

Kajian Terhadap Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Kalangan Tenaga Akademik Wanita di Politeknik

BITARAVolume 4, Issue 1, 2021: 130-145
© The Author(s) 2021
e-ISSN: 2600-9080
<http://www.bitarajournal.com>

[A Study of the Work-Life Balance among the Female Academics at Polytechnics]

Nazli Hulwany Abdullah,¹ Noraida Ismail² & Norhazimah Ismail²

Abstrak

Keseimbangan kerja dan kehidupan adalah keadaan dimana seseorang individu mampu untuk mengatur dan membahagikan masa diantara tanggung jawab terhadap kerjaya dan tanggung jawab terhadap keluarga sehingga tidak berlakunya konflik antara kedua-duanya. Penglibatan golongan wanita yang memegang pelbagai jawatan penting terutama dalam sektor akademik untuk pembangunan modal insan memang tidak dapat dinafikan. Peranan berganda 'dual role' yang dibawa oleh ahli akademik wanita sebagai ibu dan wanita kerjaya menuntut komitmen yang tinggi bagi memastikan keseimbangan antara kerja dan kehidupan. Faktor beban kerja adalah salah satu faktor yang boleh mempengaruhi keseimbangan kerja dan keluarga. Tekanan kerja yang dialami oleh wanita yang bekerja dalam melaksanakan tanggungjawab ini sangat besar yang boleh mempengaruhi kualiti masa bersama keluarga. Ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan boleh memberi pelbagai kesan yang negatif. Objektif utama kajian ini adalah untuk melihat kesan beban kerja dan kepuasan kerja berhubung dengan keseimbangan hidup kerja dalam kalangan tenaga akademik wanita di politeknik. Data dikumpulkan menggunakan satu set soal selidik yang dirumuskan oleh pengkaji berdasarkan sumber yang dikenal pasti dari kajian yang lepas. Seramai 162 orang responden telah dipilih sebagai sampel dalam kalangan tenaga akademik wanita di Politeknik Kota Bharu dan Politeknik Hulu Terengganu. Analisis data menunjukkan bahawa beban kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan tetapi secara sederhana. Manakala faktor kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang signifikan yang tinggi mempengaruhi tenaga akademik wanita untuk terus kekal dan menyeimbangkan antara tanggung jawab terhadap kerja dan kehidupan keluarga. Kesimpulannya dapat dikatakan bahawa dalam mengenal pasti keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan tenaga akademik wanita di politeknik ianya lebih dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja berbanding faktor beban kerja. Ini bermaksud bahawa pekerja masih dapat menangani beban kerja dalam keseimbangan dalam kehidupan mereka selagi ada kepuasan kerja dalam kerjaya mereka. Pihak pengurusan juga diharap dapat memberi perhatian dan sokongan dalam isu ini agar tenaga akademik wanita dapat mengoptimalkan kemampuan diri dalam kerjaya dan juga mencapai keseimbangan dalam kehidupan berkeluarga.

Kata kunci:

Keseimbangan Kerja dan Kehidupan, Tenaga Akademik, Wanita.

¹ Politeknik Hulu Terengganu, Bangunan Tiga Tingkat MDHT, 21700 Kuala Berang, Terengganu, MALAYSIA

² Politeknik Kota Bharu, Km 24, Kok Lanas, 16450 Ketereh, Kelantan, MALAYSIA

Corresponding Author:

NAZLI HULWANY ABDULLAH, Politeknik Hulu Terengganu, Bangunan Tiga Tingkat MDHT, 21700 Kuala Berang, Terengganu, MALAYSIA

*E-mail: hulwany@gmail.com

Abstract

Work and life balance is a situation where an individual is able to organize and divide the time between career responsibilities and family responsibilities so that there is no conflict between work and family life. The involvement of women who hold various important positions, especially in the academic sector for human capital development is undeniable. The 'dual role' role played by female academics as mothers and career women demands a high level of commitment to ensure a balance between work and life. Workload factor is one of the factors that can affect work and family balance. The work stress experienced by working women in carrying out these responsibilities is enormous which can affect the quality of time with family. Imbalance between work and life can have a variety of negative effects. The main objective of this study is to look at the impact of workload and job satisfaction in relation to work life balance among female academic personnel in polytechnics. Data were collected using a set of questionnaires formulated by the researcher based on sources identified from previous studies. A total of 162 respondents were selected as a sample among female academics at Politeknik Kota Bharu and Politeknik Hulu Terengganu. Data analysis showed that workload had a moderately significant relationship in work and life balance. While the job satisfaction factor shows a high significant relationship influencing the female academic force to continue to remain and balance between responsibilities for work and family life. In conclusion, it can be said that in identifying the balance of work life among female academics in polytechnics it is more influenced by the factor of job satisfaction than the factor of workload. This means that employees can still deal with workload in balance in their lives as long as there is job satisfaction in their careers. The management is also expected to provide attention and support in this issue so that women academics can optimize their ability in career and at the same time achieve balance in family life.

Keywords:

work-life balance, female, academics.

Cite This Article:

Nazli Hulwany Abdullah, Noraida Ismail & Norhazimah Ismail. 2021. Kajian terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan kalangan tenaga akademik wanita di Politeknik. *BITARA International Journal of Civilizational Studies and Human Sciences* 4(1): 130-145.

