


**Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia**

# Pemodelan Pengaruh Nomophobia ke atas Keseimbangan Hidup-Bekerja dan Prestasi Kerja di Sektor Awam: Gender dan Generasi sebagai Penyederhana

**Fatin Hazirah Binti Abdul Karim**

**Sarjana Sains**
**2018**

## PENGAKUAN

Saya mengaku bahawa penulisan tesis serta kerja-kerja berkaitan tesis ini telah diselaraskan dengan peraturan-peraturan Universiti Malaysia Sarawak. Tesis ini tidak pernah diterima untuk sebarang ijazah dan tidak dikemukakan secara secara serentak bagi sebarang pencalonan ijazah lain.

| | | |
|---|---|---|
| Nama Pelajar | : | Fatin Hazirah binti Abdul Karim |
| No. Matrik | : | 14020162 |
| Program Ijazah | : | Sarjana Sains (Pembangunan Organisasi) |
| Fakulti | : | Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia |
| Tajuk Tesis | : | Pemodelan Pengaruh Nomophobia ke atas Keseimbangan Hidup-Bekerja dan Prestasi Kerja di Sektor Awam: Gender dan Generasi sebagai Penyederhana Kajian. |

Nama Pelajar:

No. Matrik:

Tarikh:

**DEDIKASI**

Tesis ini dedikasikan khas kepada abah

Allahyarham Abdul Karim bin Ishak

dan seluruh ahli keluarga

## PENGHARGAAN

Kepada Allah S.W.T dipanjatkan rasa kesyukuran kerana telah memberi semangat, rezeki, masa dan peluang untuk kembali berjihad menuntut ilmu. Dengan izin Allah S.W.T lah jua tesis ini dapat disempurnakan. Kepada penyelia utama, Dr Surena Sabil terima kasih kerana selalu memberi semangat, yakin dan percaya pada diri saya serta memberi peluang untuk saya belajar cara belajar dan mengetahui maksud sebenar ilmu. Semakin banyak kita belajar dan kita faham semakin banyak yang menimbulkan tanda tanya kerana ilmu Allah itu cukup luas. Terima kasih atas dedikasi, nasihat komitmen, kesabaran, masa serta tunjuk ajar dan bimbingan yang tidak berbelah bagi sepanjang menyelia pengajian saya. Kepada Dr Siti Mariam Abdullah, terima kasih kerana menyokong penuh proses penyeliaan pengajian saya, terima kasih atas dedikasi, kesabaran, komitmen, nasihat dan bimbingan yang diberikan. Pengalaman diselia oleh kedua-dua Dr berdua juga telah menjadi inspirasi bagi saya membina personaliti yang lebih matang dan lebih berkeyakinan menghadapi kehidupan yang kompleks. Berjuta terima kasih kepada kerajaan negeri Pulau Pinang dan organisasi-organisasi yang terlibat dalam menyempurnakan kutipan data kajian ini. Setinggi penghargaan juga kepada Kementerian Pendidikan Tinggi Malaysia dan Universiti Malaysia Sarawak kerana menaja pengajian saya. Terima kasih juga kepada penaja-penaja luar saya daripada negeri Pulau Pinang, rakan-rakan serta ahli keluarga yang sentiasa menyokong dan sentiasa memberi semangat kepada saya.

**"..*Terima kasih kerana mewarnai jihad ilmu ini dengan warna yang paling indah dan pastinya ia akan kekal dalam memori*.."**

## ABSTRAK

Nomophobia dianggap sebagai fobia zaman moden yang diperkenalkan kepada kita melalui interaksi manusia dengan teknologi komunikasi mudah alih terbaru khususnya telefon pintar. Pada tempoh ini, tiada kajian ditemui menguji perkaitan nomophobia dengan aspek keseimbangan hidup bekerja dan prestasi kerja terutamanya di organisasi formal. Oleh itu, kajian ini berniat untuk menyelidik pengaruh nomophobia ke atas aspek keseimbangan hidup bekerja yang dinamakan konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, pengayaan kerja-keluarga, pengayaan keluarga-kerja, tuntutan kerja dan prestasi kerja dalam kalangan penjawat awam di lapan organisasi awam di utara semenanjung Malaysia. Kajian ini juga mencuba menyelidik dua kesan penyederhana iaitu gender (lelaki dan perempuan) dan generasi (baby boomer, X dan Y). Pengkaedahan kuantitatif telah digunakan dan setelah tapisan data dibuat, 250 daripada 286 respon telah dianalisis mengunakan perisian AMOS bagi *Structural Equation Modeling (SEM).* Keputusan secara statistiknya mendedahkan perkaitan hubungan langsung yang signifikan iaitu nomophobia dengan aspek keseimbangan hidup bekerja yang dikaji kecuali pengayaan keluarga-kerja. Dalam analisis kepelbagaian kumpulan, terdapat perbezaan di antara kesan penyederhana gender and generasi kepada aspek keseimbangan hidup-bekerja dan prestasi kerja. Secara kesimpulannya, kajian ini menawarkan perspektif baru dalam aspek keseimbangan hidup bekerja dan prestasi kerja khususnya di negara membangun seperti Malaysia.



**Kata Kunci:** Nomophobia, konflik kerja-keluarga, pengayaan kerja-keluarga, prestasi kerja, tuntutan kerja, generasi baby boomer, X dan Y

***Modeling the Influence of Nomophobia on Work-Life Balance and Work Performance in Goverment Sector: Gender and Generation as a Moderators***

## *ABSTRACT*

*Nomophobia is considered as a modern age phobia introduced in our lives as a byproduct of the interaction between human beings and new mobile communication technologies, especially smartphones. Many studies more focus on investigating the sources of nomophobia and still questioning about its impacts on human beings. Currently, no study was found to test the relationship between nomophobia with work-life balance and work performance aspects especially in a formal organization setting. Therefore, the present study intends to address the gaps in existing past research through investigation on the relationship of nomophobia with work life balance work-family conflict, family-work conflict, work-family enrichment, family-work enrichment, work demand and work performance among civil servants working in eight organizations in the north region of Malaysia. This study also attempts to investigate two moderation effects namely gender (male and female), and generation (baby boomer, X and Y). A quantitative approach was utilized and after initial data screening, 250 out of 286 responses were analysed using AMOS software for Structural Equation Modeling (SEM). The results revealed statistically significant direct relationships of nomophobia, on work-life balance aspects except for family-work enrichment. In multi-group analysis, there were distinctions between the moderating effect of both gender and generation on various aspect of work life balance and work performance. In conclusion, this research offers a novel perspective in work life-balance and work performance areas especially in a developing country like Malaysia.*

***Keywords:*** *Nomophobia, work family conflict, work family enrichment, work performance, work demand, gender, generation Baby boomer, X and Y*

## ISI KANDUNGAN

**Muka Surat**


**PENGAKUAN**..... i

**DEDIKASI**..... ii

**PENGHARGAAN**..... iii

**ABSTRAK**..... iv

***ABSTRACT***..... v

**ISI KANDUNGAN** ..... vi

**SENARAI JADUAL**..... vii

**SENARAI RAJAH**..... viii

**BAB 1: PENDAHULUAN**..... 1

1.0 Pengenalan..... 1

1.1 Latar Belakang Kajian..... 1

1.2 Carta Alir Kajian..... 6

1.3 Penyataan Masalah..... 7

1.4 Persoalan Kajian ..... 11

1.5 Objektif Kajian..... 12

1.6 Pembangunan Model Kajian..... 12

1.7 Hipotesis Kajian..... 24

1.8 Kepentingan Kajian..... 28

1.9 Definisi Konseptual dan Operasional..... 30

1.9.1 Definisi Nomophobia..... 30

1.9.2 Definisi Konflik Kerja-Keluarga dan Konfli Keluarga-Kerja..... 30

1.9.3 Definisi Pengayaan Kerja-Keluarga Pengayaan Keluarga-Kerja..... 30

1.9.4 Definisi Tuntutan Kerja..... 31

1.9.5 Definisi Prestasi Kerja..... 31

1.9.6 Definisi Generasi..... 31

1.10 Kesimpulan..... 32

**BAB 2: SOROTAN KEPUSTAKAAN**..... 33

2.0 Pengenalan..... 33

2.1 Nomophobia dan Konflik Kerja-Keluarga..... 33

2.2 Nomophobia dan Pengayaan Kerja-Keluarga..... 35

2.3 Nomophobia dan Prestasi Kerja..... 38

2.4 Nomophobia dan Tuntutan Kerja..... 40

2.5 Gender, Nomophobia dan Aspek Pembolehubah Negatif (Konflik Kerja-Keluarga, Konflik Keluarga-Kerja dan Tuntutan Kerja)..... 43

2.6 Gender, Nomophobia dan Aspek Pembolehubah Positif (Pengayaan Kerja-Keluarga, Pengayaan Keluarga-Kerja dan Prestasi Kerja)..... 46

2.7 Generasi, Nomophobia dan Kaitannya dengan Aspek Pembolehubah Negatif dan Positif dalam Kajian..... 49

2.7.1 Generasi Baby boomer..... 52

2.7.2 Generasi X..... 55

2.7.3 Generasi Y..... 57

2.8 Teori Utama Kajian (Teori Pemuliharaan Sumber)..... 61

2.8.1 Konflik Kerja-Keluarga dan Konflik Keluarga-Kerja..... 62

2.8.2 Pengayaan Kerja-Keluarga dan Pengayaan Keluarga-Kerja..... 63

2.8.3 Prestasi Kerja..... 64

2.8.4 Tuntutan Kerja..... 65

2.9 Kesimpulan..... 66

**BAB 3: METODOLOGI KAJIAN**..... 67

3.0 Pengenalan..... 67

3.1 Rekabentuk Kajian Saintifik..... 67

3.2 Paradigm-Paradigm Kajian ..... 68

3.2.1 Paradigm *Positivist*..... 69

3.2.2 Paradigma *Pragmatist*……..... 69

3.3 Metodologi Kajian..... 71

3.4 Pendekatan Kuantitatif..... 72

3.5 Reka Bentuk Kajian..... 72

3.6 Persampelan Kajian..... 77

3.6.1 Takrifkan Populasi Sasaran..... 78

3.6.2 Mengenalpasti Rangka Persampelan..... 78

3.6.2.1 Mempunyai dan Menggunakan Telefon Pintar..... 78

3.6.2.2 Generasi Baby Boomer, X dan Y..... 79

3.6.3 Memilih Teknik Persampelan ..... 79

3.6.4 Menentukan Saiz Sampel..... 80

3.6.5 Mengutip Data Mengikut Jumlah Sampel..... 81

3.7 Bahagian-Bahagian Dalam Kajian dan Instrumen Kajian..... 82

3.7.1 Seksyen Maklumat Peribadi (A) ..... 82

3.7.2 Seksyen Nomophobia (B) ..... 82

3.7.3 Seksyen Konflik Kerja-Keluarga dan Konflik Keluarga-Kerja (C)..... 83

3.7.4 Seksyen Pengayaan Kerja-Keluarga dan Pengayaan Keluarga-Kerja (D).... 84

3.7.5 Seksyen Prestasi Kerja (E) ..... 86

3.7.6 Seksyen Tuntutan Kerja (F)..... 86

3.8 Analisis *Structural Equation Modeling*..... 87

3.9 Proses Analisis *Structural Equation Modeling*..... 88

3.9.1 Saringan Data (Tahap 1) ..... 91

3.9.2 Analisis Faktor Pengesahan (Tahap 2)..... 92

3.9.2.1 Saiz Sampel..... 92

3.9.2.2 Kesahan dan Kebolehpercayaan..... 94

3.9.2.2.1 Kesahan Kovergen (*Average Variance Extracted*)..... 94

3.9.2.2.2 Kesahan Konstruk (Indeks Kesepadanan)..... 95

3.9.2.2.3 Kesahan Diskriminan..... 98

3.9.2.2.4 Kebolehpercayaan Dalaman (Cronbach Alpha)..... 100

3.9.2.2.5 Kebolehpercayaan Komposit (*Composite Reliability*)..... 100

3.9.2.2.6 *Unidimensionality* (*Factor Loading*)..... 101

3.9.2.2.7 Kenormalan Konstruk..... 101

3.9.3 Model Pengukuran (Tahap 3)..... 103

3.9.3.1 *Common Method Biases*..... 104

3.9.3.2 Pengandaian *Multicolinearity*..... 104

3.9.3.3 Kenormalan Model Pengukuran..... 105

3.9.3.4 Model yang Signifikan..... 106

3.9.4 Model Struktural (Tahap 4)..... 106

3.10 Kajian Rintis……..…….. 107

3.11 Kesimpulan……..… 111

**BAB 4: ANALISIS DAN DAPATAN KAJIAN**..... 112

4.0 Pengenalan..... 112

4.1 Perolehan Data Kajian..... 112

4.2 Analisis Demografi Kajian..... 115

4.2.1 Kadar Respon Mengikut Gender…….…… 115

4.2.2 Kadar Respon Mengikut Umur Berdasarkan Generasi..... 116

4.2.3 Kadar Respon Mengikut Status Perkahwinan..... 116

4.2.4 Kadar Respon Mengikut Etnik..... 116

4.2.5 Kadar Respon Mengikut Agama..... 117

4.2.6 Kadar Respon Mengikut Tahap Pendidikan Tertinggi..... 117

4.2.7 Kadar Respon Mengikut Organisasi Kajian..... 117

4.3 Analisis Faktor Pengesahan SEM..... 119

4.3.1 Analisis Faktor Pengesahan Nomophobia..... 119

4.3.2 Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Konflik Kerja-Keluarga..... 122

4.3.3 Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Konflik Keluarga-Kerja..... 125

4.3.4 Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Pengayaan Kerja-Keluarga..... 127

4.3.5 Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Pengayaan Keluarga-Kerja..... 130

4.3.6 Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Prestasi Kerja..... 132

4.3.7 Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Tuntutan Kerja..... 134

4.4 Analisis Model Pengukuran..... 137

4.4.1 *Common Method Biases* (CMB) Model Pengukuran..... 139

4.4.2 *Multicollinearity* Model Pengukuran..... 140

4.4.3 Analisis Kebolehpercayaan dan Kesahan Dalam Model Pengukuran Modifikasi..... 141

4.4.4 *Factor Loading* (*Unidimensionlity*) Dalam Analisis Model Pengukuran Modifikasi..... 143

4.4.5 Kenormalan Model Pengukuran Modifikasi..... 143

4.5 Analisis Model Struktural..... 144

4.5.1 Indeks Kesepadanan Model Struktural..... 144

4.5.2 Analisis dan Dapatan Hubungan Langsung..... 145

4.6 Model Struktural Dengan Penyerderhana Gender dan Perempuan..... 147

4.6.1 Analisis Kepelbagaian Kumpulan Penyederhana Gender Lelaki dan Perempuan..... 147

4.6.2 Dapatan Analisis Kepelbagaian Kumpulan Penyerderhana Gender Lelaki..... 149

4.6.3 Dapatan Analisis Kepelbagaian Kumpulan Penyerderhana Gender Perempuan..... 152

4.7 Model Struktural Dengan Penyederhana Generasi Baby Boomer, X dan Y 154

4.7.1 Analisis Kepelbagaian Kumpulan Penyerderhana Generasi Baby Boomer, X dan Y..... 154

4.7.2 Dapatan Analisis Kepelbagaian Kumpulan Penyerderhana Generasi Baby Boomer..... 156

4.7.3 Dapatan Analisis Kepelbagaian Kumpulan Penyerderhana Generasi X..... 158

4.7.4 Dapatan Analisis Kepelbagaian Kumpulan Penyerderhana Generasi Y..... 160

4.8 Kesimpulan..... 161

**BAB 5: PERBINCANGAN DAPATAN, IMPLIKASI, SUMBANGAN, CADANGAN DAN LIMITASI KAJIAN**..... 162

5.0 Pengenalan..... 162

5.1 Perbincangan Dapatan Kajian..... 162

5.1.1 Perbincangan Dapatan Hubungan Langsung..... 164

5.1.2 Perbincangan Dapatan Penyerderhana Gender..... 168

5.1.2.1 Penyederhanan Gender Lelaki..... 168

5.1.2.2 Penyederhanan Gender Perempuan..... 171

5.1.3 Perbincangan Dapatan Penyerderhana Generasi..... 174

5.1.3.1 Penyederhana Generasi Baby Boomer..... 174

5.1.3.2 Penyederhana Generasi X..... 176

5.1.3.3 Penyederhana Generasi Y..... 178

5.2 Implikasi Kajian..... 181

5.2.1 Implikasi dalam Konteks Malaysia..... 181

5.2.2 Implikasi Kepada Ilmu Sedia Ada..... 181

5.2.3 Implikasi Kepada Teori Gender..... 183

5.2.4 Implikasi Kepada Ciri-Ciri Generasi..... 184

5.2.5 Implikasi Praktikal..... 185

5.3 Sumbangan Kajian..... 186

5.3.1 Sumbangan Teoretikal..... 186

5.3.2 Sumbangan Empirikal..... 187

5.3.2.1 Sumber Baharu Konflik Kerja-Keluarga..... 187

5.3.2.2 Sumber Baharu Konflik Keluarga-Kerja..... 188

5.3.2.3 Sumber Baharu Pengayaan Kerja-Keluarga..... 188

5.3.2.4 Sumber Baharu Prestasi Kerja..... 189

5.3.2.5 Sumber Baharu Tuntutan Kerja..... 189

5.3.2.6 Sumber Baharu Konflik Keluarga-Kerja, Tuntutan Kerja, Pengayaan Keluarga-Kerja, Dan Prestasi Kerja Bagi Gender Lelaki…… 190

5.3.2.7 Sumber Baharu Pengayaan Kerja Keluarga, Dan Prestasi Kerja Bagi Gender Perempuan ..... 190

5.3.2.8 Sumber Baharu Pengayaan Kerja-Keluarga, Prestasi Kerja dan Tuntutan Kerja Bagi Generasi Baby Boomer……. 191

5.3.2.9 Sumber Baharu Pengayaan Kerja-Keluarga dan Prestasi Bagi Generasi X..... 191

5.3.2.10 Sumber Baharu Konflik Kerja-Keluarga, Konflik Keluarga-Kerja Pengayaan Kerja- Keluarga dan Prestasi Kerja Bagi Generasi Y…. 192

5.3.3 Sumbangan Metodologikal…… 192

5.3.3.1 Penggunaan dan Pengujian Skala Pengukuran Nomophobia Terawal di Asia Tenggara dan Malaysia…… 192

5.4 Cadangan–Cadangan Kajian..... 193

5.4.1 Cadangan Kepada Responden Kajian..... 193

5.4.2 Cadangan Kepada Organisasi Kajian..... 195

5.4.3 Cadangan Kepada Pengkaji Masa Hadapan..... 196

5.4.3.1 Menguji Konsep Pengaruh atau Kesan Nomophobia dengan Aspek Lain..... 196

5.4.3.2 Membangunkan Model Konseptual Yang Baharu..... 197

5.4.3.3 Menggunakan Aspek Metodologi Yang Berbeza……. 202

5.4.3.4 Penggunaan Konsep-Konsep Keseimbangan Hidup Bekerja Yang Berlainan..... 204

5.4.4 Cadangan Kepada Pengubal-Pengubal Polisi..... 205

5.5 Limitasi Kajian..... 206

5.6 Kesimpulan……..... 207

**RUJUKAN**…….. 208

**LAMPIRAN**……... 279

## SENARAI JADUAL

**Muka Surat**


| | | |
|---|---|---|
| Jadual 3.1 | Penentuan Sais Sampel Berdasarkan Jumlah Konstruk..... | 93 |
| Jadual 3.2 | Indeks Kesepadanan..... | 98 |
| Jadual 3.3 | Latar Belakang Demografi Mengikut Kekerapan dan Peratus Keseluruhan..... | 108 |
| Jadual 3.4 | Item-Item Asal Dan Item Digugurkan Daripada Instrumen Kajian..... | 109 |
| Jadual 3.5 | Nilai Cronbach Alpha Bagi Kajian Rintis..... | 110 |
| Jadual 4.1 | Perolehan Sebenar Setelah Data Mentah Dibersihkan..... | 112 |
| Jadual 4.2 | Perolehan Data Mentah Tanpa Pembersihan..... | 113 |
| Jadual 4.3 | Rumusan Keseluruhan Respon Mengikut Demografi..... | 118 |
| Jadual 4.4 | *Multicollinearity* dalam Model Pengukuran..... | 140 |
| Jadual 4.5 | Indeks Kesepadanan Model Struktural..... | 144 |
| Jadual 4.6 | Dapatan Hipotesis Hubungan Langsung..... | 146 |
| Jadual 4.7 | Dapatan Mengikut Peringkat Kesignifikanan Tertinggi Model Hubungan Langsung..... | 147 |
| Jadual 4.8 | Kesepadanan Model *Unconstrained* dan Model *Measurement Residuals* Dalam Model Struktural Penyerderhana Gender..... | 148 |
| Jadual 4.9 | Nilai Model *Measurement Residuals* Dalam Analisis Struktural Model Dengan Penyerderhana Gender..... | 149 |
| Jadual 4.10 | Dapatan Analisis Kepelbagaian Kumpulan Penyerderhana Gender Lelaki..... | 150 |
| Jadual 4.11 | Dapatan Mengikut Peringkat Kesignifikanan Tertinggi Analisis Penyerderhana Gender Lelaki..... | 151 |

Jadual 4.12 Dapatan Analisis Kepelbagaian Kumpulan Dengan Penyerderhana Gender Perempuan..... 152

Jadual 4.13 Dapatan Mengikut Peringkat Kesignifikanan Tertinggi Analisis Penyerderhana Gender Perempuan..... 153

Jadual 4.14 Kesepadanan Model *Unconstrained* dan Model *Measurement Residuals* Dalam Model Struktural Penyerderhana Ganerasi Baby Boomer, X & Y..... 154

Jadual 4.15 Nilai Model *Measurement Residuals* Dalam Analisis Struktural Model Dengan Penyerderhana Ganerasi Baby Boomer, X dan Y..... 155

Jadual 5.16 Dapatan Analisis Kepelbagaian Kumpulan Dengan Penyerderhana Generasi Baby Boomer..... 156

Jadual 4.17 Dapatan Mengikut Peringkat Kesignifikanan Tertinggi Analisis Penyerderhana Generasi Baby Boomer..... 157

Jadual 4.18 Dapatan Analisis Kepelbagaian Kumpulan Dengan Penyerderhana Generasi X..... 158

Jadual 4.19 Dapatan Mengikut Peringkat Kesignifikanan Tertinggi Analisis Penyerderhana Generasi X..... 159

Jadual 4.20 Dapatan Analisis Kepelbagaian Kumpulan Dengan Penyerderhana Generasi Y..... 160

Jadual 4.21 Dapatan Mengikut Peringkat Kesignifikanan Tertinggi Analisis Penyerderhana Generasi Y..... 161

Jadual 5.1 Limitasi Dalam Kajian..... 206

## SENARAI RAJAH

**Muka Surat**


| | | |
|---|---|---|
| Rajah 1.1 | Proses Kajian Dijalankan..... | 6 |
| Rajah 1.2 | Model Kajian..... | 24 |
| Rajah 3.1 | Prosedur Persampelan..... | 77 |
| Rajah 3.2 | Klasifikasi Kaedah Persampelan..... | 79 |
| Rajah 3.3 | Proses Analisis Kajian (Saringan Data dan Analisis SEM)..... | 90 |
| Rajah 5.1 | Model Struktural Akhir..... | 163 |
| Rajah 5.2 | Cadangan Model Konseptual 1..... | 197 |
| Rajah 5.3 | Cadangan Model Konseptual 2..... | 199 |
| Rajah 5.4 | Cadangan Model Konseptual 3..... | 201 |

# BAB 1

# PENDAHULUAN

## 1.0 Pengenalan

Bab ini membincangkan mengenai latar belakang kajian, asas pembangunan model konseptual kajian, penyataan masalah yang dibina daripada jurang kajian nomophobia, konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, pengayaan kerja-keluarga, pengayaan keluarga-kerja, tuntutan kerja dan prestasi kerja, persoalan kajian dan objektif kajian dan hipotesis kajian. Bab ini diakhiri dengan kesimpulan yang ringkas.

## 1.1 Latar Belakang Kajian

Teknologi telah menjadi sebahagian daripada aspek terpenting dalam kehidupan manusia (Abu-Shanab & Haddad, 2015). Penciptaan dan penyebaran teknologi baharu dan yang lebih canggih telah diiktiraf sebagai salah satu sumbangan utama kepada pencapaian produktiviti yang lebih tinggi dan perkembangan ekonomi dunia (Riddell & Song, 2012), memperbaiki kehidupan manusia dalam pelbagai cara (Hansson, 2011) termasuk pencapaian kepada keseimbangan hidup bekerja (Ladkin, Willis, Jain, Clayton & Marouda, 2016), meningkatkan keberkesanan ketika bekerja (Rodrigues, 2011) serta membolehkan penginovasian organisasi kerja (Beblavý, Maselli & Martellucci, 2012; Riddell & Song, 2012).

Kebanyakan organisasi moden kini juga telah mengubah corak perlaksanaan kerja kepada corak digital yang berasaskan teknologi bagi mengadaptasi perubahan dunia (Hubbard, 2016) malahan teknologi yang bersifat mudah alih juga telah digunapakai oleh organisasi kerajaan bagi tujuan mencapai produktiviti, penyempurnaan matlamat kerja, serta penyampaian arahan kerja (Bataineh, Abu-Shanab, & Jdaitawi, 2009; Tair & Abu-Shanab, 2014). Dalam

tahun kebelakangan ini organisasi-organisasi pula membenarkan pekerja-pekerja menggunakan alat teknologi komunikasi sendiri di tempat kerja melalui program *Bring Your Own Devices* (BYOD) bagi tujuan adaptasi teknologi yang lebih berkesan (Miller, Voas & Hurlburt, 2012; Thomson, 2012; Alaskar & Shen, 2016). Ini secara tidak langsung menambahkan lagi implikasi penggunaan teknologi ke atas kehidupan pekerja-pekerja.

Tambahan lagi pekerja juga secara peribadi mula mengadaptasi teknologi dalam keseluruhan kehidupan mereka termasuklah di rumah, di tempat kerja dan dalam kebanyakan domain lain kehidupan mereka. Mereka mengadaptasi dan mengaplikasikan teknologi dalam kehidupan mereka dengan menimbang kepelbagaian faedah yang bakal diterima namun setelah penggunaan dalam tempoh yang lama mereka menyedari wujudnya kesan negatif daripada penggunaan teknologi mereka itu (Wajcman, Bittman, Jones, Johnstone & Brown, 2008). Penukaran landskap teknologi juga dikatakan memberikan kesan yang kritikal dalam membentuk pengalaman pekerjaan kotemporari (Towers, Duxbury, Higgins & Thomas, 2006; Wajcman, 2006; Mano & Mesch, 2010; Perlow, 2012; Chesley, 2014).

Teknologi baharu mudah alih ini memberikan kesan yang pelbagai dan tidak dapat dijangka (Hansson, 2011). Teknologi seperti telefon pintar dapat membantu dalam pengurusan domain kerja dan keluarga dalam masa yang serentak dan tetapi dalam masa yang sama juga dapat mengalakkan hakisan halangan antara kerja dan keluarga (Derks, Bakker, Peters & van Wingerden, 2016). Hal ini dilihat bersesuaian dengan hujah Postman (1998) dalam ucapannya di Denver Colorado hampir 18 tahun lalu yang menjelaskan perubahan teknologi bukan hanya menawarkan faedah positif yang berpanjangan malahan turut menawarkan keburukkan kepada penggunanya. Kadangkala pula, faedah yang diterima lebih sedikit berbanding kesan buruk daripada penggunaan teknologi tersebut dan ketidakseimbangan ini dikatakan amat berbahaya kepada manusia.

Rodrigues (2011) menerangkan terdapat enam implikasi berpasangan apabila menggunakan telefon pintar iaitu antara meningkatkan keberkesanan atau menurunkan keberkesanan, menyahimbangkan atau menyeimbangkan, memberikan rasa selamat atau mengurangkan rasa selamat, menghubungkan atau menyahhubungkan, kepelbagaian fungsi dan ketidakfungsian, dan memperolehi informasi dan tidak dapat memperolehi infomasi. Implikasi yang positif daripada enam implikasi tadi hanya akan dapat dirasai jika terdapat kawalan serta terdapatnya dispilin dalam penggunaan telefon pintar manakala implikasi yang negatif akan dapat dirasai oleh pengguna jika penggunaan telefon pintar tidak bersesuaian khususnya jika pengguna cenderung dalam golongan *workaholic* atau ketagihan dengan telefon pintar. Justuru, manusia seharusnya berhati-hati serta berdisiplin dalam mengurus kehidupan apabila menggunakan teknologi.

Bagi organisasi dan majikan mereka sering melihat teknologi daripada sudut yang lebih positif khususnya dalam meningkatkan produktiviti organisasi dan pekerja, namun sering kali gagal melihat implikasi yang negatif akibat daripada pengadaptasian dan pengaplikasian teknologi kepada pekerja-pekerja. Lebih mudarat daripada itu, para majikan seringkali mengabaikan implikasi negatif pengaplikasian teknologi ke atas kehidupan luar pekerja-pekerja mereka. Menyedari pengabaian serta ketidakseimbangan kesan perubahan teknologi baharu ini ke atas manusia, dilihat semakin banyak pengkaji-pengkaji menukar arah kajian yang melihat kesan pengadaptasian teknologi dan kesan-kesan lain seperti penggunaan alat teknologi komunikasi ke atas diri pekerja-pekerja (Numes, 2005; Kaufman-Scarborough, 2006; Hilbrecht, Shaw, Johnson, & Andrey, 2013; Derks & Bakker, 2014; Derks et al., 2016). Ini menjadikan terdapatnya keperluan dan kepentingan dalam melaksanakan kajian yang berkisar tentang penggunaan teknologi dan kesannya kepada aspek kerja dan keluarga.

Dalam perspektif pengurusan sumber, penjawat awam merupakan tulang belakang sesebuah negara (Sharifah, 2011) dan merupakan pihak yang memainkan peranan penting dalam memastikan kejayaan dalam pelaksanaan dasar kerajaan, menyokong pertumbuhan dan pembangunan negara serta golongan yang menyelia dan menyediakan perkhidmatan untuk rakyat (Mystar, 20 April 2014). Oleh demikian, isu yang dapat menghalang penjawat awam daripada memainkan peranan mereka secara berkesan kepada negara dan rakyat perlu difahami dan diberi penekanan. Inisiatif yang dibuat dalam mentranformasikan kerajaan iaitu "kerajaan digital" (MAMPU, 2016) menyokong idea bahawa terdapatnya peningkatan penggunaan dan impak teknologi kepada penjawat awam di Malaysia khususnya dalam bidang profesional dan kekeluargaan golongan ini.

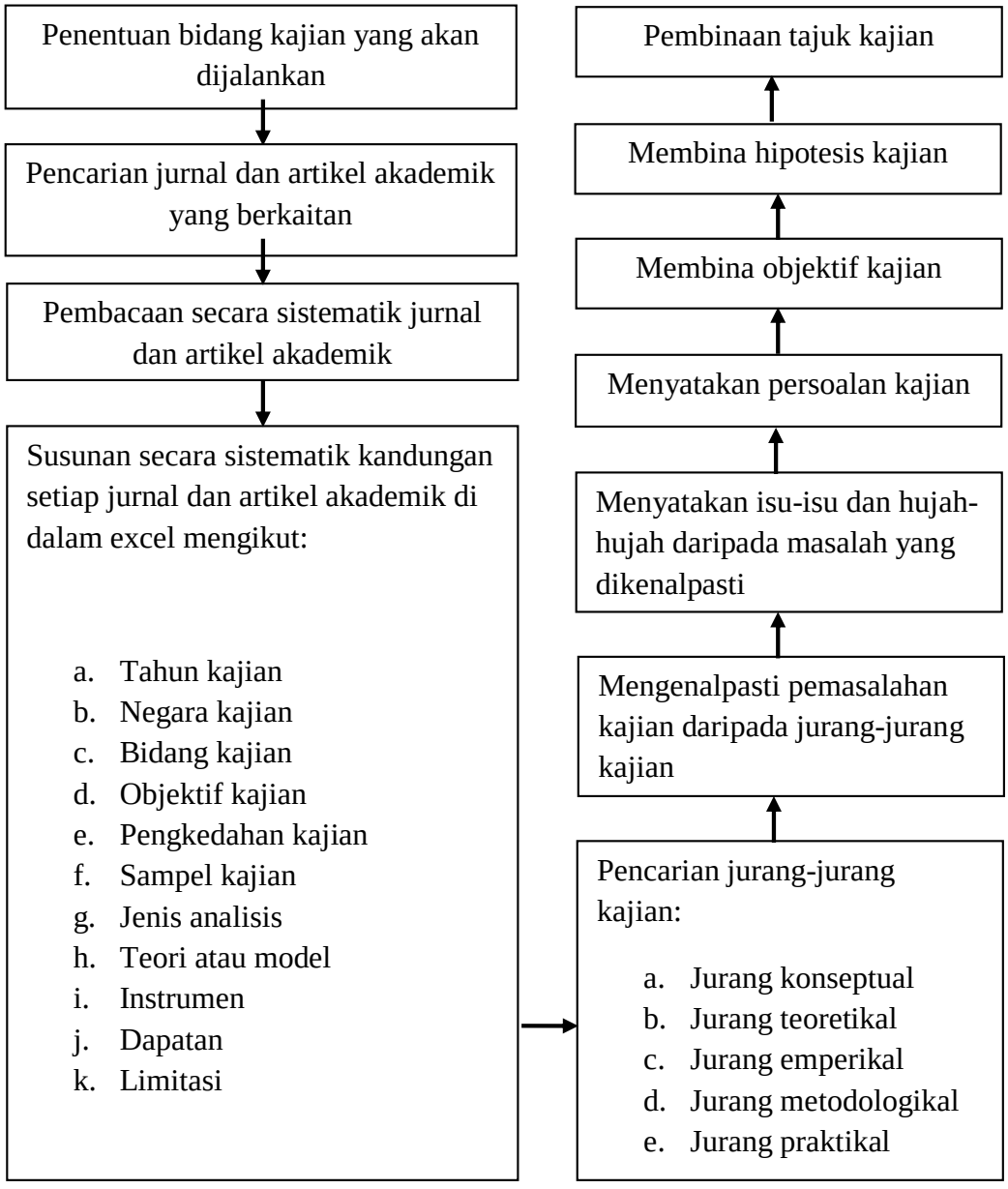
"Kerajaan digital" membawa faedah kepada masyarakat khususnya dalam perolehan maklumat kerajaan yang lebih berkesan dan cepat, walau bagaimana pun impak penggunaan teknologi kepada penjawat awam itu perlu dinilai dan diselidiki. Beberapa tempoh kebelakangan ini, akbar tempatan turut menyiarkan mengenai isu-isu berkaitan penggunaan teknologi komunikasi seperti telefon pintar di Malaysia. Rakyat Malaysia dilaporkan menggunakan telefon pintar terlalu kerap sehingga dianggap sebagai hamba telefon pintar berikutan penggunaan aplikasi seperti WhatsApp, Facebook, Instagram dan Viber dalam telefon hampir 14 jam sehari (Kosmo, 6 Disember 2014). Ketagihan atau obsesi kepada telefon pintar turut disebut sebagai penyumbang kepada masalah psikologi individu, masalah dalam perhubungan keluarga, masalah perkahwinan, masalah moral dalam masyarakat, kurangnya kemahiran sosial, kurangnya interaksi dan pergaulan konvensional, kesunyian dan masalah kestabilan emosi, personaliti bersifat individualistik serta kegagalan menjalankan rutin harian secara berkesan (Kosmo, 6 Disember 2014; Astro Awani, 7 Oktober 2015; Utusan, 7 November 2017; Metro, 21 Disember 2017; Astro Awani, 19 Januari 2018). Kajian daripada Harvard

Business School juga melaporkan 70 peratus daripada respoden kajian memeriksa telefon pintar selepas bangun tidur, 44 peratus mengakui mengalami sindrom keresahan apabila tertinggal atau kehilangan telefon pintar (Kosmo, 6 Disember, 2014). Sindrom ini dikenalpasti sebagai beberapa sindrom nomophobia (Yilidrim, 2014). Walau bagaimana pun, sehingga kini tiada lagi kayu ukur yang jelas bagi mengukur masalah ini di Malaysia (Kosmo, 6 Disember, 2014).

Pada pembentangan bajet tahun 2017, Perdana Menteri Malaysia mengumumkan pelbagai faedah kepada penjawat awam termasuk penyediaan pinjaman bagi pembelian telefon pintar sehingga RM5000 (MyStar, 21 Oktober 2016). Beberapa dokumen atas talian juga ditemui memaparkan garis panduan bantuan bayaran pembelian alat teknologi komunikasi mudah alih bagi penjawat awam yang dikeluarkan banyak organisasi awam (Jabatan Perbendaharaan Negara, 2017; Jabatan Akauntan Negara Malaysia, 2017) dan ini meramalkan menjadi sumber dalam meningkatkan pembelian dan penggunaan telefon pintar dalam kalangan penjawat awam. Peningkatan ini turut diramalkan membawa impak yang pelbagai kepada penjawat awam di negara ini. Berdasarkan isu ini, adalah wajar kajian akademik yang menggunakan kaedah penyelidikan saintifik yang jelas dibuat bagi perungkai persoalan mengenai isu berkaitan telefon pintar atau lebih khusus nomophobia dalam kalangan penjawat awam di Malaysia.

## 1.2 Carta Alir Kajian

Carta alir proses kajian dibawah akan menunjukkan bagaimana proses kajian dijalankan sehingga menghasilkan penyataan masalah, objektif kajian dan pembinaan tajuk kajian.




**Rajah 1.1:** Proses Kajian Dijalankan

## 1.3 Penyataan Masalah

Model-model konflik kerja-keluarga yang dibangunkan di Malaysia lebih cenderung dalam mengetengahkan hanya tiga faktor utama iaitu faktor kerja, keluarga dan individu yang dapat menyumbang kepada pembentukan konflik kerja-keluarga dan keluarga-kerja (Ahmad, 2008; Sabil & Marican, 2011a). Faktor kerja yang telah dikaji seperti jenis kerja (Ahmad, 2008), masa kerja (Sabil & Marican, 2011a), penglibatan kerja, beban peranan dan keanjalan kerja, sokongan penyelia, rakan sekerja dan pasangan (Ahmad, 1997), keletihan emosi (Ahmad, 2010), pengayaan kerja-keluarga (Sabil & Marican, 2011b). Faktor keluarga pula seperti kepuasan keluarga (Ahmad, 1996a; Ahmad 1996b), umur anak (Narayanan & Savarimuthu, 2013), sokongan pasangan atau sokongan keluarga (Ahmad, 1997; Rashid, Nordin, Omar & Ismail, 2011a). Bagi faktor individu pula lebih tertumpu kepada tekanan (Jamadin, Mohamad, Syarkawi & Noordin, 2015), keletihan emosi (Ahmad, 2010) dan gangguan tidur (Aazami, Mozafari, Shamsuddin & Akmal, 2016) dan harga diri (Rashid, Nordin, Omar & Ismail, 2011b).

Justeru, arah kajian lepas yang banyak memberikan fokus kepada faktor seperti kerja, keluarga dan individu memberi penjelasan bahawa masih ada kelompongan dalam kajian-kajian di Malaysia yang menguji dan mengfokuskan faktor peramal bebas seperti teknologi. Tambahan lagi, sehingga kini tidak ditemui model yang mengetengahkan faktor peramal bebas yang khusus iaitu nomophobia di dalam kajian-kajian Malaysia. Hal ini menjelaskan bahawa terdapat jurang yang jelas dalam aspek faktor peramal bebas dan terdapat keperluan bagi pengkaji untuk menutup jurang tersebut melalui kajian ini.

Dalam aspek keseimbangan hidup bekerja yang positif, hanya ditemui 13 kajian Malaysia yang mengkaji pengayaan kerja-keluarga (Hassan, Dollard & Winefield, 2009; Sabil & Marican, 2011a; Sabil & Marican, 2011b; Sabil, Marican & Lim, 2011, Rashid et al., 2011a;

Rashid et al., 2011b; Rashid et al., 2011c; Sabil, 2012; Sayang, Hassan & Sabil, 2013; Sim, 2013; Fung, Ahmad & Omar, 2014; Salehi, Rasdi & Ahmad, 2014; Fung, Ahmad & Omar, 2015). Walau bagaimana pun, tidak ditemui daripada mana-mana kajian tersebut mengkaji sumbangan faktor teknologi atau nomophobia dalam mempengaruhi pengayaan kerja-keluarga pekerja. Lima daripada kajian tersebut pula didapati hanya mengkaji pada satu arah iaitu pengayaan kerja-keluarga sahaja (Hassan et al., 2009; Sabil & Marican, 2011; Rashid et al., 2011a; Sayang et al., 2013; Salehi et al., 2014). Hal ini menjelaskan wujud jurang dalam kajian yang menggunakan konsep pengayaan kerja-keluarga dalam kedua-dua arah dan kajian ini perlu mengetengahkan kedua-dua arah ini secara serentak.

Kajian-kajian awal yang menggunakan faktor luaran pula didominasi pengkaji-pengkaji daripada barat dengan mengetengahkan teknologi sebagai sumber pembentukan konflik, peningkatan tuntutan kerja, pengurangan keberkesanan pengurusan kerja dan kehidupan (Derks, Bakker, Peters & van Wingerden, 2016; Ladkin, Willis, Jain, Clayton & Marouda, 2016). Walau bagaimana pun, dapatan kajian-kajian tersebut didapati tidak konsisten. Kajian-kajian daripada barat turut didapati mengkaji hanya pada arah negatif dan mengkaji teknologi dalam aspek keseimbangan hidup-bekerja secara umum. Ini menguatkan alasan, mengapa kajian yang menggunakan faktor bebas ini perlu dikaji lagi di Malaysia dengan melibatkan kedua-dua arah iaitu negatif dan positif secara serentak serta menggunakan konsep keseimbangan hidup-bekerja yang lebih jelas. Penggunaan konsep negatif iaitu konflik dan tuntutan kerja serta konsep positif iaitu pengayaan akan digunakan dalam kajian ini bagi mengatasi limitasi, masalah dan kekurangan sedia ada dalam kajian-kajian sedia ada.

Kajian-kajian keseimbangan hidup bekerja di negara-negara Asia seperti Malaysia (Hassan, 2009), Laos (Keoboualapheth, Sabil & Wah, 2017), China (Yang, Chen, Choi & Zou, 2000) dan Taiwanese (Lu, Gilmour, Kao & Huang, 2006) mendapati bahawa budaya kolektivis

yang diamalkan rakyat di negara-negara ini dapat mempengaruhi dapatan kajian keseimbangan hidup-bekerja berbanding dapatan kajian-kajian daripada barat yang lebih banyak dipengaruhi oleh budaya individualism. Budaya individualism dan kolektivism ini telah terbukti mempengaruhi pengalaman khususnya dalam aspek kerja dan keluarga (Hassan, 2009). Justuru, budaya kolektivis ini dijangka akan turut mempengaruhi dapatan kajian ini secara tidak langsung.

Sejumlah besar kajian yang menggunakan konsep prestasi kerja dikaji di Malaysia telah mengetengahkan faktor motivasi, tekanan (Ibrahim, 2013), kepuasan kerja (Woon, 2010; Hussin, 2011; Yee, 2018), gaji (Hamzah, 2012), mentor (Lee, 2012), nilai keagamaan (Wahab, 2012), kebijaksaaan emosi (Mohamad & Jais, 2016), kesepadanan individu-tugas (June & Mahmood, 2011), personaliti (Rusbadrol, Mahmud & Arif, 2016) dan sokongan organisasi (Mohamed, 2016) sebagai satu faktor yang menyumbang kepada prestasi kerja pekerja-pekerja di Malaysia. Beberapa kajian prestasi kerja dan teknologi di Malaysia pula tertumpu kepada kajian tentang penerimaan pekerja terhadap landskap teknologi di dalam organisasi (Hasan & Nadzar, 2010), dan penggunaan sistem informasi di dalam organisasi (Zakaria, Anuar & Udin, 2015). Kajian ini juga didapati lebih tertumpu kepada aspek prestasi organisasi dan bukannya individu.

Sehingga kini tidak ditemui kajian yang mengkaji penggunaan kompulsif teknologi milik sendiri seperti telefon pintar atau lebih khusus nomophobia dalam mempengaruhi prestasi kerja pekerja. Justuru, terdapat limitasi dan jurang sedia ada dalam kajian-kajian berkisar teknologi dan prestasi kerja di Malaysia. Bagi mengatasi jurang sedia ada dan menambah ilmu berkaitan penggunaan teknologi dengan prestasi kerja, pengkaji telah menggunakan konsep nomophobia yang diletakkan sebagai konsep interaksi teknologi-psikologi untuk dikaitkan dengan prestasi kerja individu. Dengan lebih khusus pengkaji hanya menggunakan satu jenis

teknologi iaitu telefon pintar bagi mengatasi kelemahan dalam pentafsiran jenis-jenis teknologi yang khusus dalam kajian teknologi dan prestasi kerja sedia ada (Zakaria et al., 2015).

Dalam aspek teori sejumlah besar kajian teknologi di Malaysia dan di negara-negara barat telah menggunakan teori penerimaan teknologi (Venkatesh & Davis, 2000; Venkatesh, Thong & Xu, 2012). Ini dibuktikan dengan hampir 5169 kali teori ini dipetik oleh pengkaji-pengkaji lepas dalam kajian mereka (Davis, Bagozzi & Warshaw, 1989; King & He, 2006). Meta analisis yang dibuat oleh King dan He (2006) mendapati TAM lebih banyak digunakan dalam kajian sistem informasi memandangkan TAM mudah difahami dan mempunyai kesederhanaan dalam penghuraian konsep dalam model. Walau bagaimana pun, kesederhanaan ini didapati menjadi limitasi maklumat bagi menerangkan konsep interaksi teknologi-psikologi khususnya dalam aspek pekerjaan formal dan kekeluargaan. Model ini juga tidak dapat digunakan dalam kajian yang menggunakan konsep interaksi teknologi-psikologi sedia ada seperti *technostress* (Brod, 1984), *technophilia* (Ullman, 1997), *technophobia* (Frideres, Goldenberg, Disanto & Fleming, 1983), dan nomophobia (Yildirim, 2014) berdasarkan limitasi tersebut. TAM juga lebih mengfokuskan sebab mengapa teknologi diadaptasi atau digunakan namun tidak menerangkan bagaimana penggunaan teknologi yang kompulsif serta diiringi dengan emosi-emosi negatif dapat mempengaruhi aspek-aspek penting kehidupan manusia. Justuru, TAM yang cukup popular dalam kajian teknologi tidak dapat digunakan dalam kajian ini.

Bagi mengatasi limitasi ini, teori pemuliharaan sumber (*Conservation of resources*, COR) daripada Hobfoll (1989) digunakan bagi menerangkan hubungan antara nomophobia dengan pembolehubah bersandar kajian (konflik dan pengayaan kerja-keluarga, keluarga-kerja, tuntutan kerja dan prestasi kerja). Penggunaan COR ini rasional memandangkan kajian lepas mendapati teknologi berpontensi untuk meningkatkan pengetahuan dan menjimatkan sumber

individu seperti masa dan tenaga namun dalam masa yang sama dapat mengancam sumber individu apabila teknologi digunakan secara berlebihan (Clegg, Axtell, Damodaran, Farbey, Hull, Lloyd-Jones, et al., 1997; Chen, Westman & Eden, 2009). Pengunaan berlebihan sumber ini cenderung membawa masalah kepada pekerja seperti keletihan emosi, tekanan, ketengangan, tidak balas perilaku dan emosi yang negatif dan ini dapat mempengaruhi kedua-kedua domain kehidupan kerja dan keluarga. Walau bagaimana, penggunaan yang terkawal dan berfokus didapati dapat membantu membawa faedah dalam pengurusan kerja dan keluarga. Justuru, COR akan digunakan sebagai asas kajian ini.

## 1.4 Persoalan Kajian

**Persoalan Kajian 1:** Adakah nomophobia menyumbang kepada konflik dan pengayaan kerja-keluarga, konflik dan pengayaan keluarga-kerja, prestasi kerja dan tuntutan kerja?

**Persoalan Kajian 2:** Sejauhmana gender lelaki dan perempuan bertindak sebagai penyederhana terhadap perhubungan nomophobia dengan konflik dan pengayaan kerja-keluarga, konflik dan pengayaan keluarga-kerja, prestasi kerja dan tuntutan kerja?

**Persoalan Kajian 3:** Sejauhmana generasi baby boomer, X dan Y bertindak sebagai penyederhana terhadap perhubungan nomophobia dengan konflik dan pengayaan kerja-keluarga, konflik dan pengayaan keluarga-kerja, prestasi kerja dan tuntutan kerja?

## 1.5 Objektif Kajian

**Objektif Kajian 1:** Menjelaskan impak nomophobia kepada konflik dan pengayaan kerja-keluarga, konflik dan pengayaan keluarga-kerja, prestasi kerja dan tuntutan kerja dalam kalangan penjawat yang dikaji?

**Objektif Kajian 2:** Mengkaji peranan gender lelaki dan perempuan sebagai penyederhana terhadap perhubungan nomophobia dengan konflik dan pengayaan kerja-keluarga, konflik dan pengayaan keluarga-kerja, prestasi kerja dan tuntutan kerja?

**Objektif Kajian 3:** Mengkaji peranan generasi baby boomer, X dan Y sebagai penyederhana terhadap perhubungan nomophobia dengan konflik dan pengayaan kerja-keluarga, konflik dan pengayaan keluarga-kerja, prestasi kerja dan tuntutan kerja?

## 1.6 Pembangunan Model Kajian

Sejumlah kajian lepas membuktikan kebanyakan konflik yang berlaku akibat kehilangan masa disebabkan tumpuan yang lebih banyak kepada teknologi sehingga mengurangkan daya fokus kepada kerja dan kehidupan (Kwon, Lee, Won, Park, Min et al., 2013; Lanaj, Johnson, & Barnes, 2014; Lin, Lee, Lin, Lin, Chang & Kuo, 2015).

Tumpuan yang banyak khusus kepada alatan teknologi didapati meningkatkan kecacatan dalam proses kognitif yang seterusnya memberi impak dalam proses membuat keputusan (Alton, Trafton, & Hambrick, 2014). Keputusan yang salah pula dapat mengakibatkan banyak masalah dalam kehidupan. Walau bagaimana jika seseorang individu menggunakan secara berlebihan atau ketagihan kepada telefon pintar mempunyai daya kawalan kognitif yang tinggi, kesan negatif atau konflik dapat dikawal dan faedah dapat ditingkatkan (Ophir, Nass & Wagner, 2009; Trafton, Jacobs & Harrison, 2012).

Kajian ini meramalkan nomophobia akan memberi impak yang lebih signifikan kepada aspek negatif yang dikaji iaitu konflik dalam domain kerja-keluarga dan tuntutan kerja berbanding aspek positif iaitu pengayaan kerja-keluarga dan prestasi kerja. Ramalan ini dibuat berdasarkan bukti empirikal daripada kajian barat yang menjelaskan interaksi teknologi-

psikologi banyak menyebabkan kesan yang negatif kepada manusia berbanding positif seperti tekanan, isolasi, peningkatan beban kerja, masalah personaliti, masalah komunikasi, masalah dalam perhubungan (Amichai-Hamburger, 2009; King, Valenca & Nardi, 2010; Prashant, 2015), mengurangkan kepuasan kerja dan kesejahteraan serta meningkatkan tekanan peranan (Tarafdar, Tu & Ragu-Nathan, 2003).

Teknologi mengalakan kepercayaan khususnya kepada pengguna teknologi mudah alih agar sentiasa bersedia kepada individu lain (majikan, keluarga, dan rakan-rakan) dan perlu bersedia untuk dihubungi pada bila-bila masa, ketika berada di mana-mana sahaja dan tentang apa-apa perkara sekali pun (Green, 2002) sama ada dalam konteks sosial, atau pun profesional. Ini meningkatkan tekanan kepada pengguna telefon mudah alih untuk memberi maklumbalas segera (Jarvenpaa & Lang, 2005), selain menganggu kualiti masa dalam domain kerja dan keluarga (Jacobs & Winslow, 2004), memanjang masa kerja sehingga memasuki masa yang sepatutnya dicurahkan dalam domain keluarga (Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan, 2003) sehingga menyebabkan kekaburkan sempadan antara kerja dan keluarga (Derks & Bakker, 2014).

Dapatan empirikal daripada Malaysia turut membuktikan penggunaan teknologi meningkatkan tuntutan kerja kerana arahan kerja boleh disampaikan oleh majikan pada bila-bila masa dan menjadikan tugas perlu disiapkan segera, kesenangan untuk dihubungi melalui teknologi komunikasi seperti telefon pintar menjadikan masa bekerja menjadi lebih panjang, penerimaan arahan kerja termasuk ketika di rumah sehingga menyebabkan gangguan privasi keluarga dan peribadi (Nuryushana, 2014). Ini menguatkan ramalan bahawa nomophobia mampu menyumbang ke arah konflik dalam domain kerja dan keluarga serta dapat meningkatkan tuntutan kerja.

Walau pun sebegitu banyak kajian tentang penggunaan teknologi mudah alih dari arah negatif masih terdapat usaha oleh pengkaji lepas ditemui mengkaji tentang faedah penggunaan teknologi. Berdasarkan bukti empirikal daripada barat, menjelaskan penggunaan teknologi menyumbang faedah (Adkins & Premeaux, 2014) seperti mendekatkan seseorang individu dengan individu lain dalam keluarga walau pun terpisah dalam aspek jarak dan masa (Baille & Benyon, 2008).

Penggunaan internet dan serentak dengan penggunaan teknologi mudah alih membolehkan keanjalan dengan membantu pekerja untuk terus berhubung dengan keluarga ketika berada dalam waktu kerja (Huisman, Edwards & Catapano, 2012). Kajian awal daripada Malaysia pula membuktikan penggunaan teknologi meningkatkan keanjalan dalam kerja khususnya dalam pengurusan kerja dan keluarga secara serentak, memudahkan tugas berkaitan kerja dilakukan khususnya dalam perolehan dan penghantaran maklumat, mempercepatkan komunikasi serta memenuhi kehendak diri (Nuryushana, 2014).

Dalam konteks yang khususnya iaitu nomophobia, terdapat bukti bahawa penggunaan telefon mudah alih dapat diiringi oleh kesan psikologi yang pelbagai seperti tidak tenang atau kerisauan apabila berjauhan dengan telefon mudah alih mereka (Walsh, White & Young, 2007) dan keadaan ini adalah kesan yang timbul apabila seseorang pengguna telefon itu mengharapkan kesan yang positif daripada penggunaan teknologi mereka (Shaffer, 1996).

Dalam aspek prestasi, teknologi mempengaruhi psikologi penggunanya kerana mereka percaya dengan menggunakan teknologi mampu meningkatkan kecekapan mereka, sebagai alternatif strategi dan membantu penginovasian dalam kerja. Ekoran daripada itu pengguna teknologi akan berusaha mengurangkan penggunaan tenaga dan dalam masa yang sama melebihkan penggunaan kognitif dalam proses mencari maklumat kerja secara maya (Hughes,

2012). Ini menjadikan pekerja dapat membina pengetahuan tentang kerja kerana mempunyai maklumat kerja alternatif berbanding hanya bergantung kepada maklumat daripada penyelia atau majikan semata-mata. Teknologi turut membantu pekerja menjadi lebih berdikari dengan kemampuan mendapat maklumat segera di hujung jari tanpa bantuan individu lain (Srivastava, 2005). Ini sekaligus turut menyumbang kepada keberkesanan pekerja memandangkan pekerja tidak bergantung kepada majikan atau penyelia untuk menyempurnakan tugas sepanjang masa.

Penggunaan teknologi dengan kadar yang mencukupi dapat membantu pekerja meningkatkan produktiviti. Walau bagaimana pun, penggunaan berlebihan menjadi ancaman kepada produktiviti. Implikasi ini walau bagaimana pun terhad jika gangguan yang hadir dalam penggunaan teknologi dapat dikawal (Montag, 2015). Produktiviti juga dapat berlaku akibat ketagihan telefon pintar khususnya kesan daripada aplikasi seperti facebook, dan WhatsApp kerana pekerja dapat memperolehi sumber sokongan sosial yang luas daripada laman maya yang sekaligus meringankan tekanan dalam kehidupan. Tekanan yang kurang pula membantu pekerja untuk fokus kepada tugasan dan terlibat dalam pelbagai aktiviti secara lebih berkesan (Young, 2007). Ditambah lagi dengan pelaksanaan tugas rutin secara harian, kesilapan dan konflik dapat dikurangkan (Botvinick & Plaut, 2004; Altmann et al., 2013). Hal yang biasa dilakukan seperti bekerja atau menguruskan kehidupan adalah perkara biasa, apatah lagi terdapatnya pengalaman yang banyak dalam mengurus kedua domain maka kesan-kesan negatif daripada penggunaan teknologi dapat dikurangkan (Reinecke & Oliver, 2016).

Kajian yang menguji kesan penyederhana gender di antara nomophobia dengan aspek keseimbangan hidup bekerja dan prestasi kerja belum ditemui dilakukan sehingga kini. Sorotan kajian lepas membuktikan bahawa hanya terdapat sejumlah kecil kajian nomophobia, kebanyakan kajian adalah dari barat dan diuji bukan dalam perspektif pengurusan, dan banyak mengfokuskan pada sisi yang negatif serta mengutamakan sampel daripada kalangan pelajar

dan pesakit. Ini sekaligus menjelaskan bahawa terdapat jurang yang kuat dalam kajian nomophobia yang sedia ada.

Kajian lepas membuktikan pengaruh nomophobia ke atas kedua-dua gender adalah tidak konsisten. Kajian Yildirim, Sumuer, Adnan dan Yildirim (2015) yang dijalankan di Amerika Syarikat dengan menggunakan sampel daripada kalangan pelajar mendapati skor min nomophobia bagi gender perempuan adalah lebih tinggi berbanding lelaki. Dapatan bagi kajian Jena (2015) juga memaparkan dapatan yang selari. Walau bagaimana pun, kajian nomophobia yang lain mendapati risiko lebih tinggi bagi gender lelaki berbanding perempuan kerana gender lelaki cenderung mempunyai lebih daripada satu telefon mudah alih (SecurEnvoy, 2012; Neelima, Pooja, Neha & Wavare, 2015). Pengaruh nomophobia bagi kedua-dua gender dilaporkan akan menjadi lebih tinggi berdasarkan kekurangan pengetahuan mengenai nomophobia (Abraham, Mathias & Williams, 2014). Bukti empirikal ini menjadi asas kepada ramalan pengkaji bahawa nomophobia dapat mempengaruhi kedua-dua gender lelaki dan perempuan dalam pelbagai aspek kehidupan professional dan bukan professional.

Kajian lepas membuktikan bahawa gender perempuan menggunakan teknologi khususnya telefon mudah alih bagi berhubung dengan keluarga dan rakan-rakan (Wei & Lo, 2006), perantara kepada hubungan personal dan perkongsian emosi (Cardoso, Gomes, Espanha & Araújo, 2007) manakala golongan lelaki pula menggunakan telefon mudah alih bagi memprolehi infomasi dan eksploratasi dunia serta membina hubungan baru (Wei & Lo, 2006; Tufekci, 2008). Telefon mudah alih terlihat mempunyai fungsi yang lebih luas khususnya bagi melihat dunia luar bagi golongan lelaki tetapi dilihat oleh golongan perempuan sebagai alat memanjangkan kehidupan peribadi dan mengekalkan perhubungan sedia ada (Tufekci, 2008). Lelaki menggunakan teknologi untuk membawa maksud dunia luar ke dalam kehidupan mereka manakala perempuan menggunakan teknologi untuk membawa kehidupan berkeluarga ke mana

sahaja mereka pergi (Rakow & Navarro, 1993). Maka pengkaji meramalkan gender lelaki akan lebih terkesan dengan penggunaan teknologi atau nomophobia dalam aspek konflik dan pengayaan kerja kepada keluarga berbanding gender perempuan yang akan terkesan dengan penggunaan teknologi atau nomophobia dalam aspek konflik dan pengayaan keluarga kepada kerja.

Dalam aspek tuntutan kerja, kebanyakan kajian meramalkan bahawa penggunaan teknologi dapat meningkatkan tugas sehingga memanjangkan keperluan masa untuk bekerja. Bagi golongan wanita dalam aspek positif, lebih banyak tugas yang berjaya diselesaikan biar pun ketika berada di luar waktu bekerja dianggap sebagai satu sifat profesionalism dalam kerja yang dapat membantu pembangunan kerjaya (Crowe & Middleton, 2012). Maka penggunaan teknologi yang dikaitkan dengan peningkatkan tuntutan kerja bukan satu masalah besar bagi sesetengah wanita bekerja. Tambahan jika ahli keluarga memahami bahawa panggilan telefon berkaitan bekerja perlu dijawap walau pun kadang kala merasa terganggu dengannya (Crowe & Middleton, 2012).

Beberapa kajian barat yang lain mendapati bahawa teknologi seperti telefon mudah alih memberikan kebaikan kepada pekerja lelaki dan perempuan khususnya dalam meningkatkan keajalan mereka dalam mengurus kerjaya profesional dan kehidupan sosial tetapi dalam masa yang sama meningkatkan beban tugas berkaitan masa kerana kebolehan yang disediakan teknologi yang membolehkan mereka dihubungi pada bila-bila masa tentang kerja dan keluarga (Cousins & Robey 2005; Middleton & Cukier 2006; Duxbury & Smart, 2011).

Dalam aspek prestasi kerja, penggunaan teknologi secara kerap oleh kedua-dua gender lelaki dan perempuan membantu mereka memperolehi maklumat dengan cepat dan berkualiti kerana dapat membandingkan maklumat berdasarkan sumber-sumber atas talian yang pelbagai

dan ini membantu proses pembuatan keputusan yang lebih cekap khususnya bagi pekerja dalam bidang informasi dan maklumat (Aral, Brynjolfsson & Alstyne, 2014). Akses kepada informasi yang cepat membolehkan pekerja membangunkan kemahiran dengan meningkatkan kebiasaan dan kefahaman dalam pelbagai topik, meningkatkan kebolehan untuk memahami individu lain dan memperkasakan komunikasi serta membantu pekerja untuk mengadaptasi perubahan baharu dalam organisasi dan juga di persekitaran luaran dengan lebih baik. Ini membantu pekerja menjadi pekerja yang lebih baik dalam pelbagai aspek dan sekaligus membantu pekerja memperbaiki prestasi kerja mereka (Cohen & Levinthal, 1990; Rodan & Galunic, 2004).

Kajian terbaru dalam bidang kesihatan pula menemui bukti bahawa menggunakan aplikasi WhatsApp dalam telefon pintar membantu doktor pakar ortopedik bagi gender lelaki dan perempuan untuk mengurus pesakit, mengurus maklumat kemasukan pesakit baru, memantau pesakit dalam rawatan, pengurusan staf, penukaran jadual kerja, aktiviti akademik seperti pembelajaran dan mesyuarat penyelidikan perubatan. Penggunaan WhatsApp secara kerap dalam kalangan doktor ini turut membantu mengurangkan jurang hierarki antara doktor senior dan junior. Penggunaan WhatsApp yang melibatkan 5492 data bertaip dan bergambar telah menjimatkan masa hampir 7600 minit bagi pengurusan pesakit dan pengurusan hospital dan sekali gus membantu para doktor untuk memperolehi masa yang lebih bagi tujuan tugas klinikal dan aktiviti akademik (Ellanti, Moriarty, Coughlan & McCarthy, 2017). Hal ini menjelaskan bahawa aplikasi dalam teknologi mudah alih dapat meningkatkan keberkesanan bekerja.

Dalam aspek generasi, memahami bagaimana setiap generasi menghubungkan kerja dan keluarga adalah implikasi yang sangat penting dalam aspek pembangunan kerjaya, kumpulan kerja, kepimpinan, prestasi, serta kesejahteraan dan kepuasan individu dan keluarga (Beutell & Wittig-Berman, 2008). Secara amnya, kajian yang menguji nomophobia dengan generasi dan

impaknya kepada aspek yang dikaji masih belum ditemui sehingga tempoh ini. Ini menjelaskan terdapat keperluan bagi memahami isu ini dengan lebih jelas dalam skop yang yang dicadangkan oleh pengkaji. Dalam aspek pengurusan, kajian menggunakan sampel daripada kalangan baby boomer tidak banyak ditemui. Kebanyakan kajian lebih tertumpu kepada generasi yang lebih muda iaitu X dan Y (Yang & Folly, 2008). Ini memberi gambaran bahawa perbezaan generasi dan implikasi dalam kehidupan kerja dan keluarga tidak dapat difahami dengan jelas khususnya daripada perspektif negara Asia seperti Malaysia.

Ciri-ciri generasi yang diberi ke atas setiap generasi khususnya ciri-ciri generasi yang berkaitan teknologi pula tidak begitu sesuai untuk digunakan pada tahun 2005 dan ke atas berikutan evolusi teknologi daripada komputer kepada komputer riba dan telefon mudah alih asas kepada telefon pintar pertama dunia pada tahun 2005 (Meyers, 2011). Setiap peringkat generasi menggunakan teknologi dalam aspek kehidupan profesional dan bukan profesional, maka tidak mustahil banyak kesan teknologi dan khususnya nomophobia kepada para pekerja. Kajian nomophobia yang pertama juga menyokong ramalan ini. Dapatan daripada sumber sekunder iaitu SecureEnyoy (2012) mendapati bahawa peringkat umur daripada 18 hingga 24 adalah golongan nomophobia tegar berbanding umur 25 hingga 36 dan 55 tahun ke atas. Ini menjelaskan ramalan pengkaji bahawa golongan baby boomer dan X juga berpotensi menjadi golongan nomophobik.

Dalam aspek profesional dan bukan profesional baby boomer diramalkan tidak mempunyai kesan yang teguh dalam konflik dan pengayaan, prestasi kerja dan tuntutan kerana terdapat hujah berkaitan ciri-ciri generasi ini yang saling bercanggah daripada kajian lepas. Baby boomer secara skeptikalnya dianggap kurang mengadaptasi dan serasi dengan teknologi berbanding generasi yang lebih muda (Yang & Folly, 2008). Pengkaji kajian lepas pada tahun yang sama pula menegaskan bahawa baby boomer telah berhadapan dan berpegalaman dalam

pelbagai fasa teknologi daripada teknologi yang konservatif kepada yang lebih moden (Kumar & Lim, 2008). Ini menjadi sebab mengapa generasi ini bersikap terbuka kepada media dan teknologi.

Walau pun generasi baby boomer selesa dengan penggunaan telefon mudah alih namun kemudahan teknologi ini dihadkan kepada tujuan tertentu seperti membuat panggilan telefon, menghantar teks pesanan ringkas, emel dan muat turun berbanding generasi Y yang menggunakan teknologi secara meluas dalam setiap aspek kehidupan mereka. Penggunaan yang terhad kepada aplikasi tertentu ini menjadi asas ramalan bahawa implikasi yang hadir juga terhad kepada aspek tertentu dalam kehidupan mereka. Konflik kerja kepada keluarga diramalkan tinggi berbanding konflik keluarga kepada kerja manakala pengayaan keluarga kepada kerja pula diramalkan lebih tinggi berbanding pengayaan kerja-keluarga berdasarkan keperluan untuk berhubung dengan keluarga (Kumar & Lim, 2008). Prestasi kerja dan tuntutan kerja bagi generasi baby boomer diramalkan siginifikan berdasarkan penggunaan teknologi jika terdapat manfaat bagi tujuan seperti memperolehi maklumat tertentu, pengurusan kerjaya, peluang belajar perkara baru tentang kerja, autonomi kerja yang dimiliki berdasarkan perkhidmatan yang lebih panjang dalam pekerjaan (Cox, 2006; Schadler, 2006; Beutell & Wittig-Berman, 2008) serta ciri-ciri generasi ini yang "hidup untuk bekerja" dan "*workaholic*" (Chao, 2005; Sullivan, Forret, Carraher & Maineiro, 2009).

Generasi X pula dilihat lebih terdedah kepada teknologi pada usia yang lebih muda dan cenderung untuk mengadaptasi telefon dengan internet berbanding baby boomer (Schadler, 2006). Generasi ini dilihat lebih serasi dengan informasi yang dapat diperolehi daripada teknologi seperti mana generasi Y, tidak bergantung keterlaluan kepada teknologi (Cox, 2006) dan didapati secara empirikalnya mempunyai ketagihan kepada teknologi yang sederhana berbanding generasi Y kerana penggunaan aplikasi dalam teknologi tertumpu kepada teks

pesanan ringkas dan emel berkaitan kerja sahaja (Zhitomirsky-Geffet & Blau, 2016). Generasi X dikenali sebagai generasi yang bekerja sekadar untuk hidup berbanding generasi baby boomer yang hidup untuk bekerja (Gursoy, Maier & Chi, 2008), lebih fokus kepada urusan luar kerja (Beutell & Wittig-Berman, 2008), dan mempunyai keinginan kepada pencapaian keseimbangan hidup bekerja khususnya untuk diri sendiri dan individu lain yang terlibat dalam kehidupan mereka seperti anak-anak, ibu bapa yang lanjut usia dan rakan-rakan (Sullivan, Forret, Carraher & Mainiero, 2009).

Ciri-ciri ini terbina disebabkan generasi X tidak mendapat sepenuhnya perhatian daripada ibubapa memandangkan kedua-dua ibu bapa generasi X terlibat dengan kerjaya dan ketika itu juga pusat penjagaan kanak-kanak tidak begitu popular. Generasi X melihat ibubapa mereka diberhentikan kerja berikutan kemelesetan ekonomi dunia dan krisis kewangan di Malaysia sekitar tahun 1997 hingga 1998 (Glass, 2007; Howe & Strauss, 2007; Zaherawati, Zaliha, Nazni & Mohd, 2010). Berikutan pengalaman tersebut generasi X mula membangunkan nilai kekeluargaan yang lebih kuat yang dirasakan telah hilang di zaman kanak-kanak mereka. Bekerja keras menjadi keutamaan dalam kerjaya walau pun mementingkan keseimbangan hidup bekerja (Smola & Sutton, 2002) dan merasakan ia adalah keperluan kerana mereka menyedari bahawa pengaruh teknologi telah meningkatkan beban kerja mereka (Glass, 2007).

Berdasarkan hujah daripada kajian lepas ini maka pengkaji meramalkan bahawa generasi X akan mengalami kesan nomophobia yang sederhana dalam aspek yang dikaji khususnya konflik dan pengayaan manakala aspek tuntutan kerja diramalkan sederhana memandangkan generasi X berusaha keras dalam menguruskan kehidupan kerja-keluarga dan menyedari bahawa teknologi dapat memberi kesan ke atas keseimbangan hidup bekerja yang diusahakan mereka. Kajian ini walau bagaimana pun meramalkan prestasi kerja yang signifikan

berdasarkan penggunaan teknologi yang berfokus seperti penggunaan emel kerja yang merupakan satu sumber arahan kerja maya.

Generasi Y pula dikenali sebagai generasi yang berisiko tinggi dalam keseimbangan hidup-bekerja yang tidak sihat kerana bergantung kepada pelbagai jenis teknologi terutama teknologi mudah alih seperti telefon pintar yang boleh diakses pada bila-bila masa dan di mana-mana sahaja (Turel & Serenko, 2010; Reilly, 2012). Kebolehan yang ada pada teknologi yang digunakan oleh generasi ini membolehkan emel kerja disemak 24 jam dan kebolehan untuk majikan memberi arahan kerja tidak formal secara atas talian, pelaksanaan kerja di luar waktu kerja dengan risiko dalam masa bekerja tidak berbayar (Ling, 2004; Mazmanian, Orlikowski & Yates, 2005; Middleton & Cukier, 2006). Ini menjadikan generasi ini mempunyai risiko yang tinggi dalam konflik masa dalam domain kerja kepada keluarga berbanding keluarga kepada kerja. Peningkatan beban tugas tidak dirancang turut diramalkan menjadi sumber tekanan dalam kalangan pekerja generasi ini.

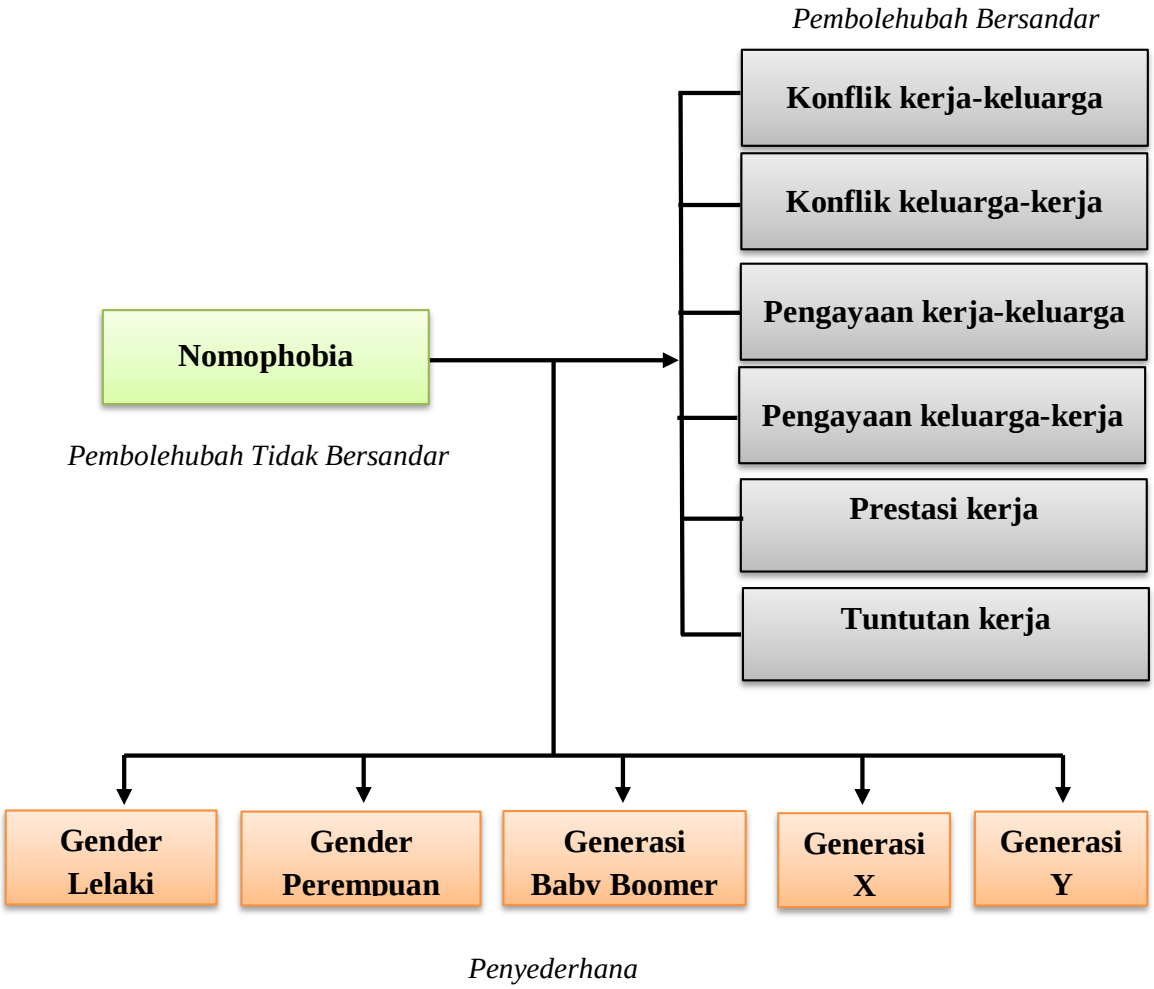
Selain itu, generasi ini telah diciri-cirikan sebagai generasi yang ketagihan dan nomophobia (Yildirim & Correia, 2015; Yildirim et al., 2015) dan dalam masa yang sama mempunyai keinginan yang tinggi untuk mencapai keseimbangan hidup bekerja, mementingkan keajalan masa dalam bekerja serta tidak sanggup untuk berkorban kehidupan peribadi mereka untuk kerja (Erickson, 2008; Linquist, 2008; Reilly, 2012). Ini sekaligus mengkonflikkan keinginan generasi ini untuk memperolehi keseimbangan hidup bekerja yang diharapkan apabila berhadapan dengan teknologi. Keadaan ini menjadi semakin memburuk apabila generasi ini juga diciri-cirikan tidak mempunyai kebolehan mengurus masa dengan cekap (Howe & Strauss, 2007) serta kurang berpengalaman dalam pengurusan domain kerja dan keluarga secara serentak berbanding dua generasi sebelumnya (Smith, 2010; Anshari, Alas, Hardaker, Jaidin, Smith & Ahad, 2016). Maka pengkaji meramalkan generasi Y akan terdedah

kepada pelbagai risiko dalam keseimbangan hidup bekerja yang tidak sihat khususnya dalam peningkatan tuntutan kerja dan konflik yang signifikan dalam kedua-dua domain.

Walau sebegitu banyak risiko teknologi dalam keseimbangan hidup bekerja telah dibincangkan, masih terdapat bukti yang menyokong potensi teknologi kepada keseimbangan hidup-bekerja yang positif kepada generasi ini. Pengunaan aplikasi seperti teks pesanan ringkas dan media sosial secara kompulsif membantu generasi ini untuk mengekalkan interaksi dalam perhubungan formal dan tidak formal tanpa sekatan masa, lokasi dan kos (Worland, 2015). Ini termasuklah ketika berada di tempat kerja atau pun ketika berada di rumah. Pekerja dapat mengambil tahu tentang hal keluarga dan rakan-rakan ketika bekerja dan pekerja dapat menguruskan kerja daripada rumah walau pun ketika berada bersama keluarga. Kebolehan teknologi membolehkan pekerja mengabungkan dua domain ini secara serentak dan sekaligus dapat mengurangkan penggunaan jumlah tenaga dan masa secara harian antara kedua-dua domain ini. Ini sekaligus mengurangkan tekanan kepada pekerja apabila terlibat dengan keperluan mengurus domain pada masa serentak (Middleton & Cukier, 2006).

Dalam aspek profesional, generasi Y mempunyai banyak maklumat daripada sumber digital berbanding generasi sebelumnya kerana keterlaluan bergantung kepada teknologi. Terdapat juga bukti bahawa maklumat yang banyak yang diperolehi generasi ini dapat memberi impak kepada proses pembuatan keputusan dalam organisasi formal (Martin, 2015). Maklumat yang banyak diterima tanpa tekanan masa dapat meningkatkan kualiti pembuatan keputusan dalam kerja kerana mempunyai banyak sumber maklumat untuk dibandingkan, mempunyai maklumat terkini, kepelbagai perspektif berdasarkan interaksi merentasi sempadan melalui penggunaan dalam media sosial yang sekaligus mengurangkan konflik dalam tugas berpasukan, mengurangkan kebergantungan kepada majikan atau penyelia dalam proses pembuatan keputusan yang sekaligus mempercepatkan penghasilan output kerja. Ini sekaligus

menyumbang kepada keberkesanan individu dan organisasi secara tidak langsung (Benselin & Ragsdell, 2014). Berdasarkan perbincangan ini maka kerangka model kajian di bawah dibangunkan.




**Rajah 1.2:** Model Kajian

## 1.7 Hipotesis Kajian

H1a: Nomophobia menyumbang kepada konflik kerja-keluarga dalam kalangan penjawat awam yang dikaji

H1b: Nomophobia menyumbang kepada konflik keluarga-kerja dalam kalangan penjawat awam yang dikaji

H1c: Nomophobia menyumbang kepada pengayaan kerja-keluarga dalam kalangan penjawat awam yang dikaji

H1d: Nomophobia menyumbang kepada pengayaan keluarga-kerja dalam kalangan penjawat awam yang dikaji

H1e: Nomophobia menyumbang kepada prestasi kerja dalam kalangan penjawat awam yang dikaji

H1f: Nomophobia menyumbang kepada peningkatan tuntutan kerja dalam kalangan penjawat awam yang dikaji

H2 (i): Gender lelaki adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan konflik kerja-keluarga dalam kalangan penjawat awam yang dikaji

H2b (i): Gender lelaki adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan konflik keluarga-kerja dalam kalangan penjawat awam yang dikaji

H2c (i): Gender lelaki adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan pengayaan kerja-keluarga dalam kalangan penjawat awam yang dikaji

H2d (i): Gender lelaki adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan pengayaan keluarga kerja dalam kalangan penjawat awam yang dikaji

H2e (i): Gender lelaki adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan prestasi kerja dalam kalangan penjawat awam yang dikaji

H2f (i): Gender lelaki adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan tuntutan kerja dalam kalangan penjawat awam yang dikaji

H2a (ii): Gender perempuan adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan konflik kerja-keluarga dalam kalangan penjawat awam yang dikaji

H2b (ii): Gender perempuan adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan konflik keluarga-kerja dalam kalangan penjawat awam yang dikaji

H2c (ii): Gender perempuan adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan pengayaan kerja-keluarga dalam kalangan penjawat awam yang dikaji

H2d (ii): Gender perempuan adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan pengayaan keluarga kerja dalam kalangan penjawat awam yang dikaji

H2e (ii): Gender perempuan adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan prestasi kerja dalam kalangan penjawat awam yang dikaji

H2f (ii): Gender perempuan adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan tuntutan kerja dalam kalangan penjawat awam yang dikaji

H3 (i): Generasi baby adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan konflik kerja-keluarga

H3b (i): Generasi baby adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan konflik keluarga-kerja

H3c (i): Generasi baby adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan pengayaan kerja-keluarga

H3d (i): Generasi baby boomer adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan pengayaan keluarga kerja

H3e (i): Generasi baby boomer adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan prestasi kerja

H3f (i): Generasi baby boomer adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan tuntutan kerja

H3a (ii): Generasi X adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan konflik kerja-keluarga

H3b (ii): Generasi X adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan konflik keluarga-kerja

H3c (ii): Generasi X adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan pengayaan kerja-keluarga

H3d (ii): Generasi X adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan pengayaan keluarga kerja

H3e (ii): Generasi X adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan prestasi kerja kerja

H3f (ii): Generasi X adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan tuntutan kerja

H3b (iii): Generasi Y adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan konflik keluarga-kerja

H3c (iii): Generasi Y adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan pengayaan kerja-keluarga

H3d (iii): Generasi Y adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan pengayaan keluarga kerja

H3e (iii): Generasi Y adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan tuntutan kerja

H3f (iii): Generasi Y adalah penyederhana dalam perhubungan antara nomophobia dengan prestasi kerja

## 1.8 Kepentingan Kajian

Secara umumnya kajian ini membantu dalam merapatkan limitasi dalam kajian-kajian sedia ada yang menggunakan konsep konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, pengayaan kerja-keluarga, pengayaan keluarga-kerja, prestasi kerja dan nomophobia. Secara teorinya, pengkaji lepas (Aminah, 2008) telah meramalkan hanya tiga faktor iaitu faktor kerja, keluarga, individu sebagai peramal dalam menyebabkan konflik dalam kedua-dua arah. Walau bagaimana pun, dalam kajian ini pengkaji telah meramalkan satu lagi faktor iaitu faktor peramal bebas iaitu dengan mengfokuskan teknologi atau lebih khusus nomophobia sebagai satu faktor peramal dalam menyebabkan konflik dan pengayaan dalam domain kerja-keluarga, tuntutan kerja serta prestasi kerja. Kajian ini turut menerangkan impak nomophobia ke atas aspek keseimbangan hidup bekerja dan prestasi kerja dalam perspektif teori yang mana tidak pernah dilakukan oleh mana-mana pengkaji nomophobia sebelum ini.

Kajian ini juga menambah input kepada bidang ilmu sedia ada secara umumnya kepada kajian yang menggunakan konsep interaksi teknologi-psikologi dan secara khususnya kepada ilmu sedia ada berkaitan nomophobia. Kebanyakan kajian yang menggunakan konsep interaksi teknologi-psikologi telah mengfokuskan kajian daripada konteks atau arah yang negatif sehingga melimitasikan pengetahuan tentang impak teknologi-psikologi dalam aspek yang positif.

Bagi mengatasi limitasi dan jurang sedia ada, maka kajian ini juga mengetengahkan konsep-konsep yang positif iaitu pengayaan kerja-keluarga, pengayaan keluarga kerja dan prestasi kerja. Ini akan juga akan membantu menyumbang input awal serta menyeimbangkan dapatan kepada kedua-dua arah iaitu negatif dan positif dalam kajian yang menggunakan konsep interaksi teknologi-psikologi secara keseluruhan dan secara khususnya kepada ilmu sedia ada berkaitan nomophobia.

Secara konseptualnya, kajian ini juga meramalkan nomophobia sebagai satu cabang di bawah konsep interaksi teknologi-psikologi berdasarkan sorotan kepustakaan lepas yang menggunakan konsep yang sama. Secara metodologinya pula, kajian ini menguji teori-teori yang diramal dalam pembangunan model kajian dan menguji kesepadanan model yang dibina dengan data yang diperolehi melalui analisis terkini dan lebih ketat iaitu *structural equation modeling*. Kajian ini juga menggunakan instrumen-instrumen kajian yang terpilih dan melalui kajian ini aspek kesahan dan kebolehanpercayaan intrumen akan diuji sekali lagi. Ini akan membantu menyempurnakan lagi instrumen-instrumen sedia ada bagi penggunaan kajian-kajian masa akan datang.

Secara praktikalnya, kajian ini bakal menjadi sumber rujukan kepada organisasi-organisasi awam yang terlibat dalam kajian ini untuk menambaik baik polisi berkaitan keseimbangan hidup bekerja dan polisi berkaitan yang sedang digunakan mereka. Kajian ini sekaligus juga dapat meramalkan cabaran-cabaran dalam aspek pengurusan sumber manusia di masa hadapan.

## 1.9 Definisi Konseptual dan Operasi Kajian

### 1.9.1 Nomophobia

Nomophobia adalah singkatan daripada perkataan *no mobile phobia* yang bermaksud ketakutan berjauhan daripada telefon mudah alih (SecurEnvoy, 2012). Istilah nomophobia tidak wujud dalam pengertian fobia dalam sebarang kamus memandangkan istilah ini masih baru dalam bidang ilmu. Di dalam kajian ini nomophobia didefinasikan sebagai ketakutan berjauhan daripada telefon pintar. Nomophobia diramalkan akan meningkatkan penggunaan telefon pintar dalam kalangan penjawat awam yang dikaji yang seterusnya menyumbang impak kepada aspek keseimbangan hidup bekerja dan prestasi kerja yang dikaji. Nomophobia di dalam kajian ini diletakkan sebagai aspek negatif.

### 1.9.2 Konflik Kerja-Keluarga dan Konflik Keluarga-Kerja

Konflik kerja-keluarga dan keluarga-kerja adalah satu konflik antara peranan yang berlaku apabila tekanan peranan dalam domain kerja dan keluarga tidak serasi dalam beberapa aspek. Konflik kerja-keluarga dapat berlaku pada dua arah iaitu konflik kerja kepada keluarga dan konflik keluarga-kerja (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964). Di dalam kajian ini konflik kerja-keluarga dan keluarga-kerja diramalkan hadir disebabkan oleh nomophobia iaitu satu faktor peramal bebas yang terhasil daripada interaksi penjawat awam di negeri Pulau Pinang dengan telefon pintar mereka. Konflik kerja-keluarga dan keluarga-kerja juga dikelaskan sebagai kesan negatif daripada nomophobia.

### 1.9.3 Pengayaan Kerja-Keluarga dan Pengayaan Keluarga-Kerja

Pengayaan kerja-keluarga dan pengayaan keluarga-kerja adalah pengalaman, pengetahuan dan kemahiran dalam satu peranan yang dapat membantu memperbaiki kualiti

dalam peranan yang satu lagi. Peranan yang dimaksudkan adalah peranan dalam domain kerja dapat membantu peranan dalam domain keluarga dan begitu juga pengayaan keluarga-kerja iaitu peranan dalam domain keluarga membantu domain kerja (Greenhaus & Powell, 2006). Di dalam kajian ini nomophobia diramalkan membantu penjawat awam yang dikaji dalam memperolehi pengayaan kerja-keluarga dan pengayaan keluarga-kerja. Pengayaan kerja-keluarga dan pengayaan keluarga-kerja juga dikelaskan sebagai kesan positif daripada nomophobia.

### 1.9.4 Tuntutan Kerja

Tuntutan kerja bermaksud tahap dan intensiti tanggungjawab dalam domain kerja yang ditanggung oleh seseorang individu (Boyar, Carr, Mosley & Carson, 2007). Di dalam kajian ini tuntutan kerja diramalkan meningkat akibat nomophobia. Tuntutan kerja dikelaskan sebagai elemen negatif di dalam kajian ini.

### 1.9.5 Prestasi Kerja

Zafir, Mohd dan Fazilah (2009) di dalam buku *Pengurusan Organisasi* mendefinasikan prestasi kerja sebagai tahap pencapaian seseorang pekerja dalam melakukan sesuatu kerja yang telah ditugaskan oleh majikan. Di dalam kajian ini prestasi kerja diramalkan hadir disebabkan oleh nomophobia iaitu satu faktor peramal bebas yang terhasil daripada interaksi penjawat awam di negeri Pulau Pinang dengan telefon pintar mereka. Prestasi kerja dikelaskan sebagai kesan positif daripada nomophobia.

### 1.9.6 Generasi

Generasi adalah individu yang lahir dan hidup dalam tempoh yang sama dan dikelaskan mengikut kumpulan umur yang sama (Kupperschmidt, 2000). Di dalam kajian ini, tiga generasi

yang diuji adalah generasi baby boomer yang lahir sekitar tahun 1946 hingga 1964, generasi X yang lahir sekitar tahun 1945 hingga 1979 dan generasi Y yang lahir sekitar tahun 1980 hingga 2001 (Kupperschmidt, 2000). Ketiga-tiga generasi di dalam kajian ini digunakan sebagai penyederhana perhubungan nomophobia dengan konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, pengayaan kerja-keluarga, pengayaan keluarga-kerja, prestasi kerja dan tuntutan kerja.

