

KONFLIK KERJA TERHADAP KELUARGA DAN KESIHATAN MENTAL DALAM KALANGAN USAHAWAN WANITA DI JOHOR

(*WORK CONFLICTS ON FAMILIES AND MENTAL HEALTH AMONG WOMEN
ENTREPRENEURS IN JOHOR*)

Thuaibah @ Suaibah Abu Bakar ¹
Siti Aisyah Panatik²
Azlah Mohd Ali³
Maisarah Mohamed Saat ⁴

Abstract

The influence of work conflict towards family has become an issue among working women in Malaysia. Therefore, research problems are triggered when previous researches show that there are effects of family work conflicts toward mental health resulting in anxiety, depression, and stress between women that can affect women's lives. Hence, the focus of the research objective is to identify the work conflicts toward family relationship on mental health among women entrepreneurs in Johor. The researcher uses a quantitative research approach through questionnaires as an instrument for collecting the research data. The research population consists of women entrepreneurs in Johor. For the research data analysis, the researcher will use descriptive and inferential statistics using the Structural Equation Model (SEM) through the SPSS and AMOS software. Thus, this research is expected to contribute to women entrepreneurs in overcoming problems especially in issues regarding to work conflicts toward family in hopes that they will be able to give commitment in carrying out their responsibilities effectively.

Keywords: *Work-Family Conflict, Work Conflict toward Family, Mental Health*

¹ Pensyarah, Fakulti Pengurusan, Universiti Teknologi Malaysia, 81310 Skudai, Johor, Tel: +6019-7516216
E-mail: suaibah@yahoo.com

² Profesor Madya, Fakulti Pengurusan, Universiti Teknologi Malaysia, 81310 Skudai, Johor, Tel: +07 5610900
E-mail: sitiaisyah@management.utm.my

³ Pensyarah, Fakulti Pengurusan, Universiti Teknologi Malaysia, 81310 Skudai, Johor, Tel: +6012-7542221
E-mail: azlah@utm.my

⁴ Pensyarah Kanan, Fakulti Pengurusan, Universiti Teknologi Malaysia, 81310 Skudai, Johor, Tel: +07-5610070
/ 07-5531249 E-mail: maisarahsaat@utm.my

Abstrak

Pengaruh konflik kerja terhadap keluarga telah menjadi isu dalam kalangan wanita yang bekerja di Malaysia. Sehubungan dengan itu permasalahan kajian teretus apabila kajian lepas menunjukkan terdapat kesan konflik kerja keluarga terhadap kesihatan mental sehingga mengakibatkan kebimbangan, kemurungan dan stres dalam kalangan wanita yang boleh memberikan kesan kepada kehidupan wanita. Oleh itu, fokus utama objektif dalam kajian adalah mengenalpasti hubungan konflik kerja terhadap keluarga ke atas kesihatan mental dalam kalangan usahawan wanita di Johor. Pengkaji menggunakan pendekatan kajian kuantitatif melalui borang soal selidik sebagai instrumen untuk mengumpul data kajian. Populasi kajian pula terdiri daripada usahawan wanita di Johor. Bagi analisis data kajian, pengkaji akan menggunakan statistik deskriptif dan inferensi dengan menggunakan Pemodelan Persamaan Berstruktur (SEM) melalui perisian SPSS dan AMOS. Sehubungan dengan itu, kajian ini diharapkan dapat memberi sumbangan kepada usahawan wanita dalam mengatasi permasalahan khususnya isu dalam konflik kerja terhadap keluarga agar dapat memberikan komitmen semasa menjalankan tanggungjawab dengan cekap.

Kata kunci: *Konflik Kerja-Keluarga, Konflik Kerja terhadap Keluarga, Kesihatan Mental*

2017 JHLCB

Pendahuluan

Penglibatan wanita dalam kerjaya sebagai usahawan banyak menghadapi kekangan dan cabaran khususnya konflik dan tekanan. Malah, kajian-kajian lepas turut menjelaskan bahawa usahawan wanita menghadapi kekangan yang berorientasikan masalah kewangan keluarga, konflik menjalankan tanggungjawab kerja dan keluarga, cabaran rangkaian sosial, limitasi pendidikan dan kurang kemahiran dalam pengurusan kehidupan kerja dan keluarga (Mauchi, Mutengezanwa & Damiyano, 2014). Walaubagaimanapun, penglibatan wanita dalam sektor keusahawanan pada masa kini telah mengubah pandangan dan persepsi masyarakat bahawa kaum lelaki merupakan satu-satunya ketua keluarga yang mencari nafkah dan menanggung segala keperluan isi rumah (Klesment & Bavel, 2017). Namun demikian, peranan wanita masih terikat dengan hakikat kehidupan iaitu, wanita masih menjadi suri rumah dan menguruskan hal ehwal anak-anak dan rumahtangga walaupun mereka mempunyai kerjaya sebagai usahawan (Norhalimah & Joyce, 2017 dan Pierret, 2006). Ini kerana, walaupun masyarakat mengharapkan golongan wanita terlibat secara aktif dalam kerja sosial dan menyumbang kepada komuniti, namun masyarakat masih mementingkan peranan golongan wanita terhadap keluarga (Gierc *et al.*, 2016; Lalita, 2015).

Penglibatan golongan wanita dalam sektor keusahawanan bakal mencetuskan masalah sekiranya mereka tidak dapat menyeimbangi antara penggunaan masa sebaik-baiknya dalam memenuhi tuntutan terhadap kerja dan tuntutan terhadap keluarga. Secara tidak langsung, ia akan mencetuskan masalah konflik kerja terhadap keluarga sehingga seringkali mengganggu produktiviti dan aktiviti dalam perusahaan mereka (Azmat & Fujimoto, 2016; Burke & El-Kot, 2010; Grandey *et al.*, 2005). Kajian terdahulu juga mendapati bahawa masalah ini begitu sukar ditangani sama ada secara fizikal mahupun psikologi sehingga mengakibatkan ramai wanita mengambil langkah tidak bekerja semata-mata untuk menjalankan tanggungjawab

menguruskan rumahtangga sahaja (Belkin, 2003; Joint Economic Committee, 2016; Nomaguchi & Fetto, 2016; Peiperl & Baruch, 1997). Walau bagaimanapun, desakan ekonomi seringkali menyebabkan wanita terpaksa untuk bekerja semula. Komitmen yang terpaksa ini menyebabkan berlakunya stres dalam kalangan usahawan wanita kerana mereka perlu menyumbang kepada sumber pendapatan dalam keluarga. Dalam situasi sebegini, seseorang wanita yang bekerja sebagai usahawan pastinya lebih memilih untuk memenuhi tanggungjawab yang berkaitan dengan kerja walaupun fenomena tersebut secara langsung dan tidak langsung akan menjejaskan tanggungjawab mereka di rumah (Erdamar & Demirel, 2016).

