
PENGARUH TEKANAN KERJA DAN PENGLIBATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN PEKERJA SEKTOR AWAM SEPANJANG MUSIM PANDEMIK COVID-19

Nurul Hanees Assykiela Mohd Suyuti & *Beddu Salam Baco

Fakulti Psikologi dan Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah

*Corresponding email: abdsalam@ums.edu.my

Received date: 9 December 2022; Accepted date: 20 December 2022

Abstract: The COVID-19 pandemic is indeed able to affect the physical and mental health of employees. However, there is still less research related to the relationship between stress and work engagement on employee performance based on the context of this pandemic. Therefore, this study was conducted to examine the influence of work stress and work engagement on work performance among public sector workers in Malaysia during the pandemic season. The study data was collected through a quantitative survey approach and the study sample consisted of 150 eligible respondents selected through the snowball sampling method. These three variables were measured using three instruments namely Perceived Stress Scale (PSS), Utrecht Work Engagement Scale (UWES), and Individual Work Performance Scale (IWPS) and they were distributed online through a link of Google Form. The data collected will be analyzed using the IBM SPSS Statistics Version 28.0 software system. A simple linear regression analysis found that work pressure has a significant and negative relationship with the work performance of public sector employees while work engagement has a significant and positive relationship with the work performance of public sector employees. The results of multiple regression analysis also prove that there is a positive and significant relationship between enthusiasm and task performance. Therefore, this proves that work performance depends on the stress and engagement of employees towards their work. Enthusiasm obtained from people around also contributes to individual work performance. This study is very important for future researchers to identify the causes of work performance deterioration based on stress factors and work engagement.

Keywords: Job Stress, Job Engagement, Job Performance, Public Sector Employees

Abstrak: Pandemi COVID-19 sememangnya mampu memberi kesan kepada kesihatan fizikal dan mental pekerja. Namun, masih kurang lagi kajian berkaitan hubungan antara tekanan dan penglibatan kerja terhadap prestasi pekerja berdasarkan konteks pandemik ini. Justeru itu, kajian ini dijalankan untuk mengkaji pengaruh tekanan kerja dan penglibatan kerja terhadap prestasi kerja dalam kalangan pekerja sektor awam di Malaysia ketika musim pandemik. Data kajian dikumpulkan melalui pendekatan kuantitatif secara tinjauan dan sampel kajian terdiri daripada 150 orang responden yang layak dipilih melalui kaedah persampelan bola salji. Ketiga-tetiga pembolehubah ini diukur menggunakan tiga instrumen soal selidik iaitu Perceived Stress Scale (PSS), Utrecht Work Engagement Scale (UWES), dan Individual Work Performance Scale (IWPS) dan ia diedarkan secara atas talian melalui pautan Google Form. Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan sistem perisian IBM SPSS Statistics Version 28.0. Analisis regresi linear mudah mendapati bahawa tekanan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dan negatif terhadap prestasi kerja pekerja sektor awam manakala penglibatan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dan positif ke atas prestasi kerja pekerja sektor awam. Hasil analisis regresi pelbagai turut membuktikan bahawa wujud hubungan yang positif dan signifikan antara semangat dan prestasi tugas. Justeru itu, ini membuktikan bahawa prestasi kerja bergantung kepada tekanan dan penglibatan diri pekerja terhadap pekerjaan mereka. Semangat yang diperolehi daripada orang sekeliling turut menjadi penyumbang kepada prestasi kerja individu. Kajian ini amat penting bagi penyelidik akan datang untuk mengenalpasti punca kemerosotan prestasi kerja berdasarkan faktor tekanan dan penglibatan kerja.

Kata Kunci: Tekanan Kerja, Penglibatan Kerja, Prestasi Kerja, Pekerja Sektor Awam

PENGENALAN

Pandemik COVID-19 merupakan krisis kesihatan global yang mengancam kesihatan dan keselamatan orang awam. Hari demi hari, penularan wabak tersebut semakin meningkat di seluruh dunia termasuk Malaysia. Pada 18 Mac 2020, Perdana Menteri Malaysia ke-8, Tan Sri Dato' Haji Mahiaddin bin Md. Yasin telah mengumumkan Perintah Kawalan Pergerakan (Berita Harian, 2020) bagi mengekang penularan wabak daripada terus berlaku dengan menghadkan pergerakan dan interaksi manusia buat sementara waktu. Hasil pelaksanaan perintah kawalan tersebut telah mengarahkan premis-premis perniagaan, sektor awam dan swasta ditutup buat sementara waktu. Penutupan sementara ini bukan sahaja melibatkan negara Malaysia malah, ia melibatkan seluruh dunia sekali gus menjejaskan ekonomi dan pentadbiran negara kerana semua masyarakat diarahkan untuk kekal berada di kediaman masing-masing sebagai salah satu usaha mengekang

penularan tersebut (Azlan et al., 2020). Inisiatif ini pada awalnya memberi kelegaan kepada orang ramai kerana mereka tidak perlu lagi bekerja dalam keadaan cemas dan takut sekiranya dijangkiti virus namun, keselesaan ini tidak berpanjangan kerana kesihatan fizikal dan kesejahteraan mental masyarakat mula terjejas dan berada di tahap yang kritikal.

Gangguan berskala besar ke atas fungsi organisasi bukan sahaja dialami oleh sektor pekerjaan swasta malah sektor pekerjaan awam turut terjejas sama ketika pandemik (Schuster et al., 2020) kerana kakitangan di kedua-dua sektor terpaksa menjalani perubahan drastik ke atas mod pekerjaan iaitu dari bekerja di pejabat atau di lapangan kepada bekerja secara atalian di kediaman masing-masing. Gajendran & Harrison (2007) menyatakan bahawa bekerja dari rumah memberikan masa kerja yang fleksibel serta pekerja mempunyai kuasa autonomi dalam mengawal waktu mereka bekerja. Jadual waktu bekerja yang fleksibel dapat membantu meringankan tugas dan peranan setiap pekerja sekiranya mereka memperoleh kebenaran daripada pihak atasan untuk bekerja dari rumah (Dockery & Bawa, 2014) terutamanya ketika musim pandemik ini di samping mengurangkan tekanan pekerjaan (Baruch, 2001).

