

## **PENGARUH PENJAGAAN DIRI, KESEIMBANGAN KERJA DAN DAYA TAHAN TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA WANITA BERKAHWIN**

**<sup>1</sup>Nor Hernamawarni Abdul Majid & <sup>2</sup>Nur Hikmah Mubarak Ali**

<sup>1</sup>Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan,  
Universiti Sains Malaysia

<sup>2</sup>Pusat Pengajian Dan Perkhidmatan Kaunseling & Psikologi,  
Universiti Islam Antarabangsa Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah (UniSHAMS)

Correspondence mail  
*norhernamawarni@usm.my*

### **Abstrak**

Kesejahteraan pekerja berkait rapat dengan keseimbangan kerja dan kehidupan peribadi. Wanita yang sudah berkahwin dan bekerja memerlukan tanggungjawab terhadap tempat kerja dan rumah. Ketidakseimbangan akan menimbulkan konflik dalam diri serta menyebabkan berlakunya stres. Stres bukan sahaja memberi kesan terhadap kesihatan mental tetapi juga kepada kesihatan fizikal dan tingkah laku. Ianya bergantung kepada daya tahan, sokongan sosial dan personaliti seseorang. Peranan wanita hari ini berbeza sama sekali berbanding dahulu. ramai wanita kini mempunyai kerjaya dalam bidang kepakaran mereka. Namun begitu, terutamanya untuk mencapai keseimbangan antara keperluan pekerja serta tanggungjawab keluarga adalah satu cabaran dan cabaran bukanlah satu tugas yang mudah. Oleh itu, kertas kerja ini membincangkan pengaruh penjagaan diri, keseimbangan kerja dan daya tahan terhadap kesejahteraan diri wanita yang berkerjaya.

**Kata kunci:** Kesejahteraan diri, wanita bekerja, keseimbangan kerja, penjagaan diri & daya tahan.

### **Abstract**

*The well-being of employees is closely related to the balance between work and private life. Married working women need responsibility at work and at home. An imbalance leads to inner conflict and stress. Stress affects not only mental health, but also physical health and behavior. It depends on a person's resilience, social support and personality. The role of women today is completely different than it used to be. Many women are now making careers in their field. However, finding the balance between employee needs and family commitments is a challenge, and the challenge is not easy. Therefore, this article discusses the concept of well-being for working women and how it relates to self-care, work balance, and resilience.*

**Keywords:** *Wellbeing, working women, work life balance, self-care & resilience.*

### **PENGENALAN**

Menurut WHO, kesejahteraan adalah keadaan fizikal, mental dan sosial yang bebas daripada penyakit. Bagaimanapun, Naci dan Ioannidis (2015) mendapati kesejahteraan tidak terhad kepada isu berkaitan kesihatan semata-mata, tetapi merangkumi semua aktiviti, kehidupan, kepuasan sosial, keadaan mental, kepuasan peribadi dan aspek kehidupan, termasuk pekerjaan. Menurut Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO), kesejahteraan di tempat kerja adalah kesejahteraan, yang merangkumi sejumlah aspek kehidupan, daripada kualiti pekerjaan kepada

keselamatan, persekitaran fizikal, perasaan pekerja di tempat kerja, kerja persekitaran, keadaan kerja dan organisasi kerja pekerja. Kesejahteraan di tempat kerja adalah tanggungjawab organisasi untuk meningkatkan produktiviti. Abad ke-20 telah menyaksikan banyak perubahan dengan penggunaan teknologi canggih.

Menjalankan tugas dan tanggungjawab di rumah dan juga di tempat kerja boleh membebaskan wanita bekerja terutama sudah berkahwin, sehingga membawa kepada pelbagai masalah psikologi seperti konflik peranan, tekanan kerja, keletihan mental, kebimbangan, kekecewaan, kemurungan, kemarahan, fobia dan emosi yang lain. Kesemua masalah ini secara interaktif boleh menjejaskan kesejahteraan mental wanita bekerja dan lebih-lebih lagi wanita bekerja yang mempunyai anak-anak yang masih kecil.