Penglibatan wanita dalam sektor keusahawanan di Malaysia semakin meningkat sama ada dalam sektor perniagaan mikro, kecil ataupun sederhana. Ini terbukti dengan analisis Banci Ekonomi pada tahun 2011 yang menunjukkan kira-kira 19.7 peratus iaitu 126,910 daripada 645,136 perniagaan Industri Kecil dan Sederhana (IKS) dimiliki sepenuhnya oleh golongan wanita (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2011). Oleh hal yang demikian, sokongan kajian Liao (2011) mendapati bahawa bebanan kerja yang tinggi menyebabkan golongan usahawan wanita mengalami keletihan emosi dan fizikal sehingga boleh menimbulkan ketegangan dalam keluarga. Implikasi situasi negatif tersebut telah menyebabkan usahawan wanita mudah mengalami kemurungan, kebimbangan dan stres sehingga menyebabkan berlakunya konflik kerja, sekaligus menyumbang impak negatif kepada keluarga dan kesihatan mental wanita tersebut. Kenyataan tersebut dapat disokong melalui bukti statistik berkaitan kesihatan mental yang menunjukkan sebanyak 1.2 peratus daripada rakyat Malaysia dewasa mempunyai morbiditi psikiatri atau mental yang mana, majoritinya adalah wanita (55%) berbanding lelaki hanya sebanyak 45 peratus sahaja (Institute of Public Health, 2008). Selain itu, kajian oleh sebuah syarikat media dan maklumat Nielsen di Amerika Syarikat juga mendapati bahawa wanita di Malaysia berada pada kedudukan ke-16 mengalami tekanan kesihatan mental di peringkat dunia (The Nielsen Company, 2011). Kajian tersebut terbukti sebagai kajian empirikal kerana jumlah responden adalah tinggi iaitu 6,500 orang wanita daripada 21 buah negara di dunia mengalami hal tersebut. Ini menunjukkan, wanita Malaysia mengalami masalah dalam kehidupan yang berkaitan dengan masalah pengurusan kerja dan keluarga.

Oleh itu, kajian ini dijalankan untuk melihat hubungan antara konflik kerja terhadap keluarga dan kesihatan mental dalam kalangan usahawan wanita di Johor.

Kajian Literatur

Konflik Kerja Keluarga

Konflik kerja keluarga didefinisikan sebagai konflik yang berlaku apabila pekerja cuba untuk menyeimbangkan tanggungjawab antara kerja dan keluarga (Jasmine, Nasina, & Muhammad Hasmi, 2016). Dalam erti kata lain, fenomena ini berlaku apabila individu mengalami kesukaran untuk menjalankan tanggungjawab terhadap keluarga kerana faktor terhadap tugas dan tuntutan kerja semasa, ataupun tugas kerja yang tidak dapat diselesaikan disebabkan oleh beban keluarga yang berat (Allen *et al.*, 2012; Erdamar & Demirel, 2016; Jasmine *et al.*, 2016; Kim, Hwang & Heppner, 2012; Wang & Peng, 2017). Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), terdapat tiga jenis konflik kerja keluarga yang perlu dikenal

pasti iaitu konflik kerja keluarga berasaskan masa, konflik kerja keluarga berasaskan ketegangan dan konflik kerja keluarga berasaskan tingkah laku. Gutek, Searle dan Klepa (1991) pula mendapati bahawa ketiga-tiga bentuk konflik kerja keluarga ini mempunyai dua arah iaitu konflik yang berlaku disebabkan oleh tuntutan kerja mengganggu keluarga (konflik kerja terhadap keluarga) dan konflik disebabkan oleh tuntutan keluarga mengganggu kerja (konflik keluarga terhadap kerja). Kajian terhadap konflik kerja keluarga telah dikembangkan dalam kajian Carlson, Kacmar dan Williams (2000) dan hasil kajian beliau mendapati apabila ketiga-tiga bentuk dan kedua-dua arah tersebut digabungkan, maka ia akan menghasilkan enam dimensi konflik kerja keluarga iaitu konflik kerja terhadap keluarga berasaskan masa, konflik keluarga terhadap kerja berasaskan masa, konflik kerja terhadap keluarga berasaskan ketegangan, konflik keluarga terhadap kerja berasaskan ketegangan, konflik kerja terhadap keluarga berasaskan tingkah laku dan konflik keluarga terhadap kerja berasaskan tingkah laku.

Konflik kerja keluarga berasaskan masa berlaku apabila jumlah masa yang diperlukan bagi memenuhi peranan dan tanggungjawab menjadi terhad sehingga mencetuskan kesukaran dan kesulitan terhadap individu tersebut (Burke, Weir & DuWors, 1980; Greenhaus *et al.*, 2006; Judge, Boudreau & Bretz, 1994; Keith & Schafer, 1984). Waktu kerja yang panjang, jadual kerja yang tidak fleksibel dan kerja mengikut sistem syif merupakan faktor berlakunya konflik antara peranan kerja dan keluarga (Allen *et al.*, 2013; Judge *et al.*, 1994; Parasuraman *et al.*, 1996; Shang, O'Driscoll & Roche, 2017; Simunic & Gregov, 2012; Tammelin *et al.*, 2017). Konflik kerja keluarga berasaskan ketegangan berlaku apabila penglibatan dalam satu peranan menyukarkan seseorang individu untuk memenuhi keperluan peranan yang lain (Greenhaus & Beutell, 1985). Sebagai contoh, stres kerja, konflik peranan, keaburan peranan dan kehabisan tenaga dikenalpasti sebagai konflik berasaskan ketegangan yang boleh membawa kepada konflik kerja keluarga (Brotheridge & Lee, 2005; Lambert, Qureshi & Frank, 2016; Leiter & Durup, 1996). Manakala, faktor yang berkaitan dengan keluarga seperti konflik dan keretakan rumah tangga tergolong dalam konflik keluarga terhadap kerja berasaskan ketegangan (Byron, 2005). Konflik kerja terhadap keluarga berasaskan tingkah laku pula berlaku apabila wujud percanggahan dan kontradiksi antara dua peranan misalnya peranan antara kerja dan peranan dalam keluarga (Burke & Greenglass, 2001; Kossek & Ozeki, 1998). Ini menunjukkan bahawa, konflik tersebut akan berlaku sekiranya tingkah laku yang diperlukan di tempat kerja tidak selari dengan tingkah laku yang diperlukan dalam keluarga.