Walaubagaimanapun, impak fleksibiliti masa tersebut bergantung kepada sifat dan budaya sesebuah organisasi itu sendiri (Gregory & Milner, 2009) kerana berdasarkan dapatan kajian lepas mendapati bahawa bekerja dari rumah sememangnya mampu meningkatkan tekanan berbanding bekerja di pejabat atau lapangan (Shepherd-Banigan et al., 2016; Song & Gao, 2019). Pertubuhan Kesihatan Sedunia mendefinisikan tekanan sebagai tindak balas individu apabila berhadapan dengan tuntutan dan tekanan yang tidak sepadan dan di luar pengetahuan dan kebolehan mereka serta mencabar keupayaan mereka untuk mengatasinya (World Health Organisation, 2020). Pertubuhan Buruh Antarabangsa (International Labour Organisation; 2016) pula mendefinisikan tekanan sebagai keadaan positif atau negatif yang berlaku sebagai tindak balas kepada tekanan dan boleh mempengaruhi kesihatan dan kesejahteraan fizikal dan mental individu. Justeru itu, tekanan kerja boleh ditakrifkan sebagai ketidakstabilan emosi individu sehingga menjejaskan personaliti dan tingkah laku mereka (Felicia & Nwadiani, 2006). Larson (2004) dan Bridger et al. (2007) menyatakan bahawa tekanan pekerjaan sebagai sebarang tuntutan yang terhasil daripada faktor persekitaran dalaman atau luaran sesuatu pekerjaan yang mengganggu keseimbangan emosi individu

di mana mereka memerlukan rawatan pemulihan untuk mengawal keseimbangan emosi semula.

Tekanan tinggi yang dihadapi oleh individu berpunca daripada aspek pekerjaan boleh membawa masalah kepada organisasi seperti produktiviti rendah, ketidakhadiran meningkat, kadar pusing ganti rendah, masalah penggunaan bahan terlarang serta menjejaskan kesihatan tubuh badan (Carroll et al., 2009). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dapatan kajian-kajian lepas seperti kajian Hasbullah et al. (2022), Murali et al. (2017), Yozgat et al. (2013), Wu (2011), Siu (2003), dan Dyne et al. (2002) di mana tekanan kerja mempunyai hubungan yang signifikan secara negatif dengan prestasi kerja pekerja. Sehubungan dengan itu, ia menyebabkan pekerja berasa tertekan, dan hidup dalam ketidakpastian yang mana boleh memberi kesan negatif yang sangat ketara kepada kesihatan mental dan fungsi psikologi seseorang individu terutamanya apabila mereka terpaksa bekerja dari rumah untuk satu tempoh yang lama. Ketika pandemik, individu yang dijangkiti COVID-19 akan dikuarantin sama ada di hospital, pusat kuarantin atau kediaman persendirian. Pengalaman ini boleh membawa kepada rasa tertekan, rasa takut sertakecewaan dalam diri individu (Brooks et al., 2020). Rasa ketidakpastian akibat daripada pandemik yang terlalu lama turut dikaitkan dengan perubahan ketara dalam rutin harian serta mampu meningkatkan tekanan, kemurungan, dan kebimbangan dalam kehidupan seharian (Arslan et al., 2020; Mergel & Schützwohl, 2021; Talaee et al., 2022). Ini akan mengakibatkan tahap kemurungan, kebimbangan serta kualiti tidur individu semakin merosot (Giorgi et al., 2020; Vindegaard & Benros, 2020).

Walaupun perubahan persekitaran tempat kerja adalah satu fenomena yang biasa dialami oleh pekerja di organisasi (Yunita & Saputra, 2019) namun, perubahan ini boleh mendatangkan tekanan dalam kalangan pekerja sehingga boleh menimbulkan konflik interpersonal yang merosakkan gaya kerja individu (Kinyita, 2015). Jadi, wajarlah pekerja berasa tertekan dengan keadaan tersebut sehingga boleh mengalami kemurungan dan tidak dapat menumpukan perhatian sepenuhnya kepada pekerjaan sehingga mengganggu prestasi kerja mereka (Yunita & Saputra, 2019). Oleh itu, tidak dinafikan bahawa tahap kesihatan dan kesejahteraan fizikal, mental dan emosi pekerja akan terkesan dengan teruk sekiranya pihak pengurusan tidak memberikan perhatian sepenuhnya kepada tekanan yang dialami oleh pekerja terutamanya ketika pandemik.

Selain itu, tekanan berpunca daripada bebanan pekerjaan yang dihadapi oleh pekerja mampu merisikokan tahap keterlibatan mereka dalam sebarang aktiviti pekerjaan serta boleh mengakibatkan prestasi diri dan organisasi merosot (Velnampy & Aravinthan, 2013). Penglibatan diri dalam aktiviti pekerjaan merujuk kepada komitmen emosi positif dan emosi negatif pekerja terhadap pekerjaan, rakan kerja serta organisasi tempat mereka bekerja (Vaijyanthi et al., 2011). Individu yang menyukai dan menghargai pekerjaan mereka sentiasa komited dan kekal terikat dengan pekerjaan mereka (Thoresen et al., 2003), akan tetapi rata-rata pekerja mula hilang semangat untuk melakukan tugas mereka sehingga menjelaskan prestasi kerja mereka pada musim wabak ini.

Schaufeli et al. (2002) mentakrifkan penglibatan kerja sebagai keadaan individu dengan fikiran positif, memuaskan dan sepenuhnya berkaitan dengan pekerjaan, dan dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan. Penglibatan kerja turut dikaitkan dengan kepuasan pelanggan, pengekal, kesetiaan dan hubungan baik dengan rakan sekerja (Harter, Schmidt & Hayes, 2002). Catteeuw et al. (2007) menyatakan bahawa penglibatan kerja merujuk kepada sejauhmana pekerja berpuas hati dengan pekerjaan mereka, rasa dihargai, terlibat dalam kerjasama dan dipercayai serta diletakkan kepercayaan. Catlette dan Hadden (2001) pula menyatakan bahawa penglibatan kerja merujuk kepada keadaan minda berkaitan dengan kerja yang berkesan dan positif yang membawa mereka secara aktif menyatakan dan melaburkan diri mereka secara emosi, kognitif, dan fizikal dalam prestasi peranan mereka. Penglibatan kerja yang tinggi dalam kalangan pekerja akan mendorong mereka tinggal bersama organisasi dengan lebih lama, dan secara berterusan, mencari cara yang lebih bijak, lebih berkesan untuk menambah nilai kepada organisasi (Seijts & Crim, 2006; Harter, Schmidt & Hayes, 2002) kerana mereka merasakan bahawa tugas mereka sebenarnya memberi kesan positif kepada kesihatan fizikal dan kesejahteraan mental mereka (Seijts & Crim, 2006). Pekerja yang memiliki penglibatan kerja yang tinggi digambarkan sebagai individu yang sangat bertenaga dan berdaya tahan dalam melaksanakan tugas mereka; meletakkan hati mereka dalam pekerjaan mereka dengan ketekunan dan kesanggupan untuk melaburkan usaha; mempamerkan penglibatan kerja yang kuat bersama-sama menzahirkan perasaan penting seperti semangat, inspirasi, kebanggaan, keterujaan, dan cabaran daripada kerja mereka; dan menumpukan sepenuhnya dan