Selain itu, kajian yang dijalankan di Ethiopia menunjukkan tekanan psikologi sebanyak 25.9% dalam kalangan wanita bekerja (Gelaye, Lemma, Deyassa et al., 2012). Ibu tunggal mungkin mengalami tahap tekanan yang lebih tinggi, yang meningkatkan risiko mereka mendapat penyakit mental. Kesihatan mental ibu yang merosot juga dikaitkan dengan kekurangan sokongan emosi, sosial dan kewangan (Mistry et al., 2007). Kajian Mensah (2021) menunjukkan wanita mengalami tahap tekanan berbanding pekerja lelaki yang boleh menjejaskan kesejahteraan mereka, tetapi tidak terdapat perbezaan jantina dari segi sokongan sosial di tempat kerja. Ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan peribadi memberi kesan negatif kepada kesihatan pekerja dan meningkatkan tahap tekanan. Kajian tentang kesejahteraan wanita di tempat kerja telah dijalankan oleh Hammig dan Bauer (2009) mendapati wanita yang sudah berkahwin dan bekerja mempunyai lebih banyak masalah kesihatan mental berbanding lelaki. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa konflik di tempat kerja dan kombinasi dengan konflik keluarga menyumbang kepada masalah kesihatan mental dalam wanita bekerja. Perkara yang sama turut dikemukakan oleh Faurot (2014) bahawa wanita yang bekerja mengalami kemerosotan kesihatan mental akibat tekanan kerja. Kajian ini juga mendapati wanita berkahwin yang bekerja mengalami kemerosotan yang ketara dalam kesihatan mental mereka berbanding wanita bujang. Malah, wanita berkahwin yang bekerja menghadapi beban kerja dan tanggungjawab, serta konflik rumah tangga. Tambahan pula, Ruhaya (2014) mendapati dalam kajiannyabahawa wanita profesional yang berkahwin di Malaysia mengalami kemurungan akibat tekanan kerja dan rumah tangga.

Oleh itu, kajian ini adalah berkisar mengenai kesejahteraan wanita bekerja yang sudah berkahwin menyebabkan peranannya meliputi pembangunan karier, organisasi dan komuniti serta turut mengharungi cabaran semasa. Oleh sebab tanggungjawab yang besar digalas oleh pekerja wanita berkahwin, kajian ini juga bertujuan mengenalpasti faktor-faktor yang boleh meningkatkan kesejahteraan psikologi pekerja wanita berkahwin. Kertas konsep ini akan meneroka kesejahteraan pekerja wanita berkahwin mempunyai pengaruh dan hubungan secara langsung dengan penjagaan diri, daya tahan diri dan keseimbangan kerja dan peribadi.

### **Konsep Kesejahteraan pekerja**

Kesejahteraan mempunyai dua dimensi iaitu kesejahteraan objektif dan kesejahteraan subjektif (Western & Tomaszewski, 2016). Kesejahteraan objektif terdiri daripada sumber material dan ciri sosial seperti pendapatan, makanan, perumahan, pendidikan, kesihatan dan perhubungan sosial (Western & Tomaszewski, 2016). Kesejahteraan subjektif sebagai hidup mengikut cita-cita sendiri. Kesejahteraan subjektif diukur dengan menilai kepuasan hidup seseorang dan keadaan emosi positif dan negatif mereka (Diener et al., 2009). Kesejahteraan adalah istilah umum yang merujuk kepada pengalaman berharga seseorang individu (Bandura, 1986)

menjadi lebih cekap di tempat kerja dan dalam aktiviti lain (Huang et al., 2016). Menurut Diener (2009), kesejahteraan adalah istilah subjektif yang menggambarkan kebahagiaan manusia, keinginan yang dipenuhi, kepuasan, kebolehan, dan pencapaian tugas. Kesejahteraan pekerja dibahagikan kepada dua jenis: kesejahteraan hedonik dan kesejahteraan eudaemonik (Ballesteros-Leiva et al., 2016). Kesejahteraan hedonik ialah kepuasan umum dengan kehidupan, manakala kesejahteraan eudaemonik ialah rasa pencapaian peribadi. Kesejahteraan juga menyumbang secara positif dan signifikan kepada kemunculan kualiti peribadi dalam diri seseorang individu yang dicerminkan dalam modal psikologi, iaitu harapan, keupayaan diri, ketabahan, dan optimis. Ini konsisten dengan kajian terdahulu yang menunjukkan bahawa pekerja yang berasa baik kelihatan lebih ceria, mempunyai badan, minda dan tingkah laku yang lebih sihat. Kesejahteraan pekerja yang lemah boleh mengakibatkan produktiviti pekerja yang rendah, kemerosotan dalam kualiti membuat keputusan, dan pengurangan sumbangan pekerja kepada organisasi mereka.

