

# Effect of Work Engagement on Mental Health among Executives at the Companies Commission of Malaysia

## Kesan Penglibatan Kerja Terhadap Kesihatan Mental Dalam Kalangan Eksekutif Di Suruhanjaya Syarikat Malaysia

Wan Mohd Amir Wan Abdullah<sup>a</sup>, Ana Haziqah A Rashid<sup>a\*</sup>, Yuhanis Khalida A Rashid<sup>b</sup>

<sup>a</sup>*School of Human Resource Development and Psychology, Faculty of Social Sciences and Humanities, Universiti Teknologi Malaysia, 81310 UTM Johor Bahru, Johor, Malaysia*

<sup>b</sup>*Department of Social Science, Faculty of Education and Social Science, Universiti Selangor, 45600 Batang Berjuntai, Selangor, Malaysia*

\*Corresponding author: anahaziqah@utm.my

**Article history:** Received: 27 August 2024 Received in revised form: 20 October 2024 Accepted: 17 December 2024 Published online: 31 December 2024

### Abstract

The increasing trend in mental health issues has become highly concerning, with the impact being more significant during the post-pandemic COVID-19 period. Numerous studies on mental health have been conducted within the healthcare sector; however, previous research data is insufficient to fully address the issues arising from this increasing trend. This study aims to examine the impact of work engagement on mental health among executives at the Companies Commission of Malaysia. The study involves 468 executives, with a response rate of 45.9%. Work engagement was measured using the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), and mental health was assessed with the Depression Anxiety Stress Scale (DASS-21). Descriptive and inferential analyses were employed as statistical methods. The results indicate that both work engagement and mental health are at good and normal levels; however, work engagement moderately affects the decline in mental health. This study also details how factors of work engagement influence mental health, albeit to a small extent.

**Keywords:** Work Engagement, Mental Health, Effect of Work Engagement on Mental Health

### Abstrak

Pola peningkatan terhadap masalah kesihatan mental didapati amat membimbangkan dan impaknya lebih signifikan semasa pasca pandemik COVID-19. Banyak kajian kesihatan mental telah dibuat di dalam sektor kesihatan tetapi data kajian lepas tidak mencukupi untuk memperhalusi permasalahan yang timbul dari pola peningkatan ini. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji kesan penglibatan kerja terhadap kesihatan mental dalam kalangan eksekutif di Suruhanjaya Syarikat Malaysia. Kajian ini melibatkan 468 eksekutif dengan kadar maklum balas 45.9%. Penglibatan kerja diukur dengan Utrecht Work Engagement Scale (UWES), dan kesihatan mental diukur dengan Depression Anxiety Stress Scale (DASS-21). Analisis deskriptif dan inferensi digunakan sebagai kaedah statistik. Keputusan menunjukkan penglibatan kerja dan kesihatan mental berada di tahap yang baik dan normal namun, penglibatan kerja mempengaruhi kemerosotan kesihatan mental secara bersederhana. Kajian ini juga memperincikan pemfaktoran penglibatan kerja memberi kesan kepada kesihatan mental dalam varian yang kecil.

**Kata kunci:** Penglibatan Kerja, Kesihatan Mental, Kesan Penglibatan Kerja Terhadap Kesihatan Mental

© 2020 Penerbit UTM Press. All rights reserved

## 1.0 PENGENALAN

Pola peningkatan terhadap masalah kesihatan mental didapati amat membimbangkan. Menurut kenyataan akhbar Berita Harian (2022, Oktober 10), Talian Bantuan Perkhidmatan Sokongan Psikososial (MHPSS), inisiatif di bawah Pusat Kecemerlangan Kesihatan Mental Kebangsaan, Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM), menunjukkan peningkatan lima kali ganda dalam data statistik bagi tahun 2022 berbanding tahun 2020. Ini menunjukkan impak dalam pasca pandemik Covid-19 adalah lebih signifikan berbanding dalam tempoh pandemik tersebut. Gangguan kesejahteraan mental akan menyebabkan orang ramai gagal menghadapi tekanan hidup, tidak menyedari kebolehan mereka, kesukaran untuk belajar dengan baik, prestasi kerja merosot, dan hubungan sosial terjejas menurut lembaran fakta World Health Organization (WHO, 2022).

Dalam konteks pekerjaan, gangguan kesihatan mental di tempat kerja seperti kemurungan dan kegelisahan semakin diiktiraf sebagai masalah di kebanyakan negara menurut de Oliveira et. al (2023). Individu yang mengalami kecelaruan mental tidak boleh

menangani tekanan, berinteraksi secara normal dan gagal mengawal emosi cenderung untuk melakukan kesilapan, ketidakhadiran kerja dan tidak mampu untuk mencapai sasaran prestasi (Jinde et al, 2021). Kecelaruhan mental yang paling lazim ialah kemurungan, keresahan, kecelaruhan bipolar dan skizofrenia (Hazli Zakaria, 2022).

Penglibatan kerja dan tingkah laku inovatif memainkan peranan pengantara yang positif dalam hubungan antara kesihatan mental pekerja dan prestasi kerja (Lu et al., 2022). Berdasarkan kajian Junker et al. (2021), tahap penglibatan kerja yang tinggi memberi kesan peningkatan lesu upaya dari semasa ke semasa. Menurut Ppathanasiou (2015), keletihan emosi merupakan dimensi lesu upaya yang paling banyak dikaitkan dengan kesihatan mental pekerja. Apabila gangguan ini berpanjangan, ia akan menyebabkan kemurungan (Zafir & Fazilah, 2006).