melibatkan diri dalam kerja mereka tanpa menyedari masa berlalu (Schaufeli & Bakker, 2003).

Tahap prestasi kerja bergantung kepada penglibatan individu sepenuhnya dalam tugas dan pekerjaan mereka (Rich et al., 2010). Pekerja yang terlibat secara langsung terhadap pekerjaan mereka adalah lebih cenderung untuk mempunyai motivasi yang tinggi, bersemangat, dan kekal komited terhadap organisasi. Ini membawa kepada pencapaian matlamat organisasi serta membantu organisasi untuk terus maju ke hadapan. Kahn (1990) menyatakan bahawa pekerja yang memberikan keseluruhan kemampuan kepada pekerjaan mereka, lebih berkemungkinan mempunyai pemahaman yang lebih luas tentang pekerjaan mereka, serta kesediaan yang lebih kuat untuk mengatasi cabaran kerja, dan tahap prestasi yang lebih tinggi. Tahap prestasi kerja yang tinggi turut dikaitkan dengan kemahiran berkomunikasi, pengetahuan sosial dan komitmen mereka (Klehe, 2004). Terdapat beberapa kajian menunjukkan bahawa penglibatan kerja mempunyai kesan yang besar terhadap prestasi pekerja dalam peranan (in-role) dan peranan tambahan (extra-role) (Bakker & Bal, 2010; Bakker & Xanthopoulou, 2009). Ini kerana pekerja lebih suka bekerja dalam sesebuah kumpulan di mana mereka mempunyai semangat kekitaan dan kerjasama yang kuat serta membolehkan mereka melakukan perbincangan dan berkongsi pendapat antara satu sama lain.

Kajian Amjed et al. (2021) membuktikan bahawa penglibatan kerja mempunyai kesan positif, dan signifikan terhadap prestasi kerja pekerja, dan pada masa yang sama, kesan tersebut turut dipengaruhi secara signifikan oleh kecenderungan peribadi untuk melakukan pelbagai kerja dalam satu masa (polychronicity), Ini membuktikan bahawa pekerja lebih gemar untuk melakukan pelbagai tugas dalam satu masa berbanding melakukan tugas yang sama berulang-ulang kali dalam tempoh masa yang sama. Perkara ini telah dibuktikan dengan keputusan majoriti pekerja ingin melibatkan diri mereka dalam tugas yang pelbagai daripada melakukan tugas yang sama, dan membosankan kerana mereka ingin menghilangkan kebosanan, dan ingin meningkatkan prestasi kerja mereka (Poposki & Oswald, 2010). Sparrow (2014) menyatakan bahawa penglibatan pekerja dikaitkan secara langsung dengan hasil kerja pekerja yang positif termasuk prestasi kerja di mana organisasi kebiasaannya berkongsi idea dan cadangan melalui persediaan kritikal supaya pekerja-

pekerja dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.

Oleh yang demikian, objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti pengaruh tekanan dan penglibatan kerja terhadap prestasi kerja dalam kalangan pekerja sektor awam di Malaysia ketika musim pandemik COVID-19. Pada masa yang sama untuk mengenalpasti setiap hubungan yang wujud antara sub-dimensi dalam pemboleh ubah penglibatan kerja (semangat, dedikasi dan penyerapan) dengan pemboleh ubah prestasi kerja (prestasi tugas, prestasi kontekstual dan tingkah laku kerja tidak produktif).

KAEDAH KAJIAN

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini merupakan kajian tinjauan secara keratan rentas dengan menggunakan soal selidik untuk mengukur pengaruh tekanan kerja dan penglibatan kerja ke atas prestasi kerja dalam kalangan pekerja sektor awam. Tinjauan dilakukan secara atas talian melalui pengedaran borang soal selidik kepada responden sasaran yang layak melalui aplikasi WhatsApp, Facebook Messenger dan Telegram melalui pesanan teks peribadi atau perkongsian ruangan sembang kumpulan.

Subjek Kajian

Kajian ini dilakukan ke atas pekerja sektor awam di seluruh Malaysia. Seramai 50 orang responden bagi kajian rintis dan 150 orang responden bagi kajian sebenar dikumpulkan melalui kaedah persampelan bola salji. Hanya penjawat awam yang berumur 18 tahun ke atas sahaja dibenarkan untuk menyertai kajian ini.

Instrumen Kajian

Instrumen kajian ini merangkumi empat bahagian iaitu: (a) Maklumat Demografi, (b) Perceived Stress Scale (PSS), (c) Utrecht Work Engagement Scale (UWES), dan (d) Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ).

Bahagian A iaitu maklumat demografi responden mempunyai lima item iaitu umur, jantina, status perkahwinan, pengalaman bekerja dan pendapatan bulanan.

Bahagian B iaitu Perceived Stress Scale (PSS) (Cohen et al., 1983) adalah untuk mengukur persepsi individu terhadap tekanan. PSS terdiri daripada 10 item dan terbahagi kepada dua iaitu: (a) item positif (1, 2, 3, 6, 9 dan 10), dan (b) item negatif (4, 5, 7 dan 8). Skala Likert 5 pilihan digunakan untuk menyatakan setiap situasi (0 = tidak pernah, 1 = hampir tidak pernah, 2 = kadang-kadang, 3 = agak kerap, 4 = sangat kerap). Umumnya, PSS mempunyai tahap kebolehpercayaan yang baik ($\alpha = 0.753$).