Pengenalan

Penduduk Malaysia berjumlah 32.7 juta dan 48.5 peratus daripada jumlah tersebut adalah golongan wanita (Sinar Harian, 2020). Mengikut Jabatan Perangkaan Malaysia daripada jumlah 14 juta penduduk Malaysia yang bekerja, 38 peratus adalah terdiri daripada golongan wanita. Oleh itu, peranan wanita sememangnya tidak dapat dinafikan lagi dalam pembangunan ekonomi di negara ini. Sebilangan besar wanita yang bekerja di Malaysia adalah untuk membantu ekonomi keluarga mereka. Di samping faktor tekanan ekonomi dan perkembangan sosialisasi telah mendorong wanita untuk bekerja dan membantu kewangan keluarga. Dasar Kerajaan Malaysia mengenai kesamarataan jantina dalam peluang melanjutkan pendidikan membolehkan wanita melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi dan memegang kedudukan penting dalam banyak organisasi dan bidang yang berbeza, termasuk sektor pendidikan (Nor Azilah (2018)).

Keseimbangan antara kerja dan kehidupan adalah mengimbangi antara tanggungjawab terhadap tugas dan tanggungjawab terhadap keluarga (Nor Azilah (2018)). Menurut Omar et al. (2016) isu keseimbangan kerja dan kehidupan semakin mendapat perhatian dalam kebanyakan

organisasi dan telah menjadi cabaran serius yang harus diberi perhatian oleh pihak pengurusan dalam organisasi. Ahmad et al. (2011) menyatakan bahawa keseimbangan antara kerja dan kehidupan adalah keupayaan seseorang individu untuk memenuhi komitmen mereka terhadap kerja dan keluarga. Sebahagian besar peratusan wanita bekerja berada di sektor perkhidmatan, terutama sektor pendidikan. Kerjaya sebagai ahli akademik adalah paling banyak diceburi oleh golongan wanita (Suradin et.al. (2005). Hakikatnya pendidikan sekarang telah banyak berubah berbanding masa lalu seiring dengan globalisasi pendidikan dunia (Maeran et al. (2013).

Kementerian Pengajian Tinggi (2007) telah menggubal Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara dengan visi untuk mentransformasikan pengajian tinggi dalam konteks menjadikan Malaysia sebagai hab kecemerlangan pengajian tinggi antarabangsa setanding dengan negara luar. Pendidikan bertaraf dunia ini menuntut kita memperbaiki dan memperbaiki semua aspek sistem pendidikan seperti kualiti pensyarah, kualiti pengajaran dan pembelajaran, kualiti kepemimpinan dan sebagainya (Maeran et al. (2013). Oleh itu, situasi ini menjadi lebih mencabar dan satu tanggungjawab yang besar, terutama bagi seorang pensyarah wanita khususnya yang telah berkahwin untuk menyeimbangkan antara tanggungjawab terhadap tugas dan kualiti masa bersama keluarga kerana bagi wanita yang berkahwin, tanggungjawab menjadi semakin besar apabila mereka perlu menguruskan anak-anak dan pasangan. Adalah menjadi satu cabaran bagi seorang wanita kerana mereka harus menyeimbangkan antara kedua-dua tanggungjawab tersebut. Hasan et al. (2015) menyatakan inilah cabaran yang terpaksa dihadapi oleh golongan wanita berkerjaya adalah untuk menyeimbangkan antara tuntutan terhadap tugas dan tanggungjawab terhadap keluarga.

Penyataan Masalah

Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara yang telah digubal sejak tahun 2007 oleh Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (KPT) melalui menekankan bahawa pendidikan dan latihan teknikal dan vokasional (TVET) di negara ini seharusnya memberi fokus kepada hala tuju pekerjaan dan amalan industri (Sinar Harian,2020). TVET dilihat sebagai sebahagian daripada elemen sistem pembelajaran sepanjang hayat yang meliputi pembelajaran berasaskan pekerjaan, latihan berterusan dan pembangunan profesional. Institusi pendidikan teknikal seperti politeknik adalah salah satu institusi untuk menghasilkan tenaga kerja mahir dan separa mahir dalam memenuhi aspirasi dan harapan KPT untuk memperkasakan institusi pendidikan bertaraf global dalam bidang pendidikan teknikal dan latihan vokasional (TVET). Matlamat TVET adalah untuk mengeluarkan graduan yang holistik, berciri keusahawanan dan inovatif bagi memenuhi kehendak industri semasa. Untuk itu, warga politeknik perlu bersedia untuk setanding dengan institusi pendidikan tinggi yang lain memenuhi prosedur tertentu seperti *Code of Practice for TVET Programme Accreditation (COPTPA)*. Sistem ini telah dibangunkan secara bersama oleh Agensi Kelayakan Malaysia (MQA), Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK) dan pakar-pakar TVET, pengiktirafan program dari Akreditasi Kelayakan Malaysia (MQA), Piawaian Pensijilan Mutu (MS ISO 9001: 2015), pensijilan EKSA, penyelidikan dan inovasi dan kebolegunaan teknologi maklumat yang terkini dalam pengajaran dan pembelajaran dan sebagainya. Ini memberi sedikit tekanan kepada kakitangan akademik di politeknik yang perlu menanggung tugas sampingan yang banyak melebihi tugas hakiki sebagai seorang pensyarah. Kajian ini

dijalankan untuk melihat keseimbangan kerja dan kehidupan yang dialami oleh tenaga akademik wanita di politeknik dalam menyeimbangkan kedua-dua peranan mereka. Kajian-kajian yang lepas menunjukkan beberapa faktor utama yang menyumbang kepada keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan tenaga akademik adalah faktor beban kerja, faktor kepuasan kerja dan faktor personal.

