309–319
- [56] Kline RB (2011) *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press, New York
- [57] Barclay D, Higgins C, Thompson R. (1995). The Partial Least Squares (PLS) approach to causal modeling: Personal computer adoption and use as an illustration. *Technology Study*, 2(2): 285-309.
- [58] Hair J.F., Hult G.T., Sarstedt M., Ringle C.M. (2014). *A Primer Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)*. Sage Publication Inc, America
- [59] Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates
- [60] Ismail, A., Suhaimi, F. F., & Bakar, R. A. (2013). The Role of Organizational Humanistic Social Support in Decreasing the Interference of Work Problems on Employees ' Family Conflict. *Acta Universitatis Danubis*, 9(1), 5–20.