Banyak kajian kesihatan mental telah dibuat di dalam sektor kesihatan. Data kajian lepas tidak mencukupi untuk memperhalusi permasalahan yang timbul dari pola peningkatan ini (Tahajuddin et al, 2021). Kajian lepas juga belum melihat keadaan kesihatan mental dalam kalangan eksekutif di agensi atau jabatan kerajaan lain (Hassan et al, 2020). Hal ini demikian kerana, eksekutif mempunyai kuasa pentadbiran atau pengurusan dalam sesebuah organisasi (Alam, 2017). Oleh demikian, adalah penting untuk mengkaji dengan lebih lanjut mengenai hubungan kesihatan mental dan penglibatan kerja dalam kalangan eksekutif di organisasi kerajaan seperti Suruhanjaya Syarikat Malaysia (SSM). Sehubungan itu, berikut merupakan empat (4) objektif kajian ini:

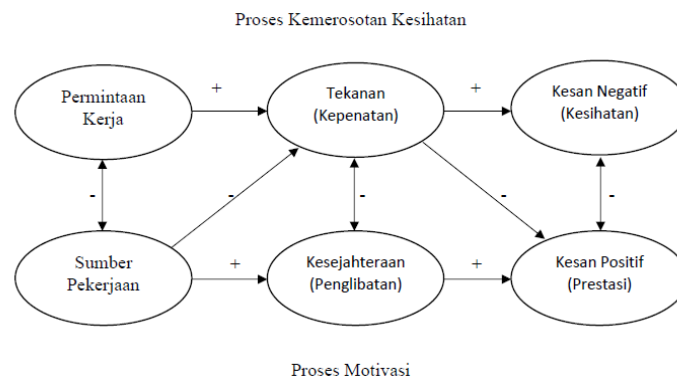
- i. Mengenalpasti tahap penglibatan kerja dalam kalangan eksekutif di SSM.
- ii. Mengenalpasti tahap kesihatan mental dalam kalangan eksekutif di SSM.
- iii. Mengkaji hubungan antara penglibatan kerja dan kesihatan mental dalam kalangan eksekutif di SSM.
- iv. Mengkaji kesan penglibatan kerja terhadap kesihatan mental dalam kalangan eksekutif di SSM.

## 2.0 SOROTAN LITERATUR

### 2.1 Penglibatan Kerja

Kahn (1990) mendefinisikan penglibatan kerja sebagai memanfaatkan diri ahli organisasi kepada peranan kerja mereka, dan dalam penglibatan, pekerja menggunakan dan mengekspresikan diri mereka secara fizikal, kognitif, dan emosi semasa melaksanakan peranan. Kahn (1990) mendapati bahawa terdapat tiga keadaan psikologi yang membolehkan penglibatan iaitu kebermaknaan, keselamatan, dan ketersediaan (Huang et al, 2022). Penglibatan kerja yang tinggi akan meningkatkan risiko lesu upaya (Salmela-Aro et al, 2019) namun kajian Kuok dan Taormina (2017) menyatakan penglibatan kerja dan lesu upaya boleh wujud bersama dan mereka mendapati penemuan penting data yang menunjukkan bahawa penglibatan kerja harus diukur secara bebas daripada lesu upaya. Ini kerana tuntutan kerja dan sumber kerja memainkan peranan yang memerlukan sumber individu (kognitif, emosi & fizikal) bergerak seiring demi mencapai sasaran organisasi dan prestasi individu. Maslach dan Leiter (1997) pula melihat penglibatan kerja sebagai bertentangan kepada lesu upaya kerana pekerja mempunyai rasa bertenaga dan menganggap kerja mereka sebagai satu cabaran. Schaufeli et al (2002) berpendapat bahawa adalah mustahil untuk mengukur kontinum penglibatan kerja dengan hanya menggunakan inventori lesu upaya semata-mata dan mendefinisikan penglibatan kerja sebagai keadaan fikiran yang positif, memuaskan, berkaitan kerja.

Penglibatan kerja dicirikan oleh kekuatan, dedikasi, dan penyerapan di mana kekuatan merujuk kepada tahap tenaga dan daya tahan mental yang tinggi semasa bekerja; dedikasi merujuk kepada komitmen yang tinggi dalam kerja seseorang; dan penyerapan merujuk kepada tumpuan sepenuhnya dan gembira dengan kerja yang dilakukan (Schaufeli, 2021). Kekuatan menunjukkan diri pekerja sebagai seorang yang mempunyai daya tahan dan kesungguhan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, dedikasi merujuk kepada semangat melibatkan diri dalam pekerjaan dan mengalami rasa penting, bermotivasi, inspirasi, kebanggaan, dan cabaran, manakala penyerapan pula menunjukkan bahawa pekerja adalah seorang pekerja rajin, menumpukan penuh perhatian, dan sukar untuk memisahkan diri daripada kerja. Model *Job-Demand Resources* (JDR) Schaufeli (2017) seperti di Rajah 1 adalah dirujuk.



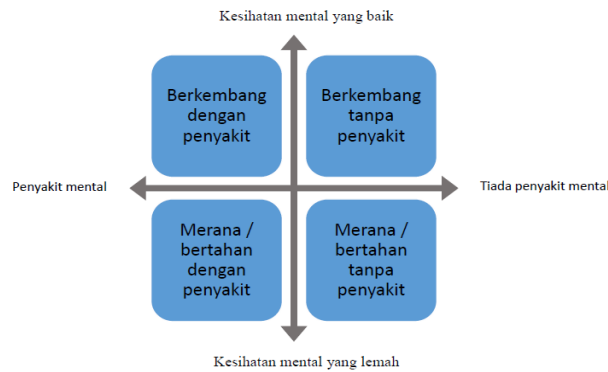
Rajah 1 Model Job-Demand Resources (Schaufeli, 2017)

### 2.2 Kesihatan Mental

Dari sudut konseptual, kesihatan mental ialah keadaan kesejahteraan mental yang membolehkan orang ramai menghadapi tekanan hidup, menyedari kebolehan mereka, belajar dengan baik dan bekerja dengan baik, serta menyumbang kepada komuniti mereka menurut *World Health Organization* (WHO, 2022). Keadaan yang sejahtera di mana seseorang mempunyai kesedaran tentang kebolehan mereka, dapat mengendalikan tekanan dengan baik, bekerja secara produktif, dan mempunyai keupayaan untuk menyumbang kepada masyarakat dikenali sebagai kesihatan mental (Firdaus Abdul Ghani, 2013).