Bahagian C iaitu Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli & Bakker, 2003) adalah untuk mengukur penglibatan individu terhadap pekerjaan. UWES terdiri daripada 17 item dan terbahagi kepada tiga dimensi iaitu: (a) semangat, (b) dedikasi, dan (c) penyerapan. Skala Likert 5 pilihan digunakan untuk menyatakan kekerapan berlakunya setiap situasi (0 = tidak pernah, 1 = hampir tidak pernah, 2 = jarang-jarang, 3 = kadang-kadang, 4 = kerap, 5 = sangat kerap, 6 = selalu). Tahap kebolehpercayaan UWES adalah sangat baik iaitu dari .777 (penyerapan), .797 (semangat) dan, .898 (dedikasi).

Bahagian D iaitu Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) (Koopmans et al., 2011) adalah untuk mengukur prestasi pekerja secara individu. IWPQ terdiri daripada 18 item dan terbahagi kepada tiga dimensi iaitu: (a) prestasi tugas, (b) prestasi kontekstual, dan (c) tingkah laku kerja tidak produktif. Skala Likert 5 pilihan digunakan untuk menyatakan kekerapan berlakunya setiap situasi (1 = hampir tidak pernah, 2 = sangat jarang-jarang, 3 = jarang-jarang, 4 = selalu, 5 = sangat selalu) bagi kedua-dua dimensi prestasi tugas dan prestasi kontekstual, dan (1 = tidak pernah, 2 = hampir tidak pernah, 3 = kadang-kadang, 4 = selalu, 5 = sangat selalu) bagi dimensi tingkah laku kerja tidak produktif. Dimensi tingkah laku kerja tidak produktif mempunyai nilai kebolehpercayaan yang tinggi ($\alpha = .892$) diikuti dengan prestasi tugas ($\alpha = .890$), dan prestasi kontekstual ($\alpha = .843$).

Analisis Data

Data yang dikumpulkan akan dianalisis dengan menggunakan sistem perisian IBM SPSS Statistics Version 28.0. Statistik deskriptif akan digunakan untuk menganalisis maklumat demografi responden dan statistik inferensi akan digunakan untuk menganalisis dan menguji kedua-dua hipotesis dalam kajian ini.

DAPATAN KAJIAN

Jadual 1: Demografi Responden

Ciri-Ciri	Frekuensi (N)	Peratus (%)
Umur		
20-29 Tahun	63	42.0
30-39 Tahun	38	25.3
40-49 Tahun	42	28.0
50-59 Tahun	6	4.0
60-69 Tahun	1	0.7
Jantina		
Lelaki	50	33.3
Perempuan	100	66.7
Status Perkahwinan		
Bujang	64	42.7
Berkahwin	83	55.3
Balu / Duda	2	1.3
Bercerai	1	0.7
Pengalaman Kerja (Tahun)		
01 – 10	87	58.0
11 – 20	50	33.3
21 – 30	11	7.3
Lebih Daripada 30	2	1.3
Pendapatan Kerja (RM)		
1001 – 3000	84	56.0
3001 – 5000	36	24.0
5001 – 7000	17	11.3
7001 – 9000	3	2.0
Lebih Daripada 9000	10	6.7

Berdasarkan Jadual 1, hasil analisis statistik deskriptif mendapati bahawa responden terdiri daripada pekerja sektor awam dalam lingkungan usia 20 tahun hingga 60 tahun. Nisbah pekerja wanita dalam sektor awam yang mengambil bahagian di dalam kajian ini adalah dua kali ganda iaitu 100 orang (66.7%) berbanding kakitangan lelaki iaitu 50 orang (33.3%). Jumlah pekerja sektor awam yang sudah berkahwin adalah 83 orang (55.3%), dan diikuti dengan status bujang seramai 64 orang (42.7%), status balu atau duda seramai dua orang (1.3%), dan status bercerai seramai satu orang (0.7%). Individu dengan pengalaman kerja 1 hingga 10 tahun mempunyai responden paling ramai iaitu 87 orang (58%), dan diikuti dengan pengalaman 11 hingga 20 tahun seramai 50 orang (33.3%), pengalaman 21 hingga 30 tahun seramai 11 orang (7.3%), dan pengalaman melebihi 30 tahun seramai dua orang (1.3%). Lebih ramai responden

memperoleh gaji bulanan antara RM 1001 hingga RM 3000 (56%) berbanding gaji bulanan antara RM 3001 hingga RM 5000 (24%), antara RM 5001 hingga RM 7000 (11.3%), antara RM 7001 hingga RM 9000 (2%), dan melebihi RM 10000 (6.7%).

Jadual 2: Model Regresi Linear Antara Pembolehubah Tekanan Kerja Dan Prestasi Kerja

Pembolehubah	<i>t</i>	<i>k</i>	β	R^2	<i>F</i>	<i>k</i>
Prestasi Kerja				.059	9.205	.003
Tekanan Kerja	-3.034	.003	-.235			

Seterusnya, hasil analisis regresi linear menunjukkan bahawa model regresi termasuk pembolehubah tidak bersandar iaitu tekanan kerja dapat menjelaskan secara signifikan sebanyak 5.9% daripada varians dalam pembolehubah bersandar iaitu prestasi kerja ($F(1, 148) = 9.205, k < .05$). Hasil daripada pekali regresi ($\beta = .242$), ($t = -3.034, k < .05$) menunjukkan bahawa hubungan antara tekanan kerja dan prestasi kerja adalah hubungan linear yang signifikan dan negatif. Dapatan daripada kajian ini menjelaskan bahawa tekanan kerja dalam kalangan pekerja sektor awam boleh meramalkan prestasi kerja mereka dengan baik atau sebaliknya.