## 1.10 Kesimpulan

Bab ini telah membincangkan latar belakang kajian, penyataan masalah, objektif kajian, kepentingan kajian, pendefinisian istilah konsep dan operasi kajian kajian secara jelas dan terperinci. Bab seterusnya akan membincangkan mengenai sorotan kajian-kajian lepas dan teori-teori berkaitan.

# BAB 2

# SOROTAN KEPUSTAKAAN

## 2.0 Pengenalan

Bab ini membincangkan mengenai kajian lepas dalam aspek konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, pengayaan kerja-keluarga, pengayaan keluarga-kerja, prestasi kerja, tuntutan kerja dan kaitannya dengan nomophobia7. Teori utama juga dibincangkan dalam kajian ini. Bab ini di akhiri dengan kesimpulan yang ringkas.

## 2.1 Nomophobia dan Konflik Kerja-Keluarga

Pada tempoh ini tidak ditemui kajian yang mengkaji nomophobia dengan konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja secara khusus. Walau bagaimana pun, kajian nomophobia yang dilakukan di negara Asia menyokong idea bahawa nomophobia banyak memberikan keburukan kepada manusia berbanding faedah. Kajian nomophobia yang dilakukan oleh sekumpulan penyelidik India mendapati momophobia meningkatkan tekanan dalam kalangan pelajar-pelajar perubatan khususnya bagi pelajar lelaki banding perempuan (Pavithra, Madhukumar & Murthy, 2015). Pelajar-pelajar yang dianggap nomophobik ini didapati menggunakan telefon pintar lebih kerap bagi tujuan mengakses rangkaian sosial, bermain permainan atas talian, dan berhubung dengan ahli keluarga dan rakan-rakan. Fenomena nomophobia yang dianggap serasi dengan golongan muda ini berlaku disebabkan keperluan untuk berhubung yang semakin kuat ditambah lagi dengan sokongan teknologi yang bersifat mesra pengguna dan membantu akses pengguna kepada maklumat dan komunikasi sehingga menambah buruk kesan nomophobia (Walsh et al., 2010). Satu lagi kajian nomophobia yang dilakukan di negara yang sama menganggarkan golongan nomophobik berhadapan dengan

risiko masalah psikologi seperti tekanan dan keresahan sehingga mengekang mereka berfungsi sebagai manusia yang normal. Kajian ini turut mendapati risiko nomophobia lebih kuat ke atas pelajar lelaki berbanding perempuan (Bivin, Mathew, Thulas & Philip, 2013).

Kebergantungan kepada teknologi yang keterlaluan menghilangkan fokus kepada aspek lain kehidupan disebabkan tumpuan dan pengaliran masa dan tenaga kepada teknologi yang digunakan (Loonis, Apter & Sztulman, 2000). Ia juga menyebabkan masa dan tenaga yang tinggal menjadi sedikit bagi melunaskan tanggungjawab dan terlibat dalam aktiviti yang lain. Apabila perilaku kebergantungan kepada sesuatu teknologi meningkat, pelbagai aktiviti lain yang dapat menghasilkan impak yang positif atau faedah akan menjadi semakin rendah (Loonis et al., 2010; Walsh et al., 2010). Maka ini diramalkan menjadi punca kepada konflik khususnya konflik berkaitan masa dan ketengangan.

Hal ini dilihat sesuai dengan model pemuliharaan sumber (1989) daripada Hobfoll yang menjelaskan manusia mempunyai sumber masa dan tenaga yang terhad. Apabila masa dan tenaga lebih banyak teralir pada satu peranan maka peranan yang lain tidak akan dapat disempurnakan sepenuhnya. Masa dan tenaga yang tidak cukup telah banyak dikaitkan dengan pelbagai masalah dalam kehidupan berkeluarga dan tugas profesional (Grandey & Cropanzano, 1999) seperti kegagalan dalam melaksanakan tanggungjawab dalam peranan kerja dan keluarga sehingga menyebabkan terjadinya ketidakpuasan kerja, ketidakpuasan dalam kalangan ahli keluarga, tekanan kerja, keluarga dan kehidupan serta konflik kerja-keluarga (Frone, Russell & Cooper, 1991; Greenhaus, Collins, Singh & Parasuraman, 1997; Kopelman, Greenhaus & Connolly, 1983; Watkins & Subich, 1995; Maume & Purcell, 2007; Duxbury, Lyons & Higgins, 2008; Sabil & Marican, 2011).

Pengkaji nomophobia turut berhujah, individu yang nomophobik kebiasaanya merasakan perasaan tentang kepuasan apabila memperolehi maklumat dan dapat berhubung dengan cepat apabila memeriksa telefon pintar (Yildirim & Correia, 2015). Perilaku ini didorong oleh pelbagai emosi negatif seperti perasaan takut, resah, gelisah dan cemas yang telah yang dikategorikan sebagai tanda-tanda nomophobia (Kaur, Sharma & Manu, 2015). Emosi negatif yang berterusan dapat mengancam sumber lain yang ada pada manusia dan mengancam penghasilan perilaku yang bersesuai dengan peranan yang akan dilaksanakan dan mengekang mereka daripada melaksanakan peranan harian secara berkesan khususnya dalam domain kerja dan keluarga yang juga merupakan domain utama manusia (Hobfoll & Shirom, 1993; Wright & Cropanzano, 1998). Berdasarkan hujah ini maka terdapat rasional bagi mengaitkan nomophobia dengan konflik dalam domain kerja dan keluarga.

## 2.2 Nomophobia dan Pengayaan Kerja-Keluarga

Kajian-kajian nomophobia terdahulu diperakui banyak mengfokuskan impak negatif nomophobia dan sumber dalam menyebabkan nomophobia. Walau bagaimana terdapat rasional bagi mengaitkan impak nomophobia ke atas dengan aspek yang positif. Golongan nomophobik merasakan perasaan tentang kepuasan apabila berjaya mengakses maklumat dan berhubung dengan yang lain secara kerap walau pun mengalami emosi-emosi yang negatif dalam masa yang sama (Yildirim, 2014). Ini sesuai dengan teori penggunaan dan kepuasan yang begitu popular dalam kajian berkaitan ketagihan telefon pintar atau kebergantungan secara keterlaluan dengan alat teknologi. Emosi negatif yang dialami oleh nomophobik berkaitrapat dengan motif peneguhan negatif yang mana emosi negatif menjadi sumber motivasi kerana nomophobik akan merasa perasaan tentang kepuasaan apabila sasaran hasil penggunaan secara kerap teknologi dicapai (Zhang, Chen, Zhao & Lee, 2014).

Kebanyakan kajian nomophobia menjelaskan sebab utama individu ini menjadi nomophobik adalah kerana keperluan untuk berhubung dengan yang lain dan akses kepada maklumat dengan yang segera yang sangat kuat. Hal ini bermaksud kejayaan dalam perhubungan dengan yang lain dan perolehan maklumat secara cepat melalui perantara teknologi dianggap sebagai satu ganjaran bagi golongan nomophobik. Ini menjadi asas andaian pengkaji bahawa melalui nomophobia, golongan nomophobik dapat membina perhubungan berterusan dengan keluarga sewaktu bekerja dan akses kepada maklumat kerja walaupun ketika berada di rumah. Ini sekaligus menjelaskan bagaimana pengayaan kerja-keluarga dan pengayaan keluarga-kerja dapat dibina oleh golongan nomophobik.

Kajian daripada barat menjelaskan ganjaran yang diperolehi oleh golongan yang kerap memeriksa telefon pintar meningkatkan perasaan tentang kepuasan dalam diri individu pada kadar yang sangat cepat (Femenia, 2000; Thomée, Eklöf, Gustafsson, Nilsson, & Hagberg, 2007). Kepuasan yang terhasil daripada penyempurnaan matlamat pula dibuktikan berkait rapat kesejahteraan individu yang seterusnya menyumbang perilaku yang positif dalam kehidupan (Sheldon & Elliot, 1999; Sirgy, Efraty, Siegel & Lee, 2001). Kajian di India mendapati golongan nomophobik cenderung berasa gelisah apabila tidak dapat berhubung khususnya dengan keluarga dan rakan-rakan. Ini menyebabkan mereka akan berusaha sehabisnya bagi mengekalkan perhubungan tersebut. Justuru, diandaikan bahawa golongan nomophobik akan merasa lebih banyak pengayaan daripada aspek kerja-keluarga kerana masa banyak dihabiskan kepada tujuan luar iaitu keluarga dan rakan-rakan (Aparna, Bhavani & Maragatham, 2017).

Kajian berkaitan penggunaan telefon pintar yang dijalankan di Amerika Syarikat pada tahun 2014 telah menggunakan sampel daripada kalangan individu berumur 13 tahun hingga 40 tahun. Kajian tersebut mendapati individu cenderung menggunakan telefon pintar bagi

mengelakkan rasa sunyi dan mendapatkan sokongan sosial khususnya sokongan instrumental. Sokongan instrumental melalui perantara teknologi ini mengurangkan tekanan hidup dan membawa perubahan positif melalui penyembuhan emosi yang negatif kepada positif yang sekaligus mengalakkan kesejahteraan perilaku dan emosi individu (Dunkel-Schetter, 1984; Holland & Holahan, 2003; Kim, 2017). Kesejahteraan pula telah terbukti membolehkan seseorang individu melaksanakan tugas seharian dengan lebih berkesan.

Penggunaan teknologi secara kerap bagi tujuan komunikasi dengan yang lain seperti keluarga, rakan-rakan dan rakan sekerja dapat mengurangkan jumlah penggunaan sumber dalam diri manusia iaitu masa, tenaga dan ruang. Ini adalah faedah utama yang diterima oleh golongan nomophobik secara tidak langsung (Yildirim & Correia, 2015). Penggunaan teknologi juga menyokong idea bahawa penjimatan kos dapat dilakukan dalam aktiviti seharian apabila teknologi digunakan sebagai perantara kepada penyempurnaan matlamat dalam aspek kerja-keluarga. Misalnya dapatan kajian daripada Australia mendapati penggunaan teknologi mudah alih dapat membantu ibubapa bekerjaya mengatur jadual dan mengurus anak pada bila-bila, menggunakan telefon mudah alih secara kerap bagi menghubungi anak-anak, ibubapa, dan keluarga yang berada di lokasi yang berjauhan (Wajman, Bittman & Brown, 2008). Ini sekaligus menjimatkan masa ibubapa bekerjaya untuk mengurangkan penggunaan masa, tenaga dan kos kerana tidak perlu berada dilokasi yang sama dengan keluarga yang dihubungi. Penggunaan teknologi bagi perantara kepada hubungan pekerja dengan keluarga seperti juga didapati mengurangkan tekanan masa yang diakibatkan oleh peningkatan tuntutan kerja (Chesley, 2010).

Teknologi komunikasi seperti telefon pintar memberi faedah utama kepada keseimbangan hidup bekerja dalam aspek keanjalan kerana membolehkan pekerja-pekerja

melaksanakan tanggungjawab kerja dan keluarga secara serentak (Allen & Shockley, 2009). Telefon pintar juga membolehkan kawalan sempadan di antara kerja dengan keluarga dengan lebih baik (Chesley, 2005; Golden & Geisler, 2007), memberikan keanjalan dan kebolehtelapan yang sangat berguna untuk mengabungkan perlaksanaan tuntutan kerja dan keluarga secara serentak (Towers et al., 2006; Allen & Shockley, 2009; Derks et al., 2016). Kajian yang dijalankan di Australia mendapati hampir separuh responden mereka bergantung kepada telefon mudah alih dan menganggap ketiadaan telefon mudah alih akan menyebabkan kehidupan mereka terkesan. Kebiasanya, responden kajian tersebut menggunakan telefon mudah alih khususnya pada sebelah petang untuk menguruskan anak-anak dan pada waktu pagi kebiasanya telefon mudah alih digunakan untuk urusan kerja kerana ketika itu arahan kerja akan diterima (Wajcman et al., 2008). Hal ini disokong oleh Green (2002) yang menjelaskan teknologi dapat memudahkan, menguatkan serta mengekalkan hubungan dalam aspek kekeluargaan dan profesional walau pun dibatasi aspek masa dan tempat memandangkan membina dan mengekalkan hubungan mengambil masa jika tidak melibatkan pengguna teknologi (Wajcman et al., 2008). Berdasarkan keseluruhan hujah dan bukti ini, menjadikan pengujian nomophobia dengan pengayaan rasional untuk dilakukan.

## 2.3 Nomophobia dan Prestasi Kerja

Kajian lepas telah membuktikan bahawa nomophobia dapat membantu golongan pelajar dalam meningkatkan prestasi akademik maka ini juga bakal menjadi asas mengapa golongan pekerja juga diramalkan dapat menggunakan nomophobia bagi membantu mereka meningkatkan prestasi kerja. Satu kajian nomophobia terbaru di India yang menguji pengguna telefon pintar dengan menggunakan teknik persampelan bola salji telah memperolehi 1500 sampel. Dapatan kajian tersebut mendapati individu yang memperolehi banyak emel lebih

cenderung mendapat kenaikan pangkat berbanding individu yang kurang memperolehi emel (Aparna et al., 2017).

Kebergantungan berlebihan kepada telefon pintar adalah lebih tinggi berbanding alat teknologi komunikasi mudah alih yang lain memandangkan telefon pintar bersifat mudah alih, ringan dan dengan aplikasi pelbagai hanya dalam satu alatan dan boleh digunakan bagi mengakses internet yang menjadi sumber mendapatkan informasi (Kim, 2017). Ini selari dengan dapatan kajian Yildirim (2014) yang mendapati salah satu sebab utama dalam membentuk individu nomophobik adalah keperluan untuk mendapat informasi yang kuat. Keperluan ini dipenuhi dan disokong oleh telefon pintar yang menyediakan enjin carian maklumat yang membolehkan sejumlah maklumat yang besar diperolehi dengan cepat dan mudah. Ini menjadikan golongan nomophobik tidak berhempas pulas untuk menggunakan kemahiran berfikir yang tinggi memandangkan kesemua informasi yang diperlukan berada di hujung jari (Gokçearslan, Mumcu, Haslaman & Çevik, 2016). Kebergantungan kepada teknologi mengurangkan tekanan kerja kerana kesemua maklumat tidak perlu disimpan dalam memori organik manusia sebaliknya telefon pintar telah pun menyediakan memori elektronik untuk menyimpan data dan sekurang-kurang sejarah maklumat yang pernah diakses

Teknologi juga meningkatkan perasaan "mengetahui semua perkara" kerana kebolehan kepada akses maklumat dengan kadar yang cepat dan mudah (Ferguson, McLeanb & Risko, 2015). Maka ini mengurangkan pergantungan pekerja kepada individu lain termasuk rakan sekerja dan majikan sehingga menjadikan golongan nomophobik bersikap mandiri dan berdikari dalam melaksanakan tugas. Perasaan tentang tahu semua membantu pekerja menjadi komunikator yang aktif dalam kerja kerana, mereka mempercayai akses kepada maklumat segera menyokong mereka untuk bersuara atau pun memberikan buah fikian kerana mempunyai akses kepada fakta ketika diperlukan (Hanczakowski, Pasek, Zawadzka & Mazzoni, 2013).

Nomophobik dapat membina kemahiran melaksanakan kepelbagaian kerja dalam satu masa yang sama (*multitasking*) melalui kemudahan yang disediakan oleh teknologi mudah alih. Kepelbagaian kerja ditasfirkan sebagai kebolehan manusia untuk melakukan lebih daripada satu tugas dalam masa yang sama atau bertukar tugas dalam tempoh yang singkat (Waller, 1997). Kebolehan melakukan kepelbagaian kerja membolehkan manusia untuk berhadapan dengan persekitaran yang kompleks (Waller, 1997; Spink, Cole & Waller, 2008). Perilaku bertukar tugas dalam masa yang cepat seperti menelefon, membaca informasi daripada alat teknologi dan menggunakan komputer dianggap sebagai satu kepelbagaian tugas (Spink et al., 2008) yang dapat menjimatkan masa dan tenaga (Wickens, 1992).

Perkongsian masa dalam kepelbagaian tugas juga dapat membantu dalam produktiviti serentak (Wickens, 1992). Walau pun teknologi membolehkan kepelbagaian tugas dilakukan, infomasi yang diterima selalu berasaskan keperluan yang mana pengguna akan memilih infomasi yang lebih utama untuk dilihat (McCrickard, Chewar, Somervell & Ndiwalana, 2003). Ini membolehkan keanjalan dalam kepelbagaian tugas dan mengurangkan tekanan kerana infomasi yang diutaman akan diperhatian dahulu berbanding informasi yang tidak perlu. Justuru, adalah rasional mengaitkan nomophobia dengan prestasi kerja dalam kes ini.

## 2.4 Nomophobia dan Tuntutan Kerja

Tuntutan kerja ditafsirkan sebagai tekanan kerja yang tinggi, tuntutan emosi, dan kekaburan peranan (Bakker & Demerouti, 2007) serta beban kerja (Ahuja, McKnight, Chudoba, George & Kacmar, 2007). Tuntutan kerja membawa kepada ketengangan emosi, psikologi dan fizikal khususnya apabila tuntutan kerja tersebut memerlukan usaha yang tinggi ketika sumber seperti tenaga pekerja belum pulih dan masa yang dimiliki oleh pekerja untuk melaksanakan tuntutan adalah terhad (Meijman & Mulder, 1998). Tuntutan kerja juga selalu dikaitkan dengan

pelaksanaan tugas kerja diluar waktu kerja yang menyebabkan kesan sampingan seperti konflik dalam kehidupan berkeluarga (Boswell & Olson-Buchanan, 2007). Kajian lepas mencadangkan tuntutan kerja dapat berlaku akibat masa bekerja yang panjang, pekerja yang berkahwin yang mempunyai tangungjawab pelbagai, masa yang digunakan bagi kerja-keluarga, kurangnya autonomi dalam kerja, dan kurangnya sokongan sosial seperti sokongan keluarga dan majikan yang dapat membantu meringankan beban kerja (Voydanoff, 1988; Kinnunen & Mauno, 1998; Frone, 2000; Boyar, Maertz, Mosley & Carr, 2008) namun sehingga tempoh ini tidak ditemui secara jelas mengaitkan tuntutan kerja dengan nomophobia. Walau bagaimana terdapat rasional mengaitkan nomophobia sebagai sumber kepada tuntutan kerja.

Secara tradisional kerja kebiasaannya dilakukan dalam persekitaran kerja yang disediakan oleh majikan. Walau bagaimana pun, kemajuan dalam teknologi telah menyebabkan kebolehkan kerja untuk dilakukan di luar persekitaran kerja atau ketika pekerja berada di luar waktu kerja formal (Valcour & Hunter, 2005). Majikan mengambil kesempatan daripada teknologi ini bagi menghantar arahan kerja pada bila-bila masa termasuk ketika pekerja berada di luar waktu kerja (Boswell & Olson-Buchanan, 2007) dan ini menyebabkan masa bekerja menjadi semakin panjang dan pekerja mengalami risiko bekerja lebih masa tanpa banyaran. Pada tahun 2011, hampir 11 juta penduduk Amerika bekerja hampir tujuh jam seminggu daripada rumah dengan 28 peratus daripadanya bergantung kepada teknologi bagi melaksanakan tugas tersebut. Sebab utama daripada ini, adalah kerana pekerja terpaksa menghabiskan kerja yang tidak dapat disiapkan di tempat kerja selain mengejar tarikh penghantaran kerja yang semakin hampir (United States Department of Labor, 2002).

Pekerja yang menggunakan teknologi sebagai perantara kepada tugas lebihan ini turut merasa tertekan (Galinsky, Kim & Bond, 2001) khususnya bagi pekerja yang tidak mempunyai kebolehan untuk mengurus masa dan sempadan kerja dan kehidupan dengan cekap (Ashforth,

Kreiner & Fugate, 2000). Keterlaluan bergantung kepada teknologi juga dapat mengakibatkan arahan kerja dapat diterima lebih cepat. Andaian ini dibina memandangkan golongan nomophobia yang sentiasa bersama telefon mereka dan sentiasa menyemak pesanan ringkas meningkatkan kebolehan untuk menerima arahan kerja lebih cepat berbanding golongan bukan nomophobik (Yildirim, 2014).

Teori sempadan dan model tuntutan-sumber kerja menyokong bahawa penggunaan telefon mudah alih menyebabkan akses dan kadar respon kepada kerja khususnya ketika di pekerja di luar waktu kerja meningkat yang sekaligus dianggap sebagai meningkatkan tuntutan kerja (Gajendran & Harrison, 2007; Golden & Geisler, 2007). Sebagai kesan daripada peningkatkan tuntutan kerja ini, pekerja akan mengurangkan penglibatan dalam kerja kerana mengalami keletihan emosi dan mental kerana pemulihan tenaga akibat masa kerja yang panjang tidak dapat berlaku (Hobfoll, 1989; Bakker & Demerouti, 2007; Day,Scott & Kelloway, 2010; Fujimoto, Ferdous, Sekiguchi & Sugianto, 2016).

Penggunaan teknologi juga menyebabkan konflik dan tekanan masa disebabkan peningkatan tugas yang boleh diterima pada bila-bila. Walau bagaimana pun, terdapati bukti jika pengguna menggunakan fungsi seperti “mod senyap” pada telefon akan menyebabkan pengerakan infomasi khususnya arahan kerja daripada telefon dapat dihentikan khususnya apabila telah tamat waktu kerja (Wajcman et al., 2008). Tuntutan kerja juga dapat dihentikan dengan mengabaikan penerimaan tugas melalui teknologi apabila tamat waktu kerja memandangkan undang-undang pekerjaan melindungi pekerja dengan mengehadkan maksimum 104 jam sebulan seperti yang dinyatakan dalam Akta 265 dan Peraturan-peraturan Kerja (Had Kerja Lebih Masa) 1980. Kerja lebih masa yang dilakukan melebihi daripada waktu bekerja biasa memerlukan pekerja dibayar pada kadar sekurang-kurangnya satu setengah kali kadar setiap jam bekerja. Jika kerja lebih masa yang dilakukan pada hari rehat mingguan,

pembayaran adalah dua kali kadar gaji sejam dan dalam kes cuti umum, pembayaran itu dinaikkan kepada tiga kali kadar gaji sejam. Dalam kes ini pekerja mestilah mengetahui hak-hak mereka sebagai pekerja dan majikan mestilah telus dalam hal bekerja lebih masa jika khususnya apabila araha kerja dihantar menggunakan telefon.

Terdapat juga kes yang mana pelaksanaan kerja oleh di luar waktu bekerja dilakukan secara sukarela oleh pekerja memandangkan penyempurnaan kerja pada tempoh yang lebih cepat dianggap sebagai lambang keberkesanan atau kecekapan pekerja. Ia juga dianggap sebagai sifat profesionalism yang dapat membantu pembangunan kerjaya (Diefendorff, Brown, Kamin & Lord, 2002). Pekerja yang mempunyai perasaan yang kuat kepada organisasi akan menggunakan teknologi yang lebih termasuk ketika di luar waktu kerja bagi tujuan kerja (Boswell & Olson-Buchanan, 2007). Penglibatan dalam kerja yang tinggi secara dalaman menyebabkan pekerja bermotivasi untuk memanjangkan masa bekerja melalui penggunaan teknologi kerana pekerja merasa pekerjaan atau tugasnya adalah melambangkan ciri-ciri peribadi mereka (Fenner & Renn, 2004). Keinginan untuk berjaya dalam kerjaya juga kebiasanya menyebabkan pekerja memanjangkan masa bekerja melalui penggunaan teknologi (Boswell & Olson-Buchanan, 2007).

## 2.5 Gender, Nomophobia, dan Aspek Pembolehubah Negatif (Konflik Kerja-Keluarga, Konflik Keluarga-Kerja dan Tuntutan Kerja)

Gender adalah pembolehubah yang penting kerana gender menyediakan satu gambaran mengenai perbezaan identiti sexual, sikap dan perilaku (Adler, Kless, & Adler, 1992). Teori peranan gender meletakkan lelaki dan wanita dalam struktur sosial yang tersendiri (Wood & Eagly, 2002). Teori ini menjelaskan, gender lelaki dan wanita mempunyai tanggungjawab

dalam domain kerja dan keluarga yang sejak daripada awal lagi ditentukan oleh budaya. Secara tradisionalnya, wanita merupakan golongan yang mempunyai lebih banyak tanggungjawab dan tuntutan yang berkaitan dengan hal keluarga (Milkie & Peltola, 1999) manakala gender lelaki mempunyai banyak tanggungjawab dan tuntutan dalam hal kerja. Ini menyebabkan sebilangan pengkaji barat meramalkan golongan lelaki akan lebih berisiko untuk terlibat dengan gangguan dalam domain keluarga-kerja dan masalah berkaitan keluarga berbanding gender perempuan yang lebih berisiko terlibat dengan ganguan dalam domain kerja-keluarga dan masalah berkaitan kerja (Drummond, O'Driscoll, Brough, Kalliath, Siu, Timms & Riley, 2016).

Perubahan demografi (kemasukan gender wanita dalam pekerjaan), tren ekonomi, kemajuan teknologi dan persaingan dalam aspek pekerjaan dan perniagaan telah menyebabkan impak yang besar kepada integrasi kerja dan keluarga (Aryee, Srinivas, 0& Tan 2005). Perubahan ini telah memberi cabaran kepada kedua-dua gender dalam usaha mereka menguruskan tangungjawab kerja dan keluarga (Ahuja, 2002) dan menguruskan peningkatan beban kerja tidak terjangka akibat daripada penggunaan teknologi (Agrawal & Thite, 2003; Fonner & Roloff, 2012). Telefon mudah alih kebiasanya meningkatkan akses kepada informasi seperti teks pesanan ringkas, panggilan telefon dan emel berkaitan bekerja sehingga meningkatkan jumlah masa bekerja, pemikiran berterusan tentang kerja dan pengabaikan keluarga. Ini meningkat cabaran pengurusan kerja dan keluarga bagi kedua-dua gender khususnya aspek pengurusan masa dan tekanan berkaitan kerja (Baral & Bhargava, 2011).

Masa yang tidak mencukupi pula telah dibuktikan menyebabkan kesan yang buruk kepada kedua-dua gender ini khususnya  dalam aspek kekeluargaan seperti peningkatan kes penceraian (Singh, Baily & Hopkins, 2000) dan peranan keibubapaan yang tidak cekap dan berkesan (Abdulqader, 2005). Kesan negatif lain yang turut berlaku termasuklah dalam aspek kesihatan dan psikologi seperti peningkatan tekanan darah tinggi, sakit kepala, penyakit

berkaitan jantung, kekurangan harga diri, keletihan, keresahan, iritasi manakala dalam aspek organisasi berlakunya penurunan prestasi kerja, perhubungan personal yang rendah dengan rakan sekerja, dan ketidakhadiran kerja (Singhet al., 2000). Xie, Ma, Zhou dan Tang (2017) yang merupakan pengkaji daripada China telah menjalankan kajian berkaitan penggunaan teknologi mudah alih dan kesannya kepada keletihan emosi. Kajian yang menggunakan 602 sampel dengan melibatkan kedua-dua gender ini mendapati penggunaan teknologi komunikasi selepas waktu kerja menyebabkan keletihan emosi.

Penggunaan teknologi mudah alih juga meningkatkan tekanan daripada organisasi kepada pekerja mereka dalam memberi maklumbalas segera tentang kerja, dan penyempurnaan kerja lebih awal daripada yang sepatutnya (Hubbard, 2016) selain mengharapkan pekerja sentiasa bersedia dan bersikap responsif kepada kerja walau pun ketika waktu kerja telah berakhir (Ragsdale & Hoover, 2015). Ini menjadi satu beban kepada para pekerja kerana mereka merasakan kekurangan daya kawal untuk mengawal bagaimana dan bila untuk memberi respon kepada majikan sehingga menyebabkan mereka mengalami tekanan berkaitan teknologi (Barber & Santuzzi, 2015).

Dengan peningkatan kadar respon kepada kerja, menyebabkan pekerja mengalami kepayahan untuk berpisah daripada hal-hal berkaitan kerja. Kesukaran untuk berpisah daripada melaksanakan tugas berkaitan kerja menyebabkan proses pemulihan sumber pekerja seperti tenaga dan emosi tidak dapat berlangsung dengan baik. Ini menyebabkan risiko konflik kerja-keluarga yang lebih tinggi berbanding konflik keluarga-kerja khususnya dalam kalangan pekerja wanita berbanding lelaki (Sonnentag, Niessen & Neff, 2012; Derks, ten Brummelhuis, Zecic & Bakker, 2014).

Memandangkan tidak ditemui kajian yang menggunakan kesan penyederhana gender ke atas nomophobia dengan tuntutan kerja, konflik kerja dan keluarga dalam kedua-dua arah dilakukan maka pengkaji meramalkan kedua-dua gender akan merasai tuntutan kerja yang lebih signifikan diikuti dan konflik kerja-keluarga yang signifikan berbanding konflik keluarga-kerja memandangkan golongan nomophobik sentiasa memerika dan bersama telefon mereka sepanjang masa.

## 2.6 Gender, Nomophobia dan Aspek Pembolehubah Positif (Pengayaan Kerja-Keluarga, Pengayaan Keluarga-Kerja dan Prestasi Kerja)

Pengkaji lepas menyokong idea bahawa kebanyakan kajian berkait dengan domain kerja-keluarga mengfokuskan pada arah negatif dan meletakkan gambaran yang tidak penuh tentang isu kerja-keluarga yang sebenarnya (Aryee et al., 2005). Dapatan kajian berkaitan konflik dalam domain kerja-keluarga difokuskan terlalu lama manakala aspek positif seperti pengayaan kerja-keluarga kurang didedahkan secara kritikal menyebabkan timbulnya tanda tanda tentang fakta sebenar isu ini (Frone, 2003) khususnya dalam pespektif negara Asia.

Teori peranan gender menjelaskan rata-rata pekerja lelaki dan wanita melihat keluarga adalah aspek kehidupan yang lebih penting berbanding kerjaya (Nieva & Gutek, 1981). Jika kedua-dua gender ini dipaksa memilih diantara kerjaya dan keluarga mereka pastinya akan lebih memilih keluarga (Gutek, Repetti & Silver, 1988). Walau bagaimana pun, golongan wanita akan dilihat lebih mengutamakan keluarga terlebih dahulu berbanding kerja manakala lelaki lelaki yang lebih mengutamakan kerjaya melebihi keluarga (Gutek, Searle & Klepa, 1991).

Gender wanita yang dikenali sebagai pekerja, ibu, pengurus rumah tangga dan anak-anak manakala gender lelaki dikenali sebagai pekerja dan bapa yang lebih fokus dalam aktiviti riadah atau luar dengan anak-anak keluarga (Gutek et al., 1991). Peningkatan gender wanita

dalam sektor pekerjaan terus berlaku walau mereka lebih mengutamakan keluarga memandangkan teknologi komunikasi dapat menyokong mereka mengintergrasikan tanggungjawab kerja dan keluarga pada satu masa yang sama (Baral & Bhargava, 2010). Komunikasi golongan wanita dengan ahli keluarga mereka melalui telefon pula turut membantu meningkatkan kesejahteraan, keselamatan, kestabilan dan harga diri diantara mereka (Moyal, 1989). Golongan lelaki pula didapati menggunakan telefon mudah alih untuk membawa masuk dunia luar termasuk kerja dan hubungan sosial ke dalam kehidupan mereka manakala wanita menggunakan telefon mudah alih untuk membawa masuk keluarga dan rakan-rakan ke dalam kehidupan peribadi mereka serta membawa keluarga ke mana sahaja mereka pergi (Rakow & Navarro, 1993).

Intergrasi tanggungjawab kerja-keluarga melalui penggunaan teknologi ini membawa banyak faedah kepada kedua-dua gender ini. Dalam aspek keluarga, faedahnya adalah membantu ibubapa bekerja menguruskan dan merancang aktiviti keluarga daripada tempat kerja contohnya berbincang tentang menu makan malam, dan bertanyakan khabar tentang anak-anak dan pasangan yang sedang berada di rumah serta merancang perjumpaan dengan ahli keluarga dan rakan-rakan (Wajcman et al., 2007). Bekerja daripada rumah dengan menggunakan polisi *telework* juga membolehkan tanggungjawab kerja dan keluarga dijalankan ibubapa bekerjaya diuruskan secara serentak pada satu-satu masa (Duxbury, Higgins & Neufeld, 1998; Bailey & Kurland, 2002). Faedah dalam aspek kerja pula adalah membolehkan pekerja melaksanakan tugas di rumah yang tidak dapat diselesaikan di tempat kerja (Harris, Harris, Carlson & Carlson, 2015), membantu mengurangkan tekanan dalam persekitaran kerja dengan memindahkan sebahagian tugas ke rumah (Bailey & Kurland, 2002), mengurangkan kos ke pejabat khususnya dalam penggunaan *telework*. Ini menjelaskan bahawa penggunaan

teknologi akan dapat membantu kedua-dua gender ini dalam mencapai pengayaan dalam kedua-dua domain.

Dalam aspek prestasi kerja, kajian lepas membuktikan gender lelaki dan perempuan pula mempunyai perbezaan tersendiri dalam melihat, mengadaptasi dan menggunakan teknologi (Gefen & Straub, 1997; Venkatesh et al., 2000). Gender lelaki didapati lebih cekap dan selesa dalam menggunakan teknologi berbanding gender perempuan. Keadaan ini berlaku kerana gender lelaki dikatakan mempunyai gejala keresahan yang rendah berbanding gender perempuan khususnya apabila menggunakan teknologi yang lebih rumit memandangkan gender ini mempunyai pengetahuan yang lebih banyak tentang teknologi (Coffin & MacIntyre, 1999).

Untuk memahami bagaimana setiap gender menerima faedah daripada teknologi adalah realistik untuk juga mengetahui bagaimana setiap gender ini bertingkahlaku dalam kehidupan mereka (Gefen & Straub, 1997). Gender lelaki lebih bermotivasi dalam mencapai kejayaan berbanding wanita kerana lebih bersifat individualistik, berpaksikan pada tugas dan bermatlamat khususnya apabila melibatkan kerjaya. Gender ini juga berpeluang untuk kemajuan dan memperolehi posisi kerja yang tinggi dalam kerjaya (Hoffman, 1972; Minton & Schneider, 1980) kerana kecenderungan mereka kepada kerjaya berbanding gender wanita yang cenderung kepada keluarga (Gutek, Searle & Klepa, 1991) serta bersikap kompetitif (Tannen, 1990).

Kajian nomophobia turut mendapati gender lelaki berpontensi dalam risiko menjadi golongan nomophobik kerana cenderung mempunyai lebih daripada satu telefon musah alih (SecureEnvoy, 2012), mempunyai rasa takut berjauhan daripada telefon mudah alih lebih daripada perempuan (Bivin et al., 2013), mempunyai pengetahuan yang rendah tentang gejala-gejala nomophobia berbanding perempuan (Abraham et al., 2014). Maka disebabkan ini

pengkaji meramalkan bahawa prestasi kerja yang tinggi akan dialami oleh gender lelaki berbanding perempuan kesan daripada nomophobia.

Hal ini dilihat berbeza dengan gender perempuan atau wanita, yang menanggap teknologi sebagai alat tranformasi (Wajcman, 2004) dengan mengubah peranan tradisional daripada individu yang terikat di rumah dengan hanya melaksanakan tanggungawab keluarga kepada individu yang terlibat dalam kerjaya yang kebiasaanya didominasi oleh gender lelaki dalam peranan tradisional (Gutek & Searle, 1991) serta membantu mereka melaksanakan tangungjawab keluarga (Wajcman et al., 2007). Dalam aspek personaliti golongan ini dilihat lebih mengutamakan matlamat dan hubungan interpersonal berbanding hubungan professional (Stein & Bailey, 1973; Miller, 1976; Kanter, 1977, 1987), mengamalkan sifat empati berbanding profesionaliti (Barnett & Karson, 1989). Golongan ini fokus pada kaedah dalam menyempurnakan tugas manakala gender lelaki fokus kepada matlamat dalam menyempurnakan tugas. Hal ini mencadangkan bahawa kedua-dua gender berpeluang untuk menghadapi prestasi kerja yang signifikan akibat nomophobia dan hanya dibezakan dengan tahap dengan peringkat kesignfikanan yang berbeza iaitu sangat signifikan atau hanya signifikan.

## 2.7 Generasi dan Kaitannya dengan Aspek Pembolehubah Negatif dan Positif dalam Kajian

Terdapat pertikaian daripada pengkaji-pengkaji kajian generasi di Malaysia iaitu Ting, Tze-Yin, de Run, Hannah dan Murni (2017) yang menjelaskan kebanyakan kajian berkaitan generasi di Malaysia telah menggunakan ciri-generasi yang umum yang kebiasaanya bersumber daripada barat seperti Amerika Syarikat. Kebanyakan kajian tersebut juga telah membangunkan kajian tanpa asas teori yang kukuh khususnya generasi daripada perspektif Malaysia (de Run

& Ting, 2013). Holbrook dan Schindler (1989, 1994) menjelaskan ciri-ciri generasi yang dibangunkan di negara barat banyak dipengaruhi oleh sejarah dan peristiwa yang berlaku di negara tersebut seperti perang dunia pertama dan kedua (Williams & Page, 2016). Menggunakan sekadar tahun kelahiran yang sama tidak mencukupi untuk mengeralisasikan ciri-ciri generasi bagi negara yang berbeza (Ting et al., 2017). Justuru, adalah amat mustahil untuk menyamakan ciri-ciri generasi yang dibangunkan di barat dengan negara seperti Malaysia yang banyak dipengaruhi budaya, adat dan agama.

Kajian daripada Malaysia ini mendapati golongan yang lahir sebelum tahun 1990 sangat bergantung kepada teknologi manakala golongan lahir akhir tahun 1970 hingga awal tahun 1990 iaitu golongan ini berumur sekitar 20 hingga 30 tahun terkesan dengan kemajuan teknologi. Golongan terakhir yang dikaji iaitu yang lahir sekitar tahun 1960 hingga awal 1970 iaitu berumur sekitar 30 hingga 50 tahun merupakan golongan yang berpegalaman kerana usia yang lebih tua daripada kedua-dua golongan tadi. Golongan ini telah berhadapan dengan pembangunan ekonomi dan sosial yang sangat banyak dan keadaan politik yang tidak menentukan seperti peristiwa 13 Mei menyebabkan mereka lebih menginginkan kestabilan dan keselesaan dalam kehidupan. Dapatan ini menjelaskan bahawa kesemua generasi di Malaysia ini telah berhadapan dengan pengalaman yang berbeza dalam kehidupan ekoran peristawa besar negara yang banyak memberi impak kepada mereka. Justuru pengalaman kehidupan generasi ini diramalkan dapat memberi banyak impak ke atas pembinaan ciri-ciri generasi ini. Oleh demikian, sorotan kepustakaan khususnya di bahagian dapatan dirujuk bagi menjelaskan ciri-ciri generasi yang lebih tepat bagi Malaysia. Berdasarkan analisis kandungan ke atas jurnal-jurnal Malaysia, ciri-ciri generasi yang khusus yang didapati daripada dapatan kajian daripada Malaysia disimpulkan seperti di dalam jadual di bawah:

Dalam perspektif barat, tiga editor akademik daripada New Zealand mendapati tidak sukar untuk memperolehi sumber sekunder untuk melihat ciri-ciri generasi yang wujud dalam sektor tenaga kerja sedia ada. Walau bagaimana pun, sukar untuk ditemui sumber akademik tentang ciri-ciri generasi khususnya generasi baby boomer X dan Y yang lebih kritikal memandangkan kesemua ciri-ciri generasi ini telah berulang kali digunakan berdasarkan streotaip dan label yang tidak dibuktikan melalui data empirikal yang jelas (Macky, Gardner & Forsyth, 2008). Giancola (2006) mendapati ciri-ciri generasi sedia ada lebih banyak dibina berdasarkan budaya berbanding bukti empirikal sosial sains. Kajian Montana dan Lenaghan, (1999) pula mendapati secara empirikalnya ciri-ciri generasi X dan Y dalam dapatan mereka menyamai ciri-ciri generasi baby boomer. Hal ini sekaligus membuktikan streotaip atau label yang diletakkan ke atas generasi yang wujud dalam kajian-kajian sedia ada tidak dapat dipercayai sepenuhnya khususnya apabila tidak disokong oleh bukti emperikal yang jelas.

Dalam aspek khusus yang dikaji, pengkaji mendapati limitasi tersebut menyumbang kepada banyak persoalan tentang ciri-ciri generasi sebenar. Misalnya kebanyakan kajian barat mendapati generasi baby boomer telah dilabelkan sebagai generasi yang sukar untuk mengadaptasi dan menggunakan teknologi. Label atau streotaip baby boomer dalam kajian Glass (2007) iaitu *Understanding generational differences for competitive success* telah petik berulang-ulang kali. Walau bagaimana pun, pengkaji mendapati kajian tersebut didapati tidak mengemukan sebarang bukti empirikal dan kebanyakan penyataan pula dibuat tidak disokong oleh data empirikal daripada kajian lepas.

Pengkaji seperti Kumar dan Lim (2008) pula mendapati baby boomer berhadapan dan berpegalaman dalam pelbagai fasa teknologi daripada teknologi yang konservatif kepada yang lebih moden dan ini menyebabkan generasi ini lebih terbuka dalam menerima teknologi baharu. Penyataan yang dibuat oleh pengkaji ini disokong oleh bukti empirikal kajian mereka yang

mendapati keterbukaan generasi ini dalam menggunakan teknologi bergantung kepada beberapa aspek tertentu misalnya masa yang diberikan kepada organisasi untuk mereka belajar tentang teknologi baharu yang diadaptasi dalam organisasi. Penyataan umum yang bercanggah dengan bukti empirikal ini dilihat pengkaji sebagai satu peluang untuk mengkaji secara empirikal tentang teknologi dan kaitannya dengan baby boomer. Lebih daripada itu, pengkaji cuba mengesahkan bukti empirikal kajian nomophobia yang mengkaji perbezaan umur (SecurEnvoy, 2012) yang akan dikategorikan mengikut generasi dengan menggunakan aspek metodologi yang jelas memandangkan kajian tersebut tidak mendedahkan sebarang aspek metodologi yang dianggap bercanggah dengan prinsip asas kajian saintifik.

Memandangkan kajian ini telah menguji nomophobia dengan enam aspek iaitu konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, pengayaan kerja-keluarga, pengayaan keluarga-kerja, prestasi kerja dan tuntutan kerja, pengkaji beranggapan adalah rasional untuk mengemukakan generasi ini sebagai moderator dalam kajian. Penggunaan moderator ini disokong oleh kajian daripada sumber primer seperti kajian Beutell dan Wittig-Berman, (2008) dengan tajuk "*Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures"* dan kajian" dan sejumlah kajian berkaitan penggunaan teknologi dengan generasi baby boomer, X dan Y.

### 2.7.1 Generasi Baby boomer

Seperti yang telah diterangkan dalam bab satu, kajian berkaitan generasi baby boomer dengan teknologi adalah sangat kurang. Pengkaji juga belum menemui secara khusus kajian yang menguji nomophobia dengan elemen keseimbangan hidup bekerja dan prestasi kerja. Ini menjelaskan wujudnya limitasi dalam kajian sedia dalam aspek tersebut dan juga wujud keperluan untuk mengabungkan keseluruhan aspek tersebut dalam satu kajian atau model yang

sama. Bagi membina asas andaian bagaimana nomophobia memberi impak yang negatif dan positif dalam aspek yang dikaji, adalah rasional untuk mengetahui bagaimana generasi ini berinteraksi dengan kehidupan mereka, mengetahui ciri-ciri berkaitan teknologi, personaliti, sikap dan perilaku mereka terhadap kehidupan profesional dan bukan profesional.

Secara umum generasi baby boomer dilahirkan sekitar 1946 hingga 1964 (Kupperschmidt, 2000) dan turut dipanggil sebagai generasi *sandwish* atau *me generation* (Williams & Page, 2016). Dalam konteks khusus iaitu teknologi, golongan ini didapati sangat berminat kepada teknologi dan produk baru yang dapat memudahkan kehidupan, menjimatkan masa, dan tidak membebankan mereka (Leaver & Schmidt, 2009). Jumlah peratusan penggunaan telefon mudah alih dalam kalangan generasi ini juga tinggi walau bagaimana pun penggunaan fungsi alat teknologi ini lebih tertumpu kepada panggilan telefon dan teks ringkas (McLeod, 2009).

Dalam aspek nomophobia, generasi ini turut dikelaskan sebagai golongan yang berpotensi menjadi golongan nomophobik dalam risiko yang lebih rendah berbanding generasi X dan Y (Securenvoy, 2012) berdasarkan penggunaan kompulsif kepada aplikasi-aplikasi tertentu dalam telefon pintar (McLeod, 2009). Dalam konteks kerjaya, baby boomer sering didefinasikan kepada kerjayanya dan dikategorikan sebagai individu yang bekerja keras dalam kerjayanya (Koco, 2006). Dalam konteks keluarga pula menyempurnakan tanggungjawab keluarga dan nilai kekeluargaan dianggap sangat penting kepada baby boomer (Dietz, 2003). Dalam kajian Malaysia yang menggunakan kaedah temubual mendapati baby boomer merupakan generasi yang meinginkan kestabilan dan keselesaan dalam hidup (Ting et al., 2017) serta berpengalaman dalam mengurus kehidupan dan kerjaya berbanding dua generasi sebelumnya (Ting et al., 2017).

Berdasarkan ciri-ciri generasi ini, pengkaji meramalkan bahawa tidak banyak aspek yang negatif iaitu konflik kerja dan keluarga serta peningkatan tuntutan kerja dirasai oleh generasi baby boomer. Hal ini disebabkan generasi ini mempunyai risiko yang lebih rendah menjadi nomophobik, dan sangat mementingkan keluarga walau pun sentiasa komited kepada kerjaya mereka. Dengan pengalaman mengurus kehidupan dalam domain kerja dan keluarga dalam tempoh yang panjang, dan anak-anak yang rata-ratanya telah meningkatkan dewasa, konflik dan tuntutan dapat dikurangkan dan ini sekaligus memberi peluang kepada generasi ini mengalami pengalaman keseimbangan hidup bekerja yang lebih stabil daripada generasi yang sebelumnya.

Ramalan ini disokong oleh kajian keseimbangan kerja-keluarga daripada Malaysia yang menjelaskan dengan rendahnya konflik dalam domain kerja dan keluarga, potensi untuk mencapai pengayaan dalam kedua-dua domain ini akan menjadi lebih tinggi dan mudah (Sabil, 2014). Penggunaan kompulsif kepada telefon pintar juga diramalkan tidak membawa kesan yang begitu teguh kepada aspek keseimbangan hidup bekerja yang negatif memandangkan generasi ini mempunyai ekspektasi peranan yang lebih jelas dalam kedua-dua domain yang membolehkan konflik dalam kedua-dua domain dikurangkan dan potensi sinergi kerja-keluarga dapat dipertingkatkan (Beutell &Wittig-Berman, 2008).

Baby boomer telah dilabelkan oleh sebilangan pengkaji barat sangat mementingkan teknologi dan produk baru yang dapat memudahkan kehidupan, menjimatkan masa, dan tidak membebankan mereka (Leaver & Schmidt, 2009) dan kebiasaanya teknologi sebegini terdapat pada telefon pintar yang memang dibangunkan dengan tujuan memudahkan pengguna untuk mengakses maklumat atau menggunakan aplikasi-aplikasi di dalamnya. Baby boomer boleh menjadi kompulsif dalam aspek penggunaan teknologi namun penggunaanya dinilai dengan

faedah yang betul-betul dapat membantu mereka dan akan menjadi lebih terbuka kepada teknologi apabila faedah tersebut memang benar-benar diperolehi oleh mereka (Glass, 2007).

Kebiasaanya pula generasi ini mengutamakan interaksi bersemuka berbanding interaksi tidak langsung. Interaksi tidak langsung melalui telefon pintar dianggap sebagai interaksi tidak langsung ini dapat menjadi sokongan kepada interaksi tersebut (Glass, 2007). Justuru, pengkaji meletakkan ramalan awal bahawa melalui penggunaan telefon pintar secara kompulsif, baby boomer akan dapat memperolehi faedah-faedah tertentu khususnya menjadi komunikator yang lebih aktif dalam kerja dan akan terlibat dengan lebih banyak interaksi dalam domain kerja dan keluarga yang seterusya dapat membantu ganerasi ini lebih produktif dalam kerja dan keluarga. Ciri-ciri generasi ini yang juga komited dengan kerja menyokong ramalan bahawa prestasi kerja generasi ini akan lebih tinggi bukan sahaja kerana penggunaan teknologi malahan dapat diperolehi berdasarkan ciri-ciri generasi ini dalam kerja mereka. Peningkatkan komunikasi melalui telefon pintar membawa faedah yang signifikan kepada generasi baby boomer kepada pencapaian pengayaan kerja-keluarga.

### 2.7.2 Generasi X

Generasi X adalah generasi yang dilahir sekitar tahun 1945 hingga 1979 (Kupperschmidt, 2000). Dalam aspek teknologi generasi X didapati tidak bergantung keterlaluan kepada teknologi (Cox, 2006) dan mempunyai ketagihan kepada teknologi yang sederhana berbanding generasi Y kerana penggunaan aplikasi dalam teknologi tertumpu kepada teks pesanan ringkas dan emel berkaitan kerja sahaja (Zhitomirsky-Geffet & Blau, 2016). Hal ini kerana mereka menyedari teknologi dapat memberikan kesan yang buruk jika aspek penggunaan teknologi tidak dikawal (Glass, 2007). Mereka juga menyedari dengan menggunakan teknologi dalam kerja, mereka akan sentiasa diharapkan oleh majikan untuk

sentiasa bersedia kepada kerja (Glass, 2007). Justuru, pengkaji meramalkan bahawa generasi ini telah bersedia dengan ekspektasi dalam peningkatan tuntutan kerja yang kebiasaanya juga menyumbang dalam konflik kerja-keluarga

Dalam aspek ciri-ciri peribadi generasi ini, sorotan kepustakaan barat mendapati mereka cenderung bekerja keras dalam kerjaya dan berusaha untuk menyiapkan tugasan dengan semampu mereka namun mereka didapati tidak sanggup untuk mengorbankan masa bagi tujuan kerja (Jurkiewicz, 2000). Golongan ini juga didapati mengutamakan kebebasan dalam cara kerja dilakukan dan mengutamakan keanjalan dalam kerja serta mahu dinilai berdasarkan kualiti kerja mereka dan bukannya masa yang ditumpukan kepada kerja (Zemke, Raines & Filipczak, 2000).

Dalam aspek peribadi, generasi X telah dilabelkan sebagai generasi yang hanya bekerja untuk hidup, sangat mementingkan keseimbangan hidup bekerja (Wong, Gardiner, Lang & Coulon, 2008), mementingkan keanjalan dalam kerja (Chao, 2005) dan nilai kekeluargaan yang lebih kuat yang dirasaikan telah hilang di zaman kanak-kanak mereka (Smola & Sutton, 2002). Justuru, pengkaji meramalkan bahawa generasi ini tidak akan mengalami konflik kerja-keluarga, konflik keluarga kerja dan tuntutan kerja yang ketara memandangkan mereka telah menjangkakan akan wujud ekspektasi kerja daripada organisasi yang lebih tinggi apabila menggunakan teknologi.

Generasi ini juga  peka terhadap bagaimana sesuatu yang dibuat mereka memberi kesan kepada kehidupan mereka dan ini menjadikan sesuatu keputusan dibuat dengan berhati-hati (Chao, 2005). Pengkaji juga mengandaikan bahawa generasi ini akan mengalami pengayaan kerja-keluarga dan pengayaan keluarga-kerja yang lebih baik memandangkan penggunaan teknologi yang tidak keterlaluan serta ditambah lagi dengan ciri-ciri peribadi yang amat

mementingkan keluarga dan keseimbangan hidup bekerja. Prestasi kerja generasi ini juga diramalkan signifikan berdasarkan kesediaan menerima kerja daripada majikan dan dapat menggunakan teknologi dimana-mana sahaja untuk tujuan kerja. Ditambah lagi ciri-ciri seperti bekerja keras dalam kerjaya dan turut mengutamakan kerja selain keluarga (Smola & Sutton, 2002) akan menambah lagi kesan positif kepada prestasi kerja mereka.

### 2.7.3 Generasi Y

Generasi Y dilahirkan sekitar tahun 1980 hingga 2001 dan dikenali sebagai generasi milinial (Kupperschmidt, 2000). Kajian-kajian barat mendapati generasi ini adalah generasi yang paling tinggi dalam mengadaptasi dan menggunakan teknologi khususnya teknologi mudah alih berbanding generasi baby boomer dan X. Kesan daripada adaptasi dan penggunaan teknologi didapati telah memberikan kesan kepada cara generasi ini berhadapan dengan kehidupan dan kerja mereka (Bennett, Maton & Kervin, 2008; Wesner & Miller, 2008). Berdasarkan hujah para pengkaji ini, pengkaji meletakkan andaian bahawa generasi Y yang dikaji di dalam kajian ini akan berhadapan dengan pelbagai kesan yang signifikan daripada nomophobia kepada aspek pembolehubah bersandar yang dikaji dalam kajian ini.

Ramalan ini disokong oleh sejumlah kajian nomophobia yang menggunakan peringkat umur generasi Y seperti yang didefinasikan dalam kajian ini.Walau bagaimana pun terdapat limitasi dalam kajian tersebut yang telah dikenalpasti. Kajian Neelima, Pooja, Neha dan Wavare (2015) yang dibuat di satu kolej perubatan India telah melabelkan 73 peratus daripada 130 pelajar di dalam peringkat umur sekitar umur 22 hingga 24 mengalami gejala-gejala nomophobia seperti menggunakan lebih daripada dua telefon mudah alih dan kerap menggunakan internet. Pengkaji mendapati terdapat kelemahan label nomophobia yang diberikan oleh pengkaji-pengkaji ini kepada responden mereka memandangkan menggunakan

dua telefon pintar atau kerap menggunakan internet bukanlah label sebenar nomophobia yang seperti dibangunkan oleh Yildirim (2014).

Label yang diberi Yildirim (2014) dalam kajian beliau menjelaskan terdapat emosi-emosi negatif seperti keresahan, ketakutan, atau kebimbangan apabila nomophobik berjauhan atau tidak dapat menggunakan telefon pintar mereka (Securenvoy, 2012, Yildirim, 2014). Justuru, dapatan kajian Neelima et al., (2015) dianggap tidak menepati maksud sebenar nomophobia yang dicadangkan Yildirim (2014). Kajian nomophobia daripada Yildirim dan Correia (2015) telah menggunakan sampel dalam kalangan pelajar prasiswazah di Amerika Syarikat dalam peringkat umur 19 hingga 24 tahun namun tidak memberikan sebarang label mengikut generasi. Rata-rata kajian nomophobia telah menggunakan pelajar dan pesakit sebagai sampel dan sehingga ini tidak ditemui golongan pekerja diuji dalam kajian nomophobia. Ini menjelaskan bahawa terdapat jurang dalam kajian-kajian nomophobia sedia ada khususnya dalam penggunaan label generasi Y yang lebih jelas serta dan penggunaan pekerja sebagai sampel kajian.

Dalam aspek empirikal, sejumlah kajian barat mengakui dengan menggunakan teknologi dengan kerap akan menyebabkan generasi ini akan menghadapi kesan yang signifikan dalam pelbagai aspek. Dalam aspek yang positif, menjadi nomophobik atau ketagihan pada telefon pintar dapat memberi peluang dalam perolehan maklumat yang lebih cepat (Wesner & Miller, 2008; Becker, Fleming & Keijsers, 2011) dan mempunyai kemahiran berkaitan teknologi yang lebih tinggi berbanding generasi sebelumnya (Becker et al., 2011).

Kebolehan untuk melaksanakan tugas pelbagai pada satu-satu masa atau *multitasking* dijelaskan sebagai satu kebolehan yang diperolehi akibat adaptasi teknologi yang tinggi dalam hidup generasi ini (Prensky, 2001). Literasi teknologi yang terhasil daripada adaptasi teknologi

juga membawa faedah kepada generasi ini khususnya dalam aspek pembelajaran dan pembangunan yang telah dibuktikan dapat membantu pekembangan pengetahuan pekerja, mengalakkan perkongsian maklumat antara pekerja yang seterusnya menyumbang peningkatan produktiviti keseluruhan dalam sesebuah organisasi kerja (Wellman, 2007). Justuru, berdasarkan hujah ini pengkaji meramalkan generasi ini bakal menikmati faedah menjadi nomophobia kepada prestasi kerja mereka.

Keperluan untuk berhubung dengan yang lain seperti ahli keluarga juga yang ditafisirkan menjadi penyebab mengapa generasi muda seperti generasi Y menjadi nomophobik (Yildirim, 2014). Hal ini disokong oleh Lalor, Róiste dan Devlin (2009) yang menjelaskan secara asasnya keluarga adalah aspek kehidupan yang terpenting kepada individu yang muda kerana keluarga merupakan sumber keselamatan, kasih sayang, semangat kekitaan dan identiti kepada mereka. Walau pun kurang mengutamakan komunikasi langsung (Venter, 2017) komunikasi atas talian dapat dijadikan medium untuk berkomunikasi dengan keluarga terutamanya ibubapa mereka iaitu daripada generasi X yang kebiasaannya bersikap perlindung kepada mereka (Eckleberry-Hunt & Tucciarone, 2011).

Generasi ini juga didapati menyukai ganjaran daripada teknologi seperti maklumbalas segera (Prensky, 2001) dan informasi segera (Venter, 2017) dan ini telah menjadi antara penyebab generasi ini bersikap aktif dalam menggunakan telefon mudah alih dan aplikasi-aplikasi di dalamnya (Palfrey & Gasser, 2008). Bolton, Parasuraman, Hoefnagels, Migchels, Kabadayi, Gruber et al., (2013) menjelaskan penggunaan aplikasi seperti media sosial dalam kalangan generasi ini dapat memberi kesan kepada perilaku dan kemudiannya menyumbang kepada pelbagai kesan negatif dan positif dalam organisasi kerja dan kehidupan generasi ini dan juga kepada individu lain di sekitar meraka. Misalnya media sosial yang digunakan secara

kompulsif oleh generasi ini untuk bersosial dapat menyumbang tentang perasaan tentang komuniti dan perasaan tentang semangat kekitaan (Valkenburg, Peter & Schouten, 2006).

Hasil daripada proses sosial atas talian ini membolehkan generasi ini membentuk dan mengekalkan sumber sosial (Ellison, Steinfeld & Lampe, 2007; Berthon, Pitt, & Desautels, 2011). Facebook sebagai contoh dapat meningkatkan sumber sosial kerana identiti generasi ini yang dibentuk melalui apa yang dikongsikan oleh mereka ke dalam media ini dan apa yang dikongsi oleh individu lain tentang mereka melalui media yang sama (Christofides, Muise & Desmarais, 2009) memberikan kepuasan yang segera kepada mereka. Ini sekaligus menyumbang kepada faedah tambahan iaitu kesejahteraan psikologi dan emosi (Williams & Merten, 2011) serta memberi sokongan sosial yang dapat meningkatkan harga diri generasi ini (Valkenburg et al., 2006).

Dalam aspek peribadi, generasi Y dikenali sebagai generasi yang mementingkan keseimbangan hidup bekerja (Reilly, 2012). Walau bagaimana pun, penggunaan teknologi dalam kedua-dua domain iaitu kerja dan keluarga telah menyebabkan konflik dalam keinginan mereka untuk mencapai keseimbangan hidup bekerja yang diharapkan. Dalam kes ini pengkaji meramalkan bahawa generasi ini akan mengalami keseimbangan hidup bekerja yang negatif dan positif pada kadar serentak. Walau bagaimana pun, ada kemungkinan bahawa kesan yang negatif iaitu konflik dan tuntutan adalah lebih rendah memandangkan generasi ini didapati telah terbiasa dengan pengalaman penggunaan teknologi dan teknologi juga telah dibuktikan membantu dalam keanjalan antara sempadan kerja dan keluarga yang seterusnya dapat membantu pengayaan kerja dan keluarga dalam kedua-dua arah (Kelan, Gratton, Mah & Walker, 2009; Jalil, Achan, Mojolou & Rozaimie, 2015).

## 2.8 Teori Utama Kajian

Teori pemuliharaan sumber daripada Hobfoll (1989) (*The Conservation of Resources*, COR) yang juga dipanggil sebagai teori tekanan dan motivasi (Hobfoll, 2011) digunakan dalam kajian ini bagi menerangkan impak daripada penggunaan telefon pintar yang kompulsif hasil daripada nomophobia kepada konflik, pengayaan kerja keluarga, dan keluarga-kerja, prestasi kerja dan tuntutan kerja dalam kalangan penjawat awam yang dikaji. Secara asasnya, teori ini dibangunkan bagi menerangkan tiga sumber tekanan yang dialami oleh seseorang individu apabila berhadapan dengan (a) ancaman sumber, (b) kehilangan sumber dan (c) sumber yang berkurangan apabila sumber digunakan (Hobfoll, 1988). Terdapat empat kategori sumber (Hobfoll, 1991) iaitu objek (cth: kenderaan, rumah), kondisi atau keadaan (cth: kestabilan perkahwinan, pekerjaan yang terjamin), ciri-ciri peribadi (cth: penguasaan diri, ketinggian harga diri) dan tenaga (cth: masa, pengetahuan, sumber kewangan).

Grandey dan Cropanzano (1999) telah berhujah bahawa teori peranan daripada Kahn et al., (1964) mempunyai limitasi dalam kebolehannya dalam menerangkan hubungan kerja-keluarga memandangkan teori tersebut lebih banyak mengfokuskan pada peranan kerja tetapi tidak banyak kepada peranan keluarga serta gagal untuk menspesifikasikan pembolehubah penyederhana yang dianggap akan memberi kesan kepada hubungan kerja-keluarga. Disebabkan itu kedua-dua pengkaji ini telah menggunakan teori pemuliharaan sumber untuk menguji perkaitan hubungan konflik dan ketengangan kerja-keluarga (Thompson, 2001). Walau bagaimana pun, pengkaji mendapati fokus hanya kepada arah negatif ini tidak dapat dapat menerangkan secara jelas aspek keseimbangan hidup bekerja yang menyeluruh dan adaptasi teori pemuliharaan sumber ini dilihat berat sebelah apabila hanya satu sisi negatif sahaja diuji. Dapatan kajian tersebut juga tidak dapat membantu dalam memberi gambaran yang jelas dalam kajian kerja-keluarga di Malaysia memandangkan Malaysia merupakan sebuah

negara Islam yang mengamalkan budaya kolektivis dan mementingkan nilai-nilai kekeluargaan yang diyakini dapat memberi impak kepada pengalaman dalam hubungan kerja-keluarga (Hassan, 2009).

### 2.8.1 Konflik Kerja-Keluarga dan Konflik Keluarga-Kerja

Terdapat rasional pemilihan teori ini. Misalnya kajian lepas mendapati penggunaan teknologi yang kompulsif dianggap sebagai ketagihan teknologi menyebabkan kehilangan kawalan kepada sumber manusia seperti masa yang banyak teralir kepada telefon pintar (Kwon et al., 2013; Lanaj et al., 2014; Lin et al., 2015; Dukea & Montag, 2017). Teknologi juga memanjangkan masa bekerja kerana membolehkan tugasan daripada meja kerja formal dipindahkan ke dalam masa keluarga sehingga menyebabkan gangguan kepada keluarga.

Kebanyakan pekerja didapati dapat bekerja dari mana-mana tempat dan pada bila-bila apabila teknologi diperkenalkan kepada dunia (Davis, 2002) dan keadaaan ini memberi kesan kepada kondisi pekerjaan dalam beberapa aspek. Penggunaan teknologi komunikasi seperti telefon pintar dan komputer riba selepas waktu kerja untuk kerja cenderung meningkatkan gambaran tentang kesediaan pekerja untuk dihubungi pada bila-bila masa yang seterusnya mengalakkan penggunaan lebih banyak sumber individu untuk kerja (Arlinghaus & Nachreiner 2014), mempengaruhi pengurusan masa yang mana mengurangkan keanjalan kerja kerana mengekalkan pekerja pada meja kerja dalam tempoh yang lebih panjang dan meletakkan gambaran pada individu lain bahawa pekerja bersedia untuk menerima lebih banyak ekspektasi tentang kerja (Duxbury et al., 2014) dan meningkatkan pemikiran pekerja tentang kerja sepanjang masa walau pun ketika di luar waktu kerja (Jarvenpaa & Lang, 2005).

Tumpuan masa yang banyak kepada kerja yang diakibatkan oleh adaptasi dan penggunaan teknologi ini telah dilaporkan mengurangkan masa dalam aktiviti kekeluargaan

dan mengancam kesejahteraan keluarga seperti pengabaian pasangan dan anak-anak, peningkatan kes penceraian, dan kehilangan waktu riadah bersama keluarga. Hobfoll (1991) juga menjelaskan bahawa masa untuk bekerja dan masa bersama keluarga merupakan satu sumber yang penting kepada individu dan untuk memperolehi sumber ini, sumber utama seperti masa perlu dikawal bagi mengelakkan tekanan peranan daripada berlaku.

Dalam aspek perilaku penggunaan sumber yang melebihi dan berterusan pada satu-satu masa kepada teknologi akan menyebabkan tekanan dan masalah dalam kehidupan pekerja (Ďuranová & Ohly, 2016), kekurangan kepuasaan apabila berinteraksi dengan individu lain (Solinger, van Olffen & Roe, 2008), meningkatkan sikap suka bertangguh-tangguh dalam melakukan sesuatu pekerja, perubahan mood, suka mengasingkan diri. Kelakukan kebergantungan kepada teknologi juga dapat menganggu aktiviti lain, mengubah persekitaran sendiri, dan mengubah cara melihat kehidupan, masalah keibubapaan, penurunan prestasi, masalah interpersonal, masalah dalam perkahwinan dan pengasingan diri dengan individu lain (Young, 1998; Schwartz & Southern, 2000; Daneback, Cooper & Mansson, 2005; Li & Chung, 2006).

### 2.8.2 Pengayaan Kerja-Keluarga dan Pengayaan Keluarga-Kerja

Dalam aspek yang positif apabila kerja dan keluarga dapat digabungkan pada satu masa melalui penggunaan teknologi yang kompulsif itu juga bermaksud pengguna juga telah berjaya mencapai pengayaan kerja-keluarga. Pengayaan kerja-keluarga ini diperolehi apabila penggunaan teknologi membolehkan pekerja menjimatkan sumber-sumber utama seperti masa dan tenaga yang seterusnya dapat membantu pekerja menggunakan masa dan tenaga yang dijimatkan itu ke dalam domain keluarga. Kebiasaannya dengan menggunakan teknologi di tempat kerja, masa melaksanakan satu-satu tugas menjadi lebih singkat manakala pekerja juga

tidak perlu menggunakan tenaga yang lebih untuk bergerak ke satu lokasi yang berlainan bagi membolehkan tugas di tempat kerja disiapkan.

Dalam aspek khusus, perilaku penggunaan aplikasi dalam telefon pintar seperti facebook dengan kerap didapati telah membantu pekerja dalam memperolehi sokongan sosial atas talian (Olson, 2012). Dapatan kajian Malaysia dan barat menjelaskan bahawa sokongan sosial merupakan satu sumber yang dapat membentengi individu daripada berhadapan dengan sumber tekanan (Ahmad, 1997a; Grandey & Cropanzano, 1999) seperti tekanan peranan dalam tangungjawab kerja dan keluarga (Devi & Rani, 2016).

COR menjelaskan individu secara konsistenya berusaha untuk mengekalkan, membangunkan sumber dan mengelakkan kehilangan sumber (Hobfoll, 2001). Penggunaan teknologi komunikasi kebiasaan digunakan selepas waktu kerja bagi mengurus sumber yang hilang atau terancam di tempat kerja. Ini menyebabkan pekerja meletakkan usaha untuk mengelak tekanan daripada peranan di tempat kerja (Ďuranová & Ohly, 2016). Dan ini menyebabkan pekerja menggunakan masa, tenaga dan pengetahuan bagi menghadapi atau berurusan dengan kehilangan sumber, melindungi sumber daripada hilang atau membangunkan sumber baru. Tekanan masa dapat meningkatkan kecekapan

### 2.8.3 Prestasi Kerja

Penggunaan teori ini dengan aspek pembolehubah prestasi kerja juga rasional memandangkan teknologi juga dianggap sebagai salah sumber yang dapat mengalakkan penghasilkan sumber lain individu. Sejumlah kajian lepas mendapati penggunaan teknologi yang kompulsif bukan sahaja diiringi kesan negatif tetapi juga dapat membantu penghasilan sumber positif seperti kemajuan dalam ilmu pengetahuan (*diletakkan sebagai tenaga di dalam*

*teori*), kebolehan melakukan pelbagai tugas dalam satu masa, pembangunan persepktif merentasi sempadan geografi, keterbukaan kepada perubahan dan mengurangkan penggunaan tenaga dan kognitif dalam pekerjaan yang sekaligus dapat menjimatkan penggunaan sumber-sumber individu (Thompson, 2001; Srivastava, 2005; Valkenburg et al., 2006; Hughes, 2012).

Penggunaan teknologi juga dijelaskan memberi impak yang peningkatan kecekapan pekerja. Pekerja yang mempercayai dengan menggunakan teknologi dapat meningkatkan kecekapan mereka dalam kerja, mereka akan cenderung menggunakan teknologi tersebut dengan lebih kerap (Venkatesh et al., 2000). Kepercayaan tentang kecekapan ini menentukan usaha dan konsistensi dalam mencapai sesuatu matlamat termasuk maklamat kerja (Bandura, 1997) dan telah dibuktikan dapat meningkatkan tenaga dan kegigihan dalam melaksanakan tuntutan kerja (Llorens, Schaufeli, Bakker & Salanova, 2007) yang diramalkan dapat menyumbang kepada prestasi kerja individu.

### 2.8.4 Tuntutan Kerja

Penggunaan teknologi dapat menyediakan akses kepada tuntutan kerja dengan cara meningkatkan ekspektasi untuk menggunakan telefon, penggunaan sebenar dan berfikir tentang kerja termasuk ketika di luar waktu kerja (Ragsdale & Hoover, 2006). Menyediakan akses rakan sekerja dan dokumen kerja, meningkatkan akses kepada informasi berkaitan kerja yang menyumbang kepada kerja lebih masa. Merasakan kurang mempunyai kawalan tentang seberapa kerap atau bila untuk respon tentang kerja (Boswell & Olson-Buchanan , 2007). Meningkatkan eksperktasi organisasi tentang kesedian dihubungi tentang kerja pada bila-bila masa (Derks, van Mierlo, et al., 2014).

## 2.9 Kesimpulan

Bab ini telah membincangkan sorotan kajian-kajian lepas mengenai konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, pengayaan kerja-keluarga, pengayaan keluarga-kerja, prestasi kerja dan tuntutan, teori-teori dan kajian-kajian lain yang berkaitan dengan kajian ini. Bab seterusnya akan membincangkan metodologi kajian secara terperinci.

# BAB 3

# METODOLOGI KAJIAN

## 3.0 Pengenalan

Bab ini membincangkan metodologi dan rekabentuk kajian yang digunakan di dalam kajian. Bab ini juga mengaitkan jurang kajian khususnya jurang kajian dalam aspek metodologi seperti penentuan lokasi dan sasaran kajian, persampelan, pemilihan responden dan prosedur juga analisis data. Seterusnya, bahagian kedua membincangkan fasa-fasa utama yang digunakan dalam aspek penganalisaan data kajian menggunakan SPSS AMOS Versi 22. Aspek kaedah penganalisian data dan kesahan dan kebolehpercayaan (*reliability & validity*) juga dibincangkan.

## 3.1 Rekabentuk Kajian Saintifik

Kajian ini mempunyai tujuan utama dalam meluaskan pengetahuan dan memahami tentang isu pembolehubah yang dipilih khususnya dalam konteks organisasi formal di Malaysia. Justeru, asas kajian saintifik yang baik perlulah diperhatikan bagi menjayakan kajian ini. Pemilihan metodologi yang bersesuaian dengan persoalan kajian yang diketengahkan amat memberikan kesan kepada dapatan kajian (Abenerthy, Chua, Luckett & Selto, 1999). Kebergunaan sesuatu kajian bergantung kepada kualiti rekabentuk kajian, data yang dikutip dan analisis yang berasaskan rekabentuk yang dipilih (Aaker, Kumar & Day, 2001). Pemilihan rekabentuk kajian juga seharusnya berdasarkan paradigma kajian saintifik yang bersesuaian (Black, 2001).

## 3.2 Paradigma-Paradigma Kajian

Sebelum memilih pengkaedahan kajian yang bersesuaian, paradigma yang bersesuai perlu dipilih kerana paradigma memberikan kesan kepada setiap tahap kajian daripada pemilihan permasalahan kajian untuk dikaji sehinggalah proses analisis dan interpretasi data dilakukan (Deshpande, 1983; Easterby-Smith & Lowe 1991; Denzin & Lincoln, 2000; Mertens, 2005).

Menurut Creswell (1998) paradigma boleh ditafsirkan sebagai "satu set kepercayaan atau andaian" yang akan membimbing sesuatu kajian. Selain itu, kebergunaan sesuatu kajian itu bergantung kepada kualiti keseluruhan rekabentuk kajian dan juga teknik analisis data dengan tujuan memberi makna kepada sesuatu kajian (Aaker et al., 2001). Hasil sesebuah kajian yang baik bukan sahaja teliti daripada aspek rekabentuk kajian yang dipilih tetapi juga bergantung kepada sifat semulajadi masalah dikaji. Oleh demikian, pemilihan sesuatu metodologi juga harus berdasarkan oleh asal usul paradigma kajian saintifik (Black, 2001).

Terdapat pelbagai paradigma dalam bidang sains sosial dan ia berbeza dari segi andaian falsafah yang mendasari sesuatu paradigma tersebut. Oleh itu, dalam menentukan paradigma yang bersesuaian adalah amat penting untuk memahami andaian bagi setiap paradigma yang ada. Terdapat tiga asas falsafah andaian (*philosophical assumptions*) iaitu yang pertama adalah *ontology*, kedua, *epistemology* dan terakhir adalah metodologi (Guba & Lincoln, 2000; Creswell & Plano, Clark, 2007; Neuman, 2013). *Ontology* merujuk kepada realiti yang sebenar (semulajadi) dan apa yang boleh diketahui daripadanya, *epistemology* merujuk kepada sifat hubungan antara apa yang telah diketahui dan apa yang boleh diketahui manakala metodologi merujuk kepada teknik atau metodologi kajian yang digunakan bagi mendapatkan sesuatu ilmu (Guba & Lincoln, 2000). Dua paradigma akan dibincangkan:-

### 3.2.1 Paradigma *Positivist*

Paradigma *positivist* merupakan paradigma yang paling tua dalam bidang sains sosial dan kadangkala dirujuk sebagai "pengkaedah saintifik" yang berkaitan rapat dengan hasil kerja Comte dan Durkheim (Sarantakos, 1998). *Positivist* mempercayai bahawa undang-undang yang universal berjalan pada satu keadaan yang sebenar serta diandaikan bersifat objektif dan tidak bergantung pada sesuatu. *Positivist* menggunakan pengkaedahan experimental dan kuantitatif untuk menguji dan mengesahkan hipotesis sama ada hipotesis yang dibangunkan adalah betul atau pun sebaliknya (Guba & Lincoln, 2000). Dengan merujuk dengan penyataan Guba dan Lincoln (2000) paradigma *positivist* adalah *paradigma* yang digunakan dalam kajian ini.

Kajian ini dilakukan dengan menggunakan kaedah *positivist* dengan tujuan mendapat jawapan yang teguh kepada persoalan kajian yang secara saintifiknya yang diterjemahkan ke dalam objektif kajian dan diukur menggunakan alat dan teknik. Dalam kajian ini, persoalan kajian telah dibina selari dengan objektif kajian manakala alat kajian yang digunakan adalah SPSS versi 22 khususnya bagi tujuan penginputan data, pembersihan, pembuangan outlier serta analisis deskriptif manakala AMOS SPSS versi 22 digunakan bagi tujuan analisis data yang diperolehi daripada lapangan sebenar kajian. Teknik yang digunakan dalam kajian ini adalah jenis pemodelan struktural dengan melalui tiga tahap analisis iaitu analisis faktor pengesahan, model pengukuran (disebut juga analisis faktor pengesahan gabungan) dan diikuti dengan model struktural yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang dibina seperti yang dimajukan dalam persoalan dan objektif kajian.

### 3.2.2 Paradigma *Pragmatist*

Terdapat banyak percubaan dalam bidang sains sosial untuk mewujudkan jalan tengah antara posisi *positivism* and *constructivism.* Howe (1988) menegaskan *paradigma* yang berbeza

iaitu yang dinamakan '*pragmatism*' untuk menagani hubungan antara *epistemology* dan kaedah. Howe (1988) menyatakan lagi bahawa konsep *pragmatism* mengandaikan bahawa kaedah kualitatif dan kuantitatif adalah serasi. Pengkaji *pragmatism* mengambil kira persoalan kajian lebih penting daripada pendekatan metodologi atau andaian *paradigmatic* yang mendasari satu-satu kaedah kajian (Tashakkori & Teddlie, 1998).

Mereka menyatakan bahawa kedua-dua metodologi iaitu kualitatif dan kuantitatif sangat berguna. Merujuk kepada Tashakkori dan Teddlie (1998) lagi keputusan sama ada menggunakan kualitatif atau kuantitatif atau kedua mengunakan kedua-duanya bergantung kepada persoalan kajian. *Pragmatist* kemungkinan boleh menjadi kedua-duanya objektif dan subjektif di dalam *epistemology*. Pada hujah yang berbeza, keadaan tentang "mengetahui" (*knower*) dan juga diketahui (*known)* mestilah bersifat interaktif dan pada yang lain, serta mestilah berkait rapat dengan apa yang sedang dikaji (Tashakkori & Teddlie, 1998). *Pragmatists* mempercayai dengan *positivist* mempunyai realiti yang dalam tetapi tidak menganggap keseluruhannya adalah benar (Tashakkori & Teddlie, 1998; Creswell, 2003). Menurut Denzin dan Lincoln (2011) dan Creswell (2013) paradigma-paradigma juga boleh diterangkan melalui falsafah yang digunakan dalam menyelesaikan persoalan iaitu ontologi, epistomologi dan juga metodologi. Ini bermaksud, pengkaji akan memulakan satu-satu kajian dengan andaian tertentu tentang bagaimana mereka akan belajar dan apa yang akan mereka belajar melalui pertanyaan dalam kajian mereka (Creswell, 2013).

Ontologi amat berkait rapat dengan keadaan semulajadi tentang sesuatu yang realiti atau apa yang didakwa oleh seseorang pengkaji mengenai sesuatu ilmu pengetahuan (Creswell, 2013) manakala epistemologi pula berkait rapat dengan tuntutan atau dakwaan yang berkait dengan falsafah tuntutan itu sendiri iaitu cara dunia dikenalikan kepada manusia atau dijadikan

supaya diketahui kepada manusia (Hughes & Sharrock, 1997). Dalam erti kata yang lebih mudah epistemologi adalah sains mengetahui (*science of knowing*) (Babbie, 2015).

## 3.3 Metodologi Kajian

Metodologi kajian adalah satu model yang memerlukan peranan prinsip secara teori dan juga sebagai rangka kerja yang menyediakan garis panduan tentang bagaimana sesuatu kajian disiapkan dalam konteks paradigma tertentu (Sarantakos, 1998). Metodologi juga didefinasikan sebagai satu prosedur untuk melakukan kutipan data, menterjemah, menerangkan dan meramal fenomena menggunakan kaedah atau teknik tertentu (Bryman & Bell, 2003; Rajasekar, Philominathan & Chinnathambi, 2006; Bryman, 2012; Creswell, 2013). Dalam erti kata yang lain, metodologi adalah proses tentang pengkajian (Creswell, 2013) atau sains mengetahui (Babbie, 2015). Pada kebiasaanya kaedah dipilih berdasarkan bagaimana seseorang pengkaji melihat realiti (ontologi) dan bagaimana sesuatu ilmu pengetahuan itu diperolehi (epistemologi).

Terdapat tiga pendekatan yang menerangkan bagaimana sesuatu data diambil dalam satu-satu kajian. Pendekatan tersebut adalah pendekatan kualitatif, pendekatan kuantitatif dan pendekatan campuran (kualitatif dan kuantitatif) (Tashakkori & Teddlie, 1998; Creswell & Clark, 2007). Di dalam kajian ini pendekatan kuantitatif digunakan dalam menjawab permasalahan kajian supaya dapat mengeneralisasikan data. Disebabkan nomophobia agak baru di Malaysia adalah lebih bersesuaian agar data dikutip melalui pendekatan kuantitatif yang dapat mengeneralisasikan isu nomophobia di Malaysia. Namun begitu pengkaji amat berharap agar kajian seterusnya ini akan dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif atau kualitatif dan kuantitatif serentak bagi mendapatkan hasil analisis yang terbaik.

## 3.4 Pendekatan Kuantitatif

Pendekatan kuantitatif didefinasikan sebagai "satu persoalan ke atas permasalah manusia atau pun sosial yang berdasarkan pengujian teori yang dibina daripada pembolehubah, diukurkan dengan nombor, dan dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik dalam menentukan sama ada generalisasi yang diandaikan oleh sebuah teori adalah benar (Creswell, 1994). Matlamat utamanya adalah untuk mengukur secara objektif untuk menguji hipotesis dan untuk meramalkan dan mengawal perilaku manusia. Creswell (2002) menjelaskan bahawa pendekatan kuantitatif adalah sangat berguna dalam menguji sesuatu teori atau menjelaskan atau mengenalpasti faktor-faktor yang dapat memberikan kesan kepada sesuatu keputusan. Ia amat berkait rapat dengan soalan "berapa banyak", "kekerapan" dan "ke tahap yang mana" (Yin, 2003).

Pendekatan kuantitatif yang biasa adalah termasuk *experiments, quasi-experiments* dan kaji selidik. Kekuatan pendekatan kuantitatif boleh menyediakan satu fakta, keputusan yang boleh dipercayai yang biasanya boleh mengeneralisasikan populasi yang besar (Denzin & Lincoln, 2000; Patton, 2002; Rusli, Hasbee, Azman, Sopian & Nur, 2014). Walau pun begitu, pendekatan kuantitatif mempunyai kelemahan utama seperti menyediakan keputusan yang kurang lengkap berkenaan perilaku manusia, sikap dan motivasi (Gorard, 2003), data atau keputusan pendekatan kuantitatif bersifat subjektif, mempunyai peluang yang besar dalam mewujudkan analisis yang berat sebelah akibat daripada kesulitan daripada meninterprestasikan data serta data yang tidak dalam seperti pendekatan kualitatif (Rusli et al., 2014).

## 3.5 Reka Bentuk Kajian

Rozmi (2013) di dalam bukunya yang bertajuk *"Metodologi Penyelidikan: Teori dan Praktis"* menjelaskan pemilihan kaedah penyelidikan adalah penting kerana proses ini memberi

pengaruh yang besar kepada hasil dapatan dalam penyelidikan. Penyelidik mendapati bahawa menggunakan kaedah kuantitatif mempunyai kelebihan tersendiri kepada aspek kajian yang dikaji khususnya apabila jurang kajian juga pembolehubah *exogenous* (pembolehubah bersandar) di dalam kajian mempunyai jurang kajian yang kuat daripada aspek kaedah iaitu kurang pengunaan kaedah kuantitatif (King, Valenc & Nardi, 2010; Bivin et al., 2013; King, Valença, Silva, ABaczynski, Carvalho & Nardi (2013). 2013; King, Valença, Silva, Sancassiani, Machado & Nardi, 2014).

Satu kajian lepas mendapati kaedah yang digunakan untuk mengkaji nomophobia adalah juga termasuk kaedah kuantitatif (Yildirim, 2014) namun begitu populasi kajian yang dipilih oleh pengkaji ini adalah pelajar Kolej di United State dan bukannya penjawat awam seperti yang diuji di dalam kajian ini. Pemilihan lokasi, populasi dan sampel juga berbeza dalam kajian lepas khususnya dalam kajian nomophobia. Kebanyakan negara yang telah melakukan kajian nomophobia lebih kepada negara eropah (Securenvoy, 2012), Amerika Utara (Yildirim, 2014; Yildirim & Correia, 2015), Amerika Selatan (King et al., 2010, 2013, 2014), Asia Barat (Yildirim et al., 2015), dan Asia Selatan (Bivin et al., 2014; Abraham et al., 2014; Pavithra et al., 2015; Jena, 2015; Neelima et al., 2015). Berdasarkan kajian tersebut secara jelas membuktikan tiada kajian nomophobia yang serupa pernah dijalankan di mana-mana negara Asia Tenggara termasuk Malaysia.

Menurut Rusli et al., (2014) dalam buku *Conducting Research in Social Science, Humanities, Economics and Social Management Studies: A Practical Guide,* pemilihan kaedah kajian iaitu kuantitatif digunakan disebabkan oleh sesuatu kajian itu mempunyai satu ciri-ciri fenomena yang penting dan dapatan kajian menggunakan kaedah kuantitatif boleh digunakan bagi mengeneralisasikan kepada individu lain dan tempat lain. Kesahan hubungan di antara dua

pembolehubah dan dapatannya boleh digunakan bagi mengeneralisasikan sehingga boleh menyumbang kepada pembangunan sesuatu bidang ilmu contohnya dalam kajian literatur.

Kajian ini juga mempunyai ciri-ciri kajian berkaitan fenomena khususnya aspek penggunaan teknologi yang kian menjadi *trend* berikutan paparan sumber sekunder mengenai ketagihan telefon pintar, justeru pemilihan kaedah kuantitatif amat bersesuaian dengan kajian ini. Penggunaan kaedah kuantitatif juga mempunyai kekuatan yang tersendiri iaitu cepat, mudah, murah, mampu memberi gambaran keseluruhan dan mampu menyokong data kualitatif.

Beberapa persoalan penting diwujudkan pengkaji bagi menentukan reka bentuk kajian yang perlu digunakan dalam menjelaskan persoalan kajian ini. Pertama, ia adalah tentang kemampuan pendekatan yang digunakan untuk menjawap persoalan kajian. Kedua, aspek kekangan masa yang sedikit iaitu bagi menyempurnakan kajian yang agak baru di Malaysia. Ketiga tentang keperluan memahami persoalan sama ada perlu terlalu dalam atau sekadar memerlukan generalisasi sahaja. Keempat, tentang jenis analisis yang digunakan dan terakhir seberapa kuat jurang metodologi yang wujud dalam kajian lepas sehingga sesuatu pendekatan kajian itu boleh dipilih.

Berdasarkan lima faktor ini, justifikasi pemilihan reka bentuk kajian lebih tertumpu kepada penggunaan pendekatan kuantitatif kerana pertama, pendekatan kuantitatif diyakini dapat menjawap persoalan kajian yang memerlukan penelitian hubungan kesan-akibat daripada hasil analisis jurang empirikal apabila wujud jurang yang kuat antara persoalan kesan-akibat antara pembolehubah bersandar (konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, pengayaan kerja-keluarga, pengayaan keluarga-kerja, prestasi kerja dan tuntutan kerja) dan tidak bersandar (nomophobia) serta penyederhana (generasi dan gender) yang dibina di dalam model kajian di awal bab satu.

Justifikasi kedua, adalah aspek kekangan masa bagi sebuah kajian yang terlalu kurang dikaji. Apabila wujud sesuatu jurang kajian yang lebih kuat, penerangan mengenai literasi akan menjadi lebih rencam kerana proses tapisan data daripada sumber primer dan sekunder perlu dilakukan dengan lebih dalam dan teliti. Selain isu perolehan literasi terbaik dan isu kutipan data juga perlu diambil kira. Seperti yang diketahui kajian ini telah melibatkan sembilan organisasi awam termasuk kajian rintis dan setiap organisasi awam tersebut mempunyai prosedur kutipan data yang berbeza iaitu sebahagian organisasi dimohon melalui pengarah atau ketua organisasi bagi organisasi yang mempunyai jumlah penjawat yang kecil manakala organisasi yang besar  dimohon melalui ketua jabatan, timbalan pengarah atau pegawai khas seperti pegawai daripada jaminan kualiti atau sumber manusia.

Setiap peringkat organisasi mempunyai prosedur berbeza dan prosedur tapisan ke atas borang soalan kajian perlu dilakukan sebelum ia boleh diedarkan kepada penjawat awam di organisasi mereka. Proses mengenalpasti sampel yang sesuai dengan ciri-ciri kajian juga mengambil masa memandangkan kajian ini hanya memerlukan sampel atau penjawat awam yang menggunakan telefon pintar sahaja. Sesetengah organisasi juga membuat tapisan ke atas borang soalan kajian dengan menggunakan akta tertentu seperti Enakmen Kebebasan Maklumat Pulau Pinang iaitu Bahagian III: Akses Kepada Maklumat Perkara 13 yang mana akses maklumat kerajaan hanya dengan kebenaran pegawai tertentu sahaja.

Di dalam kajian ini beberapa soalan asal telah dikeluarkan daripada kajian iaitu soalan berkaitan umur penjawat serta tempoh berkhidmat. Ia bertujuan agar, penjawat awam yang akan terlibat dalam kajian tidak dapat dikenalpasti identitinya. Pengkaji telah bersetuju dengan enakman yang digunapakai oleh organisasi awam terakhir ini kerana ia juga bertepatan dengan etika kajian iaitu pihak pengkaji tidak boleh mamaksa responden untuk menjawap soalan yang boleh memberikan kesan negatif kepada organisasi yang dikaji.