Kesihatan mental ialah kesinambungan dua dimensi iaitu kesejahteraan mental dan penyakit kesihatan mental. Kesihatan mental dipengaruhi oleh interaksi penentu yang kompleks. Misalnya di tempat kerja, kesihatan mental boleh dipengaruhi oleh faktor bukan pekerjaan dan faktor berkaitan pekerjaan yang berinteraksi (Lionis, 2021). Menurut Azagan & Kumar (2022), sebahagian besar risiko berpunca daripada interaksi antara jenis pekerjaan, persekitaran organisasi dan pengurusan, kemahiran dan kecekapan pekerja, dan sokongan yang tersedia untuk membantu mereka menyelesaikan tugas mereka.

Kesihatan mental adalah lebih daripada ketiadaan penyakit mental (Mjøsund, 2021). Ia termasuk emosi, psikologi dan kesejahteraan sosial kita dan dipengaruhi oleh banyak faktor serta mempengaruhi cara kita mengendalikan tekanan hidup biasa dan berhubung dengan orang lain (Mjøsund, 2021). Justeru, konstruk dibina dengan mengambil kira antededen gejala kesihatan mental dalam kalangan pekerja menerusi ukuran tahap kemurungan, kegelisahan dan stress kerana antededen ini yang banyak mempengaruhi tahap kesihatan mental seseorang pekerja (Rosli dan Salamuddin, 2021). Model Dwi Kontinum Keyes (2002) seperti Rajah 2 adalah dirujuk.



Rajah 2 Model Dwi Kontinum Keyes (Mjøsund, 2021)

### 2.3 Hubungan Antara Penglibatan Kerja dan Kesihatan Mental

Menurut Oshio et al (2018), penglibatan kerja dikaitkan dengan permintaan dan sumber kerja, yang selaras dengan teori model JD-R. Walaubagaimanapun, kajian mereka mendapati tekanan psikologi adalah bersifat sederhana, Jelas disini, dimensi permintaan kerja dan sumber pekerjaan memainkan peranan penting dalam membentuk suatu motivasi atau tekanan kepada pekerja dan seterusnya membawa kesan positif atau negatif kepada organisasi dan individu. Kajian oleh Jinde et al (2021) mendapati penglibatan kerja yang tinggi dalam kalangan lelaki menyebabkan berlakunya ketidakhadiran kerja dalam jangka panjang akibat gangguan emosi dan kegelisahan. Mereka berpendapat bahawa menambah baik faktor penglibatan kerja seperti mengurangkan beban kerja atau menambah baik peskitaran kerja boleh mengurangkan gangguan kesihatan mental.

Kajian Mohd Suyuti dan Baco (2022) mendapati pekerja yang terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka sentiasa berusaha mencapai prestasi yang unggul dengan menggunakan tenaga fizikal, kognitif dan emosi sepenuhnya pada tugas dan peranan mereka. Penglibatan kerja akan menjadi suatu motivasi dalam mencapai prestasi yang baik dan pada masa yang sama, dipersepsikan sebagai suatu tekanan pada individu lain. Jika pekerja mengalami tekanan di tempat kerja, ia boleh menyebabkan gejala yang menjejaskan fizikal, mental dan tingkah laku mereka (Zafir dan Fazilah, 2006). Menyokong dapatan Simon & Amarakoon (2015), hubungan antara tekanan pekerjaan dan penglibatan kerja bukanlah bebentuk linear negatif tetapi mempunyai hubungan 'U' songsang. Ini menjelaskan bahawa tahap penglibatan kerja dan tekanan kerja bergerak secara positif hingga ke satu tahap maksima dan mengakibatkan penurunan kerana faktor lesu upaya. Kesannya, individu akan mula mengalami gejala-gejala keclaruan mental dan perubahan tingkah laku mungkin dilihat.

### 3.0 METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini berbentuk kajian kuantitatif secara deskriptif dan inferensi. Populasi kajian ini merangkumi pekerja berjawatan eksekutif (Gred 50-51) seluruh Pejabat SSM di Malaysia yang terdiri daripada 468 orang dari pelbagai bahagian/seksyen/unit. Pensampelan bertujuan berdasarkan gred perkhidmatan eksekutif tersebut dipilih kerana gred 50-51 merupakan peringkat permulaan bagi jawatan eksekutif di SSM. Dalam kajian ini, seluruh populasi digunakan sebagai sampel kajian. Daripada jumlah keseluruhan populasi, seramai 215 responden telah memberi maklum balas dan kadar maklum balas adalah 45.9%. Borang kaji selidik secara dalam talian digunakan dalam kajian ini kerana ianya cara yang praktikal, berkesan dan menjimatkan kos. Ia mempunyai tiga bahagian termasuklah Bahagian A (7 soalan demografi), Bahagian B (9 soalan skala penglibatan kerja) dan Bahagian C (21 soalan skala kesihatan mental), dengan jumlah tiga puluh tujuh (37) soalan. Bagi mengesahkan kebolehpercayaan instrumen kajian, kajian rintis telah dilakukan kepada beberapa pekerja di SSM Pejabat Negeri Johor dan dinilai dengan menggunakan ujian pekali *Cronbach Alpha*. Jadual 1 di bawah merupakan hasil kajian rintis tersebut dan nilai *Cronbach Alpha* berada di tahap yang baik dan dipercayai.

Jadual 1 Darjah Kebolehpercayaan Pembolehubah

Pembolehubah	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>
Penglibatan Kerja	0.929
Kesihatan Mental	0.846

n=33

Kaedah analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis data yang diperolehi menggunakan perisian SPSS versi 26. Analisis tahap penglibatan kerja dijelaskan melalui interpretasi skor min 7 mata dan tahap kesihatan mental dijelaskan melalui skor min 4 mata, frekuensi, peratusan dan kumulatif skor. Manakala hubungan dan kesan penglibatan kerja terhadap kesihatan mental dijelaskan melalui statistik inferensi berdasarkan hasil dapatan korelasi Pearson dan regresi linear mudah.

#### 4.0 DAPATAN KAJIAN

##### 4.1 Tahap Penglibatan Kerja

Tahap penglibatan kerja diukur berdasarkan dimensi kekuatan, dedikasi dan penyerapan. Hasil dapatan kajian ketiga-tiga dimensi bagi penglibatan kerja responden secara keseluruhan ditunjukkan dalam Jadual 2.

