



## **Konflik kerja-keluarga dalam kalangan penjawat awam wanita**

Siti Hajar Ibrahim<sup>1</sup>, Zaimah, R.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Bahagian Pembangunan Organisasi, Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia

<sup>2</sup>Program Sains Pembangunan, Pusat Kajian Pembangunan, Sosial dan Persekitaran,  
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Correspondence: Zaimah, R. (email: [zaimahr@ukm.edu.my](mailto:zaimahr@ukm.edu.my))

Received: 05 April 2020; Accepted: 09 February 2021; Published: 27 February 2021

### **Abstrak**

Kredibiliti dan peranan wanita kini menjangkau ekspektasi apabila wanita hari ini telah dilihat menguasai pelbagai sektor yang dahulunya hanya didominasi oleh kaum lelaki. Senario ini telah meninggalkan kesan yang paling penting ke atas peranan kaum wanita dan memindahkan mereka dari ruang domestik ke dunia pekerjaan. Trend berhenti kerja selepas melahirkan anak menimbulkan persoalan adakah wanita hari ini berdepan dengan konflik peranan kerana kegagalan mengimbangi pelbagai peranan dengan baik mendedahkan kaum wanita kepada implikasi negatif seperti tekanan dan konflik. Objektif kajian ialah mengenalpasti tahap konflik kerja-keluarga dan mengkaji hubungan bagi faktor berkaitan kerja, keluarga, individu dan kewangan dengan konflik kerja-keluarga dalam kalangan penjawat awam wanita di Putrajaya. Kajian ini merupakan kajian kuantitatif yang telah dijalankan terhadap 274 orang responden yang terdiri daripada penjawat awam wanita di Putrajaya. Data yang diperolehi melalui pengedaran borang soal-selidik telah dianalisis menggunakan kaedah deskriptif dan inferensi. Hasil analisis mendapati penjawat awam wanita di Putrajaya mengalami konflik kerja-keluarga pada tahap sederhana. Hasil analisis korelasi Pearson mendapati faktor berkaitan kerja, keluarga dan kewangan mempunyai hubungan dengan pewujudan konflik kerja-keluarga. Dapatan kajian ini merumuskan bahawa penjawat awam wanita di Putrajaya sedang mengalami konflik peranan dan sekiranya ia tidak ditangani dengan baik berkemungkinan boleh menjejaskan produktiviti mereka pada masa hadapan. Hasil kajian ini diharap boleh dijadikan panduan dalam merangka dasar yang bersesuaian untuk wanita.

**Kata kunci:** individu, keluarga, kerja, konflik kerja-keluarga, kewangan, wanita

## Work-family conflicts among women civil servants

### Abstract

The credibility and role of women are beyond the expectation when women of today have been seen to dominate the various sectors that were previously dominated by men. This scenario has left the most important effect on the role of women and transferring them from the domestic space to the working world. The trend of quitting work after childbirth raises the question of whether women today are facing a role conflict because failure to balance the various roles expose women to negative implications such as stress and conflict. The objective of the study is to identify the level of work-family conflict and to study the relationship of factors related to work, family, individuals and finance with the work-family conflict among women civil servants in Putrajaya. This study was a quantitative study conducted on 274 respondents consisted of women civil servants in Putrajaya. The data obtained through the distribution of questionnaires was analyzed using the descriptive and inferential methods. The results of the analysis found that the women civil servants in Putrajaya are experiencing a moderate level of work-family conflict. The result of Pearson correlation analysis found that factors related to work, family and finance had a relationship with the creation of work-family conflict. The findings of this study formulate that the women civil servants in Putrajaya are experiencing role conflicts and if they are not properly addressed that may affect their productivity in the future. The result of this study is expected to be a guide for formulating suitable policies for women.

**Keywords:** individual, family, work, work-family conflict, financial, women

### Pendahuluan

Masyarakat hari ini hidup dalam era globalisasi dan kemajuan. Akibatnya, kemajuan yang dikecapi telah membawa perubahan yang besar kepada kehidupan. Perubahan ini termasuklah perubahan terhadap peranan gender. Jika dahulu peranan kaum wanita hanya dalam ruang lingkup domestik, kini wanita adalah pekerja, isteri, ibu, ketua Jabatan malah kadangkala menjadi ketua keluarga. Penglibatan wanita dalam pekerjaan tidak menghilangkan sama sekali peranan tradisional mereka sebagai isteri dan ibu di rumah (Noor Rahamah, 2012). Namun begitu, jika ianya tidak diimbangi dengan baik boleh mencetuskan konflik. Kebarangkalian wujud konflik antara peranan terhadap keluarga dan tanggungjawab kepada kerja sentiasa ada dan telah menjadi lumrah di kebanyakan negara (Treadway et al., 2011).

Wanita bekerja mempunyai masa yang lebih terhad untuk bersama keluarga dan anak-anak. Apabila seorang ibu keluar bekerja, mereka akan berhadapan pula dengan masalah penjagaan anak. Wanita bekerja juga berhadapan dengan keadaan fizikal dan mental yang penat sekembali dari kerja. Walaupun jumlah jam yang diperuntukkan di pejabat hanya lapan jam sehari, tetapi tanggungjawab sebagai seorang ibu dan isteri tidak pernah mempunyai had waktu. Situasi sebegini, sekiranya dibiarkan berterusan akan menjadi konflik kerja-keluarga yang negatif yang lain, seperti kemurungan, ketidakpuasan dalam hidup, peningkatan pelbagai penyakit dan tekanan psikologi (Allen et al., 2000; Hilton & Whiteford, 2010; Rao & Indla, 2010). Wanita lebih banyak mengalami skor depresi *Minnesota Multiphasic Personality Inventory* (MMPI) yang lebih tinggi, rendah semangat dan lebih banyak simptom perasaan negatif (Khadijah & Rahim, 2010).

Konflik kerja-keluarga bukan satu terma baharu dalam dunia penyelidikan. Isu ini telah lama menjadi perhatian penyelidik dari pelbagai bidang termasuk psikologi, kesihatan, pengurusan dan sains sosial terutamanya setelah berlaku perubahan dari segi dasar bagi setiap negara yang menyaksikan golongan wanita terutamanya memegang dua atau lebih peranan dalam satu masa. Namun begitu, kebanyakan kajian hanya tertumpu kepada kesan konflik kerja-keluarga kepada keadaan kesihatan, psikologi dan prestasi kerja. Senario berhenti kerja terutamanya dalam kalangan wanita selepas melahirkan anak memerlukan kajian mengapa ia berlaku.