Faktor beban kerja boleh ditakrifkan sebagai jumlah kerja yang diberi oleh majikan kepada pekerja dalam tempoh masa tertentu dan dapat dijalankan oleh pekerja dengan lancar tanpa membahayakan kesihatan dan keselamatan mereka atau orang lain (Gahlann, V. S. 2014). Beban kerja yang berlebihan boleh menyebabkan tekanan dan kemurungan di kalangan pekerja jika dibiarkan berterusan dalam tempoh yang berpanjangan dan tidak diberi perhatian. Ketua Jabatan dan Pakar Psikiatri, Jabatan Perubatan Psikologi, Fakulti Perubatan Universiti Malaya (UM), Prof Dr Ahmad Hatim Sulaiman, berkata golongan wanita cenderung mengalami kemurungan berbanding lelaki kesan daripada faktor tanggung jawab yang mencabar (Berita Harian, 2019).

Faktor kepuasan kerja juga menyumbang kepada keseimbangan kehidupan kerja. Banyak faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja seperti kenaikan pangkat atau pengiktirafan dari pihak pengurusan atasan, waktu kerja yang fleksibel, hubungan yang baik dengan rakan sekerja dan hubungan baik dengan ketua. Pengiktirafan didefinisikan sebagai "peningkatan pekerja dalam kedudukan syarikat atau tugas pekerjaan pekerja mengejar kedudukan lanjutan sebagai penghargaan oleh pekerja untuk pertunjukan yang baik dalam tugas kerja (Omar et al. 2016). Bakar et al. (2012) menyatakan bahawa di negara luar terdapat sebilangan penyelidik pernah mengkaji dan meneliti kajian dalam kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah untuk menentukan sikap, perasaan, dan tingkah laku terhadap organisasi pekerjanya. Dalam organisasi di mana pekerja tidak jelas mengenai tugas yang diberikan kepada mereka dan tidak mendapat cukup input di tempat kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan sehingga tidak berpuas hati dengan hasil pekerjaan mereka. Keadaan ini dapat menyebabkan tahap kepuasan kerja yang rendah dalam kalangan pekerja.

Faktor personal adalah faktor luar kehidupan pekerja yang menyumbang kepada keseimbangan waktu seperti kualiti masa untuk diri sendiri (*me time*), suami, anak-anak dan ahli keluarga yang lain. Nor Azilah (2018) dalam kajiannya tentang keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan pensyarah mendapati wujud hubungan yang signifikan terhadap keseimbangan antara kerja dan kehidupan khususnya bagi faktor keluarga.

Kajian ini dijalankan di dua buah politeknik iaitu Politeknik Kota Bharu (PKB) dan Politeknik Hulu Terengganu (PHT). PKB merupakan politeknik yang ke-4 penubuhannya di Malaysia. Bilangan keseluruhan kakitangan akademik dan sokongan akademik adalah seramai 558 orang manakala Politeknik Hulu Terengganu (PHT) merupakan politeknik yang ke-26 penubuhannya di Malaysia. PHT adalah antara politeknik yang masih baru penubuhannya dan bilangan keseluruhan kakitangan akademik dan sokongan akademik di PHT adalah seramai 84 orang. Oleh itu, kajian ini adalah untuk melihat keseimbangan antara kerja dan kehidupan dalam kalangan tenaga akademik wanita di politeknik dalam memikul pelbagai tugas dan tanggungjawab demi mencapai pengiktirafan setanding institusi pendidikan tinggi yang lain. Kajian ini mengkaji kesan faktor beban kerja, faktor kepuasan kerja dan faktor personal dalam keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan tenaga akademik wanita di politeknik. Untuk melihat situasi ini dua (2) persoalan kajian telah dibina iaitu: Sejauh manakah faktor beban

kerja semasa memberi kesan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan tenaga akademik wanita serta sejauh manakah faktor kepuasan kerja memberi kesan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan tenaga akademik wanita.

Objektif kajian

Secara khususnya, objektif bagi kajian ini adalah seperti berikut:

1. Untuk mengenal pasti sama ada terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja yang berlebihan dan keseimbangan antara kerja dan kehidupan dalam kalangan tenaga akademik wanita.
2. Untuk mengenal pasti sama ada terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan tenaga akademik wanita.

Hipotesis 1:

H0: Tiada hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan tenaga akademik wanita.

H1: Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan tenaga akademik wanita.

Hipotesis 2:

H0: Tiada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan tenaga akademik wanita.

H1: Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan tenaga akademik wanita.

Ulasan Literatur

Keseimbangan Kerja dan Kehidupan

Istilah 'keseimbangan kehidupan kerja' telah digunakan sejak tahun 1990 untuk menggambarkan keseimbangan dalam kehidupan kerja dan individu. Namun, perkataan itu ditafsirkan secara berbeza oleh kebanyakan penyelidik. Ahmad et al. (2011) yang mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja yang antara menyatakan bahawa keseimbangan kehidupan kerja sebagai keupayaan seseorang individu untuk memenuhi komitmen kerja dan keluarga mereka. Menurut Omar et al. (2016) menyatakan bahawa keseimbangan kehidupan kerja sebagai pekerja dengan keseimbangan kerja dengan kehidupan untuk merasakan kehidupan mereka dipenuhi sama ada dalam dan luar pekerjaan dan mereka mengalami konflik minimum antara peranan kerja dan bukan pekerjaan. Terdapat begitu banyak faktor yang

mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seperti beban kerja yang berlebihan, pengurusan masa yang tidak cekap, hubungan dengan penyelia dan lain-lain. Faktor beban kerja boleh mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan bagi mereka yang bergelar pensyarah kerana mereka harus memikul tugas sampingan jawatan lain di institusi selain dari mengajar seperti memegang jawatan sebagai ketua unit dan penyelar. Pensyarah juga harus mematuhi masa untuk menyiapkan setiap tugas berdasarkan indeks prestasi utama (KPI) yang mungkin menyumbang kepada beban kerja yang berat, dan ini dapat menimbulkan tekanan dan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja. Maeran et al. (2013) menyatakan tugas staf akademik sebagai staf pendaftaran pelajar juga dapat membuat pekerja merasa tertekan dan berpendapat bahawa tahap beban kerja yang melampau dapat mengurangkan produktiviti dan memberikan kesan keseluruhan organisasi itu sendiri