## **KAJIAN YANG MENGAITKAN KONTRUK-KONTRUK DALAM KAJIAN**

### **Pengaruh penjagaan diri dengan kesejahteraan pekerja**

Penjagaan diri merujuk kepada tindakan yang diambil oleh individu untuk melindungi diri daripada kesan tekanan (Brucato & Neimeyer, 2009). Penjagaan diri merangkumi tingkah laku dan aktiviti yang dilakukan oleh orang ramai untuk mengekalkan kesihatan mereka, seperti B. mematuhi diet yang sesuai, mengambil bahagian dalam senaman harian, dan mengamalkan kebersihan diri yang baik (Brucato & Neimeyer, 2009). Tanpa langkah penjagaan diri, kesukaran di tempat kerja boleh membawa kepada rasa keletihan yang berterusan dan sengit. Aspek penjagaan diri sebagai melibatkan aktiviti fizikal, termasuk penyertaan dalam senaman fizikal, sukan, dan aktiviti harian yang lain. Faedah aktiviti fizikal diketahui umum dan termasuk peningkatan dalam kesejahteraan umum dan pengurangan kebimbangan dan kemurungan (Callaghan, 2004). Richards et al. (2010) menjalankan kajian di mana mereka mengenal pasti perkaitan antara penjagaan diri, harga diri, dan kesejahteraan dalam kalangan profesional kesihatan mental. Kajian itu melibatkan 148 profesional kesihatan mental yang ditemu bual tentang penjagaan diri, harga diri, kesihatan mental dan kesejahteraan. Keputusan menunjukkan bahawa harga diri dan kesejahteraan secara signifikan dan positif berkaitan dengan penjagaan diri. Selain itu, kajian oleh Moore, Bledsoe, Perry & Robinson (2011) mengkaji faedah melatih profesional dalam amalan penjagaan diri. Para penyelidik meminta 22 peserta profesional kesihatan mental untuk menyimpan diari penjagaan diri dua minggu sekali, merekodkan tindakan yang mereka ambil sepanjang semester untuk mengekalkan kesihatan emosi, fizikal, mental, sosial dan rohani mereka dan bagaimana tindakan tersebut menjejaskan kesihatan mental mereka menyumbang kepada kesihatan. emosi, fizikal, mental, sosial dan rohani. Hubungan seksual mengurangkan tahap tekanan dan meningkatkan keupayaan untuk menumpukan perhatian di sekolah dan di tempat kerja. Pencapaian ini menyokong pembangunan dan penubuhan tugas penjagaan diri untuk mengajar pelajar dan profesional cara menguruskan tekanan yang sering dihadapi oleh profesional kesihatan mental.

### **Pengaruh daya tahan dengan kesejahteraan**

Daya tahan berkorelasi positif dengan kesejahteraan mental dan negatif dengan kesihatan mental yang lemah. Apabila seseorang menunjukkan daya tahan dalam kerjaya mereka, kecekapan teras dan kesejahteraan individu juga memberi kesan positif (Alessandri et al, 2012). Apabila meneroka konsep penjagaan kesihatan, daya tahan adalah bidang penyelidikan yang sangat berguna. Oleh kerana daya tahan yang lebih besar dikaitkan dengan kedua-dua tahap tekanan dan kemurungan yang lebih rendah, dan kesejahteraan yang lebih baik, adalah amat