Konflik Kerja Terhadap Keluarga

Konflik kerja terhadap keluarga ditakrifkan sebagai konflik yang berlaku antara kerja dan tanggungjawab terhadap keluarga. Konflik tersebut berlaku apabila seseorang individu yang bekerjaya gagal mengendalikan kedua-dua tuntutan tersebut yang mana akhirnya memberikan implikasi negatif sama ada terhadap aspek kerja atau keluarga (Boles, Howard & Donofrio, 2001; Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik kerja terhadap keluarga juga berlaku apabila berlaku wujud campur tangan kerja terhadap keluarga yang boleh mengakibatkan masalah konflik dalam keluarga (Lohana & Harsono, 2011). Dalam konteks kajian, konflik kerja terhadap keluarga berlaku apabila peranan yang diperlukan bagi melaksanakan tanggungjawab terhadap kerja mengganggu peranan untuk memenuhi tanggungjawab terhadap keluarga.

Kajian empirikal juga menunjukkan konflik kerja terhadap keluarga boleh mempengaruhi beberapa aspek kehidupan termasuklah aspek tekanan psikologi (Kan & Yu, 2016), kepuasan kerja (Anafarta, 2011; Erdamar & Demirel, 2016), komitmen organisasi (Hatam *et al.*, 2016; Kiss, 2013; Malik, Awan & Qurat-ul-Ain, 2015) dan kepuasan hidup (Mazerolle *et al.*, 2008). Tambahan pula, golongan pekerja didapati lebih mudah mengalami konflik kerja terhadap keluarga berbanding konflik keluarga terhadap kerja (Baral, 2016; Erdamar & Demirel, 2016; Siti Aisyah & Siti Khadijah, 2012). Selain itu, beberapa penyelidik juga mendapati bahawa golongan wanita lebih mudah mengalami konflik kerja terhadap keluarga berbanding golongan pekerja lelaki (Erdamar & Demirel, 2016; Tammelin *et al.*, 2017).

Konflik kerja terhadap keluarga berasaskan masa dikaji secara lebih meluas berbanding konflik berasaskan ketegangan dan konflik berasaskan tingkah laku (Adams, King & King, 1996; Aryee, 1992). Faktor kesibukan masa yang melampau dalam perusahaan biasanya akan memberi masalah untuk memenuhi tuntutan terhadap keluarga khususnya usahawan wanita (Frone, Russell & Cooper, 1997; Uzoigwe, Low & Siti Nurani, 2016; Westring *et al.*, 2014). Ini kerana tugas mengurus merupakan transformasi peranan seorang wanita. Selain itu, tugas sebagai usahawan dan isteri merupakan dua tugas yang mencabar dan sukar dilaksanakan dalam masa yang serentak. Ketidakupayaan untuk memberi masa yang sama rata kepada semua domain boleh menimbulkan konflik dalaman khususnya ketidakpuasan dan perasaan bersalah seorang wanita bekerjaya yang berstatus isteri (Shirley *et al.*, 2017).

Konflik Keluarga Terhadap Kerja

Konflik keluarga terhadap kerja tercetus apabila konflik peranan dalam memenuhi tuntutan dan ketegangan peranan dalam keluarga telah menjejaskan keupayaan seseorang individu untuk menjalankan tanggungjawab yang berkaitan dengan kerja. Konflik keluarga terhadap kerja ditakrifkan sebagai konflik yang berlaku apabila seseorang itu tidak dapat memenuhi tanggungjawab yang berkaitan dengan kerja kerana percanggahan masa yang diperuntukkan antara keluarga dan kerjaya. Ini disokong melalui kajian Higgins, Duxbury dan Irving (1992) yang mendapati bahawa penglibatan dan jangkaan keluarga mempunyai hubungan terhadap konflik dalam keluarga, namun tidak mempunyai hubungan dengan konflik kerja terhadap keluarga. Fenomena konflik kerja terhadap keluarga berlaku apabila bebanan dan tanggungjawab berat terhadap keluarga menambahkan tuntutan masa seseorang untuk bersama keluarga disamping memenuhi tuntutan sebagai pekerja sehingga meningkatkan ketegangan (Boise & Neal, 1996).

Teori Peranan

Sokongan kajian memerlukan pengukuhan teori sebagai asas kekuatan kajian. Justeru, pengkaji mendapati teori peranan mempunyai pendekatan yang menyokong kajian ini. Teori peranan berasal daripada kajian Kahn *et al.* (1964). Teori peranan menegaskan bahawa lazimnya seseorang itu akan dibebani peranan yang pelbagai dalam sebuah kehidupan (contohnya, peranan sebagai ibu bapa, isteri, anak dan keluarga) dan mereka mempunyai kekangan dan had masa yang terhad untuk memenuhi tuntutan setiap peranan. Akibatnya, ia akan menyebabkan konflik antara peranan kerana wujudnya sikap untuk memenuhi semua peranan dalam kehidupan mereka. Kahn *et al.* (1964) mendapati, teori ini wujud apabila seseorang mempunyai kekangan masa yang disebabkan oleh bebanan dan tanggungjawab

yang pelbagai seperti tanggungjawab sebagai ibu bapa, isteri, anak dan keluarga. Hal-hal tersebut merupakan punca dan pencetus kepada konflik atas dasar usaha memenuhi semua peranan dalam kehidupan seharian seorang wanita yang bekerja.