**Jadual 2** Tahap Penglibatan Kerja Mengikut Dimensi

Dimensi	Sisihan Piawai	Min	Tahap
Kekuatan	1.056	4.09	Tinggi
Dedikasi	1.095	4.45	Tinggi
Penyerapan	1.172	4.09	Tinggi
<b>Min Keseluruhan</b>		<b>4.21</b>	<b>Tinggi</b>

Data menunjukkan ketiga-tiga dimensi memperoleh nilai skor min keseluruhan pada tahap yang tinggi. Dimensi dedikasi mencatatkan nilai skor min yang tertinggi iaitu 4.45 (SP=1.095). Manakala, dimensi kekuatan dan penyerapan mencatatkan nilai skor min yang sama iaitu 4.09 (SP=1.056, SP=1.172). Dapatlah dirumuskan bahawa dimensi yang paling dominan untuk pembolehubah ini ialah dimensi dedikasi dan tahap penglibatan kerja dalam kalangan eksekutif di SSM adalah pada tahap yang tinggi (M=4.21).

##### 4.2 Tahap Kesihatan Mental

Tahap kesihatan mental dalam kalangan eksekutif di SSM diukur berdasarkan peratusan dan frekuensi. Terdapat tiga dimensi yang menjelaskan gejala kesihatan mental iaitu kemurungan, kegelisahan dan stres. Lima klasifikasi tahap gejala mental iaitu normal, ringan, sederhana, teruk dan sangat teruk dan jadual skor kumulatif tahap kesihatan mental seperti Jadual 3 adalah dirujuk.

**Jadual 3** Skor Tahap Kesihatan Mental Mengikut Dimensi (Zainol Azlan et al, 2022)

Tahap	Kemurungan	Kegelisahan	Stres
Normal	0 - 9	0 - 7	0 - 7
Ringan	10 - 13	8 - 9	8 - 9
Sederhana	14 - 20	10 - 14	10 - 13
Teruk	21 - 27	15 - 19	14 - 17
Sangat Teruk	28+	20+	18+

Jadual 4 pula menunjukkan tahap kesihatan mental dalam kalangan eksekutif di Suruhanjaya Syarikat Malaysia berdasarkan dimensi, skor min, frekuensi dan peratusan. Skor min menunjukkan dimensi kemurungan adalah terendah (M=0.57, SP=0.682), diikuti kegelisahan (M=0.6, SP=0.709) dan stres (M=0.77, SP=0.75). Secara keseluruhan, skor min bagi tahap kesihatan mental adalah di tahap yang rendah (baik/normal) dengan nilai purata (M=0.65, SP=0.714). Menerusi jadual ini, dapat dilihat bahawa peratusan yang tinggi berada pada tahap gejala yang normal (kemurungan=92.1%, kegelisahan=85.1%, stres=76.8%). Tiada gejala mental yang sangat teruk dialami oleh warga eksekutif di SSM namun terdapat dua gejala mental pada tahap yang teruk direkodkan iaitu kegelisahan (1.4%) dan stres (5.1%). Terdapat nilai peratusan bagi yang bergejala pada tahap sederhana dengan stres (9.3%), kegelisahan (7.9%), dan kemurungan (3.2%). Selain itu, tahap gejala mental ringan pula merekodkan stres (8.8%), kegelisahan (5.6%) dan kemurungan (4.7%) pada kadar yang rendah. Secara purata, tahap gejala mental ringan, sederhana dan teruk merekodkan pada kadar di bawah sepuluh peratus (<10%) dan tahap normal pula merekodkan pada kadar di atas tujuh puluh peratus (>70%). Oleh itu, tahap kesihatan mental dalam kalangan eksekutif di SSM adalah berada pada tahap yang normal secara dominan.

**Jadual 4** Tahap Kesihatan Mental Mengikut Dimensi

Dimensi	Kemurungan	Kegelisahan	Stres	Tahap Keseluruhan	
<b>Normal</b>	<i>f</i> (%)	198 (92.1)	183 (85.1)	165 (76.8)	Dominan
<b>Ringan</b>	<i>f</i> (%)	10 (4.7)	12 (5.6)	19 (8.8)	<10%
<b>Sederhana</b>	<i>f</i> (%)	7 (3.2)	17 (7.9)	20 (9.3)	<10%
<b>Teruk</b>	<i>f</i> (%)	-	3 (1.4)	11 (5.1)	<10%

<b>Sangat Teruk</b>	<i>f</i> (%)	-	-	-	-
<b>Min</b>	0.57	0.6	0.77	0.65	
<b>Sisihan Piawai</b>	0.682	0.709	0.75	0.714	Rendah

### 4.3 Hubungan Penglibatan Kerja dan Kesihatan Mental

Analisis korelasi Pearson digunakan untuk mengkaji hubungan antara penglibatan kerja dan kesihatan mental dalam kalangan eksekutif di SSM. Keputusan Jadual 5 di bawah menunjukkan bahawa terdapat hubungan negatif yang sederhana dan signifikan antara penglibatan kerja dan kesihatan mental ( $r=-0.434, p<0.05$ ). Keputusan menunjukkan bahawa walaupun tahap penglibatan kerja adalah tinggi dalam kalangan eksekutif namun, gejala kesihatan mental berada di tahap yang rendah (normal).