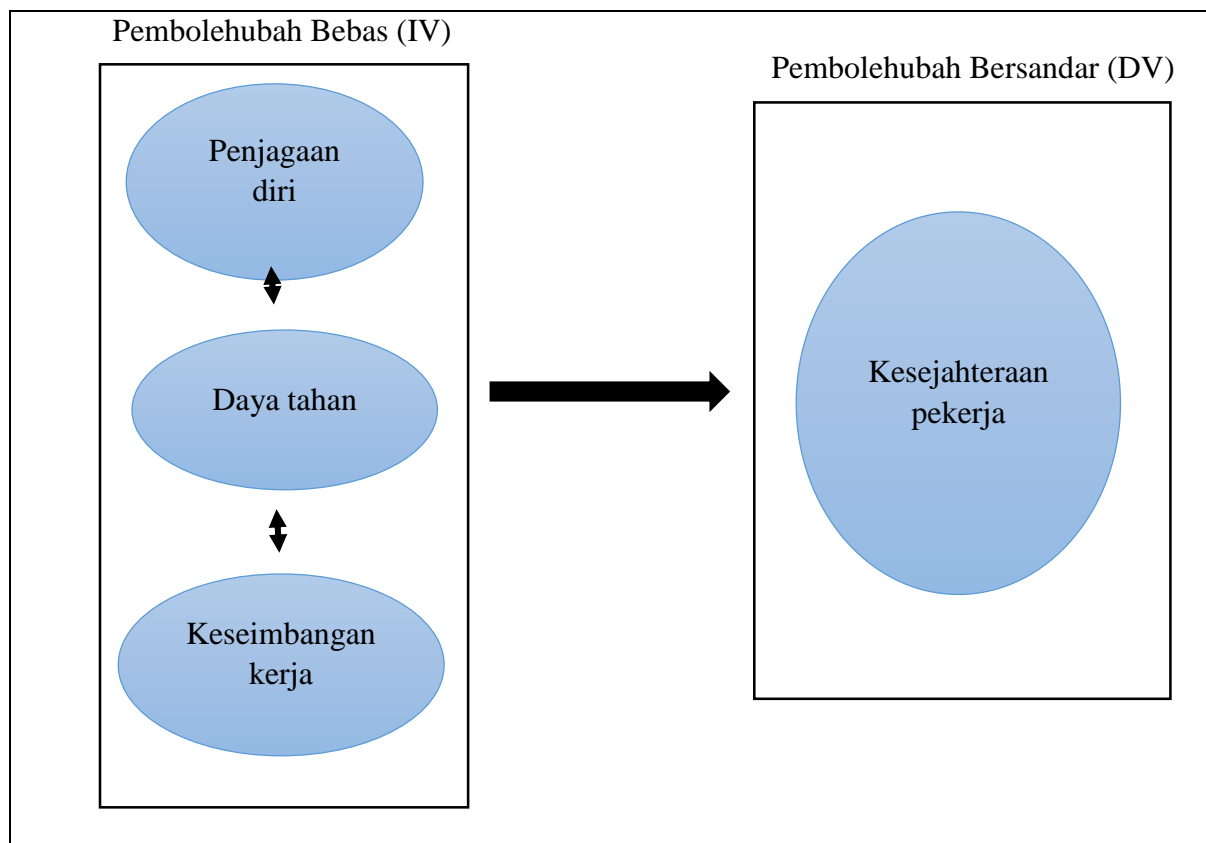
penting untuk mengkaji secara serentak hubungan antara kesejahteraan positif, tekanan dan biologi. Perkaitan positif didapati antara daya tahan dan kesejahteraan subjektif, termasuk kesan positif dan kepuasan hidup (Beutel et al., 2010;) Ukuran kesejahteraan eudaemonik, seperti tujuan hidup dan kesejahteraan psikologi, juga dikaitkan secara positif dengan daya tahan (Alessandri et al, 2012). Akibatnya, orang yang mempunyai tahap imuniti yang tinggi cenderung untuk mengalami kesejahteraan yang lebih positif. Kemahiran dan kesejahteraan penting di tempat kerja juga berkaitan dengan kejayaan profesional, contohnya dengan keupayaan individu untuk mencapai kesejahteraan psikologi yang positif dan kecekapan adalah sangat penting dalam memastikan pekerja mempunyai kehidupan kerja yang menyeronokkan dan gembira (Ryff & Singer, 1998). Apabila seseorang itu gigih dalam kerjaya mereka, kemahiran asas tempat kerja dan kesejahteraan juga memberi kesan positif. Mempromosikan kesejahteraan di tempat kerja mempunyai kesan langsung ke atas daya tahan pekerja dan organisasi. Berhubung dengan kesejahteraan di tempat kerja, penyelidikan menunjukkan bahawa pekerja yang fleksibel lebih baik dalam bertindak balas terhadap perubahan organisasi yang diperlukan dan pulih daripada gangguan kerja berbanding pekerja yang tidak berdaya tahan (Shin et al., 2012). Konsep kesejahteraan dan daya tahan sentiasa dikaitkan dalam bidang psikologi organisasi. Kesejahteraan mampan membayangkan gaya pemikiran positif dan sepadan dengan daya tahan (Fredrickson, Tugade, Waugh & Larkin, 2003), manakala daya tahan dicirikan oleh emosi positif (Bonanno, 2002).