Jadual 2: Model Regresi Pelbagai Antara Pembolehubah Penglibatan Kerja Dan Prestasi Kerja

Pembolehubah	<i>t</i>	<i>k</i>	β	R^2	<i>F</i>	<i>k</i>
Prestasi Kerja				.196	36.129	.001
Penglibatan Kerja	6.011	.001	.265			
Prestasi Tugas				.313	22.194	.001
Semangat	6.764	.001	.445			
Dedikasi	-.839	.403	-.050			
Penyerapan	-.476	.635	-.027			
Prestasi Kontekstual				.157	9.094	.001
Semangat	2.670	.008	.176			
Dedikasi	-.317	.751	-.019			
Penyerapan	1.912	.058	.109			
Tingkah Laku Kerja				.069	3.622	.015
Tidak Produktif	1.316	.190	.147			
Semangat	1.794	.075	.180			
Dedikasi	-.882	.379	-.086			
Penyerapan						

Jadual 2 menunjukkan hasil dapatan kajian analisis regresi pelbagai antara

pembolehubah bagi kedua-dua penglibatan kerja dan prestasi kerja. Bagi memperlihatkan hubungan setiap pembolehubah dengan prestasi tugas, hasil analisis regresi tersebut mendapati bahawa model regresi yang mengandungi pembolehubah semangat, dedikasi dan penyerapan boleh menerangkan secara signifikan sebanyak 31.3% daripada varians dalam pembolehubah prestasi tugas ($F(3, 146) = 22.194, k < .05$), dan hanya pembolehubah semangat ($Beta = .632$), ($t = 6.764, k < .05$) merupakan peramal signifikan kepada prestasi tugas.

Hasil analisis regresi pelbagai antara semangat, dedikasi dan penyerapan dengan prestasi kontekstual pula mendapati bahawa model regresi tersebut boleh menerangkan secara signifikan sebanyak 15.7% daripada varians dalam pembolehubah prestasi kontekstual ($F(3, 146) = 9.094, k < .05$). Namun, tiada pembolehubah yang mampu meramal secara signifikan kepada prestasi kontekstual.

Hasil analisis regresi pelbagai antara pembolehubah penglibatan kerja dan prestasi kerja menunjukkan bahawa model regresi yang mengandungi pembolehubah semangat, dedikasi dan penyerapan boleh menerangkan secara signifikan sebanyak 6.9% daripada varians dalam pembolehubah tingkah laku kerja tidak produktif ($F(3, 146) = 3.622, k < .05$). Namun, pembolehubah tersebut tidak boleh meramal secara signifikan kepada tingkah laku kerja tidak produktif.

Secara keseluruhannya, hasil analisis regresi antara pembolehubah penglibatan kerja sebagai pembolehubah tidak bersandar dapat menjelaskan secara signifikan sebanyak 19.6% daripada varians dalam pembolehubah bersandar iaitu prestasi kerja ($F(1, 148) = 36.129, k < .05$). Hasil daripada pekali regresi ($\beta = .443$), ($t = 6.011, k < .05$) menunjukkan bahawa hubungan antara penglibatan kerja dan prestasi kerja adalah hubungan linear yang signifikan dan positif. Dapatan daripada kajian ini menjelaskan bahawa penglibatan kerja boleh meramalkan prestasi kerja pekerja sektor awam dengan baik atau sebaliknya.

PERBINCANGAN KAJIAN

Hasil kajian mendapati bahawa tekanan kerja mampu memberi kesan ke atas prestasi kerja dalam kalangan pekerja sektor awam selaras dengan dapatan kajian oleh Hasbullah et al. (2022) ke atas pekerja sektor pendidikan, kajian Murali et al. (2017) dan Siu (2003) ke atas pekerja

pelbagai sektor, kajian Yozgat et al. (2013) ke atas pekerja sektor awam, kajian Wu (2011) ke atas pekerja sektor perbankan, dan kajian Van Dyne et al. (2002) ke atas kakitangan sektor perkhidmatan.

Hasil dapatan kajian ini adalah selaras dengan kajian Hasbullah et al. (2022) ke atas pensyarah politeknik di Malaysia apabila beliau membuktikan bahawa wujud hubungan yang signifikan antara tekanan dan prestasi kerja pensyarah politeknik walaupun hubungan yang terbentuk antara pembolehubah-pembolehubah adalah hubungan negatif yang lemah. Selain itu, dapatan bagi kajian ini juga adalah selaras dengan kajian lepas oleh Yozgat et al. (2013) ke atas 389 kakitangan sektor awam di Istanbul yang diadaptasi daripada kajian Wu (2011) ke atas kakitangan sektor perbankan di Taiwan. Kedua-dua kajian turut memperlihatkan hubungan kecerdasan emosi sebagai peranan penyederhanaan (*moderating role*) ke atas kedua-dua pemboleh ubah di mana hubungan tersebut tidak dikaji di dalam kajian ini. Hasil penemuan lain bagi kedua-dua kajian tersebut mendapati bahawa kecerdasan emosi memberi kesan ke atas prestasi kerja. Tahap kecerdasan emosi yang kuat membolehkan pekerja bekerja dalam keadaan tekanan kerja yang tinggi tanpa mengganggu prestasi kerja mereka. Jika seseorang individu mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi, maka prestasi kerja mereka meningkat kerana mereka mampu membina rintangan terhadap segala tekanan yang diberikan.

Menurut Perunding Keselamatan dan Kesihatan Awam, Mohd Soffian Osman dipetik daripada akhbar Sinar Harian (Hibrahim, 2021) bahawa pekerja yang terpaksa bekerja dari rumah turut tertekan kerana berlakunya perubahan masa bekerja dari kebiasaan malah ketika pandemik mereka terpaksa bekerja lebih masa sekaligus berhadapan dengan penambahan bebanan tugas dan peranan. Jelaslah bahawa musim pandemik COVID-19 mampu menimbulkan tekanan yang mampu menjejaskan prestasi kerja pekerja disebabkan oleh keadaan tidak menentu yang melanda mereka untuk satu tempoh masa yang lama (Saleem et al., 2021). Tekanan tersebut berpunca daripada dibelenggu rasa takut akan jangkitan penyakit berjangkit tersebut yang boleh menjejaskan kehidupan mereka sehingga keadaan tersebut mengganggu kesejahteraan mental dan emosi mereka (Montani & Staglianò, 2022). Tambahan pula, pandemik ini menjejaskan kesihatan mental pekerja dengan adanya peningkatan tuntutan dan bebanan pekerjaan yang disebabkan oleh peralihan drastik ini. Yahaya et al. (2009) menyatakan bahawa sekiranya pekerja memperoleh terlalu

banyak tugas dan peranan dalam satu tempoh yang singkat dan terhad, ia boleh menyebabkan kadar pusing ganti yang tinggi. Impak daripada keadaan ini bukan sahaja boleh memberi kesan ke atas prestasi kerja pekerja malah prestasi organisasi turut terjejas kerana mereka kehilangan tenaga mahir yang diperlukan dalam bidang-bidang tertentu.