Permasalahannya, adakah senario yang berlaku ini kesan daripada kegagalan wanita mengimbangi peranan di rumah dan pejabat sehingga menimbulkan konflik kerja-keluarga? Sekiranya benar, apakah keempat-empat faktor (kerja, keluarga, individu dan kewangan) yang telah dikaji oleh penyelidik terdahulu menyumbang kepada pewujudan konflik kerja-keluarga di Putrajaya? Untuk itu, objektif kertas ini adalah mengenalpasti tahap konflik kerja-keluarga dan mengenalpasti hubungan faktor berkaitan kerja, keluarga, individu dan kewangan terhadap konflik kerja-keluarga dalam kalangan penjawat awam wanita di Putrajaya.

## Ulasan literatur

### *Konflik kerja-keluarga*

Konflik kerja-keluarga memberi kesan kepada kesejahteraan individu, kepuasan bekerja, prestasi kerja, produktiviti kerja, moral, tingkah laku kerja dan kepuasan terhadap kerjaya (Karatepe, 2013; Ford et al., 2007; Martins et al. 2002; Carlson & Kacmar 2000; Frone 2000). Apabila hal ini terjadi, organisasi tidak dapat menggunakan potensi dan keupayaan setiap pekerja dan akhirnya akan menyebabkan kerugian kepada organisasi itu sendiri (Syed Harris, 2014). Nahid Hatam et al. (2016) mendapati konflik kerja-keluarga memberi kesan negatif kepada komitmen terhadap organisasi. Tekanan akibat perlu mengimbangi peranan di rumah dan di pejabat memberi kesan kepada mental dan fizikal wanita yang bekerja (Muhammad Shakil et al., 2011). Konflik kerja-keluarga juga boleh menyebabkan wanita yang telah berkahwin meninggalkan kerja mereka (Ari Warokka & Ika Febrilia, 2015). Namun begitu, kesan negatif ini boleh dikurangkan sekiranya mendapat sokongan daripada majikan dan keluarga (Nahid Hatam et al., 2015; Surena, 2012; Wang, 2014).

Selain kesan kepada prestasi kerja, konflik kerja-keluarga turut memberi kesan kepada pencapaian wanita dalam organisasi. Menurut Wallace dan Smith (2011), walaupun jumlah wanita berpendidikan tinggi semakin bertambah, tetapi peluang mereka untuk berada di tahap pengurusan tertinggi dalam sektor korporat tidak semudah yang disangka. Menurut Noonan dan Corcoran (2004), kebanyakan ibu bekerja diberi tugas yang kurang penting kerana mereka dilihat mempunyai ikatan yang kuat kepada keluarga berbanding kerja. Banyak faktor yang mendorong kepada kegagalan wanita untuk terus berada pada tahap tertinggi dalam kerjaya mereka, seperti tanggungjawab kepada keluarga dan anak-anak, waktu kerja yang panjang, kurangnya fleksibiliti di tempat kerja, keyakinan diri yang rendah dan juga pandangan negatif masyarakat terhadap pemimpin wanita (Surbhi et al., 2016).

Selain itu, konflik kerja-keluarga dalam kalangan pekerja wanita juga diperdebatkan dalam konteks budaya, agama dan nilai-nilai masyarakat yang pelbagai. Budaya Barat yang lebih bersifat individualistik misalnya, sememangnya mengasingkan ruang kerja dan keluarga. Berbeza dengan Malaysia yang mempunyai ciri budaya *collectivism* dan adat ketimuran yang tinggi dalam melihat

keluarga dan kerjaya sebagai saling berkaitan. Dalam budaya *collectivism*, kerja dilihat sebagai satu cara untuk menyara keluarga dan bukannya untuk peningkatan status diri sendiri sebagaimana yang diamalkan oleh budaya Barat (Hassan et al., 2010). Justeru itu, sebahagian wanita bujang di Malaysia sering membelanjakan wang gaji mereka untuk menyara pengajian adik-beradik, membeli barangan mewah dan membantu meningkatkan kesejahteraan keluarga (Kusago & Barham 2001). Perbezaan budaya ini turut mempengaruhi kekerapan berlakunya konflik-kerja keluarga, sama ada sebagai faktor penyebab dan juga akibat (Aycan, 2008).

### *Faktor-faktor penyebab konflik kerja-keluarga*

Berdasarkan kajian lepas, terdapat empat faktor yang mempengaruhi konflik kerja keluarga, iaitu faktor berkaitan kerja (faktor kerja), faktor berkaitan keluarga (faktor keluarga), faktor berkaitan individu (faktor individu) dan faktor berkaitan kewangan (faktor kewangan).

#### a. Faktor kerja

Faktor berkaitan kerja mempunyai korelasi yang paling kuat dengan konflik kerja-keluarga (Hsieh et al., 2005; Wesley & Muthswamy, 2005). Pekerja wanita yang menjawat jawatan profesional dilaporkan mengalami konflik kerja-keluarga yang lebih tinggi berbanding mereka yang tidak jawatan profesional (Surena, 2012; Duxbury & Higgins, 2003). Carnicer et al. (2004) mendapati terdapat hubungan positif di antara kategori pekerjaan dengan konflik kerja-keluarga, iaitu pengurus mengalami konflik kerja-keluarga yang lebih ketara berbanding pekerja peringkat rendah. Tahap pendidikan juga mempengaruhi konflik kerja-keluarga. Aminah (2008) menyatakan pekerja dengan kelayakan Sarjana atau Ijazah Kedoktoran mengalami konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja yang lebih tinggi berbanding mereka yang hanya mempunyai tahap pendidikan di peringkat menengah.

Aminah (2008) mendapati ahli fizik mengalami konflik kerja-keluarga yang lebih besar kajian berbanding operator, kerani, setiausaha dan jururawat. Kajian Amat Taap et al. (2003) mendapati beban kerja yang ditanggung oleh pekerja masih sama walaupun telah banyak organisasi yang telah mengurangkan bilangan hari bekerja daripada enam hari kepada lima hari seminggu. Grzywacz dan Marks (2000) pula mendapati tekanan kerja adalah merupakan salah satu faktor paling penting dalam persepsi konflik. Kajian beliau menunjukkan tekanan masa, bebanan kerja dan konflik peranan mempunyai hubungan yang positif dengan konflik kerja-keluarga (Bellavia & Frone, 2005; Voydanoff, 2007). Maknanya, lebih tinggi bebanan kerja lebih tinggi jugalah konflik kerja-keluarga yang dialami.

