

SOKONGAN SOSIAL DI TEMPAT KERJA DAN KESIHATAN MENTAL WANITA BERKERJAYA

Thuaiabah@Suaibah Abu Bakar^{a*}, Siti Aisyah Panatik^a, Azlah Md. Ali^a, Maisarah Saat^a, Nor Shela Saleh^b, Sakinah Ab. Rahim^c

^a*Sekolah Pembangunan Sumber Manusia dan Psikologi, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Teknologi Malaysia, 81310 UTM Johor Bahru, Johor, Malaysia*

^b*Pusat Pengajian Umum dan Kokurikulum, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, 86400 Parit Raja, Johor, Malaysia*

^c*Sekolah Perniagaan Antarabangsa Azman Hashim, Universiti Teknologi Malaysia, 81310 UTM Johor Bahru, Johor, Malaysia*

*Corresponding author thuaiabah@utm.my

Received: 9 May 2020

Received in revised form: 31 May 2020

Accepted: 31 May 2020

Published : 15 June 2020

Abstrak

Era globalisasi yang sedang dihadapi oleh penduduk dunia masa kini menyaksikan pelbagai cabaran dan persaingan yang sengit bagi setiap individu. Cabaran dan persaingan yang sengit ini mendorong golongan wanita untuk turut berdaya saing selari dengan perubahan arus dunia. Wanita perlu bersaing dalam apa jua perkara demi membuktikan kemampuan diri sekaligus memperbaiki dan mempertingkatkan nilai dan taraf hidup. Hal ini mendorong kepada peningkatan jumlah wanita bekerja dari masa ke masa. Pengiktirafan masyarakat terhadap kelayakan dan kemampuan wanita menjadi pemangkin kepada golongan ini untuk terus mencabar diri dengan menceburi pelbagai sektor pekerjaan. Pelbagai profesion yang pada skema pemikiran masyarakat adalah lebih sesuai dan hakikatnya memang didominasi golongan lelaki sejak sekian lama kini semakin mendapat perhatian golongan wanita untuk diceburi. Bilangan wanita yang memegang jawatan tertinggi serta terlibat dengan membuat keputusan dalam sesebuah organisasi turut menunjukkan peningkatan daya saing golongan wanita dalam masyarakat. Cabaran dan persaingan yang dihadapi oleh golongan wanita bekerja ini menuntut kekuatan mental dan fizikal. Ini disebabkan tekanan di tempat kerja dan di rumah yang tidak ditangani dengan baik menyumbang kepada permasalahan kesihatan mental dan fizikal sekaligus menjejaskan kualiti hidup. Sehubungan itu, golongan wanita bekerja ini memerlukan sokongan sosial yang berterusan terutama daripada keluarga, organisasi, masyarakat dan kerajaan. Sokongan sosial ini dilihat sebagai asas yang memacu kejayaan kerjaya, kesihatan mental serta kesejahteraan hidup individu. Justeru, kertas kerja ini membincangkan kesan sokongan sosial di tempat kerja terhadap kesihatan mental golongan wanita bekerja.

Keywords: Wanita berkerjaya, sokongan sosial, kesihatan mental, tempat kerja

© 2020 Penerbit UTM Press. All rights reserved

1.0 PENGENALAN

Pembangunan dan perkembangan ekonomi, politik dan sosial sesebuah negara di pentas dunia memerlukan penggemblingan usaha dan tenaga daripada setiap warganya tanpa mengira jantina. Tambahan pula, dunia tanpa sempadan masa kini menuntut setiap individu untuk berdaya saing demi membuktikan kemampuan dan komitmen masing-masing. Keadaan ini turut mendesak golongan wanita untuk turut berdaya saing dalam membentuk kualiti kerjaya dan modal insan yang kompeten (Shriver, 2009). Masyarakat kini semakin terbuka dalam menerima dan memainkan peranan dan kepentingan masing-masing dalam menunjukkan golongan wanita dalam pelbagai bidang pekerjaan. Maka skeptisme pemikiran masyarakat bahawa golongan lelaki yang merupakan dominasi utama pasaran pekerjaan dan wanita hanya berperanan sebagai menguruskan rumahtangga telah berubah pada masa kini (Milli et al., 2017). Wanita masa kini dilihat lebih berani dan bersedia untuk mencabar kemampuan diri menerusi penglibatan dalam pelbagai bidang kerjaya. Sehubungan itu, golongan wanita sentiasa berusaha mempertingkatkan kualiti, prestasi dan produktiviti kerja demi membuktikan kemampuan dan komitmen mereka terhadap kerjaya yang diceburi. Komitmen yang ditunjukkan golongan wanita ini menjadi rangsangan secara positif kepada rakan sekerja yang lain terutamanya golongan lelaki untuk mempertingkatkan kualiti kerja. Hal jelas membuktikan bahawa setiap individu yang berkhidmat dalam sesuatu organisasi memainkan peranan dan kepentingan masing-masing dalam memastikan kelangsungan dan kejayaan organisasi tersebut (Guendouzi, 2006). Komitmen terhadap kerjaya yang ditunjukkan oleh golongan wanita semakin diperakui dan diiktiraf oleh masyarakat. Hal ini terbukti apabila semakin ramai wanita menjawat jawatan tertinggi serta terlibat dalam proses membuat keputusan dalam menentukan hala tuju dan kejayaan sesebuah organisasi (Jaga, 2014; Sembiyen, 2016). Hal ini menunjukkan bahawa wanita berkerjaya masa kini optimis dan komited dalam membantu mempertingkatkan status ekonomi dari peringkat keluarga, organisasi sehingga kepada negara (Perry-Jenkins et al., 2007).