Pada masa yang sama, ia membuktikan bahawa prestasi kerja bergantung kepada penglibatan kerja pekerja sektor awam dan disokong oleh kajian lepas yang mengkaji pengaruh penglibatan kerja ke atas prestasi kerja seperti kajian Amjed et al. (2021) ke atas kakitangan sektor perbankan, kajian Mostafa dan Abed El-Motalib (2020) ke atas kakitangan sektor perubatan, kajian Sittar (2020), dan Bakker dan Bal (2010) ke atas kakitangan sektor pendidikan, kajian Buil et al. (2019) ke atas kakitangan hotel, dan kajian Anitha (2014) ke atas kakitangan sektor perindustrian. Hasil penemuan ini mengesahkan bahawa pekerja yang terlibat sepenuhnya dengan pekerjaan mereka melaburkan tenaga fizikal, kognitif dan emosi sepenuhnya ke atas tugas dan peranan mereka demi mencapai prestasi yang unggul (Demerouti & Cropanzano, 2010; Rich et al., 2010). Ini membuktikan bahawa pekerja yang terlibat secara langsung ke atas pekerjaan mereka berkeupayaan untuk menangani tuntutan pekerjaan dan mampu mempengaruhi orang lain di tempat kerja melalui penglibatan mereka dalam pekerjaan kerana mereka mempunyai semangat dan emosi yang kuat terhadap pekerjaan mereka (Bakker, 2008; Demerouti & Cropanzano., 2010). Justeru itu, penglibatan kerja yang tinggi mampu memberi sumbangan kepada pembangunan individu dan organisasi untuk jangka masa panjang serta mampu mempromosikan suasana kerja yang harmoni dan sihat (Bakker, 2011). Tambahan pula, pekerja yang tinggi penglibatan kerjanya akan berasa pekerjaan mereka adalah bermakna kerana mereka mempunyai kefahaman yang jelas tentang kebolehan diri serta sedia maklum akan harapan yang diletakkan ke atas mereka oleh orang lain dan organisasi malah mereka juga mengetahui cara pelaksanaan kerja dengan baik di tempat kerja (Steger & Dik, 2009). Christian et al. (2011) berpendapat bahawa individu yang terlibat mengalami keterkaitan yang tinggi dengan tugas mereka dan sentiasa berusaha ke arah mencapai matlamat berkaitan dengan tugas serta mereka akan melakukan usaha tambahan untuk menyelesaikan masalah berkaitan pekerjaan, yang seterusnya membawa kepada prestasi kerja yang tinggi.

Hasil daripada kajian ini turut membuktikan bahawa semangat individu

terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi aspek prestasi mereka dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Individu dengan semangat yang tinggi merupakan individu yang sering bertenaga dalam melaksanakan tugas, mempunyai tahap daya tahan mental yang tinggi serta rasa ketaksuban dan kegigihan dalam melakukan pekerjaan walaupun berhadapan dengan kepayahan (Schaufeli, 2012; Shekari, 2015). Oleh itu, semangat pekerja terhadap pekerjaan mereka boleh mempengaruhi prestasi mereka secara positif seperti mana yang diperjelaskan dalam kajian Shusha dan Abdelkader (2016).

Justeru itu, bagi mempertingkatkan mutu prestasi pekerjaan individu adalah dengan memastikan pekerja cakna dengan kesihatan diri masing-masing. Pihak majikan dan organisasi harus menyediakan pelbagai strategi dalam memastikan pekerja mereka mengetahui akan pengurusan tekanan yang efektif serta memperbaharui struktur dalaman dan luaran organisasi agar pekerja berasa gembira dengan suasana baharu sekaligus mempertingkatkan penglibatan dan produktiviti mereka.

Limitasi Kajian

Tiada kajian yang sempurna tanpa limitasi. Justeru itu, berikut merupakan limitasi yang wujud dalam kajian ini. Pertama, kaedah pengumpulan data responden mewujudkan bias atau berat sebelah dalam pengutipan data kerana ada responden yang membuat penilaian hanya pada hujung skala melampau, pertengahan skala ataupun memilih untuk memberikan jawapan yang lebih diterima secara sosial sahaja kerana mereka beranggapan bahawa butiran tersebut akan didedahkan kepada khalayak umum. Tindakan ini membataskan penyelidik untuk meneliti secara langsung setiap jawapan yang diberikan dan menilai sumber berat sebelah atau bias dalam data yang dikumpulkan yang boleh memberi kesan kepada dapatan kajian.

Kajian ini mempunyai sampel yang terlalu kecil dan umum menyukarkan proses penghasilan keputusan yang inklusif kerana saiz sampel yang kecil tidak boleh mewakili populasi besar pekerja sektor awam di Malaysia. Selain itu, sampel kajian hanya terdiri daripada pekerja sektor awam sahaja tanpa mengetahui bidang atau pekerjaan mereka yang khusus membataskan kajian untuk membentuk generalisasi kajian dengan realiti kehidupan.

Tambahan pula, tempoh masa kajian yang sangat singkat hanya membenarkan kajian ini untuk menghasilkan hubungan korelasi kerana kajian yang lebih lama diperlukan sekiranya ingin menghasilkan dan membentuk hubungan sebab-dan-akibat antara pembolehubah-pembolehubah tersebut.

Saranan Kajian

Bagi memperoleh dapatan kajian yang baik pada masa akan datang, pengkaji masa hadapan harus meminimumkan bias dalam keputusan kajiang dengan menggunakan kaedah kajian yang berbeza dengan kajian ini yang lebih terbukti keberkesannya dalam menangani berat sebelah dalam proses pengumpulan data responden. Selain itu, pengkaji masa hadapan harus mempertimbangkan penggunaan analisis statistik yang berbeza dalam menguji hipotesis kajian supaya hasil dapatan kajian dapat melihat ke dalam perbezaan antara pembolehubah-pembolehubah dan mewujudkan kepelbagaian data. Pengkaji harus berusaha memperluaskan lagi sampel kajian kepada sampel yang lebih besar dan spesifik kerana ia mampu menghasilkan satu keputusan yang mampu menyamai kehidupan realiti dan boleh digunapakai dalam meramal dan menyelesaikan sesuatu masalah. Akhir sekali, pengkaji masa hadapan harus mempertimbangkan kepelbagaian dalam penggunaan analisis statistik bagi kajian yang sama demi menghasilkan kepelbagaian dapatan terutamanya dalam mengkaji perbezaan individu terhadap pembolehubah-pembolehubah tersebut.