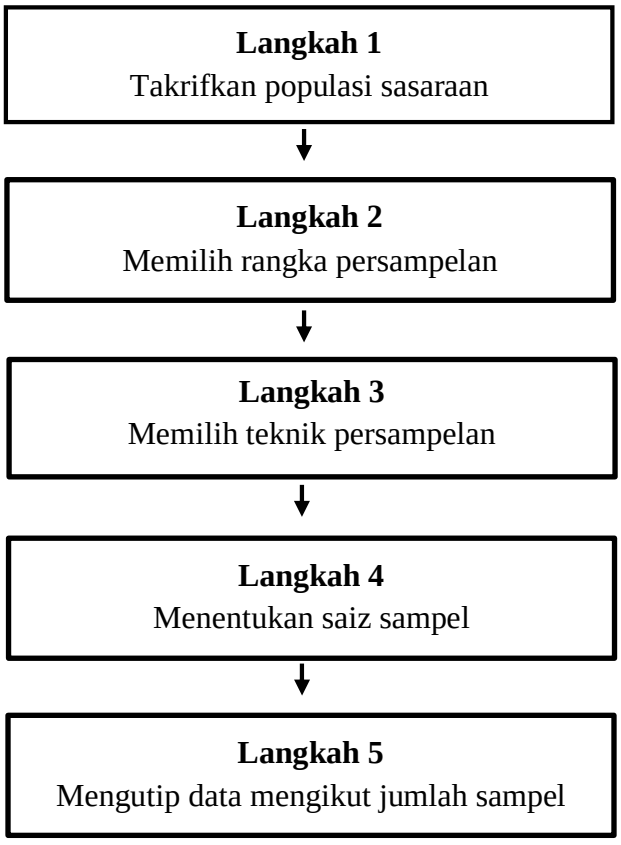
Justifikasi ketiga, adalah jenis maklumat yang diperolehi adakah perlu secara dalam atau pun hanya memerlukan maklumat yang boleh digeneralisasikan kepada populasi. Merujuk kepada analisis jurang empirikal dan metodologi kajian, kebanyakan kajian lebih menggunakan pendekatan kualitatif dan melibatkan pemerhatian khususnya pemerhatian ke atas pesakit. Justeru, jumlah sampel yang sikit dalam kajian kualitatif tidak dapat mengeneralisasikan keputusan kajian yang besar berbanding penggunaan pendekatan kajian kuantitatif yang mana sampel yang diuji menggunakan pengiraan persampelan yang tertentu. Ia berbeza dengan pendekatan kualitatif yang memerlukan tahap tepu dicapai. Jika isu baru seperti nomophobia menggunakan pendekatan kualitatif anggaran tahap tepu yang dijangka juga boleh berada dalam jumlah yang sikit iaitu tiga informan atau pun sehingga mencapai tahap tepu yang kebiasaan tidak sebanyak jumlah responden kajian yang dikutip menggunakan pendekatan kuantitatif. Jika penggunaan pendekatan kualitatif digunapakai dalam kajian yang menggunakan konsep baru seperti nomophobia pengkaji tidak boleh mengeneralisasikan maklumat informan dengan baik kerana jumlah informan yang sedikit mengehadkan data yang bakal diperolehi melainkan pengkaji berhasrat untuk mengesahkan data kajian kuantitatif setelah data kajian kualitatif dikutip.

Justifikasi keempat, jenis analisis yang digunakan di dalam kajian ini adalah jenis analisis generasi kedua iaitu dengan menggunakan teknik analisis multivariat yang dibangunkan bagi mengatasi beberapa kelemahan di dalam *Ordinary Least Squares* (OLS) terutamanya yang melibatkan pembolehubah pendam (Zainuddin, 2014). Dalam melakukan penelitian, tahap analisis data memiliki peranan penting untuk mendapatkan informasi yang kajian yang dijalankan (Aaker, Kumar & Day 1995; Sekaran, 2003; Neuman, 2006). Pada penelitian yang melibatkan pembolehubah yang pelbagai, salah satu teknik analisis yang boleh digunakan adalah teknik analisis multivariat. Untuk mendapatkan informasi yang tepat dan

sahih, pemilihan teknik analisis multivariat harus memperhatikan tujuan penelitian yang dilakukan, dasar teknik analisis multivariat yang akan dipilih dan juga skala pengukuran yang digunakan pada saat pengumpulan data. Terdapat dua jenis data iaitu parametrik (kuantitatif) dan bukan parametrik (kualitatif) (Hair, Anderson, Tatham, Black & 2010).

### 3.6 Persampelan Kajian

Kajian ini menggunakan proses persampelan yang dicadangkan oleh Churchill dan Iacobucci, (2009) seperti berikut:-




**Rajah 3.1:** Prosedur Persampelan

### 3.6.1 Takrifkan Populasi Sasaran

Langkah pertama adalah dengan menilai unit analisis. Unit analisis hanya mengfokuskan individu sahaja yang menduduki posisi pengurusan manakala populasi kajian dipilih di sektor awam di Pulau Pinang Malaysia, lelaki dan perempuan, bergenerasi baby boomer, X dan Y terdiri daripada pengguna telefon pintar. Pemilihan jenis sampel juga berdasarkan jurang kajian pada masa lepas yang mana kajian-kajian berkaitan pembolehubah *exogenous* (nomophobia) khususnya belum pernah dijalankan di Malaysia dengan menggunakan sampel penjawat awam di Pulau Pinang.

Jurang kajian lebih difokuskan kepada pembolehubah *exogenous* (nomophobia) kerana pembolehubah *edogenous* berkaitan elemen keseimbangan hidup bekerja (konflik, pengayaan dan tuntutan) lebih tertumpu kepada lokasi yang lebih luas disebabkan kajian keseimbangan begitu menjadi perhatian pengkaji-pengkaji lepas sejak daripada tahun 1995 lagi khususnya di Malaysia, dan telah dikaji sejak 10 dahulu di luar Malaysia. Justeru, fokus pemilihan lokasi, populasi/sampel lebih tertumpu kepada jurang yang lebih kuat iaitu kepada pembolehubah *exogenous* (nomophobia).

### 3.6.2 Mengenalpasti Rangka Persampelan

#### 3.6.2.1 Mempunyai dan Menggunakan Telefon Pintar

Memandangkan kajian ini berkaitan dengan nomophobia atau ketakutan berjauhan daripada telefon pintar maka sampel yang dipilih mestilah daripada kalangan pengguna telefon pintar sahaja. Justifikasi pemilihan sampel yang mempunyai dan menggunakan telefon pintar bertepatan dengan *trend* penggunaan jenis telefon mudah alih di Malaysia. Data daripada Pew Research Center (2015) menjelaskan Malaysia berada dalam kedudukan kesembilan dalam

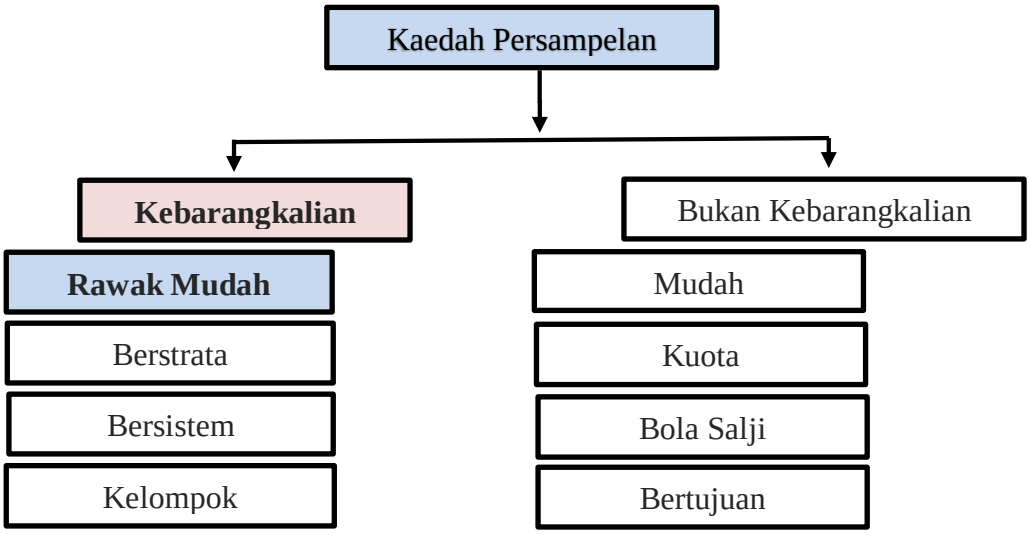
penggunaan telefon pintar tertinggi dunia iaitu dengan jumlah 65% penggunaan telefon pintar berbanding hanya 28% penggunaan telefon mudah alih bukan telefon pintar.

### 3.6.2.2 Generasi Baby Boomer, X dan Y

Kajian ini melibatkan tiga generasi iaitu generasi baby boomer, X dan Y. Dalam sorotan kajian lepas menjelaskan bahawa terdapat perbezaan dalam penerimaan dan pengaplikasi teknologi dalam membentuk ciri-ciri ketiga-tiga generasi ini seperti yang dibincangkan di dalam penyataan masalah berkaitan penyederhana generasi di bab satu (Kupperschmidt, 2000; Singh, 2014).

### 3.6.3 Memilih Teknik Persampelan

Teknik persampelan yang digunakan didalam kajian ini adalah teknik persampelan kebarangkalian iaitu rawak mudah. Rajah 3.2 dirujuk:




**Rajah 3.2:** Klasifikasi Kaedah Persampelan (Rozmi, 2013)

Persampelan keberangkalian adalah dimana setiap unit dalam populasi mendapatkan peluang untuk terlibat dalam kajian ini (Bhattacherjee, 2012). Pengkaji merancang proses kutipan data agar dapat memastikan ahli yang berbeza dalam satu populasi memperolehi peluang yang sama rata untuk dipilih. Ini akan membenarkan pengkaji untuk mengambarkan kesimpulan umum melebihi dapatan daripada individu yang terlibat dalam kajian. Penggunaan teknik persampelan keberangkalian juga membolehkan pengkaji dapat mengeneralkan dapatan ke atas populasi (Rusli et al., 2014).

Persampelan rawak mudah yang merupakan salah satu persampelan keberangkalian yang digunakan merupakan tatacara memilih sampel dengan cara yang paling memberikan kemudahan kepada penyelidik iaitu penyelidik menggunakan keputusan sedia ada atau yang mudah didapati (Rozmi, 2013). Persampelan jenis ini juga digunakan memandangkan pengguna telefon pintar tertinggi di Malaysia iaitu dengan jumlah 90. 7 peratus berbanding penggunaan teknologi lain seperti komputer riba (59.2%) dan tablet (35.4%) ini memberikan peluang yang lebih tinggi untuk mengambarkan isu nomophobia secara jelas (Suruhanjaya Komunikasi dan Multimedia Malaysia, 2016). Walau bagaimana pun, dalam kajian ini pengkaji akan membuat tapisan responden berdasarkan ciri-ciri tertentu atau yang boleh memberikan maklumat yang bersesuai dengan objektif kajian. Ciri-ciri wajib bagi mengekalkan respoden dalam kajian termasuklah mempunyai telefon pintar, dan bergenerasi baby boomer X dan Y.

### 3.6.4 Menentukan Saiz Sampel

Penentuan saiz sampel merupakan satu langkah yang penting dalam persampelan data. Di dalam kajian ini saiz sampel ditentukan oleh jenis analisis yang digunakan iaitu *Structural Equation Modelling* (SEM). Menurut Zainuddin (2015) terdapat beberapa pendebatan dalam sorotan kajian terdahulu iaitu tentang jumlah sampel yang bersesuai bagi membolehkan analisis

SEM digunakan. Walau bagaimana pun tiada jawapan yang jelas mengenai jumlah sampel yang tepat bagi membolehkan SEM digunakan kerana setiap kajian adalah berbeza daripada kajian-kajian yang lain kerana perbezaan daripada segi karakteristik populasi dan jumlah konstruk yang digunakan dalam model.

Hair et al., (2010) menjelaskan bahawa jumlah minimum saiz sampel bergantung kepada kerumitan model dan pengukuran asas karakteristik model manakala jika menurut Boomsma, (1982, 1985) jumlah data sebanyak 100 atau 200 diperlukan bagi analisis faktor pengesahan manakala merujuk Nunnally (1967) jumlah yang data yang membolehkan analisis ini dibuat adalah 10 kes bagi setiap pembolehubah. Merujuk kepada Weston dan Gore (2006) serta Kline (2011) pula menjelaskan jumlah sampel paling minimum bagi menjalankan analisis SEM adalah paling kurang 200 kes. Walau bagaimana pun, Hair et al., (2010) menjelaskan jumlah sampel bagi tujuh konstruk paling minimum adalah 100. Hal ini menjelaskan jumlah data 250 setelah dibersihkan cukup bagi menggunakan analisis SEM.

### 3.6.5 Mengutip Data Mengikut Jumlah Sampel

Edaran surat pemohonan kutipan data telah dihantar kepada 30 organisasi kerajaan di Pulau Pinang, walau bagaimana pun  hanya lapan organisasi bersetuju untuk terlibat dalam kajian ini. Krecie dan Morgan (1970) mencadangkan jumlah sampel yang diambil daripada populasi dengan jumlah kurang daripada 1000 adalah 278 paling minimum. Hal ini menjelaskan bahawa jumlah paling kurang bagi sampel kajian ini adalah 278. Jumlah kurang daripada 1000 ini diketahui melalui perbicangan melalui telefon dan pertemuan bersemuka dengan wakil pengurusan organisasi-organisasi kajian.

Jumlah ini tidak dapat disahkan daripada sumber atas talian organisasi memandangkan beberapa laman sesawang yang diakses seperti laman sesawang Majlis Amanah Rakyat dan

Jabatan Perangkaan Pulau Pinang tidak mengemukakan maklumat tersebut secara jelas. Walau bagaimana pun, jumlah saiz sampel ini juga dilihat bersesuai bagi menggunakan analisis SEM memandangkan jumlah minimum bagi penggunaan SEM adalah sebanyak 200 sampel paling minimum (Kline, 2011) berbanding jumlah yang dicadangkan oleh Krecie dan Morgan (1970) sebanyak 278.

## 3.7 Bahagian-Bahagian Dalam Kajian dan Instrumen Kajian

Terdapat enam seksyen di dalam instrumen kajian ini iaitu A, B, C, D, E dan F. Enam seksyen tersebut adalah seksyen maklumat peribadi (A), seksyen nomophobia (B), seksyen konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja (C), seksyen pengayaan kerja-keluarga dan pengayaan keluarga-kerja (D), seksyen prestasi kerja (E), seksyen tuntutan kerja (F). Penerangan mengenai seksyen dan sebab pemilihan instrumen dapat dilihat dibawah:-

### 3.7.1 Seksyen Maklumat Peribadi (A)

Seksyen maklumat peribadi telah dipetik daripada tesis doktor falsafah Universiti Malaya (Sabil, 2012).

### 3.7.2 Seksyen Nomophobia (B)

Seksyen nomophobia dipetik daripada Yildirim (2014) memandangkan hanya instrumen tersebut ditemui membincangkan proses pembangunan instrumen dengan teliti. Skala pengukuran tersebut adalah satu-satunya skala pengukuran kajian yang ditemui mempunyai kaedah pembangunan instrumen yang sama dengan pembangunan instrumen dalam bidang sains sosial, ekonomi dan kemanusian dan mempunyai persoalan yang mudah difahami serta bersifat umum. Skala pengukuran yang menggunakan konsep nomophobia yang lain pula

tidak dapat digunakan memandangkan berada dalam bidang klinikal sains yang tidak sesuai digunakan bagi kajian yang dilaksanakan di dalam bidang sumber manusia. Skala pengukuran ini juga dipilih berdasarkan penggunaan bahasanya yang mudah difahami. Seksyen asal instrumen mengandungi 20 item dan kajian ini turut menggunakan keseluruhan item tersebut. 20 Item di dalam instrumen asal telah dipecahkan kepada empat faktor yang dirujuk dalam lampiran A1.

### 3.7.3 Seksyen Konflik Kerja-Keluarga dan Konflik Keluarga-Kerja (C)

Seksyen C iaitu konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja telah dipetik daripada Carlson, Kacmar dan Williams (2000). Kedua-dua konstruk ini masing-masing mempunyai sembilan (9) item dan setiap tiga (3) item daripada item tersebut diwakili oleh dimensi tertentu. Dimensi pertama adalah dimensi konflik berasaskan masa, dimensi kedua adalah dimensi berasaskan ketengangan dan dimensi ketiga adalah dimensi berasaskan perilaku.

Menurut McDermid (2005), dalam kebanyakan skala pengukuran konflik kerja-keluarga yang telah dibangunkan hanya skala pengukuran daripada Carlson et al., (2000) sahaja yang berusaha untuk menterjemahkan keseluruhan model konseptual Greenhaus dan Beutell (1985). Skala pengukuran konflik kerja-keluarga daripada Carlson et al., (2000) juga didapati lebih lengkap daripada skala pengukuran konflik kerja-keluarga yang lain kerana dibangunkan kepada dua arah konflik iaitu konflik kerja kepada keluarga dan konflik keluarga kepada kerja berbanding skala pengukuran daripada Burke, Weir dan DuWors (1979), Kopelman et al., (1983), Wiley (1987), Loerch, Russell dan Rush (1989), Small dan Riley (1990), Rice, Frone dan McFarlin (1992), Matsui, Ohsawa dan Onglatco, (1995) serta Stephans dan Sommer (1996) yang hanya membangunkan konflik kerja-keluarga pada satu arah sahaja iaitu konflik kerja kepada keluarga.

Skala pengukuran daripada Carlson et al., (2000) juga didapati mengetengahkan tiga dimensi bagi setiap arah berbanding skala pengukuran daripada Bohen dan Viveros-Long (1981), Gutek (1991) serta Netemeyar (1996) yang mengkaji kepada dua arah tetapi hanya mengetengahkan dua dimensi iaitu dimensi berasaskan masa dan beban. Selain itu, jumlah item di dalam skala pengukuran ini dianggap berpatutan kerana tidak terlalu banyak sehingga boleh membebankan respoden yang menjawab. Merujuk kepada skala pengukuran terdahulu terdapat skala pengukuran yang mempunyai terlalu sedikit item seperti skala pengukuran daripada Frone et al., (1992) yang hanya mempunyai empat item bagi kedua-dua arah konflik kerja-keluarga manakala skala pengukuran daripada Rice et al., (1992) pula hanya mempunyai satu item dan hanya kepada satu arah sahaja. Maka, berdasarkan justifikasi yang dibincangkan skala pengukuran konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja daripada Carlson et al., (2000) dipilih. Arah, dimensi, dan item serta persoalan dalam item dapat dilihat dalam lampiran A2.

### 3.7.4 Seksyen Pengayaan Kerja-Keluarga dan Pengayaan Keluarga-Kerja (D)

Skala pengukuran pengayaan kerja-keluarga dan keluarga-kerja daripada Carlson Kacmar, Wayne dan Grzywacz (2006) dipilih kerana mempunyai arah pengayaan dan dimensi yang serta jumlah item yang sama seperti mana skala pengukuran konflik kerja-keluarga dan keluarga-kerja iaitu pengayaan kerja-keluarga dan keluarga-kerja yang masing-masing mempunyai sembilan item dan tiga dimensi. Skala ini juga dipilih agar konsisten dengan skala pengukuran konflik yang menggunakan arah serta dimensi dalam jumlah yang sama. Skala pengukuran ini adalah antara skala pengukuran terbaru dan merupakan satu-satunya skala pengukuran yang menggunakan konsep pengayaan dan skala pengukuran ini telah dibangunkan berdasarkan hasil kerja Greenhaus dan Powell (1996) yang menjelaskan bahawa pengayaan berlaku apabila sumber yang diperolehi daripada satu peranan membantu dalam peranan yang

lain. Sumber tersebut termasuklah kemahiran, perspektif, keanjalan, psikologi, sumber sosial-fizikal, dan sumber material.

Menurut McNall, Nicklin dan Masuda (2010) menjelaskan hasil kerja Greenhaus dan Powell (1996) pula dibuat berdasarkan beberapa teori yang telah sempurna seperti *role accumulation* daripada Sieber (1974) dan *expansionist approach* daripada Marks (1977). *Role accumulation* menerangkan seseorang individu terlibat dalam pelbagai peranan kerana ingin mendapatkan ganjaran seperti memperolehi keistimewaan dalam peranan yang lebih besar, beban yang lebih rendah dalam satu lagi peranan disebabkan kesan daripada penghalang daripada peranan yang lain, penambahbaikkan dalam status diri, serta pengayaan dalam personaliti. *Expansionist approach* pula menjelaskan bahawa penglibatan dalam beberapa peranan dapat menghasilkan kesan yang positif didalam meningkatkan tenaga dalam peranan yang lain. Ini berlaku melalui pembentukan sumber yang mana dapat membantu individu mengurus kerja dan tuntutan kerja dengan lebih berkesan.

Greenhaus dan Powell (1996) pernah cuba membangunkan skala pengukuran pengayaan dengan mengabungkan item-item dengan konsep limpahan positif, pemudahcara, penambahbaikan walau bagaimana pun, setelah diuji didapati item-item tersebut tidak dapat mencakupi maksud pengayaan yang sebenar. Hal ini menjelaskan bahawa maksud setiap konsep keseimbangan hidup bekerja yang positif adalah berbeza-beza. Carlson et al., (2006) turut berhujah bahawa skala pengukuran terdahulu ada mengukur gangguan kerja-keluarga daripada sudut yang positif namun beberapa ciri pengukuran yang sedia ada mengehadkan penggunaannya. Terdapat juga sedikit kejelasan dan kekonsistenan dalam definisi dan label yang digunakan dalam kebanyakan skala pengukuran konsep keseimbangan hidup bekerja yang positif sehingga menghasilkan konsep dan pengukuran yang bercampur aduk. Maka, berdasarkan justifikasi yang dibincangkan skala pengukuran pengayaan kerja-keluarga dan

pengayaan keluarga-kerja daripada Carlson et al., (2006) dipilih. Arah, dimensi, item serta persoalan dalam item dapat dilihat dalam lampiran A3.

### 3.7.5 Seksyen Prestasi Kerja (E)

Skala pengukuran prestasi kerja ini bersumber daripada Pulakos, Arad, Donovan dan Plamondon (2000). Skala ini digunakan kerana mempunyai soalan yang bersifat ganeral dan mudah difahami serta mempunyai jumlah item yang sederhana berbanding skala pengukuran lain seperti Koopmans, Bernaards, Hildebrant, Buuren, Beek dan Vet (2014) yang mempunyai hampir 47 item. Menurut Rotundo dan Sackett (2002) skala pengukuran prestasi kerja mestilah mempersoalkan dua aspek iaitu tentang diri pekerja dan juga organisasi kerana pekerja dan organisasi mempunyai hubungkait yang sangat kuat dalam menentukan prestasi kerja keseluruhan organisasi manakala menurut Podsakoff dan Mackenzie (1989) skala prestasi mestilah membincangkan konteks perilaku yang dapat memgambarkan penyempurnaan tugas, tanggungjawab yang dipenuhi, perlaksanaan tugas yang juga diharapkan oleh pekerja. Oleh disebabkan itu, skala pengukuran ini digunakan dalam kajian. Item-item berjumlah 14 item dapat dilihat dalam lampiran A4.

### 3.7.6 Seksyen Tuntutan Kerja (F)

Skala pengukuran tuntutan kerja dipilih daripada Boyar et al., (2007) kerana ia merupakan salah satu skala pengukuran paling terkini yang menggunakan konsep tuntutan. Selain itu, skala ini dipilih berdasarkan perbincangan yang teliti para pembangun skala ini yang menjelaskan bahawa tuntutan amat berkait rapat dengan aspek kerja (Boyar et al., 2008) seperti diuji dalam dalam kajian ini. Item dalam skala tuntutan kerja dapat dilihat dalam lampiran A5.

## 3.8 Analisis *Structural Equation Modeling*

*Structural Equation Modeling* atau SEM yang digunakan dalam kajian ini adalah analisis statistik multivariat yang mengukur hubungan linear antara *measured variables* dengan *unobserved variable* (atau konstruk atau pembolehubah pendam atau peramal). Ia juga digunakan bagi menganalisis data kuantitatif serta menggunakan kaedah menguji model untuk menyelidik perhubungan sebab-akibat antara sekumpulan pembolehubah dalam kajian (Chua, 2014). SEM dianggap sebagai generasi kedua teknik analisis multivariat yang dibina disebabkan limitasi di dalam *Ordinanry Least Squares* (OLS) terutamanya dalam analisis pembolehubah pendam (Zainuddin, 2014).

Penggunaan SEM yang meningkat dalam bidang sains sosial dan psikologi disebabkan oleh kaedah pengesahan yang wujud dalam SEM yang menyediakan pengkaji dengan maksud yang komprehensif dalam mengukur dan memodifikasi model teoritikal serta membangunkan teori (Joreskog, 1978; Anderson & Gerbing, 1988). Analisis ini yang turut dipanggil sebagai pengesahan pengukuran atau analisis faktor (Anderson & Gerbing, 1988) menyediakan rangkakerja analitik yang sangat kuat untuk menilai pengukuran dengan nilai yang sama dengan pelbagai kumpulan yang berbeza (Brown & Moore, 2012).

Kebanyakan pengkaji beralih daripada *exploratory factor analysis* (EFA) kepada *confirmatory factor analysis* (CFA) di dalam SEM memandangkan tiada spesifikasi pada jumlah faktor yang dibuat dalam EFA. Model pengukuran memerlukan spesifikasi dengan mengukur jumlah faktor secara bebas. CFA lebih bersifat deskriptif yang bersifat analisis terhad kerana parameter kebiasaannya kepada Zero. Kedua-dua jenis analisis ini berbeza yang mana EFA lebih berpandukan data manakala CFA pula berpandukan teori (Tabanick & Fidell, 2006). Ini menyebabkan CFA memerlukan asas konseptual yang kuat untuk membuat spesifikasi dan menilai faktor model. EFA kebiasaanya digunakan dalam proses awal pembangunan skala

pengukuran baharu dan pengesahan konstruk manakala CFA digunakan apabila terdapat konstruk atau skala pengukuran yang telah sempurna. Oleh sebab ini, CFA kebiasanya dimodifikasi berdasarkan teori atau daripada data empirikal awal (Anderson & Gerbing, 1988; Blunch, 2007).

CFA juga kadangkala dianggap sebagai kombinasi EFA dengan analisis kepelbagaian regresi (Ulman, 2001) dan boleh digunakan untuk tujuan penerokaan seperti EFA (Schreiber, Nora, Stage, Barlow & King, 2006). Maka sebab ini EFA yang dijalankan menggunakan SPSS tidak diperlukan dalam kajian ini memandangkan tiada pembinaan instrumen baharu dibuat dan faktor model telah diketahui daripada sumber asal skala pengukuran yang dibina dalam kajian ini dan CFA di dalam SEM juga dianggap sebagai satu salah satu jenis EFA (Ulman, 2001).

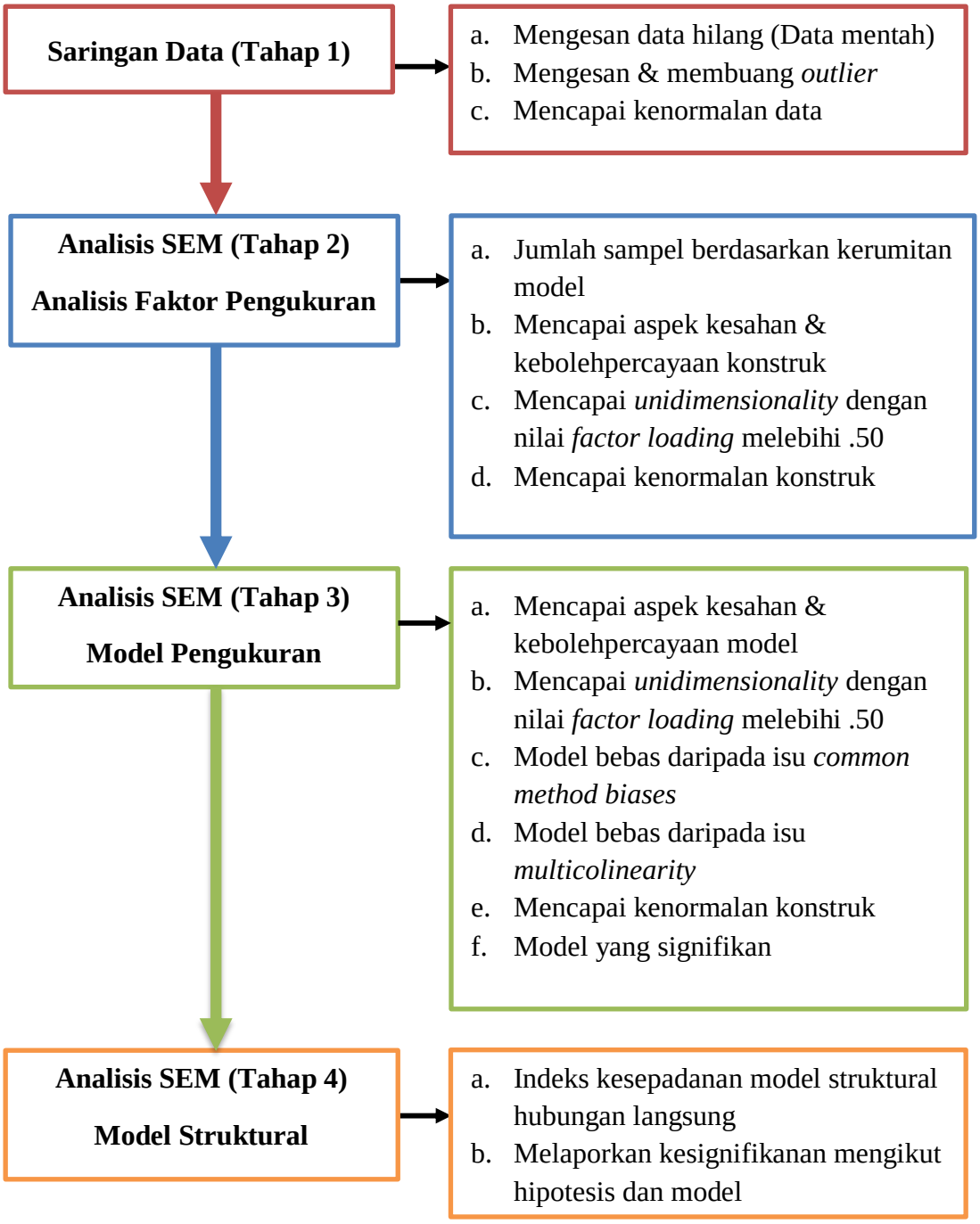
## 3.9 Proses Analisis *Structural Equation Modeling*

Analisis dalam kajian ini memerlukan empat tahap iaitu proses pertama saringan data, proses kedua, analisis faktor pengesahan, proses ketiga pengukuran model dan yang terakhir iaitu pembangunan model struktural bagi tujuan menguji hipotesis di awal bab satu. Proses pertama dilakukan menggunakan SPSS versi 22 manakala proses kedua hingga terakhir menggunakan AMOS SPSS versi 22. Walau bagaimana pun, proses kedua hingga terakhir juga menggunakan SPSS tujuan membuang *outlier* univariat dan multivariat yang dikenalpasti dalam output AMOS SPSS. Setiap satu tahap ini memerlukan pengujian dengan menggunakan analisis atau teknik yang pelbagai.

Kajian ini memerlukan penelitian yang lebih tinggi berbanding proses analisis regresi yang menggunakan SPSS kerana kesilapan kecil atau modifikasi yang salah boleh mengakibatkan hasil analisis tidak boleh dipercayai. Analisis *strutural equation modelling* atau

SEM mempunyai banyak sekolah pemikiran atau *school of thought* yang mana setiap satu daripada sekolah pemikiran menggunakan keperluan yang berbeza, misalnya penerimaan indeks kesepadanan dengan nilai berbeza. Terdapat sekolah pemikiran menggunakan indeks kesepadanan yang lebih tinggi manakala terdapat juga sekolah pemikiran yang menggunakan indeks kesepadanan lebih rendah bagi mengesahkan analisis faktor pengesahan setiap konstruk atau model pengukuran.

Keperluan analisis bagi setiap analisis SEM juga berbeza-beza mengikut sekolah pemikiran tertentu. Justuru, perbezaan sekolah pemikiran ini perlu difahami terlebih dahulu sebelum analisis di tahap dua hingga terakhir dibuat. Carta alir di bawah menunjukkan proses analisis dan analisis yang perlu dilakukan bagi membolehkan setiap proses ini diterima. Penerangan mengenai carta alir ini juga diterangkan secara lengkap dalam bahagian-bahagian yang berikutnya.




**Rajah 3.3:** Proses Analisis Kajian (Saringan Data dan Analisis SEM)

### 3.9.1 Saringan Data (Tahap 1)

Saringan data adalah satu proses bagi memastikan data kajian ini bersih dan bersedia untuk proses analisis seterusnya yang lebih rumit. Data mesti disaring bagi memastikan data mempunyai kesahan dan kebolehpercayaan untuk menguji teori kesan dan akibat (*causal theory*). Proses saringan ini dimulakan dengan mengesan data yang hilang (*missing data*) daripada data mentah yang telah dimasukkan ke dalam SPSS. Proses mengesan data yang hilang ini amat penting bagi mengelakkan masalah daripada berlaku sewaktu analisis faktor pengesahan dan analisis *path* yang akan dibuat di peringkat seterusnya (Chua, 2014).

Proses mengesan data ini secara umumnya boleh diketahui melalui banyak cara. Cara pertama adalah mengesan kehilangan data sewaktu menginput data daripada borang soal selidik yang telah dikembalikan responden dan cara lain adalah dengan menganalisis data mentah tersebut yang telah diinput sepenuhnya ke dalam SPSS dengan menggunakan jenis analisis diskriptif di dalam SPSS. Output yang dikeluarkan oleh analisis diskriptif boleh membantu bagi mengesan kehilangan data pada data mentah (Chua, 2014).

Proses saringan data juga dibuat dengan menyemak *outliers* atau data-data bermasalah di dalam SPSS. Terdapat dua jenis *outliers* utama yang perlu dilihat iaitu *univariate outliers* dan kedua adalah *multivariate outliers. Univariate outliers* mempunyai dua jenis iaitu *outliers* bagi pembolehubah individu dan *outliers* bagi model. Di dalam kajian ini *outliers* telah disemak melalui *Zscore*. Analisis Zscore dengan nilai melebihi 3.29 telah dibuang dalam kajian ini (Tabachnick & Fidell, 2001). Dalam kajian ini *outliers* telah dikesan pada *outliers* individu apabila wujud maklumbalas pada soal selidik yang dijawap sama dari satu soalan ke soalan terakhir dalam borang soal selidik. Dengan lebih jelas *outliers* yang dikesan apabila responden menandakan jawapan yang sama bagi setiap soalan seperti tidak setuju daripada soalan satu hingga soalan terakhir (2, 2, 2, 2, 2, 2, 2, 2, 2, 2). *Multivariate outliers* pula telah dikesan dalam

kajian melalui *Mahalanobis-Square yang* melebihi $\chi^2$ (9) = 27.877 (*p*. 001) (Finch, Immekus & French, 2014). Data yang bertaburan secara normal juga merupakan syarat wajib yang perlu dipenuhi sebelum meneruskan analisis dalam SEM. Data yang bertaburan secara normal boleh dikesan melalui bacaan nilai *skewness* dan *kurtosis*. Analisis multivariat menerima *skewness* dan *kurtosis* pada nilai ±2 ke bawah (Byrne, 2010; Kline, 2015). Setelah tiga aspek ini dipenuhi baru analisis faktor pengesahan boleh dilakukan di peringkat seterusnya.

### 3.9.2 Analisis Faktor Pengesahan (Tahap 2)

Analisis faktor pengesahan atau *confirmatory factor analysis* (CFA) adalah salah satu teknik pengesahan yang dipandu oleh teori sebagai asas (Schreiber et al., 2010). Hal ini bermaksud proses modifikasi yang dilakukan untuk mencapai indeks kesepadanan model perlulah berpandu kepada teori atau instrumen yang dibina berdasarkan teori tertentu (Blunch, 2007).

#### 3.9.2.1 Saiz Sampel

Saiz sampel adalah bahagian yang sangat penting dalam CFA kerana ia berkait dengan kestabilan pengagaran parameter (Schreiber et al., 2010). Dalam menurunkan bias dan juga bagi membolehkan model diproses, tiga atau lebih indikator bagi setiap faktor dianggap membawa faedah di mana sampel saiz sebanyak 100 dikira mencukupi untuk kovergen manakala sampel saiz sebanyak 150 lebih sesuai untuk kovergen dan penyelesaian isu dalam CFA (Anderson & Gerbing, 1984). Dalam keadaan tertentu sampel sebanyak 50 dapat diproses dengan baik. Sampel saiz dengan jumlah 200 dianggap konservatif dan mudah (Iacobucci, 2010).

Secara khusus, pengkaji yang bimbang tentang isu saiz sampel, boleh menentukan jumlah sampel dengan menentukan jumlah pembolehubah, konstruk dan *degree of freedom*, peringkat kekuatan, atau pengagaran kekuatan yang diberi oleh jumlah sampel (Kim, 2005; MacCallum, Browne & Cai 2006). Sebagai alternatif kepada isu saiz sampel, Hair et al., (2010) menyarankan penilaian dibuat dengan memerhatikan kenormalan multivariat, teknik pengagaran yang digunakan, kerumitan model dan data hilang sebelum menentukan saiz sampel. Kenormalan multivariat data yang mana data multivariat yang tidak normal memerlukan data yang lebih besar daripada jumlah minimum.

Penilaian kedua adalah menilai teknik pengagaran yang digunakan. SEM pada kebiasaanya menggunakan *maximum likelihood estimation* (MLE) yang membolehkan keputusan analisis yang sah dan stabil dengan sampel saiz serendah 50. Jumlah 200 pula dianggap asas bagi membolehkan pengagaran dibuat (Tanaka, 1993) Penilaian ketiga, iaitu kerumitan model iaitu semakin rumit model semakin besar saiz sampel yang diperlukan (Hair et al., 2010). Jumlah sampel saiz berdasarkan kerumitan model dapat dilihat dalam jadual 3.1 di bawah:-

**Jadual 3.1:** Penentuan Saiz Sampel Berdasarkan Jumlah Konstruk

| Ciri-ciri sampel | Jumlah sampel |
|---|---|
| Minimum sampel 100 | • Model mengandungi 5 atau kurang daripada 5 konstruk<br>• Setiap konstruk mengandungi lebih daripada tiga item |
| Minimum sampel 150 | • Model mengandungi 7 atau kurang daripada 7 konstruk<br>• Tiada konstruk yang tidak dikenalpasti |
| Minimum sampel 300 | • Model mengandungi 7 atau lebih konstruk |
| Minimum sampel 500 | • Model dengan konstruk yang lebih banyak<br>• Mempunyai 3 atau kurang item yang diukur |

Di dalam kajian ini tujuh pembolehubah digunakan iaitu nomophobia, konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, pengayaan kerja-keluarga, pengayaan keluarga-kerja, prestasi kerja dan tuntutan kerja. Ini bermaksud data minimum yang diperlukan dalam kajian ini adalah 150. Setiap konstruk ini juga mengandungi lebih daripada tiga item iaitu nomophobia dengan 20 item, konflik kerja-keluarga dengan sembilan, konflik keluarga-kerja dengan sembilan item, pengayaan kerja-keluarga dengan sembilan item, pengayaan keluarga-kerja dengan sembilan item, prestasi kerja dengan 14 item dan tuntutan kerja dengan empat item.

Analisis SEM AMOS menggunakan MLE (Zainuddin, 2014) dan ini membolehkan sampel serendah 50 digunakan dalam kajian (Hair et., 2010). Jumlah data hilang dalam kajian ini adalah sembilan daripada 286 manakala kenormalan data juga dilihat baik pada jumlah sampel saiz 250. Ini sekaligus menjelaskan tiga aspek yang diperlukan telah dipenuhi. Ini menjelaskan bahawa jumlah 250 ini telah cukup besar untuk dijalankan proses analisis SEM.

#### 3.9.2.2 Kesahan dan Kebolehpercayaan

Aspek kesahan dan kebolehpercayaan konstruk perlu dicapai bagi membolehkan sesuatu konstruk diterima dan dapatan daripada penghasilan konstruk ini dipercayai. Aspek kesahan yang perlu dilihat adalah kesahan kovergen, konstruk dan diskriminan manakala aspek kebolehpercayaan perlu dipenuhi adalah kebolehpercayaan dalaman dan kebolehpercayaan komposit (Zainuddin, 2014).

##### 3.9.2.2.1 Kesahan Kovergen (*Average Variance Extracted*)

Kesahan kovergen dapat dilihat melalui nilai *average variance extracted* (AVE) setiap konstruk. Nilai AVE seharusnya berada pada nilai 0.5 dan ke atas bagi membolehkan kesahan ini dicapai dan menerima konstruk yang diuji. Kegagalan dalam membuang *factor loading* yang

rendah pada item dalam satu-satu konstruk dapat menyebabkan isu kesahan kovergen berlaku (Hair et al., 2010; Zainuddin, 2014).

#### 3.9.2.2.2 Kesahan Konstruk (Indeks Kesepadanan)

Kesahan konstruk dapat dilihat melalui nilai indeks kesepadanan konstruk. Indeks kesepadanan menjelaskan seberapa padannya setiap item dalam mengukur konstruk pendam yang telah diukur (Zainuddin, 2014). Terdapat beberapa petunjuk yang boleh menentukan nilai indeks kesepadanan model yang baik. Di dalam kajian ini nilai kesepadanan model dilihat daripada beberapa peringkat iaitu analisis faktor pengesahan, model pengukuran dan model struktural. Di dalam SEM, terdapat beberapa indeks kesepadanan yang boleh mengambarkan kesepadanan model yang baik. Walau bagaimana pun, tiada persetujuan di antara pengkaji-pengkaji bagi menentukan nilai kesepadanan yang baik. Hair et al., (2010) dan Holmes-Smith (2006) mencadangkan penggunaan sekurang-kurangnya satu indeks kesepadanan daripada setiap kategori kesepadanan model. Terdapat tiga nilai kesepadanan model iaitu *absolute fit*, *incremental fit*, dan *parsimonious fit*. Pemilihan indeks yang dipilih daripada setiap kategori untuk dilaporkan bergantung kepada pada literatur mana yang dirujuk.

*Absolute fit* mempunyai lima indeks kesepadanan di dalamnya iaitu nilai *p* di bawah < 0.05, *root mean square error of approximation* (RMSEA), *Goodness-of-fit statistic* (GFI), *root mean square residual* (RMR) dan *standardised root mean square residual* (SRMR) (Hair et al., 2010). Walau bagaimana pun, RMSEA, GFI, dan AGFI sering dilaporkan berbanding RMR dan SRMR memandangkan kedua-dua indeks kesepadanan ini sukar untuk diinterprestasikan (Kline, 2005).

RMSEA dianggap sebagai satu indeks yang begitu infomatif bagi menunjukkan kualiti sesuatu model disebabkan indeks ini begitu sensitif kepada jumlah parameter pengagaran di

dalam model (Diamantopoulos & Siguaw, 2000). RMSEA yang diterima pada aras sekitar 0.05 hingga 0.10 dan dianggap mempunya nilai kesepadanan yang sederhana manakala nilai 0.10 ke atas dianggap sebagai indeks yang tidak bagus (MacCallum, Browne & Sugawara, 1996). Nilai RMSEA pada aras 0.08 hingga 0.10 dianggap diterima tetapi tidak sebegitu bagus berbanding nilai RMSEA di bawah aras 0.08 (MacCallum et al., 1996). Terdapat juga penggunaan nilai RMSEA dibawah 0.60 (Hu & Bentler, 1999) dan 0.07 (Steiger, 2007) mengikut bidang-bidang tertentu. Di dalam kajian ini nilai RMSEA pada aras 0.08 dan ke bawah digunakan memandangkan kebanyakan jurnal berkualiti menggunakan SEM turut melaporkan RMSEA pada nilai yang sama. Dalam kajian ini RMSEA juga diwajipkan diterima

*Goodness-of-fit statistic* (GFI) telah dibina oleh Jöreskog dan Sorbom sebagai alternatif kepada ujian *Chi-Square* (Tabachnick & Fidell, 2007). Kajian lepas mendapati nilai GFI akan meningkat apabila jumlah parameter juga meningkat (MacCallum & Hong, 1997). Jika nilai *degrees of freedom* tinggi dibandingkan dengan saiz sampel, GFI akan mengalami nilai rendah yang berat sebelah (Sharma et al., 2005) tetapi dengan jumlah sampel yang besar nilai GFI akan turut memperolehi nilai yang berat sebelah (Bollen, 1990; Miles & Shevlin, 1998). Secara tradisionalnya, nilai GFI yang berada aras 0.90 dan ke atas dicadangkan digunakan namun jika *factor loading* dan saiz sampel adalah kecil nilai GFI pada aras 0.95 dan ke atas lebih sesuai digunakan (Miles & Shevlin, 1998). Terdapat juga kajian yang mencadangkan indeks ini tidak digunakan memandangkan ia begitu sensitif kepada saiz sampel (Sharma et al., 2005; Hair et al., 2010). Di dalam kajian ini, nilai GFI pada aras 0.90 dan ke atas digunakan. Indeks ini tidak diwajipkan untuk digunakan jika terdapat nilai *absolute fit* lain yang diterima iaitu RMSEA yang berada di bawah 0.80 dan ke bawah.

*Incremental fit* pula mengandungi empat indeks kesepadanan iaitu *adjusted goodness-of-fit statistic* (AGFI), *comparative fit index* (CFI), *tucker lewis indeks* (TLI) dan *normed fit*

*index* (NFI). Hair et al., (2010) mencadangkan salah satu daripada indeks kesepadanan ini digunakan bagi menerima model kajian. *Adjusted goodness-of-fit statistic* (AGFI) jarang dilaporkan dalam kajian berbanding CFI (Hooper, Coughlan & Mullen, 2008) memandangkan indeks kesepadanan ini sangat sensitif kepada saiz sampel yang besar (Hu & Bentler, 1998). Nilai AGFI pada kebiasanya diterima pada aras 0.90 dan ke atas (Anderson & Gerbig 1984; Kline, 2014). Oleh yang demikian, nilai AGFI pada aras 0.90 dan ke atas akan digunakan dalam kajian ini. Walau bagaimana pun, pengkaji akan mengutamakan CFI berbanding AGFI memandangkan CFI sering dilaporkan di dalam kajian (Lai & Green, 2016).

*Comparative fit index* (CFI) merupakan indeks yang sering dilaporkan dalam kajian (Lai & Green, 2016). Nilai CFI akan menjadi lebih baik apabila sampel saiz kecil (Tabachnick & Fidell, 2007). CFI yang digunakan bagi menunjukkan model yang baik berada pada nilai 0.90 dan ke atas (Bentler, 1992). Justuru, CFI dengan nilai 0.90 dan ke atas akan digunakan di dalam kajian ini. *Tucker lewis indeks* (TLI) merupakan satu lagi indeks dalam *incremental fit.* Walau bagaimana pun, TLI jarang dilaporkan dalam kajian (Hooper et al., 2008). TLI pada kebiasanya menerima nilai indeks pada aras yang sama 0.80 dan 0.90 dan ke atas (Bentler & Bonett, 1980). Apabila saiz sampel yang rendah digunakan nilai TLI juga akan turut rendah walau pun indeks kesepadanan yang lain baik (Kline, 2005; Tabachnick & Fidell, 2007). Justuru, nilai ini tidak diutamakan dalam kajian. Walau bagaimana jika indeks ini diterima, indeks ini seharusnya berada pada aras 0.90 dan ke atas (Kline, 2005). Oleh yang demikian, indeks TLI akan yang digunakan dalam kajian ini adalah pada aras 0.90.

*Normed fit index* (NFI) merupakan indeks terakhir dalam *incremental fit.* Bentler dan Bonnet (1980) mencadangkan nilai NFI lebih tinggi daripada 0.90 digunakan dalam mengesahkan model. NFI sensitif kepada saiz sampel khususnya saiz sampel yang rendah daripada 200 (Bentler, 1990). Oleh itu terdapat cadangan untuk mengatasi masalah ini dengan

menilai NFI bersama-sama TLI serentak (Kline, 2005). Justuru, nilai 0.90 dan ke atas digunakan bagi menerima NFI di dalam kajian ini. Informasi berkenaan kategori kesepadanan model, peringkat penerimaan dan komen dirujuk dalam jadual 3.2 di bawah:

**Jadual 3.2:** Indeks Kesepadanan

| Nama kategori | Nama Indeks | Nama Penuh Indeks | Rujukan |
|---|---|---|---|
| *Absolute Fit* | Chi-Square<br>P-value <0.05 | *Discrepancy Chi Square* | Wheaton et al., (1977) |
| | RMSEA < 0.08 | *Root Mean Square of Error Approximation* | Brown & Cudeck (1993) |
| | GFI > 0.90 | *Goodness of Fit Index* | Joreskog & Sorbom (1984) |
| *Incremental Fit* | AGFI > 0.80 | *Adjusted Goodness of Fit* | (Bentler & Bonett, 1980) |
| | CFI > 0.90 | *Comparative Fit Index* | Bentler (1990) |
| | TLI > 0.90 | *Tucker-Lewis Index* | Bentler & Bonett (1980) |
| | NFI > 0.90 | *Normed Fit Index* | Bollen (1989) |
| *Parsimonious Fit* | Chi-Square/df <3.0 | *Chi Square/ Degree of Freedom* | Marsh & Hocevar (1985) |

*Nota: Pengkaji boleh mengabaikan Absolute Fit Index pada nilai minimum Chi-Square jika saiz sampel yang diperolehi untuk kajian adalah lebih besar daripada 200 (Hair et al. 1996; Joreskog & Sorbom, 1996)*

### 3.9.2.2.3 Kesahan Diskriminan

Kesahan diskriminan digunakan bagi menilai model untuk memastikan satu-satu konstruk yang diukur secara empirikalnya unik dan menterjemahkan fenomena yang tidak dapat diterjemahkan dalam pengukuran lain yang ada di dalam SEM (Bagozzi & Phillips, 1982). Secara

teknikalnya, kesahan diskriminan memerlukan setiap konstruk tidak berkorelasi terlalu tinggi antara satu sama lain (Campbell, 1960). Jika kesahan diskriminan tidak sempurna, konstruk yang diuji dapat mempegaruhi varian melebihi pembolehubah yang diperhatikan dan ini akan mengakibatkan pengkaji tidak dapat menjelaskan secara tepat dapatan daripada hipotesis yang diuji (Farrell, 2010). Kesahan diskriminan juga menunjukkan model pengukuran pada satu konstruk bebas daripada item yang lewah (*redundant*) (Zainuddin, 2014). Kesahan diskriminan yang turut dipanggil sebagai kesahan diskriminan peringkat item dapat dilihat melalui *cross-loadings* (Hair, Sarstedt, Ringle & Mena, 2012).

AMOS boleh mengenalpasti item yang lewah di dalam model melalui *discrepancy measure* yang dipanggil *Modification Indices* (*MI*). Nilai MI yang tinggi menunjukkan item adalah lewah. Item tersebut boleh dibuang salah satu yang dikenalpasti sebagai lewah di dalam model dan menjalankan pengukuran model kembali. *Constraint* item berpasangan yang lewah juga boleh dibuat sebagai "*free parameter estimate*". Antara keperluan model pengukuran yang baik juga adalah korelasi antara konstruk *exogenous* tidak boleh melebihi nilai 0.85. Nilai korelasi yang melebihi 0.85 menunjukkan dua konstruk *exogenous* lewah atau mempunyai masalah *multicollinearity* yang serius (Zainuddin, 2014).

Dalam analisis yang lebih ketat, kesahan diskriminan juga perlu menilai AVE dengan *maximum shared squared variance* (MSV), *average shared squared variance* (ASV) bagi menerima kesahan ini. Nilai AVE perlu lebih tinggi daripada MSV dan ASV bagi memastikan tiada isu kesahan diskriminan (Hair et al., 2010). Walau bagaimana pun, analisis yang membandingkan nilai AVE dengan nilai MSV dan ASV ini hanya teraplikasi kepada model pengukuran sahaja.

#### 3.9.2.2.4 Kebolehpercayaan Dalaman (*Cronbach Alpha*)

Kebolehpercayaan dalaman yang diukur melalui *Cronbach Alpha* sering digunakan dalam kajian sains sosial, pemasaran, perubatan dan perniagaan yang selalunya menggunakan skala likert (Gliem & Gliem, 2003). *Cronbach alpha* dengan nilai .5 ke bawah dianggap tidak bagus, .6 pula disangsikan, .7 diterima, .8 pula dianggap bagus, manakala .9 ke atas dianggap cemerlang (George & Mallery, 2003). Hal ini bermaksud nilai *Cronbach Alpha* yang tinggi menjelaskan kebolehpercayaan dalaman yang bagus. Kebiasaanya nilai *Cronbach Alpha* ke atas .7 perlu diperolehi bagi menerima konstruk dalam CFA (Nunally 1967; Blunch, 2008; Hair et al., 2010; Zainuddin, 2014).

#### 3.9.2.2.5 Kebolehpercayaan Komposit (*Composite Reliability*)

Apabila pengagaran parameter dalam SEM dilaporkan, kebolehpercayaan komposit konstruk juga pada kebiasaannya turut dilaporkan (Bacon, Sauer & Young, 1995). *Cronbach Alpha* merupakan pengukuran yang sangat popular dalam mengukur kebolehpercayaan komposit. Walau bagaimana pun, terdapat *bias* dilaporkan apabila alpha digunakan sebagai kebolehpercayaan komposit (Reuterberg & Guftafsson, 1992) iaitu *Cronbach Alpha* menggunakan *lower bound* dan ini menyebabkan kebolehpercayaan sebenar diremehkan (Peterson & Kim, 2013). Simulasi kajian yang dibuat oleh pengkaji ini mendapati kesahan komposit dilihat lebih tinggi daripada *coefficient* alpha melalui perbandingan 24 jurnal yang diteliti. Ini secara jelas menunjukkan perbezaan antara kebolehpercayaan komposit dan *Cronbach Alpha.* Bagi mengatasi masalah ini kebolehpercayaan komposit turut dilaporkan bersama *Cronbach Alpha*. Kebolehpercayaan komposit (*composite reliability-C.R*) menjelaskan kebolehpercayaan dan kekonsistenan konstruk pendam. Nilai C.R yang diperlukan bagi menerima konstruk adalah 0.6 dan ke atas (Zainuddin, 2014).

#### 3.9.2.2.6 *Unidimensionality* (*Factor Loading*)

Paradigma terkini yang digunakan dalam analisis faktor pengesahan (termasuk model pengukuran) memerlukan *unidimensionality* dinilai (Joreskog & Sorbom, 1984; Bentler, 1985). Paradigma terkini ini dibangunkan berdasarkan inteprestasi CFA yang lebih ketat pada aspek *unidimensionality* berbanding *coefficient alpha*, korelasi keseluruhan item dan EFA yang secara umumnya menyediakan kesimpulan yang berbeza tentang penerimaan sesuatu skala (Gerbing & Anderson, 1988). *Unidimensionality* dianggap tercapai apabila kesemua item yang diukur mempunyai *factor loading* yang boleh diterima bagi sesuatu konstruk pendam. Bagi memastikan *unidimensionality* dalam sesuatu pengukuran model, mana-mana item yang mempunyai *factor loading* yang rendah perlulah dibuang daripada konstruk. Item dikatakan mempunyai nilai *factor loading* yang terlalu rendah jika kurang daripada 0.5. Akan tetapi item yang kurang daripada nilai yang ditetapkan boleh diabaikan jika telah mencapai indeks kesepadanan yang diingini. Berpandukan Hair et al., (2010) beliau lebih mengutamakan indeks kesepadanan berbanding *factor loading* memandangkan ia adalah krateria utama bagi menerima sesuatu model pengukuran.

Proses membuang item yang mempunyai *factor loading* dibuat secara satu persatu iaitu bermula daripada *factor loading* paling rendah, dianalisis kembali atau *run* menggunakan ikon *calculate estimates.* Proses ini berulang sehinggalah *unidimensionality* dicapai. *Unidimensionality* juga memerlukan kesemua *factor loading* berada dalam nilai yang positif dan berada dalam satu arah (Hair et al., 2010; Zainuddin, 2014).

#### 3.9.2.2.7 Kenormalan Konstruk

Ujian kenormalan data akan dibuat setelah model pengukuran berjaya mendapat nilai indeks kesepadanan dengan nilai yang sepatutnya (Zainuddin, 2014). Walau bagaimana pun

pengkaji digalakkan untuk menguji kenormalan di setiap fasa analisis SEM bagi mengurangkan masalah bagi mendapatkan indeks kesepadanan yang diingini (Chua, 2014; Finch et al., 2014). Data yang dikutip dalam bidang sosial sains jarang bertabur secara normal (Babakus, Ferguson & Jöreskog, 1987; Bentler, 1987; Barnes, Cote, Cudeck & Malthouse, 2001). Joreskog (1967) menekankan SEM memerlukan pembolehubah yang diperhatikan bertabur secara normal dan pada kebiasaannya andaian ini adalah perkara asas bagi membolehkan seseorang pengkaji menggunakan AMOS SEM (Reinartz, Haenlein & Henseler, 2009).

Univariat normal (*univariate normality*) bermaksud petunjuk data bertabur secara normal dengan *mean* = 0, *standard deviation* = 1 dan keluk berbentuk loceng simetri. Pada kebiasaanya, taburan univariat boleh diuji dengan menggunakan ujian skewness dan kurtosis. Nilai bagi skewness di antara ±1 bagi data yang bertabur secara normal. Manakala, nilai kurtosis pula seharusnya di antara ±3 bagi data yang bertabur secara normal (DeCarlo, 1997) manakala Kline (2005, 2010, 2015) pula menerima skewness dan kurtosis pada nilai ±2. Byne (2010) menjelaskan jadual β2 untuk kurtosis tidak boleh melebihi tujuh dalam nombor dan penilaian yang dibuat ke atas β2 untuk kurtosis menjelaskan normaliti univariat adalah dalam nilai yang diterima.

Walau bagaimana pun, SEM menggunakan *Maximum Likehood Estimator* (MLE) seperti didalam AMOS, yang agak teguh pada nilai skewness lebih besar daripada 1.0 jika saiz sampel kajian adalah besar. Ini bermaksud, proses struktural model boleh diteruskan memandangkan penilaian AMOS-SEM menggunakan MLE. Pada kebiasaanya saiz sampel lebih besar daripada 200 dianggap sudah cukup besar dalam MLE walaupun kadangkala data dilihat tidak normal (Zainuddin, 2014). Saiz data kajian ini sebelum dimulakan dengan analisis faktor pengesahan adalah 286 dan setelah *outliers* dibuang saiz sampel masih besar iaitu 250 berbanding keperluan untuk menggunakan SEM.

Data yang tidak normal memberi kesan kepada *chi square* dan ini menyebabkan model tidak diterima (ralat jenis I). Justeru, kebanyakan kajian menggunakan, *Partial Least Square* (PLS) bagi mengatasi masalah taburan data tidak normal. Walau bagaimana pun, Reinartz et al., (2009), berhujah bahawa PLS tidak membina andaian taburan (*distributional assumptions*) yang baik. ML berdasar CB SEM teguh dalam menghasilkan *violate.* PLS juga menghasilkan keputusan analisis yang tidak tepat (Goodhue, Lewis & Thompson, 2012).

Saiz sampel yang besar membawa kepada sisihan andaian kenormalan multivariat (Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2006). Hair et al., (2006), menjelaskan normaliti memberikan kesan yang serius pada data yang kecil (kurang daripada 50 kes) tetapi memberi impak yang mengurangkan kesan normaliti apabila saiz sampel mencapai 200 atau lebih. Sampel saiz bagi kajian pada ketika analisis faktor pengesahan dilakukan adalah berjumlah 286 dan selepas outliers dibuang adalah berjumlah 250 pada saat analisis model pengukuran dijalankan.

### 3.9.3 Model Pengukuran (Tahap 3)

Model pengukuran di dalam SEM digunakan untuk menilai sejauh mana hubungan yang wujud di antara keseluruhan pembolehubah dan kovariasi diantara pembolehubah pendam dalam kajian (Schreiber, Nora, Stage, Barlow & King, 2006). Model pengesahan turut dipanggil sebagai CFA gabungan (Zainuddin, 2014; Schreiber et al., 2006). Model pengukuran menggunakan keperluan yang sama seperti dalam analisis faktor pengesahan iaitu kesahan dan kebolehpercayaan memandangkan ia juga dianggap sebagai satu analisis faktor pengesahan tetapi mengabungkan keseluruhan pembolehubah atau konstruk di dalam kajian (dirujuk bahagian 3.9.2.2) (Anderson & Gerbing, 1988). Walau bagaimana pun terdapat empat tambahan analisis yang perlu dilakukan bagi menerima model pengukuran ini iaitu model

pengukuran mestilah bebas daripada isu *common method biases* dan pengandaian *multicolinearity,* model yang normal dan item dalam model yang signifikan. Perbincangan mengenai ketiga-tiga aspek ini dilihat di bahagian yang berikutnya:-

### 3.9.3.1 *Common Method Biases*

Majoriti kajian lepas membincangkan isu *common method biases* (CMB) kebiasannya wujud dalam kajian kaji selidik yang dijawab sendiri oleh responden (Laschinger & Fida, 2013). CMB merujuk kepada varian yang menyebabkan pengukuran kepada metode berbanding konstruk yang diingini (Lindell & Whitney, 2001). Dalam kajian ini *Harman single factor method* digunakan bagi memeriksa CMB yang mana kesemua pembolehubah dalam kajian yang memuat di dalam satu faktor analisis. *Harman single factor method* digunakan bagi mengenalpasti kehadiran CMB yang mana nilai perbezaan melebihi 2.000 bermaksud terdapatnya isu CMB dalam model (Padsakoff, Mackenzi, Lee & Podsakoff, 2003). Ini bermaksud mana-mana item yang memperolehi nilai CMB melebihi 2.000 perlu digugurkan daripada model pengukuran.

### 3.9.3.2 Pengandaian *Multicolinearity*

Untuk mengukur kekuatan korelasi di dalam model regresi di antara dua atau lebih pembolehubah, ujian *multicolinearity* perlu dilakukan ke atas model struktural (Tabachnick & Fidell, 2006). *Colinearity* yang kuat menyukarkan untuk mendapatkan pengagaran yang tepat. Ia juga meningkatkan ralat ukuran *b-coefficient* di dalam model dan sekaligus mengancam model dalam aspek *statistic coefficients.* Kekuatan *colinearity* dapat meningkatkan ralat jenis II sehingga menyebabkan peluang untuk menolak hipotesis alternatif (Johnson & McClure, 2004). *Multicolinearity* antara pembolehubah bersandar dapat diukur dengan menggunakan *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* menghampiri 1 menunjukkan

*multicolinearity* di antara pembolehubah adalah kurang. VIF bersifat timbal balik daripada *tolerance,* yang menjelaskan impak *multicolinearity* pada varian pengagaran *coefficient.* Ini bermaksud nilai VIF yang menghampiri 0 menujukan tiada korelasi diantara pembolehubah. Nilai VIF pada 5.0 merujuk Hair et al., (2006) dianggap nilai tidak terdapat isu *multicolinearity* manakala Johnson dan McClure (2004) mencadangkan nilai lebih tinggi daripada .10.

### 3.9.3.3 Kenormalan Model Pengukuran

Kenormalan model pengukuran adalah perlu seperti mana dalam analisis faktor pengesahan (Hair et al., 2010). Pengagaran *maximum likelihood* (ML) selalu digunakan dalam majoriti analisis dalam SEM atau CFA yang mengandaikan terdapatnya pengagihan multivariat yang normal dalam populasi (Curran, West & Finch, 1996). Model pengukuran yang tidak normal kebiasannya mengandungi *outlier* multivariat. Bagi mengatasi isu normaliti ini, mana-mana respon yang mengandungi o*utlier* perlu dibuang (Tabachnick & Fidell, 2006). Walau bagaimana pun, kajian yang mengkaji pada arah negatif seperti dadah dan penderaan kebiasaanya tidak normal. Oleh demikian, data tidak normal ini boleh digunakan berdasarkan kaedah pengagaran tertentu. Terdapat kajian yang mendapati pengagaran ML dapat berfungsi dengan baik dengan menggunakan data tidak normal yang mempunyai jumlah sampel 2500 dan ke atas (Tabachnick & Fidell, 2006). Memandangkan kajian ini memperolehi hanya 286 data mentah maka kenormalan multivariat perlu dipenuhi bagi menerima model pengukuran. Model pengukuran dianggap memenuhi kenormalan multivariat apabila kesemua item dalam setiap konstruk memperolehi nilai ±2 dan ke bawah bagi skewness dan kurtosis (Byne, 2010; Kline, 2010).

#### 3.9.3.4 Model yang Signifikan

Model pengukuran yang signifikan diperlukan dalam menerima satu-satu model pengukuran yang mana nilai *p* perlu di bawah *p.* 0.5 dan Chi-Square juga perlu dibawah *p*. 0.5 (Hair et al., 2010).

### 3.9.4 Model Struktural (Tahap 4)

Pada kebiasaanya model struktural dibangunkan dengan tujuan menguji hipotesis yang dibina di awal kajian (Zainuddin, 2014). Indeks kesepadanan dalam model struktural hubungan langsung perlu dilaporkan (Yoona & Uysal, 2005; Tabachnick & Fidell, 2006). Walau bagaimana pun, bagi analisis kepelbagaian kumpulan tidak memerlukan indeks kesepadanan dilihat memandangkan indeks kesepadanan ini telah dipenuhi di peringkat model struktural hubungan langsung (Zainuddin, 2014).

Di dalam kajian ini dua jenis model struktural digunakan dalam kajian ini iaitu regresi mudah (*simple regresion*) atau hubungan langsung dan model struktural dengan kepelbagaian kumpulan (gender dan generasi sebagai penyederhana). Model kepelbagaian kumpulan perlu merujuk output kesepadanan model CMIN *unconstrained* dan *measurement residuals* bagi (Ho, 2014) bagi mengesahkan kehadiran kesan penyederhana dalam keseluruhan model kajian.

## 3.10 Kajian Rintis

Kajian rintis telah dijalankan di Pejabat Imigresyen Seberang Perai Pulau Pinang, Malaysia. Borang soal selidik telah dihantar kepada ketua bahagian unit komunikasi dan khidmat korporat iaitu Puan Noor Azimah Bt Zainol pada 11 Mac 2015. Pihak beliau telah mengesahkan kehadiran pengkaji dengan balasan surat rujukan iaitu IM.101/P-UKK/1130 Klt 4 (87). Pihak beliau hanya bersetuju untuk membenarkan pihak pengkaji mengemukakan 30 salinan borang soal selidik berdasarkan faktor kesibukan organisasi.

Jumlah ini dilihat sesuai dengan Nieswiadomy (2002) yang mencadangkan sekurang-kurangnya 10 peserta atau 10 peratus daripada jumlah yang perlu digunakan dalam kajian sebenar. Isaac dan Michael (1995) mencadangkan saiz sampel antara 10 dan 30 mempunyai faedah praktikal termasuklah kesederhanaan, memudahkan pengiraan, dan kemampuan untuk menguji hipotesis. Hill (1998) juga mencadangkan jumlah yang sama untuk kajian yang menggunakan kaji selidik khususnya bagi data yang diambil melalui internet. van Belle (2002) mencadangkan sekurang-kurangnya 12 sampel saiz dalam melihat tahap keyakinan interval. Hertzog (2008) mencadangkan saiz sampel bergantung kepada tujuan kajian dibuat. Beliau mencadangkan 20 hingga 25 peserta termasuk apabila menguji pembangunan instrumen kajian yang baru.

Berdasarkan Kline (2010) jumlah minimum data bagi analisis *SEM* adalah 200 iaitu jumlah minimum yang diperlukan bagi menjalankan analisis ini. 10 peratus daripada jumlah ini bermaksud 20 peserta atau sampel yang diperlukan dalam kajian rintis. Berdasarkan hujah tersebut maka jumlah 30 ini mencukupi bagi menjalankan kajian rintis. Kesemua seksyen A, C, D, E, dapat digunakan walau bagaimana pun tedapat dua responden yang tidak menjawap penuh seksyen B khususnya bagi soalan yang mempunyai sub seksyen. Jadual 3.3 di bawah dirujuk bagi latar belakang demografi kajian rintis:-

**Jadual 3.3:** Latar Belakang Demografi Mengikut Kekerapan dan Peratus Keseluruhan

| Latar Belakang Demografi | | Kekerapan | Peratus |
|---|---|---|---|
| Gender | Lelaki | 9 | 30% |
| | Perempuan | 21 | 70% |
| Generasi | Babyboomer | 1 | 3% |
| | X | 10 | 33& |
| | Y | 19 | 63% |
| Etnik | Melayu | 25 | 83% |
| | India | 5 | 17% |
| Agama | Islam | 28 | 93% |
| | Hindu | 2 | 7% |
| Tahap Pendidikan | SPM | 11 | 37% |
| | STPM | 3 | 10% |
| | Diploma | 11 | 37% |
| | Sarjana Muda | 4 | 13% |
| | Sarjana | 1 | 3% |
| Status Perkahwinan | Berkahwin | 24 | 80% |
| | Bujang | 6 | 20% |
| Jumlah Keseluruhan | | 30 | 100% |

Terdapat beberapa cadangan daripada responden kajian antaranya adalah tentang jumlah item atau soalan yang terlalu banyak khususnya bagi seksyen B iaitu seksyen penggunaan telefon pintar, tablet dan komputer peribadi, dan pengkaji dimohon untuk merangka soalan yang lebih ringkas, serta terdapat juga responden merasa bangga terlibat dalam kajian. Tedapat 6 Seksyen dalam borang soal selidik yang dihantar kepada pihak Imigresyen namun seksyen B telah digugurkan daripada borang soal selidik setelah mempertimbangkan cadangan dan komen responden. Penguguran satu seksyen ini juga telah dibincangkan bersama penyelia utama dan penyelia bersama. Seksyen tersebut digugurkan daripada instrumen sebelum borang soal selidik

yang sebenar dihantar kepada lapan organisasi yang terlibat. Jadual 3.4 dibawah menunjukkan seksyen asal dan seksyen yang telah digugurkan daripada borang soal selidik:

**Jadual 3.4:** Item-Item Asal Dan Item Digugurkan Daripada Instrumen Kajian

| Nama Seksyen | Jumlah Item Asal | Status Seksyen | Jumlah Selepas Penguguran |
|---|---|---|---|
| Seksyen A: Maklumat Peribadi | 10 Item | Dikekalkan | 10 Item |
| Seksyen B: Penggunaan Telefon Pintar, Tablet dan Komputer Peribadi | 11 Item | Digugurkan | |
| Seksyen C: Nomophobia | 20 Item | Dikekalkan | 20 Item |
| Seksyen D: Konflik-Kerja Keluarga | 18 Item | Dikekalkan | 9 Item |
| Seksyen E: Pengayaan Kerja-Keluarga | 18Item | Dikekalkan | 9 Item |
| Seksyen F: Prestasi Kerja | 14 Item | Dikekalkan | 14 Item |
| Seksyen G: Tuntutan Kerja | 4 Item | Dikekalkan | 4 Item |
| Jumlah Item: | 72 Item | 6 Seksyen | 66 Item |

Terdapat beberapa justifikasi atas penguguran seksyen B ia termasuklah kerana seksyen B mempunyai 12 item dengan setiap item mempunyai sub-item sehingga 1 hingga 6 item. Seksyen ini dijangka telah membebankan responden dan oleh sebab itu seksyen ini telah dikeluarkan sebelum analisis kebolehpercayaan dijalankan. Kajian rintis juga membuktikan bahawa seksyen ini terlalu banyak item sehingga menyebabkan respon pada bahagian ini tidak disempurnakan oleh responden kajian rintis. Setelah seksyen B dikeluarkan sebelum analisis kebolehpercayaan konstruk (Cronbach Alpha) dibuat dan keputusan analisis dapat dilihat dalam jadual 3.5.

**Jadual 3.5:** Nilai Cronbach Alpha Bagi Kajian Rintis

| Nama Instrumen | Bil. Item | Cronbach Alpha | Komen Bagi Nilai Alpha |
|---|---|---|---|
| Nomophobia | 20 | .886 | Terbaik |
| Konflik Kerja-Keluarga | 9 | .949 | Terbaik |
| Konflik Keluarga-Kerja | 9 | .938 | Terbaik |
| Pengayaan Kerja-Keluarga | 9 | .935 | Terbaik |
| Pengayaan Keluarga-Kerja | 9 | .943 | Terbaik |
| Prestasi Kerja | 14 | .784 | Diterima |
| Tuntutan Kerja | 4 | .762 | Diterima |

*Nota: Komen bagi nilai alpha dirujuk dalam George & Mallery (2003)*

Berdasarkan jadual di atas didapati konstruk konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, pengayaan kerja-keluarga, dan pengayaan keluarga-kerja memperolehi nilai alpha yang agak tinggi iaitu melebihi sembilan iaitu masing-masing dengan nilai .949 bagi konstruk konflik kerja-keluarga, .938 bagi konstruk konflik keluarga-kerja, .935 bagi konstruk pengayaan kerja-keluarga, dan .943 bagi konstruk pengayaan keluarga-kerja. Merujuk kepada George dan Mallery (2003), *cronbach alpha* dalam nilai sembilan ke atas dikategorikan sebagai nilai yang terbaik dan ia juga sekaligus menunjukkan konstruk tersebut mempunyai konsisten dalaman (*internal consistency*) yang sangat baik. Nilai alpha bagi konstruk konflik dan pengayaan bagi kedua-dua arah ini diperolehi memandangkan kedua-dua konstruk ini telah sempurna dibangunkan. Konstruk nomophobia pula berada dalam nilai .886 dan dikategorikan hampir dalam nilai terbaik manakala konstruk tuntutan kerja dan prestasi telah menghasilkan nilai tujuh dalam iaitu dengan masing-masing berada nilai .762 dan .783. Kedua-dua konstruk ini masih diterima berdasarkan George dan Mallery (2003).

## 3.11 Kesimpulan

Penggunaan metodologi ini akan membantu penyelidik untuk mendapatkan hasil dapatan kajian yang baik. Di dalam bab ini penyelidik juga telah menerangkan mengenai reka bentuk kajian, sampel kajian, instrumen kajian, prosedur mendapatkan data, prosedur menganalisi data, dan juga kesahan dan kebolehpercayaan. Bab seterusnya akan membincangkan mengenai analisis dan dapatan kajian.

# BAB 4

# ANALISIS DAN DAPATAN

## 4.0 Pengenalan

Bab ini bermatlamat untuk membentangkan keputusan analisis deskriptif bagi data akhir, dan keputusan analisis bagi dapatan kajian yang dikutip di lapangan kajian sebenar yang menggunakan analisis *structural equation modeling* (SEM). Data ini menjelaskan faktor-faktor demografik seperti jumlah sampel yang berjaya dikutip, dan analisis faktor demografik yang lain seperti umur, gender, bangsa, taraf perkahwinan, etnik dan taraf pendidikan tertinggi yang disempurnakan.

## 4.1 Perolehan Data Kajian

Kajian ini telah menggunakan kaedah kutipan data atas talian namun disebabkan oleh permintaan organisasi, satu data telah dikutip melalui kutipan secara terus daripada responden. Agihan kutipan data dapat dilihat dalam jadual dibawah:

**Jadual 4.1:** Perolehan Sebenar Setelah Data Mentah Dibersihkan

| Perolehan Sebenar Setelah Data Mentah Dibersihkan | |
|---|---|
| Jumlah data sebelum dibersihkan | 286 |
| Jumlah data rosak | 9* |
| Jumlah data setelah data rosak dibuang | 277 |
| Jumlah data setelah data *outlier* univariat dan multivariat dibuang | 250 |

Nota:*=Borang kaji selidik tidak dijawap penuh

**Jadual 4.2:** Perolehan Data Mentah Tanpa Pembersihan

| Perolehan Data Mentah Tanpa Pembersihan | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Nama organisasi | Kaedah Kutipan Data | Jumlah borang kajian selidik dihantar | Jumlah Data Diperolehi | Jumlah sampul tidak dikembalikan |
| Lembaga Kemajuan Ikan | Atas talian | *TB* | 28 | *TB* |
| Jabatan Perangkaan | Atas talian | *TB* | 32 | *TB* |
| Jabatan Pendaftaran Negara | Atas talian | *TB* | 9 | *TB* |
| Jabatan Meteorologi | Atas talian | *TB* | 1 | *TB* |
| Majlis Amanah Rakyat | Atas talian | *TB* | 4 | *TB* |
| Arkib Negara | Atas talian | *TB* | 2 | *TB* |
| INTURA INTAN | Atas talian | *TB* | 14 | *TB* |
| Majlis Pembandaran Seberang Jaya | Secara terus | 200 | 196 | 4 |
| Jumlah Keseluruhan | | | 286 | |

Nota: TB=Tidak berkaitan memandangkan hanya link kajian dihantar kepada Organisasi

Berdasarkan jadual 4.2 sebanyak 90 data telah diperolehi daripada tujuh organisasi. 90 data ini telah dikutip melalui edaran soalan kaji selidik atas talian yang dihantar melalui emel setelah kebenaran kutipan data diberikan kepada pengkaji. Jumlah ini agak kecil berbanding jumlah yang dianggarkan bagi tujuh organisasi. Walau bagaimana pun, tidak terdapat data rosak bagi tujuh organisasi ini memandangkan sistem kutipan atas talian tidak akan merekodkan sebarang data jika soalan kajian selidik tidak dijawap secara sepenuhnya oleh responden.

Sistem kutipan atas talian ini juga tidak membenarkan responden untuk menjawap soalan berikutnya tanpa soalan terdahulu dijawap. Justuru ini adalah sebagaian daripada kaedah kutipan data yang dapat mengelakkan data rosak dalam kajian (Cude, 2004). Data yang diambil melalui kaedah ini juga lebih baik memandangkan responden perlu menjawap soalan kajian pada hanya satu masa atau tempoh dan ini membolehkan responden tidak dipengaruhi dengan perbezaan situasi yang mana boleh menjejaskan emosi ketika menjawap soalan.

Bagi organisasi terakhir, iaitu organisasi ke lapan, pengkaji telah menghantar 200 borang soalan kaji selidik yang dimasukkan ke dalam sampul surat kepada seorang pengawai lelaki yang ditugaskan oleh organisasi bagi tujuan penyeliaan borang soal kaji selidik. Penghantaran jumlah 200 sampul surat berisi borang kaji selidik ini adalah berdasarkan persetujuan pihak organisasi. Daripada 200 borang soalan kaji selidik, sebanyak empat borang tidak dikembalikan. Ini bermakna 196 sampul surat mengandungi borang soalan kaji selidik berjaya diperolehi kembali. Daripada jumlah 196 ini terdapat sembilan data rosak yang terpaksa dikeluarkan. Data rosak ini dikenalpasti daripada soalan di dalam borang kaji selidik yang tidak dijawap hampir keseluruhan atau tidak dijawap dibeberapa bahagian seksyen. Jumlah data akhir setelah data rosak dibuang adalah sebanyak 277.

Jumlah ini berkurangan sewaktu proses pembersihan data di dalam SPSS dibuat. Sebanyak 11 data yang mengandungi *individual outlier* dibuang daripada data dengan melalui analisis *Zscore* yang mana data yang mengandungi nilai 3.29 ke atas serta data yang dijawap sama dari awal hingga ke akhir soalan iaitu seperti 2, 2, 2, 2, 2, 2. Keseluruhan data sedemikian dibuang daripada data kajian (Coakes, 2005). Ini menjadikan data berjumlah 266. Data yang mengandungi *multivariatoutlier* pula dibuang di sepanjang proses analisis faktor pengesahan dan pembangunan model struktural (Tabachnick & Fidell, 2001; Hair et al., 2010). Jumlah data yang mengandungi *multivariat outlier* adalah sebanyak 16 dan ini menjadikan jumlah data

keseluruhan yang dapat dianalisis didalam model struktural adalah sebanyak 250. Secara keseluruhan 36 data telah dibuang sewaktu proses pembersihan didalam SPSS dan AMOS dibuat.

Menurut Boomsma (1982, 1985) menjelaskan jumlah data sebanyak 100 atau 200 diperlukan bagi analisis faktor pengesahan manakala merujuk Nunnally (1967) jumlah data yang membolehkan analisis ini dibuat adalah 10 kes bagi setiap pembolehubah. Kline (2005) menjelaskan analisis multivariat memerlukan sekurang-kurangnya 200 sampel manakala Hair et al., (2010) menjelaskan sekurang-kurangnya 150 sampel bagi tujuh konstruk. Berdasarkan Boomsma (1982, 1985), Nunnally (1967), Kline (2005) dan Hair et al., (2010), data sebanyak 250 ini dilihat mencukupi bagi membolehkan analisis SEM digunakan dalam kajian.

## 4.2 Analisis Demografi Kajian

Analisis demografi kajian ini menerangkan kadar respon mengikut gender, generasi, status perkahwinan, etnik, agama, tahap pendidikan tertinggi yang disempurnakan, serta organisasi yang terlibat dalam kajian.

### 4.2.1 Kadar Respon Mengikut Gender

Kadar respon mengikut gender bagi jumlah 250 dengan responden bergender perempuan mendominasikan kajian dengan jumlah 148 (59.2 %) dan responden bergender lelaki dengan jumlah 102 (40.8%). Faktor gender telah digunakan dalam kajian ini sebagai penyederhana antara nomophobia dengan konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, pengayaan kerja-keluarga, pengayaan keluarga-kerja, prestasi kerja dan tuntutan kerja.

### 4.2.2 Kadar Respon Mengikut Umur Berdasarkan Generasi

Memandangkan organisasi-organisasi kajian terikat dengan akta tertentu organisasi maka umur sebenar tidak boleh diketahui oleh pengkaji. Justeru, umur responden yang menyertai kajian ini hanyalah berdasarkan generasi iaitu generasi baby boomer dengan tahun kelahiran antara 1946 hingga 1964, generasi X dengan tahun kelahiran antara 1965 hingga 1979 dan generasi Y dengan tahun kelahiran antara 1980 hingga 2001 (Kupperschmidt, 2000). Generasi baby boomer telah menyertai kajian dengan jumlah 46 (18.4%), generasi X dengan jumlah 79 (31.6 %) dan generasi Y yang mendominasikan kajian dengan jumlah 125 (50 %).

### 4.2.3 Kadar Respon Mengikut Status Perkahwinan

Status berkahwin mendominasikan kajian dengan jumlah penyertaan 205 (82.0 %) daripada 250 respon, manakala responden yang mempunyai status perkahwinan bujang menjadi jumlah kedua tertinggi yang menyertai kajian dengan jumlah respon 37 (14.8 %) daripada 250. Dua status yang lain telah diketengahkan dalam kajian ini adalah bercerai dan janda/duda dengan jumlah penyertaan masing 4 respon (1.6%) daripada 250 respon.

### 4.2.4 Kadar Respon Mengikut Etnik

Kadar penyertaan mengikut etnik telah didominasi oleh etnik melayu dengan jumlah penyertaan sebanyak 234 (93.6%) berbanding jumlah keseluruhan penyertaan dalam kajian iaitu 250. Etnik melayu yang dilihat mendominasikan jumlah kajian adalah dianggap biasa kerana etnik melayu adalah golongan etnik yang sering memilih kerja di pejabat-pejabat kerajaan di Malaysia. Jumlah etnik lain iaitu india dan cina berkongsi nilai penglibatan yang sama iaitu dengan masing-masing 6 respon (2.4%) daripada 250 respon. Etnik lain-lain yang menyertai kajian ini adalah 4 respon (1.6) daripada 250.

### 4.2.5 Kadar Respon Mengikut Agama

Jumlah respon mengikut agama telah didominasi oleh responden beragama Islam dengan jumlah 234 respon (94%), dua respon (8%) beragama Kristian, empat respon (1.6%) beragama Hindu, enam respon (2.4%) beragama Buddha dan lain-lain agama adalah tiga respon (1.2%) berbanding jumlah keseluruhan respon iaitu 250.

### 4.2.6 Kadar Respon Mengikut Tahap Pendidikan Tertinggi

Jumlah respon tertinggi mengikut tahap pendidikan tertinggi yang disempurnakan telah didominasi oleh responden dengan sijil pendidikan Malaysia (SPM) dengan 73 respon (29.2%), diploma dengan 72 respon (28.8%), sarjana muda dengan 54 respon (21.6%), Sijil Tinggi Pendidikan Malaysia (STPM) dengan 36 respon (14.4%), sarjana dengan 7 respon (2.8%), Ujian Penilaian Sekolah Rendah (UPSR) dengan 4 respon (1.6%), lain-lain taraf pendidikan dengan 3 respon (1.2%) dan Penilaian Menengah Rendah (PMR) dengan 1 respon (1.6%) berbanding jumlah keseluruhan iaitu 250.

### 4.2.7 Kadar Respon Mengikut Organisasi Kajian

Jumlah respon tertinggi kajian ini didominasikan oleh Majlis Pembandaran Seberang Jaya dengan jumlah respon 176 (69.2%), Lembaga Kemajuan Ikan dengan jumlah 24 respon (9.6%), Jabatan Perangkaan dengan 16 respon (6.4%), Majlis Amanah Rakyat dengan 10 respon (4.0%), Jabatan Pendaftaran Negara dengan 9 respon (3.6%), Institut Tadbiran Awam Negara Wilayah Utara dengan 8 respon (3.2%), dan Jabatan Meteorologi dan Arkib Negara masing-masing dengan 5 respon (2.0%) berbanding jumlah keseluruhan 250 (100%). Secara keseluruhan kesemua organisasi yang terlibat adalah datang daripada negeri Pulau Pinang.

Jadual di bawah dapat dirujuk sebagai rumusan kadar respon mengikut gender, generasi, etnik, agama, tahap pendidikan dan status perkahwinan:-

**Jadual 4.3:** Rumusan Keseluruhan Respon Mengikut Demografi

| Latar Belakang Demografi | | Kekerapan | Peratus |
|---|---|---|---|
| Gender | Lelaki | 102 | 40.8 |
| | Perempuan | 148 | 59.2 |
| Generasi | Babyboomer | 46 | 18.4 |
| | X | 79 | 31.6 |
| | Y | 125 | 50 |
| Etnik | Melayu | 234 | 93.6 |
| | India | 6 | 2.4 |
| | Cina | 6 | 2.4 |
| | Lain-lain | 4 | 1.6 |
| Agama | Islam | 235 | 94 |
| | Kristian | 2 | 8 |
| | Hindu | 4 | 1.6 |
| | Buddha | 6 | 2.4 |
| | Lain-lain | 3 | 1.2 |
| Tahap Pendidikan | UPSR | 4 | 1.6 |
| | PMR | 1 | .4 |
| | SPM | 73 | 29.2 |
| | STPM | 36 | 14.4 |
| | Diploma | 72 | 28.8 |
| | Sarjana Muda | 54 | 21.6 |
| | Sarjana | 7 | 2.8 |
| | Lain-lain | 3 | 1.2 |
| Status Perkahwinan | Berkahwin | 205 | 82.0 |
| | Bujang | 37 | 14.8 |
| | Cerai | 4 | 1.6 |
| Jumlah Keseluruhan | | 250 | 100 |

## 4.3 Analisis Faktor Pengesahan SEM

Analisis faktor pengesahan SEM ini dibuat ke atas tujuh konstruk atau pembolehubah yang dimulai dengan konstruk nomophobia diikuti konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, pengayaan kerja-keluarga, pengayaan keluarga-kerja, prestasi kerja, dan tuntutan kerja. Di dalam analisis ini, aspek lain yang akan dilihat adalah kesahan kovergen (*average variance extracted*), kesahan konstruk (indeks kesepadanan), kesahan diskriminan, kebolehpercayaan dalaman (*Cronbach Alpha*), kebolehpercayaan komposit (*composite reliability*), *unidimensionality* (*factor loading*) dan kenormalan konstruk. Setiap analisis faktor pengesahan mengunakan persisian AMOS-SEM versi 21 ini akan ditunjukkan dalam grafik AMOS dan nilai-nilai, keputusan atau dapatan bagi setiap analisis akan ditunjukkan dalam jadual-jadual seperti yang dapat dilihat pada bahagian-bahagian seterusnya atau lampiran-lampiran yang disertakan.

### 4.3.1 Analisis Faktor Pengesahan Nomophobia

Grafik analisis faktor pengesahan konstruk nomophobia dengan item keseluruhan atau item asal sebanyak 20 item dapat dilihat di lampiran B1. Indeks kesepadanan yang diinginkan dalam grafik tidak tercapai (Tabachnick & Fidell, 2006; Blunch, 2008). Oleh demikian, proses modifikasi pada konstruk dengan menggunakan *modification indices* (MI), *factor loading* (FI), dan *par change* (PC) perlu dilihat bagi membolehkan modifikasi dibuat (Blunch, 2008; Hair et al., 2006; Zainuddin, 2014). MI juga perlu diperhatikan khususnya MI yang tinggi kerana ia mengambarkan isu kesahan diskriminan (Zainuddin, 2014).

Secara keseluruhan, 16 modifikasi dibuat dengan mengkovariankan 17 item iaitu item e17 (N7) dengan e18 (N8), e1 (N1) dengan e2 (N2) , e5 (N5) dengan e6 (N6), e7 (N7) dengan e8 (N8), e2 (N2) dengan e4 (N4), e16 (N16) dengan e19 (19), e13 (N13) dengan e15(N15), e4

(N4) dengan e5 (N5), e10 (N10) dengan e11 (N11), e3 (N3) dengan e5 (N5), e2 (N2) dengan e3 (N3), e3 (N3) dengan e19 (N19), e18 (N18) dengan e19 (N19), e16 (N16) dengan e18 (N18), e17 (N17) dengan e19 (N19), e16 (N16) dengan e17 (N17) dan e9 (N19) dengan e17 (N17).