Komitmen wanita dalam mempertingkatkan status ekonomi keluarga, organisasi dan negara dijelaskan menerusi peningkatan bilangan wanita yang bekerja dari masa ke masa. Statistik yang dikeluarkan oleh Kementerian Sumber Manusia¹ bagi tahun 2015 menunjukkan seramai 826200 orang wanita di negara ini bekerja dalam sektor tenaga buruh. Manakala statistik Jabatan Perangkaan Malaysia² bagi tahun 2018 mendapati daripada sejumlah 22.8 juta penduduk Malaysia yang bekerja (berusia antara 15 hingga 64 tahun), 22.2% wanita adalah

tergolong dalam kelompok profesional yang menjawat jawatan sebagai penggubal undang-undang, pegawai kanan dan pengurus; 44.7% terlibat dalam sektor profesional dan teknikal; 8.6% berjawatan menteri (daripada 37 jawatan) dengan 11% kerusi parlimen Malaysia dikuasai wanita. Angka-angka ini menunjukkan peningkatan positif dari masa ke masa sekaligus membuktikan pengiktirafan masyarakat terhadap peranan, komitmen dan kompetensi wanita terhadap kerjaya mereka.

Sikap kompeten yang ditunjukkan wanita dalam persaingan untuk menempatkan diri dalam pasaran kerja didorong beberapa faktor. Peningkatan kos sara hidup merupakan faktor utama yang mendorong golongan wanita untuk bekerja (Norehan et al., 2012; Noor Rahmah, 2012). Pernyataan ini disokong dengan data statistik yang dikeluarkan oleh Jabatan Perangkaan Malaysia³ yang mendapati purata kos perbelanjaan isi rumah meningkat sebanyak RM455 atau 6% dalam tempoh dua tahun iaitu dari RM3578 bagi tahun 2014 kepada RM4033 pada tahun 2016. Sehubungan itu, golongan wanita terdorong untuk bekerja demi meringankan beban kewangan yang ditanggung ibu bapa atau suami. Selain peningkatan kos sara hidup, kelayakan atau tahap pendidikan tinggi yang diterima turut menjadi faktor yang mendorong golongan wanita untuk berkerjaya. Hakikat ini selari dengan statistik kemasukan pelajar ke universiti tempatan oleh Jabatan Perangkaan Malaysia bagi tahun 2018 yang mendapati 48.3% merupakan pelajar perempuan berbanding 38.2% pelajar lelaki. Peningkatan bilangan kemasukan pelajar perempuan ke universiti menunjukkan korelasi yang signifikan dengan pertambahan bilangan wanita berkerjaya. Hal ini disebabkan, wanita yang berpendidikan tinggi memilih untuk bekerja bagi memenuhi beberapa keperluan seperti membayar balik pinjaman pelajaran, membantu keluarga serta ganjaran peribadi untuk mempertingkatkan kualiti dan status peribadi.

■2.0 SOKONGAN SOSIAL DI TEMPAT KERJA DAN KEPENTINGANNYA KEPADA WANITA BERKERJAYA

Sokongan sosial merupakan satu bentuk interaksi yang kompleks dalam jaringan sosial individu yang merangkumi aspek penyediaan dan pertukaran emosi, informasi dan material dengan tujuan memberi keselesaan dan kebaikan terhadap kesihatan individu (van Daalen, Sanders dan Willemsen, 2005; Asnani, Pandey dan Sawhney; 2004). Manakala Cobb (1976) mendefinisikan sokongan sosial sebagai keyakinan dan kepercayaan yang diletakkan oleh individu kepada individu lain untuk menerima sokongan sama ada dalam bentuk penjagaan, kasih sayang, penghormatan, penghargaan atau penerimaan kewajipan secara bersama. Ringkasnya, sokongan sosial merupakan satu bentuk interaksi atau perhubungan timbal balik dalam sesuatu jaringan sosial yang melibatkan aspek emosi, informasi dan material dengan tujuan mendatangkan kemudahan, keselesaan dan kepuasan kepada pihak yang terlibat. Misalnya, individu yang memerlukan salah satu bentuk sokongan sosial akan berasa lega dan terlepas dari bebannya manakala individu yang memberikan sokongan seakan mendapat kepuasan kerana dapat membantu.

Konsep sokongan sosial di tempat kerja mengguna pakai konsep yang sama tetapi hanya melibatkan jaringan sosial di tempat kerja sahaja. Sokongan sosial di tempat kerja memerlukan hubungan dua hala yang positif antara para pekerja dalam sesebuah organisasi kerana masing-masing mengamalkan konsep “beri dan terima” menerusi pertukaran emosi, maklumat dan kebendaan (Molm, Peterson dan Takahashi, 2001). Sehubungan itu, kejelasan dalam berinteraksi dan berkomunikasi antara pekerja dalam sesebuah organisasi perlu berlaku secara optimum bagi mengelakkan salah faham (Blau, 2009; Hochwarter et al., 2006). Ini disebabkan salah faham dalam komunikasi mampu mendatangkan keburukan kepada kesihatan emosi sekaligus menjejaskan kesihatan fizikal individu (Pisarski et al., 2008). Golongan wanita merupakan kelompok pekerja yang berpotensi besar untuk menghadapi permasalahan ini berbanding lelaki (van Daalen, Sanders dan Willemsen, 2005).