KESIMPULAN

Kesimpulannya, kajian ini membuktikan bahawa tekanan kerja mempengaruhi prestasi kerja secara signifikan dalam kalangan pekerja sektor awam. Justeru itu, kajian akan datang harus memberikan perhatian kepada tekanan kerja dengan lebih mendalam dan perlu merangkumi pelbagai aspek dan faktor tekanan itu sendiri. Kajian ini juga telah membuktikan bahawa wujud hubungan yang signifikan antara penglibatan diri pekerja dalam pekerjaannya terhadap prestasi kerja mereka. Jadi, bagi mengekalkan keterlibatan pekerja dalam pekerjaan adalah dengan memperbaiki dan menambahbaik budaya dan cara kerja di dalam sesebuah organisasi supaya pekerja berasa semangat untuk terus bekerja.

Kenyataan Persetujuan Termaklum

Saya akui bahawa penyertaan saya dalam penyelidikan ini adalah pilihan

saya sepenuhnya dan saya mempunyai hak untuk membatalkan penyertaan saya pada bila-bila masa dengan apa-apa alasan munasabah, dan tanpa dikenakan sebarang cas atau bayaran. Saya akui bahawa salinan kebenaran berkaitan penyelidikan ini akan diberikan kepada saya. Saya dengan sukacita memilih untuk menyertai penyelidikan ini.

Konflik Kepentingan

Penyelidik mengisytiharkan bahawa tidak wujud dan tidak berlaku apa-apa konflik kepentingan.

Pernyataan Etika

Segala prosedur dan metode yang digunakan semasa penyelidikan terutamanya yang melibatkan penyertaan manusia sebagai peserta telah dijalankan dengan mematuhi panduan etika yang telah ditetapkan oleh jawatankuasa kajian institusi. Peserta-peserta yang terlibat dalam penyelidikan ini memberikan persetujuan termaklum mereka atas kerelaan hati sendiri.

Sumbangan Pengarang

Nurul Hanees Assykiela Mohd Suyuti merupakan penyelidik yang menyumbang sebahagian besar dalam penyelidikan ini yang merangkumi konsep asas pemboleh ubah kajian, kaedah kajian yang digunakan, termasuklah pengumpulan, penganalisan dan pentafsiran data. Beddu Salam B. Baco merupakan penyelia yang terlibat dalam penyelidikan yang memberikan tunjuk ajar dan panduan kepada penyelidik sepanjang proses penyelidikan berlaku.

Dana

Penyelidikan ini dijalankan tanpa memerlukan sebarang dana dan bantuan daripada mana-mana parti.

Penghargaan

Penyelidik memberikan penghargaan yang tidak terhingga kepada pihak Fakulti Psikologi dan Pendidikan di Universiti Malaysia Sabah di atas peluang yang diberikan kepadanya untuk melaksanakan penyelidikan ini.

RUJUKAN

Amjed, Q., Ali, M., Ali, M., & Munir, M. (2021). Effect of work engagement on employee performance: Investigating the

- moderating role of polychronicity. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 12(1), 310–320.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Arslan, G., Yıldırım, M., Tanhan, A., Buluş, M., & Allen, K. A. (2021). Coronavirus stress, optimism-pessimism, psychological inflexibility, and psychological health: Psychometric properties of the coronavirus stress measure. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 19(6), 2423–2439. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00337-6>
- Azlan, A. A., Hamzah, M. R., Sern, T. J., Ayub, S. H., & Mohamad, E. (2020). Public knowledge, attitudes and practices towards COVID-19: A cross-sectional study in Malaysia. *PLoS ONE*, 15(5), 1–15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0233668>
- Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189–206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2009). The crossover of daily work engagement: Test of an actor–partner interdependence model. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1562–1571. <https://doi.org/10.1037/a0017525>
- Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, 3(2), 113–129. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00058>
- Berita Harian. (2020, Mac 16). *COVID-19: Kerajaan umum Perintah Kawalan Pergerakan mulai Rabu*. <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2020/03/665949/covid-19-kerajaan-umum-perintah-kawalan-pergerakan-mulai-rabu>
- Bridger, R., Kilminster, S., & Slaven, G. (2007). Occupational stress and strain in the Naval Service: 1999 and 2004. *Occupational medicine (Oxford, England)*, 57(2), 92–97. <https://doi.org/10.1093/occmed/kql124>
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: Rapid review of the evidence.

- The Lancet*, 395(10227), 912–920. doi: 10.1016/S0140-6736(20)30460-8
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. doi: 10.1016/j.ijhm.2018.06.014
- Carroll, D., Lovallo, W. R., & Phillips, A. C. (2009). Are large physiological reactions to acute psychological stress always bad for health. *Social Personality and Psychology Compass*, 3(5), 725–743. doi: 10.1111/j.1751-9004.2009.00205.x
- Catlette, B., & Hadden, R. (2001). *Contented Cows Give Better Milk: The Plain Truth About Employee Relations And Your Bottom Line*. Saltillo.
- Catteeuw, F., Flynn, E., & Vonderhorst, J. (2007). Employee engagement: Boosting productivity in turbulent times. *Organization Development Journal*, 25(2), 151–157.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396
- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Workengagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 147–163). Psychology Press.
- Dockery, A. M., & Bawa, S. (2014). Is working from home good work or bad work? Evidence from Australian employees. *Australian Journal of Labour Economics*, 17(2), 163–190.
- Felicia, O., & Mon, Nwadiani. (2006). Level of perceived stress among lectures in Nigerian universities. *Journal of Industrial Psychology*, 33(1), 66–74.
- 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Giorgi, G., Lecca, L. I., Alessio, F., Finstad, G. L., Bondanini, G., Lulli, L. G., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2020). COVID-19-related mental health effects in the workplace: A narrative review. *International Journal of Environmental Research and Public*