Kovarian ini dapat juga menurunkan nilai *Chi-Square* (Blunch, 2008). Penguguran sembilan item juga dibuat untuk mendapatkan indeks kesepadanan yang diingini. Item yang digugurkan adalah e20 (N20), e4 (N4), e3 (N3), e1 (N1), e2 (N2), e5 (N5), e7 (N7), e18 (N18) dan e18 (N18) dibuat berdasarkan nilai FI yang rendah daripada .50 dan nilai item yang mengandungi MI tertinggi dalam model tetapi berada dalam nilai PC yang negatif (Blunch, 2008; Zainuddin, 2014). Nilai FI yang rendah perlu dibuang bagi mengelakkan isu kesahan diskriminan dalam konstruk (Hair et al., 2010; Zainuddin, 201).

Modifikasi daripada konstruk asal kepada konstruk dengan 11 item berjaya mencapai indeks kesepadanan yang diinginkan (Lampiran C1) iaitu nilai *p*. 000 yang kekal sama seperti konstruk asal, nilai RMSEA daripada .153 kepada .077 iaitu kurang daripada .80 (Hu & Bentler, 1999; Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai GFI daripada .624 kepada .935 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Bentler & Bonett, 1980; Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai AGFI daripada .539 kepada .887 iaitu lebih tinggi daripada .80 (Bentler & Bonett, 1980), nilai CFI daripada .739 kepada .977 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Bentler & Bonett, 1980; Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai TLI daripada .709 kepada .966 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Bentler & Bonett, 1980; Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai NFI daripada .709 kepada .962 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Bentler & Bonett, 1980; Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai IFI daripada .741 kepada .977 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Bentler & Bonett, 1980; Hair et al., 2010; Kline, 2014), dan yang terakhir nilai *Chi-Square* daripada 6.842 kepada 2.487 iaitu lebih rendah daripada 3.0 (Bentler & Bonett, 1980; Hair et al., 2010; Kline, 2014) (Rujuk lampiran B2).

Lampiran D1 menunjukkan kebolehpercayaan dalaman, kesahan kovergen, dan konstruk analisis faktor pengesahan konstruk nomophobia. 11 item yang diterima dalam model modifikasi berada dalam nilai kebolehpercayaan dalaman yang terbaik iaitu .950 (Nunally 1967; Fornell & Larcker 1981; Hair et al., 2003; Kline, 2014). Kesahan kovergen atau *avarage variance extracted* (AVE) memperolehi nilai yang lebih tinggi daripada keperluan minimum iaitu 0.50 ke atas iaitu dengan nilai .621 yang dianggap baik (Hair et al., 2010). Kesahan konstruk pula lebih tinggi daripada 0.60 iaitu dengan nilai .947 yang dianggap berada dalam nilai yang terbaik (Hair et al., 2010).

Lampiran F1 menunjukkan *factor loading* atau kesahan diskriminan konstruk nomophobia yang diterima dengan 11 item. Secara keseluruhan, kesemua item diterima kerana memperolehi nilai *factor loading* melebihi .50 ke atas iaitu bermula daripada 0.61 yang terendah kepada 0.90 yang tertinggi (Blunch, 2008; Ho, 2014). Nilai yang melebihi .50 ini dalam konstruk nomophobia dianggap tidak memberi isu kepada kesahan diskriminan dalam mana-mana item yang diterima. *Unidimensionality* juga dicapai berdasarkan *factor loading* dalam nilai yang positif (Zainuddin, 2014).

Konstruk nomophobia juga dilihat normal dengan N19 skewness dengan nilai .589 dan kurtosis -.027, N17 dengan nilai .450 dan kurtosis -.540, N16 dengan nilai skewness iaitu .344 dan kurtosis -.623, N15 dengan nilai .000 dan kurtosis -.888, N14 dengan nilai .063 dan kurtosis -.840, N13 dengan nilai skewness .073 dan kurtosis -.813, N12 dengan nilai skewness .178 dan kurtosis -.531, N11 dengan nilai skewness -.032 dan kurtosis -.569, N10 dengan nilai skewness -.051 dan kurtosis -.509, N9 dengan nilai skewness .013 dan kurtosis, -.264, serta N6 dengan nilai skewness .346 dan kurtosis -.063 (Dirujuk lampiran G1). Berdasarkan keseluruhan nilai kesahan dan kebolehpercayaan dan kenormalan item-item di atas, konstruk nomophobia layak

untuk dibawa ke peringkat seterusnya iaitu model pengukuran (Tabachnick & Fidell, 2006; Kline, 2014).

Merujuk kepada sumber asal konstruk ini iaitu "*Exploring the dimensions of nomophobia: Developing and validating a questionnaire using mixed methods research"* (Yildirim, 2014) item-item tersebut dirujuk ke dalam beberapa faktor iaitu item N6 dan N9 diletakkan ke dalam faktor IV atau "tidak dapat menikmati kemudahan*",* item N10, N11, N12, N13, N14, N15 diletakkan dalam faktor I atau "tidak boleh berkomunikasi" manakala item N16, N17, dan N19 diletakkan dalam faktor II atau "hilang keterhubungan". Item N1, N2, N3, dan N4 yang mewakili faktor III atau "tidak mempunyai kebolehan untuk mengakses maklumat" tidak dapat berada dalam model kerana telah dibuang dalam proses analisis faktor pengesahan.

Secara keseluruhan faktor I atau "tidak boleh berkomunikasi" menjadi faktor dominan yang diterima di dalam konstruk nomophobia kerana telah menerima keseluruhan item di dalam faktor ini diikuti faktor II atau "hilang keterhubungan".yang menerima tiga item daripada lima item keseluruhan dan terakhir iaitu faktor IV atau "tidak dapat menikmati kemudahan dengan dua item daripada keseluruhan lima item.

### 4.3.2 Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Konflik Kerja-Keluarga

Lampiran B3 menunjukkan grafik analisis faktor pengesahan konstruk konflik kerja-keluarga. Indeks kesepadanan yang dipaparkan dalam grafik tersebut tidak mencapai nilai indeks kesepadanan yang diinginkan (Tabachnick & Fidell, 2006; Blunch, 2008). Oleh demikian, modifikasi pada konstruk dengan menggunakan *modification indices* (MI), *factor loading* (FI) dan *par change* (PC) dilihat bagi membolehkan modifikasi dibuat (Blunch, 2008; Zainuddin, 2014). Secara keseluruhan, modifikasi dibuat dengan mengkovariankan lima item

iaitu di antara item e7 (WC7) dengan e8 (WC8), e8 (WC8) dengan e9 (WC9), e5 (WC5) dengan e6 (WC6), e4 (WC4) dengan e5 (WC5) dan e7 (WC7) dengan e9 (WC9). Penguguran tiga item juga dibuat memandangkan proses modifikasi dengan kovarian antara dua item tidak mencapai indeks kesepadanan yang diinginkan. Item yang digugurkan adalah e6 (WC6), e4 (WC4) dan e7 (WC7) berdasarkan nilai item yang mengandungi MI tertinggi dalam model tetapi berada dalam nilai PC yang negatif (Blunch, 2008; Zainuddin, 2014) (Rujuk lampiran C2).

Modifikasi daripada konstruk asal dengan sembilan item kepada konstruk modifikasi dengan enam item berjaya mencapai indeks kesepadanan yang diinginkan (rujuk lampiran B4) iaitu nilai *p*. 000 yang kekal sama seperti konstruk asal, nilai RMSEA daripada .261 kepada .032 iaitu kurang daripada .80 (Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai GFI daripada .681 kepada .990 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai AGFI daripada .468 kepada .965 iaitu lebih tinggi daripada .80 (Bentler & Bonett, 1980), nilai CFI daripada .742 kepada .998 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai TLI daripada .656 kepada .996 iaitu iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai NFI daripada .732 kepada .993 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai IFI daripada .743 kepada .998 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hair et al., 2010; Kline, 2014), dan yang terakhir nilai *Chi-Square* daripada 17.972 kepada 1.253 iaitu lebih rendah daripada 3.0 (Hair et al., 2010; Kline, 2014). Secara keseluruhan konstruk konflik kerja-keluarga modifikasi dilihat lebih baik berbanding konstruk modifikasi nomophobia kerana jumlah item yang digugurkan hanya tiga item.

Kesahan dalaman yang diperolehi bagi konstruk konflik kerja-keluarga adalah dengan enam item berada pada aras .895, lebih tinggi daripada konstruk nomophobia dan dianggap berada pada nilai yang terbaik (George & Mallery, 2003; Zainuddin, 2014). Kesahan kovergen atau *average variance extracted* (AVE) berada pada nilai yang memuaskan iaitu 0.569 yang

dilihat lebih tinggi daripada keperluan minimum iaitu 0.50 ke atas (Byrne, 2009; Hair et al., 2010; Zainuddin, 2014). Kesahan konstrak atau *composite reliability* (CR) pula lebih tinggi daripada 0.60 iaitu dengan nilai 0.884 yang dianggap terbaik (Byrne, 2009; Hair et al., 2010; Zainuddin, 2014) (Dirujuk lampiran D1)

Lampiran F2 menunjukkan kesahan diskriminan yang dinilai melalui *factor loading* diterima kerana melebihi .50 ke atas iaitu masing-masing bermula daripada nilai .53 hingga .93. bagi satu konstruk yang telah sempurna dibangunkan (Hair et al., 2010). *Unidimensionality* juga dicapai berdasarkan *factor loading* dalam nilai yang positif (Zainuddin, 2014). Lampiran G2 menunjukkan kenormalan item-item yang dapat dilihat berdasarkan skewness dan kurtosis bagi enam item. WC9 memperolehi nilai skewness .721 dan kurtosis .586, WC8, memprolehi nilai skewness .745 dan kurtosis .596, item WC5 memperolehi nilai skewness .574 dan kurtosis -.409, WC3 memperolehi nilai skewness .146 dan kurtosis -.285, WC2 memperolehi nilai skewness .336 dan kurtosis -.168, WC1 memperolehi nilai kurtosis .500 dan kurtosis -.048. Secara keseluruhan nilai skewness dan kurtosis bagi enam item ini diterima memandangkan tidak melebihi $\pm 2$ (Kline, 2014).

Merujuk kepada sumber asal konstruk ini iaitu *construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict* (Carlson et al., 2000) item-item ini diletakkan dalam faktor atau dimensi yang tersendiri iaitu item WC1, WC2, dan WC3 diletakkan dalam faktor konflik berkaitan masa, item WC5 diletakkan dalam faktor konflik berkaitan ketengangan dan item WC8 dan WC9 diletakkan dalam faktor konflik berkaitan perilaku. Penerimaan item sekaligus membuktikan faktor yang lebih dominan yang diterima dalam analisis faktor pengesahan ini adalah faktor konflik berasaskan masa diikuti konflik berasaskan berasaskan perilaku dan ketengangan. Penerimaan item-item ini juga dapat mewakili kesemua faktor atau dimensi yang wujud dalam konstruk ini.

### 4.3.3 Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Konflik Keluarga-Kerja

Lampiran B5 menunjukkan grafik analisis faktor pengesahan konstruk konflik keluarga-kerja. Indeks kesepadanan yang dipaparkan dalam grafik tersebut tidak mencapai nilai indeks kesepadanan yang diinginkan (Tabachnick & Fidell, 2006; Blunch, 2008). Oleh demikian, modifikasi pada konstruk perlu dilakukan dengan menggunakan *modification indices* (MI), *factor loading* (FI) dan *par change* (PC) bagi membolehkan modifikasi dibuat (Blunch, 2008; Kline, 2014; Zainuddin, 2014). Secara keseluruhan, modifikasi dibuat dengan mengkovariankan enam item iaitu antara item e8 (FC8) dengan e9 (FC9), e2 (FC2) dengan e3 (FC3), e1 (FC1) dengan e2 (FC2), e5 (FC5) dengan e6 (FC6), e8 (FC8) dengan e9 (FC9), dan e7 (FC7) dengan e9 (FC9). Penguguran tiga item iaitu e4 juga dibuat untuk mendapatkan indeks kesepadanan yang diingini. Penguguran e7 (FC7), e9 (FC9) dan e8 (FC8) dibuat berdasarkan nilai item yang mengandungi MI tertinggi dalam model tetapi berada dalam nilai PC yang negatif (Zainuddin, 2014) (Rujuk lampiran C3).

Modifikasi daripada konstruk asal dengan sembilan item kepada konstruk modifikasi dengan enam item berjaya mencapai indeks kesepadanan yang diinginkan (Lampiran B6) iaitu nilai *p*. 000 yang kekal sama seperti konstruk asal, nilai RMSEA daripada .278 kepada .037 iaitu kurang daripada .80 (Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai GFI daripada .652 kepada .991 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai AGFI daripada .420 kepada .963 iaitu lebih tinggi daripada .80 (Bentler & Bonett, 1980), nilai CFI daripada .727 kepada .999 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai TLI daripada .636 kepada .996 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai NFI daripada .718 kepada .994 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai IFI daripada .727 kepada .999 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hair et al., 2010; Kline, 2014), dan

yang terakhir nilai *Chi-Square* daripada 20.209 kepada 1.343 iaitu lebih rendah daripada 3.0 (Hair et al., 2010; Kline, 2014).

Berdasarkan lampiran D1 mendapati kesahan dalaman yang diperolehi bagi konstruk konflik keluarga-kerja dengan enam item berada pada aras .915. Penerimaan nilai kebolehpercayaan dalaman pada aras melebihi .9 ini menunjukkan kebolehpercayaan dalaman konstruk yang sangat tinggi dan terbaik (George & Mallery, 2003; Zainuddin, 2014). Kesahan kovergen atau *average variance extracted* (AVE) berada pada nilai yang memuaskan iaitu 0.593 yang dilihat lebih tinggi daripada keperluan minimum iaitu 0.50 ke atas (Byrne, 2009; Hair et al., 2010). Kesahan konstrak atau *composite reliability* **(**CR**)** pula lebih tinggi daripada 0.60 iaitu dengan nilai 0.896 yang dianggap terbaik (Byrne, 2009; Hair et al., 2010).

Lampiran F2 menunjukkan kesahan diskriminan yang dinilai melalui *factor loading.* Enam item iaitu item FC1, FC2, FC3, FC4, FC5 dan FC6 memperolehi nilai *factor loading* yang sangat baik iaitu bermula daripada .53 hingga .94. Keseluruhan item ini tidak memaparkan sebarang isu kesahan diskriminan kerana berada atas daripada .50 bagi keperluan minimum (Hair et., 2010; Kline, 2014). *Unidimensionality* juga dicapai berdasarkan *factor loading* dalam nilai yang positif (Zainuddin, 2014).

Lampiran G2 menunjukkan kenormalan item-item dalam konstruk konflik keluarga-kerja yang diterima. Secara keseluruhan, enam item ini tidak menunjukkan sebarang isu kenormalan memandangkan nilai skewness dan kurtosis tidak melebihi -+ 2 (Kline, 2014). Item FC6 memperolehi nilai skewness .968 dan kurtosis 1.609, FC5 memperolehi nilai skewness .966 dan kurtosis 1.218, FC4 memperolehi nilai skewness 1.058 dan kurtosis .453, FC3 memperolehi nilai skewness .499 dan kurtosis -.323, FC2 memperolehi nilai skewness .553 dan kurtosis .207, dan item terakhir iaitu FC1 memperolehi nilai skewness .383 dan kortosis -.103.

Merujuk kepada sumber asal konstruk ini iaitu *construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict* (Carlson et al., 2000) item-item yang diterima diletakkan dalam faktor atau dimensi yang tersendiri iaitu item FC1, FC2, dan FC3 diletakkan dalam faktor konflik berkaitan masa, item FC4, FC5, dan FC6 diletakkan dalam faktor konflik berkaitan ketengangan, manakala item FC7, FC8 dan FC9 tidak dapat diterima di dalam konstruk. Penerimaan item-item sekaligus membuktikan faktor yang dominan dalam analisis faktor pengesahan ini adalah faktor konflik berasaskan masa dan ketengangan. Dari segi perbandingan konstruk konflik kerja-keluarga dengan konflik keluarga-kerja didapati kedua-dua konstruk menerima keseluruhan tiga item dalam faktor konflik berasaskan masa. Hal ini sekaligus menunjukkan faktor konflik berasaskan masa menjadi faktor dominan di dalam kajian ini berbanding faktor konflik berasaskan ketengangan dan perilaku.

### 4.3.4 Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Pengayaan Kerja-Keluarga

Lampiran B7 menunjukkan grafik analisis faktor pengesahan konstruk pengayaan kerja-keluarga. Indeks kesepadanan yang dipaparkan dalam grafik tersebut tidak mencapai nilai indeks kesepadanan yang diingini (Tabachnick & Fidell, 2006; Blunch, 2008). Oleh demikian, modifikasi pada konstruk perlu dilakukan dengan menggunakan *modification indices* (MI), *factor loading* (FI), *par change* (PC) bagi membolehkan modifikasi dilakukan (Kline, 2014; Zainuddin, 2014). Secara keseluruhan, modifikasi dibuat dengan mengkovariankan enam item iaitu di antara item e8 (WFEC2) dengan e9 (WFEC3), e7 (WFEC1) dengan e9 (WFEC3), e7 (WFEC1) dengan e8 (WFEC2), e1 (WFED1) dengan e2 (WFED2), e1 (WFED1) dengan e3 (WFED3), dan e5 (WFEA2) dengan e6 (WFEA3). Tiada penguguran item diperlukan di dalam konstruk ini memandangkan proses kovarian antara dua item membantu mencapai indeks kesepadanan yang diingini.

Modifikasi daripada konstruk asal ini berjaya mencapai indeks kesepadanan yang diinginkan (Lampiran B8) iaitu nilai *p*. 000 yang kekal sama seperti konstruk asal, nilai RMSEA daripada .198 kepada .076 iaitu kurang daripada .80 (Hair et al., 2010. Kline, 2014), nilai GFI daripada .770 kepada .959 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai AGFI daripada .616 kepada .912 iaitu lebih tinggi daripada .80 (Bentler & Bonett, 1980), nilai CFI daripada .855 kepada .983 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai TLI daripada .807 kepada .972 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai NFI daripada .843 kepada .972 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai IFI daripada .856 kepada .984 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hair et al., 2010; Kline, 2014), dan yang terakhir nilai *Chi-Square* daripada 10.774 kepada 2.437 iaitu lebih rendah daripada 3.0 (Hair et al., 2010; Kline, 2014).

Lampiran D1 menunjukkan nilai kebolehpercayaan dalaman, kesahan kovergen dan konstruk analisis faktor pengesahan konstruk pengayaan kerja-keluarga. Dari segi kebolehpercayaan dalaman, konstruk pengayaan kerja-keluarga telah menerima nilai .936 bagi keseluruhan sembilan item dan peringkat penerimaan ini dianggap berada nilai yang terbaik berbanding konstruk konflik kerja-keluarga yang berada pada nilai .895 dan konflik kerja-keluarga yang berada pada nilai .915. Konstruk ini juga memperolehi nilai C.R atau kesahan komposit lebih tinggi daripada 0.7 (Hair et al., 2010) iaitu dengan nilai 0.936 manakala AVE pula berada pada nilai yang juga baik iaitu dengan nilai 0.594 berbanding nilai minimum iaitu 0.5 (Hair et al., 2010).

Lampiran F3 menunjukkan *factor loading* bagi kesemua item dalam kosntruk pengayaan kerja-keluarga dengan keseluruhan sembilan item. Keseluruhan item memperolehi nilai *factor loading* melebihi .50 ke atas iaitu masing-masing bermula daripada nilai .56 hingga .90 bagi satu kontsruk yang telah sempurna dibangunkan (Hair et al., 2010). Nilai *factor loading* melebihi .50 ini menunjukkan tiada sebarang isu kesahan diskriminan dilaporkan dalam konstruk ini. *Unidimensionality* juga dicapai berdasarkan *factor loading* dalam nilai yang positif (Zainuddin, 2014).

Lampiran G3 menunjukkan kenormalan item-item konstruk pengayaan kerja-keluarga dengan sembilan item. Keseluruhan item ini dilihat normal dengan WFED1 dengan nilai skewness -.171 dan kurtosis -.197, WFED2 dengan nilai skewness -.059 dan kurtosis -.348, WFED3 dengan nilai skewness .109 dan kurtosis -.476, WFEA1 dengan nilai skewness -.037 dan kurtosis -.592, WFEA2 dengan nilai skewness .011 dan kurtosis -.916, WFEA3 dengan nilai skewness -.129 dan kurtosis -.966, WFEC1 dengan nilai skewness .314 dan kurtosis -.848. WFEC2 dengan nilai skewness .337 dan kurtosis -.941 manakala WFEC3 dengan nilai skewness .529 dan kurtosis -.969.

Merujuk kepada sumber asal konstruk ini iaitu *measuring the positive side of the work-family interface: development and validation of work-family encrihment scale* (Carlson et al., 2006) item-item yang diterima diletakkan dalam faktor atau dimensi yang tersendiri. Item WFED1, WFED2, WFED3 diletakkan di dalam faktor pengayaan kerja-keluarga berasaskan pembangunan, WFEA1, WFEA2 dan WFEA3 diletakkan di dalam faktor pengayaan berasaskan *affect*, dan item-item WFEC1, WFEC2 dan WFEC3 diletakkan di dalam faktor pengayaan berasaskan *capital*. Penerimaan item-item ini sekaligus membuktikan keseluruhan faktor dominan dalam kajian ini kerana diterima secara keseluruhan.

### 4.3.5 Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Pengayaan Keluarga-Kerja

Lampiran B9 menunjukkan grafik analisis faktor pengesahan konstruk pengayaan keluarga-kerja yang telah dilakukan. Indeks kesepadanan yang dipaparkan dalam grafik tersebut tidak mencapai nilai indeks kesepadanan yang diinginkan (Blunch, 2008; Tabachnick & Fidell, 2006). Oleh demikian, modifikasi pada konstruk perlu dilakukan dengan menggunakan *modification indices* (MI), *factor loading* (FI), *par change* (PC) bagi membolehkan modifikasi dilakukan (Blunch, 2008; Kline, 2014; Zainuddin, 2014). Secara keseluruhan, modifikasi dibuat dengan mengkovariankan enam item iaitu diantara item e8 (FWEE2) dengan e9 (FWEE3), e2 (FWED2) dengan e1 (FWED1), dan e2 (FWED2) dengan e3 (FWEE3). Penguguran item iaitu item e1 (FWED1) turut dilakukan bagi mencapai indeks kesepadanan yang diingini (Rujuk lampiran 10).

Modifikasi daripada konstruk asal ini berjaya mencapai indeks kesepadanan yang diinginkan (Lampiran C5) iaitu nilai *p*. 000 yang kekal sama seperti konstruk asal, nilai RMSEA daripada .228 kepada .079 iaitu kurang daripada .80 (Blunch, 2008; Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai GFI daripada .731 kepada .952 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai AGFI daripada .552 kepada .904 iaitu lebih tinggi daripada .80 (Bentler & Bonett, 1980), nilai CFI daripada .823 kepada .984 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hu & Bentler, 1999; Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai TLI daripada .764 kepada .975 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hu & Bentler, 1999; Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai NFI daripada .813 kepada .974 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hu & Bentler, 1999; Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai IFI daripada .824 kepada .984 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hair et al., 2010; Kline, 2014), dan yang terakhir nilai *Chi-Square* daripada 13.996 kepada 2.553 iaitu lebih rendah daripada 3.0 (Vandenberg, 2006; Hair et al., 2010; Kline, 2014).

Lampiran D1 menunjukkan nilai kebolehpercayaan dalaman, kesahan kovergen, dan konstruk dalam analisis faktor pengesahan konstruk pengayaan keluarga-kerja. Secara keseluruhan kebolehpercayaan dalaman dianggap berada pada nilai yang terbaik kerana lebih tinggi daripada 0.70 (Nunally 1967; Fornell & Larcker 1981; Hair et al., 2006). Kesahan kovergen berada pada nilai yang baik iaitu pada nilai .648 kerana melebihi 0.50 (Thompson, 2003; Hair et al., 2010; Kline, 2014) manakala kesahan konstruk yang lebih tinggi 0.60 iaitu pada aras .928 dianggap terbaik (Hair et al., 2010).

Lampiran F4 menunjukkan *factor loading* bagi kesemua item dalam kosntruk pengayaan keluarga-kerja dengan keseluruhan lapan item. Keseluruhan item memperolehi nilai *factor loading* melebihi .50 ke atas iaitu masing-masing bermula daripada nilai .74 hingga .90 bagi satu kontsruk yang telah sempurna dibangunkan (Hair et al., 2010). Nilai *factor loading* melebihi .50 ini menunjukkan tiada sebarang isu kesahan diskriminan dilaporkan dalam konstruk ini. *Unidimensionality* juga dicapai berdasarkan *factor loading* dalam nilai yang positif (Zainuddin, 2014).

Lampiran G4 menunjukkan kenormalan item-item dalam konstruk pengayaan keluarga-kerja. Secara keseluruhan item-item ini dilihat normal dengan FWED2 dengan nilai skewness 1.219 dan kurtosis -.112, FWED3 dengan nilai skewness 1.355 dan kurtosis .321, FWEA1 dengan nilai skewness .921 dan kurtosis -.523, FWEA2 dengan nilai skewness 1.183 dan kurtosis .174, FWEA3 dengan nilai skewness 1.126 dan kurtosis -.011, FWEE1 dengan nilai skewness 1.085 dan kurtosis -.041, FWEE2 dengan nilai skewness .776 dan kurtosis -.399, FWEE3 dengan nilai skewness .609 dan kurtosis .-.566. Berdasarkan keseluruhan nilai kesahan dan kebolehpercayaan dan kenormalan item-item di atas, konstruk pengayaan keluarga-kerja layak untuk dibawa ke peringkat seterusnya iaitu model pengukuran.

Merujuk kepada sumber asal konstruk ini iaitu *measuring the positive side of the work-family interface: development and validation of work-family encrihment scale* (Carlson et al., 2006) item-item diterima diletakkan dalam faktor atau dimensi yang tersendiri. Item FWED2 dan FWED3 diletakkan di dalam faktor pengayaan keluarga-kerja berasaskan pembangunan, FWEA1, FWEA2 dan FWEA3 diletakkan di dalam faktor pengayaan berasaskan *affect*, dan item-item FWEE1, FWEE2 dan FWEE3 diletakkan di dalam faktor pengayaan berasaskan *efficiency*.

Penerimaan item-item ini sekaligus membuktikan faktor yang lebih dominan yang diterima dalam analisis faktor pengesahan ini adalah faktor pengayaan berasaskan *affect* dan *efficiency* kerana mengandungi keseluruhan item-item pengayaan kerja-keluarga berasaskan *affect* dan *efficiency* berbanding faktor pengayaan-kerja-keluarga dalam faktor pengayaan berasaskan pembangunan kerana hanya diwakili oleh dua item berbanding tiga item bagi jumlah keseluruhan item. Perbandingan dibuat dengan konstruk pengayaan kerja-keluarga didapati pengayaan kerja-keluarga lebih cemerlang memandang telah menerima keseluruhan item iaitu sembilan item berbanding konstruk ini yang hanya menerima lapan item. Hal ini menjelaskan bahawa faktor pengayaan berasaskan *affect* dan *efficiency* adalah faktor pengayaan yang dominan bagi kedua-dua arah pengayaan.

### 4.3.6 Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Prestasi Kerja

Lampiran B11 menunjukkan grafik analisis faktor pengesahan konstruk prestasi kerja yang telah dilakukan. Indeks kesepadanan yang dipaparkan dalam grafik tersebut tidak mencapai nilai indeks kesepadanan yang diinginkan (Tabachnick & Fidell. 2006; Blunch, 2008). Oleh demikian, modifikasi pada konstruk perlu dilakukan dengan menggunakan *modification indices* (MI), *factor loading* (FI) dan *par change* (PC) bagi membolehkan

modifikasi dilakukan (Blunch, 2008; Kline, 2014; Zainuddin, 2014). Secara keseluruhan, modifikasi dibuat dengan mengkovariankan 14 item iaitu diantara item e2 (WP2) dengan e3 (WP3), e5 (WP5) dengan e6 (WP6), e13 (WP13) dengan e14 (WP14), e10 (WP10) dengan e13 (WP13), e9 (WP9) dengan e12 (WP12), e10 (WP10) dengan e11 (WP11), e8 (WP8) dengan e9 (WP9), e4 (WP4) dengan e5 (WP5), e11 (WP11) dengan e14 (WP14), e5 (WP5) dengan e7 (WP7), e2 (WP2) dengan e7 (WP7), e13 (WP13) dengan e10 (WP10), e13 (WP13) dengan e14 (WP14) dan e8 (WP8) dengan e7 (WP7). Lima item turut digugurkan daripada konstruk iaitu e4 (WP4), e6 (WP6), e3 (WP3) dan e5 (WP5) dan e2 (WP2) (Rujuk lampiran B12).

Modifikasi daripada konstruk asal ini berjaya mencapai indeks kesepadanan yang diinginkan (Lampiran C7) iaitu nilai *p*. 000 yang kekal sama seperti konstruk asal, nilai RMSEA daripada .218 kepada .078 iaitu kurang daripada .80 (Blunch, 2008; Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai GFI daripada .550 kepada .946 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai AGFI daripada .386 kepada .910 iaitu lebih tinggi daripada .80 (Bentler & Bonett, 1980), nilai CFI daripada .710 kepada .985 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hu & Bentler, 1999; Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai TLI daripada .657 kepada .971 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hu & Bentler, 1999; Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai NFI daripada .694 kepada .976 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hu & Bentler, 1999; Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai IFI daripada .711 kepada .985 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hair et al., 2010; Kline, 2014), dan yang terakhir nilai *Chi-Square* daripada 12.810 kepada 2.502 iaitu lebih rendah daripada 3.0 (Vandenberg, 2006; Hair et al., 2010; Kline, 2014).

Lampiran D1 menunjukkan nilai kebolehpercayaan dalaman, kesahan kovergen dan konstruk tuntutan kerja. Dari segi kebolehpercayaan dalaman, konstruk prestasi kerja telah menerima nilai .923 bagi sembilan item dan peringkat penerimaan ini dianggap berada nilai

yang terbaik (Hair et al., 2006). AVE pula berada pada nilai yang juga baik iaitu dengan nilai 0.564 berbanding nilai minimum iaitu 0.5 (Hair et al., 2010). Konstruk ini juga memperolehi nilai C.R atau kesahan konstruk lebih tinggi daripada 0.6 (Hair et al., 2010) iaitu dengan nilai 0.917.

Lampiran F5 menunjukkan *factor loading* bagi kesemua item dalam konstruk prestasi kerja dengan keseluruhan sembilan item. Keseluruhan item memperolehi nilai *factor loading* melebihi .50 ke atas iaitu masing-masing bermula daripada nilai .53 hingga .90 bagi satu konstruk yang telah sempurna dibangunkan (Hair et al., 2010). Nilai *factor loading* melebihi .50 ini menunjukkan tiada sebarang isu kesahan diskriminan dilaporkan dalam konstruk ini. *Unidimensionality* juga dicapai berdasarkan *factor loading* dalam nilai yang positif (Zainuddin, 2014).

Lampiran G5 menunjukkan kenormalan item-item dalam kosntruk prestasi kerja. Konstruk prestasi kerja juga dilihat normal dengan WP7 dengan nilai skewness 018. dan kurtosis -.155, WP 14 dengan nilai skewness .377 dan kurtosis -.400, WP13 dengan nilai skewness .061 dan kurtosis -.234, WP12 dengan nilai skewness .014 dan kurtosis -.317, WP11 dengan nilai skewness .169 dan kurtosis -.451, WP10 dengan nilai skewness .116 dan kurtosis -.469, WP9 dengan nilai skewness -.074 dan kurtosis -.134, WP8 dengan nilai skewness -.078 dan kurtosis -.145, WP1 dengan nilai skewness -.434 dan kurtosis .267.

### 4.3.7 Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Tuntutan Kerja

Lampiran B13 menunjukkan indeks kesepadanan konstruk tuntutan kerja dalam analisis faktor pengesahan. Indeks ini tidak memerlukan proses modifikasi kerana telah mencapai indeks kesepadanan yang diharapkan (Hair et al., 2010, Kline, 2014; Ho, 2014). Oleh demikian,

indeks kesepadanan tuntutan kerja dianggap paling cemerlang diantara semua konstruk yang diuji dalam kajian ini. Indeks kesepadanan (Lampiran C7) telah diperolehi dengan nilai *p*. 000 yang nilai RMSEA iaitu .060 iaitu kurang daripada .80 (Blunch, 2008; Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai GFI .993 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai AGFI .964 iaitu lebih tinggi daripada .80 (Kline, 2014), nilai CFI .997 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hu & Bentler, 1999; Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai TLI .992 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hu & Bentler, 1999; Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai NFI. 995 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hu & Bentler, 1999; Hair et al., 2010; Kline, 2014), nilai IFI .997 iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hair et al., 2010; Kline, 2014), dan yang terakhir nilai *Chi-Square* 1.902 iaitu lebih rendah daripada 3.0 (Vandenberg, 2006; Hair et al., 2010; Kline, 2014).

Lampiran D1 menunjukkan nilai kebolehpercayaan dalaman, kesahan kovergen dan kesahan konstruk tuntutan kerja. Dari segi kebolehpercayaan dalaman, konstruk tuntutan kerja telah menerima nilai .913 bagi empat item dan peringkat penerimaan ini dianggap berada nilai yang terbaik (Hair et al., 2006). Kesahan kovergen atau AVE pula berada pada nilai yang juga baik iaitu dengan nilai 0.724 berbanding nilai minimum iaitu 0.5 (Hair et al., 2010). Konstruk ini juga memperolehi nilai C.R atau kesahan konstruk lebih tinggi daripada 0.6 (Hair et al., 2010) iaitu dengan nilai 0.913.

Lampiran F5 menunjukkan *factor loading* bagi kesemua item dalam konstruk tuntutan kerja dengan keseluruhan empat item. Keseluruhan item memperolehi nilai *factor loading* melebihi .50 ke atas iaitu masing-masing bermula daripada nilai .85 hingga .91 bagi satu konstruk yang telah sempurna dibangunkan (Hair et al., 2010). Nilai *factor loading* melebihi .50 ini menunjukkan tiada sebarang isu kesahan diskriminan dilaporkan dalam konstruk ini.

*Unidimensionality* juga dicapai berdasarkan *factor loading* dalam nilai yang positif (Zainuddin, 2014).

Lampiran G5 menunjukkan kenormalan item-item dalam konstruk tuntutan kerja yang dilihat normal dengan WFD1 dengan nilai skewness .084 dan kurtosis -.385, WFD2 dengan nilai skewness .024 dan kurtosis -.184, WFD3 dengan nilai skewness -.017 dan kurtosis .161-.523, WFD4 dengan nilai skewness .204 dan kurtosis -.627. Merujuk kepada sumber asal konstruk ini iaitu the *development and validation of scores on perceived work and famliy demand scales* (Boyar et al., 2007) nilai alpha atau kebolehpercayaan dalaman bagi skala asal adalah .830 bagi empat item walau bagaimana pun kajian ini dapat menghasilkan nilai alpha atau kebolehpercayaan yang lebih tinggi iaitu pada nilai .913. Memandangkan item-item ini tidak mempunyai dimensi seperti mana konstruk konflik kerja dan keluarga dan pengayaan kerja dan keluarga pada kedua-dua arah maka, tiada perbandingan dapat dibuat. Walau bagaimana pun, konstruk ini dianggap cemerlang kerana tidak dibuang mana-mana item di dalamnya dan tiada modifikasi perlu dilakukan bagi membolehkan indeks kesepadanan diperolehi.

Kesimpulanya, keseluruhan konstruk iaitu konstruk nomophobia, konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, pengayaan kerja-keluarga, pengayaan keluarga-kerja, prestasi kerja dan tuntutan kerja yang telah melalui proses analisis faktor analisis yang ketat dengan melalui proses modifikasi berperingkat, penilaian faktor kesahan dan kebolehpercayaan, *unidimensionlity* dan kenormalan item-item. Keseluruhan konstruk ini layak untuk dibawa ke peringkat analisis seterusnya iaitu model pengukuran atau analisis faktor pengesahan gabungan.

## 4.4 Analisis Model Pengukuran

Lampiran B14 menunjukkan model pengukuran asal yang tidak berjaya mencapai indeks kesepadanan *incremental fit* yang mana tiada satu pun daripada CFI, TLI, NFI, IFI lebih tinggi daripada .90 (Tabachnick & Fidell, 2006; Byne, 2010, Hair et al., 2010). Hair et al., (2010) menjelaskan bagi membolehkan model pengukuran diterima salah satu daripada *absolute fit, incremental* dan *parsimonious fit* perlu diterima bagi membolehkan model dianggap mempunyai kesahan konstruk yang baik (Zainuddin, 2014). Ini menjelaskan bahawa proses modifikasi perlu dilakukan ke atas model pengukuran ini dengan melihat *modication indices* (MI) tertinggi dan *par change* dalam nilai positif dan tertinggi (PC) serta *factor loading* (FI) yang rendah setiap konstruk di dalam model (Tabachnick & Fidell, 2006; Blunch, 2008).

Item yang mempunyai kovarian yang banyak juga diutamakan untuk digugurkan jika perlu memandangkan kovarian yang banyak pada satu-satu item melambangkan item tersebut adalah lewah dan dapat menjejaskan kesahan diskriminan (Kline, 2005; Blunch, 2008; Zainuddin, 2014). Modifikasi juga perlu berasaskan teori yang mana proses modifikasi dengan menggunakan kovarian tidak boleh dilakukan ke atas item dalam konstruk yang berbeza. Kovarian ke atas residual juga tidak boleh dilakukan (Blunch, 2008; Zainuddin, 2014).

Output AMOS mencadangkan MI tertinggi diperolehi item WP7 (f7) dengan WP8 (f8) dikovariankan dengan nilai MI nilai 94.928 dan PC dengan nilai 0.73. Walau bagaimana pun, item WP8 mempunyai nilai FI yang tinggi iaitu dengan nilai .91 manakala WP7 mempunyai nilai FI yang lebih rendah iaitu dengan nilai .62. Kovarian ke atas konstruk prestasi kerja juga telah terlalu banyak, oleh demikian item WP7 diputuskan untuk digugurkan daripada model pengukuran. Lampiran B15 menunjukan grafik AMOS dengan penguguran item WP7.

Penguguran item WP7 ini dilihat berjaya mencapai indeks kesepadanan yang diingini (rujuk jadual 4.32) dengan nilai *p*. 000 yang sama seperti model asal, nilai RMSEA daripada 0.63 kepada 0.59 iaitu kurang daripada 0.80 (Blunch, 2008; Hair et al., 2010; Kline, 2014). RMSEA diramalkan akan menjadi lebih baik apabila sampel sais besar (Rigdon, 1996). Hair et al., (2010) menjelaskan sampel sais bagi tujuh konstruk adalah 100 paling minimum. Walau bagaimana pun, jumlah sais sampel sewaktu analisis faktor pengukuran ini dijalankan berada pada jumlah 250. Ini menunjukkan jumlah sampel sais yang besar berbanding keperluan. Ini sekaligus menyokong (Rigdon, 1996) yang menjelaskan mengapa RMSEA memperolehi nilai yang sangat baik iaitu 0.59 apabila sais sampel lebih tinggi daripada keperluan. Hu dan Bentler (1999) turut mencadangkan nilai RMSEA di bawah 0.60 bagi penerimaan berbanding MacCallum, Browne dan Sugawara (1996) yang menggunakan nilai RMSEA 0.01, 0.05 dan 0.08. Nilai 0.59 ini dilihat sesuai dengan Hu dan Bentler (1999) keperluan untuk menerima RMSEA di dalam model. Kenny, Kaniskan dan McCoach (2015) pula menjelaskan nilai RMSEA akan bertambah baik dengan jumlah konstruk yang lebih banyak.

Laia dan Green (2016) menjelaskan selain RMSEA, CFI juga sangat popular dilaporkan dalam analis SEM. Ini bersesuai dengan dapatan ini yang mana CFI juga diterima dalam model pengukuran modifikasi. CFI daripada model pengukuran asal dengan nilai CFI daripada 897 kepada .911 dalam model pengukuran modifikasi iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hu & Bentler, 1999; Hair et al., 2010; Kline, 2014). CFI dilihat berbeza daripada RMSEA yang mana sais sampel yang kecil akan membantu pengkaji mendapatkan nilai CFI yang baik berbanding nilai RMSEA yang akan bertambah baik hanya apabila sampel sais besar (Tabachnick & Fidell, 2007). Hal ini menjelaskan mengapa nilai RMSEA dalam model pengukuran modifikasi lebih baik daripada CFI dalam model yang sama walau pun kedua-duanya diterima dalam model pengukuran modifikasi.

Nilai TLI dan NFI tidak popular dilaporkan berbanding RMSEA, CFI dan GFI. Oleh demikian, maklumat mengenai kedua-dua indeks ini tidak dapat dibincangkan secara mendalam. Dalam model pengukuran modifikasi, kedua-duanya indeks ini diterima dengan nilai lebih tinggi daripada 0.90 (Hu & Bentler, 1999; Hair et al., 2010; Kline, 2014), iaitu TLI daripada nilai .888 dalam model pengukuran asal kepada .903 dalam model pengukuran modifikasi. Nilai IFI pula daripada .897 dalam model pengukuran asal kepada .911 dalam model pengukuran modifikasi iaitu lebih tinggi daripada .90 (Hair et al., 2010; Kline, 2014).

Nilai *Chi-Square* daripada pula dilihat sangat baik dalam model pengukuran asal iaitu dengan nilai 1.993 kepada 1.866 dalam model pengukuran modifikasi iaitu lebih rendah daripada 3.0 (Vandenberg, 2006; Hair et al., 2010; Kline, 2014). Secara keseluruhan, indeks kesepadanan dengan modifikasi ini diterima memandangkan ia bersesuai dengan Hair et al., (2010) yang menegaskan bahawa model pengukuran hanya boleh diterima setelah setiap satu daripada *absolute fit, incremental* dan *parsimonious fit* diterima dalam model.

### 4.4.1 *Common Method Biases* (CMB) Model Pengukuran

Berdasarkan lampiran B16, analisis *common method biases* telah dijalankan selepas model pengukuran dibangunkan menggunakan ujian *Harman's single factor. Common method biases* biasa berlaku dalam kajian berkaitan perilaku dan ia akan menyumbang kepada ralat pengukuran (Podsakoff, MacKenzie, Lee, Podsakoff, 2003). Ralat pengukuran akan mengancam kesahan hubungan antara pengukuran dan ini menyebabkan dapatan diragui keputusannya (Spector, 1987; Bagozzi & Yi, 1991). Lampiran HI menunjukkan tiada item mengalami isu ralat pengukuran $\pm$0.200 (Malhotra, 2016).

### 4.4.2 *Multicollinearity* Model Pengukuran

**Jadual 4.4:** *Multicollinearity* dalam Model Pengukuran

Coefficients[a]

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | -.096 | .196 | | -.490 | .625 | | |
| WC_MM | -.088 | .062 | -.086 | -1.419 | .157 | 0.409 | 2.443 |
| FC_MM | .106 | .059 | .112 | 1.813 | .071 | 0.395 | 2.529 |
| WE_MM | .229 | .049 | .229 | 4.663 | .000 | 0.629 | 1.590 |
| FE_MM | .043 | .038 | .044 | 1.123 | .263 | 0.995 | 1.005 |
| WD_MM | .033 | .043 | .031 | .763 | .446 | 0.909 | 1.100 |
| WP_MM | .684 | .051 | .622 | 13.366 | .000 | 0.699 | 1.431 |

a. Dependent Variable: NMPH_MM

*Multicollinearity* merujuk kepada situasi di mana terdapat korelasi yang tinggi diantara pembolehubah bersandar (Hair et al., 2006). Berdasarkan Pallant (2005), *multicollinearity* dilihat dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* memperlihatkan sebanyak mana variabiliti pembolehubah tidak bersandar yang khusus yang tidak diterangkan oleh pembolehubah lain di dalam model. Nilai VIF lebih daripada 5 dilihat sebagai *multicollinearity*. Jadual 4.4 di atas memaparkan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) yang terlibat dalam kajian. Memandangkan nilai *tolerance* melebihi 0.10 ini

bermaksud tiada isu *multicollinearity* wujud diantara pembolehubah bersandar. Nilai VIF yang kesemuanya di bawah 5 menyokong bahawa tiada isu *multicollinearity* dikenalpasti.

Korelasi di antara pembolehubah *enxogenous* juga perlu dibawah 0.85 menunjukkan item-item tidak lewah diantara satu sama lain dan tidak mempunyai masalah *multicollinearity* (Zainuddin, 2014). Lampiran I1 menunjukkan korelasi paling rendah adalah korelasi di antara pembolehubah *enxogenous* pengayaan keluarga-kerja dengan tuntutan kerja dengan nilai -0.003 dan tertinggi diantara pembolehubah *enxogenous* iaitu konflik kerja-keluarga dengan konflik keluarga-kerja dengan nilai 0.676. Nilai ini sekaligus mengesahkan tiada isu *multicollinearity* di dalam model pengukuran modifikasi.

### 4.4.3 Analisis Kebolehpercayaan dan Kesahan Dalam Model Pengukuran Modifikasi

Merujuk kepada lampiran I2, nilai C.R bagi konflik kerja-keluarga adalah 0.888 iaitu lebih tinggi daripada 0.7, nilai C.R bagi konflik keluarga-kerja adalah 0.903 iaitu lebih tinggi daripada 0.7, nilai C.R bagi prestasi kerja adalah 0.919 iaitu lebih tinggi daripada 0.7, nilai C.R bagi tuntutan kerja adalah 0.914 iaitu lebih tinggi daripada 0.7, nilai C.R bagi nomophobia adalah 0.948 iaitu juga lebih tinggi daripada 0.7, nilai C.R bagi pengayaan keluarga-kerja adalah 0.934 iaitu juga lebih tinggi daripada 0.7 manakala nilai C.R bagi pengayaan kerja-keluarga adalah 0.931 iaitu juga lebih tinggi daripada 0.7. Ini menyaksikan kesemua konstruk yang diukur memenuhi nilai C.R yang terbaik (Hair et al., 2010).

Dua kateria bagi menentukan kesahan konvergen juga dilihat iaitu C.R perlu lebih tinggi daripada AVE (> 0.5). Berdasarkan lampiran I2 nilai C.R bagi konflik kerja-keluarga adalah 0.888 iaitu lebih tinggi daripada nilai AVE iaitu 0.578 (> 0.5), nilai C.R bagi konflik keluarga-kerja adalah 0.903 iaitu lebih tinggi daripada nilai AVE iaitu 0.612 (> 0.5), nilai C.R bagi

prestasi kerja adalah 0.919 iaitu lebih tinggi daripada nilai AVE iaitu 0.597 (> 0.5), nilai C.R bagi tuntutan kerja adalah 0.914 iaitu lebih tinggi daripada nilai AVE iaitu 0.727 (> 0.5), nilai C.R bagi nomophobia adalah 0.948 iaitu lebih tinggi daripada nilai AVE iaitu 0.627 (> 0.5), nilai C.R bagi pengayaan keluarga-kerja adalah 0.934 iaitu lebih tinggi daripada nilai AVE iaitu 0.640 (> 0.5) manakala nilai C.R bagi pengayaan kerja-keluarga adalah 0.931 iaitu lebih tinggi daripada nilai AVE iaitu 0.602 (> 0.5). Ini menjelaskan juga kesahan kovergen secara keseluruhan bagi kesemua konstruk adalah berada ditahap yang terbaik (Hair et al., 2010; Ho, 2013).

Bagi kesahan diskriminan pula dilihat pada korelasi antara konstruk yang kurang daripada 0.85 (Zainuddin, 2014). Jika dirujuk daripada model pengukuran gabungan korelasi setiap konstruk mencapai nilai yang baik iaitu bermula daripada .00 hingga .77. Nilai tersebut dianggap memenuhi aspek pertama kesahan disriminan iaitu kurang daripada .85 (Ho, 2013; Zainuddin, 2014).

Bagi aspek kedua kesahan diskriminan nilai MSV mestilah lebih rendah daripada nilai AVE. Merujuk kepada lampiran I2 nilai MSV bagi konflik kerja keluarga adalah .0457 iaitu lebih rendah daripada AVE iaitu .578, nilai MSV bagi konflik keluarga-kerja adalah .458 iaitu lebih rendah daripada nilai AVE iaitu .612, nilai MSV bagi prestasi kerja adalah .596 iaitu lebih rendah bagi nilai AVE iaitu .597, nilai MSV bagi tuntutan kerja adalah .107 iaitu lebih rendah daripada nilai AVE iaitu .727, nilai MSV bagi nomophobia iaitu .596 iaitu lebih rendah daripada nilai AVE iaitu .627, nilai MSV bagi pengayaan keluarga-kerja iaitu .011 iaitu lebih rendah daripada nilai AVE iaitu .640 manakala nilai MSV bagi pengayaan kerja-keluarga iaitu .359 iaitu lebih rendah daripada nilai AVE iaitu .602. Oleh demikian, nilai tersebut dianggap telah mencapai kateria kedua kesahan diskriminan iaitu nilai MSV yang lebih rendah daripada nilai AVE (Hair et al., 2010).

Aspek ketiga kesahan diskriminan dengan menerima AVE lebih tinggi daripada ASV (Hair et al., 2010). Merujuk kepada lampiran I2 nilai ASV bagi konflik kerja-keluarga adalah 0.091 iaitu lebih rendah daripada AVE iaitu .578, nilai ASV bagi konflik keluarga-kerja adalah 0.105 iaitu lebih rendah daripada nilai AVE iaitu .612, nilai ASV bagi prestasi kerja adalah 0.167iaitu lebih rendah bagi nilai AVE iaitu .597, nilai ASV bagi tuntutan kerja adalah 0.029 iaitu lebih rendah daripada nilai AVE iaitu .727, nilai ASV bagi nomophobia iaitu 0.181 iaitu lebih rendah daripada nilai AVE iaitu .627, nilai ASV bagi pengayaan keluarga-kerja iaitu 0.004 iaitu lebih rendah daripada nilai AVE iaitu .640 manakala nilai ASV bagi pengayaan kerja-keluarga iaitu 0.144 iaitu lebih rendah daripada nilai AVE iaitu .602. Oleh demikian, nilai tersebut dianggap telah mencapai kateria ketiga kesahan diskriminan iaitu nilai ASV yang lebih rendah daripada nilai AVE (Hair et al., 2010).

### 4.4.4 *Factor Loading* (*Unidimensionlity*) Dalam Analisis Model Pengukuran Modifikasi

Lampiran I3 menunjukkan *factor loading* dan juga mengambarkan kesahan diskriminan model pengukuran modifikasi. *Factor loading* juga adalah lebih daripada .50 menjadikan model tersebut diterima (Hair et al., 2006; Hair et al., 2010; Ho, 2013). Secara kesimpulannya model pengukuran menunjukkan tiada isu kesahan dan kebolehpercayaan dialami oleh model tersebut.

### 4.4.5 Kenormalan Model Pengukuran Modifikasi

Lampiran I4 atas menunjukkan nilai ujian kenormalan iaitu skewness dan kurtosis bagi model pengukuran yang mengandungi 34 item. Merujuk kepada item-item keseluruhan didapati item yang mengandungi nilai skewness tertinggi adalah 1.355 bagi item FWED3 dan item yang mengandungi nilai skewness terendah adalah item N15 dengan nilai skewness iaitu .000. Item yang mengandungi nilai kurtosis tertinggi adalah item WFEA3 dengan nilai kurtosis -.966

manakala item yang mengandungi nilai kurtosis terendah adalah item N19 dengan nilai kurtosis -.027. Kline (2010) menjelaskan analisis multivariat menerima nilai skewness dan kurtosis pada nilai ±2 manakala dengan merujuk Tabachnick dan Fidell (2001) juga menggunakan andaikan kenormalan yang sama seperti mana Kline (2010) iaitu ±2 bagi skewness dan kurtosis untuk menerima sesuatu data yang bertabur secara normal. Secara keseluruhan item-item dalam model pengukuran modifikasi adalah normal. Lampiran I5 menunjukkan kesignifikanan item-item dalam model pengukuran modifikasi. Bagi membolehkan model pengukuran modifikasi diterima item-item dalam model pengukuran mestilah berada dalam nilai signifikan iaitu di bawah *p*. 0.05 (Tabanick & Fidell, 2006). Item-item yang ditunjukkan memperolehi nilai *p* di bawah *p* .001 yang menunjukkan item-item yang signifikan.

## 4.5 Analisis Model Struktural

### 4.5.1 Indeks Kesepadanan Model Struktural

**Jadual 4.5:** Indeks Kesepadanan Model Struktural

| Nama kategori | Nama Indeks & Peringkat Penerimaan | Nilai Indeks Model |
|---|---|---|
| *Absolute Fit** | Nilai $p < 0.05$ | .000 |
| | RMSEA < 0.08 | .062 |
| | GFI > 0.90 | .749 |
| *Incremental Fit** | AGFI > 0.90 | .721 |
| | CFI > 0.90 | .900 |
| | TLI > 0.90 | .893 |
| | NFI > 0.90 | .816 |
| | IFI > 0.90 | .901 |
| *Parsimonious Fit** | Chi-Square/ df <3.0 | 1.956 |

Jadual 4.5 menunjukkan indeks kesepadanan model struktural yang berjaya diperolehi. Berdasarkan Hair et al., (2010), tiga indeks kesepadanan harus dicapai bagi membolehkan model struktural diterima iaitu satu daripada dua *absolute fit* iaitu GFI atau RMSEA. Di dalam model struktural modikasi ini diterima berdasarkan nilai *p* yang signifikan di bawah nilai *p* 0.001 iaitu .000, RMSEA di bawah 0.08 iaitu dengan nilai .062 (Hu & Bentler, 1999; Hair et al., 2010; Kline, 2014).

Seterusnya salah satu daripada *incremental fit* iaitu CFI, diterima kerana berada atas daripada 0.90. iaitu dengan nilai .900 (Bentler & Bonett, 1980; Hair et al., 2010; Kline, 2014). Indeks IFI juga diterima berdasarkan nilai .901 (Bentler & Bonett, 1980; Hair et al., 2010; Kline, 2014). Indeks terakhir yang perlu dipenuhi adalah *parsimonious fit* iaitu *Chi-Square* yang perlu berada di bawah 3.0. Nilai Chi-Square berada pada nilai 1.956 (Bentler & Bonett, 1980; Hair et al., 2010; Kline, 2014). Hal ini menjelaskan bahawa model struktural ini berjaya diterima dan pengujian hipotesis boleh dilakukan di peringkat yang seterusnya.

### 4.5.2 Analisis dan Dapatan Hubungan Langsung

Jadual 4.6 menunjukan dapatan analisis model hubungan langsung. C.R harus memperolehi nilai lebih tinggi daripada ±1.96 dan nilai *p* perlu berada pada nilai yang signifikan iaitu di bawah *p* 0.05 (Byrne, 2009; Hair et al., 2010).

**Jadual 4.6:** Dapatan Hipotesis Hubungan Langsung

| Hipotesis | | | β | C.R | *p* | Keputusan |
|---|---|---|---|---|---|---|
| H1a Konflik Kerja-Keluarga | <--- | NMP | .148 | 2.138 | .033 | H1a Diterima |
| H1b Konflik Keluarga-Kerja | <--- | NMP | .269 | 3.785 | .000 | H1b Diterima |
| H1c Pengayaan Kerja-Keluarga | <--- | NMP | .609 | 7.035 | .000 | H1c Diterima |
| H1d Pengayaan Keluarga-Kerja | <--- | NMP | .094 | 1.406 | .161 | H1d Ditolak |
| H1e Prestasi Kerja | <--- | NMP | .778 | 7.246 | .000 | H1e Diterima |
| H1f Tuntutan Kerja | <--- | NMP | .208 | 3.018 | .003 | H1f Diterima |

*Nota: NMP= Nomophobia, C.R= Critical ratio; P= Nilai p; β= Pekali regresi piawai:*

Berdasarkan jadual 4.6 di atas satu daripada enam hipotesis yang diuji memperolehi nisbah kritikal atau *critical ratio* (C.R) yang lebih rendah daripada ±1.96 dan nilai *p* yang tidak signifikan iaitu pengujian perkaitan nomophobia dengan pengayaan keluarga-kerja. Pengujian hipotesis tersebut memperolehi nilai C.R 1.406 dan nilai *p* yang tidak signifikan iaitu berada pada nilai .161 ($p<.05$). Ini sekaligus membuktikan bahawa nomophobia tidak menyumbang dalam menyebabkan pengayaan keluarga-kerja dalam kalangan penjawat awam yang dikaji.

Lima lagi hipotesis memperolehi nilai nisbah kritikal yang lebih tinggi daripada ±1.96 dan nilai *p* yang signifikan iaitu konflik kerja-keluarga dengan nilai C.R 2.138 dan nilai *p* .033, konflik keluarga-kerja dengan nilai C.R 3.785 dan nilai *p* .000, pengayaan kerja-keluarga dengan nilai C.R 7.035 dan nilai *p* .000, prestasi kerja dengan nilai 7.249 dan nilai *p* .000, dan tuntutan kerja dengan nilai C.R 3.018 dan nilai *p* .003. Dapatan model struktural hubungan langsung mengikut peringkat kesignifikanan tertinggi dapat dilihat dalam jadual 4.7.

**Jadual 4.7:** Dapatan Mengikut Peringkat Kesignifikanan Tertinggi Model Hubungan Langsung

| Hipotesis Hubungan Langusung | | | | β | *p* |
|---|---|---|---|---|---|
| H1a | Prestasi Kerja | <--- | Nomophobia | . 778 | .000 |
| H1b | Pengayaan Kerja-Keluarga | <--- | Nomophobia | .609 | .000 |
| H1c | Konflik Keluarga-Kerja | <--- | Nomophobia | .269 | .000 |
| H1d | Tuntutan Kerja | <--- | Nomophobia | .208 | .003 |
| $H_0$1e | Konflik Kerja-Keluarga | <--- | Nomophobia | .148 | .033 |
| $H_0$1f | Pengayaan Keluarga-Kerja | <--- | Nomophobia | .094 | .161 |

*Nota: PKST=Peringkat Kesignifikanan Tertinggi*

Perbandingan nilai β telah dibuat berdasarkan enam hipotesis yang signifikan dalam jadual 4.7. Keputusan mendapati nilai β bagi prestasi kerja lebih tinggi berbanding keseluruhan konstruk iaitu dengan nilai β .776. Nilai β kedua tertinggi diperolehi oleh konstruk pengayaan kerja-keluarga dengan nilai β .614, diikuti konstruk konflik keluarga-kerja dengan nilai β .270, tuntutan kerja dengan nilai β .217, konflik kerja-keluarga dengan nilai β .145 dan pengayaan keluarga-kerja dengan nilai β .096. Perbandingan elemen positif dan negatif juga dibuat berdasarkan nilai *p* di bawah 0.05 dan nilai β. Keputusan dalam jadual 4.7 mendapati elemen positif mendominasi model struktural yang dibina iaitu dimulai dengan prestasi kerja, pengayaan keluarga-kerja dan diikuti elemen negatif iaitu konflik keluarga-kerja, tuntutan kerja dan konflik kerja-keluarga.

## 4.6 Model Struktural Dengan Penyerderhana Gender dan Perempuan

### 4.6.1 Analisis Kepelbagaian Kumpulan Penyederhana Gender Lelaki dan Perempuan

Tujuan analisis untuk menentukan kewujutan kesan penyederhana gender yang diketahui melalui perbandingan antara model *Unconstrained* (*Variant-Group*) dengan

*Measurement Residuals* (*Invariant-Group*) *model* yang diperolehi daripada output kesepadanan model dalam AMOS-SEM. Jika nilai model *unconstrained* adalah lebih baik daripada model *Measurement residuals* bermakna terdapat kesan penyederhana di dalam keseluruhan model ini (Ho, 2014). Di bawah adalah output yang diperolehi:-

**Jadual 4.8:** Kesepadanan Model *Unconstrained* dan Model *Measurement Residuals* Dalam Model Struktural Penyederhana Gender

| Model | NPAR | CMIN | DF | *p* | CMIN/DF |
|---|---|---|---|---|---|
| *Unconstrained* | 274 | 4251.909 | 2482 | .000 | 1.713 |
| *Measurement weights* | 229 | 4313.554 | 2527 | .000 | 1.707 |
| *Structural weights* | 223 | 4320.564 | 2533 | .000 | 1.706 |
| *Structural covariances* | 222 | 4321.172 | 2534 | .000 | 1.705 |
| *Structural residuals* | 216 | 4331.455 | 2540 | .000 | 1.705 |
| *Measurement residuals* | 137 | 4589.331 | 2619 | .000 | 1.752 |
| *Saturated model* | 2756 | .000 | 0 | | |
| *Independence model* | 104 | 15302.651 | 2652 | .000 | 5.770 |

Berdasarkan nilai *p* ($p<.05$) di dalam jadual 4.8 output analisis AMOS-SEM, kedua-dua nilai *p* bagi *Model Unconstrained* dan model *Measurement Residuals* adalah signifikan. Walau bagaimana pun, nilai model *unconstrained* lebih kecil (CMIN 4251.909) berbanding nilai model *Measurement* Residuals (CMIN 4589.331). Justeru, pengujian perbezaan nilai kesignifikanan pada $\chi^2$ perlu dibuat. Untuk menguji perbezaan ini, nilai dalam perbandingan model (*Model Comparison*) diperlukan (Bahaman, 2014; Ho, 2014). Nilai *Measurement Residuals* tersebut dirujuk dalam jadual 4.9:

**Jadual 4.9:** Nilai Model *Measurement Residuals* Dalam Analisis Struktural Model Dengan Penyederhana Gender

| Model | DF | CMIN | *p* |
|---|---|---|---|
| *Measurement weights* | 45 | 61.645 | .050 |
| *Structural weights* | 51 | 68.655 | .050 |
| *Structural covariances* | 52 | 69.262 | .055 |
| *Structural residuals* | 58 | 79.545 | .032 |
| *Measurement residuals* | 137 | 337.422 | .000 |

Nilai *Measurement Residuals* yang telah diperolehi adalah $\Delta \chi 2 = 337.422$, df= 137 dan *p*= .000. Disebabkan perbezaan tersebut adalah signifikan ($p < \alpha$), justeru dianggarkan wujud kesan penyederhana dalam keseluruhan model ini (Bahaman, 2014; Ho, 2014). Jadual 4.10 menunjukkan analisis *path* individual bagi setiap hipotesis yang telah dibina:-

### 4.6.2 Dapatan Analisis Kepelbagaian Kumpulan Penyederhana Gender Lelaki

Jadual 4.10 menunjukkan keputusan nilai C.R dan nilai *p* yang berjaya diperolehi. C.R harus memperolehi nilai lebih tinggi daripada ±1.96 dan nilai *p* perlu berada pada nilai yang signifikan iaitu di bawah *p* 0.05 (Byrne, 2009; Hair et al., 2010).

**Jadual 4.10:** Keputusan Analisis Kepelbagaian Kumpulan Dengan Penyederhana Gender Lelaki

| H2 | Penyederhana Gender Lelaki | | | C.R | β | *p* | Keputusan |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| H2a (i) | Konflik kerja-keluarga | <--- | NMP | 1.750 | .194 | .080 | H2a(ii) Ditolak |
| H2b (i) | Konflik keluarga-kerja | <--- | NMP | 4.513 | .442 | .000 | H2b(ii) Ditolak |
| H2c (i) | Pengayaan kerja-keluarga | <--- | NMP | 4.859 | .579 | .000 | H2c(ii) Diterima |
| H2d (i) | Pengayaan keluarga-kerja | <--- | NMP | 1.057 | .112 | .320 | H2d(ii) Ditolak |
| H2e (i) | Prestasi kerja | <--- | NMP | 4.231 | .738 | .000 | H2e(ii) Diterima |
| H2f (i) | Tuntutan kerja | <--- | NMP | 2.907 | .311 | .004 | H2f (ii) Ditolak |

*Nota: NMP-Nomophobia*

Berdasarkan jadual 4.10 dua daripada enam hipotesis yang diuji memprolehi nisbah kritikal atau *critical ratio* (C.R) yang lebih rendah daripada ±1.96 dan nilai *p* yang tidak signifikan iaitu pengujian penyederhana lelaki ke atas nomophobia dengan konflik kerja-keluarga dan pengayaan keluarga-kerja. Kesignifikanan statistik dalam *path* model struktural melibatkan nisbah kritikal atau kritikal ratio (C.R) yang melebihi nilai 1.96 atau lebih tinggi ditafsirkan sebagai *one-tailed significance= alpha* .05 (Hopwood, 2007). Dalam model hipotesis, C.R bagi kesan penyederhana gender lelaki didapati signifikan ke atas nomophobia kepada konflik keluarga-kerja dengan nilai C.R 4.513 (*p*. 000), pengayaan kerja-keluarga dengan nilai C.R 4.859 (*p*. 000), prestasi kerja dengan nilai C.R 4.231 (*p*. 000) dan tuntutan kerja dengan nilai C.R 2.907, (*p*. 004). Namun penyederhana gender lelaki secara statistiknya didapati tidak signifikan ke atas nomophobia kepada konflik kerja-keluarga (C.R 1.750, *p*. 0.80) dan pengayaan keluarga-kerja (C.R 1.057, *p*. 0.320) dengan nilai C.R melebihi ±1.96 dan melebihi *p*. 0.50 (MacKinnon, 2008).

**Jadual 4.11:** Dapatan Mengikut Peringkat Kesignifikanan Tertinggi Analisis Penyederhana Gender Lelaki

| Konstruk | PKST | *p* | B |
|---|---|---|---|
| Prestasi kerja | <0.01 | .000 | .738 |
| Pengayaan kerja-keluarga | <0.01 | .000 | .579 |
| Konflik keluarga-kerja | <0.01 | .000 | .442 |
| Tuntutan kerja | <0.05 | .004 | .311 |
| Konflik kerja-keluarga | <0.05 | .080 | .194 |
| Pengayaan keluarga-kerja | <0.05 | .290 | .112 |

*Nota: PKST=Peringkat Kesignifikanan Tertinggi*

Jadual 4.11 menunjukkan dapatan mengikut peringkat kesignifikanan tertinggi analisis penyederhana gender lelaki. Penyederhanan gender lelaki memberi kesan penyederhanaan yang lebih kuat ke atas perhubungan nomophobia kepada aspek yang positif iaitu prestasi kerja dengan nilai β. 738 diikuti pengayaan kerja-keluarga dengan nilai β. 579. Dua lagi aspek yang dikaji iaitu konflik keluarga-kerja dan tuntutan kerja yang diletakkan sebagai aspek negatif dalam kajian. Kedua-dua aspek ini masing-masing memperolehi nilai β. yang lebih rendah daripada aspek positif iaitu dengan nilai masing iaitu β. 442 dan β.311. Hal ini menjelaskan bahawa gender lelaki menjadi penyederhana yang lebih kuat ke atas aspek positif berbanding negatif.

### 4.6.3 Dapatan Analisis Kepelbagaian Kumpulan Penyederhana Gender Perempuan

**Jadual 4.12:** Keputusan Analisis Kepelbagaian Kumpulan Dengan Penyederhana Gender Perempuan

| H2 | Penyederhana Gender Perempuan | | | C.R | β | *p* | Keputusan |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| H2a (ii) | Konflik kerja-keluarga | <--- | NMP | 1.520 | .135 | .128 | H2a(ii) Ditolak |
| H2b (ii) | Konflik keluarga-kerja | <--- | NMP | 1.895 | .168 | .058 | H2b(ii) Ditolak |
| H2c (ii) | Pengayaan kerja-keluarga | <--- | NMP | 5.315 | .621 | .000 | H2c(ii) Diterima |
| H2d (ii) | Pengayaan keluarga-kerja | <--- | NMP | .878 | .076 | .380 | H2d(ii) Ditolak |
| H2e (ii) | Prestasi kerja | <--- | NMP | 5.685 | .795 | .000 | H2e(ii) Diterima |
| H2f (ii) | Tuntutan kerja | <--- | NMP | 1.588 | .141 | .112 | H2f (ii) Ditolak |

*Nota: NMP-Nomophobia*

Berdasarkan jadual 4.12 empat daripada enam hipotesis yang diuji memprolehi nisbah kritikal atau *critical ratio* (C.R) yang lebih rendah daripada ±1.96 dan nilai *p* yang tidak signifikan iaitu pengujian penyederhana perempuan ke atas nomophobia dengan konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, pengayaan keluarga-kerja dan tuntutan kerja. Kesignifikanan statistik dalam *path* model struktural melibatkan nisbah kritikal atau kritikal ratio (C.R) yang melebihi nilai 1.96 atau lebih tinggi ditafsirkan sebagai *one-tailed significance= alpha* .05 (Hopwood, 2007). Dalam model hipotesis, C.R bagi kesan penyederhana gender perempuan didapati signifikan ke atas nomophobia kepada pengayaan kerja-keluarga dengan nilai C.R 5.315 (*p*. 000) dan prestasi kerja dengan nilai C.R 5.685 (*p*. 000). Namun penyederhana gender perempuan secara statistiknya didapati tidak signifikan ke atas nomophobia kepada konflik kerja-keluarga dengan nilai C.R 1.750 dan *p*. 0.80, konflik keluarga-kerja dengan nilai C.R 1.895 dan *p*. 168, pengayaan keluarga-kerja dengan nilai C.R .878 dan *p*. 380, dan tuntutan

kerja dengan nilai C.R 1.588 dan *p*. 112 kerana melebihi C.R ±1.96 dan melebihi *p*. 0.50 (MacKinnon, 2008).

**Jadual 4.13:** Dapatan Mengikut Peringkat Kesignifikanan Tertinggi Analisis Penyederhana Gender Perempuan

| Konstruk | *PKST* | *p* | β |
|---|---|---|---|
| Prestasi kerja | <.01 | .000 | .795 |
| Pengayaan kerja-keluarga | <.01 | .000 | .621 |
| Konflik keluarga-kerja | >.05 | .058 | .168 |
| Konflik kerja-keluarga | <.05 | .128 | .135 |
| Tuntutan kerja | <.05 | .112 | .141 |
| Pengayaan keluarga-kerja | >.05 | .380 | .076 |

*Nota: PKST=Peringkat Kesignifikanan Tertinggi*

Jadual 4.13 menunjukkan dapatan mengikut peringkat kesignifikanan tertinggi analisis penyederhana gender perempuan. Penyederhana gender perempuan memberi kesan penyederhanaan yang lebih kuat ke atas perhubungan nomophobia kepada aspek yang positif iaitu prestasi kerja dengan nilai β. 795 diikuti pengayaan kerja-keluarga dengan nilai β. 621. Dapatan pengujian penyederhana gender perempuan ini mempunyai persamaan dengan dapatan pengujian penyederhana gender lelaki dan turut menerima kedua-dua aspek positif ini dengan nilai β tertinggi dalam model dan juga signifikan.

## 4.7 Model Struktural Dengan Penyederhana Generasi Baby Boomer, X dan Y

### 4.7.1 Analisis Kepelbagaian Kumpulan Penyederhana Generasi Baby Boomer, X dan Y

Tujuan analisis ini adalah untuk menentukan kewujutan kesan penyederhana generasi yang diuji di dalam model struktural di atas. Kesan penyederhana ini diketahui melalui melalui perbandingan antara model *Unconstrained* (*Variant-Group*) dengan *Measurement Residuals (Invariant-Group) model* yang diperolehi daripada output kesepadanan model AMOS-SEM. Jika nilai model *unconstrained* adalah lebih baik daripada model *Measurement residuals* bermakna terdapat kesan penyederhana di dalam keseluruhan model ini (Bahaman, 2014, Ho, 2014). Jadual 4.14 di bawah adalah output yang diperolehi:-

**Jadual 4.14:** Kesepadanan Model *Unconstrained* dan Model *Measurement Residuals* Dalam Model Struktural Penyederhana Ganerasi Baby Boomer, X & Y

| Model | NPAR | CMIN | DF | P | CMIN/DF |
|---|---|---|---|---|---|
| *Unconstrained* | 411 | 7050.123 | 3723 | .000 | 1.894 |
| *Measurement weights* | 321 | 7173.217 | 3813 | .000 | 1.881 |
| *Structural weights* | 309 | 7207.246 | 3825 | .000 | 1.884 |
| *Structural covariances* | 307 | 7212.530 | 3827 | .000 | 1.885 |
| *Structural residuals* | 295 | 7234.978 | 3839 | .000 | 1.885 |
| *Measurement residuals* | 137 | 7777.081 | 3997 | .000 | 1.946 |
| *Saturated model* | 4134 | .000 | 0 | | |
| *Independence model* | 156 | 18319.338 | 3978 | .000 | 4.605 |

Berdasarkan nilai *p* (*p*<. 05) di dalam jadual 4.14 output analisis AMOS-SEM di atas kedua-dua nilai *p* bagi model *unconstrained* dan model *measurement residuals* adalah signifikan. Walau bagaimana pun, nilai model *unconstrained* lebih kecil (CMIN 7050.123)

berbanding nilai model *measurement residuals* (CMIN 7777.081). Justeru, pengujian perbezaan nilai kesignifikanan pada $\chi 2$ perlu dibuat. Untuk menguji perbezaan ini, nilai dalam perbandingan model (*Model Comparison*) diperlukan (Bahaman, 2014; Ho, 2014). Nilai *Measurement Residuals* tersebut dirujuk seperti dibawah:-

**Jadual 4.15:** Nilai Model *Measurement Residuals* Dalam Analisis Struktural Model Dengan Penyederhana Ganerasi Baby Boomer, X dan Y

| Model | DF | CMIN | *p* |
|---|---|---|---|
| *Measurement weights* | 90 | 123.094 | .012 |
| *Structural weights* | 102 | 157.123 | .000 |
| *Structural covariances* | 104 | 162.406 | .000 |
| *Structural residuals* | 116 | 184.854 | .000 |
| *Measurement residuals* | 274 | 726.957 | .000 |

Nilai *Measurement Residuals* yang telah diperolehi dalam jadual 4.15, $\Delta \chi 2$= 726.957, df= 274 dan *p*= .000. Disebabkan perbezaan tersebut adalah signifikan ($p< \alpha$), justeru dianggarkan wujud kesan penyederhana dalam keseluruhan model ini (Bahaman, 2014; Ho, 2014). Jadual 4.16 pula akan menunjukkan analisis *path* individual bagi setiap hipotesis yang telah dibina.

### 4.7.2 Dapatan Analisis Kepelbagaian Kumpulan Penyederhana Generasi Baby Boomer

**Jadual 4.16:** Keputusan Analisis Kepelbagaian Kumpulan Dengan Penyederhana Generasi Baby Boomer

| H3 Penyederhana Generasi Baby Boomer | | | | C.R | *p* | β | Keputusan |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| H3a (i) | Konflik kerja-keluarga | <--- | NMP | .308 | .758 | .043 | H3a (i) ditolak |
| H3b (i) | Konflik keluarga-kerja | <--- | NMP | .183 | .855 | .025 | H3b (i) ditolak |
| H3c (i) | Pengayaan kerja-keluarga | <--- | NMP | 3.010 | .003 | .689 | H3c (i) diterima |
| H3d (i) | Pengayaan keluarga-kerja | <--- | NMP | -.608 | .543 | -.084 | H3d (i) ditolak |
| H3e (i) | Prestasi kerja | <--- | NMP | 2.326 | .020 | .648 | H3e (i) diterima |
| H3f (i) | Tuntutan kerja | <--- | NMP | 3.028 | .002 | .481 | H3f (i) diterima |

*Nota: NMP-Nomophobia*

Berdasarkan jadual 4.16 menunjukkan tiga daripada enam hipotesis yang diuji memperolehi nisbah kritikal atau *critical ratio* (C.R) yang lebih rendah daripada ±1.96 dan nilai *p* yang tidak signifikan iaitu pengujian penyederhana generasi baby boomer ke atas nomophobia dengan konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja dan pengayaan keluarga-kerja. Kesignifikanan statistik dalam *path* model struktural melibatkan nisbah kritikal atau kritikal ratio (C.R) yang melebihi nilai 1.96 atau lebih tinggi ditafsirkan sebagai *one-tailed significance= alpha* .05 (Hopwood, 2007). Dalam model hipotesis, C.R bagi kesan penyederhana generasi baby boomer didapati signifikan ke atas nomophobia kepada pengayaan kerja-keluarga dengan nilai C.R 3.010 (*p*. 003), prestasi kerja dengan nilai C.R 2.326 (*p*. 020). Namun, penyederhana baby boomer secara statistiknya didapati tidak signifikan ke atas nomophobia kepada konflik kerja-keluarga dengan nilai .308 dan *p*. 0.758, konflik keluarga-kerja dengan nilai C.R .308 dan *p*. 758 dan pengayaan keluarga-kerja dengan nilai C.R -.608 dan *p* .543 kerana melebihi C.R ±1.96 dan melebihi *p*. 0.50 (MacKinnon, 2008).

**Jadual 4.17:** Dapatan Mengikut Peringkat Kesignifikanan Tertinggi Analisis Penyederhana Generasi Baby Boomer

| Konstruk | PKST | *p* | β |
|---|---|---|---|
| Pengayaan kerja-keluarga | <.05 | .003 | .648 |
| Prestasi kerja | <.05 | .020 | .603 |
| Tuntutan kerja | <.05 | .002 | .481 |
| Pengayaan keluarga-kerja | >.05 | .543 | -.084 |
| Konflik keluarga-kerja | <.05 | .758 | .043 |
| Konflik kerja-keluarga | <.05 | .855 | .025 |

*Nota: PKST=Peringkat Kesignifikanan Tertinggi*

Jadual 4.17 menunjukkan dapatan mengikut peringkat kesignifikanan tertinggi analisis penyederhana generasi baby boomer. Penyederhana generasi baby boomer memberi kesan penyederhanaan yang lebih kuat ke atas perhubungan nomophobia kepada aspek yang positif pengayaan kerja-keluarga dengan nilai β .648 dikuti prestasi kerja dengan nilai β .603 dan tuntutan kerja dengan nilai β .481. Satu lagi aspek positif tidak signifikan dan mempunyai hubungan yang lemah dengan nomophobia iaitu pengayaan keluarga-kerja iaitu dengan nilai β -.084. Aspek negatif iaitu konflik kerja-keluarga, konflik keluarga juga didapati tidak signifikan dan mempunyai kekuatan nilai beta yang lemah daripada aspek positif empat aspek tadi dengan nilai masing iaitu β .043 dan β .025.

### 4.7.3 Dapatan Analisis Kepelbagaian Kumpulan Penyederhana Generasi X

**Jadual 4.18:**Keputusan Analisis Kepelbagaian Kumpulan Dengan Penyederhana Generasi X

| H3 Penyederhana Generasi X | | | | C.R. | *p* | β | Keputusan |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| H3a (ii) | Konflik kerja-keluarga | <--- | NMP | 1.115 | .265 | .130 | H3a (ii) ditolak |
| H3b (ii) | Konflik keluarga-kerja | <--- | NMP | 1.180 | .238 | .146 | H3b (ii) ditolak |
| H3c (ii) | Pengayaan kerja-keluarga | <--- | NMP | 3.701 | .000 | .473 | H3c (ii) diterima |
| H3d (ii) | Pengayaan keluarga-kerja | <--- | NMP | 1.681 | .093 | .199 | H3d (ii) ditolak |
| H3e (ii) | Prestasi kerja | <--- | NMP | 7.744 | .000 | 1.017 | H3e (ii) diterima |
| H3f (ii) | Tuntutan kerja | <--- | NMP | .592 | .554 | .072 | H3f (ii) ditolak |

*Nota: NMP-Nomophobia*

Berdasarkan jadual 4.18 menunjukkan empat daripada enam hipotesis yang diuji memperolehi nisbah kritikal atau *critical ratio* (C.R) yang lebih rendah daripada ±1.96 dan nilai *p* yang tidak signifikan iaitu pengujian penyederhana generasi X ke atas nomophobia dengan konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, pengayaan keluarga-kerja dan tuntutan kerja. Kesignifikanan statistik dalam *path* model struktural melibatkan nisbah kritikal atau kritikal ration (C.R) yang melebihi nilai 1.96 atau lebih tinggi ditafsirkan sebagai *one-tailed significance= alpha* .05 (Hopwood, 2007). Dalam model hipotesis, C.R bagi kesan penyederhana generasi X didapati signifikan ke atas nomophobia kepada pengayaan kerja-keluarga dengan nilai C.R 3.701 dan *p*. 000 manakala prestasi kerja kerja dengan nilai C.R 7.744 dan *p*. 000. Namun penyederhana X secara statistiknya didapati tidak signifikan ke atas nomophobia kepada konflik kerja-keluarga dengan nilai C.R 1.115 dan *p*. 265, konflik keluarga-kerja dengan nilai C.R 1.180 dan *p*. 238, pengayaan keluarga-kerja dengan nilai C.R

1.307 dan *p*. 0.191, tuntutan kerja dengan nilai C.R .592 dan *p*. 554 kerana melebihi C.R ±1.96 dan melebihi *p*. 0.50 (MacKinnon, 2008).

**Jadual 4.19:** Dapatan Mengikut Peringkat Kesignifikanan Tertinggi Analisis Penyederhana Generasi X

| Konstruk | PKST | *p* | β |
|---|---|---|---|
| Prestasi kerja | <.001 | .000 | 1.017 |
| Pengayaan kerja-keluarga | <.001 | .000 | .472 |
| Pengayaan keluarga-kerja | >.005 | .093 | .199 |
| Konflik keluarga-kerja | >.005 | .238 | .146 |
| Konflik kerja-keluarga | >.005 | .265 | .130 |
| Tuntutan kerja | >.005 | .554 | .072 |

*Nota: PKST=Peringkat Kesignifikanan Tertinggi*

Jadual 4.19 menunjukkan dapatan mengikut peringkat kesignifikanan tertinggi analisis penyederhana generasi X. Penyederhana generasi X memberi kesan penyederhanaan yang lebih kuat ke atas perhubungan nomophobia kepada aspek yang positif iaitu prestasi kerja dengan nilai β. 1.017 diikuti pengayaan kerja-keluarga dengan nilai β. 472 yang masing-masing berada pada aras *p*. 000. Aras β prestasi kerja bagi generasi X juga lebih tinggi daripada aras β penyederhanan generasi baby boomer dalam aspek yang sama iaitu .752. Namun, aras β bagi pengayaan kerja-keluarga yang dilihat lebih tinggi dalam pengujian penyederhana generasi baby boomer iaitu dengan β .727 berbanding dalam pengujian penyederhana generasi X.

### 4.7.4 Dapatan Analisis Kepelbagaian Kumpulan Penyederhana Generasi Y

**Jadual 4.20:** Dapatan Analisis Kepelbagaian Kumpulan Penyederhana Generasi Y

| H3 Penyederhana Generasi Y | | | *C.R.* | *p* | *β* | Keputusan |
|---|---|---|---|---|---|---|
| H3a(iii) Konflik kerja-keluarga | <--- | NMP | 3.005 | .003 | .298 | H3a (iii) diterima |
| H3b(iii) Konflik keluarga-kerja | <--- | NMP | 4.145 | .000 | .476 | H3b (iii) diterima |
| H3c(iii) Pengayaan kerja-keluarga | <--- | NMP | 6.382 | .000 | .727 | H3c (iii) diterima |
| H3d(iii) Pengayaan keluarga-kerja | <--- | NMP | 1.307 | .191 | .134 | H3d (iii) ditolak |
| H3e(iii) Prestasi kerja | <--- | NMP | 8.933 | .000 | .752 | H3e (iii) diterima |
| H3f(iii) Tuntutan kerja | <--- | NMP | 1.403 | .161 | .143 | H3f (iii) ditolak |

*Nota: Nomophobia=NMP*

Berdasarkan jadual 4.20 dua daripada enam hipotesis yang diuji memperolehi nisbah kritikal atau *critical ratio* (C.R) yang lebih rendah daripada ±1.96 dan nilai *p* yang tidak signifikan iaitu pengujian penyederhana generasi Y ke atas nomophobia dengan pengayaan keluarga-kerja dan tuntutan kerja. Kesignifikanan statistik dalam *path* model struktural melibatkan nisbah kritikal atau critical ratio (C.R) yang melebihi nilai 1.96 atau lebih tinggi ditafsirkan sebagai *one-tailed significance= alpha* .05 (Hopwood, 2007). Dalam model hipotesis, C.R bagi kesan penyederhana generasi Y didapati signifikan ke atas nomophobia kepada konflik kerja-keluarga dengan nilai C.R 3.005 dan *p*. 003, konflik keluarga-kerja dengan nilai C.R 4.145 dan *p*. 000, pengayaan kerja-keluarga dengan nilai C.R 6.382 dan *p*. 000 serta prestasi kerja kerja dengan nilai C.R 8.933 dan *p*. 000. Namun penyederhana Y secara statistiknya didapati tidak signifikan ke atas nomophobia kepada pengayaan keluarga-kerja dengan nilai C.R 1.307 dan *p*. 0.191, tuntutan kerja dengan nilai C.R . 1.403 dan *p*. 161 kerana melebihi C.R ±1.96 dan melebihi *p*. 0.50 (MacKinnon, 2008).

**Jadual 4.21:** Dapatan Mengikut Peringkat Kesignifikanan Tertinggi Analisis Penyederhana Generasi Y

| Konstruk | *PKST* | *p* | *β* |
|---|---|---|---|
| Prestasi kerja | <.001 | .000 | .752 |
| Pengayaan kerja-keluarga | <.001 | .000 | .727 |
| Konflik keluarga-kerja | <.001 | .000 | .476 |
| Konflik kerja-keluarga | <.005 | .003 | 298 |
| Tuntutan kerja | >.005 | .161 | .143 |
| Pengayaan keluarga-kerja | >.005 | .191 | .134 |

*Nota: PKST=Peringkat Kesignifikanan Tertinggi*

Jadual 4.21 menunjukkan dapatan mengikut peringkat kesignifikanan tertinggi analisis penyederhana generasi Y. Penyederhana generasi Y memberi kesan penyederhanaan yang lebih kuat ke atas perhubungan nomophobia kepada aspek yang positif iaitu prestasi kerja dengan nilai β. 752 diikuti pengayaan kerja-keluarga dengan nilai β. 727, konflik keluarga-kerja dengan nilai β. 474 yang masing-masing berada pada aras *p*. 000, dan konflik kerja-keluarga dengan nilai β. 298 dengan aras *p*. 003.

## 4.8 Kesimpulan

Secara keseluruhan, kajian ini telah menghasilkan satu dapatan baru yang dapat menyumbang kepada ilmu baharu khususnya bagi bidang sumber manusia, ilmu berkaitan nomophobia, keseimbangan hidup bekerja dan prestasi kerja. Bab seterusnya membincangkan mengenai dapatan-dapatan, sumbangan-sumbangan, cadangan-cadangan serta limitasi yang wujud dalam kajian ini.

# BAB 5

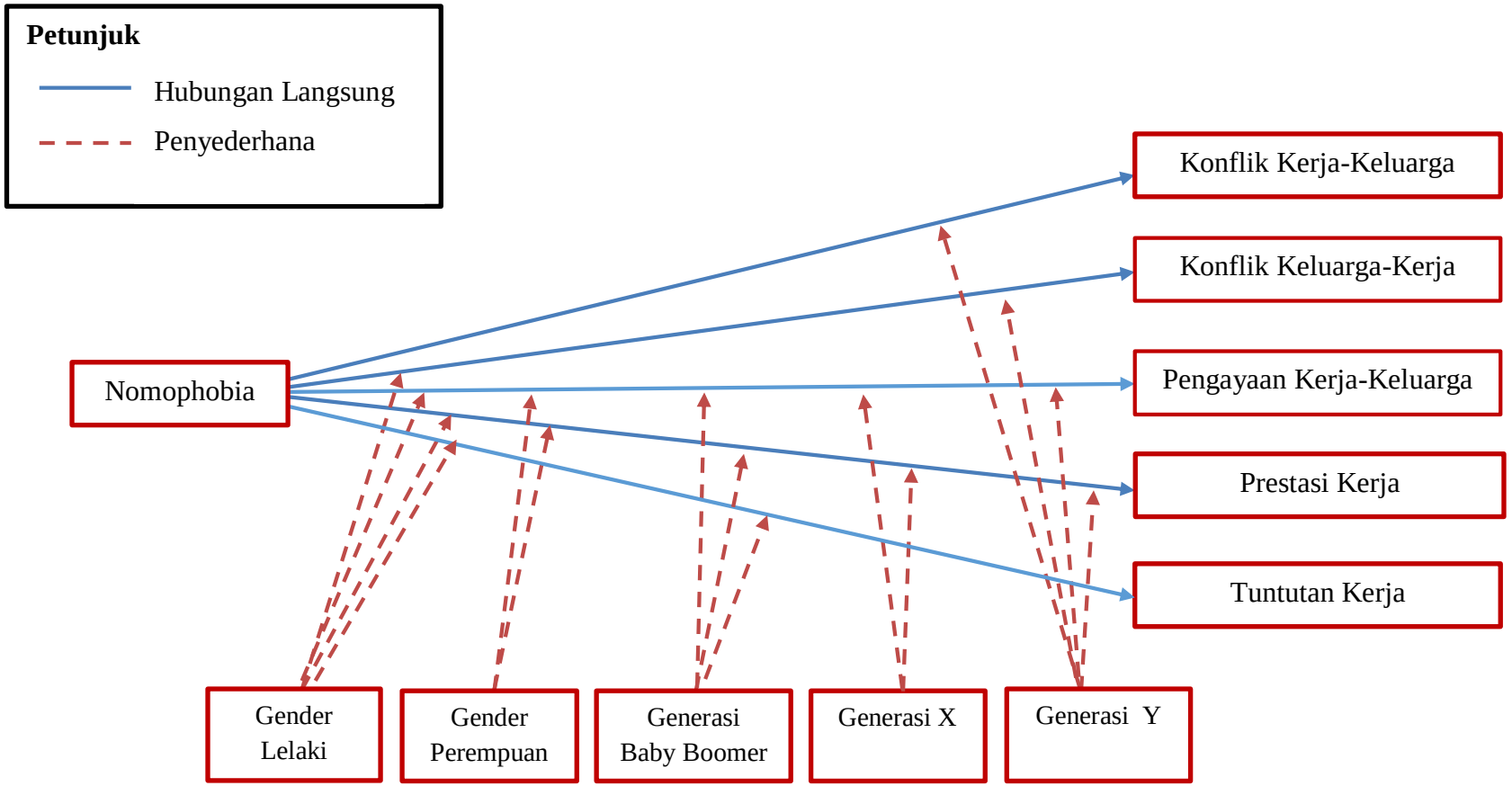
# PERBINCANGAN DAPATAN, IMPLIKASI, SUMBANGAN, CADANGAN DAN LIMITASI KAJIAN

## 5.0 Pengenalan

Bab ini membincangkan tentang dapatan kajian, implikasi-implikasi, sumbangan-sumbangan kajian, cadangan-cadangan kajian serta limitasi dalam kajian ini. Bab ini diakhir dengan kesimpulanya yang ringkas dan juga sebagai penutup kepada kajian ini.