Menurut Aminah (1997), terdapat dua sumber sokongan sosial iaitu sokongan sosial di tempat kerja dan sokongan sosial selain di tempat kerja. Sumber bagi sokongan sosial di luar tempat kerja melibatkan pasangan, ahli keluarga dan ahli komuniti setempat (van Daalen, Sanders dan Willemsen, 2005). Manakala ketua dan rakan sekerja merupakan sumber sokongan sosial di tempat kerja (Selvarajan, Cloninger dan Singh, 2013; Lapierre dan Allen, 2006). Allen (2001) menyatakan bahawa ketua menjadi sumber sokongan sosial utama di tempat kerja kerana ketua merupakan individu yang bertanggungjawab untuk memantau, memberi arahan dan tunjuk ajar kepada orang bawahannya. Selain itu, status semasa ketua yang sama dengan anak buahnya seperti telah berkeluarga membolehkan ketua untuk berasa empati dengan memahami beban tanggungjawab atau konflik yang dihadapi pekerjanya. Oleh itu, tindakan yang sesuai dapat diambil bagi mengelakkan pekerja bawahan terutamanya wanita menghadapi tekanan perasaan (Madigan dan Hogan, 1991; Lynch et al., 1999; Naemah, Mohd. Ismail dan Bushrah, 2017). Ketua yang bertindak sewajarnya terhadap pekerja yang sedang berhadapan dengan konflik memperoleh kepercayaan dan keyakinan daripada pekerja bawahannya. Keadaan ini mendorong kepada persekitaran kerja yang lebih sihat, selesa dan produktif pada masa mendatang. Namun, sokongan sosial dari seorang ketua terhadap pekerja bawahannya yang berlainan jantina perlu mempunyai had dan batasan bagi mengelakkan wujudnya konflik lain yang timbul pada masa akan datang. Pada masa yang sama, imej bersih dan budaya kerja yang sihat dalam sesebuah organisasi dapat dipelihara (Anderson, Coffey dan Byerly, 2002).

Rakan sekerja juga merupakan sumber sokongan sosial di tempat kerja yang penting. Ini disebabkan, rakan sekerja merupakan individu yang paling rapat di tempat kerja. Maka individu lebih percaya dan selesa untuk meluahkan permasalahan atau konflik yang dihadapi kepada rakan sekerja (Zhang, Fried dan Griffeth, 2012; Glaveli, Karassavidou dan Zafiropoulos, 2013; Lu dan Kao, 2013). Tambahan pula, kebanyakan rakan sekerja mempunyai banyak persamaan antara satu sama lain seperti persamaan dari segi gaya hidup dan status semasa yang memungkinkan interaksi berlaku dalam bentuk yang lebih mudah dan selesa. Bentuk sokongan yang diperlukan oleh individu pula berbeza mengikut situasi, persekitaran dan personaliti (Goodboy et al., 2017). Terdapat individu selesa untuk mendapatkan sokongan sosial yang melibatkan komunikasi secara lisan. Sekumpulan individu yang lain cukup dengan kehadiran orang lain di sisinya tanpa berlaku sebarang komunikasi. Manakala sekumpulan yang lain cenderung untuk mendapatkan kata-kata sokongan, nasihat atau bantuan berbentuk material dari teman rapatnya. Justeru, komunikasi yang jelas serta kepercayaan antara satu sama lain dalam memberikan sokongan sosial dapat membantu individu dalam berhadapan dengan kesukaran dan konflik yang dihadapi secara positif (Goodboy et al., 2017).

Kesimpulannya, sokongan sosial di tempat kerja sangat penting dalam membantu wanita berkerjaya untuk terus fokus dan komited bekerja. Sokongan sosial yang berterusnya turut mendorong kepada peningkatan potensi dan produktiviti kerja. Pada masa yang sama, persekitaran kerja yang sihat dan positif dalam sesebuah organisasi dapat dihasilkan.