#### b. Faktor keluarga

Kepelbagaian aspek dalam keluarga juga mempengaruhi persepsi konflik kerja-keluarga (Byron, 2005). Apabila tuntutan dari keluarga adalah tinggi, persepsi individu bahawa keluarga akan menjadi pencelah kepada kerja juga akan menjadi tinggi (Lu et al., 2006; Carlson & Kacmar, 2000). Hubungan di antara kitaran hidup dan konflik kerja-keluarga juga telah disahkan kerana peranan kerja dan keluarga ketika alam dewasa adalah berbeza mengikut kitaran hidup seseorang (Aminah, 2007; Lu et al., 2006). Aminah (2007) mendapati operator yang mempunyai anak bongsu berumur kurang dari 3 tahun mengalami konflik kerja-keluarga yang lebih hebat berbanding mereka yang mempunyai anak bongsu berumur lebih dari 3 tahun. Pasangan yang bergelar ibu

bapa mengalami lebih banyak konflik berbanding mereka yang belum bergelar ibu bapa (Mauno et al., 2011; Byron, 2005).

Bilangan anak dalam rumah juga seringkali dikaitkan dengan konflik yang dialami (Beauregard, 2006). Innstrand et al. (2010) mendapati konflik yang lebih kronik dialami oleh ibu atau bapa tunggal berbanding pasangan yang tidak mempunyai anak. de Luis Carnicer et al. (2004) mendapati mereka yang telah berkahwin dan mempunyai anak juga mengalami konflik kerja-keluarga yang lebih tinggi berbanding mereka yang bujang. Hal ini menunjukkan status perkahwinan juga mempengaruhi konflik kerja-keluarga. Harenstam dan Bajerot (2001) menyatakan usia perkahwinan yang lebih matang serta sokongan yang diterima dari pasangan apabila menguruskan keluarga akan mengurangkan tekanan psikologi dan meningkatkan kesejahteraan hidup. Sebaliknya, Irwan Nadzif dan Nor Azaian (2011) pula mendapati bilangan anak tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan konflik kerja-keluarga. Hal ini didorong oleh faktor budaya masyarakat Asia yang lebih gemar mempunyai anak yang ramai dan menganggap ia adalah sebagai anugerah daripada Tuhan.

### c. Faktor individu

Nilai peranan dalam kehidupan, *locus of control* dan orientasi peranan gender adalah ciri-ciri berkaitan individu yang sering digunakan dalam kajian konflik kerja-keluarga. Mengetahui dengan jelas makna setiap nilai peranan kehidupan setiap individu adalah penting kerana ia memberi definisi tersendiri bagi setiap orang terutamanya kepada mereka yang bekerja. Makna nilai itu akan memotivasikan tindakan dan menjadi asas seseorang mentakrifkan peranannya (England & Harpaz, 1983). Daripada perspektif majikan, memahami nilai peranan kehidupan pekerja dalam organisasi akan memudahkan mereka untuk bertindak balas ke atas keperluan pekerja berkenaan. Sifat manusia itu sendiri yang berbeza sifatnya menjadikan nilai peranan kehidupan berbeza dan unik untuk setiap individu.

Carlson dan Kacmar (2000) telah menggunakan tiga perspektif, iaitu *centrality*, keutamaan dan kepentingan. *Centrality* merujuk kepada ekspresi nilai oleh individu bagaimana kerja atau keluarga berpusat dalam kehidupan mereka berbanding peranan yang lain. Keutamaan pula merupakan ekspresi nilai individu tentang bagaimana mereka menyusun keutamaan peranan dalam kehidupan. Manakala kepentingan merupakan manifestasi nilai ekspresi individu mengikut kepentingan peranan itu dalam kehidupan mereka. Dapatan beliau mendapati individu yang meletakkan kerja sebagai sesuatu yang lebih bernilai berbanding keluarga akan mengalami konflik keluarga-kerja yang lebih tinggi.

Selain nilai kehidupan, *locus of control* juga merupakan ciri personal yang sering dikaitkan sebagai elemen penting untuk berhadapan dengan tekanan berkaitan kerja (Spector, 2002). Justeru itu, keupayaan seseorang untuk mengawal diri sendiri apabila berhadapan dengan situasi yang sukar akan dapat melaksanakan tugas dengan baik, kurang berdepan dengan tekanan dan mempunyai prestasi kerja yang tinggi (Chen & Silverthorne, 2008; Meier et al., 2008). Faktor peranan gender dalam struktur sosial masyarakat juga dipercayai mempengaruhi persepsi individu terhadap kepentingan sesuatu peranan. Menurut Azelin (2011), masyarakat tradisional meletakkan peranan utama wanita di rumah berbanding masyarakat egalitarian yang dilihat lebih menghargai peranan wanita di tempat kerja. Maka, jika lelaki telah berkeluarga masih kekal melihat peranan wanita mengikut tanggapan masyarakat tradisi, ianya akan menimbulkan konflik.

#### d. Faktor kewangan

Price Waterhouse Cooper (2017) mendapati lebih daripada separuh pekerja dalam kalangan generasi milenial menyatakan mereka menghadapi tekanan untuk berhadapan dengan keadaan kewangan. Jika dipecahkan mengikut gender, wanita mengalami lebih tekanan apabila berdepan isu kewangan (*ibid.*). Teresa (2005) menyatakan wanita yang berpendapatan rendah mengalami konflik kerja-keluarga yang lebih tinggi. Perbelanjaan dan saiz keluarga serta pendapatan suami juga menyumbang kepada kesejahteraan kewangan sesebuah keluarga. Peningkatan dalam pendapatan suami akan mengurangkan tekanan mental dan konflik masa yang dialami oleh wanita kerana mereka mempunyai kelebihan pendapatan untuk menampung perbelanjaan harian (Muhammad Shakil et al., 2011).

Frone (2000) mendapati terdapat hubungan yang positif di antara pendapatan dan konflik kerja-keluarga. Pekerjaan berpendapatan tinggi kadangkala memerlukan perhatian yang lebih, melibatkan lebih banyak kerja yang tidak rutin dan tidak dapat diramalkan, serta memerlukan penglibatan yang lebih besar (Schieman et al., 2006). Pekerja berpendapatan tinggi cenderung untuk terlibat dan sering mengintegrasikan kerja dengan domain keluarga (Rothbard et al., 2005). Rangkaian sosial yang lebih kuat di tempat kerja kadangkala membuatkan pekerja berpendapatan tinggi lebih berminat dengan kesan sosial yang akan diperolehi oleh mereka sehingga kadangkala terpaksa mengorbankan kehidupan keluarga dan pasangan mereka (Hodson, 2004).

Dalam pada itu, Weigt dan Solomon (2008) menyatakan individu yang berpendapatan tinggi mampu membayar pusat asuhan yang berkualiti dan kadangkala dibenarkan untuk memilih waktu kerja anjal berbanding mereka yang berpendapatan rendah. Kelebihan dari segi kemampuan kewangan ini sedikit sebanyak mengurangkan tekanan kerana mereka yang mempunyai kelebihan pendapatan boleh mencari alternatif apabil berdepan dengan situasi yang tidak diduga.