## 5.1 Perbincangan Dapatan Kajian

Secara umum pembangunan tiga model satu iaitu model hubungan langsung yang menguji impak nomophobia kepada konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, pengayaan kerja-keluarga, pengayaan keluarga-kerja, prestasi kerja dan tuntutan kerja. Model kedua dengan menguji kesan penyederhanan gender lelaki dan perempuan ke atas perhubungan nomophobia dengan konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, pengayaan kerja-keluarga, pengayaan keluarga-kerja, prestasi kerja dan tuntutan kerja. Model ketiga pula menguji penyederhana generasi baby boomer, X dan Y ke atas perhubungan nomophobia dengan konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, pengayaan kerja-keluarga, pengayaan keluarga-kerja, prestasi kerja dan tuntutan kerja. Dapatan kajian model satu, dua dan tiga dirumuskan dalam satu model akhir dengan mengeluarkan kesemua hipotesis dengan yang tidak signifikan iaitu di atas nilai *p.* 0.50 dan nisbah kritikal (C.R) di bawah ±1.96. Model tersebut di rujuk dalam rajah 5.1.




**Rajah 5.1:** Model Struktural Akhir

Berdasarkan model struktural akhir, pengayaan keluarga-kerja telah dikeluarkan daripada keseluruhan model kerana memperolehi nilai *p* di atas 0.50 dan nilai C.R di atas ±1.96 dalam ketiga-tiga model kajian iaitu model hubungan langsung, model dengan penyederhana gender dan generasi. Perbincangan mengenai dapatan dapat dilihat dalam bahagian-bahagian yang berikutnya.

### 5.1.1 Perbincangan Dapatan Hubungan Langsung

Dapatan model satu kajian ini mencadangkan nomophobia mempengaruhi aspek positif yang lebih kuat iaitu prestasi kerja (β .778) diikuti pengayaan kerja-keluarga (β .609) ke atas penjawat awam yang dikaji berbanding aspek negatif iaitu konflik keluarga-kerja (β .269), tuntutan kerja (β .208) dan konflik kerja-keluarga (β .148). Walau bagaimana pun, nomophobia didapati tidak mempengaruhi pengayaan keluarga-kerja (β .094) dalam kalangan penjawat awam yang dikaji.

Dapatan ini dikukuhkan oleh Shaffer (1996) yang menjelaskan manusia kebiasanya menimbang faedah dalam penggunaan teknologi lebih tinggi berbanding kemudaratan. Maka ini menyebabkan dapatan berkaitan aspek positif lebih kuat dan signifikan berbanding aspek negatif. Prestasi kerja yang sangat signifikan ini dijelaskan oleh Yildirim (2014) bahawa golongan nomophobik kebiasaanya mempertimbangkan faedah dalam kerja khususnya dalam aspek perhubungan dan pelaksanaan kerja apabila menggunakan sesuatu teknologi. Teknologi yang digunakan di tempat kerja membolehkan pekerja mengawal mod dalam setiap aktiviti kerja daripada aktiviti kerja yang mudah hingga kepada yang rumit, meningkatkan kreativiti dan mengurangkan kompleksiti dalam kerja kerana dibantu dengan maklumat yang bersesuai pada masa yang diperlukan (Hannemyr, 1999). Mitić, Nikolić, Jankov, Vukonjanski dan Terek (2017) menyokong dapatan ini dengan menjelaskan teknologi dapat memperbaiki kualiti

komunikasi dengan cara mempercepatkan aliran infomasi, komunikasi dan perkongsian pengetahuan dalam kalangan pekerja yang seterusnya dapat membantu produktiviti mereka dalam kerja.

Pengayaan kerja-keluarga yang juga sangat signifikan ini dijelaskan oleh Davis (1989) dan Venkatesh et al., (2000) yang menjelaskan seseorang individu suka melakukan pekerjaan dengan cara yang lebih mudah dan cepat dan penggunaan sesuatu teknologi dengan lebih kerap dipercayai dapat menyokong keinginan penggunaan terhadap tujuan tersebut. Venkatesh et al., (2000) menjelaskan individu kebiasaanya mengadaptasi teknologi kerana mereka beranggapan bahawa teknologi dapat membantu mereka dalam melaksanakan tugas atau membantu mereka dalam pencapaian prestasi yang diharapkan. Pencapaian prestasi seperti dalam kerja pula dapat menghasilkan emosi yang positif yang kemudiannya dapat dipindahkan ke dalam keluarga (Greenhaus & Powell, 2006) dengan cara meregulasikan perasaan dan ekspresi yang dapat digunakan sewaktu memberi sokongan emosi kepada ahli keluarga (Grandey, 2000). Dalam teori pemuliharaan sumber, Hobfoll (1989) yang mencadangkan pekerja akan meletakkan usaha yang lebih bagi mengelakkan tekanan daripada berterusan berlaku. Pekerja akan cenderung untuk melabur dalam sumber seperti masa riadah, alatan teknologi, dan pengetahuan bagi berurusan dengan kehilangan sumber sebenar dan mengawal lebih banyak sumber daripada hilang dan ini telah membantu pekerja dalam mencapai pengayaan kerja-keluarga pada tahap yang diinginkan.

Dalam konteks yang khusus iaitu nomophobia, terdapat bukti bahawa penggunaan telefon mudah alih dapat diiringi oleh pelbagai kesan psikologi seperti perasaan yang tidak tenang atau kerisauan apabila berjauhan dengan telefon mudah alih mereka (Walsh et al., 2007) dan keadaan ini adalah kesan yang timbul apabila seseorang pengguna telefon itu mengharapkan kesan yang positif daripada penggunaan teknologi mereka (Shaffer, 1996).

Pengharapan yang positif ini mengalakan individu meningkatkan penggunaan teknologi milik mereka. Kesan yang biasa diperolehi biasanya bersifat positif namun dalam beberapa aspek ia akan mendatangkan kesan negatif seperti konflik keluarga-kerja (Adkins & Premeaux, 2014) yang dialami oleh responden yang dikaji.

Konflik keluarga-kerja ini dijelaskan oleh Venkatesh (2016) yang mendapati kecenderungan pekerja kepada telefon mudah alih ke arah urusan berkaitan keluarga ketika kerja dapat mengurangkan fokus kepada kerja dan ini merendahkan kepuasan dan komitmen pekerja kepada organisasi. Penggunaan teknologi kebiasaanya dapat mengambil masa pengguna teknologi disebabkan tumpuan dan masa telah beralih kepada teknologi yang digunakan tidak kira dalam apa-apa aktiviti sekali pun (Loonis et al., 2000). Individu yang mengalami pengalaman konflik keluarga-kerja didapati sering kali gagal dalam memenuhi tuntutan kerja dan ini menyebabkan tekanan dirasai mereka sehingga mengekang mereka daripada melaksanakan tugas di tempat kerja secara berkesan (Ahuja et al., 2007; Turel et al., 2011). Hal ini disokong oleh teori pemuliharaan sumber (Hobfoll 1989, 2001) yang menjelaskan pengaliran sumber individu seperti masa dan tenaga dalam kepada satu tanggungjawab dapat mengakibatkan tekanan dalam diri individu sehingga mengurangkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan meningkatkan keletihan berkaitan kerja (Hobfoll & Shirom, 2001).

Selain konflik keluarga-kerja, konflik kerja-keluarga turut dirasai oleh penjawat awam yang dikaji. Hal ini selari dengan kajian barat yang mendapati teknologi telah mengaburkan sempadan antara kerja dan keluarga (Chesley, Moen & Shore, 2003). Penggunaan telefon pintar di tempat kerja telah menyebabkan masa bekerja menjadi panjang contohnya penerimaan beban atau tugasan yang banyak hingga menyebabkan penjawat awam dikaji terpaksa memanjangkan

masa bekerja dan tidak dapat pulang untuk bersama keluarga pada masa yang kebiasaannya digunakan untuk keluarga (Loonis et al., 2000; Valcour & Hunter, 2005).

Dapatan ini disokong oleh teori pemuliharaan sumber daripada Hobfoll (1989) yang menjelaskan manusia mempunyai sumber-sumber yang terhad seperti masa. Apabila sumber seperti masa ini banyak teralir pada satu aktiviti atau peranan maka aktiviti atau peranan yang lain tidak dapat disempurnakan sepenuhnya. Ini menyebabkan ketidakpuasan pasangan atau dalam ahli keluarga. Ketidakpuasan ini sering ditafsirkan sebagai konflik kerja-keluarga dalam kajian kerja-keluarga. Hobfoll (2001) juga menjelaskan bahawa masa bersama keluarga, masa untuk bersama yang tersayang, hubungan yang baik dengan anak-anak, masa untuk bermesra dengan keluarga dianggap sebagai sumber penting seseorang individu. Dalam kes ini, konflik kerja-keluarga berasaskan masa berlaku apabila penjawat awam yang dikaji merasakan sumber ini telah diancam, hilang atau tidak stabil akibat daripada penglibatan mereka dalam kerja disebabkan pengaruh nomophobia.

Peningkatan tuntutan kerja turut dirasai oleh responden akibat nomophobia. Dapatan ini rasional dengan kajian lepas yang mendapati peningkatan penggunaan pelbagai jenis teknologi turut membawa bersama kepelbagaian tuntutan pada satu-satu masa (Fujimoto, Ferdous, Sekiguchi & Sugianto, 2016). Bakker dan Demerouti, (2007) yang menggunakan model tuntutan-sumber, mendapati penggunaan telefon mudah alih dapat meningkatkan akses berterusan kepada kerja yang sekaligus turut meningkatkan penggunaan sumber seperti masa dan tenaga. Kedua-dua sumber yang digunakan secara berterusan menjadi ancaman kepada emosi pekerja seperti mengakibatkan keletihan emosi dalam kalangan pekerja (Iwasaki, Takahashi & Nakata, 2006). Budaya mengorbankan sumber peribadi seperti tenaga, kesihatan dan masa untuk kerja kebiasaanya dilakukan dalam kalangan pekerja untuk melindungi keharmonian kerja dan memenuhi keinginan individu lain seperti majikan (Karlova, 2012).

Tuntutan dianggap membawa faedah kepada kerja walau bagaimana pun ia menjadi ancaman sumber kepada individu seperti masa bekerja yang lebih panjang mengurangkan masa peribadi untuk berehat dan beriadah.

### 5.1.2 Perbincangan Dapatan Penyederhana Gender

#### 5.1.2.1 Penyederhanan Gender Lelaki

Dapatan model struktural dengan penyederhana gender lelaki mendapati gender lelaki menerima pengaruh yang kuat dan signifikan daripada nomophobia ke atas konflik keluarga-kerja, pengayaan kerja-keluarga, prestasi kerja dan tuntutan kerja mereka berbanding konflik kerja-keluarga dan pengayaan keluarga-kerja. Berdasarkan perbandingan dapatan mengikut aras kesignifikanan gender lelaki ini mengalami kesan nomophobia yang lebih tinggi dalam aspek yang positif iaitu prestasi kerja (β .738) dan pengayaan kerja-keluarga (β. 579) diikuti aspek negatif iaitu konflik keluarga-kerja (β .442) dan tuntutan kerja (β .311). Walau bagaimana pun, dua dapatan iaitu konflik kerja-keluarga (β .194) dan pengayaan keluarga-kerja didapati tidak signifikan (β. 112).

Dapatan yang sangat signifikan dalam aspek prestasi kerja ini dilihat sesuai dengan kajian nomophobia yang mendapati lelaki merupakan gender yang mempunyai risiko tinggi dalam nomophobia (Bivin et al., 2013) lebih dekat dengan teknologi kerana mereka melihat teknologi sebagai satu instrumen yang dapat membantu kehidupan dan kerja dalam konteks seperti pengurusan masa, mesyuarat, dan membantu meningkatkan autoriti yang sekaligus membentuk pengalaman gender lelaki dewasa bekerjaya (Lorente, 2002). Dapatan ini mungkin dipengaruhi ciri-ciri gender lelaki yang lebih kepada orientasi tugas atau kerja (Minton & Schneider, 1980; Baral & Bragava, 2011), lebih bermotivasi dalam mencapai kejayaan berbanding wanita kerana lebih bersifat individualistik, berpaksikan pada tugas dan

bermatlamat khususnya apabila melibatkan kerjaya. Gender ini juga berpeluang untuk kemajuan dan memperolehi posisi kerja yang tinggi dalam kerjaya (Hoffman, 1972; Minton & Schneider, 1980). Justuru, ciri-ciri gender dan aspek penggunaan teknologi dalam kalangan penjawat awam bergender lelaki yang dikaji dapat mempengaruhi dapatan kajian ini.

Dapatan dalam aspek positif yang kedua iaitu nomophobia yang signifikan dengan pengayaan kerja-keluarga gender ini dilihat bersesuaian dengan Tannen (1990) yang menjelaskan gender lelaki menyukai komunikasi bersifat hierarki yang kebiasaanya hanya dapat berlaku dalam kerja kerana gender ini mengutamakan kemajuan dan kuasa dalam kerja (Hofstede, 1980). Gender ini kebiasaanya memiliki lebih daripada satu teknologi seperti telefon mudah alih, menggunakan lebih banyak masa melalui teknologi untuk urusan atas talian, terlibat dengan kursus-kursus berkaitan teknologi, dan lebih bermotivasi untuk belajar tentang teknologi berbanding gender perempuan (Wilson, Wallin, & Reiser, 2003; Losh, 2004; Fallows, 2005; Pinkard, 2005; Cooper, 2006; Livingstone & Helsper, 2007; Correa, 2010). Ini menyebabkan gender ini lebih terbuka dan yakin dalam mengadaptasi teknologi dalam kerja berbanding perempuan yang seterusnya membawa faedah dalam kehidupan mereka.

Gender lelaki juga didapati lebih gemar menggunakan internet daripada teknologi mereka berdasarkan motif bagi mendapatkan informasi (Jackson, Ervin, Gardner & Schmitt, 2001). Kejayaan dalam mencapai faedah daripada penggunaan teknologi untuk kerja bagi gender ini didapati dapat membawa kesan positif khususnya kesan afektif seperti kegembiraan dan harga diri yang tinggi, meningkatkan motivasi untuk terlibat dalam latihan berkaitan pekerjaan atau pun pendidikan dan juga meningkatkan faedah kongnitif yang membawa kepada kompentensi kerja (Jackson et al., 2001). Kesan positif seperti emosi afektif, kemahiran dan motivasi daripada kerja ini dapat dipindahkan ke dalam keluarga sehingga membolehkan

pengayaan kerja-keluarga dicapai oleh penjawat awam gender lelaki yang dikaji dalam kajian ini (Greenhaus & Powell, 2006).

Aspek negatif iaitu konflik keluarga-kerja (β .442) turut diterima di dalam kajian ini. Dapatan ini sesuai dengan kajian lepas yang mendapati gender lelaki didapati menggunakan telefon mudah alih untuk membawa masuk dunia luar termasuk kerja dan hubungan sosial ke dalam kehidupan mereka (Rakow & Navarro, 1993). Gender lelaki kebiasaanya mengutamakan kerja berbanding keluarga (Barnett & Marshall, 1991). Walau bagaimana pun, jika tanggungjawab keluarga semakin tinggi disebabkan pengaruh teknologi, maka ia akan menjadi penghalang kepada gender ini untuk melaksanakan tanggungjawab kerja secara berkesan sehingga menyebabkan berlakunya konflik kerja-keluarga.

Peningkatan tuntutan kerja (β .311) yang turut dialami oleh gender ini menyokong hujah kajian lepas yang menjelaskan telefon mudah alih membolehkan lebih banyak tugas diterima termasuk selepas waktu kerja kerana penggunaan telefon mudah alih mengalakan kepercayaan kepada pengguna agar sentiasa bersedia kepada individu lain seperti majikan, dan rakan-rakan sekerja serta perlu bersedia untuk dihubungi pada bila-bila masa, ketika berada di mana-mana sahaja tentang kerja (Green, 2001). Ini menyebabkan peningkatan tekanan kepada gender ini untuk memberi maklumbalas segera (Jarvenpaa & Lang, 2005) yang sekaligus membebankan mereka**.** Ini menjelaskan bagaimana gender ini mengalami peningkatan tuntutan kerja akibat nomophobia.

Dapatan pengujian kesan penyederhanan gender lelaki yang didapati tidak signifikan iaitu daripada nomophobia ke atas konflik kerja-keluarga. Ini bermaksud nomophobia tidak mempengaruhi konflik kerja-keluarga penjawat awam lelaki di lapan organisasi kajian. Dapatan ini rasional dengan Cinamon dan Rich (2002) yang menjelaskan gender lelaki kini

telah menganggap kerja dan keluarga merupakan satu domain yang saling berkaitan dan saling memberi manfaat. Gender lelaki menerima tanggungjawab kerja dalam melengkapkan tanggungjawab keluarga (Gilbert, Hallett & Eldridge, 1994). Gender lelaki kini menganggap keluarga sama penting seperti mana kerja (Cinamon & Rich, 2002) Justuru, nomophobia tidak memberi kesan dalam mendatangkan konflik memandangkan tanggungjawab dalam kedua-dua domain ini dianggap penting dan perlu dilaksanakan sebaiknya.

Dapatan kajian terakhir iaitu pengujian kesan penyederhanan gender lelaki yang didapati tidak signifikan iaitu daripada nomophobia ke atas pengayaan keluarga-kerja. Dapatan ini agak rasional dengan ciri-ciri gender ini yang cenderung ke arah kerja berbanding keluarga (Gutek & Searle, 1991) dan dapatan ini disahkan dengan pengayaan kerja-keluarga yang sangat signifikan. Walau pun merupakan golongan yang lebih aktif dalam penggunaan teknologi, gender ini tidak mengambil manfaat daripada teknologi untuk membentuk pengayaan keluarga-kerja. Justuru, ini menjadi sebab mengapa penjawat lelaki di organisasi-organisasi kajian tidak mengalam pengayaan keluarga-kerja daripada nomophobia.

#### 5.1.2.2 Penyederhanan Gender Perempuan

Model struktural dengan penyederhana gender perempuan mendapati gender perempuan menerima pengaruh yang lebih kuat daripada nomophobia ke atas aspek positif iaitu prestasi kerja (β.795) dan pengayaan kerja-keluarga (β .621) mereka berbanding konflik kerja-keluarga (β. 135), konflik keluarga-kerja (β .076), tuntutan kerja (β .141) dan pengayaan keluarga-kerja (β .076) yang didapati tidak signifikan dan mempunyai hubungan yang sangat lemah dengan nomophobia. Secara keseluruhan dapatan ini mendapati penjawat awam bergender perempuan yang dikaji tidak merasai sebarang pengaruh negatif daripada nomophobia

Dapatan bagi prestasi kerja ini dilihat sesuai dengan Akman dan Mishra (2010) serta Seymour dan Nadasen (2007). Mereka mendapati pekerja wanita yang dikaji mempunyai keresahan apabila menggunakan teknologi walau bagaimana jika mereka menggunakan teknologi di tempat kerja mereka menggunakan teknologi dengan lebih beretika dengan tumpuan yang lebih kepada urusan kerja berbanding pekerja lelaki. Ini mungkin dapat menjelaskan mengapa nomophobia dapat memberi kesan prestasi kerja penjawat awam perempuan yang lebih tinggi (β .795) berbanding penjawat awam lelaki yang merasai prestasi kerja juga signifikan tetapi dengan kesan yang lebih rendah (β .738). Dapatan ini juga disokong oleh kajian barat yang menjelaskan telefon mudah alih telah menjadi satu alat yang dapat memperkayakan produktiviti kerja bagi golongan profesional dalam kedua-dua gender (Cohen, 2011).

Dapatan bagi pengayaan kerja-keluarga pula disokong oleh kajian lepas yang menjelaskan wanita di negara-negara membangun cenderung mengunakan telefon mudah alih untuk tujuan peribadi dan sosial (Huyer, Hafkin & Ertl, 2005), medium pertukaran emosi (Lohan 1997; Lorente 2002), dan mengekalkan perhubungan dengan yang lain khususnya rakan-rakan sekerja dan keluarga. Kebiasaanya pekerja wanita membuat panggilan telefon kepada keluarga pada sebelah petang ketika bekerja untuk merancang aktiviti keluarga setelah mereka pulang (Wacjman, 2007). Kajian Nickerson, Robert, Henri dan Brenda (2008) turut menyokong dapatan ini dengan menjelaskan apabila ibubapa bekerja tidak pasti tentang keadaan keluarga di rumah, mereka akan menghubungi keluarga mereka daripada tempat kerja dan ini dapat memberi ketenangan kepada pekerja yang sekaligus membolehkan tumpuan kepada kerja. Ketenangan atau emosi yang positif yang dirasai oleh pekerja dapat dipindahkan ke dalam keluarga sehingga membolehkan pengayaan kerja-keluarga dicapai (Greenhaus & Powell, 2006).

Dapatan bagi konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja dan tuntutan kerja yang tidak signifikan ini bercanggah dengan kebanyakan kajian keseimbangan hidup bekerja dalam arah negatif yang menjelaskan golongan wanita mempunyai tanggungjawab dalam kedua-dua domain secara serentak. Walau pun telah bekerja, tanggungjawab keluarga masih menjadi keutamaan dan penglibatan dalam kedua-dua domain secara serentak cenderung menjadi punca konflik dalam kedua-dua domain bagi gender ini (Gutek & Searle, 1991). Rakyat di negara-negara asia seperti di China, Taiwan dan Malaysia yang juga mengutamakan budaya kolektivis (Keoboualapheth et al., 2017) dan mengutamakan keluarga berbanding kerja (Hassan, 2009) dan ini diramalkan menjadi sebab mengapa penjawat awam perempuan yang dikaji tidak mengalami peningkatan tuntutan kerja dan konflik kerja-keluarga.

Teknologi komunikasi pula didapati dapat menyokong mereka mengintergrasikan tanggungjawab kerja dan keluarga pada satu masa yang sama (Baral & Bhargava, 2010) dan ini membantu mereka dalam pengurusan domain kerja dan keluarga berbanding memberi kemudaratan dalam aspek keseimbangan hidup bekerja yang positif. Apabila pengayaan lebih tinggi kebiasaannya konflik akan menjadi rendah (Sabil, 2012). Komunikasi golongan wanita dengan ahli keluarga mereka melalui telefon pula turut membantu meningkatkan kesejahteraan, keselamatan, kestabilan dan harga diri diantara mereka (Moyal, 1989). Gender ini biasa terlibat dengan pengurusan dua domain secara serentak dan ini telah menjadi sebab mengapa gender ini tidak mengalami sebarang konflik atau pun mengalami peningkatan tuntutan kerja akibat nomophobia.

Pengayaan keluarga-kerja yang juga tidak signifikan ini rasional dengan gender perempuan yang menganggap keluarga merupakan tanggungjawab utama mereka diikuti kerja. Gender ini kebiasaan melibatkan emosi apabila berhubung dengan keluarga dan teknologi tidak

sepenuhnya dapat membantu proses perkongsian atau penghantaran emosi ini kepada keluarga. Oleh demikian emosi ini tidak dapat dipindahkan kepada domain kerja (Greenhaus & Powell, 2006).

### 5.1.3 Perbincangan Dapatan Penyederhana Generasi

#### 5.1.3.1 Penyederhana Generasi Baby Boomer

Dapatan model struktural mendapati terdapatnya kesan penyederhana generasi baby boomer dalam perhubungan nomophobia dengan pengayaan-kerja-keluarga (β. 689), prestasi kerja (β. 648) dan tuntutan kerja (β .481). Namun, baby boomer tidak merasai konflik dalam kedua-dua arah iaitu kerja-keluarga (β.043) dan keluarga-kerja (β.025). Dapatan ini dilihat agak menarik memandangkan kajian lepas telah meramalkan baby boomer tidak begitu tegar dalam penggunaan teknologi berbanding generasi yang lebih muda dan disebabkan ini pengkaji telah menjangkakan bahawa tidak akan terdapat kesan penyederhana yang kuat dalam kebanyakan aspek yang dikaji.

Dapatan menunjukkan baby boomer merasakan pengaruh nomophobia yang kuat ke atas pengayaan kerja-keluarga diikuti prestasi kerja. Dapatan ini sesuai dengan Shaffer (1996) yang menjelaskan manusia kebiasanya menimbang faedah dalam penggunaan teknologi lebih tinggi berbanding kemudaratan. Tidak terdapat bukti empirikal yang jelas mengenai dapatan ini namun terdapat hujah daripada pengkaji barat yang menjelaskan baby boomer boleh menjadi kompulsif dalam aspek penggunaan teknologi dengan penggunaanya dinilai dengan faedah yang betul-betul dapat membantu mereka dan akan menjadi lebih terbuka kepada teknologi apabila faedah tersebut memang benar-benar diperolehi oleh mereka (Glass, 2007). Justuru, hal ini menjelaskan bagaimana hanya aspek yang positif dirasaikan oleh baby boomer dalam kajian ini.

Kajian Beutell dan Wittig-Berman (2008) mungkin dapat menjelaskan aspek pengayaan kerja-keluarga ini. Mereka menjelaskan pengalaman kerja dan kehidupan yang dialami oleh individu yang lebih matang dan juga berusia menjadikan peranan dalam kerja dan keluarga menjadi semakin lebih jelas sehingga membolehkan konflik kerja-keluarga menjadi rendah dan potensi sinergi kerja-keluarga menjadi lebih tinggi. Individu yang lebih berusia mempunyai pengalaman yang lebih banyak dalam kehidupan dan tahu mengurus konflik dalam kehidupan secara cekap berbanding individu yang lebih muda (Ting et al., 2017). Justeru, ini menjadi sebab mengapa penjawat awam bergenerasi baby boomer dapat merasakan pengayaan kerja-keluarga.

Dapatan berkaitan prestasi kerja pula dilihat selari hujah Ravichandran, Cichy, Powers dan Kirby (2015) yang menjelaskan terdapat tekanan daripada organisasi seiring dengan tekanan ekonomi dan sosial kepada seluruh pekerja untuk belajar tentang teknologi baharu. Kebiasaan pekerja berumur yang tidak dapat mengadaptasi teknologi di tempat kerja akan meninggalkan organisasi kerja atau bersara lebih awal (Ahituv & Zeira, 2011). Walau bagaimana pun teknologi baharu seperti telefon pintar memang telah dibangunkan dengan menilai aspek kemudahan pengguna. Justuru, adaptasi teknologi untuk kerja dapat dilakukan dengan mudah yang seterusnya dapat memberi faedah dalam kerja bagi golongan pekerja berumur seperti baby boomer (Huber & Watson, 2014). Kajian lepas juga menjelaskan kebiasaanya pekerja senior atau lebih tua yang mempunyai kebolehan kognitif lebih baik akan dapat memperolehi faedah yang tinggi daripada teknologi. Ditambah lagi dengan etika kerja yang tinggi serta dikenali sebagai golongan *workaholic,* ia mungkin menambah kesan kepada prestasi kerja penjawat awam baby boomer yang dikaji dalam kajian ini (Koco, 2006).

Generasi ini turut melaporkan bahawa mereka mengalami peningkatan tuntutan kerja akibat nomophobia. Telah dibincangkan bahawa generasi baby boomer tidak tegar dalam

menggunakan teknologi. Walau bagaimana pun, dengan kebolehan teknologi untuk dihubungi pada bila-bila masa tentang kerja (Green, 2001), mereka akan merasakan bahawa mereka sentiasa bersama kerja (Derks, Mierlo & Schmitz, 2014). Telefon pintar juga membenarkan email disemak pada bila-bila masa dan ini cenderung memanjangkan masa bekerja mereka (Karlson, Meyers, Jacobs, Johns & Kan, 2009). Keanjalan yang disediakan oleh telefon pintar membolehkan golongan ini untuk kekal berhubung dengan kerjanya dan kesukaran untuk berpisah dengan kerja (Olson-Buchanan & Boswell, 2004; Boswell & Olson-Buchanan, 2007) yang seterusnya menyumbang dalam memperlahankan proses pemulihan tenaga dan emosi akibat tempoh bekerja yang lebih panjang daripada yang sepatutnya (Meijman & Mulder, 1998).

Dalam aspek konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja yang tidak signifikan ini, kajian mendapati bahawa kebiasaanya generasi ini tidak keterlaluan menggunakan teknologi dan menggunakan teknologi apabila ia difikirkan membawa manfaat kepada mereka (Haeger & Lingham, 2014). Dapatan ini juga mungkin dipengaruhi ciri-ciri peribadi generasi ini yang dijelaskan sebagai generasi yang mempunyai etika kerja yang kuat, komited kepada kerja dan hidup untuk bekerja (Chao, 2005) dan dalam masa yang sama juga mementingkan nilai-nilai kekeluargaan. Generasi ini mempunyai pengalaman dalam mengurus kehidupan dan kerja yang lebih banyak, rata-ratanya generasi ini telah mengalami pengurangan konflik yang disebabkan oleh anak-anak yang telah meningkat dewasa. Pengalaman ini dianggarkan dapat membantu dalam mengelak konflik dalam kedua-dua domain kerja dan kehidupan (Ting et al., 2017).

#### 5.1.3.2 Penyederhana Generasi X

Dapatan model struktural dengan penyederhana generasi X yang dikaji mendapati generasi X merasakan pengaruh nomophobia yang kuat dan signifikan ke atas aspek yang

positif iaitu prestasi kerja (β 1.017) dan pengayaan kerja-keluarga (β .473) berbanding konflik kerja-keluarga (β.130), konflik keluarga-kerja, (β .146) pengayaan keluarga-kerja (β.199) dan tuntutan kerja (β .072) yang didapati tidak kuat dan tidak signifikan. Dapatan ini menyimpulkan bahawa generasi X tidak merasakan sebarang pengaruh yang negatif daripada nomophobia dan nomophobia menyumbang dalam meningkatkan prestasi kerja diikuti kesan kepada pengayaan kerja-keluarga penjawat awam bergenerasi X yang dikaji.

Dapatan dalam aspek prestasi kerja yang sangat tinggi dilihat bersesuai dengan hujah daripada kajian lepas yang mendapati generasi X menggunakan sesuatu teknologi berdasarkan sejauhmana ia membawa faedah kepada mereka (Himmel, 2008). Mereka memilih teknologi yang sesuai dengan tugas dan cara kehidupan mereka khususnya yang dapat membantu mereka melihat dunia dalam persepktif berbeza dan membantu mereka melihat dunia dengan lebih baik (Higgins, 1998; Rosenburg, 2008; Paula, 2003; Williams & Page, 2016). Perspektif berbeza pula telah terbukti dapat membantu pekerja dalam kerja dan komunikasi berpasukan yang lebih baik yang sekaligus mampu memberikan kesan kepada produktiviti mereka (Benselin & Ragsdell, 2014). Justuru, ini mungkin menjadi sebab mengapa generasi X dapat mencapai prestasi kerja tinggi melalui nomophobia.

Dapatan bagi pengayaan kerja-keluarga yang juga signifikan ini dilihat rasional dengan kajian lepas yang mendapati yang generasi X lebih mengutamakan keanjalan dalam tugas berbanding kuasa autonomi (Beutell & Wittig-Berman, 2008) dan juga dikenali sebegai generasi yang banyak menerima dan menggunakan teknologi dalam kerja dan kehidupan seperti mana generasi Y (Benson & Brown, 2011). Justuru, ini mungkin menjadi sebab mengapa teknologi dapat dapat membantu pekerja memprolehi keanjalan dalam mengabungkan urusan kerja dan keluarga pada satu masa yang sama (Erickson, 2008; Linquist, 2008; Reilly, 2012)

yang seterusnya memberi impak kepada pengalaman pengayaan kerja-keluarga yang positif seperti yang dialami oleh penjawat awam bergenerasi X ini.

Dapatan yang tidak signifikan bagi konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja dan tuntutan kerja diramalkan tidak dirasai oleh generasi ini memandangkan generasi ini menyedari bahawa teknologi mampu meningkatkan beban tugas mereka dan mengkonflikan keseimbangan hidup bekerja mereka (Glass, 2007). Mereka menyedari teknologi dapat memberikan kesan yang buruk jika aspek penggunaan teknologi tidak dikawal dengan sebaiknya (Glass, 2007). Dapatan yang tidak signifikan ini juga mungkin dipegaruhi oleh ciri-ciri generasi ini turut dikenali sebagai generasi yang mementingkan keseimbangan hidup bekerja (Sullivan et al., 2009) dan bekerja sekadar untuk menampung kehidupan (Gursoy, Maier & Chi, 2008) berbanding generasi baby boomer yang bekerja untuk hidup.

Secara empirikalnya generasi X mempunyai ketagihan kepada teknologi yang sederhana berbanding generasi Y (Cox, 2006) kerana penggunaan aplikasi dalam teknologi tertumpu kepada teks pesanan ringkas dan emel berkaitan kerja sahaja (Zhitomirsky-Geffet & Blau, 2016) dan ini menyebabkan kurangnya pengaruh negatif kepada aspek keseimbangan hidup-bekerja mereka.

#### 5.1.3.3 Penyederhana Generasi Y

Dapatan dalam model struktural dengan penyederhana generasi Y mendapati nomophobia memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan ke atas generasi ini dalam dua aspek yang negatif iaitu aspek konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja dan dua aspek positif iaitu pengayaan kerja-keluarga dan prestasi kerja. Dari segi perbandingan kekuatan kesan, dapatan mendapati generasi Y menerima pengaruh nomophobia yang lebih kuat ke atas

aspek yang positif iaitu prestasi kerja (β. 752), diikuti pengayaan kerja-keluarga (β .727). Dua lagi dapatan dikelaskan sebagai aspek negatif iaitu konflik keluarga-kerja (β .476) dan konflik kerja-keluarga (β .298) dengan kekuatan kesignifikanan yang lebih rendah. Satu dapatan kajian iaitu tuntutan kerja dan pengayaan keluarga-kerja didapati tidak signifikan sekaligus mengambarkan generasi Y tidak merasai sebarang pengaruh daripada nomophobia ke atas tuntutan kerja dan pengayaan keluarga-kerja mereka.

Dapatan yang diperolehi dalam model struktural dengan penyederhana generasi Y ini tidak mengejutkan berbanding dapatan generasi baby boomer memandangkan generasi ini telah diketahui sebagai satu golongan nomophobik yang tegar (Yildirim, 2014), sangat ketagih dengan telefon pintar (Zickuhr, 2011) dan merupakan golongan yang paling banyak mengadaptasi dan menggunakan teknologi berbanding generasi lain (Cox, 2006). Justuru, pengkaji telah menjangkakan bahawa penggunaan teknologi berkait dengan nomophobia ini akan memberi impak yang pelbagai dalam aspek yang dikaji. Dapatan ini disokong oleh kajian barat yang mendapati generasi ini adalah generasi yang celik teknologi dan menggunakan teknologi dalam setiap aspek kehidupan mereka termasuk profesional dan dalam kehidupan sosial. Walau bagaimana pun, generasi ini tidak menyedari impak teknologi ke atas mereka kerana kebiasaan hidup dengan teknologi (Sayers, 2006; Wong, Gardiner, Lang & Coulon, 2008).

Dapatan dengan kesan nomophobia yang tertinggi yang dialami generasi Y ini adalah prestasi kerja. Dapatan ini rasional dengan Martin (2015) yang berhujah kebergantungan teknologi membawa pelbagai faedah khususnya dalam memperkayakan generasi ini dengan maklumat terkini. Sebagai pekerja memperolehi maklumat kerja yang bersesuai merupakan satu kelebihan khususnya dalam mempermudahkan urusan kerja dan mengurangkan

kebengantungan kepada penyelia atau pekerja lain yang lebih pakar serta membantu menyokong proses pembuatan keputusan yang lebih kritikal melalui maklumat yang lebih tepat. Kebergantungan generasi ini kepada telefon pintar khususnya kepada media sosial membolehkan kepelbagai persepsi diterima berdasarkan interaksi media sosial yang kebiasaan bersifat merentasi sempadan. Ini sekaligus mengurangkan konflik dalam tugas berpasukan kerana keupayaan dalam memahami perspektif berbeza. Ini sekaligus menyumbang kepada keberkesanan komunikasi individu dan organisasi secara tidak langsung (Benselin & Ragsdell, 2014)

Dapatan dalam aspek positif kedua yang dirasai oleh generasi Y adalah pengayaan kerja-keluarga. Dapatan ini sesuai dengan dapatan Beutell dan Wittig-Berman, (2008) yang menjelaskan generasi Y merupakan generasi yang menginginkan keanjalan dalam kerja dan keseimbangan hidup bekerja sebagaimana generasi X (Erickson, 2008; Linquist, 2008; Reilly, 2012) dan penggunaan telefon pintar membantu merealisasikan keinginan tersebut. Haeger dan Lingham (2013) menyokong dapatan ini dengan menjelaskan teknologi yang digunakan generasi ini dapat membentuk semula halangan antara kerja dan kehidupan yang lebih sesuai dengan keperluan dan keinginan mereka sekaligus membantu pencapaian keseimbangan hidup bekerja pada tahap yang diinginkan. Hal ini menjelaskan terdapat paradigma baru tentang bagaimana pekerja dapat menentukan pergerakan kehidupan-kerja mereka akibat pengaruh teknologi yang diterima dalam kehidupan dan kerja mereka.

Konflik kerja-keluarga dan keluarga-kerja yang juga signifikan ini tidak mengejutkan memandangkan generasi ini telah dilaporkan mempunyai risiko yang tinggi dalam keseimbangan hidup-bekerja yang tidak sihat kerana bergantung kepada pelbagai jenis teknologi terutama teknologi mudah alih seperti telefon pintar yang boleh diakses pada bila-

bila masa dan di mana-mana sahaja (Turel & Serenko, 2010; Reilly, 2012). Keinginan untuk mencapai keseimbangan hidup bekerja dan dalam masa yang sama ketagihan dengan teknologi mengkonflikkan keinginanan penjawat awam bergenerasi Y ini untuk mencapai keseimbangan hidup bekerja yang sebenar-benarnya. Dapatan pengayaan kerja-keluarga ini menyokong hujah ini memandangkan pengayaan kerja-keluarga didapati signifikan dan kuat walau bagaimana konflik dalam kedua-dua domain turut dirasai oleh penjawat awam bergenrasi Y ini.

## 5.2 Implikasi Kajian

### 5.2.1 Implikasi dalam Konteks Malaysia

Dapatan kajian ini memberi penjelasan bahawa isu berkaitan penggunaan teknologi atau nomophobia yang lebih sinonim dengan dunia barat juga sedang berlaku di Malaysia dan di dalam organisasi-organisasi awam di Malaysia. Kajian ini juga telah mendedahkan nomophobia dalam memberi pengaruh dalam aspek keseimbangan hidup bekerja dan prestasi kerja kepada golongan pekerja dan tidak hanya kepada golongan muda atau golongan pelajar. Dapatan utama kajian ini menjelaskan nomophobia atau ketakutan berjauhan daripada telefon pintar telah menyumbang implikasi yang tinggi dalam aspek positif dan diikuti negatif dan kedua-dua aspek ini dialami secara serentak oleh penjawat awam yang dikaji. Dapatan ini didapati bercanggah dengan kebanyakan kajian barat yang mendapati nomophobia lebih banyak menyumbang kepada kesan yang negatif seperti masalah personaliti, gangguan tidur dan isolasi.

### 5.2.2 Implikasi Kepada Ilmu Sedia Ada

Kajian ini memberi implikasi dalam kajian yang nomophobia dan kajian-kajian lain yang menggunakan konsep interaksi teknologi-psikologi yang kebanyakan mengkaji pada arah negatif. Kajian sedia ada cenderung mengkaji konsep ini pada arah negatif sahaja sehingga

menyebabkan dapatan yang diperolehi juga terhad kepada arah negatif. Dengan melibatkan kedua-dua aspek negatif dan positif secara serentak di dalam kajian ini, pengkaji dapat dapatan mengesahkan secara emperikal dengan menilai kekuatan pengaruh nomophobia ke atas aspek yang dikaji sama ada adakah benar nomophobia hanya memberi pengaruh yang negatif kepada kehidupan manusia dan tidak kepada arah positif.

Dalam kajian ini, dapatan kajian telah mengesahkan bahawa nomophobia yang juga diletakkan dibawah konsep interaksi teknologi-psikologi yang dianggap negatif juga dapat menyumbang pengaruh yang kuat ke atas aspek positif (prestasi kerja dan pengayaan kerja-keluarga) melebihi aspek negatif (Konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja dan tuntutan kerja). Justuru, kajian nomophobia atau interaksi teknologi-psikologi pada arah yang positif perlu diperbanyakkan di masa hadapan bagi mengatasi limitasi ini dan menyumbang kepada sumbangan yang seimbang dalam kedua-dua arah.

Pengkaji telah melabelkan nomophobia sebagai satu aspek negatif diperingkat awal kajian ini berdasarkan hujah-hujah daripada kajian lepas. Berikutan ini pengkaji juga telah menanggarkan dapatan dalam aspek negatif iaitu konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja dan tuntutan kerja akan memperolehi kesan yang lebih signifikan serta lebih kuat berbanding aspek positif yang dikaji iaitu prestasi kerja, pengayaan kerja-keluarga dan pengayaan keluarga-kerja. Walau bagaimana pun, dapatan ini tidak selari dengan dapatan kajian lepas dan anggaran awal pengkaji.

Dapatan kajian ini mendapati nomophobia memberikan kesan yang lebih kuat dalam aspek yang positif iaitu prestasi kerja dan pengayaan kerja-keluarga berbanding aspek yang negatif yang dikaji. Hal ini menjelaskan bahawa penyataan masalah yang dibina daripada kajian-kajian yang rasional tidak selari dengan kebanyakan dapatan kajian ini, misalnya

pengayaan kerja-keluarga dan prestasi kerja yang signifikan, baby boomer yang turut merasai pengaruh nomophobia dalam aspek positif serta gender wanita yang mengalami lebih banyak manfaat berbanding keburukan daripada teknologi. Kajian ini secara empirikalnya turut mengenepikan dakwaan pengkaji barat yang menyatakan kebiasaanya penggunaan teknologi komunikasi yang kompulsif dapat menyumbang pelbagai masalah seperti kekaburan sempadan dan peranan antara kerja dan keluarga yang lebih tinggi berbanding faedah dalam keseimbangan hidup bekerja yang positif (Middleton & Cukier, 2006; Towers et al., 2006; Hislop & Axtell, 2011).

Dapatan ini juga didapati dapat memberi impak tentang pemahaman budaya yang diamalkan oleh rakyat Malaysia memandangkan pengkaji Malaysia (Hassan, 2009) mendapati rakyat Malaysia kebiasaanya mengutamakan keluarga berbanding kerja. Dalam budaya kolektivis, keluarga dilihat penting dalam kelompok sosial. Keluarga yang juga termasuk ahli keluarga yang jauh dan jumlah ahli keluarga dalam kelompok keluarga khususnya keluarga Melayu yang kebiasaanya besar dapat menyumbang peningkatan konflik dalam keluarga-kerja (peningkatan aktiviti-aktiviti kekeluargaan). Kebiasaanya pula telefon mudah alih digunakan dalam dua domain iaitu kerja dan keluarga. Justuru apabila, kesan nomophobia kepada prestasi kerja dan pengayaan kerja-keluarga ini dilihat tinggi ia sekaligus menjelaskan bahawa kerja juga merupakan satu kepentingan kepada rakyat Malaysia selain keluarga walau pun mengamalkan budaya kolektivis yang kuat.

### 5.2.3 Implikasi Kepada Teori Gender

Terdapat implikasi kepada teori yang diramalkan bersumber dapatan kajian ini. Model struktural penyederhana gender yang diuji mendapati gender lelaki mengalami pelbagai kesan daripada nomophobia berbanding gender perempuan dalam aspek kerja dan keluarga yang

diuji. Hal ini sekaligus memberi kesan kepada teori-teori awal gender yang mendapati dengan pelbagai peranan sering memberi kesan yang lebih negatif kepada gender perempuan berbanding lelaki. Dapatan ini memberi impak kepada kebanyakan teori peranan gender tradisional yang dibangunkan sekitar tahun 1990an seperti *psychoanalytic theories* (Freud, 1905) dan *functionalist theories* (Parsons, 1949) memandangkan pada saat itu teknologi komunikasi mudah alih seperti telefon pintar belum diperkenalkan kepada dunia. Justeru, impak teknologi perlu dinilai dalam penghasilan teori gender yang lebih moden dan komprehensif memandangkan kehidupan moden tidak dielakkan daripada terlibat dengan penggunaan teknologi.

### 5.2.4 Implikasi Kepada Ciri-Ciri Generasi

Dapatan kajian ini memberi impak kepada ciri-ciri generasi khususnya generasi baby boomer. Kebanyakan kajian lepas menyatakan generasi baby boomer merupakan generasi yang susah untuk mengadaptasi teknologi apatah lagi menggunakannya secara kompulsif. Walau bagaimana pun, dapatan kajian melihat dua aspek positif iaitu pengayaan kerja-keluarga dan prestasi kerja serta satu aspek negatif iaitu tuntutan kerja diterima dengan nilai yang signifikan di dalam model struktural. Dapatan ini menjelaskan streotaip diletakkan ke atas satu-satu generasi ini mungkin berubah apabila dipegaruhi oleh elemen-elemen tertentu. Kebanyakan streotaip ini dibangunkan tanpa bukti empikal yang kukuh. Justuru, lebih banyak kajian berkaitan generasi perlu dilakukan oleh pengkaji masa hadapan untuk mengatasi kelemahan dan limitasi yang ada dalam kajian-kajian berkaitan generasi yang sedia ada.

### 5.2.5 Implikasi Praktikal

Walau pun kajian ini hanya melibatkan lapan organisasi awam di Pulau Pinang, dapatan kajian ini dapat digunakan oleh organisasi awam di negeri yang lain untuk digunakan bagi membentuk kembali polisi berkaitan khususnya polisi keseimbangan hidup bekerja dan polisi penggunaan teknologi yang sedang digunakan mereka. Organisasi juga wajar memberikan sokongan dalam pengalaman keseimbangan hidup penjawat awam mereka yang lebih sihat dengan cara tidak menghantar arahan kerja melalui sebarang aplikasi telefon pintar selepas waktu bekerja tamat, dihujung minggu, atau ketika mereka sedang bercuti kerana ia dikuatir menyumbangan dalam pengalaman keseimbangan yang tidak sihat dalam kalangan penjawat awam yang dikaji.

Walau pun dapatan kajian mendapati pengaruh nomophobia lebih tinggi ke atas aspek yang positif iaitu prestasi kerja dan pengayaan kerja-keluarga, namun dapatan turut mendapati nomophobia juga memberi pengaruh dalam membentuk konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja dan tuntutan kerja. Justuru, organisasi wajar untuk menjalankan kempen kesedaran mengenai nomophobia di organisasi-organisasi mereka agar penjawat awam mereka memperolehi maklumat cukup bagi mengurus penggunaan teknologi peribadi mereka dengan lebih cekap supaya mereka terlibat dengan kesan-kesan negatif daripada nomophobia.

## 5.3 Sumbangan Kajian

### 5.3.1 Sumbangan Teoretikal

Kajian ini telah menyumbang kepada pembangunan model-model baharu dalam bidang sumber manusia khususnya yang mengaitkan nomophobia dengan elemen keseimbangan hidup bekerja iaitu konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, pengayaan kerja-keluarga, pengayaan keluarga-kerja, tuntutan kerja, dan juga prestasi kerja. Melalui pembangunan model kajian khususnya yang melibatkan pembolehubah pendam berjaya memperolehi satu model pengukuran yang sangat sepadan dengan data kajian yang mencapai nilai indeks kesepadanan yang terbaik (RMSEA, GFI, CFI, Chi-Sq, AGFI, IFI, NFI, TLI, TLI). Nilai *factor loading*, nilai dalam kebolehpercayaan konstruk, kesahan diskriminan dan kesahan kovergen dalam model pengukuran juga telah berjaya mencapai nilai yang dicadangkan oleh pakar (Hair et al., 2006; Hair et al., 2010).

Model pengukuran struktural secara hubungan langsung juga berjaya memperolehi dapatan yang pelbagai. Melalui model tersebut dapat diketahui bahawa nomophobia bukan hanya memberikan kesan yang negatif malahan juga kesan positif berbanding kajian nomophobia terdahulu yang sering dikaitkan dengan elemen negatif sahaja. Konstruk-konstruk dalam model yang berkorelasi secara positif juga membuktikan model tersebut sepadan dengan data kajian yang telah dikutip daripada lapan lokasi kajian di negeri Pulau Pinang.

Dengan lebih khusus model yang diterima membuktikan terdapat faktor-faktor lain seperti nomophobia yang dapat menyumbang kepada konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, pengayaan kerja-keluarga, tuntutan keluarga dan juga prestasi kerja khususnya bagi penjawat awam yang dikaji. Pembinaan model secara keseluruhan berjaya mengisi jurang-jurang kajian yang wujud dalam kajian-kajian lepas berkaitan konflik kerja-keluarga,

pengayaan kerja-keluarga dan prestasi kerja yang seringkali membangunkan model konseptual yang mengfokuskan faktor kerja-keluarga, faktor individu dan faktor campuran berbanding faktor luar iaitu teknologi.

### 5.3.2 Sumbangan Empirikal

#### 5.3.2.1 Sumber Baharu Konflik Kerja-Keluarga

Kajian ini menyumbang kepada penambahan satu lagi faktor dalam menyebabkan terjadinya konflik kerja-keluarga khususnya kepada aspek keseimbangan hidup bekerja yang negatif. Dapatan hipotesis 1a dengan hubungan antara nomophobia dengan konflik kerja-keluarga berada dalam hubungan yang sangat positif sekaligus membuktikan bahawa nomophobia dapat menyumbang kepada konflik kerja-keluarga dalam kalangan penjawat awam yang dikaji dan khususnya dalam posisi pengurusan.

Ini menjadikan nomophobia sebagai satu lagi faktor penyumbang yang menyebabkan terjadinya konflik kerja-keluarga di Malaysia selain faktor seperti masa bekerja yang panjang (Sabil & Marican, 2011a), kurangnya sokongan sosial daripada penyelia, rakan sekerja dan keluarga (Ahmad, 1997; Razak, Omar & Yunus, 2010; Samsinar et al., 2010; Noryati et al., 2010), kurangnya budaya kerja yang menyokong keluarga (Ahmad & Omar, 2008), rendahnya pengayaan kerja-keluarga (Sabil & Marican, 2010), banyaknya beban peranan (Ahmad, 2010).

Ahmad (2008) yang turut meramalkan bahawa konflik kerja-keluarga boleh terjadi akibat tiga faktor iaitu faktor kerja (jenis kerja, komitmen masa kerja, penglibatan kerja, beban peranan, keanjalan kerja), faktor keluarga (jumlah anak, peringkat kitaran kehidupan, penglibatan keluarga, pengurusan penjagaan anak-anak) dan individu (nilai peranan kehidupan, orientasi peranan gender, kawalan lokus, kesempurnaan) namun kajian ini telah membuktikan

bahawa terdapat faktor luaran seperti penggunaan teknologi yang dipengaruhi oleh emosi-emosi negatif dapat menyebabkan konflik kerja-keluarga.

#### 5.3.2.2 Sumber Baharu Konflik Keluarga-Kerja

Kajian ini menyumbang kepada penambahan satu lagi faktor lagi dalam menyebabkan terjadinya konflik keluarga-kerja. Dapatan hipotesis 1b dengan hubungan antara nomophobia dengan konflik kerja-keluarga berada dalam hubungan yang sangat positif sekaligus membuktikan bahawa nomophobia dapat menyumbang kepada konflik keluarga-kerja dalam kalangan penjawat awam yang dikaji dan khususnya dalam posisi pengurusan. Ini menjadikan nomophobia sebagai satu lagi faktor penyumbang yang menyebabkan terjadinya konflik keluarga-kerja selain faktor seperti jumlah anak yang ramai, kitaran peringkat kehidupan (Ahmad, 2007; Lu, Gilmour, Kao & Huang, 2006), penglibatan dalam keluarga, pengaturan penjagaan anak-anak (Ahmad, 2008, 2007; Gordiner, Ramondetta, Parker, Wolf, Follen, Gershenson et al., 2000).

#### 5.3.2.3 Sumber Baharu Pengayaan Kerja-Keluarga

Kajian ini menyumbang kepada penambahan satu lagi faktor dalam menyebabkan terjadinya pengayaan kerja-keluarga. Dapatan hipotesis 1c membuktikan bahawa dengan perkaitan nomophobia dengan pengayaan kerja-keluarga adalah berada dalam hubungan yang sangat positif sekaligus membuktikan bahawa nomophobia dapat menyumbang kepada terjadinya pengayaan kerja-keluarga dalam kalangan penjawat awam yang dikaji dan khususnya bagi posisi pengurusan di Malaysia. Ini menjadikan nomophobia sebagai satu lagi faktor penyumbang yang menyebabkan terjadinya pengayaan kerja-keluarga di Malaysia selain faktor kurangnya konflik kerja-keluarga (Sabil, 2012), sokongan sosial (Razak et al., 2011)

harga diri (Razak et al., 2011), budaya kerja-keluarga dan dasar mesra keluarga (Sabil, Marican & Lim, 2011b). Dapatan ini juga menambah satu lagi sumber pengayaan kerja-keluarga selain yang diterangkan oleh Greenhaus dan Powell (2006) iaitu kemahiran dan perseptif, sumber psikologikal, sumber material, sumber sosial, dan keanjalan.

#### 5.3.2.4 Sumber Baharu Prestasi Kerja

Kajian ini menyumbang kepada penambahan satu lagi faktor lagi dalam menyebabkan terjadinya prestasi kerja khususnya prestasi kerja individu. Dapatan ini membuktikan bahawa dengan perkaitan nomophobia dengan prestasi kerja adalah berada dalam hubungan yang sangat positif sekaligus membuktikan bahawa nomophobia dapat menyumbang kepada prestasi kerja yang signifikan dalam kalangan penjawat awam yang dikaji dan khususnya bagi posisi pengurusan. Ini menjadikan nomophobia sebagai satu lagi faktor penyumbang yang menyebabkan terjadinya prestasi kerja individu di Malaysia selain faktor kepimpinan, latihan, motivasi (Nee, 2011), kurangya tekanan, kurangnya beban kerja, gaji (Munisamy, 2013), persekitaran kerja, (Munisamy, 2013; Razak et al., 2009; Nur-Zaini & Narehan, 2015).

#### 5.3.2.5 Sumber Baharu Tuntutan Kerja

Kajian ini menyumbang kepada penambahan satu lagi faktor lagi dalam menyumbang dalam peningkatan tuntutan kerja. Dapatan membuktikan bahawa dengan perkaitan nomophobia dengan tuntutan kerja adalah berada dalam hubungan yang positif sekaligus membuktikan bahawa nomophobia dapat menyumbang kepada mewujudkan tuntutan kerja dalam kalangan penjawat awam yang dikaji dan khususnya bagi posisi pengurusan. Memadangkan tuntutan banyak dikatakan berkait dengan konflik kerja-keluarga iaitu yang juga

dikategorikan sebagai sumber konflik kerja-keluarga namun dalam kajian ini turut membuktikan bahawa terdapat sumber disebalik tuntutan kerja.

#### 5.3.2.6 Sumber Baharu Konflik Keluarga-Kerja, Tuntutan Kerja, Pengayaan Keluarga-Kerja, Dan Prestasi Kerja Bagi Gender Lelaki

Berdasarkan analisis kepelbagaian kumpulan (*multi group analysis*) iaitu jenis analisis penyederhana dalam amos-sem yang telah dijalankan mendapati bahawa gender lelaki mempunyai hubungan yang signifikan dengan nomophobia dan kesannya ke atas prestasi kerja, pengayaan kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja dan tuntutan kerja. Ini sekaligus membuktikan bahawa nomophobia menjadi salah satu sumber dalam mencetus konflik keluarga-kerja, pengayaan kerja-keluarga, tuntutan kerja dan prestasi kerja dalam kalangan gender lelaki.

#### 5.3.2.7 Sumber Baharu Pengayaan Kerja Keluarga, Dan Prestasi Kerja Bagi Gender Perempuan

Berdasarkan analisis kepelbagaian kumpulan (*multi group analysis*) iaitu jenis analisis penyederhana dalam amos-sem yang telah digunakan mendapati bahawa nomophobia memberi kesan yang signifikan ke atas prestasi kerja dan pengayaan kerja-keluarga bagi gender perempuan. Kajian ini juga sekaligus membuktikan bahawa ia juga menjadi salah sumber bagi mengetahui sumber baharu prestasi kerja dan pengayaan kerja-keluarga bagi gender perempuan khususnya yang diakibatkan oleh nomophobia.

#### 5.3.2.8 Sumber Baharu Pengayaan Kerja-Keluarga, Prestasi Kerja dan Tuntutan Kerja Bagi Generasi Baby Boomer

Berdasarkan analisis kepelbagaian kumpulan (*multi group analysis*) iaitu jenis analisis penyederhana dalam amos-sem yang telah digunakan mendapati bahawa nomophobia memberi kesan yang signifikan dalam pengujian hubungan di antara nomophobia dengan pengayaan kerja-keluarga, prestasi kerja dan tuntutan kerja bagi generasi baby boomer. Hal ini juga sekaligus membuktikan bahawa nomophobia juga menjadi salah satu faktor dalam membentuk pengayaan kerja-keluarga dan prestasi kerja serta tuntutan kerja bagi generasi ini. Dapatan ini menjelaskan bahawa ia akan mempengaruhi perbincangan akademik masa hadapan khususnya berkaitan ciri-ciri generasi baby boomer dan kaitan dengan teknologi memandangkan kebanyakan sorotan kajian lepas yang membuktikan bahawa generasi ini jarang menggunakan teknologi dalam kehidupan mereka.

#### 5.3.2.9 Sumber Baharu Pengayaan Kerja-Keluarga dan Prestasi Bagi Generasi X

Berdasarkan analisis kepelbagaian kumpulan (*multi group analysis*) iaitu jenis analisis penyederhana dalam amos-sem yang telah digunakan mendapati bahawa nomophobia memberi kesan yang signifikan pengujian hubungan di antara nomophobia dengan pengayaan kerja-keluarga dan prestasi kerja khususnya dengan melibatkan penyederhana generasi X. Hal ini juga sekaligus membuktikan bahawa ia juga menjadi salah satu faktor dalam mengetahui sumber pengayaan kerja-keluarga dan prestasi kerja bagi generasi X khususnya yang diakibatkan oleh nomophobia. Dapatan ini menjelaskan bahawa ia akan mempengaruhi perbincangan akademik masa hadapan khususnya berkaitan ciri-ciri generasi X dan kaitannya dengan teknologi.

#### 5.3.2.10 Sumber Baharu Konflik Kerja-Keluarga, Konflik Keluarga-Kerja, Pengayaan Kerja- Keluarga dan Prestasi Kerja Bagi Generasi Y

Berdasarkan analisis kepelbagaian kumpulan (*multi group analysis*) iaitu jenis analisis penyederhana dalam amos-sem yang telah digunakan mendapati bahawa nomophobia memberi kesan yang signifikan pengujian hubungan di antara nomophobia dengan konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, pengayaan kerja-keluarga, dan prestasi kerja khususnya dengan melibatkan penyederhana generasi Y. Hal ini juga sekaligus membuktikan nomophobia menjadi salah satu faktor yang menyebabkan konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, pengayaan kerja-keluarga, dan prestasi kerja bagi generasi Y. Dapatan ini menjelaskan bahawa ia akan mempengaruhi perbincangan akademik masa hadapan khususnya berkaitan ciri-ciri generasi Y dan kaitannya dengan teknologi.

### 5.3.3 Sumbangan Metodologikal

#### 5.3.3.1 Penggunaan dan Pengujian Skala Pengukuran Nomophobia Terawal di Asia Tenggara dan Malaysia

Skala pengukuran nomophobia yang telah dibangunkan oleh Yildirim (2014) di Amerika Syarikat telah berjaya diuji dan digunakan buat kali pertamanya di Asia Tenggara dan khususnya di Malaysia. Pengujian ini membantu dalam memeriksa kebolehpercayaan dan kesahan skala pengukuran yang dibangunkan oleh beliau khusus di negara yang berbeza, di negeri berbeza dan di organisasi yang berbeza. Yildirim juga dilihat telah menguji skala pengukuran nomophobia di sektor berbeza iaitu sektor pendidikan berbanding kajian ini yang diuji dalam sektor pengurusan kerajaan negeri. Sampel dalam kajian beliau juga berbeza iaitu daripada kalangan pelajar berbanding kajian ini dengan menggunakan penjawat awam. Walau pun faktor metodologi ini adalah berbeza daripada kajian beliau, skala pengukuran yang diuji

tetap diterima dalam model pengukuran termasuk analisis faktor pengesahan, model pengukuran gabungan serta di dalam model-model struktural yang telah dibangunkan.

Skala pengukuran nomophobia telah diuji secara serentak dengan skala pengukuran konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, pengayaan kerja-keluarga, pengayaan keluarga-kerja prestasi kerja, dan tuntutan kerja yang mana setiap satu daripada skala ini adalah datang daripada pembangun skala yang berbeza-berbeza. Skala pengukuran nomophobia juga buat pertama kali telah diuji dalam bidang pembangunan sumber manusia iaitu berbeza daripada kajian-kajian nomophobia yang lepas yang mana telah menguji dalam bidang hubungan komputer-manusia (*human-computer interaction*) (Yildirim, 2014) dan klinikal (King et al., 2010, 2013, 2014).

## 5.4 Cadangan–Cadangan Kajian

### 5.4.1 Cadangan Kepada Responden Kajian

Berdasarkan model kajian hubungan langsung nomophobia memberikan kesan yang lebih positif berbanding negatif khususnya kepada aspek keseimbangan hidup bekerja. Justuru hal ini menjelaskan bahawa walau pun respoden menerima manfaat daripada nomophobia namun respoden juga harus mengawal situasi nomophobia yang dialami supaya tidak memberikan kesan negatif. Hal ini kerana konsep keseimbangan hidup bekerja yang sebenar sangat menekan aspek-aspek positif dalam mencapai keseimbangan hidup bekerja iaitu mengurangkan konflik kerja-keluarga dan dalam masa yang sama meningkatkan pengayaan kerja-keluarga. Walau pun nomophobia dianggap memberi kesan kepada pengayaan namun pengkaji tidak mengalakkan penggunaan berterusan telefon pintar kerana ia masih memberi kesan nomophobia yang seterusnya menyebabkan terjadinya konflik dan peningkatan tuntutan kerja.

Berdasarkan kajian yang dibuat oleh Nurysuhana (2014) yang juga mengkaji aspek keseimbangan hidup yang positif dan negatif, informan dalam kajian beliau ada mencadangkan agar individu yang terlibat dengan penggunaan teknologi komunikasi dan maklumat agar berdisplin dan fokus semasa bekerja dan fokus kepada ketika menguruskan keluarga. Penggunaan telefon pintar ketika bekerja hanya boleh digunakan bagi urusan keluarga apabila sangat perlu. Pengkaji mencadangkan agar individu yang terlibat dalam penggunaan telefon pintar hanya menggunakan telefon pintar mereka pada waktu rehat dan tidak menggunakan telefon pintar untuk urusan-urusan yang remeh seperti menggunaan facebook, instgram atau apa-apa aplikasi yang tidak perlu ketika berada di tempat kerja mahu pun di rumah memandangkan penggunaan aplikasi-aplikasi tersebut boleh mengambil masa dan yang sepatutnya boleh digunakan dalam mengurus tanggungjawab kerja dan keluarga.

Fokus dan berdisplin dalam  setiap urusan dalam domain kerja dan keluarga boleh membantu membentuk sempadan yang jelas antara kedua-dua domain dan mengelakkan konflik daripada terjadi. Ini sesuai dengan hujah  Lowry dan Moskos (2005) yang menyatakan bahawa individu yang fokus dan berdisplin dalam kerja dan keluarga dapat membantu mereka dalam mencapai keseimbangan hidup bekerja yang diinginkan. Pekerja-pekerja seharusnya bijak dalam menetapkan keutamaan berhubung dengan isu penggunaan teknologi komunikasi dan maklumat dalam aspek kerja dan kehidupan mereka.

Penjelasan ini sesuai dengan teori sempadan atau *border theory* yang dipelopori oleh Clark (2000) yang menerangkan perlunya sementasi antara domain kerja dan keluarga. Menurut Matthews, Barnes-Farrell dan Bulger (2010) pembangunan dan pengawalan antara kerja dan rumah adalah iaitu melalui proses segmentasi atau intergrasi. Beliau menegaskan bahawa kerja dan keluarga merupakan dua domain yang berbeza dan kedua-duanya boleh digabungkan tetapi juga boleh diasingkan. Pengkaji bersetuju dengan teori sempadan tersebut iaitu pekerja perlu

mengetahui waktu yang tepat ketika mahu mengabung domain kerja dengan keluarga dan pekerja juga perlu tahu mengetahui waktu yang tepat juga apabila ingin mengasingkan domain kerja dan keluarga. Penggunaan telefon pintar di tempat kerja boleh menyebabkan konflik dan dalam masa yang sama turut menyebabkan pengayaan berlaku. Ini terjadi apabila pekerja tidak mengetahui sama ada waktu tersebut adalah sesuai untuk urusan kerja ketika bersama keluarga atau pun waktu tersebut sesuai untuk urusan keluarga ketika bekerja.

Membawa kerja balik untuk dilakukan serta menggunakan sebarang teknologi di rumah juga bukan merupakan satu stategi yang baik bagi mencapai keseimbangan hidup bekerja memandangkan pekerja mungkin terpaksa melaksanakan tanggungjawab kerja dan keluarga secara serentak ketika bersama keluarga. Ini sesuai dengan hujah Carlson et al., (2000) yang menjelaskan konflik kerja-keluarga seringkali terjadi apabila seseorang individu terpaksa melaksanakan pelbagai tanggungjawab iaitu sebagai pekerja, ibubapa, pasangan dan jiran pada satu masa yang sama.

### 5.4.2 Cadangan Kepada Organisasi Kajian

Berdasarkan dapatan kajian ini nomophobia telah memberi kesan yang negatif dan positif secara serentak. Ini bermaksud perlunya suatu peraturan atau polisi berkaitan penggunaan telefon pintar perlu dibangunkan sebagai satu garis panduan kepada penjawat-penjawat untuk menggunakan teknologi komunikasi tersebut. Peraturan atau polisi yang dibangunkan perlu bersifat dwi arah dimana pembangunan peraturan atau polisi tersebut memikirkan secara terperinci tentang manfaat polisi dan peraturan tersebut kepada penjawat awam mereka dan organisasi secara keseluruhan. Pembentukkan polisi atau peraturan yang dibangunkan organisasi tersebut antara lainnya perlu membincangkan perkara-perkara seperti

waktu penggunaan, tempoh penggunaan, tujuan penggunaan, jabatan atau posisi telefon pintar telefon pintar yang dibenarkan dalam organisasi.

Selain itu majikan atau penyelia hendaklah melaksanakan polisi atau peraturan yang mana organisasi hanya dibenarkan menghubungi penjawat awam pada waktu kerja sahaja memandangkan juga pada tempoh kerja sahaja penjawat di bayar gajinya. Ini juga membolehkan akta pekerjaan 1995 diikuti secara keseluruhan dan tidak melanggar peraturan yang ditetapkan. Majikan atau penyelia juga perlu menyampaikan arahan kerja sebelum waktu kerja tamat dan mengalakkan pekerja fokus dalam tugas sewaktu berada di pejabat serta menggunakan telefon pintar bagi tujuan kerja sahaja ketika di tempat kerja. Penggunaan telefon pintar bagi urusan luar juga boleh dibenarkan pada waktu rehat sahaja.

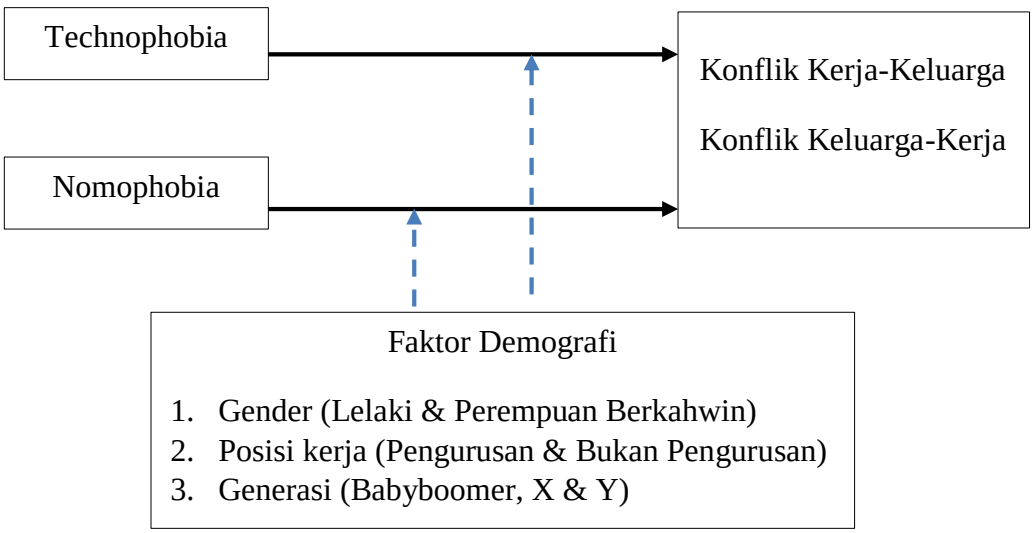
### 5.4.3 Cadangan Kepada Pengkaji Masa Hadapan

#### 5.4.3.1 Menguji Konsep Pengaruh atau Kesan Nomophobia dengan Aspek Lain

Memandangkan telah banyak kajian menguji sumber penyebab nomophobia dan kajian ini adalah kajian awal yang menguji pengaruh nomophobia ke atas aspek kerja dan keluarga, maka pengkaji masa hadapan dicadangkan untuk menguji lebih banyak pembolehubah lain sebagai kesan daripada nomophobia contohnya kepuasan kerja, keletihan emosi, masalah tidur, beban kognitif, kecacatan kognitif, kebolehan *multitasking*, penglibatan dalam kerja, kemahiran bersosial, kemahiran komunikasi, kecekapan penggunaan teknologi baharu, inovasi idea, kebolehan membuat keputusan personaliti, pengurusan kerja dan keluarga.

### 5.4.3.2 Membangunkan Model Konseptual Yang Baharu

Tiga model yang dicadangkan berdasarkan jurang kajian yang masih wujud dalam model kajian ini. Berdasarkan kajian-kajian lepas technophobia dan nomophobia banyak dikaji daripada sisi negatif walau bagaimana pun kedua-dua jenis fobia ini tidak dikaji serentak bagi melihat perbezaannya. Dapatan kajian ini pula mendapati terdapat perbezaan yang signifikan antara gender lelaki dan perempuan dan kesan nomophobia ke atas aspek keseimbangan hidup bekerja yang dikaji. Kajian juga membuktikan generasi baby boomer, X dan Y merasai kekuatan pengaruh yang berbeza ke atas konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga kerja mereka. Sorotan kajian lepas khususnya dalam aspek keseimbangan hidup bekerja dalam sisi yang negatif juga memaparkan pekerja dalam posisi pengurusan dan bukan pengurusan mengalami intensiti konflik yang berbeza. Justuru, berdasarkan hal tersebut cadangan model 1 dicadangkan untuk dibuat bagi memenuhi jurang kajian yang masih ada. Model konseptual tersebut dapat dilihat dalam rajah 5.2:-

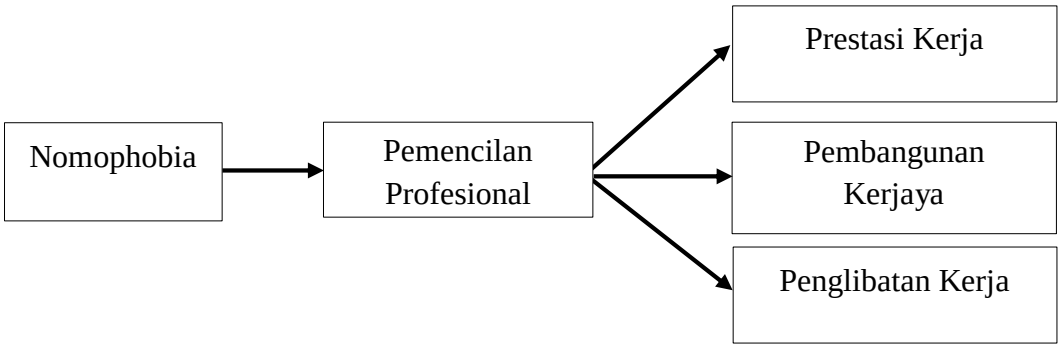



**Rajah 5.2:** Cadangan Model Konseptual 1

**Cadangan Lain Bagi Model Konseptual 1**

Skala pengukuran konflik kerja-keluarga dicadangkan adalah selain daripada Carlson et al., (2000) memandangkan terdapat terdapat banyak skala pengukuran konflik kerja-keluarga yang lain. Skala yang dicadangkan seperti skala pengukuran daripada Haslam, Filus, Morawska, Sanders dan Fletcher (2015). Skala ini cadangkan memandangkan ia merupakan skala paling baru dan dibangunkan dalam dwi dimensi iaitu konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja seperti mana skala daripada Carlson et al., (2000). Skala ini juga mempunyai jumlah item yang sederhana iaitu lima bagi arah konflik kerja-keluarga dan lima bagi arah konflik keluarga-kerja yang dianggap tidak membebankan bakal responden jika digabungkan dengan skala daripada pembolehubah atau konsep lain. Selain itu, penggunaan satu skala baru dapat membantu dalam menilai kembali aspek kesahan dan kebolehpercayaan skala pengukuran tersebut khususnya apabila digunakan dalam aspek geografi dan demografi yang berbeza.

Sampel kajian masih boleh diteruskan menggunakan sampel daripada kalangan penjawat awam namun dicadangkan dikaji dilokasi lain seperti di Putrajaya dan Johor Bahru memandangkan di lokasi ini terdapatnya bangunan pentadbiran negara dan negeri. Walau bagaimana pun, sampel daripada kalangan pekerja sektor swasta juga masih digalakkan untuk digunakan berdasarkan jurang kajian ini yang tidak menggunakan sampel daripada kalangan pekerja sektor swasta. Model kedua yang dicadangkan adalah nomophobia dijadikan pembolehubah tidak bersandar, pemencilan professional sebagai perantara dan tiga pembolehubah bersandar iaitu prestasi kerja, pembangunan kerja dan penglibatan kerja. Cadangan model kedua dapat dilihat dalam rajah 5.3:-




**Rajah 5.3:** Cadangan Model Konseptual 2

Kajian lepas telah mengenalpasti persepsi bahawa pemencilan profesional sebagai salah satu isu utama bagi pekerja yang bekerja jarak jauh (Cooper & Kurland, 2002) dan pekerja yang menggunakan telework (Bailey & Kurland, 2002). Telework pula telah menyebabkan pekerja mempunyai cabaran dalam pembangunan kerja (Tomaskovic-Devey & Risman, 1993; Bailey & Kurland, 2002). Secara sosial, pekerja memberi maklumbalas bahawa menggunakan teknologi dalam kerja menyebabkan mereka terlepas interaksi tidak formal yang berlaku dalam organisasi kerja khususnya apabila bekerja daripada rumah (Cooper & Kurland, 2002), mengalami kebatasan untuk kenaikan pangkat dan ganjaran lain daripada organisasi. Pekerja yang menggunakan teknologi virtual merasa terasing kerana interaksi sosial dengan majikan dan rakan sekerja secara bersemuka kurang berlaku (Cascio, 2000).

Internet dan telefon mudah alih menyebabkan ramai individu ditarik daripada terlibat dengan interaksi sosial khususnya dengan jiran tertangga, aktiviti sukarela dan aktiviti di ruang awam (Hampton, Sessions, Her & Rainie, 2009) walau bagaimana pun, masih tidak diketahui kesan teknologi dan isolasi ke atas ruang kerja. Penggunaan internet juga dikatakan menjadi ancaman kepada produktiviti dan daya saing organisasi seperti jumlah masa yang terbuang, ketidakcekapan penggunaan sumber rangkaian internet, dan kelemahan produktiviti pekerja

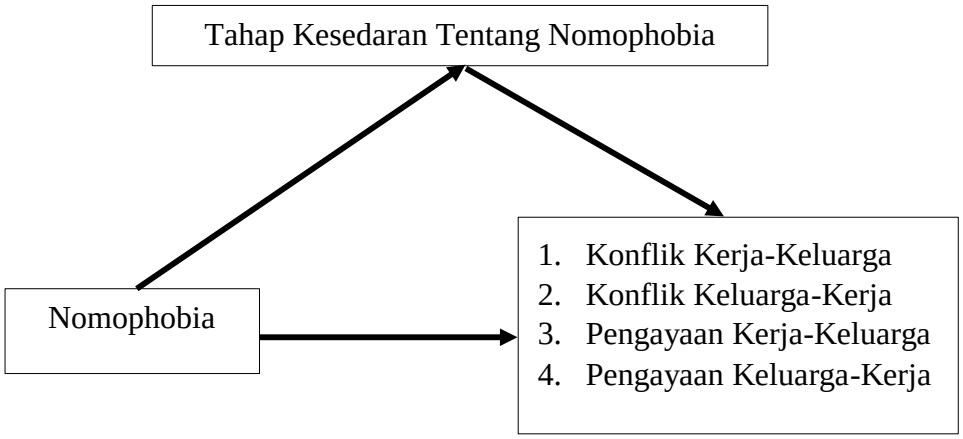
(Chen, Chen & Yang, 2008). Keadaan ini menyebabkan organisasi mengalami kerugian kerana membayar terpaksa membayar kerja lebih masa pekerja dan liabiliti tindakan undang-undang (Stewart, 2000).

Kajian berkaitan pemencilan profesional telah dilakukan dengan menggunakan sampel daripada kalangan pekerja yang bekerja dari rumah mendapati pekerja mengalami pemencilan profesional kerana kurang peluang berhubung secara formal dan tidak formal dengan majikan dan rakan sekerja (Mann & Holdsworth, 2003) serta mengalami kekurangan peluang untuk belajar perkara baharu daripada organisasi (Hislop, Axtell, Collins, Daniels, Glover & Niven, 2015). Individu yang mengalami pemencilan profesional kurang merasakan perasaan tentang "kekitaan", merasa kurang penting kepada organisasi kerana tidak terlibat dengan proses membuat keputusan dan tidak dihargai (Morganson, Major & Oborn, 2010). Berikutan keadaan itu pekerja bertindak berhenti kerja atau bertukar kerja. Walau bagaimana pun, terdapat kajian mendapati pekerja-pekerja tidak terkesan dengan pemencilan profesional walau pun bekerja daripada rumah kerana mereka masih mampu bersosial dengan rakan sekerja melalui alat teknologi elektronik (Halford, 2005). Kajian lain juga mendapati pemencilan profesional lebih kuat berlaku di kalangan pekerja sektor swasta berbanding pekerja awam (Cooper & Kurland, 2002).

**Cadangan Lain Bagi Model Konseptual 2**

Pengkaji masa hadapan mungkin menghadapi isu dalam mencari jurnal-jurnal atau material yang berkaitan berkaitan model konseptual ini memandangkan ia adalah model baharu. Skala pengukuran yang dicadangkan adalah skala pengukuran bai pemencilan profesional:- *Workplace isolation:* Marshall, G. W., Michaels, C. E., & Mulki, J. P. (2007). Workplace isolation: Exploring the construct and its measurement. *Psychology & Marketing*, *24*(3), 195-

223. Kajian lepas yang menjelaskan bahawa semakin kurang kesedaran mengenai nomophobia maka semakin kuat risiko dalam menjadikan golongan pengguna teknologi sebagai golongan nomophobik (Prashant, 2015). Justeru, model 3 dibawah dicadangkan:-




**Rajah 5.4:** Cadangan Model Konseptual 3

**Cadangan Lain Bagi Model Konseptual 3**

Tahap kesedaran mengenai nomophobia tidak dibangunkan secara khusus dalam kajian (Prashant, 2015). Oleh sebab itu perlunya satu skala yang dapat mengukur tahap kesedaran ini. Persoalan yang dibangunkan dalam skala pengukuran termasuklah:-

i. Jumlah masa yang diperuntukan dalam sehari menggunakan telefon pintar.
ii. Tempat menggunakan telefon pintar.
iii. Jumlah telefon pintar yang dimiliki.
iv. Pengetahuan tentang nomophobia atau ketagihan telefon pintar.
v. Aplikasi paling banyak digunakan dalam telefon pintar (facebook, email, instagram).

#### 5.4.3.3 Menggunakan Aspek Metodologi Yang Berbeza

Pengkaji amat mengalakkan pengkaji masa hadapan untuk mempertimbangkan jurang kajian yang ada didalam kajian ini serta meneliti jurang kajian bagi setiap pembolehubah yang digunakan didalam kajian ini memandangkan sumbangan kajian yang sangat kuat dan signifikan sangat berkaitrapat dengan jurang-jurang yang dapat dipenuhi. Memenuhi jurang kajian juga akan membantu pengkaji memperolehi satu dapatan yang baharu serta menyumbang kepada pembangunan bidang ilmu khususnya bagi ilmu yang belum diketahui atau pun sedikit. Oleh demikian pengkaji mencadangkan beberapa cadangan dalam aspek metodologi bagi kajian masa hadapan yang mungkin mahu menggunakan model kajian ini.

**Kutipan data secara temubual (Kualitatif)**

Memandangkan kajian ini telah menggunakan kaedah kajian kaji selidik dengan mengutip data secara bersemuka dan atas talian, maka pengkaji mencadangkan pengkaji masa hadapan menggunakan kaedah temubual untuk mengesahkan dapatan kajian dan bagi membolehkan penerangan yang jelas diperolehi tentang perkaitan antara nomophobia dengan aspek yang dikaji.

**Sampel**

Pengkaji mengalakkan pengkaji masa hadapan untuk menggunakan sampel yang berbeza bagi memenuhi jurang kajian yang masih besar khususnya dalam kajian nomophobia. Pengkaji mencadangkan dikaji sektor telekomunikasi, pendidikan tinggi, perindustrian dan perhotelan serta perniagaan memandangkan kajian ini telah menggunakan sampel daripada pentabiran kerajaan negeri. Sampel daripada organisasi swasta atau organisasi separa kerajaan dapat juga digunakan memandangkan kajian ini telah menggunakan sampel daripada organisasi

awam. Sampel daripada negeri lain seperti Selangor atau Johor juga boleh digunakan memandangkan di lokasi ini merupakan negeri tumpuan bagi perolehan kerja dan mempelbagaikan posisi kerja sampel kajian supaya boleh dibandingkan setiap dapatan antara posisi kerja.

**Teknologi Komunikasi Lain**

Pengkaji mencadangkan agar kajian di masa hadapan turut sama membandingkan komputer riba atau tablet dengan telefon pintar untuk melihat kesan daripada penggunaan teknologi ini memandangkan teknologi ini juga mempunyai kebolehan untuk dihubungkan kepada rangkaian internet dan laman sesawang untuk mengakses maklumat terkini. Daripada perbanding teknologi komunikasi ini juga boleh diuji adakah wujud perbezaan jenis teknologi komunikasi dengan nomophobia.

**Skala Pengukuran Atau Instrumen**

Memandangkan skala pengukuran boleh mempengaruhi data maka pengkaji mencadangkan agar kajian-kajian di masa hadapan menggunakan skala pengukuran lain misalnya bagi pembolehubah berkaitan konflik memandangkan terdapat banyak skala pengukuran yang menggunakan konsep yang hampir sama seperti skala pengukuran yang dibangunkan oleh Kopelman et al., (1983), Gutek et al., (1991), Netemeyer et al., (1996) dan Stephens dan Sommer (1996).

Melalui penggunakan skala pengukuran berbeza ia akan dapat memenuhi jurang-jurang dalam aspek metodologi. Pengkaji turut mencadangkan pengkaji masa hadapan yang menggunakan konsep keseimbangan hidup bekerja yang negatif mempertimbangkan aspek dimensi, arah dan jumlah item serta aspek-aspek yang diketengahkan dalam setiap item bagi

skala pengukuran yang akan digunakan kerana setiap skala pengukuran khususnya yang disebutkan mempunyai perbezaan yang ketara yang boleh memberikan kesan yang ke atas data kajian (Kossek & Oseki, 1998).

#### 5.4.3.4 Penggunaan Konsep-Konsep Keseimbangan Hidup Bekerja Yang Berlainan

Pengkaji mencadangkan agar kajian pada masa hadapan yang menggunakan model kajian yang sama dengan kajian ini namun menggunakan konsep keseimbangan hidup bekerja yang berlainan. Hal ini kerana setiap konsep dalam bidang keseimbangan hidup bekerja mempunyai pendefinisian yang berbeza malahan skala pengukuran yang digunapakai atas konsep tersebut juga berbeza. Sebagai contoh pengayaan sumber (*resource enrichment*) (Kirchmeyer, 1992), limpahan positif (*positive spillover*) (Crouter,1984; Kirchmeyer, 1992, 1993, 1995; Stephens, Franks & Atienza, 1997; Grzywacz, 2000; Grzywacz & Marks 2000a,b; Sumer & Knight, 2001; Voydanoff, 2001; Grzywacz, Almeida & McDonald, 2002; Hammer et al., 2002; Hanson et al., 2003; Haar & Bardoel, 2008; Hanson et al., 2006), penambahbaikan (*enhancement*) (Gordon et al., 2007), usaha pemudah kerja-keluarga (*work to family facilitation*) (Balmforth & Gardner 2006; Frone, 2003; Taylor et al., 2009; Voydanoff, 2005; Wayne et al., 2004) dan sinergi kerja-keluarga (*work-family synergy*) (Beutell & Wittig-Berman, 2008). Kesemua konsep keseimbangan hidup bekerja yang positif seperti ini mempunyai pendefinisian yang berbeza maka dengan menggunakan konsep ini ia juga akan memberi dapatan yang berbeza sekaligus memenuhi jurang kajian-kajian yang ada bagi konsep kesiembangan hidup bekerja yang positif.

### 5.4.4 Cadangan Kepada Pengubal-Pengubal Polisi

Menurut Vasagar (2013) kerajaan Jerman telah mencadangkan agar perlaksanaan larangan kepada jabatan kerajaan di negara tersebut bagi menghantar arahan atau maklumat berkaitan kerja kepada pekerja setelah tamat waktu kerja. Larangan dibuat disebabkan undang-undang pekerjaan di negara tersebut telah mengenakan hanya purata 35 jam seminggu waktu bekerja khususnya bagi tujuan produktiviti namun kemajuan teknologi dan tekanan pembangunan ekonomi membawa banyak majikan di Jerman mengabaikan budaya keseimbangan hidup bekerja. Penggunaan teknologi dikatakan menambah kerja dan membuatkan ramai daripada rakyat Jerman yang mengalami masalah kesihatan dan penurunan produktiviti, dan tekanan. Justuru pengkaji juga mencadangkan polisi atau perundangan yang sama diletakkan dalam Akta pekerjaan 1995 dengan tujuan yang sama memandangkan teknologi atau aspek berkaitan teknologi. Walau pun penggunaan teknologi dapat memberi kebaikkan kepada pekerja khususnya dalam meningkatkan prestasi kerja dan pengayaan kerja-keluarga ia juga mampu memberi kesan negatif seperti peningkatan tuntutan kerja dan konflik kerja-keluarga yang menjelaskan bahawa ia bukanlah satu implikasi kepada kehidupan kerja dan keluarga yang baik.

## 5.5 Limitasi Kajian

**Jadual 5.1:** Limitasi Dalam Kajian

| Jenis Limitasi | Penerangan Jenis Limitasi |
|---|---|
| Lokasi Kajian | Hanya dilakukan di sektor awam di Pulau Pinang, Malaysia sahaja |
| Sektor | Hanya Pentabiran negeri |
| Bahagian | Penjawat awam dalam bahagian pengurusan |
| Skop kajian | Hanya mengkaji skop kajian menggunakan konsep nomophobia, konflik-kerja keluarga, pengayaan kerja-keluarga, prestasi kerja dan tuntutan kerja |
| Analisis Kajian | Hanya menggunakan analisis *structural equation modeling* sahaja |

Berdasarkan jadual 5.1 limitasi ini dirujuk. Disebabkan data kajian hanya diambil di negeri Pulau Pinang sahaja maka kajian ini tidak boleh digeneralisasikan dapatannya kepada keseluruhan kajian di negeri-negeri lain yang mungkin menggunakan model konseptual yang sama memandangkan terdapat perbezaan pengalaman dan perspektif dalam penggunaan telefon pintar yang menyebabkan nomophobia berlaku. Pengalaman dan perspektif individu dalam aspek yang dikaji mungkin lain daripada satu individu ke satu individu yang lain. Maka perbezaan dalam kedua-dua aspek ini mungkin menyumbang kepada dapatan yang berbeza jika menggunakan data yang datang daripada negeri yang lain. Selain itu sektor pentabiran kerajaan negeri diberi pengkhususan dalam kajian ini, justuru, dapatan kajian ini tidak boleh disama dengan dengan kajian yang dijalankan di sektor pertabiran persekutuan atau sektor lain seperti pendidikan, perindustrian, pertanian dan perlancongan.