Kebarangkalian seseorang individu mengalami konflik antara peranan berpunca daripada permintaan pasangan dan keluarga untuk memberi tumpuan dan melibatkan diri dalam aktiviti keluarga khususnya semasa waktu malam. Sebagai contoh, dari aspek domain kerja, seseorang usahawan wanita yang memegang jawatan sebagai pengarah dalam perusahaan dan pada masa yang sama mempunyai kewajipan mematuhi dan menghormati suami sebagai ketua keluarga di rumah. Dalam situasi ini, seorang usahawan wanita tidak wajar menonjolkan sikap dan peranannya sebagai pengarah perusahaan apabila pulang ke rumah kerana peranannya sebagai isteri adalah berbeza dengan peranan beliau di tempat kerja. Berdasarkan domain-domain yang telah dibincangkan, pengkaji mendapati bahawa teori peranan merupakan teori yang holistik untuk menyokong kajian yang dijalankan.

Kesihatan Mental

Kesihatan mental merujuk kepada situasi normal manusia iaitu, seseorang individu menyedari potensinya boleh berdaya tindak terhadap stres kehidupan, boleh bekerja dengan produktif dan boleh memberikan sumbangan yang sewajarnya kepada masyarakat (World Health Organization, 2014). Menurut Kementerian Kesihatan Malaysia (2012), kesihatan mental adalah “kemampuan individu, kelompok dan persekitaran berinteraksi antara satu sama lain bagi mempromosi kesejahteraan subjektif serta fungsi yang optima disamping menonjolkan penggunaan keupayaan kognitif, efektif untuk menuju ke arah pencapaian matlamat individu dan kumpulan secara selari dan berteraskan keadilan”. Kesihatan mental dalam kajian ini merujuk kepada keadaan sejahtera, sempurna pemikiran dan kestabilan emosi dan tingkah laku di mana seseorang individu itu dapat menyelesaikan kerja dan tugas dengan efektif. Impak atau ciri utama gangguan mental dapat dikesan melalui gejala kemurungan. Selain itu, kemurungan juga dapat dikesan melalui elemen lain yang digariskan sebagai pencetus kepada masalah kesihatan mental iaitu kebimbangan dan stres.

Menurut Lakhan dan Vieira (2008), kebimbangan, kemurungan dan stres merupakan elemen yang terdapat dalam kesihatan mental. Gejala kesihatan mental tercetus apabila masalah kebimbangan melampau sehingga mengakibatkan gangguan emosi dan fikiran yang mana akhirnya menyumbang kepada potensi masalah keresahan dan gangguan kesihatan mental (American Psychiatric Association, 2017; Portnoy, 1959). Kedua, kemurungan merupakan masalah kesihatan mental yang melibatkan perubahan tingkah laku yang dapat dikesan melalui gaya, perbuatan atau keadaan seseorang yang tidak stabil seperti gemar menyendiri dan termenung. Ketiga, stres merupakan tekanan yang memberi impak kepada perasaan seseorang sehingga menyebabkan masalah dalaman dan menjejaskan kesihatan seseorang individu (Krantz, Thorn & Kiecolt-Glaser, 2013; Portnoy, 1959). Berdasarkan ketiga-tiga elemen yang dibincangkan, pengkaji merumuskan bahawa kebimbangan, kemurungan dan stres menjadi pencetus utama kepada masalah kesihatan mental sehingga mengakibatkan pelbagai implikasi. Dalam konteks kajian, wanita merupakan individu yang dominan menghadapi masalah ini khususnya isteri-isteri yang bekerja.

Konflik Kerja Terhadap Keluarga dan Kesehatan Mental

Konflik yang mencetuskan masalah kesihatan mental sememangnya boleh berlaku dalam kalangan usahawan wanita. Malahan, masalah kesihatan mental juga menjadi semakin menular di peringkat global (World Health Organization, 2017). Dalam kajian Panigrahi, Padhy dan Panigrahi (2014), mereka mendapati seramai 240 orang pekerja wanita yang telah berkahwin di bandar Bhubaneswar, India turut mengalami konflik kerja terhadap keluarga sehingga menyebabkan masalah kesihatan mental. Kajian tersebut juga mendapati kadar peratusan masalah kesihatan mental dalam kalangan wanita adalah memperoleh nilai 32.9 peratus. Walaupun kadar ini mempunyai angka peratusan di bawah 40 peratus, namun jika dibiarkan tanpa kekangan atau tindakan sewajarnya boleh mencapai kadar peningkatan dari masa ke semasa. Peningkatan dalam isu kesihatan mental dalam kalangan wanita adalah hal yang tidak sewajarnya berlaku kerana wanita pada dasarnya mempunyai ciri-ciri psikologi yang kuat. Namun, jika hal ini bertambah ia akan menjejaskan banyak pihak khususnya suami dan anak-anak yang tidak terurus dengan baik.

Perbincangan tentang konflik kerja terhadap keluarga dalam kalangan wanita sememangnya menjadi isu penting. Tambahan pula, semakin ramai wanita yang melibatkan diri dalam perniagaan dan politik sama ada di peringkat negara mahupun global. Menyedari hakikat ini, pengkaji semakin aktif menjalankan kajian berkaitan peranan wanita dalam menghadapi konflik kerja terhadap keluarga. Sebagai contoh, kajian oleh Wang dan Peng (2017) yang dijalankan terhadap 443 orang kakitangan wanita daripada tiga buah perusahaan berskala besar di China mendapati bahawa konflik kerja terhadap keluarga mempunyai hubungan yang positif dengan kemurungan dalam kalangan wanita professional. Ini menunjukkan, peningkatan konflik kerja terhadap keluarga turut meningkatkan masalah kemurungan dalam kalangan wanita. Berbeza dengan kajian yang dijalankan oleh Baral (2016) iaitu, konflik kerja terhadap keluarga dan konflik keluarga terhadap kerja ke atas 224 orang wanita pengurusan dan professional di India menunjukkan dapatan hubungan yang negatif dengan kesejahteraan pekerja. Bivariat analisis yang digambarkan juga menunjukkan bahawa wanita yang berpengalaman menghadapi konflik keluarga-kerja dan tidak terlibat dalam pembuatan keputusan keluarga serta mempunyai kekangan masa aktiviti sosial dan terapi lazimnya akan mempunyai tahap kesihatan mental yang lemah.