**Jadual 5** Korelasi Hubungan Antara Penglibatan Kerja dan Kesihatan Mental Dalam Kalangan Eksekutif di Suruhanjaya Syarikat Malaysia

	<i>Kesihatan Mental</i>	<i>Penglibatan Kerja</i>
Kesihatan Mental	1	-0.434**
<i>Sig. (2-tailed)</i>		0.000

\*Signifikan pada  $P<0.05$  \*\* $P<0.001$

### 4.4 Kesan Penglibatan Kerja Terhadap Kesihatan Mental

Analisis regresi dilakukan untuk menguji kesihatan mental yang terbaik dan penghuraian adalah merujuk kepada Field (2013). Jadual 6 menunjukkan rumusan model analisis regresi antara penglibatan kerja dan kesihatan mental dalam kalangan eksekutif di Suruhanjaya Syarikat Malaysia.  $R^2$  menunjukkan jumlah variasi dalam pembolehubah bersandar iaitu kesihatan mental yang boleh dijelaskan oleh pembolehubah tidak bersandar iaitu penglibatan kerja.  $R^2$  datang dalam bentuk peratusan. Ia sentiasa berjalut antara 0 hingga 100 peratus. 0 peratus mewakili bahawa tiada satu pun kebolehubahan data tindak balas menerangkan sekitar min manakala 100 peratus bermakna model menerangkan semua kebolehubahan data tindak balas di sekitar minnya. Dalam penyelidikan ini, nilai  $R^2$  ialah 0.189 yang menunjukkan bahawa 18.9% pembolehubah bersandar (kesihatan mental) dijelaskan oleh pembolehubah tidak bersandar (penglibatan kerja) manakala 81.1% berpunca daripada faktor lain yang tidak dapat dikenalpasti. Dapatan juga menunjukkan penglibatan kerja menyumbang kepada kesihatan mental bermakna peningkatan dalam 1 unit penglibatan kerja akan menurunkan 0.241 (beta) dalam kesihatan mental. Oleh itu, penglibatan kerja mempunyai kesan yang signifikan terhadap ramalan kesihatan mental ( $f=49.34, p<0.001$ ). Justeru, dapatan ini menjelaskan bahawa walaupun penglibatan kerja dalam kalangan eksekutif di SSM meningkat, ia memberikan kesan kemudaratn kesihatan mental pada kadar yang minima.

**Jadual 6** Analisis Regresi Antara Penglibatan Kerja dan Kesihatan Mental Dalam Kalangan Eksekutif di Suruhanjaya Syarikat Malaysia

	<i>Beta</i>	<i>df</i>	<i>Nilai-f</i>	<i>Nilai-p</i>	<i>R</i>	<i>R<sup>2</sup></i>
<b>Penglibatan Kerja</b>	<b>-0.241</b>	<b>1</b>	<b>49.34</b>	<b>0.000**</b>	<b>0.434</b>	<b>0.189</b>

\*Signifikan pada  $P<0.05$  \*\* $P<0.001$

Seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 7 dan Jadual 8, terdapat kesan negatif dan signifikan penglibatan kerja terhadap kesihatan mental,  $F(1, 213) = 49.534, p < 0.005$ .

**Jadual 7** ANOVA Pembolehubah Bersandar

<b>Model</b>	<b>Jumlah Persegi</b>	<b>df</b>	<b>Min Persegi</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Regresi	9.898	1	9.898	49.534	0.000 <sup>b</sup>
Residual	42.562	213	0.200		
Jumlah	52.460	214			

- a. Pembolehubah Bersandar: Kesihatan Mental
- b. Peramal (Berterusan): Penglibatan Kerja

**Jadual 8** Koefisien<sup>a</sup>

<b>Model</b>	<b>Koefisien</b>		<b>Koefisien Piawai</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>	
	<b>Tidak Piawai</b>					
	<b>B</b>	<b>Sisihan Piawai</b>				
1	(Beterusan)	1.661	.147			
	Penglibatan Kerja	-0.241	.034	-0.434	-7.038	.000

## ■5.0 PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Penyelidikan dimulakan dengan mengkaji tahap penglibatan kerja di SSM. Tiga dimensi bagi penglibatan kerja iaitu kekuatan, dedikasi dan penyerapan dan hasil kajian mendapati ketiga-tiga dimensi ini berada pada tahap yang tinggi berdasarkan skor min. Selaras dengan kajian oleh Khusanova et al (2021), kajian ini mendapati bahawa tahap kekuatan yang tinggi dalam penglibatan kerja adalah untuk mencapai kebermampuan kerja dan prestasi yang baik. Dimensi dedikasi menunjukkan eksekutif di SSM adalah berkomited selaras dengan kajian oleh Huang et al (2022) dari sudut ketersediaan pekerja untuk menghadapi cabaran dan mengambil serius mengenai pekerjaan. Tahap penyerapan yang tinggi dalam kalangan eksekutif di SSM menunjukkan bahawa mereka mempunyai kesedaran, tumpuan jelas dan seronok dengan pekerjaan yang dilakukan dan ini menyokong kajian Gildemeister (2019). Secara amnya, tahap penglibatan kerja membuktikan bahawa eksekutif di SSM amat berkomited dalam pekerjaan mereka.

Seterusnya, kesihatan mental dalam kalangan eksekutif SSM berada di tahap yang normal dan diukur berdasarkan gejala kemurungan, kegelisahan dan stres. Gejala kemurungan adalah pada tahap yang normal secara dominan. Justeru, kajian ini mendapati bahawa eksekutif di SSM berupaya untuk merasai keseronokan dalam kehidupan seharian, kawalan pemikiran yang baik dan sentiasa bersikap positif dengan tekanan yang dialami selari dengan kajian lepas oleh Zainol Azlan et al (2022) dan Klai dan Bahrin (2020). Gejala kegelisahan juga masih berada di tahap yang normal secara dominan namun, terdapat sebilangan kecil eksekutif di SSM mengalami gejala yang teruk. Dapatan ini turut menyokong kajian Adwas et al (2019) bahawa sebilangan kecil yang mengalami gejala teruk mungkin berpunca dari pelbagai faktor tekanan, penyakit diabetes, genetik, dan faktor persekitaran.

Gejala stres juga masih berada di tahap normal secara dominan namun, terdapat sebilangan kecil yang mengalami gejala stres teruk. Dapatan kajian ini selari dengan kajian oleh Zafir dan Fazilah (2006) yang menyatakan bahawa kemungkinan stres di tempat kerja itu berlaku kerana keperluan kerja tidak sepadan dengan kebolehan, sumber, dan kehendak pekerja. Menyokong kajian Simon & Amarakoon (2015), kajian ini mendapati bahawa tekanan yang dialami oleh eksekutif SSM adalah secara positif (eustress) dan tidak menyangkal kajian Shahsavarani et. al (2015) bahawa tempoh masa pendedahan kepada tekanan memainkan peranan yang membentuk keadaan stres ke arah positif atau negatif. Tiada dapatan yang berada pada tahap yang sangat teruk menunjukkan bahawa kesihatan mental eksekutif di SSM adalah tidak membimbangkan dan turut menyokong dapatan kajian Hassan et. al (2020).