### **Pengaruh keseimbangan kerja dengan kesejahteraan hidup**

Noraini, Mohd Mahudin, dan Nor Diana (2015) mempelopori penyelidikan tentang kesejahteraan mental dan keseimbangan kerja-kehidupan di Malaysia. Noraini, Mohd Mahudin, dan Nor Diana (2015) dalam kajiannya mencadangkan model peranan dan kesejahteraan wanita berdasarkan peranan, perasaan negatif, konflik dan kesihatan. Kajian ini dijalankan dalam kalangan 389 responden yang bekerja dan mempunyai keluarga. Keputusan menunjukkan bahawa ramalan kesejahteraan wanita berbeza mengikut kumpulan umur. Kajian itu juga menunjukkan bahawa apabila mempertimbangkan kesejahteraan wanita, adalah penting untuk memberi tumpuan kepada tiga aspek penting dalam kehidupan mereka, iaitu kerjaya, perkahwinan dan keibubapaan. Bagaimanapun, kesihatan bergantung kepada tekanan mental, kesihatan fizikal dan kepuasan hidup. Keseimbangan kehidupan kerja boleh memberi kesan kepada kesejahteraan dan kepuasan kerja (Wen et al., 2018). Wen et al. (2018) mengkaji keseimbangan kerja-kehidupan dan kesannya terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan pekerja. Penemuan telah menunjukkan bahawa terdapat faedah antara pekerja dan majikan apabila pekerja mengalami keseimbangan kerja-kehidupan, dicerminkan dalam peningkatan produktiviti pekerja kerana mereka lebih bermotivasi untuk bekerja (Wen et al., 2018). Kajian Clement dan Oduguwa (2020) telah dijalankan ke atas pekerja di sektor produktif. Hasil kajian menunjukkan bahawa meningkatkan kesejahteraan pekerja pengeluaran dapat membantu meningkatkan pengeluaran untuk syarikat dan meningkatkan keuntungan. Keseimbangan kehidupan kerja berlaku apabila pekerja pembuatan merasakan mereka boleh mengimbangi kerja dan kehidupan peribadi mereka serta mempunyai masa untuk pulih semasa syif (Clement & Oduguwa, 2020). Pemulihan boleh mengambil bentuk rehat, berbual dengan rakan sekerja, berehat di rumah, atau bercuti untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesihatan diri. Selama bertahun-tahun, permintaan kerja dan tekanan bagi pekerja pembuatan telah meningkat, memerlukan mereka berehat lebih banyak selepas bekerja, yang boleh memberi kesan kepada kehidupan seharian mereka. Peranan dua wanita bekerja sebagai ibu dan wanita berkerjaya memerlukan komitmen yang kuat terhadap keseimbangan kerja-kehidupan. Faktor beban kerja merupakan salah satu faktor yang boleh mempengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan. Tekanan kerja yang dihadapi wanita bekerja dalam peranan ini adalah sengit, yang boleh

memberi kesan negatif kepada kualiti masa yang mereka luangkan bersama keluarga. Ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan peribadi boleh mendatangkan pelbagai kesan negatif seperti tekanan, kemurungan dan konflik serta menjejaskan kesejahteraan peribadi dan profesional. Kajian keseimbangan kehidupan kerja oleh Arif dan Farooqi (2014) mendapati keseimbangan kehidupan kerja membawa kepada peningkatan berterusan dalam kepuasan pekerja dalam sesebuah syarikat. Amalan keseimbangan kerja-kehidupan mesti disokong oleh majikan. Maeran et al. (2013) mendapati dalam kajian guru wanita bahawa hasil kajian menunjukkan perkaitan positif antara tekanan yang menyumbang kepada beban kerja dan keseimbangan kerja. Di samping itu, kajian oleh Nazli Hulwanie Abdullah, Noraida Ismail, dan Norhazimah Ismail (2021) dalam kalangan profesor menunjukkan bahawa beban kerja mempunyai perkaitan yang signifikan dengan keseimbangan kerja-kehidupan, walaupun pada tahap yang sederhana.