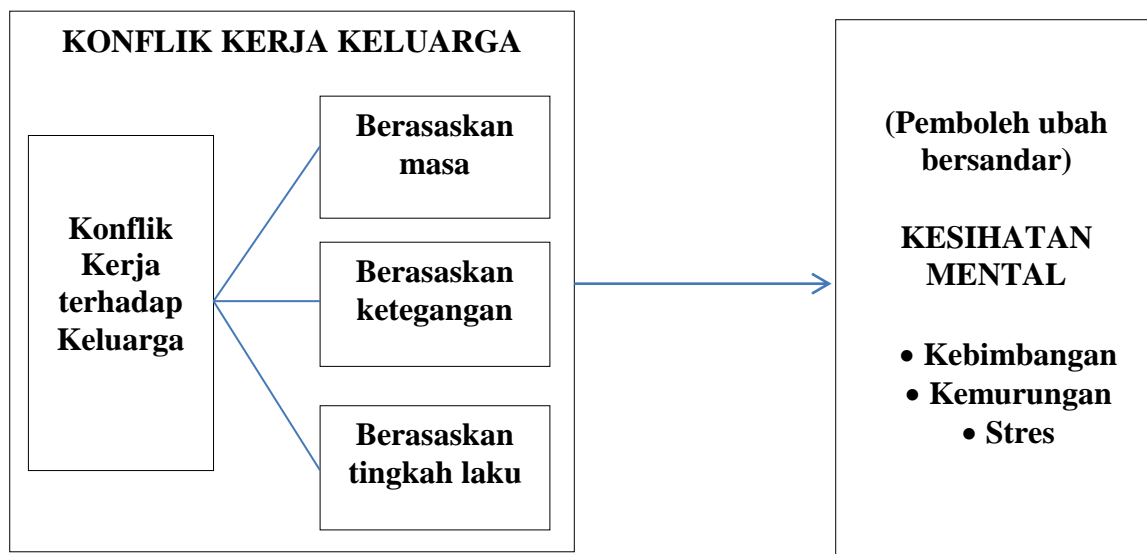
Dalam konteks kajian di Malaysia, kajian yang sama telah dijalankan oleh Siti Aisyah dan Siti Khadijah (2012) juga mendapati tahap konflik kerja terhadap keluarga memberi kesan kepada tahap kesihatan mental. Dalam kajian tersebut, pengkaji mendapati bahawa implikasi konflik kerja terhadap keluarga telah menyebabkan masalah kesihatan mental dan akhirnya mengganggu iklim kerjaya dalam organisasi. Kajian mereka juga memperlihatkan bahawa implikasi konflik kerja terhadap keluarga juga terlibat dalam sektor organisasi akademik kerana dapatannya menunjukkan kesihatan mental menyumbang kadar tukar ganti kerja dalam kalangan guru di Malaysia. Generalisasi tersebut digambarkan dan diwakili melalui dapatan kajian terhadap 130 orang guru Sekolah Kebangsaan Simpang dan Sekolah Menengah Kebangsaan Kampung Jambu di Perak yang telah dipilih sebagai responden.

Kajian-kajian berkaitan konflik kerja terhadap keluarga sememangnya didapati memberi kesan negatif terhadap kesihatan mental dan kecenderungan pekerja menamatkan perkhidmatan dalam sektor pekerjaan. Noraini (2002) telah menjalankan kajian untuk mengkaji hubungan konflik kerja terhadap keluarga, kawalan lokus (iaitu, langsung,

moderator dan mediator) dan kesejahteraan kesihatan wanita. Kajian beliau melibatkan seramai 310 orang wanita yang bekerja dan mempunyai keluarga di Malaysia. Kajian beliau membuktikan bahawa ketiga-tiga kawalan tersebut memberi kesan ke atas hubungan antara konflik kerja terhadap keluarga dan kesejahteraan kesihatan. Hasil dapatan kajian beliau juga jelas menunjukkan bahawa konflik kerja terhadap keluarga memberi kesan positif terhadap tekanan. Walau bagaimanapun, hanya kesan langsung kawalan yang ditemui dalam meramalkan simptom-simptom tekanan. Ini menunjukkan, kawalan dalam aspek emosi dan dalaman diri boleh mengubah tahap kesihatan mental pekerja.

Berdasarkan hujah-hujah kajian lepas, jelas menunjukkan bahawa konflik kerja terhadap keluarga memberi impak terhadap kesihatan mental dalam kalangan pekerja khususnya wanita. Oleh hal yang demikian, berdasarkan premis-premis yang dibincangkan dan sokongan kajian-kajian lepas, pengkaji telah membangunkan kerangka kajian seperti dalam Rajah 1. Bahkan, hujah-hujah dan dapatan kajian lepas telah mendorong pengkaji untuk membangunkan andaian hipotesis iaitu:

Hipotesis 1: Terdapat hubungan antara konflik kerja terhadap keluarga dan kesihatan mental dalam kalangan usahawan wanita di Johor.



Rajah 1 : Kerangka Konseptual Kajian

Metodologi Kajian

Rekabentuk Kajian

Dalam kajian ini, pengkaji akan menjalankan rekabentuk kajian secara kuantitatif. Pengkaji akan menggunakan instrumen soal selidik bagi kaedah pengumpulan data kajian. Pengkaji juga akan mengenalpasti hubungan antara dua pemboleh ubah iaitu pemboleh ubah bebas dan

pemboleh ubah bersandar. Dalam kajian ini, pemboleh ubah bebas adalah konflik kerja terhadap keluarga, manakala pemboleh ubah bersandar pula adalah kesihatan mental. Lanjutan kajian akan dijalankan secara terperinci. Oleh itu, penulisan ilmiah ini merupakan ilmu konseptual yang memperlihatkan jangkaan hasil kajian dan sokongan pengkaji lepas sahaja.

Populasi dan Persampelan Kajian

Dalam merealisasikan pencapaian objektif kajian, pengkaji akan menentukan jumlah sampel berdasarkan jumlah populasi kajian. Kebarangkalian dapatan kajian juga akan dikaji dalam tindakan dan susulan kajian. Oleh itu, pengkaji akan menggunakan kaedah persampelan bagi menentukan jumlah sampel kajian (Cohen, 1988). Kaedah menjalankan kutipan data kajian pula adalah berasaskan kaedah persampelan rawak mudah.