Pengurusan masa yang baik juga dapat mempengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan pekerja. Ketidakecekapan dalam pengurusan masa boleh menyebabkan tekanan kerja dalam kalangan pekerja. Pensyarah harus membahagikan waktunya antara pengajaran, tugas sampingan seperti menyelar unit dan waktu yang berkualiti dengan keluarga. Pengurusan masa yang buruk boleh menyebabkan tekanan kepada individu dalam organisasi dan boleh menyebabkan ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan (Maeran et al. 2013).

Arif & Farooqi (2014) dalam kajiannya tentang keseimbangan kerja dan kehidupan menyatakan bahawa keseimbangan kehidupan dan kerja adalah dorongan kepuasan pekerja untuk terus cemerlang dalam organisasi. Amalan keseimbangan kehidupan dan kerja perlu mendapat sokongan dari pihak majikan. Organisasi yang kuat dan menyokong budaya keseimbangan kehidupan dan kerja ini dapat meningkatkan niat pekerja untuk terus kekal berada dalam organisasi. Saeed & Farooqi (2014) menyatakan keseimbangan kerja dan kehidupan merujuk kepada kemampuan individu untuk memisahkan masa mereka untuk melaksanakan tugas dan urusan peribadi seperti masa untuk diri sendiri (*me time*), masa bersama keluarga dan sebagainya. Menurut Hasan et al. (2015), perlunya memberi perhatian dalam keseimbangan kerja dan kehidupan dalam sektor akademik terutama dalam institusi pengajian tinggi (IPT). Ini adalah kerana peranan IPT adalah penting dan terlibat secara langsung sebagai institusi pembelajaran untuk menyediakan tenaga kerja mahir dan separa mahir bagi semua sektor di dalam negara.

Beban kerja

Gaya hidup era globalisasi yang berubah-ubah juga memerlukan pekerja untuk melaksanakan tugas dengan berkesan kerana banyak tugas menguji kemampuan pekerja dengan pelbagai cara. Razak et al. (2014) menyatakan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan keseimbangan kerja dan kehidupan. Gahlann, V. S. (2014) mendefinisikan beban kerja sebagai kuantiti kerja fizikal dan mental yang dapat dijalankan oleh pekerja dengan lancar tanpa membahayakan kesihatan dan keselamatan mereka atau orang lain. Beban kerja yang berat boleh menyebabkan kesan negatif terhadap keseimbangan kehidupan dan kerja kerana beban kerja yang tinggi berkait dengan tekanan. Masalah ini menjadi faktor yang membimbangkan kerana jika terlalu banyak tekanan dalam pekerjaan akan menyebabkan pekerja keletihan dan mempengaruhi prestasi pekerja.

Hubungan antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja dalam Keseimbangan antara Kerja dan Kehidupan

Hasan et al. (2015) dalam kajiannya tentang keseimbangan kerja dan kehidupan di sebuah institusi pengajian tinggi di Malaysia mendapati wujudnya hubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Hasil kajian itu juga mendapati bahawa terdapat hubung kait antara hubungan program kesejahteraan pekerja dengan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Oleh itu, dengan melaksanakan program kesejahteraan pekerja didapati mempunyai hubungan positif dengan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Saeed & Farooqi (2014) dalam kajiannya juga mendapati bahawa terdapat hubungan yang sederhana antara kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan pensyarah universiti. Nor Azilah (2018) turut menyatakan bahawa wujud hubungan yang signifikan terhadap keseimbangan antara kerja dan kehidupan khususnya bagi faktor keluarga. Maeran et al. (2013) menyatakan dalam kajian yang dijalankan dalam kalangan guru wanita mendapati hasil kajian menunjukkan hubungan yang positif bagi faktor tekanan yang menyumbang kepada beban kerja dan keseimbangan kerja. Oleh itu pentingnya mempunyai keseimbangan kehidupan kerja untuk mencapai kepuasan hidup. Pada masa awal pekerjaan, guru wanita mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan, tetapi semakin lama mereka mulai memahami bagaimana untuk menyeimbangkan antara kerja dan kehidupan peribadi mereka. Azeem & Akhtar (2014) dalam kajiannya tentang tahap keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan pekerja penjagaan kesihatan di hospital India mendapati bahawa keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja sangat penting dalam mencapai hasil organisasi.

Metodologi

Kajian ini merupakan kajian berbentuk kuantitatif dengan menggunakan soal selidik sebagai instrumen pengumpulan data. Penggubalan instrument soal selidik adalah dengan mengubah suai semula item yang berkaitan dari kajian lepas. Penggunaan soal selidik ini dipilih kerana data dapat diperolehi dengan mudah dan berkesan. Bagi kebolehpercayaan soal selidik ini satu ujian rintis telah dilakukan sebagai tinjauan awal untuk mengenal pasti kebolehpercayaan soal selidik yang diadaptasi dari pengkaji masa lalu. Hasil kajian menunjukkan nilai kebolehpercayaan yang tinggi bagi semua item iaitu 0.70. Ini menunjukkan tahap konsistensi dalaman item yang tinggi (Sekaran dan Bougie, 2016).