### Kerangka konseptual



Rajah 1: Kerangka konseptual

Rajah 1 merupakan kerangka konseptual kajian model pengaruh penjagaan diri, daya tahan dan keseimbangan kerja terhadap kesejahteraan pekerja wanita berkahwin. Kerangka konseptual kajian di atas dibina berdasarkan dapatan kajian empirikal yang menunjukkan terdapat pengaruh positif penjagaan diri, daya tahan dan keseimbangan kerja terhadap kesejahteraan pekerja wanita berkahwin.

### **Model Job Demands–Resources (JD–R)**

Persekitaran kerja boleh dibahagikan kepada dua kategori utama iaitu permintaan buruh dan penawaran buruh. Sumber permintaan buruh merujuk kepada aspek psikologi, fizikal dan sosial yang memerlukan usaha fizikal atau mental (kognitif atau emosi) yang berterusan dan dikaitkan dengan kos fizikal atau mental. Contoh keperluan kerja dalam persekitaran kerja sebenar ialah tekanan kerja yang tinggi, beban kerja atau lebih peranan, tuntutan atau keperluan emosi yang perlu dipenuhi, dan keadaan atau suasana kerja di tempat kerja. Di samping itu, beban kerja yang kronik atau berlebihan membawa kepada pemulihan yang lemah atau kehilangan fungsi (Meijman & Mulder, 1998). Kesan daripada tuntutan kerja yang berlebihan membawa kepada faktor kestabilan kesihatan, seperti kemerosotan dalam kesihatan mental atau kemerosotan dalam kesejahteraan di tempat kerja. Ramai penyelidik menggunakan model ini untuk menerangkan kesan kesejahteraan di tempat kerja. Sumber kerja merujuk kepada sumber dalam bentuk fizikal, sosial atau aspek berkaitan kerja yang boleh membantu mengurangkan beban tuntutan berkaitan kerja dan mengurangkan kos fisiologi dan psikologi, berguna dalam mencapai matlamat kerja dan pembelajaran serta merangsang pembangunan peribadi (Bakker & Demerouti, 2007). Contoh faedah profesional termasuk kenaikan gaji, peluang kerjaya, keselamatan, sokongan rakan sebaya dan pengurus, penyertaan dalam proses membuat keputusan, suasana pasukan, kejelasan peranan, maklum balas prestasi, kepelbagaian kemahiran, perkaitan pekerjaan, identiti pekerjaan dan autonomi. Sumber pekerjaan juga boleh dilihat dari sudut sumber peribadi. Sumber peribadi seperti sikap optimistik, efikasi sendiri, dan semangat yang tinggi adalah ciri yang mengawal dan memberi tekanan kepada persekitaran. Dalam kajian ini, sumber kerja merangkumi sumber peribadi seperti penjagaan diri, ketahanan diri, dan keseimbangan kerja. Oleh itu, kertas konsep ini memilih kaedah yang dicadangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007) memperkenalkan model sebagai cara untuk menjelaskan persepsi wanita yang sudah berkahwin tentang kesejahteraan di tempat kerja.

### **Kepentingan Kajian**

#### **1. Aspek teori**

Teori-teori yang akan digunakan untuk menjelaskan model yang akan dibangunkan berguna menjadi panduan kepada organisasi terutamanya kepada kaunselor dan pegawai sumber manusia merangka pelan tindakan rawatan yang sesuai kepada pekerja. Selain itu, kajian ini akan menambah ilmu berkaitan teori-teori dalam bidang kaunseling organisasi.

#### **2. Aspek aplikasi**

Dengan terbukti faktor-faktor yang boleh membantu meningkatkan kesejahteraan diri pekerja khususnya wanita berkahwin maka majikan dan kaunselor organisasi boleh bersama-sama merangka pelan rawatan atau latihan di organisasi.