Kajian ini hanya menggunakan sampel dalam kalangan penjawat awam daripada bahagian pengurusan. Oleh demikian, dapatan kajian bagi kajian yang menggunakan model konseptual yang sama dalam kajian lain mungkin tidak dapat digeneralkan kepada dapatan kajian yang lain yang dibuat dengan menggunakan bahagian-bahagian atau jabatan-jabatan

yang lain. Namun begitu kajian ini menjelaskan bahawa terdapat jurang kuat dalam aspek metodologi atau empirikal yang mana jika pengkaji masa hadapan yang mahu menggunakan model yang sama maka jabatan-jabatan atau bahagian-bahagian yang lain dalam organisasi kerja selain jabatan atau bahagian pengurusan boleh digunakan bagi menghasilkan satu data yang dapat menyumbang kepada pembangunan ilmu baru.

Disebabkan juga kajian ini telah mengfokuskan penggunaan konsep seperti konflik kerja-keluarga, pengayaan kerja-keluarga, tuntutan kerja dan prestasi kerja maka kajian ini tidak dapat digeneralisasikan dengan penggunaan konsep yang lain jika dikaitkan dengan nomophobia termasuklah konsep seperti limpahan peranan dan penambahbaikan yang wujud dalam aspek keseimbangan hidup bekerja yang positif. Kajian ini juga telah mengunakan jenis analisis *structural equation modeling* sahaja untuk tujuan analisis data kajian. Maka kajian ini tidak dapat digeneralkan dengan dapatan kajian yang mungkin menggunakan analisis yang berbeza walaupun menggunakan model konseptual yang sama dengan kajian ini memandangkan setiap analisis mempunyai prosedur standart yang selalunya berlainan dengan prosedur jenis analisis yang lain.

## 5.6 Kesimpulan

Secara kesimpulan kajian ini telah membuktikan bahawa terdapat jurang-jurang luas dalam kajian-kajian berkaitan nomophobia dan aspek lain yang dikaji didalam kajian ini. Kajian ini juga telah memberi banyak sumbangan baharu khususnya kepada perbincangan mengenai isu-isu berkaitan nomophobia, konflik dan pengayaan kerja-keluarga, prestasi kerja dan tuntutan kerja. Oleh demikian pengkaji mengharap agar kajian-kajian ini dapat menyumbang kepada penambahan ilmu dalam bidang berkaitan sumber manusia dan dalam mengenalpasti cabaran-cabaran baru dalam pengurusan sumber manusia di masa hadapan.

## RUJUKAN


Aaker, D. A., Day, G. S., & Kumar, V. (1995). *Marketing research* (Edisi ke 5). New York: Wiley.

Aaker, D.A., Kumar, V., & Day, G.S. (2001). *Business and Economics* (Edisi ke 5). Pennsylvania State University: Wiley.

Aazami, S., Mozafari, M., Shamsuddin, K., & Akmal, S. (2016). Work-family conflict and sleep disturbance: The Malaysian working women study. *Industrial Health, 54*(1), 50-55.

Abdulqader, A.Y.M. (2005). The factors affecting work-family conflict among employees in yemeni government organizations. Dipetik pada Julai 21, 2017 daripada http://eprints.usm.my/25857/1/THE_FACTORS_AFFECTING_WORK-FAMILY_CONFLICT_AMONG_EMPLOYEES_IN_YEMENI_GOVERNMENT_ORGANIZATIONS.pdf

Abernethy, M. A., Chua, W., Luckett, P. F., & Selto, F. H. (1999). Research in managerial accounting: learning from others' experiences. *Accounting & Finance, 39*(1), 1-27.

Abraham, N, Mathias, J, & Williams, S. (2014). A study to assess the knowledge and effect of nomophobia among students of selected degree colleges in Mysore. *Asian Journal of Nursing Education & Research, 4*(4), 421–428.

AbuAlRub, R. F. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship, 36*(1), 73-78.

Abu-Shanab, E., & Haddad, E. (2015). The influence of smart phones on human health and behavior: jordanians' perceptions. *International Journal of Computer Networks & Applications, 2*(2), 52-56.

Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 411.

Adkins, C.L., & Premeaux, S.S. (2014). The use of communication technology to manage work-home boundaries. *Journal of Behavioral & Applied Management, 15*, 82–100.

Adler, P.A., Kless, S.J., & Adler, P. (1992). Socialization to gender roles: Popularity among elementary school boys and girls. *Sociology of Education, 65*(3), 169-187.

Afful-Broni, A. (2012). Relationship between motivation and job performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana: Leadership lessons. *Creative Education, 3*(03), 309-315.

Agrawal, N.M., & Thite, M. (2003). Human resource issues, challenges and strategies in the Indian software industry. *International Journal Human Resources Development and Management, 3*(3), 229-264.

Ahituv, A., & Zeira, J. (2011). Technical progress and early retirement. *The Economic Journal, 121*(551), 171-193.

Ahmad, A. (1996a). Work-family conflict among married professional women in Malaysia. *The Journal of Social Psychology, 136*(5), 663-665.

Ahmad, A. (1996b). Associations of work-family conflict, job satisfaction, family satisfaction and life satisfaction: A study of married female secretaries. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities, 4*(2), 101-108.

Ahmad, A. (1997). Work-family conflict and social support: A study of female secretaries in Malaysia. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities, 5*(2), 98-101.

Ahmad, A. (2008). Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict. *Journal of Human Resource and Adult Learning, 4*(1), 75-65.

Ahmad, A. (2010). Work-family conflict among junior physicians: Its mediating role in the relationship between role overload and emotional exhaustation. *Journal of Social Sciences, 6*(2), 265-271.

Ahuja, M.K. (2002). Women in the information technology profession: a literature review, synthesis and research agenda. *European Journal of Information Systems 11*(1), 20-34.

Ahuja, M.K., McKnight, K.M., Chudoba, George, K., J.F., & Kacmar, C.J (2007). IT road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions. *MIS Quaterly, 31*(1), 1-17.

Akman, I., & Mishra, A. (2010). Gender, age and income differences in internet usage among employees in organizations. *Computers in Human Behavior, 26*(3), 482-490.

Alam, M. S., Biswas, K., & Hassan, K. (2009). A test of association between working hour and work-family conflict: A glimpse on Dhaka's feud white collar professionals. *International Journal of Bussiness & Management, 4*(5) 27-35.

Alaskar, M., & Shen, K. N. (2016). Understanding bring your own device (BYOD) and employee information security behaviors from a work-life domain perspective. *Twenty-Second Americas Conference on Information Systems,* 1-10.

Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 58*(3), 414-435.

Allen, T. D., & Shockley, K. (2009). Flexible work arrangements: Help or hype? Dalam Crane, D. R., & Hill, E. J. (Editor). *Handbook of families and work: Interdisciplinary perspectives*, ms. 265–284. Lanham, MD: University Press of America.

Allen, T. D., Herst, D. E., 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.

Altmann, E.M., Trafton, J.G., & Hambrick, D.Z. (2013). Momentary interruptions can derail the train of thought. *Journal of Experimental Psychology, 143*(1), 215–226.

Amichai-Hamburger, Y. (2009). *Technology and psychological well-being*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Anderson, J.C., & Gerbing, (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin, 103*(3), 411-423.

Andriole, S.J. (2012). Seven indisputable technology trends that will define 2015. *Communications of the Association for Information Systems, 30*(4), 61-72.

Annor, F. (2014). *Managing work and family demands: The perspectives of employed parents in Ghana. Dalam Work–family interface in Sub-Saharan Africa* (m.s 17-36). Switzerland: Springer International Publishing.

Anshari, M., Alas, Y., Hardaker, G., Jaidin, J. H., Smith, M., &Ahad, A. D. (2016). Smartphone habit and behavior in Brunei: Personalization, gender, and generation gap. *Computers in Human Behavior, 64*, 719-727.

Anshari, M., Alas, Y., Hardaker, G., Jaidin, J.H., Smith, M., & Ahad, A.D. (2016). Smartphone habit and behavior in Brunei: Personalization, gender, and generation gap. *Computers in Human Behavior 64,* 719-727.

Aparna, K.S., Bhavani, U., & Maragatham, R.S., (2017). NOMOPHOBIA – An insight into its psychological aspects in India. *The International Journal of Indian Psychology, 4*(20), 2349-3429.

Aral, S., Brynjolfsson, E., & Alstyne, M.V. (2014). Information, technology and information worker productivity. *Information, Technology & Information Worker Productivity, 1*, 1-39.

Arlinghaus, A., & Nachreiner. F. (2014). Health effects of supplemental work from home in the European Union. *Chronobiology International, Early Online,* 1–8.

Armstrong, M., & Murlis, B. (2004). Demand performance for benefits. *Work Force, 79*(1), 42-46.

Arnetz, B. B., & Wiholm, C. (1997). Technological stress: Psychophysiological symptoms in modern offices. *Journal of Psychosomatic Research, 43*(1), 35-42.

Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations, 45*(8), 813-837.

Aryee, S., Luk, V. & Stone, R. (1998). Family responsive variables and retention-relevant outcomes among employed parents. *Human Relations, 51*(1), 73-87.

Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior, 54*(2), 259–278.

Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology, 90*(1), 132.

Ashfaq, S., Mahmood, Z., & Ahmad, M. (2013). Impact of work-life conflict and work over load on employee performance in banking sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research, 14*(5), 688-695.

Ashforth, B.E., Kreiner, G.E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review, 25*(3), 472-491.

Astro Awani (Januari 19, 2018). Curang di Facebook, WhatsApp antara punca perceraian. Dipetik pada Januari 21, 2018 daripada http://www.astroawani.com/berita-malaysia/curang-di-facebook-whatsapp-antara-punca-perceraian-166058

Astro Awani (Oktober 07, 2015). Rakyat Malaysia 'obses' dengan telefon pintar, media sosial. Dipetik pada Januari 21, 2018 daripada http://www.astroawani.com/berita-teknologi/rakyat-malaysia-obses-dengan-telefon-pintar-media-sosial-75583

Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and orga- nizational support in reducing work–family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles, 53*(7), 453–471.

Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: technological antecedents and implications. *MIS Quarterly, 35*(4), 831-858.

Azelin, A. (2011). Role demands and work-family balance experience in Malaysia: the different moderating effects of collectivism and gender role identity among diverse ethnic groups. Tesis Kedoktoran, Queensland University of Technology, Brisbane: Australia.

Babakus, E., Ferguson, C.E., & Jöreskog, K.G. (1987). The sensitivity of confirmatory maximum likelihood factor analysis to violations of measurement scale and distributional assumptions. *Journal of Marketing Research, 24*(2), 222-228.

Babbie, E.R (2015). *The Practice of Social Research,* (Edisi 13). Chapman University; Berkeley.

Bacon, D.R., Sauer, P.L., & Young, M. (1995). Composite reliability in structural equations modeling. *Educational & Psychological Measurement, 55*(3), 394-406.

Bagozzi, R.P., & Phillips, L.W. (1982). Representing and testing organizational theories: a holistic construal. *Administrative Science Quarterly, 27*(3), 459-489.

Bailey, D.E., & Kurland, N.B, (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Behavior, 23*(4), 383-400.

Baille, L., & Benyon, D. (2008). Place and technology in the home. *Computer Supported Cooperative Work*, 17, 227-256.

Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328.

Balmforth, K., & Gardner, D., (2006). Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology, 35*(2), 69-76.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychology Review, 84*(2), 191-215.

Baral, R., & Bhargava, S., (2011). Examining the moderating influence of gender on the relationships between work-family antecedents and work-family enrichment. *Women in Management Review, 26*(2), 122-147.

Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology, 20*(2), 172-189.

Barnes, J., Cote, J., Cudeck, R., & Malthouse, E.C. (2001). Checking assumptions of normality before conducting factor analyses. *Journal of Consumer Psychology, 10*, 79–81.

Barnett R.C., Marshall N.L. (1991) The Relationship between Women's Work and Family Roles and Their Subjective Well-Being and Psychological Distress. Dalam: *Frankenhaeuser M., Lundberg U., Chesney M. (eds) Women, Work, and Health. The Plenum Series on Stress and Coping.* Springer, Boston, MA.

Bataineh, M.M., Abu-Shanab, E.A., & Jdaitawi, A.M (2009). M-Government in Jordan: today and the future. *Proceedings of the 4th International Conference in Information Technology*, Amman, 3-5 Jun 2009, 1-9.

Beblavý, M., Maselli, I., & Martellucci, E. (2012). Workplace Innovation and Technological Change (September 14, 2012). CEPS Special Reports, Forthcoming. Dipetik pada Januari, 2015 daripada https://ssrn.com/abstract=2147619

Becker, K.L., Fleming, J., & Keijsers, W.(2011). E-learning in traditional industries: balancing the preferences of an ageing workforce with the expectations of a technoloigy-savvy generation. Dalam 25th Annual Australian and New Zealand Academy of Management Conference: The Future of Work and Organisations, 7 – 9 December 2011, Amora Hotel, Wellington, New Zealand.

Bennett, S., Maton, K., & Kervin, L. (2008). The 'digital natives' debate: A critical review of the evidence. *British Journal of Education Technology, 39*(5), 775–786.

Benselin, J.C., & Ragsdell, G. (2014). Information overload: The differences that age makes. *Journal of Librarianship and Information Science, 48*(3), 284-297.

Benson, J., & Brown, M. (2011). Generations at work: are there differences and do they matter?. *The International Journal of Human Resource Management, 22*(2), 1843-1865.

Bentler, P. M. (1985). *Theory and implementation ofEQS: A structural equations program*. Los Angeles: BMDP Statistical Software.

Bentler, P. M. (1992). On the fit of models to covariances and methodology to the Bulletin. *Psychological Bulletin, 112*, 400-404.

Bentler, P.M. & Bonnet, D.C. (1980).Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin, 88*(3), 588-606.

Bentler, P.M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychology Bulletin, 107*(2), 238-246.

Bentler, P.M., & Chou, C.P. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Research, 16*(1), 78-117.

Berthon, P., Pitt, L., & Desautels, P. (2011). Unveiling videos: Consumer-generated ads as qualitative inquiry. *Psychology Marketing, 28*(10), 1044-1060.

Beutell, N.J, & Wittig-Berman, U. (2008). Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures: Generational differences, predictors, and satisfaction outcomes. *Journal of Managerial Psychology, 23*(5),507-523.

Bhattacherjee, A., (2012). Social science research: principles, methods, and practices. Textbooks Collection. Dipetik pada Januari 04, 2016, daripada http://scholarcommons.usf.edu/oa_textbooks/3

Bivin, J. B., Mathew, P., Thulasi, P. C., & Philip, J. (2013). Nomophobia-do we really need to worry about? *Review of Progress, 1*(1), 2-5.

Blunch, N. J. (2008). *Introduction to Structural Equation Modelling using SPPS and AMOS.* Los Angeles, London: Sage.

Bohen, H., & Viveros-Long, A. (1981). *Balancing jobs and family life: Do flexible working schedules help*? Philadelphia, PA: Temple University Press.

Bollen, K. A. (1990). Overall fit in covariance structure models: Two types of sample size effects. *Psychological Bulletin, 107*, 256-259.

Bolton, Parasuraman, Hoefnagels, Migchels, Kabadayi, Gruber et al., (2013) Understanding Generation Y and their use of social media: a review and research agenda. *Journal of Service Management, 24*(3), 245-267.

Boomsma, A. (1982). The robustness of LISREL against small sample sizes in factor analysis models. Dalam K. G. Jöreskog and H. Wold (Editor.), *Systems under indirect observation: Causality, structure, prediction* (Part I). Amsterdam, The Netherlands: North-Holland.

Boomsma, A. (1985). Nonconvergence, improper solutions, and starting values in LISREL maximum likelihood estimation. *Psychometrika, 50*, 229-242.

Boswell, W.R., & Olson-Buchanan, J.B. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of Management, 33*(4), 592-610.

Botvinick, M., & Plaut, C. (2004). Doing without schema hierarchies: A connectionist approach to routine sequential action and its pathology. *Psychological Review, 111*(2), 395– 429.

Boyar, S.L., Carr, J.C., Mosley, D.C., & Carson, J.M. (2007). The development and validation of scores on perceived work and family demand scales. *Educational & Psychology Measurement, 67*(1), 100-105.

Boyar, S.L., Maertz, C.P., Mosley, D.C. and Carr, J.C. (2008).The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology, 23*, 215-35.

Brod, C. 1984. *Technostress: The Human Cost of Computer Revolution.* Reading, MA: Addison.

Brown, T. A., & Moore, M.T. (2012). Confirmatory factor analysis. Dipetik pada November 7, 2017 daripadahttps://www.researchgate.net/profile/Michael_Moore8/publication/251573889_Hoyle_CFA_Chapter_-_Final/links/0deec51f14d2070566000000/Hoyle-CFA-Chapter-Final.pdf

Bryman, A. (2012). *Social Research Methods,* (Edisi ke 4). Oxford University Press: New York.

Bryman, A., & Bell, E. (2003). Breaking down the quantitative/qualitative divide. *Business Research Methods,* 465-478.

Burke, R. J., Weir, T., & DuWors, R. E., Jr. (1979). Type A behavior of administrators and wives' reports of marital satisfaction and well-being. *Journal of Applied Psychology, 64*(1), 57-65

Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming,* (Edisi 2). Routledge Taylor & Francis Group: New York.

Calvo-Salguero, A., Carrasco-González, A. M., & De Lecea, J. M. S. M. (2010). Relationship between work-family conflict and job satisfaction: The moderating effect of gender and the salience of family and work roles. *African Journal of Business Management, 4*(7), 1247.

Campbell, D. T. (1960). Recommendations for APA test standards regarding construct, trait, or discriminant validity. *American Psychologist, 15*(8), 546-553.

Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. Dalam Schmitt, C. W & Borman, W. C. A. (Editor), Employee Selection, m.s 33-70. New York: Jossey-Bass.

Campbell, S. W., & Russo, T. C. (2003). The cocial construction of mobile telephony: an application of the social influence model to perceptions and uses of mobile phones within personal communication networks. *Communication Monographs, 70*(4), 317-334.

Carayannis, E. G., & Clark, S. C. (2011). Do smartphones make for smarter business? The smartphone CEO study. *Journal of the Knowledge Economy, 2*(2), 201-233.

Cardoso, G., Gomes, M. C., Espanha, R. & Araújo, V. (2007). *Mobile Portugal.* Lisbon; Obercom.

Carikci, I., Antalyali, O. L., & Oksay, A. (2013). Gender differences in work family conflict among managers in Turkey: A non-western perspective. *Sociological Focus, 32*(3), 303-316

Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management, 25(*4), 513-540.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68(*1), 131-164.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68*(1), 131-164.

Carlson, D., Kacmar, K., & Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work/family conflict. *Journal of Vocational Behaviour, 56*(2), 249-276.

Carlson, D.S., & Kacmar, K.M. (2000). Work–family conflict in the organization: Do life role values make a difference?. *Journal of Management, 26*(5), 1031-1054.

Carlson, J. G., & Hatfield, E. (1992). *Psychology of emotion*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.

Carmeli, A. (2009). Positive work relationships, vitality, and job performance. Dalam Ashkanasy, N. M., Zerbe, W. J., & Härtel, C. E. J. (Editor), *Emotions in Groups, Organizations and Cultures*, 3 m.s 45-71. Bradford: Emerald Group Publishing Limited.

Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D. A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies, 44*(6), 972-992.

Cascio, W. F. (2000). Managing a virtual workplace. *The Academy of Management Executive, 14*(3), 81-90.

Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A., & Wayne, J. H. (2011). Work–family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior, 79*(3), 640-652.

Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International Journal of Enterprise Computing & Business Systems, 1*(1), 1-16.

Chao, L. (2005). For Gen Xers, it's work to live: allowing employees to strike balance between job and life can lead to better retention rates. Dipetik pada Ogos 28, 2017 daripada https://www.wsj.com/articles/SB113322872522408680

Chen, G., Thomas, B., & Wallace, J. C. (2005). A multilevel examination of the relationships among training outcomes, mediating regulatory processes, and adaptive performance. *Journal of Applied Psychology, 90*(5), 827.

Chen, J. V., Chen, C. C., & Yang, H. H. (2008). An empirical evaluation of key factors contributing to internet abuse in the workplace. *Industrial Management & Data Systems, 108*(1), 87-106.

Chen, S., Westman, M., & Eden, D. (2009). Impact of enhanced resources on anticipatory stress and adjustment to new information Technology: A field-experimental test of conservation of resources theory. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(3), 219-230.

Chesley, N. (2005). Blurring boundaries? Linking technology use, spillover, individual distress, and family satisfaction. *Journal of Marriage & Family, 67*(5), 1237-1248.

Chesley, N. (2010). Technology use and employee assessments of work effectiveness, workload, and pace of life. *Information, Communication & Society, 13*(4), 485-514.

Chesley, N. (2014). Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. *Work, Employment & Society, 28*(4), 589-610.

Chesley, N., & Johnson, B. (2010). *Information and communication technology, work, and family. Work and family encyclopaedia*. Boston, MA: Sloan Work and Family Research Network Chestnut Hill.

Chesley, N., Moen, P., & Shore, R. P. 2003. The new technology climate. Dalam Moen, P., (Ed.), *It's about time: Couples and careers*: 220-241. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Childers, T. L., Carr, C. L., Peck, J., & Carson, S. (2002). Hedonic and utilitarian motivations for online retail shopping behavior. *Journal of Retailing, 77(*4), 511-535.

Christofides, E., Muise, A., & Desmarais, S. (2009). Information disclosure and control on facebook: Are they two sides of the same coin or two different processes?. *Cyberpsychology & Behavior, 12*(3), 341-345.

Chua, Y. P. (2014). *Statistik penyelidikan lanjutan: Ujian regresi, analisis faktor dan analisis SEM. Buku 5* (Edisi ke 2). Shah Alam, Selangor: McGraw-Hill (M).

Churchill Jr, G. A., & Iacobucci, D. (2009). Marketing research: methodological foundations: Cengage Learning: South-Western Australia.

Churchill, G. & Iacobucci, D. (2001) *Marketing Research: Methodological Foundations* (Edisi 8). Mason: Thomson/South-WesternCinamon dan Rich

Cinamon, R.G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work–family conflict. *Sex Roles, 47,(*11), 531-541.

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*(6), 747-770.

Clegg, C., Axtell, C., Damodaran, L., Farbey, B., Hull, R., Lloyd-Jones, J. R., et al. (1997). Information technology: A study of performance and the role of human and organizational factors. *Ergonomics, 40*, 851–871.

Coakes, S. J. (2005). *SPSS: Analysis without Anguish: Version 12.0 for Windows*. John Wiley & Son Australia, Ltd.

Coffin, R.J., & MacIntyre, P.D. (1999). Motivational influences on computer-related affective states. *Computers in Human Behavior 15*(5), 549-569.

Cohen, N. (Jun, 2001). What works: grameen telecom's village phones. Dipetik pada Julai 07, 2014 daripada http://pdf.wri.org/dd_grameen.pdf

Cohen, W.M., & Levinthal, D.A (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly 35*(1), 128-152.

Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology, 69*(2), 252.

Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior, 23*(4), 511-532.

Cooper, J. (2006). The digital divide: the special case of gender. *Journal of Computer Assisted Learning, 22(*5), 320-334.

Correa, T. (2010). The participation divide among "online experts": experience, skills and psychological factors as predictors of college students' web content creation. *Journal of Computer-Mediated Communication, 16*(1), 71-92.

Cotten, S. R., Ford, G., Ford, S., & Hale, T. M. (2012). Internet use and depression among older adults. *Computers in Human Behavior, 28*(2), 496–499.

Cousins, K.C., & Robey, D. (2005). Human agency in a wireless world: Patterns of technology use in nomadic computing environments. *Information and Organization 15*, 151–180.Cox, 2006;

Cox, C. (2011). Assessing the impact of mobile technologies on work-life balance. *Dalam Information Resources Management Association* (Editor), Global business: concepts, methodologies, tools and applications (m.s732-740). Hershey PA: IG Global.

Cox, J. (2006). Management strategies: the A-B-Cs of managing Generation X. Dipetik pada 6 Julai, 2106 daripada www.bizonline content.com/BizResourceOnline/harris/displayarticle.asp? id ¼ 27&clientid ¼ 4&categoryid ¼ 4.

Crampton, S. M. & Hodge, J. W. (2007). Generations in the workplace: Understanding age diversity. *The Business Review, 9*(1), 16–22.

Creswell, J. W. (1994). Research design: Quantitative and qualitative approaches. Thousand Oakes: Sage Publication.

Creswell, J. W. (1998). *Research design. Qualitative and quantitative approach*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Creswell, J. W. (2002). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Creswell, J. W. (2003*). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*, (Edisi 2). Thousand Oaks, CA: Sage.

Creswell, J. W. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (Edisi ke 2). Thousand Oaks, CA: Sage

Creswell, J. W., & Clark, V. L. P (2007). *Designing and conducting mixed methods research*, (Edisi ke 2), (m.s 58-88). Los Angeles: Mhochschule.

Cronje, G.J., Du Toit, G.S. & Motlatla, M.D.C. (2001). *Introduction to business management*. Cape Town: Oxford University Press.

Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations, 37*(6), 425-441.

Crowe, R., & Middleton, C. (2012) Women, smartphones and the workplace, feminist. *Media Studies, 12*(4), 560-569.

Cude, B. (2004). Collecting research online: A primer for extension, research, and instruction. Collecting research online. *Proceedings of the Eastern Family Economics and Resource Management Association*, Tampa, Florida.31-34.

Curran, P.J., West, S.G., & Finch, J.F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods, 1*(1), 16-29.

Currie, J., & Eveline, J. (2011). E-technology and work/life balance for academics with young children. *Higher Education, 62*(4), 533-550.

Dahlstrom, T. (2013). Telecommuting and leadership style. *Public Personnel Management Journal, 42*(3), 438-451.

Daneback, K., Ross, M. W., & Månsson, S.-A. (2006). Characteristics and behaviors of sexual compulsives who use the internet for sexual purposes. *Sexual Addiction & Compulsivity, 13*(1), 53–67.

Darcy, C., & McCarthy, A. (2007). Work-family conflict: An exploration of the differential effects of a dependent child's age on working parents. *Journal of European Industrial Training, 31*(7), 530-549.

Davidoff, L. L. (1987). *Introduction to psychology* (Edisi ke 3). New York: McGraw-Hill.

Davis, F. D. 1989. Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly, 13*(3), 319-339.

Davis, F.S., Bagozzi, R.P., & Warshaw, P.R. (1989). User acceptance of computer technology: a comparison of two theoretical models. *Management Science, 35*(8), 982–1003.

Day, A., Paquet, S., Scott, N., & Hambley, L. (2012). Perceived information and communication technology (ICT) demands on employee outcomes: The moderating effect of organizational ICT support. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(4), 473.

Day, A., Scott, N., & Kelloway, E. K. (2010). Information and communication technology: Implications for job stress and employee well-being. Dalam Perrewe, P., & Ganster, D. (Eds), *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress: Research in occupational stress and well being* (317–350). Burlington, VT: Emerald Group Publishing Ltd.

de Run, E. C. & Ting, H. (2013). Generational cohorts and their attitudes toward advertising. *Trziste Market Journal*, *25*(2),143-160.

DeCarlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Methods, 2*(3), 292-307.

DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (1996). *Human resources management.* New York: John Wiley & Sons, Inc

Deibert, S., & Rothlauf, F. (Julai, 2007). On the benefit of using mobile technologies in business processes. Dipetik pada Mei 14, 2016 daripada https://ub-madoc.bib.uni-mannheim.de/1639/1/Working_Paper_eChallenges06.pdf

De-Janasz, S. C., & Behson, S. J. (2007). Cognitive capacity for processing work-family conflict: an initial examination. *Career Development International, 12*(4), 397-411.

Dell (2004). Desktop replacement productivity impact study. Dipetik pada Januari, 30, 2015 daripada http://www.dell.com/downloads/global/solutions/UTech_NB_Produtivity_Study.pdf

Demerouti, E. & Bakker, A.B. (2006). Employee wellbeing and job performance: where we stand and where we should go. Dalam McIntyre, S., & Houdmont, J. (Editor), *Occupational health psychology: European perspectives on research, education, and practice*, Vol. 1 (m.s 83–111). Castelo da Maia, Port.: ISMAI.

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2006). Employee well-being and job performance: Where we stand and where we should go. *Occupational Health Psychology 1*, 83-111.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2000). Paradigms and perspectives in transition. Dalam Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Editor), *Handbook of qualitative research* (m.s 105-117). Thousand Oaks, CA: Sage.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *The Sage handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work–home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology, 63*(3), 411-440.

Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work–family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human Relations, 69*(5), 1045-1068.

Derks, D., Mierlo, H.V., & Schmitz, E.B. (2014). A Diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(10), 74-84.

Derks, D., ten Brummelhuis, L. L., Zecic, D., & Bakker, A. B. (2014). Switching on and off…: does smartphone use obstruct the possibility to engage in recovery activities?. *European Journal of Work & Organizational Psychology, 23*(1), 80-90.

Deshpande, R. (1983). Paradigms lost: On theory and method in research in marketing. *The Journal of Marketing, 47*(4), 101-110.

Desmond, R. E., & Seligman, M. (1977). A review of research on leaderless groups. *Small Group Behavior, 8*(1), 3-24.

Devi, K.R., & Rani, S.S. (2016). The impact of organizational role stress and work family conflict: Diagnosis sources of difficulty at work place and job satisfaction among women in it sector, Chennai, Tamil Nadu. *Procedia-Social and Behavioral Sciences 219*(2016), 214 – 220.

Diamantopoulos, A. & Siguaw, J.A. (2000), Introducing LISREL. Sage Publications; London.

Diaz, I., Chiaburu, D. S., Zimmerman, R. D., & Boswell, W. R. (2012). Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 500–508.

Diefendorff, J.M., Brown, D.J., Kamin & Lord, R.G. (2002). examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior, 23*(1), 93-108.

Dietz, J. (2003). Defining markets, defining moments: America's 7 generational cohorts, their shared experiences, and why businesses should care. *The Journal of Consumer Marketing, 20*(2/3), 172-174.

DiRenzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2011). Job level, demands, and resources as antecedents of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 78*(2), 305-314.

Dolev-Cohen, M., & Barak, A. (2013). Adolescents' use of instant messaging as a means of emotional relief. *Computers in Human Behavior, 29*(1), 58–63.

Donnelly, L. (2011). The effect of smartphone and work life balance. Dipetik pada Jun 20, 2014 daripada http://www.academia.edu/2074574/The_effect_of_Smartphones_on_work_life_balance.

Drengson, A. R. (1982). Four philosophies of technology. *Philosophy Today, 26*(2), 103-117.

Drummond, S., O'Driscoll, M. P., Brough, P., Kalliath, T., Siu, O. L., Timms, C., & Rilley, D. (2016). The relationship of social support with well-being outcomes via work–family conflict: Moderating effects of gender, dependants and nationality. *Human Relations, 7*(5), 1-22.

Dubin, R. (1958). *The world of work: Industrial society and human relations.* New Jersey, Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Duke É., Montag C. (2017) Smartphone Addiction and Beyond: Initial Insights on an Emerging Research Topic and Its Relationship to Internet Addiction. Dalam Montag C., & Reuter M. (Editor). *Internet Addiction. Studies in Neuroscience, Psychology and Behavioral Economics.* Springer, Cham.

Dunkel-Schetter, C. (1984). Social support and cancer: Findings based on patient interviews and their implications. *Journal of Social Issues, 40*(4), 77-98.

Dunseath, J., Beehr, T. A., & King, D. W. (1995). Job stress-social support buffering effects across gender, education and occupational groups in a municipal workforce: implications for EAP's and further research. *Review of Public Personnel Administration, 15*(1), 60-83.

Ďuranová L., & Ohly S. (2016) Conceptual Framework with the Focus on Recovery and Well-Being Processes. Dalam Ďuranová L., & Ohly S. *Persistent Work-related Technology Use, Recovery and Well-being Processes. SpringerBriefs* in Psychology. Springer, Cham.

Duxbury, L. E., & Higgins, C. (2005). Report four: Who is at risk? Predictors of work-life conflict. Ottawa: Public Health Agency of Canada.

Duxbury, L. E., & Higgins, C. (2008). *Work-life balance in Australia in the new millennium: Rhetoric versus reality.* Melbourne: Beaton Consulting.

Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (September, 2003). Where to work in Canada?: An examination of regional differences in work life practices. BC Council for Families. Dipetik pada Ogos 23, 2015 daripada http://www.cprn.org/documents/36382_en.pdf

Duxbury, L. E., Higgins, C. A., & Mills, S. (1992). After-hours telecommuting and work-family conflict: a comparative analysis. *Information Systems Research 3*(2), 173–190.

Duxbury, L., & Smart, R. (2011). The "Myth of Separate Worlds": An Exploration of How Mobile Technology has Redefined Work-Life Balance. Dalam Kaiser, S., Ringlstetter, M.J., Eikhof, D.R., & Pina, M. (Eds.) (2008). C*reating Balance? international perspectives on the work-life integration of professionals* (269-284). Heidelberg: Springer-Verlag.

Duxbury, L., Higgins, C., & Neufeld, D. (1998). Telework and the balance between work and family: is telework part of the problem or part of the solution? Dalam The Virtual Workplace, M. Igbaria and M. Tan (editor.), Idea Group Pub- lishing, Hershey, PA, 1998, (218-255).

Duxbury, L., Higgins, C., Smart, R., & Stevenson, M. (2014). Mobile technology and boundary permeability. *British Journal of Management, 25*(3), 570-588.

Easterby-Smith., M., Thorpe, R. & Lowe, A. (1991). *Management research: An introduction.* London: Sage Publications.

EBSCO Corporate Learning Watch (2013). Generations in the workplace: The convergence of baby boomers, generation x and millennials. Dipetik pada september 9, 2016 daripada https://www.ebscohost.com/uploads/corpLearn/pdf/Generations%20in%20the%20Workplace.pdf

Eckermann, S. (2006). Measuring performance consistent with evidence-based medicine in practice. Centre for Applied Economic Research 2006 Working Paper Series No 8. www. caer. unsw. edu. au/CAER_WP_series. html.

Eckleberry-Hunt J., & Tucciarone, J. (2011). The challenges and opportunities of teaching Generation Y. *Journal of Graduate Medical Education, 3*(4), 458-461.

Edward, R. (1979). *Contested Terrain: The transformation of the workplace in the twentieth century*. London: Heinemann

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review, 25*(1), 178-199.

Elger, D. (2007). Theory of performance. Dalam S. W. Beyerlein, C. Holmes, & D. K. Apple, (Editor), *Faculty guidebook: A comprehensive tool for improving faculty performance* (Edisi ke 4.). Lisle, IL: Pacific Crest.

Ellanti, P., Moriarty, A., Coughlan, F., McCarthy, T. (2017). The use of whatsapp smartphone messaging improves communication efficiency within an orthopaedic surgery team. *Cureus 9*(2), 2-5.

Ellison, N.B., Steinfeld, C., & Lampe, C. (2007). The benefits of facebook "friends:" Social capital and college students' use of online social network sites. *Journal of Computer-Mediated Communication, 12*(4), 1143–1168.

Emmons, C. A., Biernat, M., Tiedje, L. B., Lang, E. L., & Wortman, C. B. (1990). Stress, support, and coping among women professionals with preschool children. Dalam John Eckenrode, J., & Gore, S. (Editor), *Stress between work and family* (m.s 61-93). United State: Springer.

Erickson, T. 2008. Plugged in: Generation Y thriving at work. Boston: Harvard Business Press.

Ettner, S. L. (1995). The impact of "parent care" on female labor supplydecisions. *Demography, 32*(1), 63-80.

European Commision, (2016). Working conditions-working time directive. Dipetik pada April 18, 2016 daripada http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205

Farah, R.M., Aminah, A., & Zohorah, O. (2013). Workload, job stress, family-to-work conflict and deviant workplace behavior. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences, 3*(12), 109-115.

Farrell, A.M. (2010). Insufficient discriminant validity: A comment on Bove, Pervan, Beatty, and Shiu (2009). Dipetik pada Disember 20, 2017 daripada https://eprints.soton.ac.uk/403747/1/Farrell%25202010%2520JBR.pdf

Fatimah, A. (1985). Women and work: An analysis of role conflict. *Akademika, 27,* 77-93.

Fatimah, O. (2006). Hubungan kerja dan keluarga. Dalam Rohany Nasir & Fatimah Omar (Editor), *Kesejahteraan manusia: Perspektif psikologi* (m.s.127-136). Bangi: Penerbit UKM.

Feldman, D. C. (2002). Managers' propensity to work longer hours: A multilevel analysis. *Human Resource Management Review, 12*(3), 339-357.

Femenia, N. (2000). ODR and the global management of customers complaints: How could ODR techniques be responsive to different social and cultural environments. Dipetik pada Ogos 25, 2017 daripada https://www.mediate.com/articles/femenia.cfm.

Fenner, G.H., & Renn, R.W. (2004). Technology-assisted supplemental work: Construct definition and a research framework. *Human Resource Management, 43*(2), 179–200.

Ferguson, A.M., McLean, D., & Risko, E.F (2015). Answers at your fingertips: Access to the Internet influences willingness to answer questions. *Consciousness & Cognition, 37*(2015) 91–102.

Finch, H., Immekus, J.C., & French, B.F. (2014). *Applied Psychometrics Using SAS*. Information Age Publishing: Harvard.

First Psychology Scotland (2015). Research report. The impact of technology on work life balance. Dipetik pada April 16, 2016 daripada https://www.firstpsychology.co.uk/files/Research-report-FULL-technology.pdf

Fisher, C. D. (2003). Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of a commonsense theory. *Journal of Organizational Behavior, 24*(6), 753-777.

Fong, V. W. S., & Cheung, R. (2013). An empirical study of the factors affecting work-family conflict and quit intention of managerial staff in fast-food restaurants. Kertas penyelidikan dibentangkan di Bali, Indonesia.

Fonner, K.L., & Roloff, M.E (2012). Testing the connectivity paradox: Linking teleworkers' communication media use to social presence, stress from interruptions, and organizational identification. *Communication Monographs, 79*(2), 205-231.

Ford, M.T., Heinen, B.A. & Langkamer, K. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 57-80.

Frideres, J. S., Goldenberg, S., Disanto, J., & Fleming, U. (1983). Technophobia: Incidence and potential causal factors. *Social Indicators Research, 13,(*4) 381-393.

Frideres, J. S., Goldenberg, S., Disanto, J., & Fleming, U. (1983). Technophobia: Incidence and potential causal factors. *Social Indicators Research, 13*, 381-393.

Frone, M. R. (2003). Work-family balance. Dalam Quick, J. C & Tetrick, L. E. (Editor). *Handbook of occupational health psychology* (m.s. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 65–78.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational & Organizational Psychology, 70*(4), 325-335.

Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior, 50*(2), 145–167.

Frone, M.R (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology, 85*(6), 888-895.

Frone, M.R (2003). Predictors of overall and on-the-job substance use among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology, 8*(1), 39-54.

Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review, 30*(5), 502-522.

Fujimoto, Y., Ferdous, A. S., Sekiguchi, T., & Sugianto, T.F. (2016). The effect of mobile technology usage on work engagement and emotional exhaustion in Japan. *Journal of Business Research, 69*(9), 3315-3323.

Fung, N.S, Ahmad, A., & Omar, Z. (2012). Work-family enrichment: its mediating role in the relationships between workplace support factors and teachers' job satisfaction. *American Journal of Applied Sciences, 12*(4), 242-253.

Fung, N.S., Ahmad, A., & Omar, Z. (2014). Role of work-family enrichment in improving job satisfaction. *American Journal of Applied Science, 11*(1), 96-104.

Fung, N.S., Ahmad, A., & Omar, Z. (2015). WorkFamily Enrichment: It's mediating role in the relationship between workplace support factors and teachers' job satisfaction. *American Journal of Applied Sciences, 12*(4), 242-252.

Gajendran, R.S., & Harrison, D.A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology, 92*(6), 1524-1541.

Galinsky, E., Kim, S. S., & Bond, J. T. (2001*). Feeling overworked: When work becomes too much.* New York: Families and Work Institute.

Garver, M.S., Mentzer, J.T., 1999. Logistics research methods: Employing structural equation modeling to test for construct validity. *Journal of Business Logistics 20*(1), 33-57.

Gefen, D., & Straub, D.W. (1997). Gender differences in the perception and use of e-mail: an extension to the technology acceptance model. *MIS Quarterly, 21*(4), 389-400.

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (Edisi ke 4). Boston: Allyn & Bacon

Gerring, J. (1999). What makes a concept good? A criterial framework for understanding concept formation in the social sciences. *Polity, 31*(3), 357-393

Gerson, J. M. (1985). Women returning to school: The consequences of multiple roles. *Sex Roles, 13*(1-2), 77-92.

Getzels, J. W., & Guba, E. G. (1954). Role, role conflict, and effectiveness: An empirical study. *American Sociological Review, 19*(2), 164-175.

Ghayyur, M., & Jamal, W. (2012). Work-family conflicts: A case of employees' turnover intention. *International Journal of Social Science & Humanity, 2*(3), 168-174.

Giancola, F. (2006). The generation gap: More myth than reality. *Human Resource Planning, 29*(4), 32-37.

Gibson, J. W., Greenwood, R. A., & Murphy Jr, E. F. (2009). Generational differences in the workplace: Personal values, behaviors, and popular beliefs. *Journal of Diversity Management, 4*(3), 1-7.

Gilbert, L. A., Hallett, M., & Eldridge, N. S. (1994). Gender and dual-career families: Implications and applications for the career counseling of women. Dalam W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Contemporary topics in vocational psychology. Career counseling for women* (m.s 135-164). Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. *Personnel Psychology, 61*(2), 227-271.

Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. *Industrial & Commercial Training, 39*(2), 98-103.

Gliem, J.A., & Gliem, R.R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting cronbach's alpha reliability coefficient for likert-type scales. Dipetik pada Disember 29, 2017 daripada https://scholarworks.iupui.edu/bitstream/handle/1805/344/Gliem%20&%20Gliem.pdf?s.

Gokçearslan, S., Mumcu, F.K., Haslaman, T., & Çevik, Y.D. (2016). Modelling smartphone addiction: The role of smartphone usage, selfregulation, general self-efficacy and cyberloafing in university students. *Computers in Human Behavior 63 (2016),* 639-649.

Golden, A. G., & Geisler, C. (2007). Work–life boundary management and the personal digital assistant. *Human Relations, 60*(3), 519-551.

Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review, 25*(4), 483–496.

Goodhue, D. L., Lewis, W., & Thompson, R. (2012). Does PLS have advantages for small sample size or non-normal data?. *Mis Quarterly*, *36*(3), 891-1001.

Gorard, S. (2003). *Quantitative methods in social science research*. New York: The Tower Building.

Gordiner, M.A., Ramondetta, L.M., Parker, L.P., Wolf, J.K., Follen, M., Gershenson, D.M., Gershenson & Bodurka-Bevers, D. (2000). Survey of female gynecologic oncologists and fellows: Balancing professional and personal life. *Gynecologic Oncology*, *79*(2), 309-414.

Gordon, J.R., Whelan-Berry, K.S., & Hamilton, E.A. (2007). The relationship among work-family conflict and enhancement, organizational work-family culture and work outcomes for older working women. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*(4), 350-364.

Gore, S. (1987). Perspectives on social support and research on stress moderating processes. Dalam Job *Stress: From Theory to Suggestion* (m.s 85-102). New York: The Haworth Press.

Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 95-110.

Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work–family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior, 54*(2), 350-370.

Green, N. (2002). On the Move: Technology, mobility, and the mediation of social time and space. *The Information Society, 18*, 281–292.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-88.

Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1986). Vocational and organizational behavior, 1985: A review. *Journal of Vocational Behavior, 29*(2), 115-176.

Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family and gender: Current status and future directions. Dalam Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Powell, G. N. (Editor), *Handbook of gender and work* (m.s 391-412). Newbury Park, CA: Sage.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review, 32*(1), 72−92.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work–family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(2), 91-100.

Greenhaus, J.H., Collins, K.M., Singh, R., & Parasuraman, S. (1997). Work and family influences on departure from public accounting. *Journal of Vocational Behavior, 50(2*), 249-270

Griggs, T. L., Casper, W. J., & Eby, L. T. (2013). Work, family and community support as predictors of work–family conflict: A study of low-income workers. *Journal of Vocational Behavior, 82*(1), 59-68.

Gross, N., Mason, W. S., & McEachern, A. W. (1958). *Explorations in role analysis: studies of the school superintendency role*. New York: Wiley.

Grusky, O. (1959). Role conflict in organization: A study of prison camp officials. *Administrative Science Quarterly, 3*(4), 452-472.

Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: is managing conflict everything?. *American Journal of Health Promotion, 14*(4), 236-243.

Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage & Family, 65*(1), 248-261.

Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 97-109.

Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Family, work, work-family spillover, and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage & Family, 62*(2), 336-348.

Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 111-126.

Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A. (2002). Work–family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations, 51*(1), 28-36.

Guba, E., & Lincoln, Y. (2005*). Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences* (Edisi ke 3). New Dehli: Sage Publications.

Gullahorn, J. T., & Gullahorn, J. E. (1963). Role conflict and its resolution. *The Sociological Quarterly, 4*(1), 32-48.

Gursoy, D., Maier, T. A., & Chi, C. G. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management, 27*(3), 448-458.

Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*(4), 560-568.

Gutek, B.A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*(4), 560-568.

Haar, J. M. (2012). Work-family conflict and turnover intentions of indigenous employees. The importance of the whanau/family for Maori. *International Journal of Human Resource Management, 23*(12), 2546-2560.

Haar, J. M., & Bardoel, E.A. (2008). Positive spillover from the work family interface: A study of Australian employees. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 46*(3), 275-287.

Haddon, L., & Silverstone, R. (2000). Information and communication technologies and everyday life: Individual and social dimensions. Dalam Ken, D., Juliet, W., & Werner, H. (Editor*), The information society in Europe: Work and life in an age of globalization*, (m.s 233-257). New York: Rowman & Littlefield Publishers.

Hair, J. F, Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2006). *Multivariate data analysis* (Edisi ke 6). Uppersaddle River: Pearson Prentice Hall.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L.(2010). *Multivariate data analysis* (Edisi ke 7). Uppersaddle River: Pearson Prentice Hall.

Halford, S. (2005). Hybrid workspace: Re-spatialisations of work, organisation and management. *New Technology, Work & Employment, 20(*1), 19-33.

Hall, D. T., & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: what can organizations do to help? *Academy of Management Executive, 11*(3), 213-223.

Halpern, D. F., & Cheung, F. M. (2008). *Women at the top*. *Singapore*: Wiley Blackwell.

Hamid, N., & Hassan, N. (2015). The relationship between workplace environment and job performance in selected government offices in Shah Alam, Selangor. *International Review of Management & Business Research, 4*(3).

Hamid, R. A., & Amin, S. M. (2014). Work-family conflict and workfamily enrichment and their consequences in Malaysia. *Middle-East Journal of Scienfific Research, 19*(5), 729-733.

Hammed, A. (2008). The interactive effect of stress, social support and work-family conflict on Nigerian women's mental health. *European Journal of Social Sciences, 7*(2), 53-65.

Hammer, L. B. (2003). Work-family facilitation:An expansion of the work-family paradigm- Research perspectives on alcohol and the family. Kertas penyelidikan dibentangkan dalam *The symposium conducted at the 18th Annual Society for Industrial and Organizational Psychology Conference*, Orlando, FL.

Hammer, L. B., Allen, E., & Grigsby, T. D. (1997). Work–family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior, 50*(2), 185-203.

Hammer, L. B., Cullen, J. C., Caubet, S., Johnson, J., Neal, M. B., & Sinclair, R. R. (2002). The effects of work-family fit on depression: A longitudinal study. Kertas penyelidikan dibentangkan dalam 17th Annual Meeting of SIOP, Toronto.

Hampton, K. N., Sessions, L. F., Her, E. J., & Rainie, L. (2009). Social isolation and new technology. Pew Internet & American Life Project, 4. Dipetik pada Januari 20, 2015 daripada, http://www pewinternet. org/files/ oldmedia /Files/Reports/ 2009/PIP_Tech_and_Social_Isolation.pdf

Hamzah, H.D, (2012). A study on the relationship between motivation and job satisfaction towards employee's performance among executives level in oil and gas industry in Kuala Lumpur. Tesis Sarjana, Universiti Utara Malaysia.

Hanson, G. C., Colton, C. L., & Hammer, L. B. (2003). Development and validation of a multidimensional scale of work-family positive spillover. Kertas penyelidikan dibentangkan dalam 18th Annual Meeting of SIOP, Orlando.

Hanson, G. C., Hammer, L.B., & Colton, C.L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(3), 249-265.

Hansson, S. O. (2011a). Coping with the unpredictable effects of future technologies. *Philosophy & Technology, 24*(2), 137-149.

Hansson, S. O. (2011b). Technology and the notion of sustainability. *Technology in Society, 32*(4), 274-279.

Harris, J.G., Ives, B. & Junglas, I. (2011). The genie is out of the bottle: managing the infiltration of consumer IT into the workforce: Accenture Institute for High Performance. Dipetik pada Disember 04, 2016 daripada www. accenture.com/SiteCollectionDocuments/PDF/Accenture-Managing-the-infiltration-of-Consumer-ITinto-the-workforce.pdf

Hartman, R. I., Stoner, C. R., & Arora, R. (1991). An investigation of selected variables affecting telecommuting productivity and satisfaction. *Journal of Business & Psychology, 6*, 207–225.

Hasan, H., & Nadzar, F.H.M (2010). Acceptance of technological changes and job performance among administrative support personnel in the government offices in maran, pahang darul makmur. *Gading Business & Management Journal, 14*, 21-32.

Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2015). The work–family conflict scale (WAFCS): Development and initial validation of a self-report measure of work–family conflict for use with parents. *Child Psychiatry & Human Development, 46*(3), 346-357.

Hassan, Z. (2009). Work-family interface in Malaysia: Examining its antecedents and outcomes. Tesis Doktor Falsafah. University of South Australia.

Hassan, Z., Dollard, M.F., & Winefield, A.H. (2009). Work-family enrichment: Sharing Malaysians experiences. *Proceedings of the 8th Industrial & Organisational Psychology Conference*, 57-62.

Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs, 76*(4), 408-420.

Herningsih, Gani, A. Y. A., & Mardiyono, S. (2014). Transformational Leadership Style in STKIP Muhammadiyah Sorong–West Papua. *Asian Journal of Management Sciences & Education, 3*(4), 85-94

Hertzog, M.A. (2008). Considerations in determining sample size for pilot studies. *Research in Nursing & Health, 31*, 180–191.

Higgins, C. A., & Duxbury, L. E. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior, 13*(4), 389-411.

Higgins, C., Duxbury, L., & Johnson, K. L. (2000). Part-time work for women: does it really help balance work and family?. *Human Resource Management, 39*(1), 17-32.

Higgins, K.T. (1998). Generational Marketing. *Marketing Management, 7*(3), 6-10.

Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., & Andrey, J. (2013). Remixing work, family and leisure: teleworkers' experiences of everyday life. *New Technology, Work & Employment, 28*(2), 130-144.

Hilbrecht, M., Shaw, S.M., Johnson, L.C., & Andrey, J. (2013). Remixing work, family and leisure: teleworkers' experiences of everyday life. *New Technology, Work & Employment, 28*(2), 130-144.

Hill, E. J., Ferris, M., & Märtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(2), 220-241.

Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations, 50*(1), 49-58.

Hill, E.J., Yang, C., Hawkins, A. J., & Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage & Family, 66*(5), 1300-1316.

Himmel, B. (2008). Different strokes for different generations. *Rental Product News, 30*(7), 42-46.

Hislop, D., & Axtell, C. (2011). Mobile phones during work and non-work time: A case study of mobile, non-managerial workers. *Information & Organization, 21*(1), 41-56.

Hislop, D., Axtell, C., Collins, A., Daniels, K., Glover, J., & Niven, K. (2015). Variability in the use of mobile ICTs by homeworkers and its consequences for boundary management and social isolation. *Information & Organization, 25*(4), 222-232.

Ho, R. (2014). *Handbook of univariate and multivariate data analysis with IBM SPSS.* CRC Press: Boca Raton.

Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 4*(3), 513-524.

Hobfoll, S. E. (1988). *The ecology of stress*. Washington, DC: Hemisphere.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513–524.

Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology, 6*(4), 307.

Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (1993). Stress and burnout in the workplace: Conservation of resources. Dalam T. Golombiewski (Editor), *Handbook of organizational behavior* (ms. 41–61). New York: Marcel Dekker.

Hobfoll, S.E (2011). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology, 50*(3), 337-421.

Hobfoll, S.E. (1991). Traumatic stress: A theory based on rapid loss of resources. *Journal of Anxiety Research, 4*(3), 187-197.

Hobfoll, S.E., & Shirom, A. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. Dalam R. T. Golembiewski (Editor), *Handbook of organizational behavior* (ms. 57-80). New York, NY, US: Marcel Dekker.

Hochschild, A. R. (1989). The economy of gratitude. Dalam McCarthy, D. E., Franks, D., & McCarthy, C. (1989), The sociology of emotions: Original essays and research papers. *Sociological Perspectives, 32*(4), 95-113.

Hoffman, D. L., Novak, T. P., & Venkatesh, A. (2004). Has the Internet become indispensable?. *Communications of the ACM, 47*(7), 37-42.

Hoffman, L. W. (1972). Early childhood experiences and women's achievement motives. *Journal of Social Issues, 28*(2), 129-155.

Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: Interational differences in work related values.* Sage:London.

Holahan, C. K., & Gilbert, L. A. (1979). Conflict between major life roles: Women and men in dual career couples. *Human Relations, 32*(6), 451-467.

Holland, K.D., & Holahan, C.K. (2003). The relation of social support and coping to positive adaptation to breast cancer. *Journal of Psychology & Health, 18*(1), 15-29.

Holmes-Smith, P. (2006). School socio-economic density and its effect on school performance. Dipetik pada November 27, 2017 daripada http://scseec.edu.au/site/DefaultSite/filesystem/documents/Reports%20and%20publications/Publications/Schools%20resourcing/School%20socio-economic%20density%20effect%20on%20school%20performance.pdf

Holmes-Smith, P., Coote, L., & Cunningham, E. (2006). *Structural equation modeling: From the fundamentals to advanced topics*. Melbourne: School Research, Evaluation and Measurement Services

Hoobler, J. M. (2007). On-site or out-of-sight? Family-friendly child care provisions and the status of working mothers. *Journal of Management Inquiry, 16*(4), 372-380.

Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods, 6*(1), 53-60.

Hosking, A., & Western, M. (2008). The effects of non-standard employment on work-family conflict. *Journal of Sociology, 44*(1), 5-27.

Howe, K. R. (1988). Against the quantitative-qualitative incompatibility thesis or dogmas die hard. *Educational researcher, 17*(8), 10-16.

Howe, N., & Strauss, W. (2007). The next 20 years how customer and workforce attitudes will evolve. *Harvard Business Review, 2007*, 1-14.

Hu, L., & Bentler, P.M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods, 3*(4), 424-453.

Hu, L., & Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Journal of Structural Equation Modeling, 6*(1), 1-55.

Hubbard, B. (2016). *Using digital technology.* United Kingdom; Oxford.

Huber, L., & Watson, C. (2014). Technology: Education and training needs of older adults. *Educational Gerontology, 40*(1), 16-25.

Hughes, C. (2012). *Valuing people and technology in the workplace: A competitive advantage framework*. United State of America: IGI Global.

Hughes, C. (2012). *Valuing People and Technology in the Workplace: A Competitive Advantage Framework*. Dipetik pada November 21, 2017 daripada https://books.google.com.my/books?id=MKGeBQAAQBAJ&pg=PA130&lpg=PA130&dq=researcher%27s+attitude+advantage&source=bl&ots=xa2bCGBh3Z&sig=nI0HHJjJMp3PjPSeH8j-SdfnaEA&hl=en&sa=X&ei=YrCQVZiwHs-eugSux6agCg&redir_esc=y#v=onepage&q=Valuing People and Technology

Hughes, J. A., & Sharrock, W. W. (1997). *The philosophy of social research.* New York: Longman.

Huisman, S., Edwards, A., & Catapano, S. (2012). The impact of technology on families. *International Journal of Education and Psychology in the Community,* 2(1), 44-62.

Humborstad, S. I. W., Nerstad, C. G., & Dysvik, A. (2014). Empowering leadership, employee goal orientations and work performance: *A competing hypothesis approach. Personnel Review, 43*(2), 246-271.

Hunter, J. E., & Hunter, R. F. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin, 96*(1), 72-98.

Hussin, A., (2011). The relationship between job satisfaction and job performance among employees in tradewinds group of companies. Tesis Sarjana, Open University Malaysia.

Iacobucci, D. (2010). Structural equations modeling: Fit Indices, sample size, and advanced topics. *Journal of Consumer Psychology*, *50*(3) 90–98.

Ibrahim, N.A (2013). The effects of worker stress on the job performance in Electronic manufacturing. Tesis Sarjana Muda Universiti Malaysia Pahang.

Irby, C (2014). All in a day's work: overcoming telework challenges. U. S. Bureau of Labor Statistics. Monthly Labor Review. Dipetik pada Mac 20, 2015 daripada http://www.bls.gov/opub/mlr/2014/beyond-bls/pdf/all-in-a-days-work overcomingtelework-challenges.pdf

Isaac, S., & Michael, W. B. (1995). *Handbook in research and evaluation: A collection of principles, methods, and strategies useful in the planning, design, and evaluation of studies in education and the behavioral sciences*, (Edisi 3). San Diego, CA, US: EdITS Publishers.

Iwasaki, K., Takahashi, M., & Nakata, A. (2006). Health problems due to long working hours in Japan: Working hours, workers' compensation (*karoshi*), and preventive measures. *Industrial Health, 44,* 537-540.

Jabatan Akauntan Negara Malaysia (2017). Tuntutan bayaran alat komunikasi mudah alih. http://www.anm.gov.my/images/download/senarai%20semak%20perakauanan/bayaran-bayaran%20lain/KEMUDAHAN%20ALAT%20TELEKOMUNIKASI.pdf

Jabatan Perbendaharaan Negara (2017). Peraturan-peraturan dan syarat-syarat mengenai skim pembiayaan komputer dan telefon pintar (smartphones) bagi anggota perkhidmatan awam. Dipetik pada Disember 05, 2017 daripada http://1pp.treasury.gov.my/sub-topik/fail/60/muat-turun

Jackson, L.A., Ervin, K.S., Gardner, P.D., & Schmitt, N. (2001). Gender and the internet: Women communicating and men searching. *Sex Roles, 44*(5-6), 363-369.

Jacobs, J.A., & Winslow, S.E. (2004). Overworked faculty: job stresses and family demands. *The Annals of the American Academy of Political & Social Science, 596*, 104-129.

Jalil, S.W., Achan, P., Mojolou, D.N., & Rozaimie, A. (2015). individual characteristics and job performance: Generation Y at SMEs in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 170*(27), 137-145.

Jamadin, N., Mohamad, S., Syarkawi, Z., & Noordin, F. (2015). Work-family conflict and stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business & Management, 3*(2), 309-212.

Jamal, M. (1984). Job stress and job performance controversy: An empirical assessment. *Organizational Behavior & Human Performance, 33*(1), 1-21.

Jankingthong, K., & Rurkkhum, S. (2012). Factors affecting job performance: A review of literature. *Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, & Arts, 12*(2), 115-128.

Jarvenpaa, S. L., & Lang, K. R. (2005). Managing the paradoxes of mobile technology. *Information Systems Management, 22*(4), 7-23.

Jena, R. K. (2015). Compulsive use of smartphone and its effect on engaged learning and nomophobia. *Smart Journal of Business Management Studies, 11(*1), 42-51.

Jenson, G. (1994). *Balancing work and family: Challenges and solutions.* Logan: Utah State University.

Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance: Theory, research, and implications for managerial practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications

Jones, A. P., & Butler, M. C. (1980). A role transition approach to the stresses of organizationally induced family role disruption. *Journal of Marriage & the Family, 42*(2), 367-376.

Jöreskog, K. G. (1967). Some contributions to maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika, 32*(4), 443-482.

Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1984). *USREL vi: Analysis of linear structural relationships by the method of maximum likelihood*. Chicago: National Educational Resources.

Joreskog, K.G. (1978). Structural analysis of covariance and correlation matrices. *Psychometrika, 43*(4), 443-477.

Judge, T. A., Boudreau, J.W., & Bretz, R.D. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology, 79*(5), 767-782.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychology Bulletin, 126*(3), 376-407.

June, S., & Mahmood, R. (2011). The relationship between person-job fit and job performance: a study among the employees of the service sector SMES in Malaysia. *International Journal of Business, Humanities & Technology, 1(*2), 95-105.

Jurkiewicz, C. L. (2000). Generation X and the public employee. *Public Personnel Management, 29*(1), 55-74.

Kahn, R. L., & Byosiere, P. (1991). Stress in organizations. Dalam Dunnette, M. D., & Hough, L. M. (Editor), *Handbook of industrial and organizational psychology*, m.s 571–650. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.

Kahn, R. L., Wolfe, D.M., Quinn, R., Snoek, J.D., & Rosenthal, R.A. (1964*). Organizational Stress*. New York: Wiley.

Kaiser, S., Ringlstetter, M. J., Eikhof, D. R., & Cunha, M. P. E. (2011*). Creating balance?. International perspectives on the work-life integration of professionals*. Heidelberg: Springer.

Kamery, R. H. (2004). Employee motivation as it relates to effectiveness, efficiency, productivity, and performance. Kertas penyelidikan dibentangkan dalam Allied Academies International Conference. Academy of Legal, Ethical and Regulatory Issues. *Proceedings, 8*(2), 139-132. Jordan Whitney Enterprises, Inc.

Kaneshige, T. (2012). BYOD: if you think you're saving money, think again. Dipetik pada April 14, 2016 daripadahttp://www.cio.com/article/2397529/consumer-technology/byod--if-you-think-you-re-saving-money--think-again.html

Kanter, R. M. (1977). Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy. *Family Business Review, 2*(1), 77-114.

Karlova, P. (2012). The downside to Japanese self-restraint. Dipetik pada Ogos 2, 2017 daripada http://japanecho.net/society/ 0042/.

Karlson, A.K., Meyers, B.R., Jacobs, Johns, P., & Kane, S.K. (2009). Working overtime: patterns of smartphone and PC usage in the day of an information worker. *Pervasive Computing, Springer, 5538*, 398–405.

Katharine B. (2008). Phone-reliant Britons in the grip of nomo-phobia. The independent. Dipetik pada Mac 20, 2015 daripada http://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/phonereliant-britonsin-the-grip-of-nomophobia-802722.html

Katz, D. & Kahn, R.L. (1978). *The social psychology of organizations* (Edisi ke 2). New York, NY: John Wiley & Sons.

Katz, M. H., & Piotrkowski, C. S. (1983). Correlates of family role strain among employed black women. *Family Relations, 32*(3), 331-339.

Kaufman-Scarborough, C. (2006). Time use and the impact of technology: Examining workspaces in the home. *Time & Society, 15*(1), 57-80.

Kaur, A., Sharma, P., & Manu (2015). A descriptive study to assess the risk of developing nomophobia among students of selected nursing colleges ludhiana, Punjab. *International Journal of Psychiatric Nursing, 1*(2), 1-6.

Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity?. *Sociological Perspectives, 47*(1), 1-23.

Keijsers, G. J., Schaufeli, W. B., Le Blanc, P. M., Zwerts, C., & Miranda, D. R. (1995). Performance and burnout in intensive care units. *Work & Stress, 9*(4), 513-527.

Keith, P. M., & Schafer, R. B. (1980). Role strain and depression in two-job families. *Family Relations, 29*(4), 483-488.

Kelan, E., L. Gratton, A. Mah., & Walker, L. (2009). *The reflexive generation: Young professional's perspective on work career and gender.* London: London Business School.

Keoboualapheth, S., Sabil, S., & Wah, T., (2017). Effects of Individualism and Collectivism on Work-Family Interface in Laos. *International Journal of Innovative Research & Development, 6*(6), 206-213.

Khan, S. N., Qureshi, I. M., & Ahmad, H. I. (2010). Abusive supervision and negative employee outcomes. *European Journal of Social Sciences, 15*(4), 490-500.

Kim, K.H., (2005). The relation among fit indexes, power, and sample size in structural equation modeling. *Journal of Structural Equation Modeling, 12*(3), 368-390.

King, A. L. S., Valenc, A. M., & Nardi, A. E. (2010). Nomophobia : The mobile phone in panic disorder with agoraphobia reducing phobias or worsening of dependence ?, *Cognitive Behavioral Neurology*, *23*(1), 52–54.

King, A. L. S., Valença, A. M., Silva, A. C. O., Baczynski, T., Carvalho, M. R., & Nardi, A. E. (2013). Nomophobia: Dependency on virtual environments or social phobia?. *Computers in Human Behavior*, *29*(1), 140–144.

King, A. L., Valença, A. M., Silva, A. C., Sancassiani, F., Machado, S., & Nardi, A. E. (2014). "Nomophobia": Impact of cell phone use interfering with symptoms and emotions of individuals with panic disorder compared with a control group. *Clinical Practice & Epidemiology in Mental Health*, *10*(1), 28–35.

King, W.R., & He, J. (2006). A meta-analysis of the technology acceptance model. *Information & Management, 43*, 740–755

Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations, 51*(2), 157-177.

Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (Edisi ke 3). New York: The Guilford Press.

Kline, R.B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (Edisi ke 2). New York: The Guilford Press.

Kline, R.B., (2014). *Principles and practice of structural equation modeling,* (Edisi ke 4). New York: The Guilford Press.

Kline, R.B., (2015). *Principles and practice of structural equation modeling,* (Edisi ke 5). New York: The Guilford Press.

Koco, L. (2006). Use generational marketing to reach boomers, younger clients. *National Underwriter Life & Health*, *110*(20), 26-27.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2014). Improving the individual work performance questionnaire using rasch analysis. *Journal of Applied Measurement, 15*(2),160-75

Kopelman, R. E., Greenhaus, J. J., & Connoly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior & Human Performance, 32*(2), 198-215.

Kosmo (Disember 06, 2014). Rakyat Malaysia jadi hamba telefon pintar. Dipetik pada Jun 5, 2017 daripada https://umlib.um.edu.my/newscut_details.asp?cutid=12120.

Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*(2), 139-149.

Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology, 64*(2), 289-313.

Krecie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational & Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Kuhn, T. S. (1970). Revolutionary view of the history of science: the structure of scientific revolutions. *The Physics Teacher, 8*(2), 96-98.

Kumar & Lim (2008). Age differences in mobile service perceptions: comparison of Generation Y and baby boomers. *Journal of Services Marketing, 22*(7),568-577

Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigenerational employees: Strategies for effective management. *The Health Care Manager, 19*(1), 65–76.

Kwon, M., Lee, J.Y., Won, W.Y., Park, J.W., Min, J.A., et al., (2013). Development and validation of a smartphone addiction scale (SAS). *PLoS One, 8*(2), 1-6.

Kwon, M., Lee, J.Y., Won, W.Y., Park, J.W., Min, J.A., Hanh, C., Choi, J.H., & Kim, D.J. (2013). Development and validation of a smartphone addiction scale (SAS). *PLoS ONE 8*(2), 1-8.

Ladkin, A., Willis, C., Jain, J., Clayton, W., & Marouda, M. (2016). Business travellers' connections to home: ICTs supporting work-life balance. *New Technology, Work and Employment, 3*(1), 255-270.

Lai, K., & Green, S.B., (2016). The problem with having two watches: Assessment of fit when RMSEA and CFI disagree. *Journal of Multivariat Behavioral Research, 51*(2-3), 220-239.

Lallukka, T., Rahkonen, O., Lahelma, E., & Arber, S. (2010). Sleep complaints in middle-aged women and men: the contribution of working conditions and work–family conflicts. *Journal of Sleep Research, 19*(3), 466-477.

Lalor, K., Róiste, A., & Devlin, M. (2009). *Young People in Contemporary Ireland*. Dublin: Gill & Macmillan.

Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations, 43(*3), 239-257.

Lanaj, K., Johnson, R.E., & Barnes, C.M. (2014). Beginning the workday yet already depleted? Consequences of late-night smartphone use and sleep. *Organizational Behavior & Human Decision Processes, 124*(1), 11-23.

Lancaster, L. C., & Stillman, D. (2002). *When generations collide: Who they are, why they clash, how to solve the generational puzzle at wor*k. New York: HarperCollins.

Laschinger, H.S., & Fida, R. (2013). Longitudinal analysis authentic leadership on workplace bullying, burnout and turnover intentions. *Academy of Management, 1*(2013), 10065 – 10065.

Leaman, A. (1995). Dissatisfaction and office productivity. *Facilities, 13*(2), 13-19.

Leaver, D., and Schmidt, R.A. (2009). Before they were famous: Music-based tourism and a musician's hometown roots. *Journal of Place Management & Development, 2*(3), 220-229.

Leclercq-Vandelannoitte, A. (2015). Leaving employees to their own devices: New practices in the workplace. *Journal of Business Strategy, 36*(5), 18-24.

Lee, S., Kang, H., & Shin, G. (2015). Head flexion angle while using a smartphone. *Ergonomics, 58*(2), 220-226.

Leong, L. Y., Hew, T. S., Tan, G. W. H., & Ooi, K. B. (2013). Predicting the determinants of the NFC-enabled mobile credit card acceptance: *A neural networks approach. Expert Systems with Applications, 40*(14), 5604-5620.

Leveck, M. L., & Jones, C. B. (1996). The nursing practice environment, staff retention, and quality of care. *Research in Nursing & Health, 19*(4), 331-343.

Lewis, S. (1997). Family friendly'employment policies: A route to changing organizational culture or playing about at the margins?. *Gender, Work & Organization, 4*(1), 13-23.

Li, S., & Chung, T. (2006). Internet function and Internet addictive behavior. *Computers In Human Behavior, 22*(6), 1067-1071.

Lim, V. K. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations, 49*(2), 171-194.

Lin, Y.H., Lee, Y.C., Lin, P.H., Lin, S.H., Chang, L.R., & Kuo, T.B. (2015). Time distortion associated with smartphone addiction: Identifying smartphone addiction via a mobile application (App). *Journal Psychiatry Research, 65*, 139-145.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (2000). Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences. Dalam Denzin, N. K., &, Lincoln Y. S. (Editor), *The handbook of qualitative research* (Edisi ke 2) (m.s163-188). London: Sage.

Lindquist, T. (2008). Recruiting the Millennium Generation: The new CPA. *The CPA Journal, 78*(8). 56–59.

Linz, S. J., Good, L. K., & Huddleston, P. (2006). Worker morale in Russia: an exploratory study. *Journal of Managerial Psychology, 21*(5), 415-437.

Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2011). *Theories of human communication.* Aufl. Long Grove: Waveland.

Livingstone, S., & Helsper, E. (2007). Gradations in digital inclusion: children, young people and the digital divide. *New Media & Society, 9*(4), 671-696.

Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist?. *Computers in Human Behavior, 23*(1), 825-841.

Lo, S.-K., Wang, C.-C., & Fang, W. (2005). Physical interpersonal relationships and social anxiety among online game players. *CyberPsychology & Behavior, 8*(1), 15–20.

Locke, P. (2005). A tool for assessing corporate intranets to increase the productivity of mobile knowledge workers: An evaluation of a handheld wireless device. Tesis tidak diterbitkan. Capella University

Loerch, K. J., Russell, J. E., & Rush, M. C. (1989). The relationships among family domain variables and work-family conflict for men and women. *Journal of Vocational Behavior, 35*(3), 288-308.

Long, C. S., Azami, A., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2016). An analysis on the relationship between work family conflict and turnover intention: A case study in a manufacturing company in Malaysia. *International Business Management, 10*(3), 176-182.

Loonis, E., Apter, M.J., & Sztulman, H. (2000). Addiction as a function of action system properties. *Addictive Behaviors, 25*(3), 447-481.

Lorente, S. (2002 ). Youth and mobile telephones: More than a fashion. *Revista de Estudios de Juventud, 57*(2), 9-24.

Lowry, D., & Moskos, M. (2005). *Hanging on the mobile phone: experiencing work and spatial flexibility.* National Institute of Labour Studies: Flinders University.

Lu, J. F., Siu, O. L., Spector, P. E., & Shi, K. (2009). Antecedents and outcomes of a fourfold taxonomy of work-family balance in Chinese employed parents. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(2), 182.

Lu, L. (2011). A Chinese longitudinal study on work/family enrichment. *Career Development International, 16*(4), 385-400.

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.

Lundberg, U., Mårdberg, B., & Frankenhaeuser, M. (1994). The total workload of male and female white collar workers as related to age, occupational level, and number of children. *Scandinavian Journal of Psychology, 35*(4), 315-327.

Lyons, S., Duxbury, L., & Higgins, C. (2005). Are gender differences in basic human values a generational phenomenon?. *Sex roles, 53*(9-10), 763-778.

MacCallum, R.C., & Hong, S. (1997). Power analysis in covariance structure modeling using GFI and AGFI. *Journal of Multivariate Behavioral Research, 32*(2), 193-210. \

MacCallum, R.C., Browne, M.W., & Cai, L. (2006). Testing differences between nested covariance structure models: Power analysis and null hypotheses. *Psychology Method, 11*(1), 19-35.

MacCallum, R.C., Browne, M.W., & Sugawara, H.M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 140-149.

MacDermid, S. M. 2005. (Re)Considering conflict between work and family. Dalam E. E. Kossek & S. J. Lambert (Editor), *Work and Ufe integration: Organizational, cultural, and individual perspectives*: 19-40. Mahwah, NJ: Erlbaum.

MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological Methods, 7*(1), 83-104.

Macky, K., Gardner, D., & Forsyth, S. (2008). Generational differences at work: introduction and overview. *Journal of Managerial Psychology, 23*(8), 857-861.

Madsen, S. R., John, C. R., & Miller, D. (2005). Work-family conflict and health: A study of workplace, psychological, and behavioral correlates. *Journal of Behavioral & Applied Management, 6*(3), 225-247.

Mahpul, I. N., & Abdullah, N. A. (2011). The prevalence of work-family conflict among mothers in peninsular Malaysia. *International Journal of Humanities & Social Sciences, 1*(17), 154-161.

Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family and psychological distress. *The Journal of Applied Psychology, 8*(3), 427−436.

MAMPU (2016). Pelan strategik ict sektor awam 2016-2020. Dipetik pada November 07, 2017 daripada http://www.mampu.gov.my/ms/penerbitan-mampu/send/2-buku/680-pelan-strategik-ict-sektor-awam-2016-2020-versi-bm-2

Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work & Employment, 18*(3), 196-211.

Mano, R. S., & Mesch, G. S. (2010). E-mail characteristics, work performance and distress. *Computers in Human Behavior, 26*(1), 61-69.

Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review, 42*(6),921-936.

Marks, S. R., Huston, T. L., Johnson, E. M., & MacDermid, S. M. (2001). Role balance among white married couples. *Journal of Marriage & Family, 63*(4), 1083-1098.

Marshall, G. W., Michaels, C. E., & Mulki, J. P. (2007). Workplace isolation: Exploring the construct and its measurement. *Psychology & Marketing, 24*(3), 195-223.

Matsui, T., Ohsawa, T., & Onglatco, M. (1995). Work- family conflict and the stress-buffering effects of husband support and coping behavior among Japanese married working women. *Journal of Vocational Behavior, 47*(2), 178-192.

Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J. L., & Bulger, C. A. (2010). Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. *Journal of Vocational Behavior, 77*(3), 447-460.

Maume, D.J., & Purcell, D.A. (2007). The 'Over-Paced' American: Recent Trends in the Intensification of Work, Dalam Beth A. Rubin (Editor.) *Workplace Temporalities (Research in the Sociology of Work, Volume 17)* Emerald Group Publishing Limited, ms.251 – 283.

Mauno, S., & Kinnunen, U. (1999). The effects of job stressors on marital satisfaction in Finnish dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior, 20*(6), 879–895.

Mazmanian, M., Orlikowski, W.J., & Yates, J. (2005). CrackBerrys: Exploring the social implications of ubiquitous wireless email devices. Conference Paper for EGOS 2006 Sub-theme 14. Technology, Organization and Society: Recursive Perspectives.

McCrickard, D.S., Chewar, C.M., Somervell, J.P., & Ndiwalana, A. (2003). A model for notification systems evaluation—assessing user goals for multitasking activity. *ACM Transactions on Computer-Human Interaction, 10*(4), 312-338.

McEvoy, G. M., & Cascio, W. F. (1989). Cumulative evidence of the relationship between employee age and job performance. *Journal of Applied Psychology, 74*(1), 11-17.

McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business & Psychology, 25*(3), 381-396.

McNaughton, D., Rackensperger, T., Dorn, D., & Wilson, N. (2014). Home is at work and work is at home: Telework and individuals who use augmentative and alternative communication. *Work, 48*(1), 117-126.

Md-Sidin, S., Sambasivan, M., & Ismail, I. (2010). Relationship between work-family conflict and quality of life: An investigation into the role of social support. *Journal of Managerial Psychology, 25*(1), 58-81.

Medin, D. L., & Smith, E. E. (1984). Concepts and concept formation. *Annual Review of Psychology, 35*(1), 113-138.

Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Dalam Drenth, P. J. D., Thierry, H. & de Wolff, C. J, *Handbook of work and organizational psychology*, m.s 5-11. East Sussex: Psychology Press

Mertens, D.M. (2005). *Research methods in education and psychology: Integrating diversity with quantitative and qualitative approaches* (Edisi ke 2). Thousand Oaks: Sage.

Merton, R. K. (1957). The role-set: Problems in sociological theory. *The British Journal of Sociology, 8*(2), 106-120.

Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 215-232.

Messersmith, J. (2007). Managing work-life conflict among information technology workers. *Human Resource Management, 46*(3), 429-451.

Metro (Disember 21, 2017). Tanda ketagih Internet. Dipetik pada Januari 21, 2018 daripada https://www.hmetro.com.my/itmetro/2017/12/295716/tanda-ketagih-internet

Meyers, J. ( Mei, 06, 2011). Watch the incredible 70-year evolution of the cell phone. Dipetik pada ogos 21, 2017 daripada http://www.businessinsider.com/complete-visual-history-of-cell-phones-2011-5/?IR=T.

Middleton, C.A., & Cukier, W. (2006). Is mobile email functional or dysfunctional? Two perspectives on mobile email usage. *European Journal of Information Systems 15*, 252–260.

Miles, M., & Shevlin, J.NV. (1998). Effects of sample size, model specification and factor loadings on the GFI in confirmatory factor analysis. *Personality & Individual Differences, 25*(1), 85-90.

Milkie, M. A., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage & The Family, 61*(2), 476-490.

Miller, K. W., Voas, J. M., & Hurlburt, G. F. (2012). BYOD: Security and privacy considerations. *IT Professional, 14*(5), 53-55.

Milosevic, I., & McCabe, R.E. (2015). Phobias: The psychology of irrational fear. ABC-CLIO, LLC: Greenwood.

Minton, H. L., & Schneider, F. W. (1980). *Differential Psychology*. Waveland Press, Prospect Heights, IL, 1980.

Mitchell, M. E., Lebow, J. R., Uribe, R., Grathouse, H., & Shoger, W. (2011). Internet use, happiness, social support and introversion: A more fine grained analysis of person variables and internet activity. *Computers in Human Behavior, 27*(5), 1857–1861.

Mitić, S., Nikolić, M., Jankov, J., Vukonjanski, J., & Terek, E. (2017). The impact of information technologies on communication satisfaction and organizational learning in companies in Serbia. *Computers in Human Behavior 76*(2017), 87-101.

Moen, P., & Yu, Y. (2000). Effective work/life strategies: Working couples, work conditions, gender, and life quality. *Social Problems, 47*(3), 291-326.

Mohamad, J., & Jais, J. (2016). Emotional intelligence and job performance: A study among malaysian teachers. *Procedia Economics and Finance, 35*(2016), 674-682.

Mohamad, M., & Jais, J. (2016). Emotional intelligence and job performance: A study among malaysian teachers. *Procedia Economics & Finance 35*, 674 – 682.

Montag, C., Błaszkiewicz, K., Sariyska, R., Lachmann, B., Andone, I., Trendafilov, B., Eibes, M. & Markowetz, A., 2015. Smartphone usage in the 21st century: who is active on WhatsApp?. *BMC Research Notes, 8*(1), 331-336.

Montana, P.J., & Lenaghan, J.A. (1999). What motivates and matters most to generations x and y. *Journal of Career Planning & Employment, 59*(4) 27-30.

Morf, M. (1989). *The work/life dichotomy*. New York: Quorum Books.

Morganson, V., Major, D., & Oborn, K. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, Job Satisfaction, and Inclusion. *Journal of Managerial Psychology, 25*(6), 578–595

Morse, N. C. (1953). *Sarisaction in the white-collar job*. Ann Arbor: University of Michigan, Survey Research Center.

Motowidlo, S. J., Packard, J. S., & Manning, M. R. (1986). Occupational stress: its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology, 71*(4), 618.

Motowildo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance, 10*(2), 71-83.

Moustafa, K. (2014). A smart application for smartphone: a proposal to reduce noise pollution for people having regular tasks. *Frontiers in Public Health, 2*(122), 1-2.

Moyal, A. (1989). The feminine culture of the telephone. People, patterns and policy. *Journal of Critical Studies in Innovation, 7*(1), 5-31.

Munisamy, S. (2013). Identifying factors that influence job performance amongst employees in oil palm plantation. Tesis Sarjana Muda, Open University Malaysia.

Murray, K., Toulson, P., & Legg, S. (2011). Generational cohorts' expectations in the workplace: A study of New Zealanders. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 49*(4), 476-493.

Muse, L. A., & Pichler, S. (2011). A comparison of types of support for lower-skill workers: Evidence for the importance of family supportive supervisors. *Journal of Vocational Behavior, 79*(3), 653-666.

Nam, T. (2014). Technology use and work life balance. *Applied Research Quality Life 9*(4), 1017–1040.

Namasivayam, K., & Zhao, X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work–family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management, 28*(5), 1212-1223.

Nansen, B., Arnold, M., Gibbs, M., & Davis, H. (2010). Time, space and technology in the working-home: an unsettled nexus. *New Technology, Work & Employment, 25*(2), 136-153.

Narayanan, S.L., & Savarimuthu, A. (2013). Work-family conflict- An exploratory study of the dependents child's age on working mothers. *Review of Integrative, Business & Economics Research, 2*(1), 449-470.

Near, J. P. (1984). Predictive and explanatory models of work and nonwork. Dalam Kanungo, R. N, *Management of work and personal life: Problems and opportunities*, m.s 67-85. New York: Praeger

Nee, C. H. (2011). Influence of motivation toward employees' job performance at public sector in Malaysia. Tesis Sarjana, Universiti Malaysia Sarawak.

Neelima, S., Pooja, S., Neha, S., & Wavare, R.R. (2015). Rising concern of nomophobia amongst Indian medical students. *International Journal of Reseach in Medical Sciences, 3*(3), 705-707.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 400–410.

Neuman, L. W. (2013). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Edinburgh Gate Harlow. Pearson Education Limited.

Neuman, W. L. (2006). *Field research. Social research methods-qualitative and quantitative approaches* (Edisi ke 6). Edinburgh Gate Harlow: Pearson International Edition.

Ng S. F., Aminah, A., & Zoharah. O. (2014). Role of work-family enrichment in improving job satisfaction. *American Journal of Applied Sciences 11*(1), 96-104, 2014.

Nicholas, A. J., & Guzman, I. R. (2009). Is teleworking for the millennials? Kertas Penyelidikan dibentangkan dalam the SIGMIS- CPR 2009.

Nickerson, R. C., Isaac, H., & Mak, B. (2008). A multi-national study of attitudes about mobile phone use in social settings. *International Journal of Mobile Communications*, 6(5), 541-563.

Nickerson, R.C., Robert, J., Henri, I., & Brenda, M. (2008). A multi-national study of attitudes about mobile phone use in social settings. *International Journal of Mobile Communications, 6*(5), 541-563.

Niehaves, B., Köffer, S., & Ortbach, K. (2013). The effect of private it use on work performance-towards an it consumerization theory. Kertas penyelidikan dibentangkan dalam proceedings of the 11 Th International Conference on Wirtschaftsinformatik (WI2013), 1(March), S.39-54.

Nielson, T. R., Carlson, D. S., & Lankau, M. J. (2001). The supportive mentor as a means of reducing work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 59*(3), 364-381.

Nieva, V.F., & Gutek, B.A (1981). *Women and work: A psychology perspective*. New York: Pracger.

Nippert-Eng, C. E. (1995). *Home and work. Chicago:* The University of Chicago Press.

Noor, N. M. (2002). Work-family conflict, locus of control, and women's weil-being: tests of alternative pathways. *The Journal of Social Psychology, 142*(5), 645-662.

Northouse, G. (2007). *Leadership theory and practice,* (Edisi ke 3). Thousand Oak, London, New Delhe: Sage Publications.

Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric theory.* New York, US: McGraw-Hill McGraw-Hill.

Nunnally, J. C. (1970). *Introduction to psychological measurement.* New York: McGraw-Hill

Nurnazirah, J., Samsiah, M., Zurwina, S., & Fauziah, N. (2015). Work-family conflict and stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business & Management, 3*(2), 309-312.

Nuryushana, M. R (2014). Kesan penggunaan teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) ke atas keseimbangan kerja-kehidupan dalam kalangan eksekutif di sektor swasta. Tesis Sarjana. Universiti Malaysia Sarawak.

Nylén, L., Melin, B., & Laflamme, L. (2007). Interference between work and outside-work demands relative to health: Unwinding possibilities among full-time and part-time employees. *International Journal of Behavioral Medicine, 14*(4), 229-236.

O'Driscoll, M. P., Brough, P., Timms, C., & Sawang, S. (2010). Engagement with information and communication technology and psychological well-being. Dalam Perrewé, P. L., & Ganster, D.

C. *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress*, (m.s 296-316). London: Emerald Group Publishing Limited

O'Driscoll, M., Biron, C., Cooper, C. L., & Amichai-Hamburger, Y. (2009). Work-related technological change and psychological wellbeing. Dalam Amichai-Hamburger, Y. *Technology and psychological well-being*, (m.s 106-130). Cambridge: Cambridge University Press.

Obiwuru, T. C., Okwu, A. T., Akpa, V. O., & Nwankwere, I. A. (2011). Effects of leadership style on organizational performance: A survey of selected small scale enterprises in Ikosi-Ketu council development area of Lagos State, Nigeria. *Australian Journal of Business & Management Research, 1*(7), 100-111.

Olson, M., & Primps, S. (1984). Working at home with computers: Work and non-work issues. *Journal of Social Issues, 40*(3), 97–112.

Olson-Buchanan, J. B., & Boswell, W. R. (2004). Experiencing mistreatment at work: The role of grievance filing, nature of mistreatment, and employee withdrawal. *Academy of Management Journal, 47*(1), 129-139.

Ophir, E., Nass, C., & Wagner, A., (2009). Cognitive control in media multitaskers. *Proceedings of The National Academy of Science of The United States og America, 106*(37), 15583–15587.

Ophir, E., Nass, C., & Wagner, A.D. (2009). Cognitive control in media multitaskers. *PNAS*,

Organization for Economic Co-operation and Development (2016). Work life balance. Dipetik pada April 18, 2016 daripada daripada http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/

Ort, R. S. (1950). A study of role-conflicts as related to happiness in marriage. *The Journal of Abnormal & Social Psychology, 45*(4), 691.

Osiceanu, M. E. (2015). Psychological implications of modern technologies: "technofobia" versus "technophilia". *Procedia-Social & Behavioral Sciences, 180*, 1137-1144.

Osman, M. A., Talib, A. Z., Sanusi, Z. A., Shiang-Yen, T., & Alwi, A. S. (2012). A study of the trend of smartphone and its usage behavior in Malaysia. *International Journal of New Computer Architectures & Their Applications, 2*(1), 274-285.

Oulasvirta, A., Rattenbury, T., Ma, L., & Raita, E. (2012). Habits make smartphone use more pervasive. *Personal & Ubiquitous Computing, 16*(1), 105-114.

Palfrey, J., & Gasser, U. (2008). *Born digital: Connecting with a global generation of digital natives.* New York: Basic Civitas Books.

Panatik, S. A. B., Badri, S. K. Z., Rajab, A., Rahman, H. A., & Shah, I. M. (2011). The impact of work family conflict on psychological well-being among school teachers in Malaysia. *Procedia-Social & Behavioral Sciences, 29*, 1500-1507.

Panatik, S. A. B., Rajab, A., Shah, I. M., Rahman, H. A., Yusoff, R. M., & Badri, S. K. B. Z. (2012). Work-family conflict, stress and psychological strain in Higher Education. Dalam International Conference on Education and Management Innovation (Vol. 30, m.s 67-71).

Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work–family research. *Human Resource Management Review, 12*(3), 299–312.

Park, N., & Lee, H. (2012). Social implications of smartphone use: Korean college students' smartphone use and psychological well-being. *Cyberpsychology, Behavior & Social Networking, 15*(9), 491-497.

Parsons, T. (1949). The social structure of the family. Dalam Anshen, R. N. *The family: Its function and destiny*, m.s 173-201. New York: Harper.

Parsons, T. (1951). *The social system*. New York: The Free Press.

Patel, C. J., Govender, V., Paruk, Z., & Ramgoon, S. (2006). Working mothers: Family-work conflict, job performance and family/work variables. *Journal of Industrial Psychology, 32*(2), 39-45.