Pengedaran borang soal selidik dalam kajian ini telah dilaksanakan secara atas talian menggunakan 'google form' dalam kalangan tenaga akademik wanita di Politeknik Kota Bharu dan Politeknik Hulu Terengganu secara persampelan rawak mudah yang melibatkan semua tenaga akademik dari semua jabatan. Sekaran dan Bougie (2016) mentafsirkan persampelan rawak merupakan setiap individu dalam sesuatu populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel kajian. Jumlah populasi responden adalah seramai 278 orang dan sampel kajian adalah seramai 162 orang responden bertepatan dengan jadual Krijie Morgan. Borang soal selidik yang diedarkan mengandungi 22 soalan dan terbahagi kepada dua bahagian iaitu bahagian A dan bahagian B. Bahagian A mengandungi tujuh item berkaitan latar belakang

responden. Manakala Bahagian B mengandungi item yang mana menjurus kepada persoalan kajian seperti faktor beban kerja, faktor kepuasan kerja dan faktor personal. Data yang diperolehi seterusnya di analisis dengan menggunakan perisian komputer 'Statistical Package Social Science' (SPSS) versi 24. Analisis diskriptif digunakan untuk menghuraikan maklumat peribadi responden dalam bentuk peratus. Manakala bahagian B, skala likert digunakan untuk mengukur darjah persetujuan (jadual 1) pandangan tenaga akademik wanita terhadap sesuatu kenyataan. Skala likert untuk mengukur darjah persetujuan ini ditunjukkan dalam jadual 1 iaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Data dianalisis dalam bentuk min, sisihan piawai dan korelasi Pearson.

Jadual 1: Skala Likert

Skala	Pernyataan
4	Sangat Setuju
3	Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Jadual 2: Interpretasi skala min skor

Kategori	Min Skor
Tinggi	3.50-5.00
Sederhana	2.50-3.49
Rendah	0.00-2.49

Sumber: Penilaian min skor (Fadilah et al, 2014)

Dapatan dan Perbincangan

Profil Responden

Jadual 3: Profil responden kajian.

	Item	Jumlah	Peratus
Politeknik	Politeknik Kota Baru	132	81.5
	Politeknik Hulu Terengganu	30	18.5
Jabatan	Jabatan Kejuruteraan Awam	23	14.2
	Jabatan Kejuruteraan Mekanikal	23	14.2

	Jabatan Kejuruteraan Elektrik	23	14.2
	Jabatan Perdagangan	24	15
	Jabatan Pengajian Am	23	14.2
	Jabatan Matematik Sains dan Komputer	23	14.2
	Jabatan Pelancongan dan Hospitaliti	23	14.2
Tahun mengajar	0-5 tahun	17	10.5
	6-10 tahun	53	32.7
	11-15 tahun	66	40.7
	>16 tahun	26	16.1
Gred	DH 41	17	10.4
	DH 44	42	26
	DH 48	50	30.8
	DH 52	45	27.8
	DH 54	8	4.9
Jawatan	Pensyarah	112	69.1
	Ketua program	2	1.2
	Ketua unit	23	14.2
	Lain-lain	25	15.5
Status	Berkahwin	157	96.9
	Bujang	5	3.1
Bilangan anak	0-3 anak	72	44.4
	4-6 anak	80	49.4
	>7 anak	10	6.2

Jadual 3 menunjukkan profil responden kajian. Seramai 132 orang responden atau 81.5 peratus responden dari Politeknik Kota Bharu (PKB) manakala 30 orang atau 18.5 peratus dari Politeknik Hulu Terengganu (PHT). Ini disebabkan PKB adalah merupakan politeknik yang tertua di Malaysia dan bilangan tenaga akademik juga lebih ramai berbanding dengan PHT yang baru lagi penubuhannya. Dari segi jabatan pula, taburan pengedaran soal selidik adalah sama iaitu 14.2 peratus kecuali jabatan perdagangan 15 peratus. Dari segi tahun mengajar majoritinya adalah 11 hingga 15 tahun mengajar adalah 66 orang atau 40.7 peratus, 6 hingga 10 tahun mengajar seramai 32.7 peratus, melebihi 16 tahun mengajar seramai 16.1 peratus dan kurang 5 tahun mengajar seramai 10.5 peratus. Dari segi gred, majoriti responden adalah DH 48 seramai 30.8 peratus, DH 52 seramai 27.8 peratus, DH44 adalah seramai 26 peratus, DH 41 seramai 10.4 peratus dan DH 54 seramai 4.9 peratus. Dari segi jawatan, kebanyakan tenaga akademik wanita adalah pensyarah seramai 69.1 peratus, lain-lain jawatan seramai 15.5 peratus, ketua unit seramai 14.2 peratus, manakala ketua program adalah seramai 1.2 peratus. Dari segi status, seramai 96.9 peratus responden telah berkahwin manakala 3.1 peratus masih bujang. Dari segi bilangan anak, responden memiliki 4 hingga 6 orang anak adalah seramai 49.4

peratus, bilangan anak kurang dari 3 orang seramai 44.4 peratus dan bilangan anak melebihi 7 orang seramai 6.2 peratus.