### **Metod kajian**

Kajian menggunakan pendekatan kuantitatif bagi membolehkan penjelasan fenomena dapat dilakukan dengan jelas. Kajian bertujuan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi dimensi konflik kerja-keluarga dalam kalangan penjawat awam wanita di Putrajaya. Populasi kajian adalah penjawat awam wanita di Putrajaya dalam lingkungan umur 23 hingga 60 tahun. Statistik Jabatan Perkhidmatan Awam (2018) menunjukkan terdapat seramai 681,135 orang penjawat awam wanita bekerja di 24 Kementerian di Putrajaya yang terdiri daripada kumpulan pelaksana, kumpulan Pengurusan dan Profesional dan Kumpulan Pengurusan Tertinggi. Berdasarkan Krejcie dan Morgan (1970), saiz sampel yang disasarkan ialah 384 orang.

Kajian menggunakan prosedur persampelan kelompok yang melibatkan dua peringkat dalam menentukan sampel. Prosedur ini dipilih kerana populasi kajian melibatkan kawasan yang luas, bilangan subjek yang banyak dan senarai subjek tidak diperolehi. Pada peringkat pertama, teknik persampelan rawak mudah digunakan bagi memilih lima buah kementerian daripada 24 Kementerian di Putrajaya, mewakili 20 peratus. Pada peringkat kedua, teknik persampelan keselesaan digunakan untuk memilih 77 (384/5) orang penjawat awam wanita daripada setiap Kementerian.

Instrumen kajian ini adalah borang soal selidik. Pengedaran borang soal-selidik dilaksanakan secara atas talian dan edaran secara serahan tangan kepada wakil yang dipilih (Jansen et al., 2006). Borang soal selidik secara serahan tangan diedarkan melalui pegawai di Bahagian Pengurusan

Sumber Manusia di empat buah Kementerian dan borang soal selidik diedar melalui email untuk sebuah lagi Kementerian. Ringkasnya sebanyak 384 borang soal selidik telah diedarkan kepada lima buah Kementerian yang terpilih. Hasilnya, sebanyak 274 responden telah menjawab soal selidik, mewakili 71 peratus keperluan sampel bagi kajian ini.

Pembolehubah bersandar kajian adalah konflik kerja-keluarga. Manakala pemboleh ubah tidak bersandar adalah faktor berkaitan kerja, individu, keluarga dan kewangan. Analisis deskriptif menggunakan kekerapan dan peratus digunakan bagi memberikan gambaran awal hasil kajian. Analisis purata digunakan bagi menjawab objektif pertama kajian. Pentafsiran skor purata dibahagikan kepada tiga tahap, iaitu rendah (1.00-2.33), sederhana (2.34-3.67) dan tinggi (3.68-5.00) (Ahmad Esa et al. 2011). Analisis korelasi digunakan bagi mengenalpasti hubungan faktor berkaitan kerja, keluarga, individu dan kewangan terhadap konflik kerja-keluarga dalam kalangan penjawat awam wanita di Putrajaya.

## Hasil kajian

### Latar belakang responden

Jadual 1 menunjukkan latar belakang responden. Majoriti responden berusia dalam lingkungan umur 36 hingga 40 tahun (36.9%), diikuti umur 31 hingga 35 tahun (36.0%), umur 41 tahun ke atas (23.7%) dan umur 26 hingga 30 tahun (5.8%). Majoriti responden berbangsa Melayu (92.3%) dan beragama Islam (93.4%). Kebanyakan responden mempunyai Ijazah Sarjana Muda (40.1%), diikuti oleh Ijazah Lanjutan (27.7%), Diploma (16.8%) dan Sijil Pelajaran Malaysia (15.3%). Majoriti responden berkahwin (88.7%), diikuti oleh bujang (7.7%), bercerai (2.9%) dan selebihnya kematian suami. Rata-rata responden memiliki 1 hingga 3 orang anak (66.1%), diikuti 4 hingga 6 orang anak (17.9%) dan selebihnya tidak mempunyai anak. Seramai 63.9 peratus responden tidak mempunyai anak berusia kurang dari 3 tahun dan rata-rata responden tidak mempunyai pembantu rumah (91.6%).

**Jadual 1.** Latar belakang responden

	Kekerapan (%)		Kekerapan (%)
<b>Umur:</b>		<b>Bangsa:</b>	
• 26-30 tahun	16 (5.8)	• Melayu	253 (92.3)
• 31-35 tahun	92 (36.0)	• Cina	10 (3.6)
• 36-40 tahun	101(36.9)	• India	6 (2.2)
• 41 tahun dan ke atas	65 (23.7)	• Lain-lain	5 (1.8)
<b>Status perkahwinan:</b>		<b>Tahap pendidikan:</b>	
• Berkahwin	243 (88.7)	• SPM	42 (15.3)
• Balu	2 (0.7)	• Diploma	46 (16.8)
• Bercerai	8 (2.9)	• Ijazah Sarjana Muda	110 (40.1)
• Bujang	21 (7.7)	• Ijazah Lanjutan	76 (27.7)
<b>Agama:</b>		<b>Bilangan anak:</b>	
• Islam	256 (93.4)	• 1-3 Orang	181 (66.1)
• Buddha	8 (2.9)	• 4- 6 Orang	49 (17.9)
• Hindu	6 (2.2)	• Tiada anak	44 (16.1)
• Kristian	3 (1.1)	<b>Mempunyai anak berusia</b>	
• Lain-lain	1 (0.4)	<b>kurang dari 3 tahun</b>	
<b>Tempoh berkhidmat:</b>		• Ya	99 (36.1)
• 1-7 tahun	35 (12.8)	• Tidak	175 (63.9)
• 8-15 tahun	175 (63.9)	<b>Mempunyai pembantu rumah:</b>	

• 16-23 tahun	50 (18.2)	• Ya	23 (8.4)
• 24 tahun ke atas	14 (5.1)	• Tidak	251 (91.6)
<b>Kategori jawatan:</b>		<b>Breadwinner dalam keluarga:</b>	
• Kakitangan sokongan	101 (36.9)	• Ya	27 (9.9)
• Pengurusan & Profesional	173(63.1)	• Tidak	247 (90.1)
<b>Jumlah pendapatan bulanan:</b>		<b>Pekerjaan suami:</b>	
• RM1,000.00 – RM 2,500.00	47 (17.2)	• Kerajaan	116 (42.3)
• RM2,501.00– RM3,500.00	48 (17.5)	• Swasta	89 (32.5)
• RM3,501.00 – RM4,500.00	31 (11.3)	• Bekerja sendiri	29 (10.6)
• RM4,501.00 – RM5,500.00	34 (12.4)	• Tidak bekerja	9 (3.3)
• RM5,501.00 dan ke atas	114 (41.6)	• Tidak berkaitan	31 (11.3)
<b>Penyumbang Y-keluarga:</b>		<b>Penjagaan anak ketika bekerja:</b>	
• Suami	227 (82.8)	• Ibu bapa/ahli keluarga	57 (20.8)
• Ibubapa	8 (2.9)	• Suami	26 (9.5)
• Adik-beradik	9 (3.3)	• Pengasuh	52 (19.0)
• Anak-anak	1 (0.4)	• Taska	81 (29.6)
• Lain-lain	2 (0.7)	• Tidak Berkaitan	32 (11.7)
• Tidak berkaitan	27 (9.9)		