Terdapat hubungan yang signifikan antara kedua-dua pemboleh ubah dalam kajian ini. Penglibatan kerja berkorelasi negatif dengan kesihatan mental secara sederhana. Dapatan ini menyokong kajian oleh Haryanti et al (2022) dengan hasil kajian yang sama namun, kajian tersebut dibuat semasa pandemik Covid-19 sedang menular yang jelas dalam persekitaran yang berbeza. Selain itu, perkaitan hubungan yang sederhana antara penglibatan kerja dan kesihatan mental turut menyokong kajian Oshio et al (2018). Dapatan ini menjelaskan bahawa penglibatan kerja boleh menyebabkan tahap kesihatan mental merosot. Namun, hubungannya tidak begitu ketara dan faktor-faktor luaran lain boleh dijadikan antiseden kepada kemudaratan kesihatan mental. Hasil ini menyangkal kajian Villavicencio-Ayub, Jurado-Cárdenas, & Valencia-Cruz (2015) yang menyatakan penglibatan kerja secara positif akan meningkatkan lesu upaya kepada pekerja. Justeru, dapatan kajian ini menunjukkan penglibatan kerja dalam kalangan eksekutif SSM adalah berlawanan dengan permintaan kerja dan sumber pekerjaan dan faktor pekerjaan tidak memberikan kesan langsung yang kritikal dalam kesihatan mental pekerja selaras dengan model JD-R (Schaufeli, 2017).

Korelasi regresi kajian juga menunjukkan bahawa penglibatan kerja menyumbang kepada kemerosotan kesihatan mental. Walaubagaimanapun, kesan pengaruh penglibatan kerja terhadap Kesihatan mental adalah tidak ketara dan hanya dalam varian yang kecil. Terdapat faktor-faktor luaran lain lebih banyak mempengaruhi gejala kesihatan mental bagi eksekutif di SSM. Dapatan ini boleh menyokong kajian Chan et al (2020) berdasarkan kewujudan faktor lain yang menyebabkan kemerosotan kesihatan mental pekerja. Justeru, pengkaji tidak menolak kemungkinan faktor-faktor luaran lain dan bersetuju dengan kajian Adwas et al (2019) yang mendapati tahap kesihatan mental boleh terjejas berpunca pelbagai faktor tekanan, faktor kesihatan, faktor penyakit keturunan, dan faktor persekitaran.

Merujuk kembali kepada dapatan kajian ini, terdapat beberapa batasan yang mungkin mempengaruhi kajian ini. Salah satu batasan adalah kaedah kuantitatif ialah ia hanya tertumpu kepada pengedaran kaji selidik. Kaedah ini hanya memberikan soalan terhad dan menghalang penyelidik daripada bertanya lebih banyak persoalan malah risiko data dimanipulasikan turut wujud lebih-lebih lagi penggunaan kaji selidik secara dalam talian. Selain itu, hakikat bahawa hanya Suruhanjaya Syarikat Malaysia yang terlibat dalam kajian ini merupakan satu lagi kekangan yang membawa kepada hasil semasa. Ini kerana SSM menyediakan pelbagai jenis perkhidmatan awam dan mempunyai budaya, piawaian dan nilai yang pelbagai. Maka, hasil penyelidikan ini mungkin tidak relevan dengan mana-mana jabatan perkhidmatan awam lain atau agensi kerajaan lain. Akibatnya, maklumat itu tidak boleh digeneralisasikan kepada semua perkhidmatan awam kerana data mungkin mencerminkan organisasi itu sendiri.

## ■6.0 KESIMPULAN

Secara amnya, kajian ini berjaya merungkai jawapan kepada beberapa persoalan dan mencapai objektif yang ingin dikaji. Penglibatan kerja merupakan indikator yang membuktikan pekerja mempunyai keazaman, semangat dan penghayatan kepada organisasi jika permintaan kerja dan sumber adalah memadai dengan kebolehan dan kehendak pekerja. Walaupun faktor pekerjaan secara relatifnya akan memberi kesan kepada kesihatan mental, kajian ini membuktikan bahawa penglibatan kerja mempunyai hubungan bersederhana kepada gejala mental dan faktor luaran lain lebih banyak memberi kesan kepada gejala mental pekerja. Justeru, organisasi perlu memainkan peranan penting dalam pengawalan faktor pekerjaan dari konteks permintaan kerja dengan mengoptimalkan penggunaan sumber-sumber, mengadaptasi perkembangan teknologi, dan menerapkan unsur kebijakan agar kekal relevan, berdaya saing dan mampan.

## Penghargaan

Para penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Universiti Teknologi Malaysia (UTM), Universiti Selangor (UNISEL), dan Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) atas galakan mereka terhadap projek ini.

## Konflik Kepentingan

Penulis dengan ini mengisytiharkan bahawa tiada konflik kepentingan berkaitan dengan penerbitan artikel ini.