Faktor Beban Kerja

Faktor beban kerja dipilih oleh pengkaji kerana ingin melihat faktor beban kerja mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan tenaga akademik wanita di politeknik. Hasil kajian di jadual 4 adalah seperti berikut:

Jadual 4: Faktor beban kerja

Soalan	Skor Min	Sisihan Piawai
Saya mempunyai banyak tugas sampingan yang lain di samping tugas mengajar.	4.0882	.75348
Saya tertekan dengan 'due date' setiap tugas yang diberikan.	4.2353	.69887
Saya perlu berjaga malam untuk menyiapkan tugas hakiki seperti menanda ujian, tugasan dan kuiz.	4.2941	.53394
Saya seringkali terpaksa menunda kelas Pdp kerana mempunyai komitmen terhadap tugas sampingan yang lain.	4.3529	.59708
Aktiviti seharian saya terjejas disebabkan beban kerja yang ditanggung.	3.6472	.64584
Min purata	3.26	.64584

N=162

Dari jadual 4 menunjukkan pernyataan 'Saya seringkali terpaksa menunda kelas Pdp kerana mempunyai komitmen terhadap tugas sampingan yang lain' menunjukkan skor min tinggi iaitu 4.3529 berbanding dengan pernyataan yang lain. Ini menunjukkan terdapat beban kerja yang wujud dalam kalangan pensyarah wanita terutama tugas sampingan yang banyak di samping tugas hakiki sebagai pensyarah. Ini mungkin disebabkan oleh bilangan kakitangan wanita yang sedikit di Politeknik berbanding dengan kakitangan lelaki sekaligus memberi tekanan dari segi pembahagian tugas sampingan. Ekoran dari situasi ini pensyarah wanita terpaksa memegang tugas sampingan melebihi kemampuan yang ada di samping tugas hakiki iaitu mengajar. Dapatan ini disokong oleh Razak et.al (2014) menyatakan bahawa beban kerja yang lebih tinggi boleh menyebabkan kesan negatif terhadap keseimbangan kehidupan kerja kerana beban kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan tekanan.

Faktor Kepuasan Kerja

Faktor kepuasan kerja dipilih oleh pengkaji kerana ingin melihat faktor kepuasan kerja mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan tenaga akademik wanita di politeknik. Hasil kajian di jadual 5 adalah seperti berikut:

Jadual 5: Faktor kepuasan kerja

Soalan	Skor min	Sisihan Piawai
Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rakan sekerja.	3.5294	.89562
Saya mendapat maklum balas dari pihak atasan atas tugas yang dilakukan	3.7647	.78079
Saya mendapat pertolongan dan sokongan dari rakan sekerja	4.0588	.85071
Saya berpuas hati dengan masa mengajar yang ' <i>flexible</i> ' yang diberikan.	3.9706	.75820
Kriteria kenaikan pangkat di Politeknik sekurang-kurangnya 3 tahun menarik perhatian saya.	4.0882	.62122
Nilai min purata	3.88	.78131

N=162

Dari jadual 5 menunjukkan pernyataan 'kriteria kenaikan pangkat di politeknik sekurang-kurangnya 3 tahun menarik perhatian saya mendapat skor min yang tinggi iaitu 4.0882 berbanding pernyataan yang lain. Dapatan skor min yang tinggi ini kriteria kenaikan pangkat yang kurang dari 3 tahun menunjukkan ada kepuasan kerja yang diperolehi oleh tenaga akademik wanita di politeknik. Terdapat beberapa faktor yang memberi kepuasan kerja seperti hubungan yang baik dalam kalangan rakan sekerja, sokongan dari pihak atasan, masa mengajar yang '*flexible*' dan kenaikan pangkat. Dapatan ini disokong oleh Hasan et al. (2015) dalam kajian yang telah dijalankan di sebuah institusi pengajian tinggi di Malaysia mendapati wujudnya hubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Oleh itu faktor-faktor tersebut didapati mendorong mereka terus mengurus masa dengan baik dan masih lagi bertahan dalam institusi ini.

Faktor Personal

Faktor personal dipilih oleh pengkaji kerana ingin melihat sama ada faktor ini mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan tenaga akademik wanita di politeknik. Hasil kajian di jadual 6 adalah seperti berikut:

Jadual 6: Faktor Personal

Soalan	Skor Min	Tahap
Saya tiada lagi mempunyai masa untuk diri sendiri (' <i>me time</i> ') seperti zumba, <i>aerobic</i> kerana keletihan.	2.5265	.99714
Saya perlu membawa pulang ujian dan kuiz ke rumah untuk di selesaikan kerana kekangan masa di pejabat terutama akhir semester.	3.0181	.96249
Saya tidak lagi mempunyai masa berkualiti bersama anak-anak kerana saya sudah penat.	3.0243	.96274

Saya tidak lagi berpeluang untuk menjalankan tugas memasak kerana kekangan masa.	2.8035	.89273
Kesihatan saya kini kadangkala terganggu kerana bebanan tugas.	3.0253	.96901
Min purata	2.88	.95682

N=162

Dari jadual 6 menunjukkan pernyataan ‘Saya tiada lagi mempunyai masa untuk diri sendiri (*‘me time’*) seperti zumba, *aerobic* kerana keletihan’ iaitu 2.5265 paling rendah berbanding dengan pernyataan yang lain menunjukkan wujudnya ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan dalam kalangan pensyarah wanita. Ini dikuatkan lagi dengan dapatan skor min yang lain juga adalah sederhana. Ini disokong oleh Nor Azilah (2018) menyatakan bahawa wujud hubungan yang signifikan terhadap keseimbangan antara kerja dan kehidupan khususnya bagi faktor keluarga dan kesihatan. Ini kerana pensyarah wanita cenderung untuk menyiapkan tugas seperti memeriksa kuiz, ujian dan tugas sehingga membawa pulang ke rumah. Di samping itu juga, ada dalam kalangan mereka tidak lagi mempunyai kualiti masa untuk diri sendiri serta adakalanya mengganggu kualiti masa bersama keluarga khususnya di akhir semester.