Instrumen Kajian

Pengkaji akan menggunakan beberapa bentuk pengukuran iaitu pengukuran secara nominal bagi mendapatkan analisis latar belakang responden kecuali umur. Ini kerana, pengukuran umur dilakukan mengikut kaedah pengukuran ratio. Bagi pengukuran pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar, pengkaji akan menggunakan pengukuran secara ordinal dimana instrumen soal selidik yang telah diadaptasi akan dinilai dengan skal likert. Bagi menjelaskan secara terperinci berkaitan instrumen, terdapat tiga seksyen yang akan dikajian. Seksyen A merupakan bahagian yang menjelaskan dapatan latar belakang responden (demografi). Seksyen B merupakan soalan yang berkaitan dengan konflik kerja terhadap keluarga dan ia merupakan adaptasi daripada kajian lepas iaitu kajian Carlson *et al.* (2000). Akhir sekali, seksyen C adalah soalan yang berkaitan dengan kesihatan mental. Dalam bahagian C, pengkaji akan mengambil kesemua soalan DASS 21 untuk diletakkan dalam pemboleh ubah bersandar bagi mengukur kesihatan mental responden kajian.

Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen Kajian

Kesahan dan kebolehpercayaan merupakan salah satu langkah yang akan mengukuhkan dan menguatkan kajian awalan yang juga dikenali sebagai pra uji data. Oleh itu, pengkaji akan menjalankan beberapa analisis bagi memastikan item-item yang dibentuk berada dalam konstruk yang tepat. Antara analisis utama yang perlu dilakukan adalah menjalankan analisis *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* untuk menguji analisis kesahan konstruk dalam kajian. Antara dapatan yang penting dalam analisis CFA adalah, pengkaji akan mengenalpasti nilai-nilai dalam *Goodness of Fit Index (GFI)* dan *Root Mean Square Residual (RMR)* dan semua dapatan yang dapat mengukuhkan kesahan dan kebolehpercayaan melalui analisis CFA.

CFA merupakan analisis yang akan digunakan untuk melihat keserasian dan perkaitan antara item dalam elemen yang dikaji (Byrne, 2010). CFA juga digunakan untuk membuktikan sejauhmana kekuatan Model Fit (Bentler, 1990). Model Fit yang mempunyai aras kekuatan tinggi lazimnya dipengaruhi oleh syarat-syarat iaitu *default model* haruslah mempunyai nilai $CMIN/DF \leq 3$, $RMR \leq 0.08$, $CFI \geq 0.9$, $GFI \geq 0.9$ dan $RMSEA \leq 0.08$. Bagi mendapatkan hasil yang terbaik, pengkaji akan meneliti kejituan nilai-nilai *modification indices* dan nilai e yang untuk membina gambar rajah model CFA. Jika syarat-syarat CFA telah dipenuhi, pengkaji

akan merujuk kembali nilai *estimates* dalam *standardized regressioan weight* dan memastikan nilai-nilai tersebut stabil dan perlu dibuang jika nilai berada di bawah 0.3. Pengkaji akan melakukan kaedah yang sama secara berulang-ulang mengikut analisis CFA. Jika kesemua syarat telah dipenuhi, ia menunjukkan item dalam elemen yang dikaji boleh digunakan dan jitu (Krehbiel, 2004).

Analisis Data Kajian

Analisis multivariate dijalankan menggunakan pendekatan Pemodelan Persamaan Berstruktur (*Structural Equation Modelling* iaitu SEM) dalam perisian AMOS 23. Kajian ini memilih pendekatan pemodelan persamaan berstruktur untuk menjawab objektif kajian kerana pendekatan ini membenarkan pengkaji untuk menguji pelbagai pemboleh ubah secara serentak dalam sebuah model tunggal. Tindakan kajian akan dilakukan dalam kajian sebenar bagi mencapai sasaran objektif kajian.

Penghargaan

Terima kasih diucapkan kepada semua responden khususnya usahawan-usahawan wanita di Johor kerana memberi kerjasama dalam merealisasikan matlamat dan objektif kajian. Jutaan terima kasih juga diberikan kepada penyelia dan rakan-rakan penyelidik bersama-sama menjayakan kajian ini. Semoga usaha sama antara semua iaitu pengkaji yang merupakan penyelidik utama puan Thuaibah @ Suaibah Abu Bakar, penyelia dan rakan penyelidik Profesor Madya Dr. Siti Aisyah Panatik, Encik Azlah Mohd Ali dan Dr. Maisarah Mohamed akan membantu usahawan-usahawan wanita khususnya di Johor mengatasi masalah-masalah konflik kerja keluarga dan masalah kesihatan mental yang dibangkitkan sebagai isu utama dalam kajian ini.

Rujukan

- Adams, G. A., King, L. A. & King, D. W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 81(4): 411–420.
- Akoensi, T. D. (2017). “In this Job, You Cannot Have Time for Family”: Work–Family Conflict among Prison Officers in Ghana. *Criminology & Criminal Justice*. 1–19.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M. & Shockley, K. M. (2013). Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*. 66(2): 345–376.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S. & Evans, S. (2012). Dispositional Variables and Work-Family Conflict: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 80(1): 17–26.
- American Psychiatric Association. (2017). Anxiety Disorders: Why They Matter and What Employers Can Do.
- Anafarta, N. (2011). The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A

Structural Equation Modeling (SEM) Approach. *International Journal of Business and Management*. 6(4): 168–177.