### **KESIMPULAN**

Mempertimbangkan kesejahteraan wanita adalah penting untuk memberi tumpuan kepada tiga aspek penting dalam kehidupan mereka iaitu kerjaya, perkahwinan dan keibubapaan. Bagaimanapun, kesihatan bergantung kepada tekanan mental, kesihatan fizikal dan kepuasan hidup. Terdapat faedah antara pekerja dan majikan apabila pekerja mengalami keseimbangan kerja-kehidupan, dicerminkan dalam peningkatan produktiviti pekerja kerana mereka lebih bermotivasi untuk bekerja. Tangan yang menghayun buaian itu mampu menggoncang dunia. Pepatah tersebut menggambarkan potensi serta peranan besar yang dipikul oleh wanita. Wanita memikul tanggungjawab sebagai isteri, ibu, penjaga ahli keluarga lain dan pengurus rumahtangga dan sebagai warga kerja negara. Kesihatan mental yang baik sangat penting

kepada wanita kerana ia boleh memberi kesan ke atas diri mereka dan orang di bawah jagaan mereka. Apabila wanita mengalami masalah kesihatan mental, kemampuan menjalankan tanggungjawab seharian mereka boleh terjejas. Ia boleh menjejaskan kesejahteraan dan kesihatan ahli keluarga yang lain.

#### RUJUKAN

- Arif & Farooqi (2014) Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among University Teachers: A Case Study of University of Gujrat, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, Vol. 5, No. 9.
- Alessandri, G., Vecchione, M., Caprara, G. V., & Letzring, T. D. (2012). The Ego Resiliency Scale revised: A crosscultural study in Italy, Spain, and the United States. *European Journal of Psychological Assessment*, 28(2), 139–146. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000102>.
- Bandura, A. (1986), *Social Foundations of Thought and Action: A Social-Cognitive View*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Ballesteros-Leiva, F., Poilpot-Rocaboy, G. & St-Onge, S. (2016). Relationships between life-domain interactions and well-being: a comparison between men and women. @GRH, 19, 65-96. <https://doi.org/10.3917/grh.162.0065>
- Beutel ME, Glaesmer H, Wiltink J, Marian H, Brähler E. Life satisfaction, anxiety, depression and resilience across the life span of men. *Aging Male*. 2010 Mar;13(1):32-9. doi: 10.3109/13685530903296698. PMID: 19842788.
- Bonanno, G. A., Wortman, C. B., Lehman, D. R., Tweed, R. G., Haring, M., Sonnega, J., et al. (2002). Resilience to loss and chronic grief: A prospective study from pre-loss to 18 months postloss. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 1150–1164.
- Brucato, B., & Neimeyer, G. (2009). Epistemology as a predictor of psychotherapists' self-care and coping. *Journal of Constructivist Psychology*, 22(4), 269–282. <https://doi.org/10.1080/10720530903113805>.
- Callaghan (2004). Exercise: A neglected intervention in mental health care? *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing* 11(4):476 – 483 DOI:10.1111/j.1365-2850.2004.00751.x
- Clement., U. & Oduguwa. A. S. (2020). Work-Life Balance and Employees Performance of Selected Manufacturing Industries in Ogun State. *Journal of Business and Management*, 22(11), 7-15. doi: B2211010715.pdf
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., & Oishi, S. (2009). New measures of well-being. In *Assessing well-being* (pp. 247-266). Springer, Dordrecht. [https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4\\_12](https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_12).
- Faurot, K. (2014). *Botanical Dietary Supplement Use among Hispanic/Latino Adults in the Hispanic Community Health Study/Study of Latinos: Comparison of a Diet- vs. Medication-based Survey*. University of North Carolina at Chapel Hill. <https://doi.org/10.17615/hz4k-xd68>.
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E., & Larkin, G. R. (2003). What good are positive emotions in crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 365–376. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.365>.
- Gelaye B, Lemma S, Deyassa N, et al. Prevalence and correlates of mental distress among working adults in Ethiopia. *Clinical Practice & Epidemiology in Mental Health*. 2012; 8:126–133.