■3.0 WANITA BERKERJAYA DAN KESIHATAN MENTAL

Kesihatan mental merujuk kepada kapasiti untuk berinteraksi antara satu sama lain oleh individu, kumpulan dan persekitaran bagi menggalakkan kesejahteraan serta kefungsiannya secara optimum menerusi penggunaan kognitif, tingkah laku dan kebolehan yang berkaitan dalam mencapai matlamat secara kolektif selaras dengan norma dan peraturan yang telah ditetapkan (Kementerian Kesihatan Malaysia, 2000:2). Pertubuhan Kesihatan Sedunia merujuk kesihatan mental sebagai kemampuan individu untuk mengekalkan hubungan yang harmoni dengan orang lain, menyertai aktiviti serta menyumbang kepada komuniti (Kementerian Kesihatan Malaysia, 2000:2). Manakala Kamus Dewan Edisi ke-4 (2010: 1491; 1021) memperihalkan kesihatan mental sebagai kesegaran akal, pemikiran atau proses pemikiran individu. Ringkasnya, kesihatan mental merujuk kepada kesedaran individu terhadap kemampuan diri untuk menangani tekanan hidup secara normal, dapat bekerja secara produktif serta mampu menyumbang kepada masyarakat (Galderisi et al., 2015; Harandi, Taghinasab dan Nayeri, 2017). Kesimpulannya, kesihatan mental merupakan satu bentuk kecelaruan yang mengganggu proses pemikiran, kefungsiannya akal, kebolehan untuk beradaptasi dengan persekitaran, bertingkah laku dan berhubungan dengan orang lain. Jelas, konsep kesihatan mental merangkumi aspek keawakan akal fikiran dan kemampuan untuk bersosial dengan baik. Ini disebabkan fitrah manusia hidup dalam kelompok sosial iaitu setiap perkara yang berlaku melibatkan masyarakat. Misalnya, kritikan berpotensi mencetuskan pelbagai tekanan emosi kepada individu. Bagi individu normal, kritikan tersebut diterima dengan baik dan dijadikan motivasi untuk memperbaiki diri. Sebaliknya bagi individu bermasalah mental, kritikan sukar untuk diterima mendorong kepada tindakan agresif. Justeru, isu kesihatan mental ini tidak boleh dipandang mudah kerana persekitaran yang sihat dan sejahtera perlu dipelihara demi kepentingan bersama.

Kesihatan mental bukan satu isu baru namun sikap masyarakat yang sering mengambil mudah sesuatu perkara menyebabkan permasalahan ini semakin berlanjutan dari masa ke masa. Hal ini dapat diperhatikan apabila semakin ramai yang menunjukkan simptom masalah mental namun tiada tindakan lanjut yang diambil oleh orang sekeliling. Akibatnya, pelbagai masalah yang mampu menggugat ketenteraman dan kesejahteraan awam berlaku. Sehubungan itu, pelbagai pihak perlu menggembling tenaga dalam usaha memberi kesedaran kepada masyarakat terhadap isu berkaitan kesihatan mental. Antara usaha dalam mempertingkatkan tahap kesedaran kesihatan mental ialah menerusi peranan yang dimainkan oleh pihak atasan sesebuah organisasi. Majikan seharusnya menyediakan persekitaran kerja yang sihat dan efektif demi kebajikan pekerja yang membawa kepada kelangsungan dan kejayaan sesebuah organisasi.

Wanita berkerjaya juga seringkali tidak terlepas dari berhadapan dengan tekanan di tempat kerja. Ini dibuktikan menerusi kajian-kajian yang dijalankan sehingga kini berkaitan kesihatan mental di tempat kerja. Kajian oleh Hammig dan Bauer (2009) mendapati bahawa wanita yang bekerja dan sudah berumah tangga lebih banyak berhadapan dengan masalah kesihatan mental berbanding lelaki. Mereka mendapati bahawa konflik di tempat kerja dan ditambah dengan konflik keluarga menyumbang kepada masalah kesihatan mental kepada golongan wanita bekerja. Dapatan yang sama turut ditemukan oleh Faurot (2014). Dalam kajiannya, beliau mendapati bahawa wanita bekerja menghadapi kemerosotan kesihatan mental akibat tekanan di tempat kerja. Beliau turut mendapati bahawa wanita berkerjaya yang telah berkahwin mengalami kemerosotan kesihatan mental yang besar berbanding wanita yang belum berkeluarga. Ini disebabkan wanita berkerjaya yang telah berkahwin berhadapan dengan bebanan kerja dan tanggungjawab serta konflik rumahtangga. Selain itu, Ruhaya (2014) dalam kajiannya menyatakan bahawa golongan wanita berkerjaya yang telah berkahwin di Malaysia mengalami kemurungan akibat tekanan di tempat kerja dan rumah.

Dapatan kajian-kajian ini membuktikan secara empirikal kesignifikan antara tekanan di tempat kerja dan konflik di rumah yang secara tidak langsung menjejaskan kesihatan mental wanita berkerjaya. Keadaan ini agak membimbangkan serta tidak boleh dipandang ringan kerana kemerosotan kesihatan mental menyebabkan individu tidak dapat berfungsi secara optimum sekaligus menjejaskan produktiviti kerja serta kualiti hidup. Akibatnya, prestasi dan produktiviti organisasi turut terjejas. Sehubungan itu, pihak atasan organisasi perlu mengambil langkah yang lebih efisien dalam menangani masalah kemerosotan kesihatan mental pekerjanya di samping menyediakan persekitaran kerja yang lebih baik dan sihat demi kebajikan pekerja, kelangsungan organisasi serta kemapanan dan kestabilan sosial, ekonomi dan politik negara.

■4.0 IMPAK SOKONGAN SOSIAL TERHADAP KESIHATAN MENTAL WANITA BERKERJAYA

Tuntutan kerja dan tanggungjawab kepada keluarga sering mencetuskan konflik kepada golongan wanita berkerjaya. Situasi seperti ini seringkali berlaku berpunca daripada kemampuan wanita yang terbatas untuk memenuhi kedua-dua tuntutan tersebut secara optimum. Keadaan ini mengakibatkan tekanan emosi yang membawa kepada kebimbangan dan kemurungan. Kebimbangan dan kemurungan merupakan dua jenis tekanan emosi yang berpotensi membawa kepada masalah kesihatan mental (Ruhaya 2014); sekaligus menjejaskan kesihatan fizikal pada masa mendatang (Okechukwu et al. 2012). Sekiranya fenomena ini tidak ditangani secara efektif, lebih ramai wanita berkerjaya berada dalam dilema pertembungan tuntutan kerja dan tanggungjawab keluarga yang akhirnya menjejaskan kesihatan emosi, mental dan fizikal serta kesejahteraan hidup mereka.