Patota, N., Schwartz, D., & Schwartz, T. (2007). Leveraging generational differences for productivity gains. *Journal of American Academy of Business, 11*(2), 1–10.

Patton, M. Q. (2002). Two decades of developments in qualitative inquiry a personal, experiential perspective. *Qualitative Social Work, 1*(3), 261-283.

Pavithra, M. B., Madhukumar, S., & Murthy, M. (2015). A study on nomophobia-mobile phone dependence, among students of a medical college in Bangalore. *National Journal of Community Medicine, 6*(3), 340-344.

Peck, J., & Childers, T. L. (2003). Individual differences in haptic information processing: The "need for touch" scale. *Journal of Consumer Research, 30*(3), 430-442.

Peiró, J. M., González-Romá, V., Tordera, N., & Mañas, M. A. (2001). Does role stress predict burnout over time among health care professionals?. *Psychology & Health, 16*(5), 511-525.

Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri, Pulau Pinang, (2015). Surat perkeliling. Garis panduan bring your own device (BYOD) di pentadbiran kerajaan Pulau Pinang. Dipetik pada November 16, 2016 daripada https://www.penang.gov.my/images/pdf/Garis%20Panduan%20BYOD.pdf

Perlow, L. A. (2012). *Sleeping with your smartphone: How to break the 24/7 habit and change the way you work*. United State of America: Harvard Business Press.

Peterson, R.A., & Kim, Y. (2013). On the relationship between coefficient alpha and composite reliability. *Journal of Applied Psychology, 98*(1), 194-198.

Pew Research Center (Febuari 22, 2015). Smartphone ownership and internet usage continues to climb in emerging economies: But advanced economies still have higher rates of technology use. Dipetik pada Mac 25, 2016 daripada http://www.pewglobal.org/2016/02/22/smartphone-ownership-and-internet-usage-continues-to-climb-in-emerging-economies/

Piotrkowski, C. S. (1979). *Work and the family system.* New York: Macmillan.

Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labour Review, 103*(29), 1-29.

Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1989). A second generation measure of organizational citizenship behavior. Manuskskrip tidak diterbitkan: Indiana University, Bloomington.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology 88*(5), 879-903.

Porter, G., & Kakabadse, N. K. (2006). HRM perspectives on addiction to technology and work. *Journal of Management Development, 25*(6), 535-560.

Postman, N. (1998). Five things we need to know about technological change. Dipetik pada Julai 17, 2015 daripada http://www.sdca.org/sermons_mp3/2012/121229_postman_5Things.pdf

Prashant, K. B. (2015). A study of awareness of development of NoMoPhobia condition in smartphone user management students in Pune city. *ASM's International E-Journal on Ongoing Research in Management and IT*, 320-326.

Prensky, M. (2001) Digital natives, digital immigrants. Dipetik pada Julai 2, 2017 daripada http://www.marcprensky.com/writing/Prensky%20-%20Digital%20Natives,%20Digital%20Immigrants%20-%2 0Part1.pdf.'

PrincetonOne (2016). Understanding generation y what you need to know about the millennials. Dipetik pada Mac 20, 2016 daripada http://www.princetonone.com/news/PrincetonOne%20White%20Paper2.pdf

Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology, 85*(4), 612.

Ragsdale, J.M., & Hoover, C.S. (2006). Cell phones during nonwork time: A source of job demands and resources. *Computers in Human Behavior, 57*(2016), 54-60.

Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research, 19*(4), 417-433.

Rajasekar, S., Philominathan, P., & Chinnathambi, V. (2006). Research methodology. Dipetik pada 16 Disember 2014 daripada http://arxiv.org/abs/physics/0601009

Rakow, L.F., & Navarro, V. (1993). Remote mothering and the parallel shift: Women meet the cellular telephone. *Journal Critical Studies in Mass Communication, 10*(2), 144-157.

Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tillemann, K. (2011). Introducing theoretical approaches to work-life balance and testing a new typology among professionals. Dalam, *Creating Balance?* (m.s 27-46). Berlin Heidelberg: Springer

Rantanen, J., Pulkkinen, L., & Kinninen, U. (2005). The big five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress. *Journal of Individual Differences, 26*(3), 155-166.

Ranter, R. N. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and public policy*. New York: Rusell.

Rashid, W. E. W., Nordin, M. S., Omar, A., & Ismail, I. (2011a). Social support, work-family enrichment and life satisfaction among married nurses in health service. *International Journal of Social Science & Humanity, 1*(2), 150-155.

Rashid, WEW., Nordin, MS., Omar, A., & Ismail, I., (2011b). Measuring self-esteem, work/family enrichment and life satisfaction: An empirical validation. *2011 International Conference on Sociality and Economics Development IPED*R, IACSIT Press, Singapore.

Rathi, N., & Barath, M. (2013) Work-family conflict and job and family satisfaction: Moderating effect of social support among police personnel. Equality, diversity and inclusion: *An International Journal, 32*(4), 438- 454.

Ravichandran, S., Cichy, K.E., Powers, M., & Kirby, K. (2015). Exploring the training needs of older workers in the foodservice industry. *International Journal of Hospitality Management, 44*(2015), 157-164.

Razak, A. Z. A. B. A., Omar, C. M. Z. B. C., & Yunus, J. N. B. (2010). Family issues and work-family conflict among medical officers in malaysian public hospitals. *International Journal of Business & Social Science, 1*(1), 26-36.

Razak, A., Jaafar, M., Abdullah, S., & Muhammad, S. (2009). work environment factors and job performance: The construction project manager's perspective. Dipetik pada Disember 20, 2014 daripada http://eprints.usm.my/16071/1/Arman_Abdul_Razak.pdf

Razak, A.Z.A., Omar, C.M.Z., & Yunus, J.N. (2010). Family issues and work-family conflict among medical officers in malaysian public hospitals. *International Journal of Business and Social Science 1*(1), 26-36.

Reilly, P. (2012). Understanding and teaching generation y. English Teaching Forum, 1, 2-11.

Reinartz, W., Haenlein, M., & Henseler, J. (2009). An empirical comparison of the efficacy of covariance-based and variance-based SEM. *International Journal of Research in Marketing, 26*(4), 332-344.

Reinecke, L. & Oliver, M. B. (Eds.). (2016). *The Routledge handbook of media use and well-being: International perspectives on theory and research on positive media effects*. New York: Routledge.

Reuterberg, S.E., & Guftafsson, J.W. (1992). Confirmatory factor analysis and reliability: testing measurement model assumptions. *Educational & Psychological Measurement, 52*(4), 795-811.

Rice, R. W., Frone, M. R., & McFarlin, D. B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior, 13*(2), 155-168.

Rice, R. W., McFarlin, D. B., Hunt, R. G., & Near, J. P. (1985). Organizational work and the perceived quality of life: Toward a conceptual model. *Academy of Management Review, 10*(2), 296-310.

Riddell, W. C., & Song, X. (2012). The role of education in technology use and adoption: Evidence from the Canadian workplace and employee survey. *ILR Review 13*, 1-35.

Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly, 15*(2), 150-163.

Rodan, S., & Galunic, C. (2004). More than network structure: How knowledge heterogeneity influences managerial performance and innovativeness. *Strategic Management Journal, 25*(6), 541-562.

Rodrigues A. (2011). The perceived impacts of smartphone use on the performance of senior managers in South African firms. Tesis Sarjana tidak diterbitkan. University of Cape Town, South Africa.

Roland, K. D. (2011). Cellular phone usage and productivity among employees in a Ghanaian sme: An assessment. *International Journal of Computing & ICT Research, 5*(1), 21- 34.

Rosen, L. D., Sears, D. C., & Weil, M. M. (1993). Treating technophobia: A longitudinal evaluation of the computerphobia reduction program. *Computers in Human Behavior, 9*(1), 27-50.

Rosenberg, J. (2008). Mind Your Generation. *Journal of Property Management, 73*(6), 41-44.

Rottier, A. (2001). Generation 2001: Loyalty and values – Generation X and work. Workforce. Dalam Generational differences in the workplace: Personal values, behaviors, and popular beliefs. *Journal of Diversity Management, 4*(3), 1-8.

Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology, 87*(1), 66-65..

Rotundo, M., & Sackett, P.R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology, 87*(1), 66-80.

Rowe, W. G. (2001). Creating wealth in organizations: The role of strategic leadership. *The Academy of Management Executive, 15*(1), 81-94.

Rozmi, I. (2013). *Metodologi penyelidikan: Teori dan praktis. Universiti Kebangsaan Malaysia*: Universiti Kebangsaan Malaysia Cetak.

Rucker, D. D., Preacher, K. J., Tormala, Z. L., & Petty, R. E. (2011). Mediation analysis in social psychology: Current practices and new recommendations. *Social & Personality Psychology Compass, 5*(6), 359-371.

Rusbadrol, N., Mahmud, N., & Arif, L.S.M (2016). Association between personality traits and job performance among secondary school teacher. *International Academic Research Journal of Social Science 1*(2), 1-6.

Rusli, A., Hasbee, U., Azman, I., Sopian, B., & Nur, N.A.M (2014). *Conducting research in social sciences and management studies: Practical and a step by step guide*. Kuching Sarawak, Malaysia: RS Publising House.

Russo, M., & Buonocore, F. (2012). The relationship between work-family enrichment and nurse turnover. *Journal of Managerial Psychology, 27*(3), 216-236.

Sabil, S. (2012). Sokongan organisasi dan konflik kerja-famili terhadap pengayaan kerja-famili dalam kalangan wanita profesional di sarawak. Tesis Doktor Falsafah. Universiti Malaya.

Sabil, S., & Marican, S. & Lim, S. L. O (2011). Organizational support and work family enrichment among professional women: A Malaysian case. Kertas penyelidikan dibentangkan dalam 10th International Conference of the Academy of HRD, Kuala Lumpur: Malaysia.

Sabil, S., & Marican, S. (2010). The impact of working time and work family culture towards work family conflict among career women in sarawak. *The Sarawak Museum Journal, 134*(88), 39-55.

Sabil, S., & Marican, S. (2011a). Working hours, work-family conflict and work-family enrichment among professional women: A Malaysian case. Kertas penyelidikan dibentangkan dalam International Conference on Social Science and Humanity, 26-28th February 2011, Singapore.

Sabil, S., & Marican, S. (2011b). Organizational support and work-family enrichment among professional women: A Malaysian case. Kertas penyelidikan dibentangkan dalam 10th International Conference

Saeed, R., Mussawar, S., Lodhi, R. N., Anam, I., Nayab, H. H., & Yaseen, S. (2013). Factors affecting the performance of employees at work place in the banking sector of pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research, 17*(9), 1200-1208.

Salehi, P., Rasdi, R.R., & Ahmad, A. (2014). Personal and environmental predictors of academics' work-to-family enrichment at research universities. *The Asia-Pacific Education Researcher, 24*(2), 379-388.

Saltzstein, A. L., Ting, Y., & Saltzstein, G. H. (2001). Work-family balance and job satisfaction: The impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees. *Public Administration Review, 61*(4), 452-467.

Sarantakos, S. (1998). *Social research*, (Edisi ke 2). Hampshire: Palgrave Macmillan.

Sarbin, T.R., & Allen, V.L., (1969). Role theory. Dalam Lindzey, G., & Aronson, E. (Editor). *The handbook of social psychology* (Edisi ke 2). Reading Massachusetts: Addison-Wesley

Sarker, S., Xiao, X., Sarker, S., & Ahuja, M. (2012). Managing employees' use of mobile technologies to minimize work-life balance impacts. *MIS Quarterly Executive, 11*(4), 143-157.

Sauter, S. L., Murphy, L. R., & Hurrell, J. J. (1992). Prevention of work-related psychological disorders: A national strategy proposed by the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). *American Psychologist, 45*(10), 1146-1158.

Sayang, S., Hassan, Z., & Sabil, S. (2013) Dimension of Work-Family Enrichment and its Outcomes among Teachers. Kertas penyelidikan yang dibentangkan 1st International CHREST conference on Labour Market Transformation and Human Resource Development. 8-9 January 2013. Cititel Midvalley Kuala Lumpur

Sayers, R. (2006). The right staff from X to Y: Generational change and professional development in future academic libraries. *Library Management, 28*(8/9), 474-487.

Schadler, T. (2006), Forrester's North American Consumer Technology Adoption Study 2006, Forrester Research, Cambridge, MA.

Schadler, T. (2011). How consumerization drives innovation: Your technology and culture create an environment of empowered employees. Dipetik pada Januari 10, 2014 daripadahttps://www.forrester.com/report/How+Consumerization+Drives+Innovation/-/E-RES59185.

Schalow, P. R., Winkler, T. J., Repschlaeger, J., & Zarnekow, R. (2013). The blurring boundaries of work-related and personal media use: a grounded theory study on The Employee's Perspective. Kertas penyelidikan di bentangkan dalam 21st European Conference on Information Systems.

Schieman, S., & Young, M. C. (2013). Are communications about work outside regular working hours associated with work-to-family conflict, psychological distress and sleep problems?. *Work & Stress, 27*(3), 244-261.

Schreiber, J.B., Nora, A., Stage, F.K., Barlow, E.A., & King, J., (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *Journal of Educational Research, 99*(6), 323-338.

Schulz, S., & Steyn, T. (2003). Educators' motivation: Differences related to gender, age and experience. *Acta Academica, 35*(3), 138-160.

Schwartz, MF., & Southern, S. (2000). Compulsive cybersex: The new tea room. *Journal of Treatment & Prevention, 7(*1-2), 127-144.

SecurEnvoy (2012). 66% of the population suffer from nomophobia the fear of being without their phone. Dipetik pada November 03, 2013 daripada https://www.securenvoy.com/blog/2012/02/16/66-of-the-population-suffer-from-nomophobia-the-fear-of-being-without-their-phone/

Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology, 54*(4), 845-874.

Seiger, C. P., & Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work–family conflicts?. *Journal of Vocational Behavior, 75*(1), 26-37.

Sekaran, U. (1986). Self-esteem and sense of competence as moderators of the job satisfaction of professionals in dual career families. *Journal of Occupational Behaviour, 7*(4), 341-344.

Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill building approach,* (Edisi ke 4). Itali: John Wiley & Sons.

Sekine, M., Chandola, T., Martikainen, P., Marmot, M., & Kagamimori, S. (2006). Work and family characteristics as determinants of socioeconomic and sex inequalities in sleep: The japanese civil servants study. *Sleep 29*(2), 206-216.

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.

Seymour, L., & Nadasen, K. (2007). Web access for IT staff: a developing world perspective on web abuse. *The Electronic Library, 25*(5), 543-557,

Shadur, M. A., Kienzle, R., & Rodwell, J. J. (1999). The relationship between organizational climate and employee perceptions of involvement the importance of support. *Group & Organization Management, 24*(4), 479-503.

Shaffer, H.J. (1996). Understanding the means and objects of addiction: Technology, the internet, and gambling. *Journal of Gambling Studies, 12*(4), 461-469.

Shank, D. B. (2014). Technology and Emotions. Dalam Stets, J. E., & Turner, J. H., *Handbook of the Sociology of Emotions* (Volume 2), m.s 511-528. New York: Springer.

Sheldon, K.M., & Elliot, A.J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality & Social Psychology, 76*(3), 482-497.

Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods, 7*(4), 422-445.

Sieber, S.D. (1974). Towards a theory of role accumulation. *American Sociological Review, 39*(4), 567-578.

Sim, A.K.S. (2013). Work-family enrichment and job-family satisfaction among hotel employees. *World Applied Sciences Journal, 22*(12), 1775-1781.

Singgih, S. (2002). *SPSS Versi 10. Mengolah data statistik secara profesional*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Singh, B., Bailey, J. M., & Hopkins, T. (2000) The women manager: Review of the research into the context of occupational stress. Dalam Abdulqader, A.Y.M. (2005). The factors affecting work-family conflict among employees in yemeni government organizations.

Singh, V. (2014). "We are not phobic but selective": the older generation's attitude towards using technology in workplace communications. Development and Learning in Organizations. *An International Journal, 28*(4), 18-20.

Sirgy, M.J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D.J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research, 55*(3), 241–302.

Siu, O. L., Lu, J. F., Brough, P., Lu, C. Q., Bakker, A. B., Kalliath, T., & Sit, C. (2010). Role resources and work–family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 77*(3), 470-480.

Small, S. A., & Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. *Journal of Marriage & the Family, 52*(1), 51-61.

Smith, K.T., (2010). Work-life balance perspectives of future marketing professionals. *Services Marketing Quarterly, 31*(4), 434-447.

Smola, K.W., & Sutton, C.D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior 23*(4), 363-382.

Snoek, J. D. (1966). Role strain in diversified role sets. *American Journal of Sociology, 71*(4), 363-372.

Solinger, O.N., van-Olffen, W., & Roe, R.A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology, 93*(1), 70-83.

Sonnentag, S., Niessen, C., & Neff, A. (2012). Recovery: Non-work experiences that promote positive states. Dipetik pada Ogos 5, 2017 daripada https://www.researchgate.net/profile/Cornelia_Niessen/publication/228079861_Recovery_Non-Work_Experiences_that_Promote_Positive_States/links/00b7d5326f111be67d000000.pdf.

Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2008). Job performance. Dalam Barling, J., & Cooper, C. L, *The Sage handbook of organizational behavior*, 1, 427-447. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.

Spink, A., Cole, C., & Waller, M. (2008). Multitasking behavior. *Information science & technology, 42*(1), 93-118.

Srivastava, L. (2005). Mobile phones and the evolution of social behavior. *Behaviour & Information Technology, 24*(2), 11 –129.

Staines, G. L., & O'Connor, P. (1980). Conflicts among work, leisure, and family roles. *Monthly Labor Review, 103*(8), 35-39.

Steiger, J.H. (2007). Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling. *Personality & Individual Differences, 42*(5), 993-898.

Stein, A.H., & Bailey, M.M. (1973). The socialization of achievement orientation in females. *Psychological Bulletin, 80*(5), 345-366.

Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (1993). Work-family conflict, job attitudes, and workplace social support: Investigations of measurement and moderation. Dalam *Meeting of Academy of Management*, Atlanta, Georgia.

Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (1996). The measurement of work to family conflict. *Educational & Psychological Measurement, 56*(3), 475-486.

Stephens, M. A. P., Franks, M. M., & Atienza, A. A. (1997). Where two roles intersect: Spillover between parent care and employment. *Psychology & Aging, 12*(1), 30-37.

Stern, S. H., & Wolford, B. (2001). Putting the "elder care" in elder law. *Journal of Gerontological Social Work, 34*(3), 55-59.

Stewart, F. (2000). Internet acceptable use policies: Navigating the management, legal, and technical issues. *Information Systems Security, 9*(3), 1-7.

Stivers, R. (2004). *Shades of loneliness: Pathologies of a technological society.* Lanham: Rowman and Littlefield.

Stoddard, M., & Madsen, S. R. (2007). Toward an understanding of the link between work-family enrichment and individual health. *Journal of Behavioral & Applied Management, 9*(1), 2.

Stoller, E. P., & Pugliesi, K. L. (1989). Other roles of caregivers: Competing responsibilities or supportive resources. *Journal of Gerontology, 44*(6), S231-S238.

Stone, R., Cafferata, G. L., & Sangl, J. (1987). Caregivers of the frail elderly: A national profile. *The Gerontologist, 27*(5), 616-626.

Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work & Organization, 8*(2), 123-145.

Sullivan, E.S., Forret, M.L., Carraher, S.M., & Mainiero, L.A. (2009). Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes. *Career Development International, 14*(3), 284-302.

Sultana, A. M. (2012). A study on stress and work family conflict among married women in their families. *Advances in Natural & Applied Sciences, 6*(8), 1319-1325.

Sumer, H. C, & Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work-family linkage. *Journal of Applied Psychology, 86*, 653-663.

Sumer, H.C., & Knight, P.A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work–family linkage. *Journal of Applied Psychology, 86*(4), 653-663.

Suruhanjaya Komunikasi & Multimedia Malaysia (2013). Hand phone users survey. Dipetik pada Januari 13, 2015 daripada https://www.mcmc.gov.my/skmmgovmy/media/General/pdf/CM_Q4_2013_%20ENG.pdf

Swanson, V., & Power, K. G. (1999). Stress, satisfaction and role conflict in dual-doctor partnerships. *Community, Work & Family, 2*(1), 67–88.

Sweeny, A. (2009). *BlackBerry planet: the story of Research in motion and the little device that took the world by storm*. Canada: John Wiley & Sons.

Sylvain, L. (2011). *The impact of technology on work–life balance.* Athabasca: University Intergrated Studies.

Szajna, B. (1994). An investigation of the predictive validity of computer anxiety and computer aptitude. *Educational & Psychological Measurement, 54*(4), 926-934.

Tabachnick, B. & Fidell, L. (2001). *Using multivariate statistics*. Needham Heights: Allyn & Bacon.

Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2007). Using multivariate statistics, (Edisi ke 5). Boston, MA, : Allyn & Bacon/Pearson Education.

Tabassum, A., Jahan, K., & Rahman, T. (2013). Test of work-to-family and family-to-work models of conflict, enrichment, and satisfaction : An analysis on the female primary school teachers of Bangladesh. *Canadian Journal of Family & Youth 3*(3), 47–71.

Tair, H. Y. A., & Abu-Shanab, E. A. (2014). Mobile government services: Challenges and opportunities. *International Journal of Technology Diffusion, 5*(1), 17-25.

Takao, M., Takahashi, S., & Kitamura, M. (2009). Addictive personality and problematic mobile phone use. *CyberPsychology & Behavior, 12*(5), 501-507.

Tanaka, J. S. (1993). Multifaceted conceptions of fit in structure equation models. Dalam K. A. Bollen & J. S. Long (Editor), *Testing structural equation models* (ms 136-162). Newbury Park, CA: Sage.

Tannen, D. (1990). *You just don't understand: Women and men in conversation.* New York: Ballantine.

Tarafdar, M., Tu, Q., & Ragu-Nathan, T. S. (2010). Impact of technostress on end-user satisfaction and performance. *Journal of Management Information Systems, 27*(3), 303-334.

Tarafdar, M., Tu, Q., & Ragu-Nathan, T.S. (2003). Impact of technostress on end-user satisfaction and performance. *Journal of Management Information System, 27*(3), 303-334.

Tashakkori, A., & Teddlie, C. (1998). *Mixed methodology: Combining qualitative and quantitative approaches* (Volume 46). Thousand Oaks, California: Sage.

Taylor, B.L., DelCampo, R.G. & Blancero, D.M. (2009). Work-family conflict/facilitation and the role of workplace supports for US hispanic professionals. *Journal of Organizational Behavior, 30*(5), 643-664.

Tenbrunsel, A. E., Brett, J. M., Maoz, E., Stroh, L. K., & Reilly, A. H. (1995). Dynamic and static work-family relationships. *Organizational Behavior & Human Decision Processes, 63*(3), 233-246.

Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology, 88*(3), 500.

Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology, 80*(1), 6–15

Thomée, S., Eklöf, M., Gustafsson, E., Nilsson, R., & Hagberg, M. (2007). Prevalence of perceived stress, symptoms of depression and sleep disturbances in relation to information and communication technology (ICT) use among young adults – an explorative prospective study. *Computers in Human Behavior, 23*(3), 1300-1321.

Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 54*(3), 392-415.

Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 54*(3), 392-415.

Thomson, G. (2012). BYOD: Enabling the chaos. *Network Security, 2012*(2), 5-8.

Thong, J. Y., Hong, S. J., & Tam, K. Y. (2006). The effects of post-adoption beliefs on the expectation-confirmation model for information technology continuance. *International Journal of Human-Computer Studies, 64*(9), 799-810.

Tiedje, L. B., Wortman, C. B., Downey, G., Emmons, C., Biernat, M., & Lang, E. (1990). Women with multiple roles: Role-compatibility perceptions, satisfaction, and mental health. *Journal of Marriage & the Family, 51*(1), 63-72.

Ting, H., de Run, E.C., & Fam, K.S. (2012). Identifying generational cohorts in Sarawak. Dipetik pada Januari 2014 daripada https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/28891120/Identifying_Generational_Cohorts_in_Sarawak.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1518434952&Signature=DAyT1HonnxcvqoAHxROhlSw%2Bpzk%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DIdentifying_Generational_Cohorts_in_Sara.pdf.

Ting, H., Tze-Yin, L., de Run, E.C., Hannah, K., & Murni, S. (2017). Are we baby boomers, Gen X and Gen Y? A qualitative inquiry into generation cohorts in Malaysia. *Kasetsart Journal of Social Sciences,* 2017, 1-7.

Toby, J. (1952). Some variables in role conflict analysis. *Social Forces, 30*(3), 323-327.

Tolbize, A. (2008). Generational differences in the workplace. Research and training center on community living. Dipetik pada april 21, 2015 daripada http://rtc.umn.edu/docs/2_18_Gen_diff_workplace.pdf

Tomaskovic-Devey, D., & Risman, B. J. (1993). Telecommuting innovation and organization: a contingency theory of labor process change. *Social Science Quarterly, 74*(2), 367-385.

Tosi, H. (1971). Organization stress as a moderator of the relationship between influence and role response. *Academy of Management journal, 14*(1), 7-20.

Tosi, H., & Tosi, D. (1970). Some correlates of role conflict and role ambiguity among public school teachers. *Journal of Human Relations, 18*(3), 1068-1076.

Towers, I., Duxbury, L., C. Higgins, J. Thomas, J.(2006). Time thieves and space invaders: Technology, work and the organization. *Journal of Organizational Change Management, 19*(5) 593-618.

Townsend, K., & Batchelor, L. (2005). Managing mobile phones: A work/non-work collision in small business. *New Technology, Work & Employment, 20*(3), 259–267.

Trafton, J.G., Jacobs, A., & Harrison, A.M. (2012). Building and verifying a predictive model of interruption resumption. *Proceedings of the IEEE, 100*(3), 648-659.

Tufekci, Z. (2008). Grooming, gossip, facebook and myspace: What can we learn about these sites from those who won't assimilate?. *Journal Information, Communication & Society, 11*(4), 544-654.

Tulgan, B. (2000). *Managing Generation X: How to bring out the best in young talent.* Oxford: Norton & Company.

Turel, O., & Serenko, A. (2010) Is mobile email addiction overlooked. *Communications of the ACM 53*(5), 41–43.

Ullman, E. (1997). *Close to the machine: Technophilia and its discontents.* San Francisco: Macmillan.

Ullman, J. B. (2001). Structural equation modeling. Dalam B. G. Tabachnick & L. S. Fidell (Eds.), *Using multivariate statistics* (Edisi ke 4). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

Utusan (November 07, 2017). Ketagihan telefon pintar merisaukan. Dipetik pada Januari 21, 2018 daripada http://www.utusan.com.my/berita/nasional/ketagihan-telefon-pintar-merisaukan-1.548121

Utusan (November 07, 2017). Ketagihan telefon pintar merisaukan. Dipetik pada Januari 21, 2018 daripada http://www.utusan.com.my/berita/nasional/ketagihan-telefon-pintar-merisaukan-1.548121

Valcour, P. M., & Hunter, L. W. (2005). *Technology, organizations, and work-life integration*. Mahwah, US: Lawrence Erlbaum Associate.

Valkenburg, P.M., Peter, J., & Schouten, A.P. (2006). Friend networking sites and their relationship to adolescents' well-being and social self-esteem. *CyberPsychology & Behavior, 9*(5), 584-590.

van Belle, G. (2002). *Statistical rules of thumb.* New York: John Wiley.

Van der Heijden, H. (2004). User acceptance of hedonic information systems. *MIS Quarterly, 28*(4), 695-704

Vasagar, J (2013). Out of hours working banned by German labour ministry. Dipetik pada January 04, 2015, daripadahttp://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/europe/germany/10276815/Out-of-hours-working-banned-by-German-labour-ministry.html

Venkatesh, V., & Davis, F.D. (2000). A theoretical extension of the technology acceptance model: four longitudinal field studies. *Management Science, 46*(2), 186-204.

Venkatesh, V., Thong, J. Y., & Xu, X. (2012). Consumer acceptance and use of information technology: extending the unified theory of acceptance and use of technology. *MIS Quaterly, 36*(1), 157-178.

Vinokur, A. D., Pierce, P. F., & Buck, C. L. (1999). Work-family conflicts of women in the Air Force: Their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior, 20*(6), 865–878.

Voydanoff, P. (1988). Work and family: A review and expanded conceptualization. *Journal of Social Behavior & Personality, 3*(4), 1-22.

Voydanoff, P. (2001). Incorporating community into work and family research: A review of basic relationships. *Human Relations, 54*(12), 1609-1637.

Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(4), 491-503.

Wadsworth, L. L., & Owens, B. P. (2007). The effects of social support on work–family enhancement and work–family conflict in the public sector. *Public Administration Review, 67*(1), 75-87.

Wahla, R. S., & Awan, A. G. (2014). Mobile phones usage and employees' performance: A Perspective from Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance & Management Sciences, 4*(4), 153-165.

Wajcman, J. (2006). New connections: social studies of science and technology and studies of work. *Work, Employment & Society, 20*(4), 773-786.

Wajcman, J. (2008). Life in the fast lane? Towards a sociology of technology and time. *The British Journal of Sociology, 59*(1), 59-77.

Wajcman, J. (2010). Feminist theories of technology. *Cambridge Journal of Economics*, 34(1), 143–152.

Wajcman, J., Bittman, M., & Brown, J. (2008). Families without borders: Mobile phones, connectedness and work-home divisions. *Sociology, 40*(4), 635–652.

Wajcman, J., Bittman, M., Johnstone, L., Brown, J., & Jones, P. (2008). The impact of the mobile phone on work/life balance. Final survey report. Australian Research Council. Dipetik pada november 12, 2016 daripada http://apo.org.au/research/impact-mobile-phone-worklife-balance-final-report.

Wajcman, J., Bittman, M., Johnstone, L., Brown, J., & Jones, P. (2008). The impact of the mobile phone on work/life balance. Research School of Social Sciences, 2008(Mac). Dipetik pada April, 10, 2015 daripada www.amta.org.au

Wallace, P. (2004). *The Internet in the workplace: How new technology is transforming work.* New York: Cambridge University Press.

Waller, M. J. (1997). Keeping the pins in the air: How groups juggle multiple tasks. Dalam M. Beyerlein, D. Johnson, & S. Beyerlein (Editor), *Advances in interdisciplinary studies of work teams*, vol. 4: 217-247. Greenwich: JAI Pres.

Walsh, S.P., White, K.M., & Young, R.M. (2007). Dalam Goggin G, Hjorth L, eds. Mobile media (2007). Proceedings of an international conference on social and cultural aspects of mobile phones, media and wireless technologies. Sydney, AUS: University of Sydney, m.s. 125–34.

Wang, K., Shu, Q., & Tu, Q. (2008). Technostress under different organizational environments : An empirical investigation. *Computers in Human Behavior 24*(6), 3002–3013.

Ward, K., & Wolf-Wendel, L. (2012). *Academic motherhood: How faculty manage work and family.* New Brunswick, NJ: Rutgers. University Press.

Warokka, A., & Febrilia, I. (2015). Work-family conflict and job performance: lesson from a Southeast Asian emerging market. *Journal of Southeast Asian Research, 5*(1), 1-14.

Watanabe, M., & Falci, C. D. (2016). A demands and resources approach to understanding faculty turnover intentions due to work–family balance. *Journal of Family Issues, 37*(3), 393-415.

Watkins, C.E., & Subich, L.M. (1995). Annual review, 1992–1994: Career development, reciprocal work/non-work interaction, and women's workforce participation. *Journal of Vocational Behavior, 47*(2), 109-163.

Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson D. S., & Kačmár, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review, 17*(1), 63-76.

Wayne, J., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationship of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior, 64*(1), 108-130.

Wei, R., & Lo, V.H. (2006). Staying connected while on the move: Cell phone use and social connectedness. *New Media Society 8*(1), 53-72.

Werner, J. M. (2000). Implications of OCB and contextual performance for human resource management. *Human Resource Management Review, 10*(1), 3-24.

Wesner, M.S., & Miller, T. (2008). Boomers and millennials have much in common. *Organization Development Journal, 26*(3), 89-96.

Westman, M., & Eden, D. (1996). The inverted-U relationship between stress and performance: A field study. *Work & Stress, 10*(2), 165-173.

Weston, M. (2001). Coaching generations in the workplace. *Nursing Administration Quarterly, 25*(2), 11-21.

Weston, R., & Gore, P. A. (2006). A brief guide to structural equation modeling. *Counseling Psychologist, 34*(5), 719-751.

Wickens, C.D. (1992). *Wickens, engineering psychology and human performance.* HarperCollins: New York.

Wilensky, H. L. (1968). Women's work: Economic growth, ideology, structure. Industrial Relations: A *Journal of Economy and Society, 7*(3), 235-248.

Wiley, D. L. (1987). The relationship between work-nonwork role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings. *Journal of Management, 13*(3), 467-472.

Williams, A., Franche, R. L., Ibrahim, S., Mustard, C. A., & Layton, F. R. (2006). Examining the relationship between work-family spillover and sleep quality. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(1), 27-37.

Williams, A.L., & Merten, M.J. (2011). iFamily: Internet and social media technology in the family context. *Journal of Family & Consumer Sciences, 40*(2), 150-170.

Williams, K. J., & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work–family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal, 37*(4), 837–868.

Williams, K.C., & Page, R.A (2016). Marketing to the generations. *Journal of Behavioral Studies in Business, 5*(1), 1-17.

Wodele A., & Solan, M. (2012). *Phobias. Healthline*: Reference Library: SAGE.

Wolfe, D. M., & Snoek, J. D. (1962). A study of tensions and adjustment under role conflict. *Journal of Social Issues, 18*(3), 102-121.

Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., & Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation: do they exist and what are the implications for the workplace*?. Journal of Managerial Psychology, 23*(8), 878-890.

Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., & Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace*?. Journal of Managerial Psychology, 23*(8),878-890.

Wood, W., & Eagly, A. H. (2002). A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: Implications for the origins of sex differences. *Psychological Bulletin, 128*(5), 699-727.

Worland, J., (2015). Why loneliness may Be the next big public-health Issue: Dipetik pada Julai 03, 2015 daripada http://time.com/3747784/loneliness-mortality/

Wortman, C., Biernat, M., & Lang, E. (1991). Coping with role overload. Dalam Maccoby, E. E., Frankenhaeuser, M., Ulf Lundberg, & U., Chesney, M. (Editor), *Women, work, and health* (m.s 85-110). New York: Springer US.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology, 83*(3), 486-493.

Xie, J., Ma, H., Zhou, Z.E., & Tang, H. (2017). Work-related use of information and communication technologies after hours (W_ICTs) and emotional exhaustion: A mediated moderation model. *Computers in Human Behavior, 79*, 94-104.

Yang, C., & Hawkins, A. J. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage & Family, 66(*5), 1300-1316.

Yang, K., & Folly, L. (2008). Age cohort analysis in adoption of mobile data services: gen Xers versus baby boomers. *Journal of Consumer Marketing, 25*(5), 272–80.

Yang, N., Chen, C.C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management, 43*(1), 113-123.

Yankovitch, D. (1979). What they believe. Dalam Frideres, J., Goldenberg, S., Disanto, J., & Fleising, U. (1983). Technophobia: incidence and potential causal factors. *Social Indicators Research, 13*(4), 381-393.

Yee, L.C. (2018). An analysis on the relationship between job satisfaction and work performance among academic staff in malaysian private universities. *Journal of Arts & Social Sciences, 1*(2), 64-73.

Yihong, M. (2010). Theoretical exploration of mobile phone reading. *Journal of Academic Libraries, 1*(6), 5-11.

Yildirim, C. (2014). Exploring the dimensions of nomophobia: Developing and validating a questionnaire using mixed methods research. Tesis Sarjana, Iowa State University.

Yildirim, C., & Correia, A. P. (2015). Understanding nomophobia: a modern age phobia among college students. Dalam I*nternational Conference on Learning and Collaboration Technologies* (ms. 724-735). United State: Springer International Publishing.

Yildirim, C., Sumuer, E., Adnan, M., & Yildirim, S. (2015). A growing fear: Prevalence of nomophobia among Turkish college students. *Information Development, 32*(5), 1322-1331.

Yildirim, D., & Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work–family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies, 45*(9), 1366-1378.

Yin, R. K. (2003). Case *study research: Design and methods* (Edisi ke 3). Thousand Oaks, CA: Sage.

Yoona, Y., & Uysal, M. (2005). An Examination of the Effects of Motivation and Satisfaction on Destination Loyalty: A Structural Model. *Tourism Management, 26*(1), 45-56.

Young, K.S. (1998). Internet addiction: The emergence of a new clinical disorder. *CyberPsychology & Behavior, 1*(3), 237-244.

Yu, H. C., & Miller, P. (2005). Leadership style: The x generation and baby boomers compared in different cultural contexts. *Leadership & Organization Development Journal, 26*(1), 35-50.

Yun, H., Kettinger, W. J., & Lee, C. C. (2012). A new open door: the smartphone's impact on work-to-life conflict, stress, and resistance. *International Journal of Electronic Commerce, 16*(4), 121-152.

Zafir, M., Mohd, H. H., dan Fazilah, M. H. (2009). *Pengurusan organisasi.* Singapore: Cengage Learning

Zaherawati, Z., Zaliha, H., Nazni, N., & Mohd, S. (2010). Financial crisis of 1997/1998 in malaysia: causes, impacts and recovery plans. *Voice of Academia, 5*(1), 1-18.

Zainuddin, A. (2014). *A handbook on structural equation modeling. Selangor:* MPWS Rich Resources.

Zainudin, A. (2012). *A handbook on SEM: Structural equation modelling*. Kelantan: Universiti Teknologi MARA Press.

Zainudin, A. (2015). *SEM made simple: A gentle approach to learning structural equation modeling*. Bangi Selangor: MPWS Publisher.

Zakaria, Z.A., Anuar, H.S., & Udin, Z.M. (2015). The relationship between external and internal factors of information systems success towards employee performance: a case of royal malaysia custom department. The 4th International Conference on Technology and Operations Management.

Zedeck, S. E. (1992). *Work, families, and organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.

Zemke, R., Raines, C., Filipczak, B. (2000). *Generations at Work.* American Management Association, New York.

Zhang, K., Chen, C., Zhao, S.J., & Lee, M.K.O. (2014). Understanding the role of motives in smartphone addiction. Conference: Conference: Proceedings of the 18th Pacific Asia Conference on Information Systems.

Zhao, X. R., & Namasivayam, K. (2012). The relationship of chronic regulatory focus to work–family conflict and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management, 31*(2), 458-46.

Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research, 37*(2), 197-206.

Zhitomirsky-Geffet, M., & Blau, M. (2016). Cross-generational analysis of predictive factors of addictive behavior in smartphone usage. *Computers in Human Behavior, 64*, 682-693.

Zickuhr, K. (2011). *Generations and their gadgets.* Washington, DC: Pew Internet & American Life Project.

## LAMPIRAN

**Lampiran A1**

**Skala Pengukuran Nomophobia**

| | |
|---|---|
| | Faktor I (6 Item) Tidak dapat berkomunikasi |
| 10 | Jika tidak mempunyai telefon pintar bersama saya, saya akan merasa cemas kerana tidak dapat berkomunikasi dengan keluarga, majikan dan/ atau rakan |
| 11 | Jika tidak mempunyai telefon pintar bersama saya, saya akan merasa risau kerana rakan/ keluarga/ majikan tidak akan dapat berhubung dengan saya |
| 12 | Jika tidak mempunyai telefon pintar bersama saya, saya akan merasa gelisah kerana tidak dapat menerima panggilan telefon atau text pesanan ringkas |
| 13 | Jika tidak mempunyai telefon pintar bersama saya, saya akan merasa bimbang kerana tidak dapat berterusan berhubung dengan rakan/ keluarga / majikan |
| 14 | Jika tidak mempunyai telefon pintar bersama saya, saya akan merasa cemas kerana tidak dapat mengetahui jika ada yang ingin berhubung dengan saya |
| 15 | Jika tidak mempunyai telefon pintar bersama saya, saya akan merasa bimbang kerana perhubungan berterusan saya dengan keluarga/ rakan/ majikan akan terputus |
| | Faktor II (5 Item) Hilang keterhubungan |
| 16 | Jika tidak mempunyai telefon pintar bersama saya, saya akan merasa gelisah kerana akan terputus hubungan dengan identiti atas talian saya |
| 17 | Jika tidak mempunyai telefon pintar bersama saya, saya akan merasa tidak selesa kerana tidak mendapat maklumat terkini melalui media sosial dan rangkaian atas talian |
| 18 | Jika tidak mempunyai telefon pintar bersama saya, saya akan merasa janggal kerana saya tidak dapat menyemak pemberitahuan (*notification*) terkini daripada *network* dan rangkaian dalam talian |

| | |
|---|---|
| 19 | Jika tidak mempunyai telefon pintar bersama saya, saya akan merasa cemas kerana tidak dapat memeriksa e-mel saya |
| 20 | Jika tidak mempunyai telefon pintar bersama saya, saya akan merasa pelik kerana tidak tahu apa yang hendak dilakukan |
| | Faktor III (4 Item) Tidak dapat mengakses maklumat |
| 1 | Saya akan merasa tidak selesa tanpa akses berterusan kepada informasi melalui telefon pintar saya |
| 2 | Saya akan merasa geram jika tidak dapat melihat informasi pada telefon pintar saya apabila saya ingin berbuat demikian. |
| 3 | Ketidakbolehan untuk mendapatkan berita (cth: kejadian cuaca dan lain-lain) melalui telefon pintar saya akan membuatkan saya merasa gelisah |
| 4 | Saya akan merasa marah jika tidak dapat menggunakan telefon pintar saya dan/atau kemudahannya apabila saya ingin berbuat demikian. |
| 1 | Saya akan merasa tidak selesa tanpa akses berterusan kepada informasi melalui telefon pintar saya |
| | Faktor IV (5 Item) Tidak dapat menikmati kemudahan |
| 5 | Kehabisan bateri telefon pintar saya menakutkan saya |
| 6 | Jika saya kehabisan kredit atau mencapai had data bulanan pada telefon pintar saya akan merasa panik |
| 7 | Jika saya tidak memperolehi isyarat data atau tidak boleh berhubung ke Wi-Fi, saya akan memeriksa secara kerap memeriksa jika saya dapat memperolehi data signal atau rangkaian Wi-Fi |
| 8 | Jika saya tidak dapat menggunakan telefon pintar saya, saya akan merasa takut terkandas dimana-mana |
| 9 | Jika saya tidak memeriksa telefon pintar saya untuk seketika, saya akan mempunyai keinginan untuk memeriksanya. |

**Lampiran A2**

**Skala Pengukuran Konflik Kerja-Keluarga dan Konflik Keluarga-Kerja**

| | |
|---|---|
| | Konflik Kerja-Keluarga Berasaskan Masa |
| 1 | Tugas kerja di pejabat menganggu mengugat aktiviti kekeluargaan melebihi daripada yang saya jangkakan. |
| 2 | Masa yang telah diperuntukkan untuk melaksanakan tugas kerja di pejabat telah mengugat masa untuk saya menyeimbangkan tanggungjawab dan aktiviti keluarga. |
| 3 | Saya terpaksa melepaskan aktiviti bersama keluarga disebabkan masa yang terpaksa diperuntukkan untuk tanggungjawab kerja di pejabat. |
| | Konflik Keluarga-Kerja Berasaskan Masa |
| 4 | Masa yang sepatutnya diperuntukkan untuk tanggungjawab keluarga sering diganggu oleh tanggungjawab kerja di pejabat. |
| 5 | Masa yang telah diperuntukkan untuk keluarga sering menyebabkan saya tidak dapat memperuntukkan masa untuk melakukan aktiviti kerja yang boleh membantu pembangunan karier saya. |
| 6 | Saya terpaksa melepaskan aktiviti kerja di pejabat disebabkan terpaksa memperuntukkan sejumlah masa untuk tanggungjawab keluarga. |
| | Konflik Kerja-Keluarga Berasaskan Ketengangan |
| 7 | Apabila balik dari pejabat, sering kali saya merasa tiada upaya untuk terlibat dengan aktiviti atau tanggungjawab keluarga. |
| 8 | Sering kali saya merasakan tiada kekuatan emosi yang kuat apabila balik dari pejabat yang seterusnya menghalang saya untuk menyumbang sesuatu kepada keluarga. |
| 9 | Disebabkan oleh tekanan di tempat kerja, maka ini menyebabkan saya sering kali merasa tekanan untuk meneruskan aktiviti kegemaran saya di rumah. |

| | |
|---|---|
| | Konflik Keluarga-Kerja Berasaskan Ketengangan |
| 10 | Disebabkan oleh tekanan di rumah, maka saya sering kali asyik dengan perihal keluarga di tempat kerja. |
| 11 | Oleh kerana saya sering kali tertekan dengan tanggungjawab keluarga, maka ianya telah menyukarkan saya untuk menumpukan perhatian terhadap kerja di pejabat. |
| 12 | Perasaan cemas dan bimbang akibat daripada kehidupan berkeluarga, sering melemahkan keupayaan saya untuk melakukan kerja-kerja pejabat. |
| | Konflik Keluarga-Kerja Berasaskan Perilaku |
| 13 | Tingkahlaku penyelesaian masalah yang saya sering gunakan di pejabat, nampaknya tidak berkesan dalam menangani masalah di rumah |
| 14 | Tingkahlaku yang berkesan dan perlu untuk saya apabila bekerja di pejabat akan menjadi tidak produktif pula apabila di rumah. |
| 15 | Tingkahlaku saya yang dirasakan berkesan semasa di pejabat tidak membantu saya menjadi isteri/suami atau ibu/bapa atau keluarga yang lebih baik. |
| | Konflik Keluarga-Kerja Berasaskan Ketengangan |
| 16 | Tingkahlaku saya yang dirasakan berkesan di rumah nampaknya tidak berkesan jika diaplikasikan di tempat kerja. |
| 17 | Tingkahlaku yang berkesan dan perlu untuk saya apabila di rumah akan menjadi tidak produktif apabila di pejabat. |
| 18 | Tingkahlaku penyelesaian masalah yang dianggap berkesan di rumah, nampaknya tidak dapat digunakan apabila di pejabat. |

**Lampiran A3**

**Skala Pengukuran Pengayaan Kerja-Keluarga dan Pengayaan Keluarga-Kerja**

| | Arah dan Dimensi dalam Skala Pengukuran Pengayaan Kerja-Keluarga dan Pengayaan Keluarga-Kerja |
|---|---|
| | Pengayaan Kerja-Keluarga Berasaskan Pembangunan (*Developmen*t) |
| 1 | Penglibatan saya dalam pekerjaan telah membantu saya memahami pelbagai pandangan dan ini membantu saya menjadi ahli keluarga yang baik. |
| 3 | Penglibatan saya dalam pekerjaan telah membantu saya menambahkan lagi ilmu pengetahuan saya dan ini membantu saya menjadi ahli keluarga yang lebih baik. |
| 5 | Penglibatan saya dalam pekerjaan telah membantu saya memperolehi kemahiran-kemahiran dan ini membantu saya menjadi ahli keluarga yang lebih baik. |
| | Pengayaan Kerja-Keluarga Berasaskan Pengaruh (*Affect*) |
| 2 | Penglibatan saya dalam pekerjaan telah meletakkan saya dalam perasaan yang baik dan ini membantu saya menjadi ahli keluarga yang lebih baik. |
| 6 | Penglibatan saya dalam pekerjaan menyebabkan saya merasa gembira dan ini membantu saya menjadi ahli keluarga yang lebih baik. |
| 8 | Penglibatan saya dalam pekerjaan telah menjadikan saya seorang yang ceria dan ini membantu saya menjadi ahli keluarga yang lebih baik. |
| | Pengayaan Kerja-Keluarga Berasaskan Sumber (*Capital*) |
| 4 | Penglibatan saya dalam pekerjaan menyebabkan saya merasa puas hati dan ini membantu saya menjadi ahli keluarga yang lebih baik. |
| 9 | Penglibatan saya dalam pekerjaan telah memberikan saya suatu perasaan kesempurnaan dan ini membantu saya menjadi ahli keluarga yang lebih baik. |
| 7 | Penglibatan saya dalam pekerjaan memberikan saya suatu perasaan tentang kejayaan dan ini membantu saya menjadi ahli keluarga yang lebih baik. |

| | |
|---|---|
| | Pengayaan Keluarga-Kerja Berasaskan Pembangunan |
| 10 | Penglibatan saya dalam keluarga telah membantu saya menambahkan lagi ilmu pengetahuan saya dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik. |
| 12 | Penglibatan saya dalam keluarga telah membantu saya memperolehi kemahiran dan ini membantu saya menjadi pekerja yang baik. |
| 17 | Penglibatan saya dalam keluarga telah membantu saya memperkembangkan lagi pengetahuan baru dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik. |
| | Pengayaan Keluarga-Kerja Berasaskan Pengaruh (*Affect*) |
| 11 | Penglibatan saya dalam keluarga telah menjadikan saya dalam perasaan yang baik dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik. |
| 14 | Penglibatan saya dalam keluarga menyebabkan saya merasa gembira dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik. |
| 16 | Penglibatan saya dalam keluarga telah menjadikan saya seorang yang ceria dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik. |
| | Pengayaan Keluarga-Kerja Berasaskan Kecekapan (*Efficiency*) |
| 13 | Penglibatan saya dalam keluarga memerlukan saya supaya tidak mengamalkan sikap membazir masa pada waktu kerja dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik. |
| 15 | Penglibatan saya dalam keluarga telah menggalakkan saya untuk menggunakan masa kerja dengan lebih fokus dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik. |
| 18 | Penglibatan saya dalam keluarga menyebabkan saya dapat menumpukan perhatian terhadap kerja di pejabat dan ini membantu saya menjadi pekerja yang lebih baik. |

**Lampiran A4**

**Skala Pengukuran Prestasi Kerja**

| | Soalan |
|---|---|
| 1 | Saya sering berprestasi lebih baik daripada apa yang telah diharapkan |
| 2 | Saya sering berprestasi berdasarkan pada objektif dan matlamat |
| 3 | Saya berpuas hati dengan prestasi kerja saya |
| 4 | Saya berusaha bersungguh-sungguh untuk melaksanakan tugas saya |
| 5 | Saya berusaha bersungguh-sungguh untuk meningkatkan prestasi tugas saya |
| 6 | Adalah amat penting bagi saya untuk berprestasi dengan baik di tempat kerja |
| 7 | Saya merasakan organisasi memberi inspirasi dan mengalakkan saya ketika saya melaksanakan tugas saya |
| 8 | Apabila saya berprestasi dengan baik ia memberikan saya dengan perasaan penyempurnaan dan pencapaian |
| 9 | Apabila saya berprestasi dengan baik, ia menyumbang kepada pembangunan peribadi saya |
| 10 | Saya merasakan perasaan kepuasaan peribadi apabila saya melaksanakan tugasan saya dengan baik |
| 11 | Membuat kerja dengan baik meningkatkan harga diri saya |
| 12 | Apabila saya berprestasi dengan baik, saya percaya ini akan mempengaruh maklumbalas majikan |
| 13 | Saya sanggup berusaha bersungguh-sungguh melebihi ekspektasi untuk memastikan kejayaan organisasi |
| 14 | Saya merasa dihargai oleh pihak pengurusan apabila berjaya melaksanakan tugasan dengan jayanya |

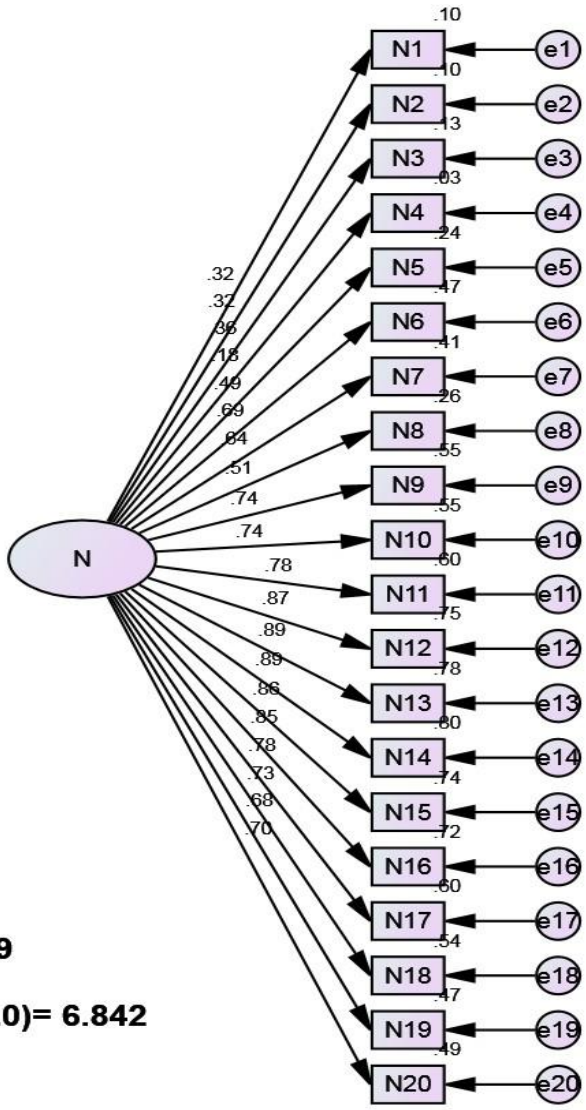
**Lampiran A5**

**Skala Pengukuran Tuntutan Kerja**

| | Soalan |
|---|---|
| 1 | Saya merasakan seperti mempunyai banyak tuntutan kerja |
| 2 | Saya merasakan seperti mempunyai banyak kerja untuk dilakukan di tempat kerja |
| 3 | Kerja saya memerlukan banyak daripada saya (cth: masa, tenaga, perhatian) |
| 4 | Saya diberikan banyak kerja untuk dilakukan |

**Lampiran B1**

**Grafik Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Nomophobia**

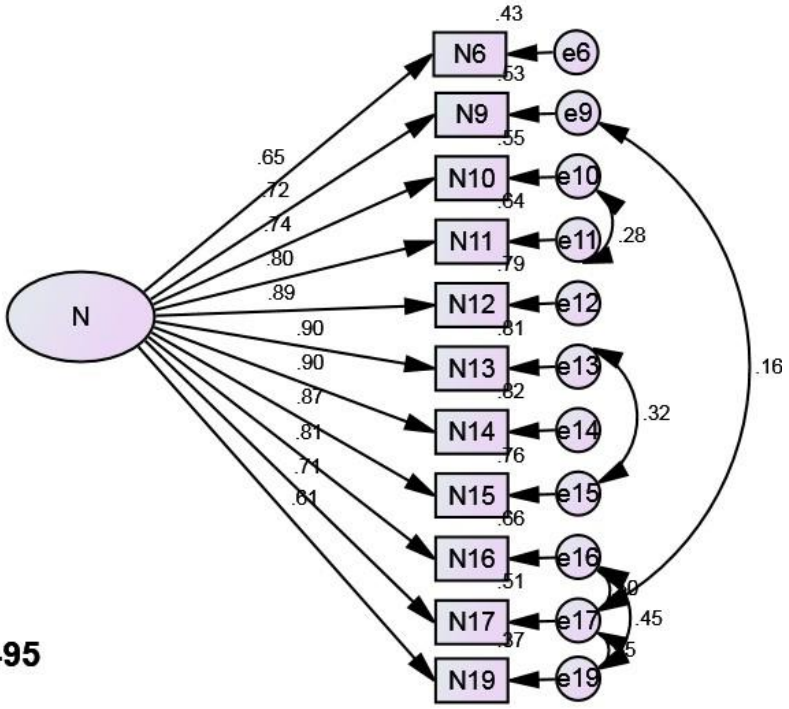



**Fitness Indexes**

1. **Pvalue=.000**
2. **ChiSquare=1163.089**
3. **DF = 170**
4. **Relative Chi-Sq (<5.0)= 6.842**
5. **RMSEA (<=.8)=.153**
6. **GFI (>=.9)= .624**
7. **AGFI (>=.9)= .536**
8. **CFI (>=.9)= .739**
9. **TLI (>=.9)= .709**
10. **NFI (>=.9)= .709**
11. **IFI (>=.9)= .741**

**Lampiran B2**

**Grafik Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Nomophobia (Modifikasi)**

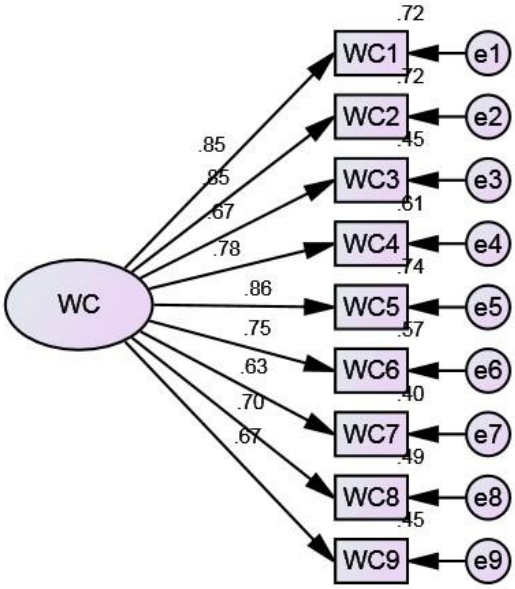



**Fitness Indexes**

1. **Pvalue=.000**
2. **ChiSquare=94.495**
3. **DF = 38**
4. **Relative Chi-Sq (<5.0)= 2.487**
5. **RMSEA (<=.8)=.077**
6. **GFI (>=.9)= .935**
7. **AGFI (>=.9)= .887**
8. **CFI (>=.9)= .977**
9. **TLI (>=.9)= .966**
10. **NFI (>=.9)= .962**
11. **IFI (>=.9)= .977**

**Lampiran B3**

**Grafik Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Konflik Kerja-Keluarga**

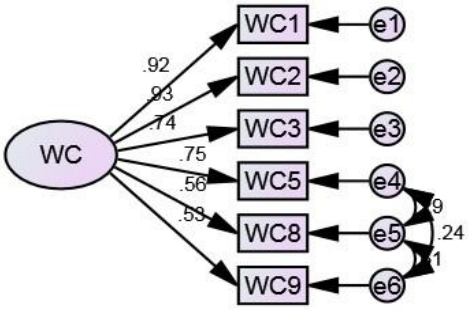



**Fitness Indexes**

1. **Pvalue=.000**
2. **ChiSquare=485.265**
3. **DF = 27**
4. **Relative Chi-Sq (<5.0)= 17.973**
5. **RMSEA (<=.8)=.261**
6. **GFI (>=.9)= .681**
7. **AGFI (>=.9)= .468**
8. **CFI (>=.9)= .742**
9. **TLI (>=.9)= .656**
10. **NFI (>=.9)= .732**
11. **IFI (>=.9)= .743**

**Lampiran B4**

**Grafik Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Konflik Kerja-Keluarga (Modifikasi)**

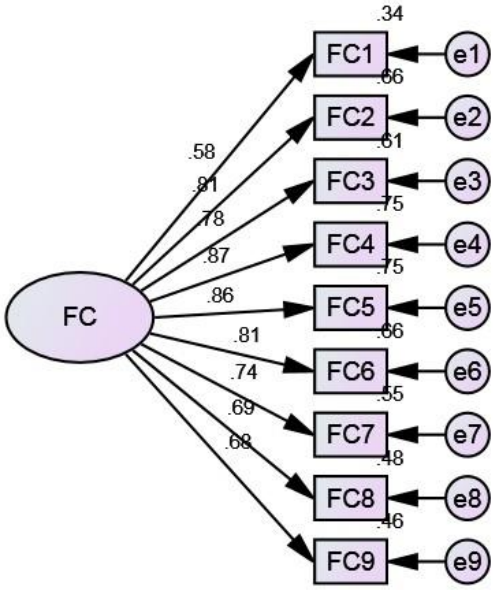



**Fitness Indexes**

1. **ChiSqare=7.521; p value (>.05)=**
2. **DF = 6**
4. **Relative Chi-Sq (<5.0)= 1.253**
5. **RMSEA (<=.8)=.032**
6. **GFI (>=.9)= .990**
7. **AGFI (>=.9)= .965**
8. **CFI (>=.9)= .998**
9. **TLI (>=.9)= .996**
10. **NFI (>=.9)= .993**
11. **IFI (>=.9)= .998**

**Lampiran B5**

**Grafik Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Konflik Keluarga-Kerja**

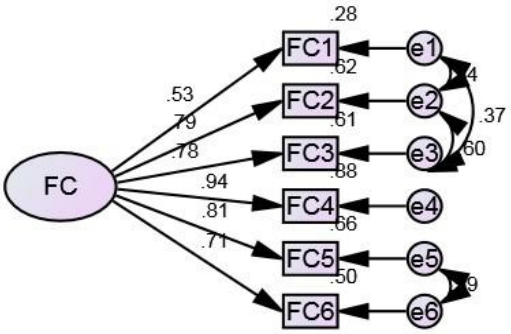



**Fitness Indexes**

1. **Pvalue=.000**
2. **ChiSquare=545.631**
3. **DF = 27**
4. **Relative Chi-Sq (<5.0)= 20.209**
5. **RMSEA (<=.8)=.278**
6. **GFI (>=.9)= .652**
7. **AGFI (>=.9)= .420**
8. **CFI (>=.9)= .727**
9. **TLI (>=.9)= .636**
10. **NFI (>=.9)= .718**
11. **IFI (>=.9)= .728**

**Lampiran B6**

**Grafik Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Konflik Keluarga-Kerja (Modifikasi)**

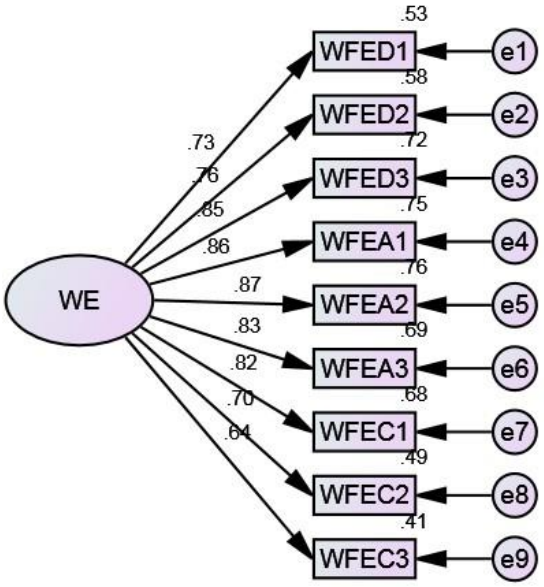



**Fitness Indexes**

1. ChiSqare=6.717; p value (>.05)=
2. DF = 5
4. Relative Chi-Sq (<5.0)= 1.343
5. RMSEA (<=.8)=.037
6. GFI (>=.9)= .991
7. AGFI (>=.9)= .963
8. CFI (>=.9)= .999
9. TLI (>=.9)= .996
10. NFI (>=.9)= .994
11. IFI (>=.9)= .999

**Lampiran B7**

**Grafik Analisis Faktor Pengesahan Kontruk Pengayaan Kerja-Keluarga**

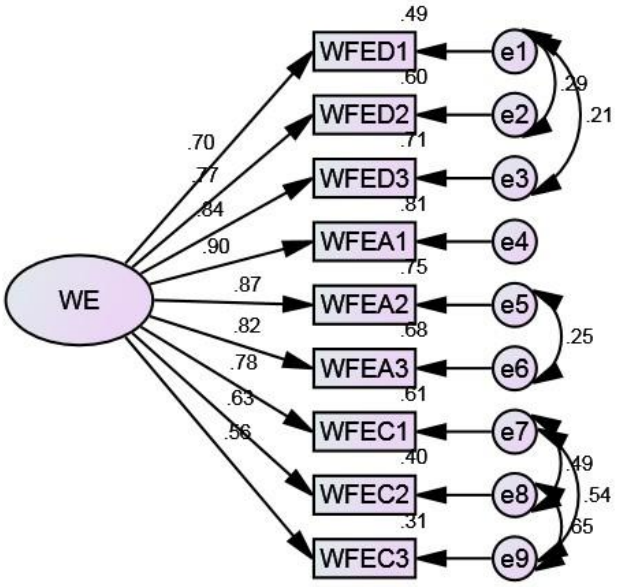



**Fitness Indexes**

1. **Pvalue=.000**
2. **ChiSquare=290.901**
3. **DF = 27**
4. **Relative Chi-Sq (<5.0)= 10.774**
5. **RMSEA (<=.8)=.198**
6. **GFI (>=.9)= .770**
7. **AGFI (>=.9)= .616**
8. **CFI (>=.9)= .855**
9. **TLI (>=.9)= .807**
10. **NFI (>=.9)= .843**
11. **IFI (>=.9)= .856**

**Lampiran B8**

**Grafik Analisis Faktor Pengesahan Kontruk Pengayaan Kerja-Keluarga (Modifikasi)**

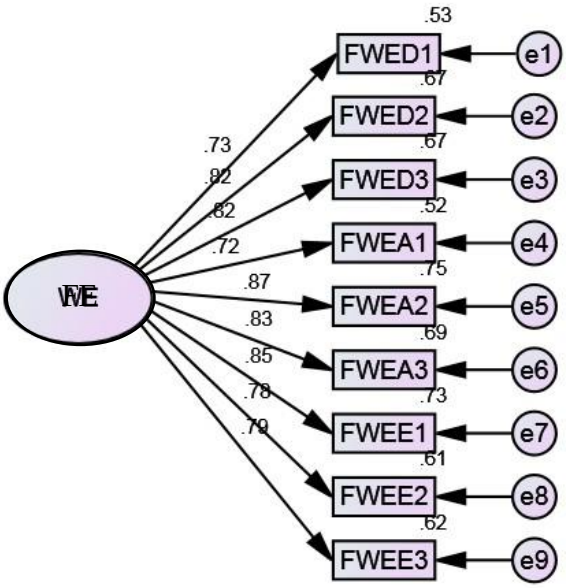



**Fitness Indexes**

1. **Pvalue=.000**
2. **ChiSquare=51.173**
3. **DF = 21**
4. **Relative Chi-Sq (<5.0)= 2.437**
5. **RMSEA (<=.8)=.076**
6. **GFI (>=.9)= .959**
7. **AGFI (>=.9)= .912**
8. **CFI (>=.9)= .983**
9. **TLI (>=.9)= .972**
10. **NFI (>=.9)= .972**
11. **IFI (>=.9)= .984**

**Lampiran B9**

**Grafik Analisis Faktor Pengesahan dengan Konstruk Pengayaan Keluarga-Kerja**

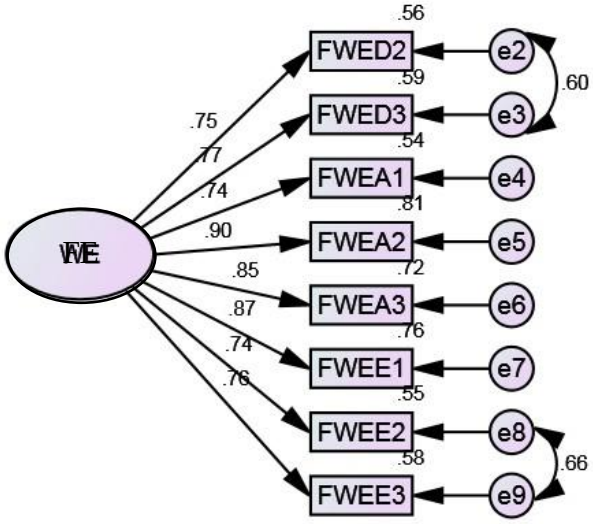



**Fitness Indexes**

1. **Pvalue=.000**
2. **ChiSquare=377.888**
3. **DF = 27**
4. **Relative Chi-Sq (<5.0)= 13.996**
5. **RMSEA (<=.8)=.228**
6. **GFI (>=.9)= .731**
7. **AGFI (>=.9)= .552**
8. **CFI (>=.9)= .823**
9. **TLI (>=.9)= .764**
10. **NFI (>=.9)= .813**
11. **IFI (>=.9)= .824**

**Lampiran B 10**

**Grafik Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Pengayaan Keluarga-Kerja (Modifikasi)**

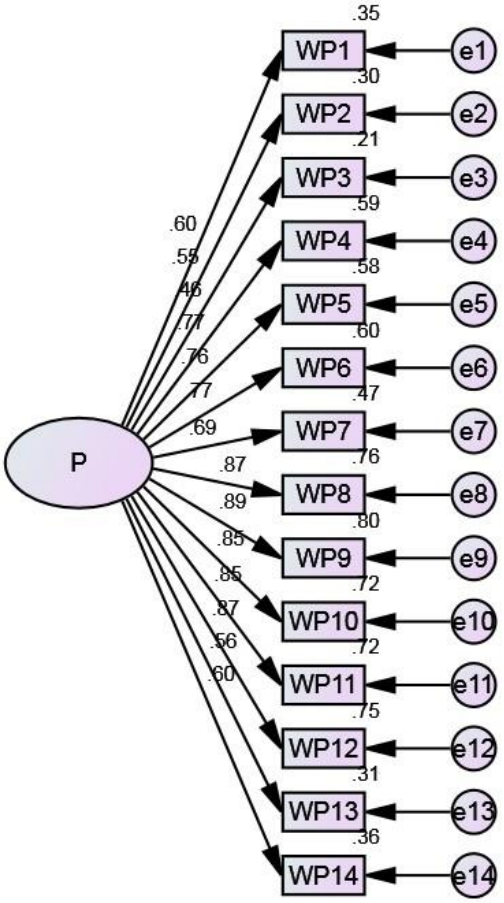



**Fitness Indexes**

1. **Pvalue=.000**
2. **ChiSquare=45.948**
3. **DF = 18**
4. **Relative Chi-Sq (<5.0)= 2.553**
5. **RMSEA (<=.8)=.079**
6. **GFI (>=.9)= .952**
7. **AGFI (>=.9)= .904**
8. **CFI (>=.9)= .984**
9. **TLI (>=.9)= .975**
10. **NFI (>=.9)= .974**
11. **IFI (>=.9)= .984**

**Lampiran B 11**

**Grafik Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Prestasi Kerja**

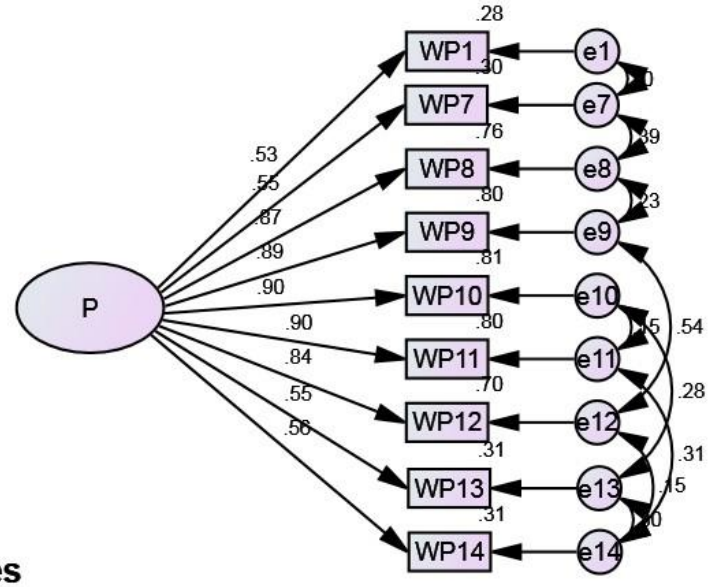



**Fitness Indexes**

1. **Pvalue=.000**
2. **ChiSquare=986.387**
3. **DF = 77**
4. **Relative Chi-Sq (<5.0)= 12.810**
5. **RMSEA (<=.8)=.218**
6. **GFI (>=.9)= .550**
7. **AGFI (>=.9)= .386**
8. **CFI (>=.9)= .710**
9. **TLI (>=.9)= .657**
10. **NFI (>=.9)= .694**
11. **IFI (>=.9)= .711**

**Lampiran B 12**

**Grafik Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Prestasi Kerja (Modifikas)**

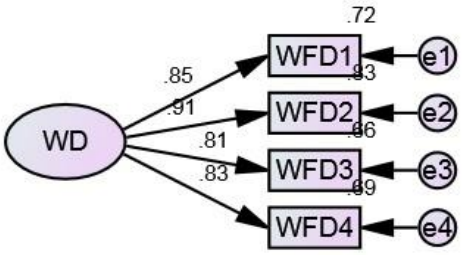



**Fitness Indexes**

1. **Pvalue=.000**
2. **ChiSquare=45.027**
3. **DF = 18**
4. **Relative Chi-Sq (<5.0)= 2.502**
5. **RMSEA (<=.8)=.078**
6. **GFI (>=.9)= .964**
7. **AGFI (>=.9)= .910**
8. **CFI (>=.9)= .985**
9. **TLI (>=.9)= .971**
10. **NFI (>=.9)= .976**
11. **IFI (>=.9)= .985**

**Lampiran B 13**

**Grafik Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Tuntutan Kerja**

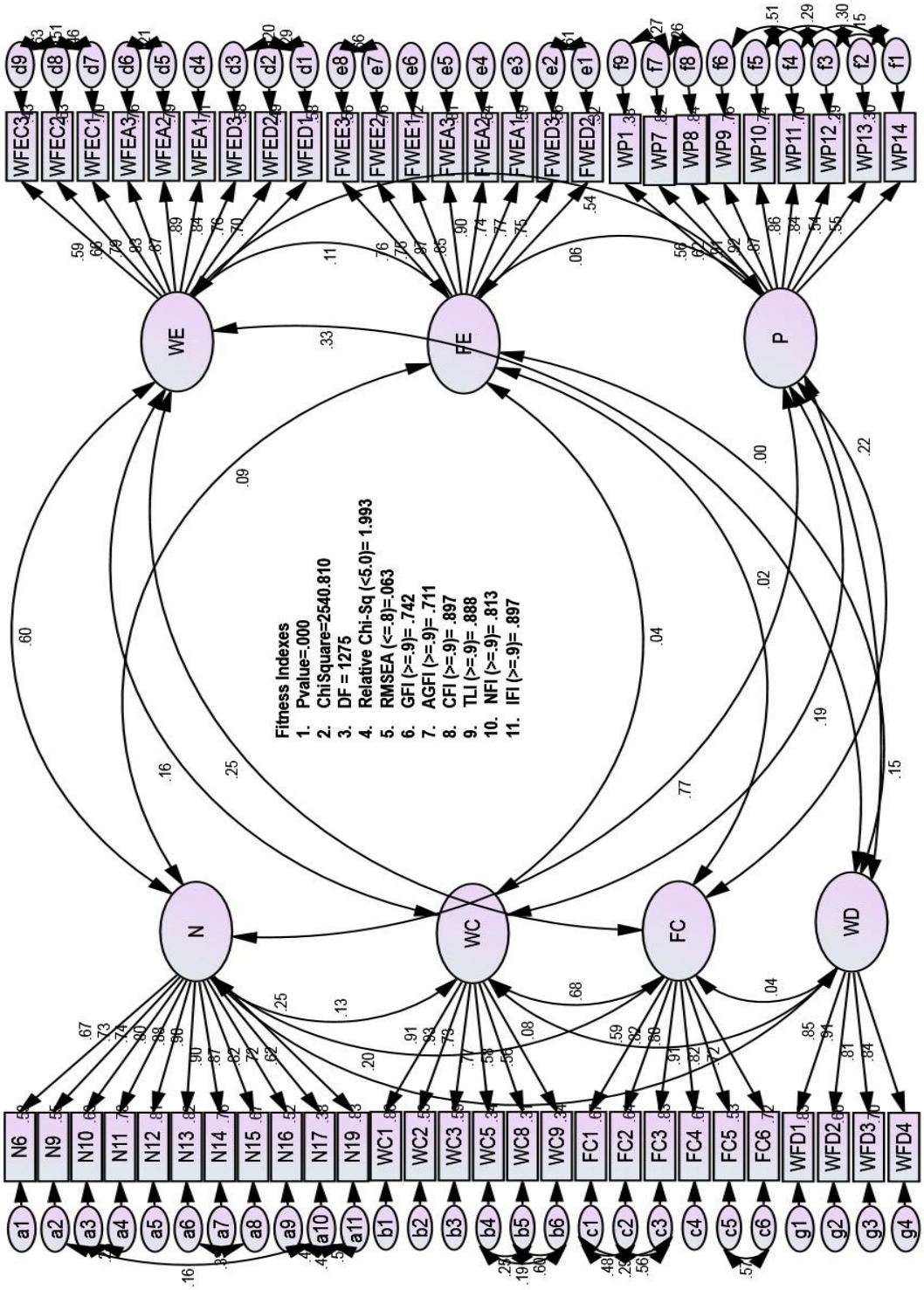



**Fitness Indexes**

1. ChiSqare=3.805; p value (>.05)=
2. DF = 2
4. Relative Chi-Sq (<5.0)= 1.902
5. RMSEA (<=.8)=.060
6. GFI (>=.9)= .993
7. AGFI (>=.9)= .964
8. CFI (>=.9)= .997
9. TLI (>=.9)= .992
10. NFI (>=.9)= .995
11. IFI (>=.9)= .997