## Rujukan

- Adwas, A., Jbireal, J., & Azab, A. (2019). Anxiety: Insights into Signs, Symptoms, Etiology, Pathophysiology, and Treatment. *The South African Journal Of Medical Sciences*. 2(10), 80-91. Diambil dari [https://www.researchgate.net/publication/336738068\\_Anxiety\\_Insights\\_into\\_Signs\\_Symptoms\\_Etiology\\_Pathophysiology\\_and\\_Treatment](https://www.researchgate.net/publication/336738068_Anxiety_Insights_into_Signs_Symptoms_Etiology_Pathophysiology_and_Treatment) Retrieved on 30 Dec 2023
- Alam, A. (2017). Communication Satisfaction: A Study on Junior Executives working in Private Sector of Bangladesh. *Journal of Business and Technology (Dhaka)*. 11(1), 69. Diambil dari <https://www.researchgate.net/>
- Azagan, C.T., & Kumar, S.S. (2022). A Conceptual Study On The IT Employee's Mental Wellbeing. *Business Studies Journal*. 14(S3), 1-5. Diambil dari <https://www.abacademics.org/>
- Chan, C. M. H., Wong, J. E., Wee, L. H., Jamil, N. A., Yeap, L. L. L., Swarna Nantha, Y., & Siau, C. S. (2020). Psychological And Work-Related Factors Predicting Work Engagement In Malaysian Employees. *Occupational Medicine*. 70(6), 400-406. Diambil dari <https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa107>
- de Oliveira, C., Saka, M., Bone, L., & Jacobs, R. (2023). The Role of Mental Health on Workplace Productivity: A Critical Review of the Literature. *Appl Health Econ Health Policy*. 21(2), 167-193. Diambil dari <https://doi.org/10.1007/s40258-022-00761-w>
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. SAGE (4<sup>th</sup> Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage
- Gildemeister, S. (2019). Comparative Assessment of the Flow State Scale and the Work-Related Flow Inventory: A Relative Weights Analysis. *Electronic Theses and Dissertations*. Diambil dari <https://openprairie.sdstate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4225&context=etd>
- Haryanti, K., Mexitalia, M., Hapsari, W., Bramanwidyantari, M., Wistiani, Dewantiningrum, J., et al (2022). Fear of Covid-19 And Work Engagement as Predictors of Psychological Distress in Medical Residents. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*. 11(2), 384-404. Diambil dari <https://www.researchgate.net/>
- Hassan, A.J, Hassan, A., Ismail, Z., & Patola, A. (2020). Status Kesehatan Psikologi Warga Jabatan Perkhidmatan Awam. *Jurnal Psikologi & Kaunseling Perkhidmatan Awam Malaysia*. Bil. 15. <https://docs.jpa.gov.my/docs/pnerbitan/psikologi/Jurnal2020.pdf>
- Huang, Y. B., Huang, C.H., & Chang, T.W. (2022). A New Concept of Work Engagement Theory in Cognitive Engagement, Emotional Engagement, and Physical Engagement. *Frontiers in Psychology*. 12. Diambil dari <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.663440>
- Jangan Biarkan Kemurungan Merampas Kebahagiaan Anda (n.d.). Diakses dari <https://www.moh.gov.my/index.php/pages/view/1926> Retrieved on 03 April 2023
- Jinde, M., Nagata, T., Nagata, M., & Mori, K. (2021). Relationship Between Work Engagement and the Onset of Long-term Sickness Absence Due to Mental Disorders: A 4-year Retrospective Cohort Study. *Journal of UOEH*. 43(3):323-334. Diambil dari <https://doi.org/10.7888/juoeh.43.323>
- Junker, N.M., Kaluza, A.J., Häusser, J.A., Mojzisch, A., van Dick, R., Knoll, M. and Demerouti, E. (2021). Is Work Engagement Exhausting? The Longitudinal Relationship Between Work Engagement and Exhaustion Using Latent Growth Modeling. *Applied Psychology*. 70(2), 788-815. Diambil dari <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/action/showCitFormats?doi=10.1111%2Fapps.12252> Retrieved on 03 April 2023
- Keyes, C.L.M. (2002). The Mental Health Continuum: From Languishing To Flourishing In Life. *Journal of Health and Social Behavior*. 43(2), 207-222. Diambil dari <https://midus.wisc.edu/findings/pdfs/56.pdf>. Retrieved on 24 December 2023
- Khusanova, R., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2021). Work Engagement Among Public Employees: Antecedents and Consequences. *Frontiers In Psychology*. Vol.12. Diambil dari <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8569609/>
- Klai, M. E., & Bahrin, F. K. (2020). Kesedaran Tentang Masalah Kemurungan Dalam Kalangan Guru. *Malaysian Journal of Society and Space*. 16(4), 273-284. Diambil dari [https://www.academia.edu/85240442/Kesedaran\\_tentang\\_masalah\\_kemurungan\\_dalam\\_kalangan\\_guru\\_Awareness\\_of\\_the\\_problem\\_of\\_depression\\_among\\_teachers](https://www.academia.edu/85240442/Kesedaran_tentang_masalah_kemurungan_dalam_kalangan_guru_Awareness_of_the_problem_of_depression_among_teachers)
- Kuok, A. & Taormina, R. (2017). Work Engagement: Evolution Of The Concept And A New Inventory. *Psychological Thought*. 10(2), 262-287. Diambil dari [https://www.researchgate.net/publication/320532866\\_Work\\_engagement\\_Evolution\\_of\\_the\\_concept\\_and\\_a\\_new\\_inventory](https://www.researchgate.net/publication/320532866_Work_engagement_Evolution_of_the_concept_and_a_new_inventory)
- Lionis, C. (2021). A Conceptual Framework For Supporting The Mental Health Of The Health Workforce And Key Determinants. *European Journal of Public Health*. 31(3), 57. Diambil dari <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckab164.148>
- Lu, X., Yu, H., & Shan, B. (2022). Relationship between Employee Mental Health and Job Performance: Mediation Role of Innovative Behavior and Work Engagement. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*. 19(11), 6599. Diambil dari <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9180763/>
- Meskelis, S. (2017). An Investigation Of The Relationship Among Honesty-Humility, Authentic Leadership And Employee Engagement. Diambil dari <https://hdl.handle.net/20.500.14026/1481>. Retrieved on 19 Dec 2023
- Mjosund N.H. (2021). A Salutogenic Mental Health Model: Flourishing as a Metaphor for Good Mental Health. *Health Promotion in Health Care – Vital Theories and Research*. Chapter 5, 47-59. Diambil dari <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/>
- Mohd Suyuti, N.H.A., & Baco, B.S. (2022). Pengaruh Tekanan Kerja Dan Penglibatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dalam Kalangan Pekerja Sektor Awam Sepanjang Musim Pandemi Covid-19. *Southeast Asia Psychology Journal*. 10(2), 223 -244. Diambil dari <https://www.cseap.edu.my/sapj/index.php/journal/full/10-2-14.pdf>
- Mohd Shukry, A.N.A. & Zakaria, S.M. (2019). Konflik, Penyesuaian Hidup dan Kualiti Perkahwinan pada Awal Usia Perkahwinan. *Jurnal Wacana Sarjana*. 3(4), 1-16. Diambil dari <http://journalarticle.ukm.my/20015/1/291-Article%20Text-419-1-10-20200428.pdf>
- MyHealth (2013, Jan 30). Memahami Masalah Kesehatan Mental. Kementerian Kesehatan Malaysia. Diambil dari <http://www.myhealth.gov.my/> Retrieved on 03 April 2023
- Oshio, T., Inoue, A., & Tsutsumi, A. (2018). Associations Among Job Demands And Resources, Work Engagement, And Psychological Distress: Fixed-Effects Model Analysis In Japan. *Journal of Occupational Health*. 60(3), 254-262. Diambil dari <https://doi.org/10.1539/joh.2017-0293-OA>
- Papathanasiou I. V. (2015). Work-related Mental Consequences: Implications of Burnout on Mental Health Status Among Health Care Providers. *Acta informatica medica : AIM : journal of the Society for Medical Informatics of Bosnia & Herzegovina : casopis Društva za medicinsku informatiku BiH*. 23(1), 22-28. Diambil dari <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4384854/>
- Rosli, N.S., & Salamuddin, N. (2021). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kesehatan Psikologi dalam kalangan Pekerja Wanita di Kementerian Belia dan Sukan, Putrajaya. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*. 6(4), 126-135. Diambil dari <https://msocsciences.com/index.php/mjssh/article/download/771/548/>
- Sulaiman, N. A (2022, Oktober 10). Masalah kesihatan mental membimbangkan – Khairy. *Berita Harian: BH Online*. Diambil dari <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2022/10/1010651/masalah-kesihatan-mental-membimbangkan-khairy>