Responden mempunyai pendapatan bulanan sekitar RM5,501 (41.6%), RM2,501 hingga RM3,500 (17.5%), RM1,000 hingga RM2,500 (17.2%), RM4,501 hingga RM5,500 (12.4%) dan RM3,501 hingga RM4,500 (11.3%). Tempoh berkhidmat dalam perkhidmatan awam pula menunjukkan majoriti responden berkhidmat antara 8 hingga 15 tahun (63.9%), diikuti 16 hingga 23 tahun (18.2%), 1 hingga 7 tahun (12.8%) dan selebihnya berkhidmat melebihi 24 tahun ke atas (5.1%). Majoriti responden dalam kategori Pengurusan dan Profesional (63.1%) dan selebihnya dalam kategori kakitangan sokongan.

Berhubung item sumber kewangan tunggal dalam keluarga, 90.1 peratus bukan merupakan sumber kewangan tunggal dalam keluarga mereka. Kebanyakan pendapatan bulanan keluarga disumbangkan oleh suami (82.8%). Rata-rata suami berkhidmat dengan Kerajaan (42.3%), bekerja di sektor swasta (32.5%), bekerja sendiri (0.6%) dan suami tidak bekerja (3.3%). Selebihnya responden adalah bujang, bercerai atau kematian suami dan mereka telah memilih jawapan tidak berkaitan bagi soalan ini. Apabila responden keluar bekerja, majoriti responden menghantar anak mereka ke taska (29.6%), dijaga oleh ibu bapa atau ahli keluarga (20.8%) dan mempunyai pengasuh (19.0%).

### *Konflik kerja-keluarga*

Jadual 2 menunjukkan dimensi konflik kerja-keluarga. Pernyataan “kerja di pejabat menuntut banyak masa, tenaga dan perhatian saya” memperolehi skor tertinggi, iaitu  $M=3.85$ . Dapatan ini menunjukkan rata-rata responden mengalami konflik kerja-keluarga yang disebabkan oleh elemen-elemen di tempat kerja. Apabila kerja-kerja di pejabat menuntut banyak masa, tenaga dan perhatian responden, maka terdapat kecenderungan untuk individu mengalami keletihan dan kesukaran menjalankan peranan sebagai seorang isteri, ibu atau anak di rumah yang akhirnya boleh mencetuskan konflik kerja-keluarga. Skor kedua tertinggi merujuk kepada pernyataan “saya diberi banyak kerja pejabat untuk dilaksanakan”, iaitu  $M=3.73$ . Hal ini menunjukkan bebanan peranan yang digalas sebagai seorang pekerja di pejabat sememangnya mempengaruhi pembentukan konflik kerja-keluarga. Skor bagi pernyataan-pernyataan seterusnya mencatatkan tahap purata yang sederhana dengan masing-masing mencatatkan  $M=3.66$ ,  $M=3.45$ ,  $M=3.18$ ,  $M=2.78$ ,  $M=2.65$  dan  $M=2.61$ . Dapatan secara keseluruhannya menggambarkan konflik kerja-keluarga responden



berada pada tahap sederhana berdasarkan kepada skor kumulatif, iaitu  $M=3.24$ . Ringkasnya, majoriti responden mengalami konflik kerja-keluarga dalam kehidupan mereka, namun masih dalam skala yang sederhana dan boleh dikawal.

**Jadual 2.** Dimensi konflik kerja-keluarga

Penyataan	Tahap	Purata	S. Piawai
Kerja di pejabat menuntut banyak masa, tenaga dan perhatian saya.	Tinggi	3.85	0.941
Saya diberi banyak kerja pejabat untuk dilaksanakan.		3.73	0.890
Saya mempunyai banyak kerja pejabat berbanding kerja rumah.	Sederhana	3.66	0.948
Saya mampu menyelesaikan kerja-kerja pejabat berbanding kerja-kerja rumah.	Sederhana	3.45	0.994
Saya banyak memikirkan kerja-kerja pejabat di rumah.	Sederhana	3.18	1.013
Jumlah masa yang dituntut oleh kerja menyukarkan saya memenuhi tanggungjawab terhadap keluarga.	Sederhana	2.78	1.232
Saya banyak mengubah perancangan aktiviti yang dibuat untuk keluarga kerana perlu menyelesaikan kerja pejabat.	Sederhana	2.65	1.211
Saya merasakan kerja pejabat memberi saya tekanan dan menyebabkan sukar bagi saya untuk melaksanakan tanggungjawab rumahtangga /keluarga.	Sederhana	2.61	1.224
<b>Skor kumulatif</b>		<b>3.24 (Sederhana)</b>	

Nota: Rendah (1.00-2.33), Sederhana (2.34-3.67), Tinggi (3.68-5.00)

Bagi menyokong dapatan kajian, ujian-t dan ujian ANOVA sehalu dilakukan ke atas beberapa maklumat latar belakang responden. Jadual 3 menunjukkan hasil ujian-t untuk konflik kerja-keluarga. Hasil ujian mendapati responden dalam kategori pengurusan dan profesional ( $M=3.44$ ,  $SD=0.661$ ) dan responden dalam kategori sokongan ( $M=2.90$ ,  $SD=0.760$ ) mempunyai perbezaan konflik kerja-keluarga yang signifikan [ $t=-5.991$ ,  $df=272$ ,  $p<0.05$ ]. Hal ini menunjukkan responden dalam kategori Pengurusan dan Profesional mengalami konflik kerja-keluarga yang lebih tinggi berbanding kumpulan sokongan. Dapatan ini selari dengan kajian lepas yang mendapati wujud hubungan positif di antara kategori pekerjaan dengan konflik kerja-keluarga, iaitu pengurus mengalami konflik kerja-keluarga lebih ketara berbanding pekerja peringkat rendah (Duxbury & Higgins, 2003; Carnicer et al., 2004; Bellavia & Frone, 2005; Voydanoff, 2007; Surena, 2012). Ringkasnya, lebih tinggi bebanan kerja maka lebih tinggi konflik kerja-keluarga yang dialami.