- Health*, 17(21), 7857. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217857>
- Gregory, A., & Milner, S. (2009). Editorial: Work-life balance: A matter of choice? *Gender, Work and Organization*, 16(1), 1–13.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
- Hasbullah, M., Masri, M., Salleh, N. M. (2022). Tekanan dan prestasi kerja semasa pandemik COVID-19: Satu kajian kes di politeknik Malaysia. *Jurnal Dunia Pengurusan*, 4(1), 111–120. <https://myjms.mohe.gov.my/index.php/jdpg/article/view/18109/9530>
- Hibrahim, M. A. (2021, Mei 01). *Pekerja Malaysia makin tertekan*. Sinar Harian. <https://www.sinarharian.com.my/article/136345/LAPORAN-KHAS/PekerjaMalaysia-makin-tertekan>
- International Labour Organization. (2016). *Workplace stress: A collective challenge*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement atwork. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kinyita, P. (2015). Relationship between work stress and performance of employees: a case study of transit hotel in Nairobi City County. *Archives of Business Research*, 3(6), 1–10. doi: 10.14738/abr.36.1538
- Klehe, U. C. (2004). Choosing how to choose: Institutional pressures affecting the adoption of personnel selection procedures. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(4), 327–342.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H., C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Larson, L. L. (2004). Internal auditors and job stress. *Managerial Auditing Journal*, 19(9), 1119–1130. <http://dx.doi.org/10.1108/02686900410562768>

- Mergel, E., & Schützwohl, M. (2021). A longitudinal study on the COVID-19 pandemic and its divergent effects on social participation and mental health across different study groups with and without mental disorders. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, *56*(8), 1459–1468. <https://doi.org/10.1007/s00127-021-02025-9>
- Mostafa, A. M. S., & Abed El-Motalib, E. A. (2020). Ethical leadership, work meaningfulness, and work engagement in the public sector. *Review of Public Personnel Administration*, *40*(1), 112–131.
- Murali, S. B., Basit, A., & Hassan, Z. (2017). Impact of job stress on employee performance. *International Journal of Accounting & Business Management*, *5*(2), 13-33.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2006). *Essentials of Nursing Research: Methods, Appraisal, and Utilization* (6th ed.). Lippincott Williams & Wilkins.
- Poposki, E. M., & Oswald, F. L. (2010). The multitasking preference inventory: Toward an improved measure of individual differences in polychronicity. *Human Performance*, *23*(3), 247-264.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, *53*(3), 617–635.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale* [Unpublished manuscript]. Utrecht University, the Netherlands.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*, 71–92.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement. What do we know and where do we go? Work engagement in everyday life, business, and academia. *Romanian Journal of Applied Psychology*, *14*(1), 3–10.
- Schuster, C., Weitzman, L., Mikkelsen, K. S., Meyer-Sahling, J., Bersch, K., Fukuyama, F., Paskov, P., Rogger, D., Mistree, D., & Kay, K. (2020). Responding to COVID-19 through surveys of public servants. *Public Administration Review*, *80*(5), 792–796.
- Seijts, G. H., & Crim, D. (2006). What engages employees the most or, the ten C's of employee engagement. *Ivey Business Journal*, *70*, 1–5.
- Shekari, H. (2015). Evaluating the Three Dimensions of Work

- Engagement in Social Security Organization of Yazd Province in Iran. *Journal of Educational and Management Studies*, 5(3), 168–174.
- Shepherd-Banigan, M., Bell, J. F., Basu, A., Booth-LaForce, C., & Harris, J. R. (2016). Workplace stress and working from home influence depressive symptoms among employed women with young children. *International Journal of Behavioral Medicine*, 23(1), 102–111. <https://doi.org/10.1007/s12529-015-9482-2>
- Shusha, A. A. & Abdelkader, A. (2016). Work engagement in higher education in Egypt: The influence on academic work performance. *International Journal of Business Performance Management*, 17(2), 132–146
- Sittar, K. (2020). Relationship of work engagements and job performance of university teachers. *Bulletin of Education and Research*, 42(1), 167–183. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1258031.pdf>
- Siu, O. (2003). Job stress and job performance among employees in Hong Kong: The role of Chinese work values and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, 38(6), 337–347.
- Song, Y., & Gao, J. (2019). Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage / salary workers. *Journal of Happiness Studies*, 21, 2649–2668.
- Sparrow, P. R. (2014). Strategic HRM and employee engagement. In C. Truss, R. Delbridge, K. Alfes, A. Shantz & E. Soane (Eds), *Employee engagement in theory and practice* (pp. 99-115). Routledge.
- Talae, N., Varahram, M., Jamaati, H., Salimi, A., Attarchi, M., Kazempour Dizaji, M., Sadr, M., Hassani, S., Farzanegan, B., Monjazebi, F., & Seyedmehdi, S. M. (2022). Stress and burnout in health care workers during COVID-19 pandemic: validation of a questionnaire. *Zeitschrift für Gesundheitswissenschaften Journal of Public Health*, 30(3), 531–536. <https://doi.org/10.1007/s10389-020-01313-z>
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & de Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: a meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 129(6), 914–945. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.6.914>
- Vaijayanthi, P., Shreenivasan, K. A., & Prabhakaran, S. (2011). Employee

- engagement predictors: A study at GE power and water. *International Journal of Global Business*, 4(2), 60–72. <http://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:ijgbc&type=home>
- Velnampy, T., & Aravinthan, S. A. (2013). Occupational stress organizational commitment in private banks: A Sri Lankan experience. *European Journal of Business and Management*, 5(7), 254–267.
- Vindegard, N., & Benros, M. E. (2020). COVID-19 pandemic and mental health consequences: Systematic review of the current evidence. *Brain, Behavior, and Immunity*, 89, 531–542. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.048>
- World Health Organisation (WHO). (2020, October 19). *Occupational health: Stress at the workplace*. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- Wu, Y.-C. (2011). Job stress and job performance among employees in the Taiwanese finance sector: The role of emotional intelligence. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 39(1), 21–32. <https://doi.org/10.2224/sbp.2011.39.1.21>
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoglu, E. (2013). Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: Examining the moderating role of emotional intelligence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 75, 518-524.
- Yunita, P. I., & Saputra, I. G. N. W. H. (2019). Millennial generation in accepting mutations: Impact on work stress and employee performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 102–114. doi: 10.29332/ijssh.v3n1.268