- Hammig, O & Bauer, G.F (2009). Work-life Imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland. *International Journal of Public Health* 54(2):88-95 DOI:10.1007/s00038-009-8031-7.
- Huang, Y.-H. et al. (2016). Beyond Safety Outcomes: An Investigation of the Impact of Safety Climate on Job Satisfaction, Employee Engagement and Turnover Using Social Exchange Theory as the Theoretical Framework. *Applied Ergonomics*, 55, 248-257.
- Maeran R, Pitareli F, Cangiano F (2013). Work-Life Balance and Job Satisfaction among Teachers. *Interdisciplinary Journal of Family Studies* 18(1):51-72.
- Meijman, T.F. and Mulder, G. (1998) Psychological Aspects of Workload. In: Drenth, P.J.D. and Thierry., H., Eds., *Handbook of Work and Organizational Psychology*, Hove, Psychology Press. 5-33.
- Mensah (2021). A. Job Stress and Mental Well-Being among Working Men and Women in Europe: The Mediating Role of Social Support. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18, 2494. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>
- Naci, H., and Ioannidis, J. P. A. (2015). evaluation of wellness determinants and interventions by citizen scientists. *JAMA* 314, 121–122. doi: 10.1001/jama.2015.6160.
- Mistry, R., Stevens, G. D., Sareen, H., De Vogli, R., & Halfon, N. (2007). Parenting related stressors and self-reported mental health of mothers with young children. *American Journal of Public Health*, 97(1), 1261-1268.
- Moore, S. E., Bledsoe, L. K., Perry, A. R., & Robinson, M. A. (2011). Social work students and self-care: A model assignment for teaching. *Journal of Social Work Education*, 47, 545–553. doi:10.5175/JSWE.2011.201000004
- Moore, S. E., Perry, A. R., Bledsoe, L. K., & Robinson, M. A. (2011). Social work students and self-care: a model assignment for teaching. *Journal of Social Work Education*, 47(3), 545-553.
- Naci, H., and Ioannidis, J. P. A. (2015). evaluation of wellness determinants and interventions by citizen scientists. *JAMA* 314, 121–122. doi: 10.1001/jama.2015.6160
- Nazli Hulwany Abdullah, Noraida Ismail & Norhazimah Ismail (2021). Kajian Terhadap Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Kalangan Tenaga Akademik Wanita di Politeknik [A Study of the Work-Life Balance among the Female Academics at Polytechnics] *BITARA International Journal of Civilizational Studies and Human Sciences* Vol. 4 No. 1. (e-ISSN 2600-9080).
- Noor, Noraini M., Mohd Mahudin, & Nor Diana (2015) *Work-life balance policies in Malaysia: theory and practice*. In: *Handbook of Research on Work-Life balance in asia*. New Horizons in Management. Edward Edgar Publishing, Cheltenham, UK, pp. 207-235. ISBN 978-1-78347-508-7.
- Ryff, C. D., Singer, B., Love, G. D., & Essex, M. J. (1998). Resilience in adulthood and later life: Defining features and dynamic processes. In J. Lomranz (Ed.), *Handbook of aging and mental health: An integrative approach* (pp. 69–96). Plenum Press. [https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0098-2\\_4](https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0098-2_4).
- 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>.
- Shin, J, Taylor, M.S, Seo, M. G (2012). Resources for change: The relationships of organizational inducements and psychological resilience to employees' attitudes and behaviors toward organizational change. *Academy of Management Journal*, 55, pp. 727-748, 10.5465/amj.2010.032.
- Wen, C., Muthuveloo, R., & Ping, T. A. (2018). Factors Influencing Job Satisfaction: A Perspective of Millennials in Malaysia Multinational (MNC) Companies. *Global Business*



and Management Research, 10(1), 48–66.  
[https://www.academia.edu/37689584/Factors\\_Influencing\\_Job\\_Satisfaction\\_A\\_Perspective\\_of\\_Millennials\\_in\\_Malaysia\\_Multinational\\_MNC\\_Companies](https://www.academia.edu/37689584/Factors_Influencing_Job_Satisfaction_A_Perspective_of_Millennials_in_Malaysia_Multinational_MNC_Companies).  
Western, M., & Tomaszewski, W. (2016). Subjective Wellbeing, Objective Wellbeing and Inequality in Australia. Plos One, 11, e0163345.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0163345>.