**Jadual 3.** Ujian-t untuk konflik kerja-keluarga

Pembolehubah bebas	N	Mean	S. Piawai	Nilai t	Signifikan
<b>Kategori jawatan</b>					
Sokongan	101	2.90	0.661	-5.991	0.000*
Pengurusan dan Profesional	173	3.44	0.760		
<b>Mempunyai anak berusia 3 tahun</b>					
Ya	99	3.23	0.693	-0.177	0.860
Tidak	175	3.25	0.813		

\* The mean difference is significant at the 0.05 level.

Hasil ujian seterusnya mendapati responden ( $M=3.23$ ,  $SD=0.693$ ) dan responden yang tidak mempunyai anak berusia tiga tahun ( $M=2.25$ ,  $SD=0.813$ ) tidak mempunyai perbezaan konflik kerja-keluarga [ $t=-0.177$ ,  $df=272$ ,  $p>0.05$ ]. Dapatan ini kontra dengan Aminah (2007) yang mendapati operator pengeluaran yang mempunyai anak berumur kurang dari 3 tahun mengalami

konflik kerja-keluarga yang lebih hebat berbanding mereka yang mempunyai anak berumur lebih dari 3 tahun. Namun begitu, hasil kajian Irwan Nadzif dan Nor Azaian (2011) mendapati umur anak tidak mempengaruhi konflik kerja-keluarga.

Jadual 4 menunjukkan ujian ANOVA sehalu untuk konflik kerja-keluarga. Ujian ANOVA menunjukkan keputusan yang signifikan [ $F(3,270)=9.418, p<.05$ ], maka dirumuskan bahawa tahap pendidikan yang dimiliki responden membezakan konflik kerja-keluarga dalam kalangan responden. Nilai purata yang lebih tinggi dalam kalangan responden dengan kelayakan Ijazah Sarjana Muda ( $M=3.398$ ) dan Ijazah Lanjutan ( $M=3.405$ ) menunjukkan mereka mengalami konflik kerja-keluarga yang lebih tinggi berbanding responden dengan kelayakan SPM ( $M=2.836$ ) dan Diploma ( $M=2.957$ ). Dapatan ini selari dengan Aminah (2008) yang menyatakan pekerja dengan kelayakan Sarjana atau Ijazah Kedoktoran mengalami konflik kerja-keluarga yang lebih tinggi berbanding mereka yang hanya mempunyai tahap pendidikan di peringkat menengah.

**Jadual 4.** Ujian ANOVA sehalu untuk konflik kerja-keluarga

Pembolehubah bebas	N	Mean	df	F	Signifikan
<b>Tahap pendidikan</b>					
SPM	42	2.836	3	9.418	.000*
Diploma	46	2.957	270		
Ijazah Sarjana Muda	110	3.398			
Ijazah Lanjutan (Sarjana/PHD)	76	3.405			
<b>Bilangan anak</b>					
1-3 orang	181	3.231	2	1.852	.159
4-6 orang	49	3.401	271		
Tiada anak	44	3.097			
<b>Pendapatan sebulan</b>					
RM1000.00-RM2500.00	47	2.830	4	8.584	.000*
RM2501.00-RM3500.00	48	3.073	269		
RM3501.00-RM4500.00	31	3.113			
RM4501.00-RM5500.00	34	3.235			
RM5501.00 ke atas	114	3.514			
<b>Status perkahwinan</b>					
Berkahwin	243	3.23	3	.984	.401
Balu	2	3.69	270		
Bercerai	8	3.00			
Bujang	21	3.44			

\* The mean difference is significant at the 0.05 level.

Keputusan ujian ANOVA sehalu bagi bilangan anak yang dimiliki responden pula tidak signifikan [ $F(2, 271)=1.852, p>0.05$ ], maknanya bilangan anak yang dimiliki oleh responden tidak membezakan konflik kerja-keluarga yang wujud dalam kalangan penjawat awam wanita di Putrajaya. Dapatan ini berbeza dengan kajian terdahulu yang menyatakan bilangan anak dalam rumah seringkali dikaitkan dengan konflik yang dialami (Beauregard 2006; de Luis Carnicer et al. (2004). Sebaliknya dapatan ini selari dengan Irwan Nadzif dan Nor Azaian (2011) yang mendapati tidak ada hubungan signifikan di antara bilangan anak dengan konflik kerja-keluarga.

Bagi pembolehubah berkaitan pendapatan pula menunjukkan pendapatan bulanan yang diperolehi oleh responden adalah signifikan [ $F(4, 269)=8.584, p<0.05$ ]. Bermakna, pendapatan bulanan membezakan konflik kerja-keluarga yang wujud dalam kalangan responden. Nilai purata yang lebih tinggi dalam kalangan responden berpendapatan bulanan RM5,501 ke atas ( $M=3.514$ ) dan RM4,501 hingga RM5,501 ( $M=3.235$ ) menunjukkan responden mengalami konflik kerja-

keluarga yang lebih tinggi berbanding responden dengan berpendapatan bulanan yang lebih rendah, iaitu RM1,000 hingga RM2,500 (M=2.830). Dapatan ini kontra dengan Teresa (2005) yang menyatakan wanita yang berpendapatan rendah mengalami konflik kerja-keluarga yang lebih tinggi.

Ujian terhadap status perkahwinan responden pula tidak signifikan [ $F(3, 270)=0.984, p>0.05$ ], maka status perkahwinan tidak membezakan konflik kerja-keluarga yang wujud dalam kalangan responden. Walaupun telah berkahwin dan mempunyai anak, konflik kerja-keluarga yang dialami oleh responden tidak mempunyai perbezaan ketara dengan mereka yang bujang. Dapatan ini selari dengan Harenstam dan Bajerot (2001) yang mendapati usia perkahwinan yang lebih matang serta sokongan yang diterima dari pasangan apabila menguruskan keluarga akan dapat mengurangkan tekanan psikologi dan meningkatkan kesejahteraan hidup. Melihat kepada latar belakang responden kajian, majoriti responden berada dalam lingkungan usia umur 36 hingga 40 tahun, pada usia sebegini kita kebiasaannya lebih matang dan bijak menguruskan keluarga berbanding mereka yang masih muda dan kurang pengalaman.

#### *Hubungan Faktor Kerja, Keluarga, Individu dan Kewangan terhadap Konflik Kerja-Keluarga*

Jadual 5 menunjukkan analisis inter-korelasi di antara faktor berkaitan kerja, keluarga, individu dan kewangan dengan konflik kerja-keluarga. Semua korelasi ini adalah signifikan pada  $p<0.05$ , kecuali faktor berkaitan individu,  $p>0.05$ . Faktor berkaitan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan konflik kerja-keluarga ( $r=0.76$ ), manakala korelasi antara faktor berkaitan keluarga mempunyai hubungan yang lemah ( $r=0.45$ ). Bagi faktor berkaitan kewangan pula mempunyai hubungan yang sangat lemah dengan konflik kerja-keluarga ( $r=0.24$ ). Faktor berkaitan individu menunjukkan korelasi negatif yang sangat lemah dengan konflik kerja-keluarga ( $r=-0.03$ ). Bermakna, faktor individu tidak mempunyai hubungan dengan konflik kerja-keluarga yang dialami oleh responden.