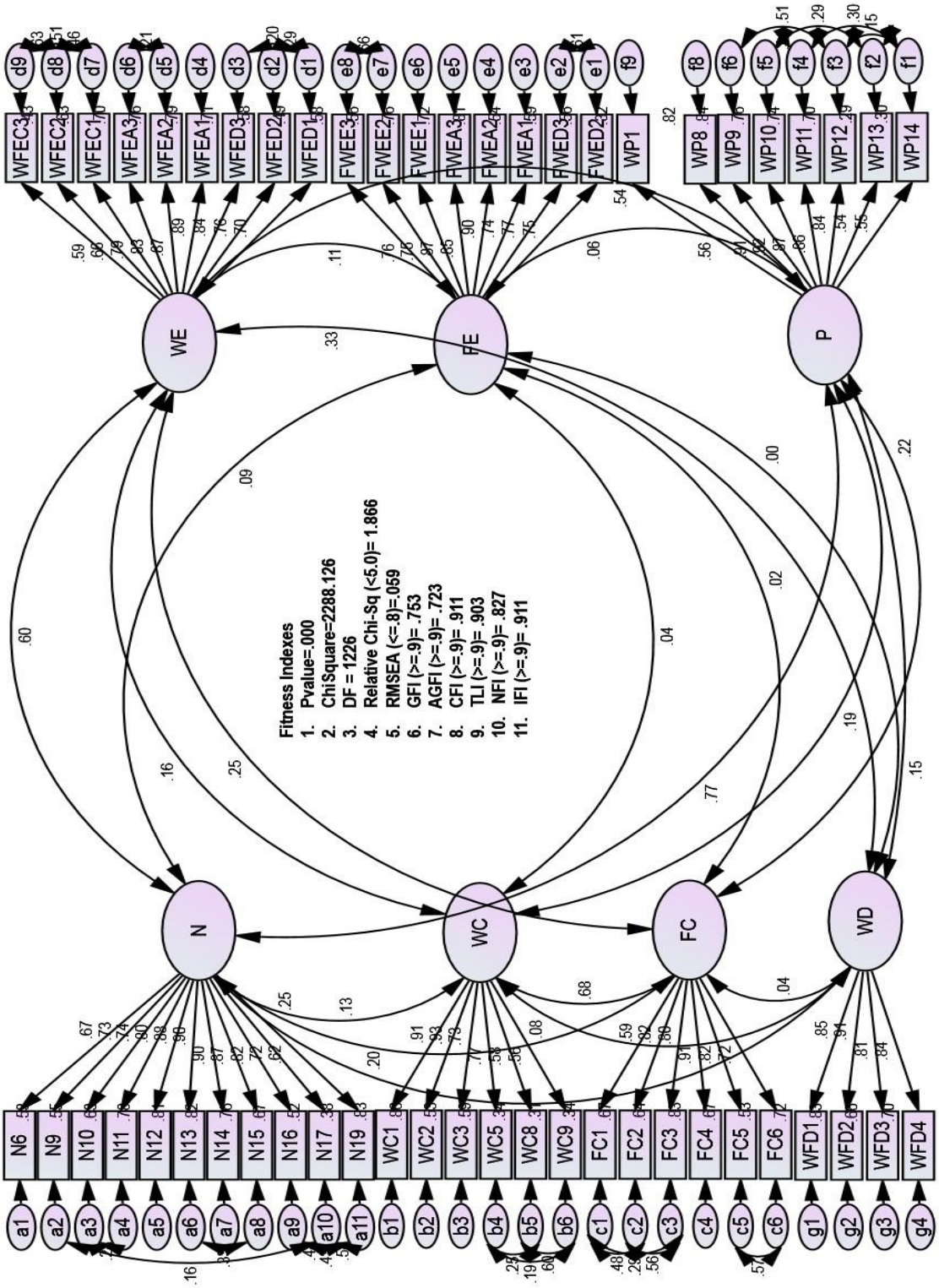
**Lampiran B 14**

**Grafik Model Pengukuran**



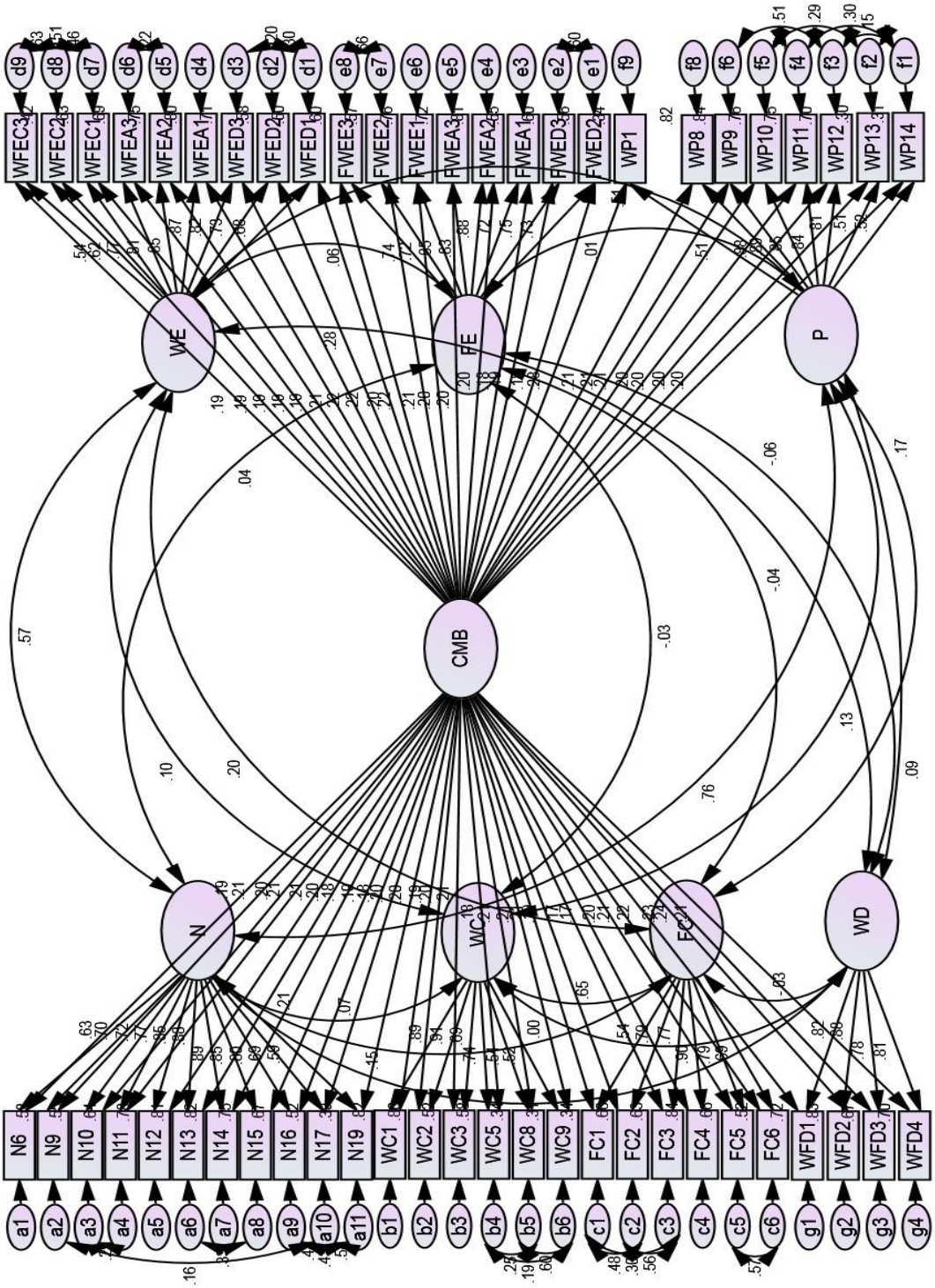
**Lampiran B 15**

**Grafik Model Pengukuran (Modifikasi)**



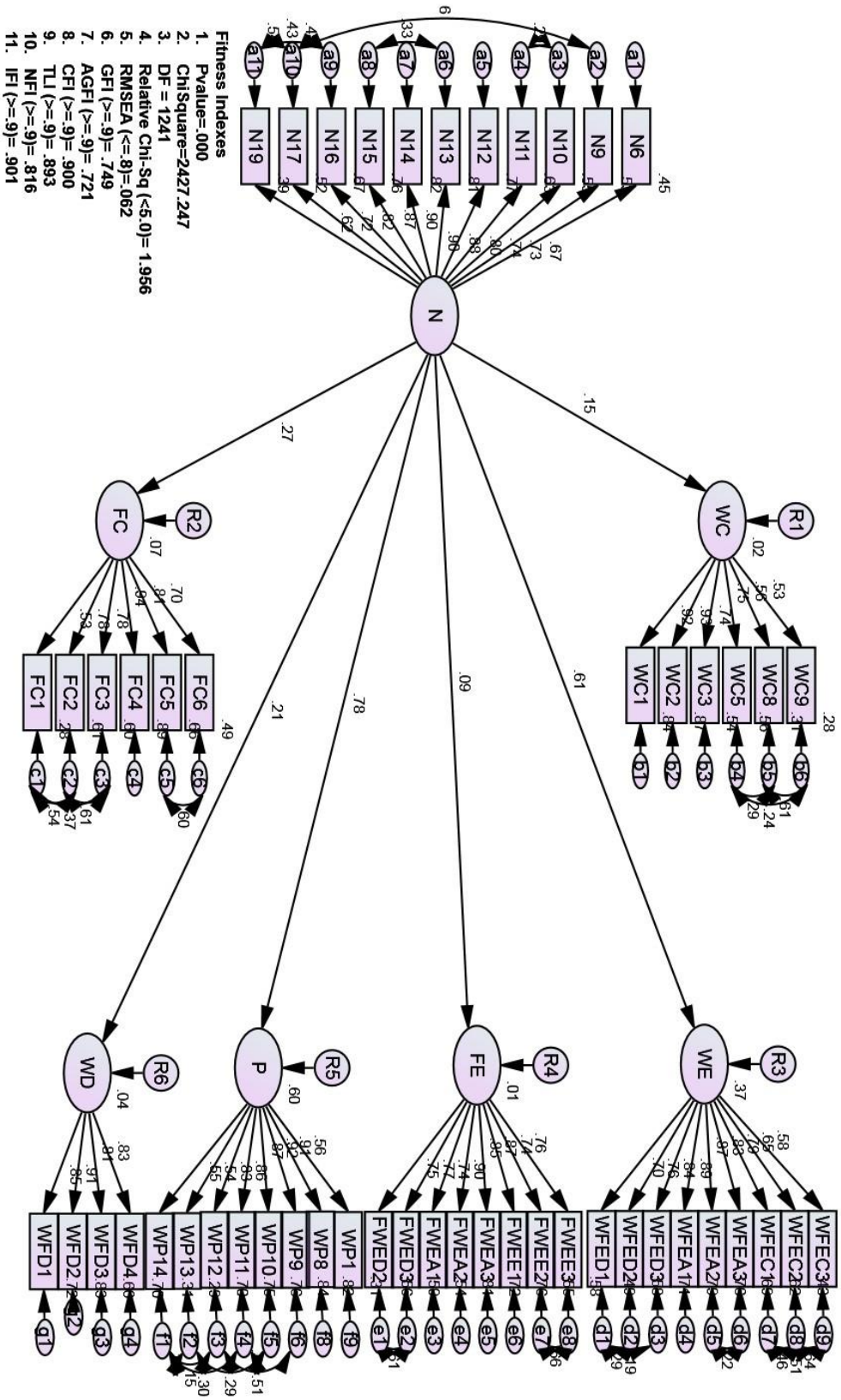
**Lampiran B 16**

**Grafik *Common Method Biases* (CMB) Model Pengukuran**



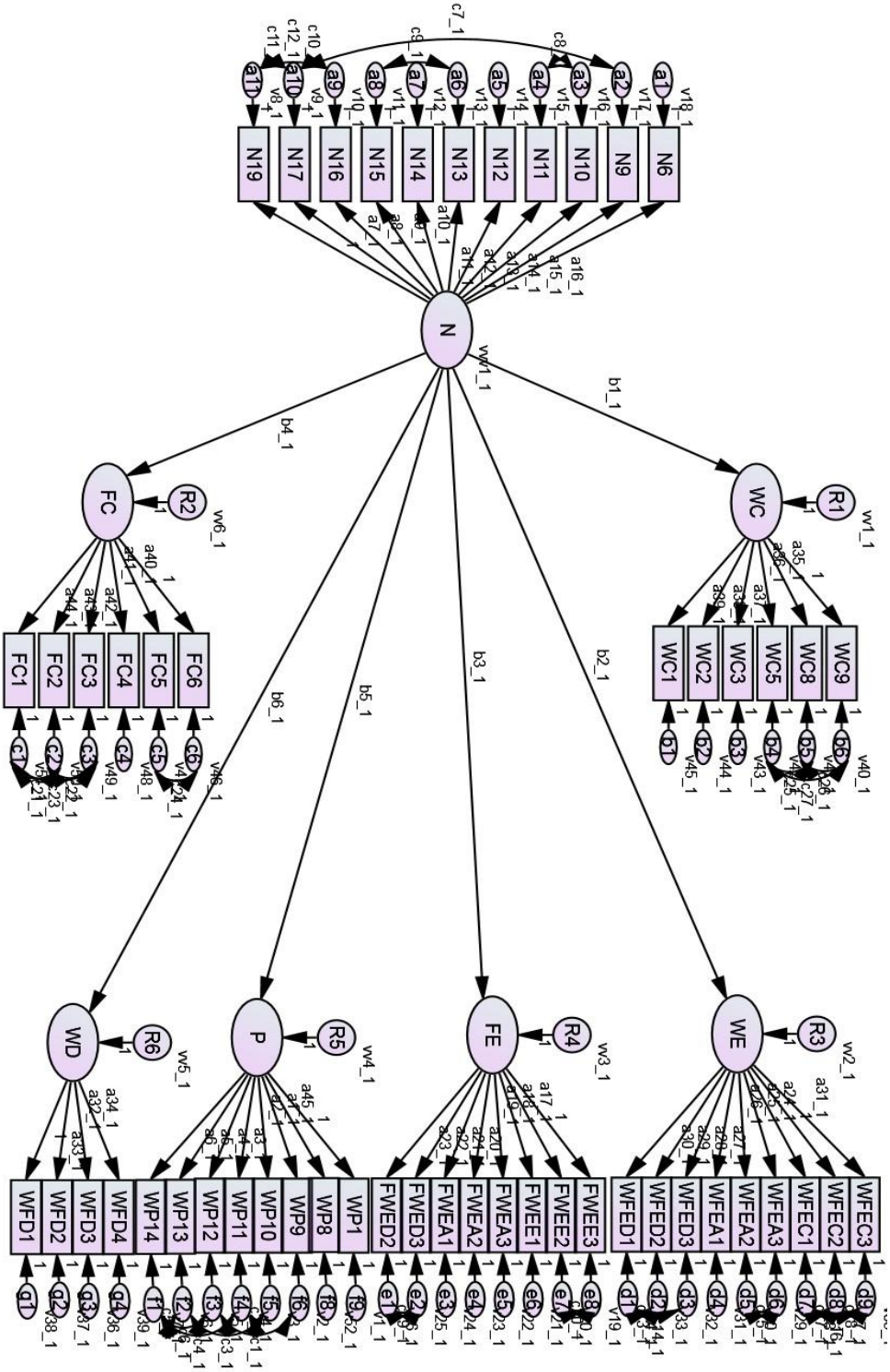
**Lampiran B17**

## Grafik Model Struktural Hubungan Langsung



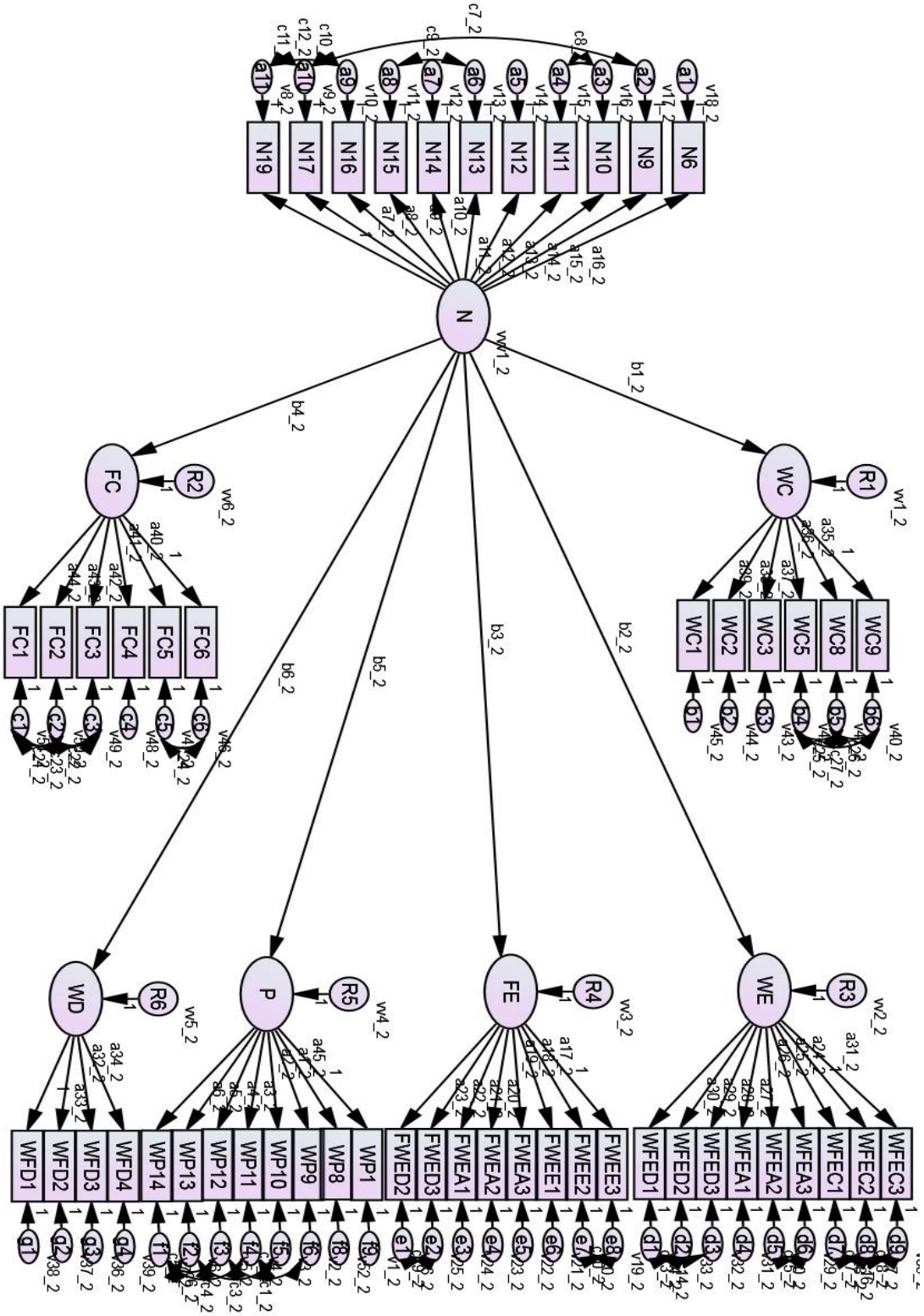
**Lampiran B 18**

**Grafik Model Struktural Dengan Penyerderhana Gender Lelaki**



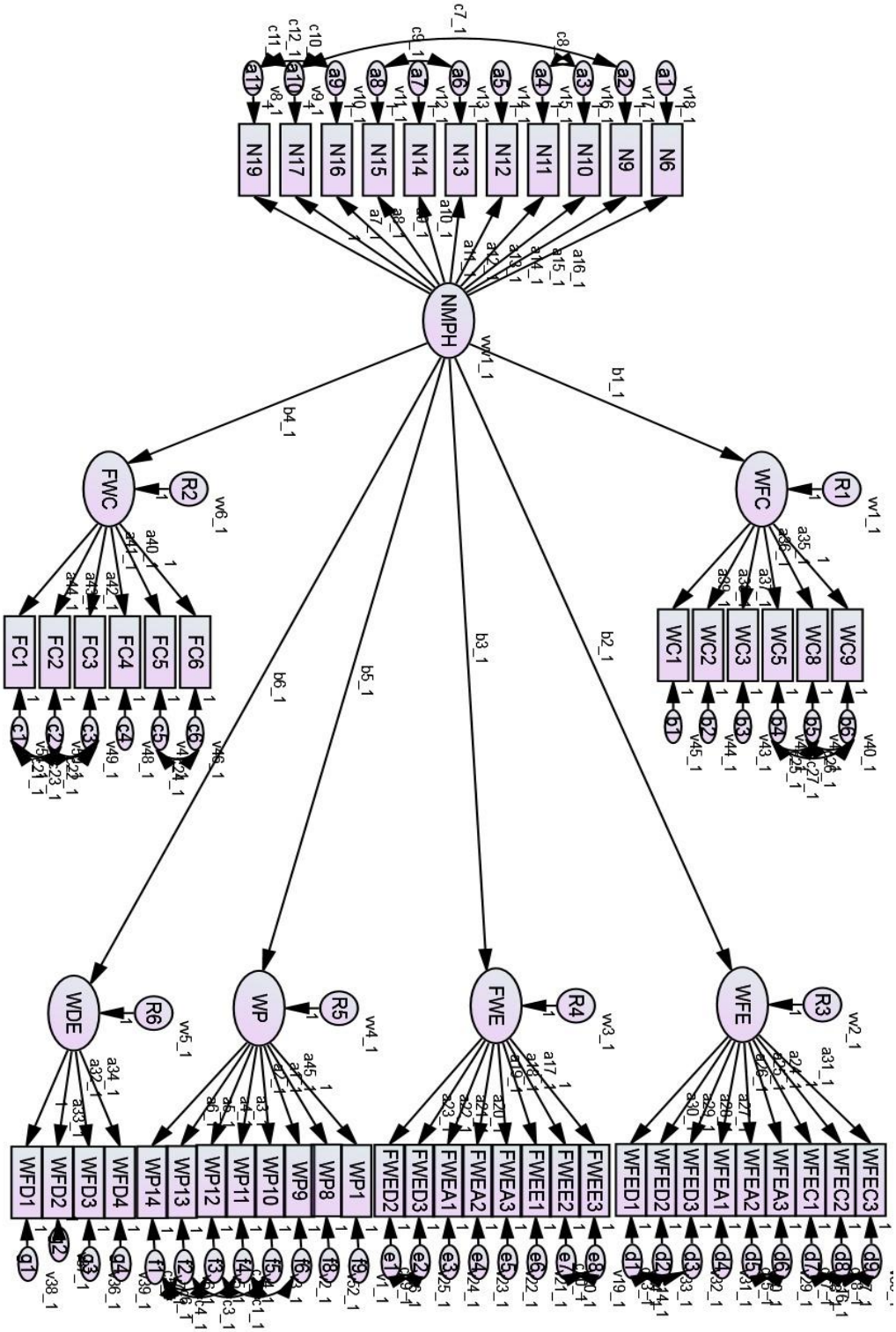
**Lampiran B 19**

**Grafik Model Struktural Dengan Penyerderhana Gender Perempuan**



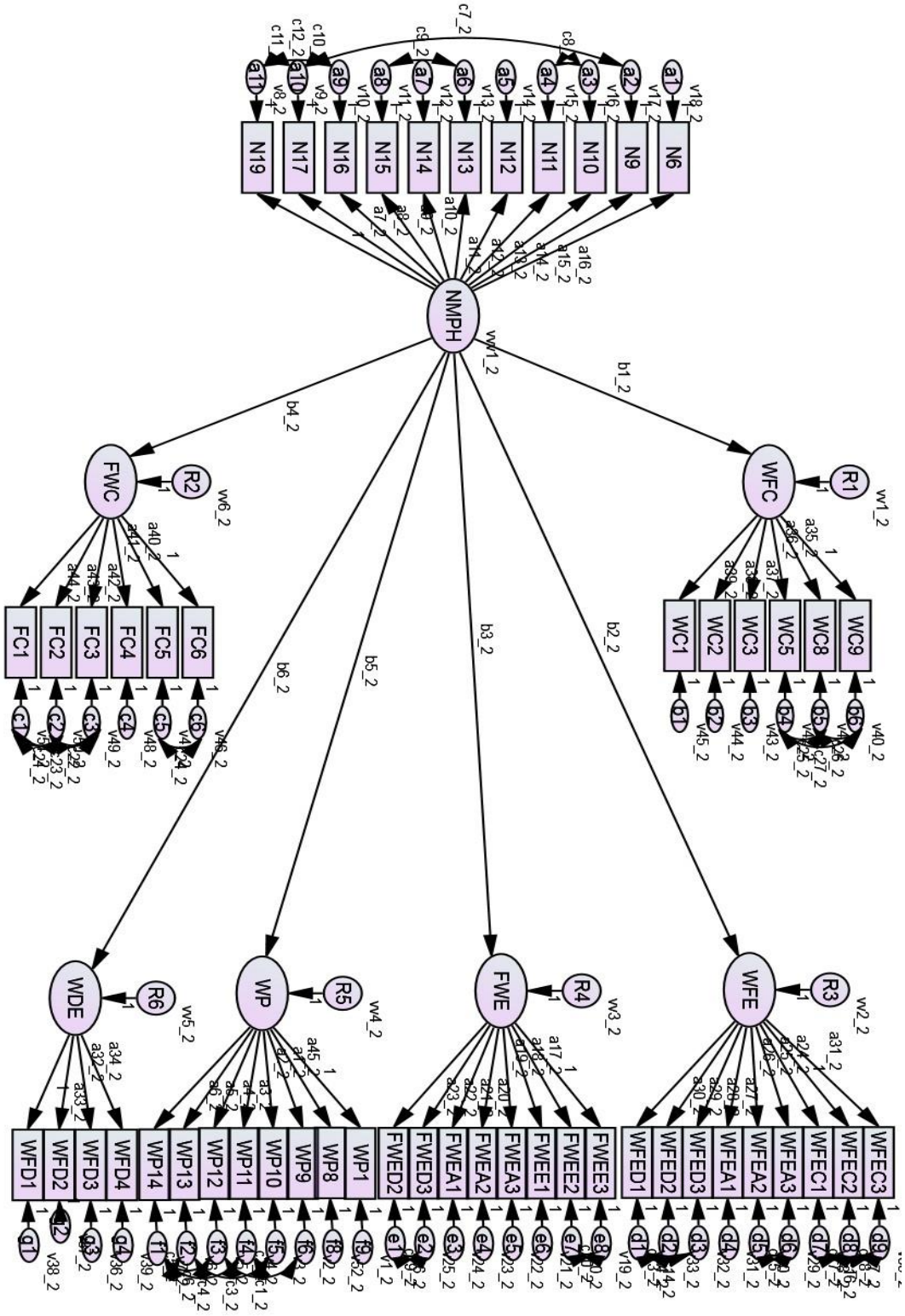
**Lampiran B 20**

**Grafik Model Struktural Dengan Penyerderhana Generasi Baby Boomer**



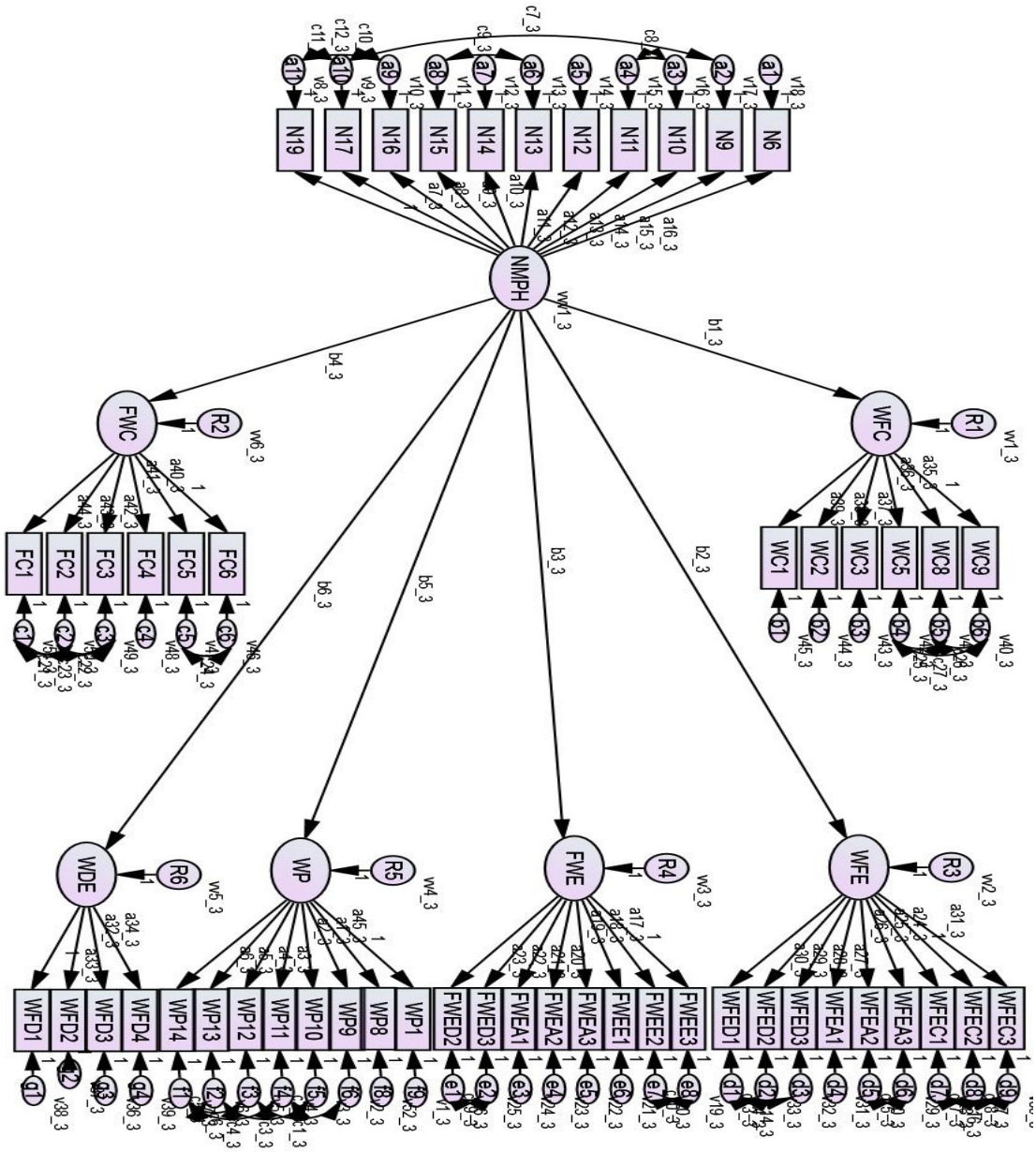
**Lampiran B 21**

**Grafik Model Struktural Dengan Penyerderhana Generasi X**



**Lampiran B 22**

## Grafik Model Struktural Dengan Penyerderhana Generasi



**Lampiran C1**

**Indeks Kesepadanan dan Proses Modifikasi Konstruk Nomophobia Dalam Analisis Faktor Pengesahan**

| Indeks Kesepadanan | Proses Modifikasi Konstruk Nomophobia | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Asal | e17-e18 | e1-e2 | e5-e6 | e7-e8 | e2-e4 | e16-e19 | e20* | e13-e15 | e4-e5 |
| *Absolute Fit** | | | | | | | | | | |
| Nilai *p* | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| RMSEA < 0.08 | .153 | .146 | .141 | .138 | .134 | .131 | .128 | .124 | .121 | .118 |
| GFI > 0.90 | .624 | .663 | .679 | .694 | .705 | .716 | .714 | .771 | .783 | .793 |
| *Incremental Fit** | | | | | | | | | | |
| AGFI > 0.80 | .539 | .584 | .599 | .615 | .627 | .638 | .668 | .702 | .715 | .727 |
| CFI > 0.90 | .739 | .765 | .731 | .793 | .804 | .814 | .824 | .843 | .851 | .859 |
| TLI > 0.90 | .709 | .735 | .753 | .765 | .775 | .789 | .796 | .816 | .825 | .832 |
| NFI > 0.90 | .709 | .734 | .750 | .761 | .772 | .781 | .791 | .811 | .819 | .826 |
| IFI > 0.90 | .741 | .766 | .782 | .794 | .805 | .815 | .825 | .844 | .853 | .860 |
| *Parsimonious Fit** | | | | | | | | | | |
| Chi-Square <3.0 | 6.842 | 6.303 | 5.962 | 5.717 | 5.504 | 5.304 | 5.099 | 4.827 | 4.639 | 4.486 |
| Jumlah Item | 20 item | 20 item | 20 item | 20 item | 20 item | 20 item | 20 item | 19 item | 19 item | 19 item |

| Indeks Kesepadanan | Proses Modifikasi Konstruk Nomophobia | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | e10-e11 | e3-e5 | e4* | e2-e3 | e3-e19 | e18-e19 | e16-e18 | e17-e19 | e3* | e16-e17 |
| *Absolute Fit** | | | | | | | | | | |
| Nilai *p* | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| RMSEA < 0.08 | .117 | .115 | .115 | .113 | .111 | .108 | .102 | .095 | .096 | .084 |
| GFI > 0.90 | .796 | .804 | .810 | .815 | .821 | .819 | .832 | .846 | .854 | .875 |
| *Incremental Fit** | | | | | | | | | | |
| AGFI > 0.80 | .729 | .738 | .744 | .749 | .755 | .750 | .766 | .784 | .795 | .823 |
| CFI > 0.90 | .864 | .869 | .878 | .884 | .889 | .895 | .907 | .920 | .924 | .943 |
| TLI > 0.90 | .837 | .842 | .853 | .860 | .864 | .870 | .884 | .899 | .905 | .928 |
| NFI > 0.90 | .832 | .836 | .847 | .854 | .859 | .865 | .877 | .899 | .896 | .914 |
| IFI > 0.90 | .865 | .870 | .879 | .885 | .890 | .895 | .908 | .920 | .925 | .943 |
| *Parsimonious Fit** | | | | | | | | | | |
| Chi-Square <3.0 | 4.384 | 4.289 | 4.315 | 4.160 | 4.062 | 3.927 | 3.609 | 3.265 | 3.318 | 2.765 |
| Jumlah Item | 19 item | 19 item | 18 item | 18 item | 18 item | 18 item | 18 item | 18 item | 17 item | 17 item |

*Nota: * digugurkan daripada konstruk*

| Indeks Kesepadanan | Proses Modifikasi Konstruk Nomophobia | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | e1* | e2* | e5* | e7* | e18 | e8* | e9-e17 |
| *Absolute Fit** | | | | | | | |
| Nilai *p* | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| RMSEA < 0.08 | .087 | .092 | .089 | .084 | .079 | .082 | .077 |
| GFI > 0.90 | .881 | .885 | .893 | .910 | .922 | .928 | .935 |
| *Incremental Fit** | | | | | | | |
| AGFI > 0.80 | .827 | .827 | .835 | .857 | .876 | .879 | .887 |
| CFI > 0.90 | .945 | .947 | .956 | .965 | .970 | .973 | .977 |
| TLI > 0.90 | .930 | .931 | .942 | .953 | .959 | .962 | .966 |
| NFI > 0.90 | .919 | .925 | .936 | .947 | .951 | .953 | .962 |
| IFI > 0.90 | .946 | .948 | .957 | .966 | .970 | .973 | .977 |
| *Parsimonious Fit** | | | | | | | |
| Chi-Square <3.0 | 2.883 | 3.104 | 2.968 | 2.742 | 2.553 | 2.679 | 2.487 |
| Jumlah Item | 16 item | 15 item | 14 item | 13 item | 12 item | 11 item | 11 item |

*Nota: * digugurkan daripada konstruk*

**Lampiran C2**

**Indeks Kesepadanan dan Proses Modifikasi Konstruk Konflik Kerja-Keluarga Dalam Analisis Faktor Pengesahan**

| Indeks Kesepadanan | Proses Modifikasi Konstruk Konflik Kerja-Keluarga | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Asal | e7-e8 | e8-e9 | e5e-6 | e4-e5 | e7-e9 | e6* | e4* | e7* |
| *Absolute Fit** | | | | | | | | | |
| Nilai *p* | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| RMSEA < 0.08 | .261 | .243 | .221 | .203 | .186 | .138 | .110 | .087 | .032 |
| GFI > 0.90 | .681 | .741 | .766 | .805 | .838 | .905 | .942 | .952 | .990 |
| *Incremental Fit** | | | | | | | | | |
| AGFI > 0.80 | .468 | .552 | .576 | .635 | .683 | .805 | .868 | .901 | .965 |
| CFI > 0.90 | .742 | .784 | .828 | .861 | .889 | .941 | .968 | .975 | .998 |
| TLI > 0.90 | .656 | .701 | .752 | .792 | .826 | .904 | .945 | .965 | .996 |
| NFI > 0.90 | .732 | .774 | .818 | .851 | .878 | .930 | .959 | .981 | .993 |
| IFI > 0.90 | .743 | .785 | .829 | .862 | .890 | .942 | .969 | .980 | .998 |
| *Parsimonious Fit** | | | | | | | | | |
| Chi-Square <3.0 | 17.972 | 15.734 | 13.206 | 11.266 | 9.568 | 5.729 | 4.001 | 2.356 | 1.253 |
| Jumlah Item | 9 item | 9 item | 9 item | 9 item | 9 item | 9 item | 8 item | 7 item | 6 item |

*Nota: * digugurkan daripada konstruk*

**Lampiran C3**

**Indeks Kesepadanan dan Proses Modifikasi Konstruk Konflik Keluarga-Kerja Dalam Analisis Faktor Pengesahan**

| Indeks Kesepadanan | Proses Modifikasi Konstruk | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Asal | e8-e9 | e2-e3 | e1-e2 | e5-e6 | e8-e9 | e7-e9 | e7* | e9* | e8* |
| *Absolute Fit** | | | | | | | | | | |
| Nilai *p* | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| RMSEA < 0.08 | .278 | .214 | .175 | .156 | .137 | .117 | .109 | .082 | .084 | .037 |
| GFI > 0.90 | .652 | .737 | .838 | .865 | .890 | .920 | .931 | .960 | .973 | .991 |
| *Incremental Fit** | | | | | | | | | | |
| AGFI > 0.80 | .420 | .546 | .709 | .747 | .785 | .836 | .853 | .905 | .931 | .963 |
| CFI > 0.90 | .727 | .844 | .900 | .923 | .943 | .960 | .967 | .988 | .991 | .999 |
| TLI > 0.90 | .636 | .783 | .855 | .885 | .911 | .935 | .944 | .971 | .983 | .996 |
| NFI > 0.90 | .718 | .833 | .889 | .912 | .932 | .950 | .957 | .975 | .983 | .994 |
| IFI > 0.90 | .727 | .844 | .900 | .924 | .944 | .961 | .964 | .984 | .991 | .999 |
| *Parsimonious Fit** | | | | | | | | | | |
| Chi-Square <3.0 | 20.209 | 12.415 | 8.621 | 7.054 | 5.688 | 4.412 | 3.947 | 2.664 | 1.981 | 1.343 |
| Jumlah Item | 9 item | 9 item | 9 item | 9 item | 9 item | 9 item | 9 item | 8 item | 7 item | 6 item |

**Lampiran C4**

**Indeks Kesepadanan dan Proses Modifikasi Konstruk Pengayaan Kerja-Keluarga Dalam Analisis Faktor Pengesahan**

| Indeks Kesepadanan | Proses Modifikasi Konstruk Pengayaan Kerja-Keluarga | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Asal | e8-e9 | e7-e9 | e7-e8 | e1-e2 | e1-e3 | e5e-e6 |
| *Absolute Fit** | | | | | | | |
| Nilai *p* | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| RMSEA < 0.08 | .198 | .153 | .142 | .106 | .092 | .084 | .076 |
| GFI > 0.90 | .770 | .864 | .880 | .925 | .941 | .950 | .959 |
| *Incremental Fit** | | | | | | | |
| AGFI > 0.80 | .616 | .765 | .784 | .860 | .884 | .899 | .912 |
| CFI > 0.90 | .855 | .917 | .931 | .963 | .974 | .979 | .983 |
| TLI > 0.90 | .807 | .886 | .900 | .945 | .959 | .965 | .972 |
| NFI > 0.90 | .843 | .905 | .919 | .951 | .962 | .967 | .972 |
| IFI > 0.90 | .856 | .918 | .931 | .963 | .974 | .979 | .984 |
| *Parsimonious Fit** | | | | | | | |
| Chi-Square <3.0 | 10.774 | 6.795 | 6.039 | 3.794 | 3.096 | 2.747 | 2.437 |
| Jumlah Item | 9 item | 9 item | 9 item | 9 item | 9 item | 9 item | 9 item |

**Lampiran C5**

**Indeks Kesepadanan dan Proses Modifikasi Konstruk Pengayaan Keluarga-Kerja Dalam Analisis Faktor Pengesahan**

| Indeks Kesepadanan | Proses Modifikasi Konstruk Pengayaan Keluarga-Kerja | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Asal | e8-e9 | e2-e1 | e2-e3 | e1* |
| *Absolute Fit** | | | | | |
| Nilai *p* | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| RMSEA < 0.008 | .228 | .183 | .154 | .127 | .079 |
| GFI > 0.90 | .731 | .789 | .866 | .908 | .952 |
| *Incremental Fit** | | | | | |
| AGFI > 0.80 | .552 | .635 | .759 | .827 | .904 |
| CFI > 0.90 | .823 | .890 | .926 | .951 | .984 |
| TLI > 0.90 | .764 | .848 | .893 | .927 | .975 |
| NFI > 0.90 | .813 | .879 | .915 | .940 | .974 |
| IFI > 0.90 | .824 | .891 | .926 | .952 | .984 |
| *Parsimonious Fit** | | | | | |
| Chu-Square <3.0 | 13.996 | 9.372 | 6.885 | 5.021 | 2.553 |
| Jumlah Item | 9 item | 9 item | 9 item | 9 item | 8 item |

*Nota: * digugurkan*

**Indeks Kesepadanan dan Proses Modifikasi Konstruk Prestasi Kerja**

**Dalam Analisis Faktor Pengesahan**

| Indeks Kesepadanan | Proses Modifikasi Konstruk Prestasi Kerja | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Asal | e2-e3 | e5-e6 | e13-e14 | e10-e13 | e9-e12 | e10-e11 | e8-e9 | e4-e5 | e11-e14 |
| *Absolute Fit** | | | | | | | | | | |
| Nilai *p* | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| RMSEA < 0.08 | .218 | .202 | .187 | .186 | .183 | .175 | .168 | .157 | .154 | .150 |
| GFI > 0.90 | .550 | .606 | .676 | .680 | .689 | .694 | .717 | .758 | .766 | .772 |
| *Incremental Fit** | | | | | | | | | | |
| AGFI > 0.80 | .386 | .455 | .546 | .547 | .553 | .554 | .582 | .637 | .870 | .649 |
| CFI > 0.90 | .710 | .754 | .790 | .797 | .806 | .825 | .841 | .862 | .870 | .878 |
| TLI > 0.90 | .657 | .705 | .746 | .750 | .758 | .778 | .797 | .821 | .829 | .837 |
| NFI > 0.90 | .694 | .737 | .773 | .779 | .789 | .807 | .824 | .845 | .853 | .860 |
| IFI > 0.90 | .711 | .755 | .791 | .798 | .807 | .826 | .842 | .863 | .871 | .879 |
| *Parsimonious Fit** | | | | | | | | | | |
| Chi-Square <3.0 | 12.810 | 11.151 | 9.530 | 9.602 | 9.311 | 8.267 | 7.994 | 7.153 | 6.884 | 6.617 |
| Jumlah Item | 14 item | 14 item | 14 item | 14 item | 14 item | 14 item | 14 item | 14 item | 14 item | 14 item |

*Nota: * digugurkan*

**Lampiran C7**

**Indeks Kesepadanan dalam Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Tuntutan Kerja**

| Nama Indeks & Peringkat Penerimaan | Nilai Indeks Tuntutan Kerja | Komen |
|---|---|---|
| *Absolute Fit** | | |
| RMSEA < 0.08 | .060 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| GFI > 0.90 | .993 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| *Incremental Fit** | | |
| AGFI > 0.90 | .964 | Diterima (Hair et al., 2010, Kline, 2014) |
| CFI > 0.90 | .997 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| TLI > 0.90 | .992 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014 |
| NFI > 0.90 | .995 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| IFI > 0.90 | .997 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| *Parsimonious Fit** Chi-Square/ df <3.0 | 1.902 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |

**Lampiran C8**

**Indeks Kesepadanan dan Proses Modifikasi Model Pengukuran Hubungan Langsung**

| Indeks Kesepadanan | Proses Modifikasi Model Pengukuran | | |
|---|---|---|---|
| | Asal | f7/ WP7 | Keputusan dan Komen |
| *Modification Indices* | | 94.928 | |
| *Par Change* | | 0.73 | |
| *Absolute Fit** | | | |
| Nilai *p* | .000 | .000 | Tercapai (Bentler & Bonett, 1980; Blunch, 2008; Vandenberg 2006; Kline, 2014) |
| RMSEA < 0.08 | .063 | .059 | Tercapai (Bentler & Bonett, 1980; Blunch, 2008; Kline, 2014) |
| GFI > 0.90 | .742 | .753 | Tidak tercapai (Bentler & Bonett, 1980; Blunch, 2008; Kline, 2014) |
| *Incremental Fit** | | | |
| AGFI > 0.80 | .711 | .723 | Tidak tercapai (Bentler & Bonett, 1980; Blunch, 2008; Kline, 2014) |
| CFI > 0.90 | .897 | .911 | Tercapai (Bentler & Bonett, 1980; Blunch, 2008; Kline, 2014) |
| TLI > 0.90 | .888 | .903 | Tercapai (Bentler & Bonett, 1980; Blunch, 2008; Kline, 2014) |
| NFI > 0.90 | .813 | .827 | Tidak tercapai (Bentler & Bonett, 1980; Blunch, 2008; Kline, 2014) |
| IFI > 0.90 | .897 | .911 | Tercapai (Bentler & Bonett, 1980; Blunch, 2008; Kline, 2014) |
| *Parsimonious Fit** | | | |
| Chi-Square<3.0 | 1.993 | 1.866 | Tercapai (Bentler & Bonett, 1980; Blunch, 2008; Kline, 2014) |
| Jumlah Item | 53 | 52 | |

**Lampiran D1**

***Factor Loading* dan Kesahan Diskriminan Konstruk Nomophobia**

| Konstruk | *Factor loading*/ Kesahan diskriminan | Komen |
|---|---|---|
| N6 | 0.65 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| N9 | 0.72 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| N10 | 0.74 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| N11 | 0.8 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| N12 | 0.89 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| N13 | 0.9 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| N14 | 0.9 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| N15 | 0.87 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014 |
| N16 | 0.81 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| N17 | 0.71 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| N19 | 0.61 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |

**Lampiran D2**

***Factor loading* dan Kesahan Diskriminan Konstruk Konflik Kerja-Keluarga**

| Item Konflik KerjaKeluarga | *Factor loading*/ Kesahan diskriminan | Komen |
|---|---|---|
| WC9 | .53 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WC8 | .56 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WC5 | .75 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WC3 | .74 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WC2 | .93 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WC1 | .92 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |

***Factor loading* dan Kesahan Diskriminan Konstruk Konflik Keluarga-Kerja**

| Konflik KeluargaKerja | *Factor loading* / Kesahan diskriminan | Komen |
|---|---|---|
| FC1 | .53 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| FC2 | .79 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| FC3 | .78 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| FC4 | .94 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| FC5 | .81 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| FC6 | .71 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |

**Lampiran D3**

***Factor loading* dan Kesahan Diskriminan Konstruk Pengayaan Kerja-Keluarga**

| Konstruk Pengayaan Kerja-Keluarga | *Factor loading*/ Kesahan diskriminan | Komen |
|---|---|---|
| WFED1 | .70 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WFED2 | .77 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WFED3 | .84 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WFEA4 | .90 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WFEA5 | .87 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WFEA6 | .82 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WFEC7 | .78 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WFEC8 | .63 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014 |
| WFEC9 | .56 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |

***Factor loading* dan Kesahan Diskriminan Konstruk Pengayaan Keluarga-Kerja**

| Konstruk Pengayaan Keluarga-Kerja | *Factor loading*/ Kesahan diskriminan | Komen |
|---|---|---|
| FWED2 | .77 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| FWED3 | .77 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| FWEA4 | .74 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| FWEA5 | .90 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| FWEA6 | .85 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| FWEE7 | .87 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| FWEE8 | .74 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014 |
| FWEE9 | .76 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |

**Lampiran D4**

***Factor Loading* dan Kesahan Diskriminan Konstruk Prestasi Kerja**

| Konstruk Prestasi Kerja | *Factor loading*/ Kesahan diskriminan | Komen |
|---|---|---|
| WP7 | .55 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WP14 | .56 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WP13 | .55 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WP12 | .84 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WP11 | .90 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WP10 | .90 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014 |
| WP9 | .89 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WP8 | .87 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WP1 | .53 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |

***Factor Loading* dan Kesahan Diskriminan Konstruk Tuntutan Kerja**

| Konstruk Prestasi Kerja | *Factor loading*/ Kesahan diskriminan | Komen |
|---|---|---|
| WFD1 | .85 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WFD2 | .91 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WFD3 | .81 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WFD4 | .83 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |

**Lampiran E1**

***Factor Loading* dan Kesahan Diskriminan Konstruk Nomophobia**

| Konstruk | *Factor loading*/ Kesahan diskriminan | Komen |
|---|---|---|
| N6 | 0.65 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| N9 | 0.72 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| N10 | 0.74 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| N11 | 0.8 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| N12 | 0.89 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| N13 | 0.9 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| N14 | 0.9 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| N15 | 0.87 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014 |
| N16 | 0.81 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| N17 | 0.71 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| N19 | 0.61 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |

**Lampiran E2**

***Factor loading* dan Kesahan Diskriminan Konstruk Konflik Kerja-Keluarga**

| Item Konflik KerjaKeluarga | *Factor loading*/ Kesahan diskriminan | Komen |
|---|---|---|
| WC9 | .53 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WC8 | .56 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WC5 | .75 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WC3 | .74 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WC2 | .93 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WC1 | .92 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |

***Factor loading* dan Kesahan Diskriminan Konstruk Konflik Keluarga-Kerja**

| Konflik KeluargaKerja | *Factor loading* / Kesahan diskriminan | Komen |
|---|---|---|
| FC1 | .53 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| FC2 | .79 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| FC3 | .78 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| FC4 | .94 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| FC5 | .81 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| FC6 | .71 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |

**Lampiran E3**

***Factor loading* dan Kesahan Diskriminan Konstruk Pengayaan Kerja-Keluarga**

| Konstruk Pengayaan Kerja-Keluarga | *Factor loading*/ Kesahan diskriminan | Komen |
|---|---|---|
| WFED1 | .70 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WFED2 | .77 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WFED3 | .84 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WFEA4 | .90 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WFEA5 | .87 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WFEA6 | .82 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WFEC7 | .78 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WFEC8 | .63 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014 |
| WFEC9 | .56 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |

***Factor loading* dan Kesahan Diskriminan Konstruk Pengayaan Keluarga-Kerja**

| Konstruk Pengayaan Keluarga-Kerja | *Factor loading*/ Kesahan diskriminan | Komen |
|---|---|---|
| FWED2 | .77 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| FWED3 | .77 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| FWEA4 | .74 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| FWEA5 | .90 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| FWEA6 | .85 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| FWEE7 | .87 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| FWEE8 | .74 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014 |
| FWEE9 | .76 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |

**Lampiran E4**

***Factor Loading* dan Kesahan Diskriminan Konstruk Prestasi Kerja**

| Konstruk Prestasi Kerja | *Factor loading*/ Kesahan diskriminan | Komen |
|---|---|---|
| WP7 | .55 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WP14 | .56 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WP13 | .55 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WP12 | .84 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WP11 | .90 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WP10 | .90 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014 |
| WP9 | .89 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WP8 | .87 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WP1 | .53 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |

***Factor Loading* dan Kesahan Diskriminan Konstruk Tuntutan Kerja**

| Konstruk Prestasi Kerja | *Factor loading*/ Kesahan diskriminan | Komen |
|---|---|---|
| WFD1 | .85 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WFD2 | .91 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WFD3 | .81 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |
| WFD4 | .83 | Diterima (Hair et al., 2010, Ho, 2014) |

**Lampiran F1**

**Kenormalan Item-Item Dalam Konstruk Nomophobia**

| Item | skewness | kurtosis | Komen |
|---|---|---|---|
| N19 | .589 | -.027 | Normal (Kline, 2014) |
| N17 | .450 | -.540 | Normal (Kline, 2014) |
| N16 | .344 | -.623 | Normal (Kline, 2014) |
| N15 | .000 | -.888 | Normal (Kline, 2014) |
| N14 | .063 | -.840 | Normal (Kline, 2014) |
| N13 | .073 | -.813 | Normal (Kline, 2014) |
| N12 | .178 | -.531 | Normal (Kline, 2014) |
| N11 | -.032 | -.569 | Normal (Kline, 2014) |
| N10 | -.051 | -.509 | Normal (Kline, 2014) |
| N9 | .013 | -.264 | Normal (Kline, 2014) |
| N6 | .346 | -.063 | Normal (Kline, 2014) |
| Multivariat | | 38.386 | |

**Lampiran F2**

**Kenormalan Item-Item Dalam Konstruk Konflik Kerja-Keluarga**

| Konstruk Konflik Kerja-Keluarga | skewness | kurtosis | Komen |
|---|---|---|---|
| WC9 | .721 | .586 | Normal (Kline, 2014) |
| WC8 | .745 | .596 | Normal (Kline, 2014) |
| WC5 | .574 | -.407 | Normal (Kline, 2014) |
| WC3 | .146 | -.285 | Normal (Kline, 2014) |
| WC2 | .336 | -.168 | Normal (Kline, 2014) |
| WC1 | .500 | -.048 | Normal (Kline, 2014) |
| Multivariate | | 26.032 | Normal (Kline, 2014) |

**Kenormalan Item-Item Dalam Konstruk Konflik Keluarga-Kerja**

| Item Konflik Keluarga-Kerja | skew | kurtosis | Komen |
|---|---|---|---|
| FC6 | .968 | 1.609 | Normal (Kline, 2014) |
| FC5 | .966 | 1.218 | Normal (Kline, 2014) |
| FC4 | 1.058 | .453 | Normal (Kline, 2014) |
| FC3 | .499 | -.323 | Normal (Kline, 2014) |
| FC2 | .553 | .207 | Normal (Kline, 2014) |
| FC1 | .383 | -.103 | Normal (Kline, 2014) |
| Multivariat | | 40.656 | |

**Lampiran F3**

**Kenormalan Item-Item Dalam Konstruk Pengayaan Kerja-Keluarga**

| Konstruk Pengayaan Kerja-Keluarga | Skewness | Kurtosis | Komen |
|---|---|---|---|
| WFEC3 | .529 | -.969 | Normal (Kline, 2014) |
| WFEC2 | .337 | -.941 | Normal (Kline, 2014) |
| WFEC1 | .314 | -.848 | Normal (Kline, 2014) |
| WFEA3 | -.129 | -.966 | Normal (Kline, 2014) |
| WFEA2 | .011 | -.916 | Normal (Kline, 2014) |
| WFEA1 | -.037 | -.592 | Normal (Kline, 2014) |
| WFED3 | .109 | -.476 | Normal (Kline, 2014) |
| WFED2 | -.059 | -.348 | Normal (Kline, 2014) |
| WFED1 | -.171 | -.197 | Normal (Kline, 2014) |
| Multivariat | | 38.342 | |

**LAMPIRAN F4**

**Kenormalan Item-Item Dalam Konstruk Pengayaan Keluarga-Kerja**

| Konstruk Pengayaan Keluarga-Kerja | skewness | Kurtosis | Komen |
|---|---|---|---|
| FWEE3 | .609 | -.566 | Normal (Kline, 2014) |
| FWEE2 | .776 | -.399 | Normal (Kline, 2014) |
| FWEE1 | 1.085 | -.041 | Normal (Kline, 2014) |
| FWEA3 | 1.126 | -.011 | Normal (Kline, 2014) |
| FWEA2 | 1.183 | .174 | Normal (Kline, 2014) |
| FWEA1 | .921 | -.523 | Normal (Kline, 2014) |
| FWED3 | 1.355 | .321 | Normal (Kline, 2014) |
| FWED2 | 1.219 | -.112 | Normal (Kline, 2014) |
| Multivariat | | 69.223 | |

**Lampiran F5**

**Kenormalan Item-Item Dalam Konstruk Prestasi Kerja**

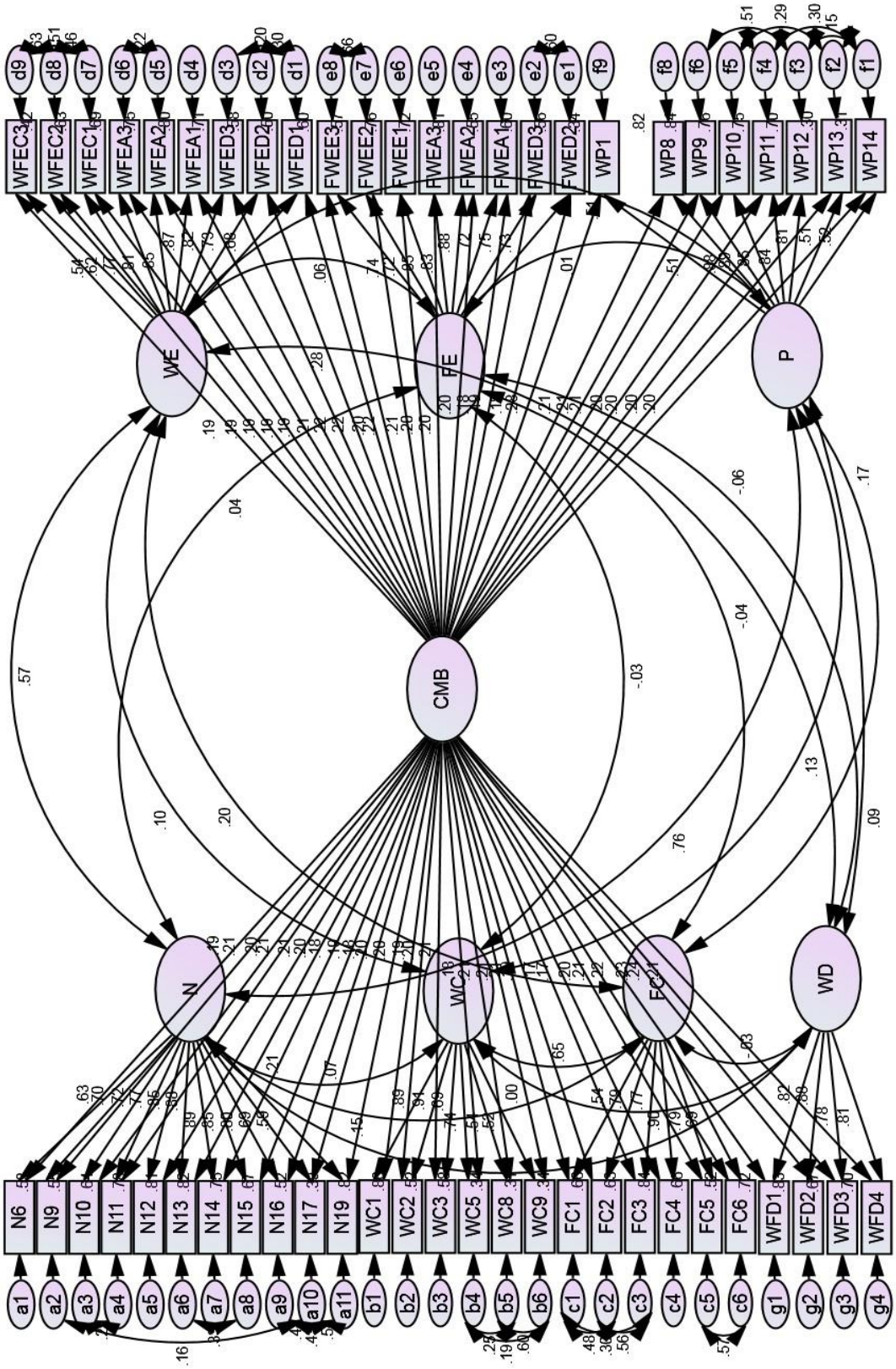
| Konstruk Prestasi Kerja | skweness | kurtosis | Komen |
|---|---|---|---|
| WP7 | .018 | -.155 | Normal (Kline, 2014) |
| WP14 | .377 | -.400 | Normal (Kline, 2014) |
| WP13 | .061 | -.234 | Normal (Kline, 2014) |
| WP12 | .014 | -.317 | Normal (Kline, 2014) |
| WP11 | .169 | -.451 | Normal (Kline, 2014) |
| WP10 | .116 | -.469 | Normal (Kline, 2014) |
| WP9 | -.074 | -.134 | Normal (Kline, 2014) |
| WP8 | -.078 | -.145 | Normal (Kline, 2014) |
| WP1 | -.434 | .267 | Normal (Kline, 2014) |
| Multivariat | | 80.590 | |

**Kenormalan Item-Item Dalam Konstruk Tuntutan Kerja**

| Item | skewness | kurtosis | Komen |
|---|---|---|---|
| WFD4 | .204 | -.627 | Normal (Kline, 2014) |
| WFD3 | -.017 | .161 | Normal (Kline, 2014) |
| WFD2 | .024 | -.184 | Normal (Kline, 2014) |
| WFD1 | .084 | -.385 | Normal (Kline, 2014) |
| Multivariat | | 10.749 | |

**Lampiran G1**

***Common Method Biases* (CMB) Model Pengukuran**



| Standardized Regression Weights: Tanpa CMB | | | | Standardized Regression Weights: Dengan CMB | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Estimate | | | | Estimate | Perbezaan ≤0.200 |
| WFED2 | <--- | WE | 0.732 | WFED2 | <--- | WE | 0.759 | 0.027 |
| WFED1 | <--- | WE | 0.675 | WFED1 | <--- | WE | 0.7 | 0.025 |
| WFEC3 | <--- | WE | 0.545 | WFEC3 | <--- | WE | 0.585 | 0.04 |
| WFD3 | <--- | WD | 0.781 | WFD3 | <--- | WD | 0.815 | 0.034 |
| WFD2 | <--- | WD | 0.882 | WFD2 | <--- | WD | 0.91 | 0.028 |
| WFD1 | <--- | WD | 0.817 | WFD1 | <--- | WD | 0.848 | 0.031 |
| WFD4 | <--- | WD | 0.81 | WFD4 | <--- | WD | 0.835 | 0.025 |
| WC9 | <--- | WC | 0.516 | WC9 | <--- | WC | 0.558 | 0.042 |
| WC8 | <--- | WC | 0.541 | WC8 | <--- | WC | 0.585 | 0.044 |
| WC5 | <--- | WC | 0.742 | WC5 | <--- | WC | 0.77 | 0.028 |
| WC3 | <--- | WC | 0.692 | WC3 | <--- | WC | 0.73 | 0.038 |
| WC2 | <--- | WC | 0.906 | WC2 | <--- | WC | 0.927 | 0.021 |
| WC1 | <--- | WC | 0.887 | WC1 | <--- | WC | 0.91 | 0.023 |
| FC6 | <--- | FC | 0.69 | FC6 | <--- | FC | 0.725 | 0.035 |
| FC5 | <--- | FC | 0.791 | FC5 | <--- | FC | 0.817 | 0.026 |
| FC4 | <--- | FC | 0.902 | FC4 | <--- | FC | 0.912 | 0.01 |
| FC3 | <--- | FC | 0.774 | FC3 | <--- | FC | 0.798 | 0.024 |
| FC2 | <--- | FC | 0.787 | FC2 | <--- | FC | 0.817 | 0.03 |
| FC1 | <--- | FC | 0.541 | FC1 | <--- | FC | 0.587 | 0.046 |
| WP8 | <--- | P | 0.883 | WP8 | <--- | P | 0.906 | 0.023 |

| Standardized Regression Weights | | | Tanpa CMB | Standardized Regression Weights: Dengan CMB | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Estimate | Estimate | Delta |
| N6 | <--- | CMB | 0.19 | | |
| N9 | <--- | CMB | 0.21 | | |
| N10 | <--- | CMB | 0.196 | | |
| N11 | <--- | CMB | 0.208 | | |
| N12 | <--- | CMB | 0.211 | | |
| N13 | <--- | CMB | 0.198 | | |
| N14 | <--- | CMB | 0.184 | | |
| N15 | <--- | CMB | 0.188 | | |
| N16 | <--- | CMB | 0.184 | | |
| N17 | <--- | CMB | 0.197 | | |
| N19 | <--- | CMB | 0.196 | | |
| WC1 | <--- | CMB | 0.193 | | |
| WC2 | <--- | CMB | 0.197 | | |
| WC5 | <--- | CMB | 0.178 | | |
| WC3 | <--- | CMB | 0.215 | | |
| WC8 | <--- | CMB | 0.213 | | |
| WC9 | <--- | CMB | 0.207 | | |
| FC1 | <--- | CMB | 0.209 | | |
| FC2 | <--- | CMB | 0.194 | | |
| FC3 | <--- | CMB | 0.173 | | |
| FC4 | <--- | CMB | 0.169 | | |

| Standardized Regression Weights: Tanpa CMB | | | | Standardized Regression Weights: Dengan CMB | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Estimate | Estimate | Delta |
| FC5 | <--- | CMB | 0.197 | | |
| FC6 | <--- | CMB | 0.213 | | |
| WFD1 | <--- | CMB | 0.224 | | |
| WFD2 | <--- | CMB | 0.228 | | |
| WFD3 | <--- | CMB | 0.239 | | |
| WFEC3 | <--- | CMB | 0.186 | | |
| WFEC1 | <--- | CMB | 0.191 | | |
| WFEA3 | <--- | CMB | 0.192 | | |
| WFEA2 | <--- | CMB | 0.195 | | |
| WFEA1 | <--- | CMB | 0.207 | | |
| WFED3 | <--- | CMB | 0.216 | | |
| WFED2 | <--- | CMB | 0.219 | | |
| WFED1 | <--- | CMB | 0.202 | | |
| FWEE3 | <--- | CMB | 0.218 | | |
| FWEE2 | <--- | CMB | 0.213 | | |
| FWEE1 | <--- | CMB | 0.201 | | |
| FWEA3 | <--- | CMB | 0.198 | | |
| FWEA2 | <--- | CMB | 0.204 | | |
| FWEA1 | <--- | CMB | 0.185 | | |
| FWED3 | <--- | CMB | 0.188 | | |
| FWED2 | <--- | CMB | 0.179 | | |

| Standardized Regression Weights: Tanpa CMB | | | | Standardized Regression Weights: Dengan CMB | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Estimate | Estimate | Delta |
| WP1 | <--- | CMB | 0.276 | | |
| WP8 | <--- | CMB | 0.207 | | |
| WP9 | <--- | CMB | 0.21 | | |
| WP10 | <--- | CMB | 0.205 | | |
| WP11 | <--- | CMB | 0.198 | | |
| WP12 | <--- | CMB | 0.205 | | |
| WP13 | <--- | CMB | 0.2 | | |
| WP14 | <--- | CMB | 0.2 | | |
| WFEC2 | <--- | CMB | 0.187 | | |
| WFD4 | <--- | CMB | 0.211 | | |

**Lampiran H1**

| Korelasi di antara Konstruk Dalam Model Pengukuran | | | Estimate |
|---|---|---|---|
| Prestasi kerja | <--> | Nomophobia | 0.772 |
| Prestasi kerja | <--> | Pengayaan keluarga-kerja | 0.058 |
| Prestasi kerja | <--> | Pengayaan kerja-keluarga | 0.545 |
| Prestasi kerja | <--> | Tuntutan kerja | 0.155 |
| Prestasi kerja | <--> | Konflik kerja-keluarga | 0.189 |
| Prestasi kerja | <--> | Konflik keluarga-kerja | 0.220 |
| Nomophobia | <--> | Pengayaan keluarga-kerja | 0.094 |
| Nomophobia | <--> | Pengayaan kerja-keluarga | 0.599 |
| Nomophobia | <--> | Tuntutan kerja | 0.200 |
| Nomophobia | <--> | Konflik kerja-keluarga | 0.132 |
| Nomophobia | <--> | Konflik keluarga-kerja | 0.253 |
| Pengayaan keluarga-kerja | <--> | Pengayaan kerja-keluarga | 0.105 |
| Pengayaan keluarga-kerja | <--> | Tuntutan kerja | -0.003 |
| Pengayaan keluarga-kerja | <--> | Konflik kerja-keluarga | 0.037 |
| Pengayaan keluarga-kerja | <--> | Konflik keluarga-kerja | 0.018 |
| Pengayaan kerja-keluarga | <--> | Tuntutan kerja | 0.327 |
| Pengayaan kerja-keluarga | <--> | Konflik kerja-keluarga | 0.162 |
| Pengayaan kerja-keluarga | <--> | Konflik keluarga-kerja | 0.247 |
| Tuntutan kerja | <--> | Konflik kerja-keluarga | 0.076 |
| Tuntutan kerja | <--> | Konflik keluarga-kerja | 0.035 |
| Konflik kerja-keluarga | <--> | Konflik keluarga-kerja | 0.676 |

**Lampiran H 2**

**Analisis Kebolehpercayaan dan Kesahan Dalam Model Pengukuran Modifikasi**

| | CR | AVE | MSV | ASV | WC | P | N | FE | WE | WD | FC |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **WC** | 0.888 | 0.578 | 0.457 | 0.091 | **0.760** | | | | | | |
| **P** | 0.919 | 0.597 | 0.596 | 0.167 | 0.189 | **0.772** | | | | | |
| **N** | 0.948 | 0.627 | 0.596 | 0.181 | 0.132 | 0.772 | **0.792** | | | | |
| **FE** | 0.934 | 0.640 | 0.011 | 0.004 | 0.037 | 0.058 | 0.094 | **0.800** | | | |
| **WE** | 0.931 | 0.602 | 0.359 | 0.144 | 0.162 | 0.545 | 0.599 | 0.105 | **0.776** | | |
| **WD** | 0.914 | 0.727 | 0.107 | 0.029 | 0.076 | 0.151 | 0.200 | -0.003 | 0.327 | **0.844** | |
| **FC** | 0.903 | 0.612 | 0.457 | 0.105 | 0.676 | 0.220 | 0.253 | 0.018 | 0.247 | 0.035 | **0.782** |

*Nota: WC=Konflik Kerja-Keluarga, FC=Konflik Keluarga-Kerja, P=Prestasi Kerja, WD=Tuntutan Kerja, N=Nomophobia,FE=Pengayaan Keluarga-Kerja, WE=Pengayaan Kerja-Keluarga, CR=Kebolehpercayaa Konstruk, AVE= AverageShared Squared Variance, MSV=Maximum Shared Squared Variance, ASV=Average Shared Squared Variance*

**Lampiran H3**

***Factor Loading* Dalam Analisis Model Pengukuran Modifikasi**

| Konstruk | No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nomophobia | Item | N6 | N9 | N10 | N11 | N12 | N13 | N14 | N15 | N16 | N17 | N19 |
| | *FI* | .67 | .73 | .74 | .80 | .88 | .90 | .90 | .87 | .82 | .72 | .62 |
| Konflik kerja-keluarga | Item | WC1 | WC2 | WC3 | WC5 | WC8 | WC8 | | | | | |
| | *FI* | .91 | .93 | .73 | .77 | .58 | .56 | | | | | |
| Konflik keluarga-kerja | Item | FC1 | FC2 | FC3 | FC4 | FC5 | FC6 | | | | | |
| | *FI* | .59 | .82 | .80 | .91 | .82 | .72 | | | | | |
| Pengayaan kerja-keluarga | Item | WFEC1 | WFEC2 | WFEC3 | WFEA1 | WFEA2 | WEED1 | WEED2 | WEED3 | | | |
| | *FI* | .79 | .66 | .59 | .89 | .87 | .70 | .76 | .84 | | | |
| Pengayaan keluarga-kerja | Item | FWEE1 | FWEE2 | FWEE3 | FWEA1 | FWEA2 | FWEA3 | FWED3 | FWED2 | | | |
| | *FI* | .87 | .85 | .76 | .74 | .90 | .85 | .75 | .77 | | | |
| Prestasi kerja | Item | WP1 | WP8 | WP9 | WP10 | WP11 | WP12 | WP13 | WP14 | | | |
| | *FI* | .56 | .91 | .92 | .87 | .86 | .84 | .54 | .54 | | | |
| Tuntutan kerja | Item | WFD1 | WFD2 | WFD3 | WFD4 | | | | | | | |
| | *FI* | .85 | .91 | .81 | .84 | | | | | | | |

*Nota: FL=Factor Loading*

**Lampiran H4**

**Kenormalan Skewness dan Kurtosis Model Pengukuran Modifikasi**

| Item | skewness | kurtosis | Komen |
|---|---|---|---|
| WP8 | -.078 | -.145 | Normal (Kline, 2014) |
| FC1 | .383 | -.103 | Normal (Kline, 2014) |
| FC2 | .553 | .207 | Normal (Kline, 2014) |
| FC3 | .499 | -.323 | Normal (Kline, 2014) |
| FC4 | 1.058 | .453 | Normal (Kline, 2014) |
| FC5 | .966 | 1.218 | Normal (Kline, 2014) |
| FC6 | .968 | 1.609 | Normal (Kline, 2014) |
| WC1 | .500 | -.048 | Normal (Kline, 2014) |
| WC2 | .336 | -.168 | Normal (Kline, 2014) |
| WC3 | .146 | -.285 | Normal (Kline, 2014) |
| WC5 | .574 | -.407 | Normal (Kline, 2014) |
| WC8 | .745 | .596 | Normal (Kline, 2014) |
| WC9 | .721 | .586 | Normal (Kline, 2014) |
| WFD4 | .204 | -.627 | Normal (Kline, 2014) |
| WFD1 | .084 | -.385 | Normal (Kline, 2014) |
| WFD2 | .024 | -.184 | Normal (Kline, 2014) |
| WFD3 | -.017 | .161 | Normal (Kline, 2014) |
| WFEC3 | .529 | -.969 | Normal (Kline, 2014) |

| Item | skewness | kurtosis | Komen |
|---|---|---|---|
| WFED1 | -.171 | -.197 | Normal (Kline, 2014) |
| WFED2 | -.059 | -.348 | Normal (Kline, 2014) |
| WFED3 | .109 | -.476 | Normal (Kline, 2014) |
| WFEA1 | -.037 | -.592 | Normal (Kline, 2014) |
| WFEA2 | .011 | -.916 | Normal (Kline, 2014) |
| WFEA3 | -.129 | -.966 | Normal (Kline, 2014) |
| WFEC1 | .314 | -.848 | Normal (Kline, 2014) |
| WFEC2 | .337 | -.941 | Normal (Kline, 2014) |
| FWED2 | 1.219 | -.112 | Normal (Kline, 2014) |
| FWED3 | 1.355 | .321 | Normal (Kline, 2014) |
| FWEA1 | .921 | -.523 | Normal (Kline, 2014) |
| FWEA2 | 1.183 | .174 | Normal (Kline, 2014) |
| FWEA3 | 1.126 | -.011 | Normal (Kline, 2014) |
| FWEE1 | 1.085 | -.041 | Normal (Kline, 2014) |
| FWEE2 | .776 | -.399 | Normal (Kline, 2014) |
| FWEE3 | .609 | -.566 | Normal (Kline, 2014) |
| N6 | .346 | -.063 | Normal (Kline, 2014) |
| N9 | .013 | -.264 | Normal (Kline, 2014) |
| N10 | -.051 | -.509 | Normal (Kline, 2014) |

| Item | skewness | kurtosis | Komen |
|---|---|---|---|
| N11 | -.032 | -.569 | Normal (Kline, 2014) |
| N12 | .178 | -.531 | Normal (Kline, 2014) |
| N13 | .073 | -.813 | Normal (Kline, 2014) |
| N14 | .063 | -.840 | Normal (Kline, 2014) |
| N15 | .000 | -.888 | Normal (Kline, 2014) |
| N16 | .344 | -.623 | Normal (Kline, 2014) |
| N17 | .450 | -.540 | Normal (Kline, 2014) |
| N19 | .589 | -.027 | Normal (Kline, 2014) |
| WP14 | .377 | -.400 | Normal (Kline, 2014) |
| WP13 | .061 | -.234 | Normal (Kline, 2014) |
| WP12 | .014 | -.317 | Normal (Kline, 2014) |
| WP11 | .169 | -.451 | Normal (Kline, 2014) |
| WP10 | .116 | -.469 | Normal (Kline, 2014) |
| WP9 | -.074 | -.134 | Normal (Kline, 2014) |
| WP1 | -.434 | .267 | Normal (Kline, 2014) |
| Multivariate | | 373.414 | |

*Nota: WC=Konflik Kerja-Keluarga, FC=Konflik Keluarga-Kerja, P=Prestasi Kerja, WD=Tuntutan Kerja, N=Nomophobia, FE=Pengayaan Keluarga-Kerja, WE=Pengayaan Kerja-Keluarga*

**Lampiran H5**

**Kesignifikanan Item-Item Dalam Model Pengukuran Modifikasi**

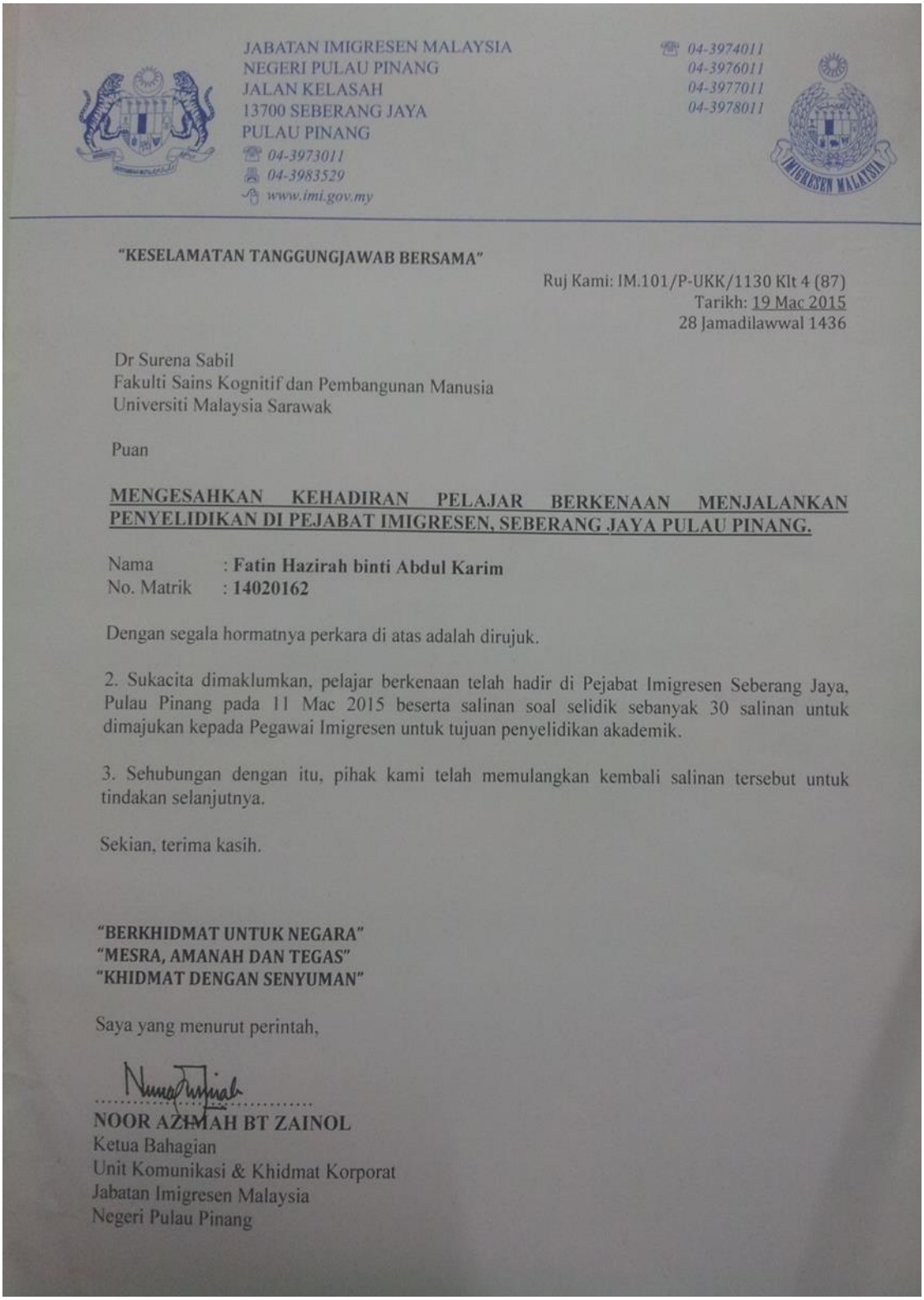
| Item | | | Estimate | S.E. | C.R. | *p* | Komen |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| WP1 | <--- | P | 1.000 | | | | |
| WP9 | <--- | P | 2.156 | .217 | 9.918 | 0.000 | Signifikan |
| WP10 | <--- | P | 2.098 | .217 | 9.676 | 0.000 | Signifikan |
| WP11 | <--- | P | 2.147 | .223 | 9.622 | 0.000 | Signifikan |
| WP12 | <--- | P | 2.023 | .214 | 9.450 | 0.000 | Signifikan |
| WP13 | <--- | P | 1.315 | .185 | 7.106 | 0.000 | Signifikan |
| WP14 | <--- | P | 1.333 | .171 | 7.793 | 0.000 | Signifikan |
| N19 | <--- | N | 1.000 | | | | |
| N17 | <--- | N | 1.163 | .083 | 14.028 | 0.000 | Signifikan |
| N16 | <--- | N | 1.404 | .105 | 13.345 | 0.000 | Signifikan |
| N15 | <--- | N | 1.465 | .132 | 11.059 | 0.000 | Signifikan |
| N14 | <--- | N | 1.547 | .136 | 11.366 | 0.000 | Signifikan |
| N13 | <--- | N | 1.430 | .126 | 11.328 | 0.000 | Signifikan |
| N12 | <--- | N | 1.317 | .118 | 11.173 | 0.000 | Signifikan |
| N11 | <--- | N | 1.200 | .115 | 10.417 | 0.000 | Signifikan |
| N10 | <--- | N | 1.198 | .121 | 9.894 | 0.000 | Signifikan |
| N9 | <--- | N | 1.101 | .113 | 9.769 | 0.000 | Signifikan |
| N6 | <--- | N | 1.117 | .123 | 9.108 | 0.000 | Signifikan |

| Item | | | Estimate | S.E. | C.R. | *p* | Komen |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| FWEE3 | <--- | FE | 1.000 | | | | Signifikan |
| FWEE2 | <--- | FE | .999 | .047 | 21.133 | 0.000 | Signifikan |
| FWEE1 | <--- | FE | 1.250 | .084 | 14.887 | 0.000 | Signifikan |
| FWEA3 | <--- | FE | 1.239 | .086 | 14.413 | 0.000 | Signifikan |
| FWEA2 | <--- | FE | 1.273 | .083 | 15.428 | 0.000 | Signifikan |
| FWEA1 | <--- | FE | 1.144 | .094 | 12.143 | 0.000 | Signifikan |
| FWED3 | <--- | FE | 1.171 | .092 | 12.759 | 0.000 | Signifikan |
| FWED2 | <--- | FE | 1.202 | .097 | 12.391 | 0.000 | Signifikan |
| WFEC2 | <--- | WE | 1.000 | | | | |
| WFEC1 | <--- | WE | 1.175 | .081 | 14.457 | 0.000 | Signifikan |
| WFEA3 | <--- | WE | 1.229 | .108 | 11.361 | 0.000 | Signifikan |
| WFEA2 | <--- | WE | 1.270 | .108 | 11.778 | 0.000 | Signifikan |
| WFEA1 | <--- | WE | 1.203 | .100 | 11.980 | 0.000 | Signifikan |
| WFED3 | <--- | WE | 1.088 | .095 | 11.467 | 0.000 | Signifikan |
| WFED2 | <--- | WE | .965 | .091 | 10.558 | 0.000 | Signifikan |
| WFED1 | <--- | WE | .967 | .098 | 9.832 | 0.000 | Signifikan |
| WFEC3 | <--- | WE | .895 | .065 | 13.763 | 0.000 | Signifikan |
| WFD3 | <--- | WD | .898 | .057 | 15.628 | 0.000 | Signifikan |
| WFD2 | <--- | WD | 1.052 | .057 | 18.481 | 0.000 | Signifikan |

| Item | | | Estimate | S.E. | C.R. | *p* | Komen |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| WFD1 | <--- | WD | 1.000 | | | | |
| WFD4 | <--- | WD | 1.039 | .064 | 16.257 | 0.000 | Signifikan |
| WC9 | <--- | WC | 1.000 | | | | |
| WC8 | <--- | WC | 1.022 | .087 | 11.756 | 0.000 | Signifikan |
| WC5 | <--- | WC | 1.613 | .165 | 9.765 | 0.000 | Signifikan |
| WC3 | <--- | WC | 1.276 | .148 | 8.636 | 0.000 | Signifikan |
| WC2 | <--- | WC | 1.759 | .180 | 9.781 | 0.000 | Signifikan |
| WC1 | <--- | WC | 1.762 | .181 | 9.711 | 0.000 | Signifikan |
| FC6 | <--- | FC | 1.000 | | | | |
| FC5 | <--- | FC | 1.223 | .066 | 18.657 | 0.000 | Signifikan |
| FC4 | <--- | FC | 1.591 | .117 | 13.542 | 0.000 | Signifikan |
| FC3 | <--- | FC | 1.363 | .113 | 12.108 | 0.000 | Signifikan |
| FC2 | <--- | FC | 1.243 | .100 | 12.403 | 0.000 | Signifikan |
| FC1 | <--- | FC | .836 | .095 | 8.823 | 0.000 | Signifikan |
| WP8 | <--- | P | 2.158 | .219 | 9.855 | 0.000 | Signifikan |

**Lampiran I1**

## Surat Kebenaran Kutipan Data Pilot (Jabatan Imigresen Malaysia)



JABATAN IMIGRESEN MALAYSIA
NEGERI PULAU PINANG
JALAN KELASAH
13700 SEBERANG JAYA
PULAU PINANG
04-3973011
04-3983529
www.imi.gov.my

04-3974011
04-3976011
04-3977011
04-3978011

"KESELAMATAN TANGGUNGJAWAB BERSAMA"

Ruj Kami: IM.101/P-UKK/1130 Klt 4 (87)
Tarikh: 19 Mac 2015
28 Jamadilawwal 1436

Dr Surena Sabil
Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
Universiti Malaysia Sarawak

Puan

**MENGESAHKAN KEHADIRAN PELAJAR BERKENAAN MENJALANKAN PENYELIDIKAN DI PEJABAT IMIGRESEN, SEBERANG JAYA PULAU PINANG.**

Nama : **Fatin Hazirah binti Abdul Karim**
No. Matrik : **14020162**

Dengan segala hormatnya perkara di atas adalah dirujuk.

2. Sukacita dimaklumkan, pelajar berkenaan telah hadir di Pejabat Imigresen Seberang Jaya, Pulau Pinang pada 11 Mac 2015 beserta salinan soal selidik sebanyak 30 salinan untuk dimajukan kepada Pegawai Imigresen untuk tujuan penyelidikan akademik.

3. Sehubungan dengan itu, pihak kami telah memulangkan kembali salinan tersebut untuk tindakan selanjutnya.

Sekian, terima kasih.

**"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"**
**"MESRA, AMANAH DAN TEGAS"**
**"KHIDMAT DENGAN SENYUMAN"**

Saya yang menurut perintah,

.....
**NOOR AZIMAH BT ZAINOL**
Ketua Bahagian
Unit Komunikasi & Khidmat Korporat
Jabatan Imigresen Malaysia
Negeri Pulau Pinang

**Lampiran I2**

**Surat Kebenaran Kutipan Data Lapangan (Lembaga Kemajuan Ikan Malaysia)**

LKIM

لمبائ كماجوان ايكن مليسيا
LEMBAGA KEMAJUAN IKAN MALAYSIA
(FISHERIES DEVELOPMENT AUTHORITY OF MALAYSIA)
LEMBAGA KEMAJUAN IKAN MALAYSIA NEGERI PULAU PINANG
PELABUHAN LKIM BATU MAUNG
11960 BATU MAUNG, PULAU PINANG

Rakyat Didahulukan
Pencapaian Diutamakan

TEL: 04-6261858, 04-6261545, 04-6265061 (DL) FAX : 04-6261184, 04-626 854 homepage:http//lkim.gov.my

*Ruj. Tuan :*
*Ruj. Kami :* LKIM.(P).406/761/1
*Tarikh :* 9 Februari 2015

Ketua Jabatan
Jabatan Pembangunan Sumber Manusia
Fakulti Sains Kognitif Dan Pembangunan Manusia
Universiti Malaysia Sarawak
94300 Kota Samarahan
Sarawak.
**(Up: Dr.Surena Sabil)**

Tuan,

**PERMOHONAN UNTUK MENJALANKAN PENYELIDIKAN**

Surat tuan bertarikh 20 Januari 2015 mengenai perkara diatas adalah dirujuk.

2. Kami tiada halangan diatas permohonan pihak tuan untuk menghantar pelajar bagi menjalankan penyelidikan dan temubual di jabatan kami. Pihak tuan juga boleh menghantar sampel kajian kemundian.

Sekian.Terima kasih.

**"JIHAD MEMERANGI ORANG TENGAH"**

Saya yang menurut perintah,

( **RAJA KAHALID B.RAJA ARIFFIN** )
Pengarah
LKIM Negeri Pulau Pinang.

SEPAKAT MEMBINA KUALITI

*" Sebaik-baik usaha ialah usaha yang dilakukan oleh seseorang pekerja dengan sebaik-baiknya (Cemerlang) "*
*Maksud hadith Rasulullah S.A.W.*

**Lampiran I3**

## E-Mail Kebenaran Kutipan Data Lapangan (Jabatan Perangkaan)

FATIN HAZIRAH ABDUL KARIM <14020162@siswa.unimas.my>

**FW: EDARAN SOALAN KAJIAN SECARA ATAS TALIAN DARIPADA UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK**

**Pathmavathi a/p Appulanaidu** <pathmavathi@stats.gov.my> Mon, May 25, 2015 at 12:17 PM
To: Warga Penang <WargaPenang@stats.gov.my>
Cc: Zainol Jamil <zainol_j@stats.gov.my>, "14020162@siswa.unimas.my" <14020162@siswa.unimas.my>

Salam Sejahtera,

Tuan/puan,

Merujuk kepada perkara di atas.

2. Untuk makluman tuan/puan, pihak JP PP telah menerima surat dari Pelajar Bernama Fatin Hazirah binti Abdul Karim dari Fakulti Sains Kongnitif dan Pembangunan Manuasia, Universiti Malaysia Sarawak pada 20 Januari 2015 berkaitan membuat kertas kajian penyelidikan bertajuk **" Perkaitan Nomophobia dengan Keseimbangan Hidup-Bekerja dan Prestasi Kerja dalam Kalangan Pekerja".** Pihak saya telah menghubungi beliau bagi persetujuan beliau untuk melakukan kajian tersebut di Jabatan Perangkaan Malaysia Negeri Pulau Pinang pada bulan Januari tersebut.

3. Sehubungan dengan itu, pihak saya telah menerima emel seperti di bawah bersama-sama link soalan **kaji selidik beliau terhadap pejawat awam di organisasi ini yang hanya menggunakan telefon pintar sahaja.** Oleh itu, mohon semua warga jabatan bagi mengambil bahagian dalam menjawab borang selidik online seperti dibawah :

https://docs.google.com/forms/d/1Boxd6CNpDwA_TrhhxF9OS9zZ1Rw_cuz_1GG6kym8Slk/viewform?usp=send_form

4. Kerjasama tuan/puan amatlah dihargai.

Sekian, terima kasih,

Pathmavathi a/p Appulanaidu

JP Pulau Pinang

**Lampiran I4**

## Surat Kebenaran Kutipan Data Lapangan (Pejabat Meteorologi)

**PEJABAT METEOROLOGI PULAU PINANG**
**JABATAN METEOROLOGI MALAYSIA**
***KEMENTERIAN SAINS, TEKNOLOGI DAN INOVASI***

Lapangan Terbang Antarabangsa Bayan Lepas, 11900 Bayan Lepas, Pulau Pinang, Malaysia.
Tel. : 04-6438302
Faks : 04-6449076
04-6446804
E-mel: rfoblepas@met.gov.my
Web Site: http://www.met.gov.my

MET Malaysia

Ruj. Tuan : UNIMAS/NC-16.02/04-05 (132)
Ruj. Kami : JMM/PBL/1/100-06/4 Jld.7 (47)
Tarikh : 13 Februari 2015

Ketua Jabatan
Jabatan Pembangunan Sumber Manusia
Fakulti Sains Kognitif Dan Pembangunan Manusia
Universiti Malaysia Sarawak
**94300 Kota Samarahan**
**Sarawak.**

YBrs. Dr.

**Kebenaran Melaksana Penyelidikan Bagi Memenuhi Keperluan Ijazah Lanjutan**

Adalah saya dengan hormatnya merujuk kepada perkara di atas dan surat YBrs. Dr. bertarikh 20 Januari 2015.

2. Pihak kami bersetuju dengan permohonan YBrs. Dr. bagi penuntut di bawah seliaan YBrs. Dr. iaitu Fatin Hazirah binti Abdul Karim untuk melakukan kaji selidik di pejabat ini.

3. Pihak kami meminta supaya kaji selidik ini dilakukan pada bulan Mac 2015.

Sekian, terima kasih.

**"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"**

Saya yang menurut perintah,

(ZABANI BIN MD ZUKI)
Pengarah
Pejabat Meteorologi Pulau Pinang.

No. telefon :04-6438301
No. faks :04-6449076
Alamat emel :zabanl@met.gov.my

**Lampiran I5**

**Maklumat Berkaitan Kutipan Data Lapangan (Majlis Amanah Rakyat)**



FATIN HAZIRAH ABDUL KARIM <14020162@siswa.unimas.my>

## PENGEDARAN SOALAN KAJIAN DARIPADA UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

**Abdul Halim B Mamat** <ahalimma@mara.gov.my> Tue, Jun 2, 2015 at 11:35 AM
To: MARA Pulau Pinang <penang@mara.gov.my>
Cc: 14020162@siswa.unimas.my

Assalamualaikum wbt

Tuan/Puan,

Merujuk perkara di atas, dipanjangkan emel daripada Saudari Fatin Hazirah Abdul Karim, pelajar UNIMAS berkaitan kajian ketagihan kepada telefon pintar. Kerjasama tuan/puan dipohon membantu beliau menjayakan kajian ini dengan menjawab soalan kajian melalui link yang beliau sertakan di bawah, **selewat-lewatnya pada Jumaat, 5 Jun 2015**.

Sekian, terima kasih.

---------- Forwarded message ----------
From: **FATIN HAZIRAH ABDUL KARIM** <14020162@siswa.unimas.my>
Date: 2015-06-02 10:08 GMT+08:00
Subject: Re: PENGEDARAN SOALAN KAJIAN DARIPADA UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
To: Abdul Halim B Mamat <ahalimma@mara.gov.my>
Cc: ahalimmo@mara.gov.my, Azman Bin Mohd Yusoff <azman.yusoff@mara.gov.my>

**Lampiran I6**

## Maklumat Berkaitan Kutipan Data Lapangan (Arkib Negara)



FATIN HAZIRAH ABDUL KARIM <14020162@siswa.unimas.my

**REMINDER: EDARAN SOALAN KAJIAN DARIPADA UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK**

**Azizi bin Shafie** <azizi@arkib.gov.my> Tue, Jun 2, 2015 at 11:24 AM
To: FATIN HAZIRAH ABDUL KARIM <14020162@siswa.unimas.my>

Assalamualaikum dan salam sejahtera.

Puan,

Saya telah meminta staff untuk mengisi borang soal selidik tersebut.

Untuk pengetahuan puan, staff Arkib Negara Cawangan Pulau Pinang hanya berjumlah 9 orang sahaja kesemuanya.

Kebanyakan dari staff tersebut sudah berusia dan hampir berpencen. Kebanyakan dari mereka tidak menggunakan telefon pintar.

Sekian terima kasih.

Saya yang menurut perintah,

**NURUL AZIZI BIN SAPIHEE @ SHAFIE**

Pengarah

Arkib Negara Malaysia

Cawangan Pulau Pinang

Tel: 04-250 0200

Faks: 04-263 7210

**Lampiran I7**

**Surat Kebenaran Kutipan Data Lapangan (Institut Tadbiran Negara)**

INSTITUT TADBIRAN AWAM NEGARA (INTAN)
JABATAN PERKHIDMATAN AWAM MALAYSIA
KAMPUS WILAYAH UTARA
PETI SURAT 94, 08007 SUNGAI PETANI, KEDAH DARUL AMAN
Tel: 04-4218321 / 04-4218322 / 04-4218323 Fax: 04-4214489
www.intanbk.intan.my

Ruj. Kami : INTAN: 12/100-2/1/3 (70)
Tarikh : 26 Februari 2015

Dekan
Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
Universiti Malaysia Sarawak
94300 Kota Samarahan
Sarawak
(u.p: Dr. Surena Sabil)

YBrs. Dr,

**PERMISSION TO CONDUCT RESEARCH IN THE FULFILLMENT OF POSTGRADUATE DEGREE**

Dengan segala hormatnya saya ingin menarik perhatian YBrs. Dr mengenai perkara di atas dan surat YBrs. Dr, Ruj: UNIMAS/NC-16.02/04-05 (127) bertarikh 20 Januari 2015 adalah berkaitan.

2. Sukacita dimaklumkan bahawa INTAN Kampus Wilayah Utara (INTURA) **tiada halangan** ke atas permohonan bagi mendapatkan kebenaran pelajar seliaan YBrs. Dr, Cik Fatin Hazirah binti Abdul Karim menjalankan kajian lapangan di INTURA. Untuk tujuan ini, beliau boleh menghubungi saya bagi mendapatkan tarikh dan masa yang sesuai.

Sekian, terima kasih.

**"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"**
**"MEMACU TRANSFORMASI MELALUI PEMBELAJARAN"**

Saya yang menurut perintah,

**(DR. MUHAMMAD ARAFAT NOORDIN)**
Pegawai Tadbir Latihan
b/p Pengarah Wilayah
Institut Tadbiran Awam Negara
Wilayah Utara.
drarafat@intura.intan.my
04-4218321 (203)

*s.k: Timbalan Pendaftar Wilayah*

**Lampiran I8**

**Surat Kebenaran Kutipan Data Sebenar (Majlis Pembandaran Seberai Perai)**


**MAJLIS PERBANDARAN SEBERANG PERAI**
Jalan Perda Utama, Bandar Perda, 14000 Bukit Mertajam, Pulau Pinang.
No. Telefon: 04-549 7555 No. Faks: 04-538 9700, 539 5588
Laman Web: www.mpsp.gov.my


Ruj. Kami : MPSP/10/5-7/17 Jil. 2 ( 2)
Tarikh : 18 Februari 2015

Ketua Jabatan
Jabatan Pembangunan Sumber Manusia
Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
Universiti Malaysia Sarawak
94300 Kota Samarahan
SARAWAK
(u.p.: Dr. Surena Sabil)

Tuan,

***PERMISSION TO CONDUCT RESEARCH IN THE FULFILLMENT OF POSTGRADUATE DEGREE***

Dengan segala hormatnya saya diarah merujuk surat tuan bil. UNIMAS/NC-16.02/04-05 (49) bertarikh 20 Januari 2015 mengenai perkara di atas.

2. Untuk makluman tuan, mulai 1 Januari 2015, Enakmen Kebebasan Maklumat Pulau Pinang 2010 (Enakmen 16) telah digunapakai di Agensi Kerajaan Negeri Pulau Pinang. Oleh itu, sebarang maklumat yang diperlukan dari Agensi Kerajaan Negeri Pulau Pinang termasuklah Majlis Perbandaran Seberang Perai, perlulah mengisi Borang A yang boleh didapati di kaunter urusan agensi masing-masing.

3. Bagi mendapatkan maklumat dari MPSP, tuan diminta hadir ke Kaunter Berpusat MPSP dan mengemukakan pemohonan seterusnya akan dikenakan bayaran sebanyak RM50.00.

Sekian, harap maklum.

**"CEKAP, AKAUNTABILITI, TELUS"**
**"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"**

Saya yang menurut perintah,

**(HJH NORAZIAH BINTI HJ ABDUL AZIZ)**
Pengarah Khidmat Pengurusan
b.p. Setiausaha Perbandaran
Majlis Perbandaran Seberang Perai
✉ : noraziah@mpsp.gov.my
☎ : 04-5497404

NZO/
F: surat jawapan pelatih amali

"Kemampanan Adalah Komitmen Kami"
*(Sustainability Is Our Commitment)*

**Lampiran I9**

**Rumusan Maklumat Organisasi-Organisasi Yang Terlibat Dalam Kajian**

| Nama Organisasi Yang Terlibat Dalam Kutipan Data Kajian | Nama Pengawai | Nombor Telefon/Emel |
|---|---|---|
| 1. Pejabat Imigresen Seberang Jaya, Pulau Pinang | Pn Noor Azimah Bt Zainol | 04-397 3011 |
| 2. Majlis Pembandaran Seberang Jaya Pulau Pinang | Pn Rosilah Bt Abd Rashid | 04-5497479 |
| 3. Lembaga Kemajuan Ikan | En Raja Kahalid Bin Raja Ariffin | 04-6261858 |
| 4. Majlis Amanah Rakyat (MARA) | En. Abdul Halim Bin Mamat | 019-2748166 |
| 5. Pejabat Meteorologi Pulau Pinang, Jabatan Meteorologi Malaysia, Kementerian Sains, Teknologi dan Inovasi | En. Zabani Bin Md Zuki | 04-6438301 |
| 6. Institut Tadbiran Negara INTAN | Dr. Muhammad Arafat | 04-4218321 |
| 7. Arkib Negara Cawangan, Pulau Pinang | En. Nurul Azizi Bin Sapihee @ Shafie | 04-2500200 |
| 8. Jabatan Perangkaan Pulau Pinang | Pn. Pathmavathi a/p Appulanaidu | pathmavathi@ stats.gov.my |
| 9. Jabatan Pendaftaran Negara Cawangan Pulau Pinang | En. Mohd Khalil Mohd Hashim | admingeorgetown@ jpn.gov.my/ 045880566 |

*Nota: Organisasi 9 tidak membalas surat rasmi pengkaji dan hanya menggunakan panggilan telefon peribadi sewaktu berurusan dengan pihak pengkaji*