Konflik wanita berkerjaya dalam memenuhi tuntutan kerja dan keluarga berlaku apabila individu gagal memberikan keutamaan kepada salah satu tanggungjawabnya itu. Lambakan kerja menjadi halangan kepada seseorang individu dalam memenuhi tanggungjawab kepada keluarga dengan baik atau beban tanggungjawab kepada rumahtangga yang boleh mengganggu konsentrasi dan kelancaran kerja seseorang individu (Nilsen et al., 2017). Individu dengan personaliti yang mementingkan kesempurnaan dalam setiap aspek memburukkan lagi permasalahan yang dihadapi. Oleh itu, setiap individu perlu sedar tahap kemampuan diri bagi mengatasi ketegangan emosi yang membawa kepada tekanan dan masalah kesihatan sendiri (Morris et al., 2018).

Memenuhi tuntutan kerja dan keluarga secara optimum dalam satu masa yang sama merupakan satu perkara yang musatahil untuk dilakukan oleh wanita berkerjaya. Ini disebabkan oleh kekangan masa dan tenaga (Symoens dan Bracke 2015). Pembahagian masa dan penggunaan tenaga dalam memenuhi kedua-dua tuntutan kerja dan keluarga perlu dibahagikan dengan adil. Ini memandangkan wanita yang terlalu obses dengan kerja boleh mendorong kepada berkurangnya perhatian dan komitmen yang perlu diberikan kepada keluarga disebabkan lebih banyak masa yang terpaksa dihabiskan di tempat kerja. Keadaan ini menjejaskan kualiti masa dan hubungan individu

dengan ahli keluarga. Kewajiban sebagai isteri dan ibu akhirnya gagal dipenuhi. Selain itu, tenaga dan kudrat yang banyak dihabiskan ketika memenuhi tuntutan kerjaya boleh membawa kepada kelesuan melampau yang mengakibatkan seseorang individu tidak mampu untuk menjalankan tanggungjawabnya dengan baik ketika di rumah (Leineweber et al., 2013). Keadaan yang berterusan ini berpotensi menjejaskan kualiti hubungan dan masa bersama keluarga yang akhirnya mendorong kepada wujudnya konflik terhadap keluarga. Konflik terhadap keluarga yang tidak ditangani dengan baik dapat mencetuskan tekanan perasaan yang membawa kepada wujudnya masalah kesihatan mental (Gotlib & Hammen 2009).

Lakhan dan Vieira (2008) menekankan bahawa konflik kerja-keluarga mampu menjejaskan kesihatan individu kerana pemikiran dan fizikalnya bertindak di luar batasan atau kawalan. Keadaan ini dikenali sebagai psikopatologi. Psikopatologi merupakan keadaan yang mana individu menunjukkan simptom awal kepada masalah mental dengan kebanyakannya menghadapi masalah kebimbangan, kemurungan dan stres (Kan dan Yu, 2016; Anafarta, 2011; Erdamar dan Demirel, 2016; Hatam, Jalali dan Askarian, 2016; Kiss, 2013; Malik, Awan dan Qurat-ul-Ain, 2015; Dhanabhakyan dan Malarvizh, 2014). Dalam kajian yang dijalankan oleh Anafarta (2011); Haar et al. (2014); Minnotte, Minnotte dan Bonstrom (2015); Nohe dan Sonntag, 2014); Pu et al. (2016); serta Wang dan Peng, (2017) mendapati bahawa individu yang berhadapan dengan konflik kerja-keluarga cenderung untuk berasa ketidakpuasan terhadap kerja, *burnout*, kadar pusing ganti (*turn-over*) yang tinggi, kemurungan, ketidakpuasan hidup dan ketidakpuasan dalam perkahwinan. Keadaan ini menjejaskan kualiti kehidupan dan kerjaya individu serta melahirkan kelompok sumber manusia yang bakal mendatangkan masalah kepada organisasi.

Sehubungan itu, sesebuah organisasi perlu menyediakan persekitaran kerja yang sihat supaya sumber manusianya sentiasa kompeten dan produktif. Pihak atasan sesebuah organisasi perlu lebih peka terhadap keperluan setiap pekerjaanya terutamanya dengan menyediakan keperluan asas berbentuk material dan bukan material. Keperluan asas dalam bentuk materia merangkumi keperluan seperti peralatan pejabat yang baik dan selamat. Manakala keperluan bukan material merangkumi sokongan sosial dari segi motivasi dan dorongan kepada para pekerja. Sikap prihatin, bertolak ansur dan saling menyokong antara setiap modal insan dalam sesebuah organisasi menjamin kesihatan fizikal dan mental individu (Asnani, Pandey dan Sawhney, 2004) di samping mempertingkatkan kualiti hidup (Harandi, Taghinasab dan Nayeri, 2017); kesejahteraan hidup (van Daalen, Sanders dan Willemsen, 2005) serta kepuasan kerja (Marcinkus et al., 2006). Sokongan sosial di tempat kerja yang diberikan kepada golongan wanita menjadi pemangkin kepada golongan ini untuk lebih kuat ketika berhadapan dengan konflik atau tekanan di tempat kerja atau di rumah (Allen, 2001).