**Jadual 5.** Analisis inter-korelasi

	Konflik kerja-keluarga	Faktor kerja	Faktor keluarga	Faktor individu	Faktor kewangan
Konflik kerja-keluarga	1	.760**	.449**	-.028	.236**
Faktor kerja		1	.532**	-.048	.297**
Faktor keluarga			1	.037	.428**
Faktor individu				1	.191**
Faktor kewangan					1

\*\* Korelasi adalah signifikan pada aras 0.01 (2-tailed).

Dapatan ini selari Hsieh et al. (2005) dan Wesley dan Muthswam (2005) yang menunjukkan kerja sering memberi kesan kepada domain bukan kerja yang akhirnya menyebabkan konflik. Byron (2005) juga mendapati faktor berkaitan kerja mempunyai korelasi yang paling kuat dengan konflik kerja-keluarga. Elemen-elemen berkaitan kerja, seperti jenis pekerjaan, jadual kerja, bebanan kerja dan juga budaya organisasi memberi pengaruh kepada pewujudan konflik kerja-keluarga.

## Kesimpulan

Kesimpulannya, konflik kerja-keluarga wujud dalam kalangan penjawat awam wanita di Putrajaya dan konflik yang dialami masih berada pada tahap sederhana. Konflik kerja-keluarga yang dialami oleh kumpulan pengurusan dan profesional adalah lebih tinggi berbanding kumpulan sokongan. Tahap pendidikan dan pendapatan bulanan yang diperolehi juga membezakan tahap konflik yang dialami. Walaupun konflik kerja-keluarga berada pada tahap sederhana, ianya tidak seharusnya diambil mudah, sebaliknya perlu diberi perhatian bahawa penjawat awam wanita di Putrajaya sedang mengalami konflik kerja-keluarga. Konflik kerja-keluarga merupakan masalah yang perlu ditangani di semua peringkat masyarakat kerana ia bukan masalah individu semata-mata. Hasil analisis inter-korelasi menunjukkan faktor berkaitan kerja, keluarga dan kewangan mempunyai hubungan dengan konflik kerja-keluarga. Faktor berkaitan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan konflik kerja-keluarga, manakala korelasi antara faktor berkaitan keluarga mempunyai hubungan yang lemah.

Dapatan ini boleh dijadikan panduan kepada pelbagai Kementerian, khususnya JPA dan KPWKM dalam merangka dasar yang bersesuaian untuk pekerja wanita pada masa hadapan. Agenda dan hala tuju boleh diperkemas serta diperhalusi agar ia bersesuaian dengan keperluan wanita dan pembangunan. Sekiranya konflik ini tidak ditangani dengan baik, ia boleh menjadi lebih buruk pada masa hadapan dan akan menjejaskan produktiviti penjawat awam wanita di Putrajaya. Justeru itu, penting bagi pihak-pihak berkaitan untuk melihat semula perkara ini kerana sumbangan wanita pada negara tidak boleh dinafikan.

Kajian mengenai konflik kerja-keluarga adalah satu bidang kajian yang sangat menarik. Terdapat banyak ruang penambahbaikan yang boleh dikaji bagi menangani konflik kerja-keluarga. Perubahan dasar, corak pembangunan serta perubahan mentaliti memberi kesan kepada tahap dan dimensi konflik kerja-keluarga. Sehubungan itu, kajian lanjutan terhadap kesan dasar mesra keluarga berkaitan keseimbangan antara kehidupan dan kerja terhadap konflik kerja-keluarga perlu dilakukan. Kajian sebegini akan membolehkan pengkaji seterusnya melihat keberkesanan dasar dalam menangani konflik kerja-keluarga yang wujud dan mencadangkan penambahbaikan kepada dasar-dasar berkenaan.

## Rujukan

- Ahmad Esa, Jailani Md Yunus, & Aina Aishikin Mohamad Ali. (2011). Developing soft skill in Advanced Technology Training Center (ADTEC): An analysis of comparison. *Elixir Social Study*, 39, 4895-4904.
- Allen, T. D., Herst, D. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Amat Taap Manshor, Fontaine, R., & Chong, S.C. (2003). Occupational stress among managers: A Malaysian survey. *Journal of Managerial Psychology*, 18(6), 622-628.
- Aminah Ahmad. (2007). Work-family conflict, life-cycle stage, social support, and coping strategies among women employees. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 3(1), 70-79.
- Aminah Ahmad. (2008). Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(1), 57-65.

- Ari Warokka, & Ika Febrilia. (2015). Work-family conflict and job performance: Lesson from a Southeast Asian Emerging Market. *Journal of Southeast Asian Research*, 2015,1-14.
- Aycan, Z. (2008). Cross-cultural approaches to work-family conflict. In Korabik, K., Lero, D.S. & Whitehead, D.L. (Eds), *Handbook of work-family integration: Research, theory and best practices*. Boston: Academic Press, Elsevier.
- Azelin Aziz. (2011). *Role Demands and work family balance experience in Malaysia: The different moderating effects of collectivism and gender role identity among diverse ethnics groups*. (PhD dissertation). University of Technology Queensland.
- Beauregard, T.A. (2006). Predicting interference between work and home: A comparison of dispositional and situational antecedents. *Journal of Managerial Psychology*, 21(3), 244-264.
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2005). Work-family conflict. In Barling, J., Kelloway, E.K., & Frone, M.R. (Eds.), *Handbook of work stress* (pp. 113-147). London: Sage Publication.
- Carlson, D.S., & Kacmar, K.M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26,1031-1054.
- Carnicer, M.P., de Luis Sanches, A. M., Perez, M. P., & Jimenez, M.J.V. (2004). Work-family conflict in a Southern European country: The influence of job-related and non-job-related factors. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5), 446-489.
- Chen, J.C., & Silverthorne, C. (2008). The impact of IT locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572-582.
- De Luis Carnicer, M., Sánchez, A., Pérez, M., & Jiménez, M. (2004). Work-family conflict in a southern European country: The influence of job-related and non-related factors. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5), 466-489.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2003). Work life conflict in Canada in the new millennium: A status report. Public Health Agency of Canada. Retrieved 15 March 2018 from <http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/report2/index.html>.
- England, G.E., & Harpaz, I. (1983). Some methodological and analytic considerations in cross-national comparative research. *Journal of International Business Studies*, 14,49-59.
- Ford, M.T., Heinan, B.A., & Langkamer, K.L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57-80.
- Frone, M.R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888-895.
- Grzywacz, J.G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14(41), 236-2.
- Harenstam, A. & Bajerot, E. (2001). Combining professional work with family responsibilities - A burden or blessing? *International Journal of Social Welfare*, 10, 201-214.
- Hassan, Z., Dollard, M. F., & Winefield, A. H. (2010). Work-family conflict in East vs Western countries. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 17(1), 30-49.
- Hsieh, Y., Pearson, T., Chang, H., & Uen, J. (2005). Spillover between work and personal life balance for lodging managers. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 3(2), 61-83.
- Hilton, M., & Whiteford, H. 2010. Interacting with the public as a risk factor for employee psychological distress. *BMC Public Health*, 10: 435-441. <http://DOI:10.1186/1471-2458-10-43>. [21 November 2017].