- Aryee, S. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict among Married Professional Women: Evidence from Singapore. *Human Relations*. 45(8):813–837.
- Azmat, F. & Fujimoto, Y. (2016). Family Embeddedness and Entrepreneurship Experience: A Study of Indian Migrant Women Entrepreneurs in Australia. *Entrepreneurship & Regional Development*. 28(9–10): 630–656.
- Baral, R. (2016). Women Managers & Professionals: Work-Family Conflict & Job Satisfaction. *The Indian Journal of Industrial Relations*. 51(3): 432–446.
- Belkin, L. (2003). The Opt Out Revolution. *New York Times*. 1–20.
- Boise, L. & Neal, M. B. (1996). Family Responsibilities and Absenteeism: Employees Caring for Parents Versus Employees Caring for Children. *Journal of Managerial Issues*. 8(2): 218–238.
- Boles, J. S., Howard, W. G. & Donofrio, H. H. (2001). An Investigation into The Inter-Relationships of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Work Satisfaction. *Journal of Managerial Issues*. 13(3): 376–390.
- Bond, J. T., Thompson, C., Galinsky, E. & Prottas, D. (2003). *The 2002 National Study of the Changing Workforce*. New York.
- Brotheridge, C. M. & Lee, R. T. (2005). Impact of Work-Family Interference on General Well-Being: A Replication and Extension. *International Journal of Stress Management*. 12(3): 203–221.
- Burke, R. J. & El-Kot, G. (2010). Correlates of Work-Family Conflicts among Managers in Egypt. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*. 3(2): 113–131.
- Burke, R. J. & Greenglass, E. R. (2001). Hospital Restructuring, Work-Family Conflict and Psychological Burnout among Nursing Staff. *Psychology & Health*. 16(5): 583–594.
- Burke, R. J., Weir, T. & Du Wors, R. E. (1980). Work Demands on Administrators and Spouse Well-Being. *Human Relations*. 33(4): 253–278.
- Byron, K. (2005). A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior*. 67(2): 169–198.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 56(2): 249–276.
- Cohen, S. (1988). Perceived Stress in a Probability Sample of the United States. Dalam S. S. S. Oskamp (Ed.), *The social psychology of health* (muka surat, 31–67). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Edin, K. & Lein, L. (1997). *Making Ends Meet: How Single Mothers Survive Welfare and Low-Wage Work*. New York: Russell Sage Foundation.
- Erdamar, G. & Demirel, H. (2016). Job and Life Satisfaction of Teachers and the Conflicts They Experience at Work and at Home. *Journal of Education and Training Studies*. 4(6): 164–175.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1997). Employed Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study of Employed Parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 70: 325–335.
- Geurts, S. A. E. & Demerouti, E. (2003). Work/Non-Work Interface: a Review of Theories and Findings. Dalam M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Coope (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology* (edisi ke-2, muka surat, 279–312). Chichester, UK: JohnWiley & Sons, Ltd.

- Gierc, M., Locke, S., Jung, M. & Brawley, L. (2016). Attempting to be Active: Self-Efficacy and Barrier Limitation Differentiate Activity Levels of Working Mothers. *Journal of Health Psychology*. 21(7): 1351–1360.
- Gotlib, I. H. & Hammen, C. L. (2009). *Handbook of Depression* (Edisi ke-2). New York: Guilford Press.
- Grandey, Alicia, A., Cordeiro, Bryanne, L. & Crouter, A. C. (2005). A Longitudinal and Multi-Source Test of the Work-Family Conflict and Job Satisfaction Relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 78(3): 305–323.
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., Spector, P. E., Allen, T. D., Health, E., Fox, S. & Itoh, H. (2006). Employee Health , Coping and Methodologies Article information : Dalam *Employee Health, Coping and Methodologies* (muka surat, 61–98). Emerald Group Publishing Limited.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*. 10(1): 76–88.
- Guterk, B. A., Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*. 76(4): 560–568.
- Hamid, S. R. A. & Salleh, S. (2013). Exploring Single Parenting Process in Malaysia: Issues and Coping Strategies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 84: 1154–1159.
- Hatam, N., Jalali, M. T., Askarian, M. & Kharazmi, E. (2016). Relationship Between Family-Work and Work-Family Conflict with Organizational Commitment and Desertion Intention Among Nurses and Paramedical Staff At Hospitals. *International Journal of Community Based Nursing and Midwifery*. 4(2): 107–118.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E. & Irving, R. H. (1992). Work-Family Conflict in the Dual-Career Family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 51(1): 51–75.
- Institute of Public Health. (2008). *The Third National Health and Morbidity Survey (NHMS III) 2006. Vol. I*. Kuala Lumpur.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2011). *Banci ekonomi 2011. Jabatan Perangkaan Malaysia*. Putrajaya.
- Jasmine, L. M. C., Nasina, M. D. & Muhammad Hasmi, A. H. A. (2016). Flexible Working Arrangement toward Organizational Commitment and Work-Family Conflict. *Studies in Asian Social Science*. 3(1): 21–36.
- Joint Economic Committee. (2016). *Gender Pay Inequality: Consequences for Women, Families and the Economy*. United States of America.
- Judge, T. A, Boudreau, J. W. & Bretz, R. D. (1994). Job and Life Attitudes of Male Executives. *Journal of Applied Psychology*. 79(5): 767–782.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Oxford, England: John Wiley.
- Kan, D. & Yu, X. (2016). Occupational Stress, Work-Family Conflict and Depressive Symptoms Among Chinese Bank Employees: The Role of Psychological Capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 13(1).
- Keith, P. M. & Schafer, R. B. (1984). Role Behavior and Psychological Well-Being: A Comparison of Men in One-Job and Two-Job Families. *American Journal of Orthopsychiatry*. 54(1): 137–145.
- Kementerian Kesihatan Malaysia. (2012). *Dasar Kesihatan Mental Negara*. Diakses di Laman Web: <http://www.moh.gov.my>