Ringkasnya, sokongan sosial di tempat kerja memainkan peranan yang sangat penting dalam membantu golongan wanita berkerjaya untuk berhadapan dengan konflik atau tekanan ketika cuba memenuhi tanggungjawab kerja dan rumahtangga dalam satu masa yang sama. Jaringan sosial di tempat kerja perlu saling menyokong dan membantu antara satu sama lain demi keselesaan, keharmonian dan persekitaran kerja yang lebih baik dan sihat (Naemah, Mohd. Ismail dan Bushrah, 2017).

■ 5.0 KESIMPULAN

Sokongan sosial dalam sesebuah organisasi perlu diterap dan dibudayakan bermula dari peringkat tertinggi iaitu majikan, penyelia dan rakan sekerja secara konsisten agar kualiti kerja sentiasa produktif dan kompeten. Selain itu, keprihatinan pihak atasan terhadap pekerja wanitanya juga dapat membantu pekerja untuk menyelaras dan menyusun atur jadual kerja dan keluarga dengan efektif dan seimbang. Bahkan, limitasi dalam memberikan tugas yang memerlukan komitmen yang tinggi perlu diselaraskan bagi mengelakkan konflik dan tekanan kepada pekerja (Barut 2017; Powell & Graves 2003). Wanita juga perlu bijak menangani is-isu yang mengganggu komitmen terhadap keluarga dan kerjaya supaya mereka dapat memenuhi kedua-dua peranan dengan baik dan seimbang. Ini sekaligus mengelakkan kehilangan sumber manusia yang kompeten yang bertindak meninggalkan organisasi demi menumpukan perhatian dan komitmen sepenuhnya kepada keluarga (Belkin 2003).

Sokongan sosial yang diberikan secara berterusan kepada pekerja wanita yang sedang berhadapan dengan pelbagai tekanan dan konflik di rumah atau tempat kerja juga mampu mengelak permasalahan kesihatan mental. Ini kerana isu kesihatan mental bukanlah sesuatu perkara yang boleh dipandang mudah oleh mana-mana pihak kerana keburukannya bukan sekadar ke atas individu sebaliknya masyarakat, organisasi dan negara turut terkesan. Pekerja yang mempunyai masalah kesihatan mental turut menjejaskan prestasi dan kemapanan ekonomi organisasi dan negara kerana mereka adalah sumber penggerak ekonomi organisasi dan negara. Justeru, setiap organisasi disarankan untuk mengamalkan dan membudayakan sikap saling memberi sokongan kepada para pekerjaanya tanpa mengira pangkat dan kedudukan. Maka persekitaran kerja yang sihat dan mesra dapat diwujudkan supaya prestasi dan produktiviti organisasi dan negara dapat bersaing di pentas dunia global.

Rujukan

- Adams. G. A., King. L. A. dan 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.
- Ajaz. S., Mehmood. B. dan Kashif. M. (2015). Impact of Work Family Conflict on Female Intent to Quit : Descriptive Study of Commercial Banks of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. 5(4): 74-83.
- Allen. T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*. 58: 414-435.
- Allen. T. D., Herst. D. E. 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(2): 278-308.
- Aminah. A. (1997). Work-Family Conflict and Social Support: A Study of Female Secretaries in Malaysia. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*. 5(2): 93-101.
- 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.
- Anderson. S. E., Coffey. B. S. & Byerly. R. T. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices : Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of Management*. 28(6): 787–810.