Jadual 7: Kecenderungan mengikut faktor

Pembolehubah	Min		Sisihan Piawai	
	Tinggi Rendah		Tinggi Rendah	
Keseimbangan kerja dan kehidupan	3.0253	2.5265	0.96901	0.99714
Beban kerja	4.3529	3.6472	.59708	.64584
Kepuasan kerja	4.0882	3.5294	.62122	.89562

Jadual 8: Interpretasi Nilai min dan sisihan piawai

Item	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi Nilai Min
Beban kerja	3.26	.64584	Sederhana
Kepuasan kerja	3.88	.78131	Tinggi
Keseimbangan kerja dan kehidupan	2.88	.95682	Sederhana

Berdasarkan Jadual 6, faktor kepuasan kerja mencatatkan skor min keseluruhan yang paling tinggi antara ketiga-tiga faktor yang dikaji ($M=3.88$, $SD=.78131$). Faktor beban kerja mencatat bacaan min kedua tertinggi ($M=3.26$, $SD=.64584$). Manakala, faktor keseimbangan kerja dan kehidupan mencatat nilai min terendah ($M=2.88$, $SD=.95682$). Faktor beban kerja dan faktor keseimbangan kerja dan kehidupan menunjukkan interpretasi tahap sederhana manakala faktor kepuasan kerja menunjukkan interpretasi tahap tinggi berdasarkan jadual 7.

Hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Faktor Beban Tugas

Hubungan antara pembolehubah bersandar, iaitu keseimbangan kehidupan kerja dengan pembolehubah tidak bersandar, iaitu faktor beban tugas dianalisis menggunakan korelasi Pearson. Jadual 9 menunjukkan dapatan tersebut:

Jadual 9: Ringkasan Keputusan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Tahap signifikan	Korelasi Pearson	Kesimpulan
Hipotesis 1: H1: Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan pensyarah wanita.	0.0020	-0.43491	H1: diterima
Hipotesis 2: H1: Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan pensyarah wanita.	0.0384	0.44096	H1: diterima

Dari jadual 9 menunjukkan hipotesis 1 hubungan antara beban kerja yang berlebihan dan keseimbangan antara kerja dan kehidupan dalam kalangan tenaga akademik wanita. Dapatan menunjukkan nilai p adalah 0.0220 yang kurang daripada 0.05 nilai α . Terdapat hubungan negatif antara beban kerja yang berlebihan dengan keseimbangan antara kerja dan kehidupan yang mana nilai pekali korelasi *Pearson* adalah -0.43491 dan ini juga menunjukkan kekuatan sederhana. Oleh itu, apabila beban kerja yang berlebihan meningkat, keseimbangan antara kerja dan kehidupan akan berkurang. Ini menunjukkan bahawa beban kerja pensyarah yang berlebihan akan menyebabkan ketidakseimbangan kerja dan kehidupan. Dapatan ini disokong oleh Razak et al. (2014) dalam kajian beliau mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan keseimbangan kerja dan kehidupan.

Hipotesis 2 hubungan antara kepuasan kerja dan keseimbangan antara kerja dan kehidupan dalam kalangan tenaga akademik wanita di Politeknik. Berdasarkan dapatan diatas, nilai p adalah 0.0384 yang kurang daripada 0.05 nilai α . Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan keseimbangan antara kerja dan kehidupan yang mana nilai pekali korelasi *Person* adalah 0.44096 dan ini juga menunjukkan kekuatan tinggi. Oleh itu, apabila kepuasan kerja yang meningkat, keseimbangan antara kerja dan kehidupan akan meningkat. Ini menunjukkan bahawa kepuasan kerja pensyarah yang mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan. Dapatan ini di sokong oleh dapatan dari penyelidik lepas (Hasan et al.) (2015) yang melakukan kajian di sebuah pusat pengajian tinggi di Malaysia untuk mengenal pasti hubungan elemen keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan pekerja. Hasil dapatan menunjukkan hubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Selain itu,

mereka juga mendapati bahawa hubungan program kesejahteraan pekerja mempunyai hubungan yang saling berkaitan dalam keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

Kesimpulan

Secara kesimpulannya semua objektif adalah tercapai. Hasil kajian mendapati bahawa wujud tekanan beban kerja tetapi dalam kadar yang sederhana. Ini disebabkan bilangan tenaga akademik wanita yang sedikit berbanding tenaga akademik lelaki di politeknik dan beban tugas itu perlu ditanggung oleh semua kakitangan akademik bagi memastikan kelestarian proses pengurusan politeknik berjalan lancar seperti di institusi pengajian tinggi awam yang lain. Dapatan data kajian tersebut juga telah memberikan pemahaman yang jelas mengenai situasi dan isu yang dihadapi oleh tenaga akademik wanita di politeknik.