- Kim, J., Hwang, M. H. & Heppner, M. J. (2012). Gender Role Conflict and Adolescent Boy's Depression and Attitudes Toward Help-Seeking: The Mediating Role of Self-Concealment. *2*(2): 161–174.
- Kiss, C. (2013). *Organizational Commitment and Work-Family Conflict in Customer Service Centres*. Corvinus University of Budapest.
- Klesment, M. & Bavel, J. Van. (2017). The Reversal of the Gender Gap in Education, Motherhood, and Women as Main Earners in Europe. *European Sociological Review*. 33(312290): 1–31.
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior Human Resources Research. *Journal of Applied Psychology*. 83(2): 139–149.
- Krantz, D. S., Thorn, B. & Kiecolt-Glaser, J. (2013). How Stress Affects Your Health. *American Psychological Association*.
- Lakhan, S. E. & Vieira, K. F. (2008). Nutritional Therapies for Mental Disorders. *Nutrition Journal*. 7(2): 1–8.
- Lalita, K. (2015). Family Work Conflict among Married Women Employees in Ludhiana. *An Empirical Study*. 8(4): 31–39.
- Lambert, E. G., Qureshi, H. & Frank, J. (2016). Spilling Over: An Exploratory Study of the Correlates of Strain-Based Work–Family Conflict among Police Officers in India. *International Journal of Police Science & Management*. 18(2): 87–103.
- Leiter, M. P. & Durup, M. J. (1996). Work, Home, and In-Between: A Longitudinal Study of Spillover. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 32(1): 29–47.
- Liao, P.Y. (2011). Linking Work–Family Conflict to Job Attitudes: The Mediating Role of Social Exchange Relationships. *The International Journal of Human Resource Management*. 22(14): 2965–2980.
- Lohana, J. & Harsono. (2011). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Perilaku Withdrawal Pasangan Suami Istri yang Bekerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. 16(1): 53–62.
- Mai, L. T. & Thuy, B. L. (2015). Work-Family Role Conflict: A Survey of Woman Entrepreneurs in Hochiminh City. *International Journal of Humanities, Arts and Social Science*. 1(1): 36–47.
- Malik, M. S., Awan, A. G. & Qurat-ul-Ain. (2015). Role of Work Family Conflict on Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Arabian Journal of Business and Management Review (Nigerian Chapter)*. 3(1): 115–126.
- Mazerolle, S. M., Bruening, J. E., Casa, D. J. & Burton, L. J. (2008). Work-Family Conflict, Part II: Job and Life Satisfaction in National Collegiate Athletic Association Division I-A Certified Athletic Trainers. *Journal of Athletic Training*. 43(5): 513–522.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & Mcmurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*. 81(4): 400–410.
- Nomaguchi, K. & Fetto, M. N. (2016). *Why do Mothers Experience More Work-Family Conflict When Their Children Are Younger: 2016 Working Paper*. 2017 Annual Meeting of the Population Association of America. Bowling Green, Ohio. Diakses di Laman Web: <http://www.bgsu.edu/organizations/cfdr>
- Noraini, M. N. (2002). Work-Family Conflict, Locus of Control, and Women's Well-Being: Tests of Alternative Pathways. *The Journal of Social Psychology*. 142(5), 645–662.
- Norhalimah, I. & Joyce, T. (2017). Review of Literature on Women Entrepreneurs. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship*. 1(3): 1–11.

- Panigrahi, A., Padhy, A. P. & Panigrahi, M. (2014). Mental Health Status among Married Working Women Residing in Bhubaneswar City, India: A Psychosocial Survey. *BioMed Research International*, 2014.
- Parasuraman, S. & Greenhaus, J. H. (1997). *The Changing World of Work and Family*. Dalam Integrating Work and Family: Challenges and Choices for A Changing World (muka surat, 3–14). Westport, CT: Quorum Books.
- Parasuraman, S. & Greenhaus, J. H. (2002). Toward Reducing Some Critical Gaps in Work - Family Research. *Human Resource Management Review*. 12(3): 299–312.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M. & Beutell, N. J. (1996). Work and Family Variables, Entrepreneurial Career Success, and Psychological Well-Being. *Journal of Vocational Behavior*. 48(3): 275–300.
- Peiperl, M. & Baruch, Y. (1997). The Post-Corporate Career. *Organizational Dynamics*. 25(4): 7–22.
- Peng, J., Li, D., Zhang, Z., Tian, Y., Miao, D., Xiao, W. & Zhang, J. (2016). How can Core Self-Evaluations Influence Job Burnout? The Key Roles Of Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Health Psychology*. 21(1): 50–59.
- Pierret, C. R. (2006). The “Sandwich Generation”: Women Caring for Parents and Children. *Monthly Labor Review*. 129(9): 3–9.
- Portnoy, I. (1959). The Anxiety States. Dalam S. Arieti (Ed.), *American Handbook of Psychiatry* (muka surat, 307–323). Basic Books.
- Scott, E. K., London, A. S. & Hurst, A. (2005). Instability in Patchworks of Child Care When Moving from Welfare to Work. *Journal of Marriage and Family*. 67(2): 370–386.
- Shang, S., O’Driscoll, M. P. & Roche, M. (2017). Moderating Role of Acculturation in a Mediation Model of Work–Family Conflict among Chinese Immigrants in New Zealand. *Stress and Health*. 33(1): 55–68.
- Shirley, A. S., Amily, F., Zulhabri, I. & Norashikin, H. (2017). Work-Family Conflict Among Working Parents of Children with Autism in Malaysia. *Procedia Computer Science*. 105: 345–352.
- Simunic, A. & Gregov, L. (2012). Conflict Between Work and Family Roles and Satisfaction among Nurses in Different Shift Systems in Croatia: A Questionnaire Survey. *Arh Hig Rada Toksikol*. 63: 189–97.
- Siti Aisyah, P. & Siti Khadijah, Z. B. (2012). Konflik Kerja-keluarga, Kesehatan Mental dan Kecenderungan Tukar Ganti Kerja dalam Kalangan Guru. *Jurnal Teknologi*. 59(1998): 51–56.
- Tammelin, M., Malinen, K., Ronka, A. & Verhoef, M. (2017). Work Schedules and Work-Family Conflict among Dual Earners in Finland, the Netherlands, and the United Kingdom. *Journal of Family Issues*. 38(1): 3-24.
- The Nielsen Company. (2011). *Women of Tomorrow : A Study of Women Around the World*. USA.
- Uzoigwe, A. G., Low, W. Y. & Siti Nurani, M. N. (2016). Predictors of Work-Family Role Conflict and Its Impact on Professional Women in Medicine, Engineering, and Information Technology in Nigeria. *Asia Pacific Journal of Public Health*. 28(7): 629–637.
- Wang, Y. & Peng, J. (2017). Work–Family Conflict and Depression in Chinese Professional Women: the Mediating Roles of Job Satisfaction and Life Satisfaction. *International Journal of Mental Health and Addiction*. 1–13.
- Westring, A. F., Speck, R. M., Dupuis Sammel, M., Scott, P., Conant, E. F., Tuton, L. & Grisso, J. A. (2014). Culture Matters. *Academic Medicine*. 89(4): 658–663.
- World Health Organization. (2014). Mental health : A State Of Well Being. Diakses di

Laman Web: www.who.int/features/factfiles/mental-health/en/

World Health Organization. (2017). *Depression and Other Common Mental Disorders: Global Health Estimates*. World Health Organization. Geneva, Switzerland: The WHO Document Production Services. Diakses di Laman Web: <https://doi.org/CC BY-NC-SA 3.0 IGO>

Zedeck, S. & Mosier, K. L. (1990). Work in the Family and Employing Organization. *The American Psychologist*. 45(2): 240–251.