- Asnani, V., Pandey, U.D. dan Sawhney, M. (2004). Social Support and Occupational Health of Working Women. *Journal of Health Management*. 6(2): 129-139.
- Barut, Y. (2017). Women's Cooperatives Contributions to Local Region Economy: Seferihisar Agricultural Cooperative Development Model-Turkey. *Management Studies*. 5(2): 120-127.
- Belkin, L. (2003). The Opt Out Revolution. *New York Times*. Diakses di laman: <http://www.nytimes.com/2003/10/26/magazine/the-opt-out-revolution.html>
- Blau, P. M. (2009). *Exchange and Power in Social Life*. 3rd edition. New Jersey: Transaction Publishers.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*. 53(6): 747-770.
- Cropanzano, R. dan Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: an Interdisciplinary Review. *Journal of Management*. 31(6): 874-900.
- Cross, C. dan Linehan, M. (2006). Barriers to Advancing Female Careers in the High-Tech Sector: Empirical Evidence from Ireland. *Women in Management Review*. 21(1): 28-39.
- Dhanabhakyan, M. dan Malarviz, J. (2014). Work-Family Conflict and Work Stress among Married Working Women in Public and Private Sector Organizations. *International Journal of Business and Management*. 7(10): 46-52.
- Erdamar, G. dan 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.
- Fujimoto, Y., Azmat, F. dan Hartel, C. E. J. (2012). Gender Perceptions of Work-Life Balance: Management Implications For Full-Time Employees In Australia. *Australian Journal of Management*. 38(1): 147-170.
- Glaveli, N., Karassavido, E. dan Zafiroopoulos, K. (2013). Relationships among Three Facets of family-Supportive Work Environments, Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Research in Greece. *The International Journal of Human Resource Management*. 24(20): 3757-3771.
- Goodman, W. B. & Crouter, A. C. (2009). Longitudinal Associations between Maternal Work Stress, Negative Work-Family Spillover, and Depressive Symptoms. *Family Relations*. 58(3): 245-258.
- Goodboy, K., M. Martin, K., M. Knight, J. & Long, Z. (2017). Creating the Boiler Room Environment: The Job Demand-Control-Support Model as an Explanation for Workplace Bullying. *Communication Research*. 44 (2): 244-262.
- Gotlib, I. H. dan Hammen, C. L. (2009). *Handbook of Depression, 2nd edition*. New York: Guilford Press.
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S. & Shulkin, S. (2008). Schedule flexibility and Stress: Linking Formal Flexible Arrangements and Perceived Flexibility to Employee Health. *Community, Work & Family*. 11(2): 199-214.
- Guendouzi, J. (2006). "The Guilt Thing": Balancing Domestic and Professional Roles. *Journal of Marriage and Family*. 68(4): 901-909.
- Haar, J. M., Russo, M., Sune, A. dan Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of Work-Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study Across Seven Cultures. *Journal of Vocational Behavior*. 85(3): 361-373.
- Hang-yue, N., Foley, S. dan Loi, R. (2005). Work Role Stressors and Turnover Intentions: A Study of Professional Clergy in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management*. 16(11): 2133-2146.
- Harandi, T.F., Taghinasab, M.M. dan Nayeri, T.D. (2017). The Correlation of Social Support with Mental Health: A Meta-Analysis. *Electronic Physician*. 9(9): 5212-5222.
- Hochwarter, W. A., Witt, L. A., Treadway, D. C. & Ferris, G. R. (2006). The Interaction of Social Skill and Organizational Support on Job Performance. *Journal of Applied Psychology*. 91(2): 482-489.
- Jaga, A. (2014). Antecedents of Work-Family Conflict among Hindu Working Women in South Africa: Stressors, Social Support, and Cultural Values. University of Cape Town. Diakses di laman: <https://open.uct.ac.za/bitstream/item/13337/thesis>.
- Kamus Dewan Edisi ke-4*. (2010). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Kan, D. dan 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).
- K. Goodboy, K., M. Martin, K., M. Knight, J. & Long, Z. (2017). Creating the Boiler Room Environment: The Job Demand-Control-Support Model as an Explanation for Workplace Bullying. *Communication Research*. 44 (2): 244-262.
- Kementerian Kesehatan Malaysia (2000). *Practice Good Mental Health: Promotion of Mental Health, Manual of Prime and Supportive Messages* sempena Healthy Lifestyle Campaign.
- Kiss, C. (2013). *Organizational Commitment and Work-Family Conflict in Customer Service Centres*. Corvinus University of Budapest.
- Koyuncu, M., Burke, R. J. dan Wolpin, J. (2012). Work-Family Conflict, Satisfaction and Psychological Well-Being among Women Managers and Professionals in Turkey. *Gender in Management: An International Journal*. 27(3): 202-213.
- Lakhan, S. E. dan Vieira, K. F. (2008). Nutritional Therapies for Mental Disorders. *Nutrition Journal*. 7(2): 1-8.
- Lapierre, L. M. dan Allen, T. D. (2006). Work-Supportive Family, Family-Supportive Supervision, Use of Organizational Benefits, and Problem-Focused Coping: Implications for Work-Family Conflict and Employee Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*. 11(2): 169-81.
- Leineweber, C., Baltzer, M., Magnusson Hanson, L. L. dan Westerlund, H. 2013. Work-Family Conflict and Health in Swedish Working Women and Men: A 2-Year Prospective Analysis (The SLOSH Study). *European Journal of Public Health*. 23(4): 710-716.
- Li, A., Bagger, J. dan Cropanzano, R. (2017). The Impact of Stereotypes and Supervisor Perceptions of Employee Work-Family Conflict on Job Performance Ratings. *Human Relations*. 70(1):119-145.
- Lynch, P. D., Eisenberger, R. dan Armeli, S. (1999). Perceived Organizational Support: Inferior Versus Superior Performance by Wary Employees. *Journal of Applied Psychology*. 84(4): 467-483.
- Madigan, T. J. dan Hogan, D. P. (1991). *Kin Access and Residential Mobility among Young Mothers*. Social Science Quarterly. United Kingdom: Blackwell Publishing.
- 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.
- Marcinkus, W.C., Whelan-Berry, K.S. dan Gordon, J.R. (2006). The Relationship of Social Support to the Work-Family Balance and Work Outcome of Midlife Women. *Women in Management Review*. 22(2): 86-111.
- Hatam, N., Jalali, M. T., Askarian, M. dan 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.
- Milli, J., Huang, Y., Hartmann, H. dan Hayes, J. (2017). The Impact of Equal Pay on Poverty and the Economy. Diakses di laman: [https://learn.csumb.edu/pluginfile.php/557703/mod_resource/content/3/Pay Inequality.pdf](https://learn.csumb.edu/pluginfile.php/557703/mod_resource/content/3/Pay%20Inequality.pdf)
- Milner, A., Krnjacki, L. dan LaMontagne, A. D. (2016). Age and Gender Differences in the Influence of Social Support on Mental Health: A Longitudinal Fixed-Effects Analysis Using 13 Annual Waves of the HILDA Cohort. *Public Health*. 140: 172-178.
- Minnotte, K. L., Minnotte, M. C. dan Bonstrom, J. (2015). Work-Family Conflicts and Marital Satisfaction Among US Workers: Does Stress Amplification Matter? *Journal of Family and Economic Issues*. 36(1): 21-33.
- Molm, L. D., Peterson, G. & Takahashi, N. (2001). The Value of Exchange. *Social Forces*. 79(2): 159-185.
- Morris, E.C. Hippman, G. Murray, E.E. Michalak, J.E., Boyd, J. Livingston, A. Inglis, P. Carrión, dan J. Austin. (2018). Self-Stigma in Relatives of People with Mental Illness Scale: Development and Validation. *The British Journal of Psychiatry*. 212: 169-174.
- Naemah Hamzah., Mohd Ismail Mustari. dan Bushrah Basiron. (2017). Model Keseimbangan Kerjaya dan Rumah Tangga dalam Kalangan Wanita Cemerlang Sektor Awam. *Sains Humanika*. 41: 37-46.
- Nilsen, W., Skipstein, A., Ostby, K. A. dan Mykletun, A. (2017). Examination of the Double Burden Hypothesis-A Systematic Review of Work-Family Conflict and Sickness Absence. *European Journal of Public Health*. 27(3): 465-471.
- Nohe, C. dan Sonntag, K. (2014). Work-Family Conflict, Social Support, and Turnover Intentions: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*. 85(1):1-12.
- Noor Rahamah, A. B. (2012). Working Women and the Management of Family. *Journal of Society and Space*. 7(7): 155-162.
- Norehan, A., Rahmah, I., Zulridah, M. N. dan Fariza, A. 2012. Kebarangkalian Bekerja Wanita Berkahwin di Malaysia. *Jurnal Ekonomi Malaysia*. 46(1): 107-117.