Bagi pihak pengurusan atasan, dapatan kajian tersebut diharap dapat memberi maklumat untuk mencari serta memperbaiki dasar semasa bagi memenuhi keperluan pekerja dengan lebih baik. Ini sangat penting bagi pihak pengurusan atasan dan tenaga akademik wanita untuk mengenal pasti faktor yang mungkin mempengaruhi kepada situasi tersebut dan meletakkan kedua-dua pihak dalam keadaan menang-menang dalam merealisasikan misi dan visi politeknik. Dapatan kajian ini hanya di sasarkan pada tanggapan tenaga akademik wanita yang mengikuti kajian ini sahaja dan tidak digeneralisasikan kepada semua kakitangan akademik di institusi pendidikan tinggi awam yang lain amnya. Walaupun faktor beban kerja selalu ditafsir sebagai pengaruh negatif namun ianya juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi seperti faktor beban kerja dapat meningkatkan semangat pekerja dan mengasah bakat, kemahiran serta kemampuan untuk melaksanakan tugas atau projek tertentu. Selain itu, ia juga mendorong kemampuan dan mengajar kemahiran baru kepada pekerja. Begitu juga terdapat hubungan yang signifikan dalam kepuasan kerja dalam kalangan akademik wanita di politeknik. Ini membantu mereka untuk menyeimbangkan tekanan beban kerja dan kepuasan kerja sekaligus membantu dalam menyeimbangkan antara kerja dan kehidupan mereka.

Rujukan

- Ahmad, M. S., & Masood, M. T. (2011). Work family conflict among women university teachers: A case from Pakistan. *European Journal of Social Sciences*, 23(1), 119-130.
- Arif, B., & Farooqi, Y. A. (2014). Impact of work life balance on job satisfaction and organizational commitment among university teachers: a case study of University of Gujrat. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(9), 24-29.
- Azeem, S. M., & Akhtar, N. (2014). The Influence of Work Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Employees. *Internasional Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 18.
- Azlinda Jaini. (2013). A Study on the Factors that Influence Employees Job Satisfaction at Scope International (M) Sdn. Bhd. Selangor Darul Ehsan: Universiti Teknologi Mara Shah Alam.
- Bakar, N. R. H. A. (2012). Wanita bekerja dan pengurusan keluarga. *Geografia: Malaysian Journal of Society and Space*, 8(7), 155-162.

- Berita Harian. (2019), Newspaper. Published: January 10, 2020. Retrieved on November 20, 2020 from <https://www.bharian.com.my/wanita/lain-lain/2019/01/522186/guru-jururawat-tertekan-banyak-kerja>
- Christine, O. D. (2008). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga sebagai Intervening Variables. *Journal Manajemen dan Kewirausahaan*. 12(2): 121-132.
- Fadilah, M. N., Safura, A. S., Khairuddin K. (2014). Tahap kepuasan pelanggan terhadap kualiti perkhidmatan pengangkutan awam di KUIS, *Proceeding of the 1st International Conference on Management and Muamalah 2014 (1st ICoMM)*. E-ISBN: 978-967-0850-01-6. Kolej Universiti Islam Selangor. pp. 337 – 347
- Gahlann, V. S. (2014). The Effect of Role Overload and Role Ambiguity on Job Performance of IT Professionals in India. *The IUP Journal of Management Research*, 13(3), 37-49.
- Ismail, M., & Ibrahim, M. (2008). Barriers to career progression faced by women: Evidence from a Malaysian multinational oil company. *Gender in Management: An International Journal*, 23(1), 51-66.
- Hassan, Zaiton and Dollard, Maureen F. (2007) Work-life balance in Malaysia: An introduction. *Sarawak Development Journal*, 8, 48-65.
- Husin, Nor Azilah. (2018). Work-life Balance of Malaysian Lecturers. 4. 43. Retrieved on June 10, 2020 from https://www.researchgate.net/publication/326506683_Work-life_Balance_of_Malaysian_Lecturers.
- Kementerian Pengajian Tinggi, 2007. *Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara Melangkaui 2010*. KPT: Putrajaya.
- Maeran, R., Pitarelli, F., & Cangiano, F. (2013). Work-life balance and job satisfaction among teachers. *Interdisciplinary Journal of Family Studies*, 18(1), 51-72.
- Nurul Arshikin Mohamad Jalil & Salina Mohammed Rashid. (2016). Tahap Konflik Pekerjaan Keluarga dalam Kalangan Pensyarah di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. *Prosiding dalam 2nd International Conference on Economics & Banking 2016 (2nd ICEB) 24 – 25 May 2016, Hotel Bangi-Putrajaya, Selangor*
- Omar, M. K. B. (2016). Work-Life Balance and Job Satisfaction among Malaysian Healthcare Employees. *Environment-Behaviour Proceedings Journal*, 1(4), 271-278.
- Razak, M. I. M., Yusof, N. M., Azidin, R. A., Latif, M. M. R. H. A., & Ismail, I. (2014). The Impact Of Work Stress Towards Work Life Balance In Malaysia. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 2(11): 1-16.
- Saeed, K., & Farooqi, Y. A. (2014). Examining the relationship between work life balance, job stress, and job satisfaction among university teachers (A case of University of Gujarat). *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(6), 9-14.
- Saleh, Hasan & Wahjono, Sentot & Ismail, Albert & Aman, Othman & Kaliaammah, & Muthu, Marie. (2015). Work-Life Balance (WLB) Relationship with Employees Satisfaction: An Evidence from Malaysia Higher Education Institution. *International Journal of Science Commerce and Humanities*. 3. 50-60.
- Sekaran, U. &. (2016). *Research methods for business: A skill building approach (5th ed)*. West Sussex:Wiley.

Sinar Harian. (2020), Newspaper. Published: July 15, 2020. Retrieved on July 20, 2020, from <https://www.sinarharian.com>.

Suradin, Ali and Mahpol, Juliana and Mohd Basri, Fara Nur Asma (2005) Wanita dalam pendidikan teknikal. In: *Seminar Wanita Era Baru*, Pusat Pembangunan Keluarga Universiti Malaya.