- Hodson, R. (2004). Work life and social fulfillment: Does social affiliation at work reflect a carrot or a stick? *Social Science Quarterly*, 85, 221-239.
- Innstrand, S.T., Langballe, E.M., Espnes, G.A., Gjerl, O., & Falkum, E. (2010). Work-home conflict and facilitation across four different family structures in Norway. *Community, Work & Family*, 13(2), 231-249.
- Irwan Nadzif, M., & Nor Azaian, A. (2011). The Prevalence of Work-Family Conflict among Mothers in Peninsular Malaysia. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(17), 154-161.
- Jabatan Perkhidmatan Awam. 2018. Laporan tahunan. Retrieved 31 Januari 2018 from <https://www.jpa.gov.my/pusat-media/penerbitan/laporan-tahunan>
- Jansen, K.J., Corley, K.G., & Jansen, B.J. (2006). E-survey methodology: A review, issues, and implications. In Baker, J.D. & Woods, R. (Eds.), *Encyclopedia of electronic surveys and measurements* Hershey, PA: Idea Group Publishing.
- Karatepe, O.M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 614-634.
- Khadijah Alavi & Rahim M. Sail. (2010). Peranan wanita Melayu dalam proses penjagaan ibu bapa tua: Dilema dan cabaran dalam era globalisasi. *Jurnal Kajian Malaysia*, 28(2), 71-105.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 608.
- Kusago, T., & Barham, B.L. (2001). Preference heterogeneity, power, and intrahousehold decision-making in rural Malaysia. *World Development*, 29(7), 1237-1256.
- Lu, L., Gilmour, R., Kao, S.f., & Huang, M.T. (2006). A cross-cultural study of work/family demands, work/family conflict and wellbeing: The Taiwanese vs. British. *Career Development International*, 11(1), 9-27.
- Martins, L. L., Eddleston, K.A., & Veiga, J.F. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45(2), 399-409.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Rantanen, M. (2011). Work-family conflict and enrichment and perceived health: Does type of family matter? *Family Science*, 2(1), 1-12.
- Meier, L., Semmer, N., Elfering, A., & Jacobshagen, N. (2008). The double meaning of control: Three-way interactions between internal resources, job control, and stressors at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(3), 244-258.
- Muhammad Shakil Ahmad, Zainab Fakhr & Jalil Ahmed. (2011). Working women work-life conflict. *Business Strategy Series*, 12(6), 289-30.
- Nahid Hatam, Marzie Tajik Jalali, Mehrad Askarian & Erfan Kharazmi. (2016). Relationship between family-work and work-family conflict with organizational commitment and desertion intention among nurses and paramedical staff at hospitals. *International Journal Community Based Nursery Midwifery*, 4(2), 107-118.
- Noonan, M., & Corcoran, M. (2004). The mommy track and partnership: Temporary delay or dead end? In Jacobs, J. & Madden, J. (Eds.), *The ANNALS Mommies and Daddies on the Fast Track: Success of Parents in Demanding Professions*, 596, 130-150.
- Noor Rahamah Abu Bakar. (2012). Wanita bekerja dan pengurusan keluarga. *Geografia-Malaysia Journal of Society and Space*, 8(7), 155-162.

- Price Waterhouse Cooper. 2017. Employee Financial Wellness Survey 2017. Retrieved 1 Januari 2018 from <https://www.pwc.com/us/en/industries/privatecompanyservices/library/financial-well-being-retirement-survey.html>.
- Rao, T., & Indla, V. (2010). Work, family or personal life: Why not all three? *Indian Journal of Psychiatry*, 52(4), 295-297.
- Rothbard, N.P., Phillips, K.W., & Dumas, T.L. (2005). Managing multiple roles: Work-family policies and individuals' desire for segmentation. *Organizational Science*, 16, 243-258.
- Schieman, S., Whitestone, Y.K., & Van Gundy, K. (2006). The nature of work and the stress of higher status. *Journal of Health and Social Behavior* 47, 242-257.
- Spector, P.E. (2002). Employee control and occupational stress. *Current Directions in Psychological Science*, 11(4), 133.
- Surbhi Kapur, Ratika Mehrotra & Nandini Banerjee. (2016). This far and no further: Barriers in the managerial woman's journey to the top. *Jurnal Pertanika*, 24(3), 953-970.
- Surena Sabil. (2012). Sokongan organisasi dan konflik kerja-famili terhadap pengayaan kerja-famili dalam kalangan wanita profesional di Sarawak. (Tesis PhD Falsafah). Fakulti Ekonomi dan Pengurusan, Universiti Malaya.
- Syed Harris Laeeque. (2014). Role of work-family conflict in Job Burnout: Support from the banking sector of Pakistan. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 40, 1-12.
- Teresa Ciabattari. (2005). Single mothers, social capital, and work-family conflict. (Tesis Dr. Falsafah). State University, California.
- Treadway, D.C., Duke, A.B., Perrewe, P.L., Breland, J.W., & Goodman, J.M. (2011). Time may change me: The impact of future time perspective on the relationship between work-family demands and employee commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 41, 1659-1679.
- Voydanoff, P. (2007). Work, family, and community: Exploring interconnections. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wallace, T., & Smith, B.H. (2011). Core issues affecting women progressing to senior management. IIEP Policy forum on gender equality education, Paris, Perancis.
- Wang, Q., Bowling, N., & Eschleman, K.J. (2010). A meta-analytic examination of work and general locus of control. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 761-768.
- Weigt, J.M., & Solomon, C.R. (2008). Work-family management among low-wage service workers and assistant professors in the USA: A comparative intersectional analysis. *Gender, Work, and Organization*, 15, 621-649.
- Wesley, J.R. & Muthuswamy, P.R. (2005). Work-family conflict in India-An empirical study. *SCMS Journal of Indian Management* October-December, 95-102.