- Okechukwu. C. A., Ayadi. A. M. El Tamers. S. L., Sabbath. E. L. dan Berkman. L. (2012). Household Food Insufficiency, Financial Strain, Work-Family Spillover, and Depressive Symptoms in the Working Class: The Work, Family, and Health Network Study. *American Journal of Public Health*. 102(1): 126–133.
- Pattusamy. M. & Jacob. J. (2016). The Mediating Role of Family-to-Work Conflict and Work-Family Balance in the Relationship between Family Support and Family Satisfaction: A Three Path Mediation Approach. *Current Psychology*. 1-11.
- Perry-Jenkins. M., Goldberg. A. E., Pierce. C. P. dan Sayer. A. G. (2007). Shift Work, Role Overload, and the Transition to Parenthood. *Journal of Marriage and the Family*. 69(1): 123–138.
- Pisarski. A., Lawrence. S. A., Bohle. P. dan Brook. C. (2008). Organizational Influences on the Work Life Conflict and Health Of Shift Workers. *Applied Ergonomics*. 39(5): 580–588.
- Powell. G. N. dan Graves. L. M. (2003). *Women and Men in Management*. Thousand Oaks, California, US: Sage Publications.
- Pu. J., Hou. H., Ma. R. dan Sang. J. (2016). The Effect of Psychological Capital Between Work-Family Conflict and Job Burnout in Chinese University Teachers: Testing For Mediation and Moderation. *Journal of Health Psychology*. 1-9.
- Ruhaya. H. (2014). Work-Family Conflict and Well-Being among Employed Women in Malaysia : The Roles of Coping And Work-Family Facilitation. Diakses di laman: <http://researchcommons.waikato.ac.nz/bitstream/handle/10289/8840/thesis.pdf?sequence=3>
- Ruppner. L. (2013). Conflict Between Work and Family: An Investigation of Four Policy Measures. *Social Indicators Research*. 110(1): 327–347.
- Selvarajan. T. T., Cloninger. P. A. & Singh. B. (2013). Social Support And Work-Family Conflict: A Test of an Indirect Effects Model. *Journal of Vocational Behavior*. 83(3): 486–499.
- Sembiyen. R. (2016). A Comparative Study on the Social Support and Work-Family Conflict among Working Women. *International Journal of Research Instinct*. 3(2): 452–461.
- Shriver. M. 2009. *A Woman's Nation Changes Everything*.
- Symoens. S. & Bracke. P. (2015). Work-Family Conflict and Mental Health in Newlywed and Recently Cohabiting Couples: A Couple Perspective. *Health Sociology Review*. 24(1): 48–63.
- van Daalen. G., Sanders. K dan Willemsen. T.M. (2005). Source of Social Support as Predictors of Health, Psychological Well-Being and Life satisfaction among Dutch Male and Female Dual-Earners. *Journal of Women and Health*. 41(2): 43-62.
- Zhang. M., Fried. D. D. & Griffeth. R. W. (2012). A Review of Job Embeddedness: Conceptual, Measurement Issues, and Directions for Future Research. *Human Resource Management Review*. 22(3): 220–231.