- Salmela-Aro, K., Hietajarvi, L., & Lonka, K. (2019). Work Burnout and Engagement Profiles Among Teachers. *Frontiers in Psychology*. 10, 2254. Diambil dari <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.02254/full>
- Schaufeli, W. (2017). Applying The Job Demands-Resources Model: A 'How To' Guide To Measuring And Tackling Work Engagement And Burnout. *Organizational Dynamics*. 46, 120–132. Diambil dari <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/476.pdf>
- Schaufeli, W. (2021). Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement? *Frontiers in Psychology*. 12, 754556. Diambil dari <https://www.frontiersin.org/>
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*. 66(4), 701-716. Diambil dari <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/251.pdf>. Retrieved on 03 April 2023
- Schaufeli, W., Salanova, M., Vicente Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*. 3, 71–92. Diambil dari <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Schaufeli, W., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An Ultra-Short Measure for Work Engagement. *European Journal of Psychological Assessment*. 35(4), 577–591. Diambil dari <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/516.pdf>
- Shahsavarani, A., Abadi, E.A., & Kalkhoran, M. (2015). Stress: Facts and Theories through Literature Review. *International Journal of Medical Reviews*. 2, 230-237. Diambil dari [https://www.ijmedrev.com/article\\_68654\\_37adc02e9432adfa017b8d6095cb6760.pdf](https://www.ijmedrev.com/article_68654_37adc02e9432adfa017b8d6095cb6760.pdf)
- Sholikhah, A. (2017). Statistik Deskriptif Dalam Penelitian Kualitatif. *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*. 10(2), 342–362. Diambil dari <https://doi.org/10.24090/komunika.v10i2.953>
- Simon, N. & Amarakoon, U. (2015). Impact of Occupational Stress on Employee Engagement. *12th International Conference on Business Management (ICBM) 2015*. Diambil dari [https://www.researchgate.net/publication/314540085\\_Impact\\_of\\_Occupational\\_Stress\\_on\\_Employee\\_Engagement](https://www.researchgate.net/publication/314540085_Impact_of_Occupational_Stress_on_Employee_Engagement). Retrieved on 03 April 2023
- SSM Dua Dekad: Inspirasi Kepercayaan Perniagaan (2022). Diambil dari <https://www.ssm.com.my/Pages/Publication/Penerbitan/SSM-Penerbitan-Khas-20Tahun.pdf>
- Tahajuddin, S., Mohd Kassim, A.W., Justine, J. & Ibrahim, I.S (2021). Cabaran dalam Proses Kutipan Data Kaedah Kualitatif Ketika Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) dan Pandemik Covid-19. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*. 6(9), 35 – 48. Diambil dari <https://msocialsciences.com/index.php/mjssh/article/download/1034/708/>
- Villavicencio-Ayub, E., Jurado-Cárdenas, S., & Valencia-Cruz, A. (2015). Work Engagement And Occupational Burnout: Its Relation To Organizational Socialization And Psychological Resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*. 6(2), 45-55. Diambil dari <https://www.elsevier.es/>
- WHO (2022, June 17). Mental Health. [https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response/?gclid=CjwKCAjw4P6oBhBsEiwAKYVvkq3CX8qAq\\_znb7360bP1QBBA8KwAplYnqMDQUo1SKbcE5rsI37Dt8hhoCCmUQAvD\\_BwE](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response/?gclid=CjwKCAjw4P6oBhBsEiwAKYVvkq3CX8qAq_znb7360bP1QBBA8KwAplYnqMDQUo1SKbcE5rsI37Dt8hhoCCmUQAvD_BwE)
- Zafir, M.M. & Fazilah, (2006). Stres Di Tempat Kerja Dan Kesannya Terhadap Keselamatan Dan Kesihatan Pekerja. *Malaysian Journal Of Community Health*. 12(1), 41-46. Diambil dari <http://journalarticle.ukm.my/4481/1/Vol12%281%29-Rizal.pdf>
- Zainol Azlan, N. Z., Zolkafi, M. A. A., & Kasim, N. F. (2022). Level of Mental Health Among Physical Education Teachers During COVID-19 Pandemic: Tahap Kesihatan Mental Guru Pendidikan Jasmani Semasa Pandemik COVID-19. *Jurnal Sains Sukan & Pendidikan Jasmani*. 11, 88–98. Diambil dari <https://ojs.upsi.edu.my/index.php/JSSPJ/article/download/7557/4297/34414>