



INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATION, PSYCHOLOGY AND COUNSELLING (IJEPC)

www.ijepec.com



PENGARUH KESIHATAN MENTAL DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEKERJA WANITA DI LEMBAH KLANG

THE INFLUENCE OF MENTAL HEALTH AND WELL-BEING ON JOB PERFORMANCE AMONG WOMEN WORKERS IN THE KLANG VALLEY

Nora Ibrahim^{*1}, Nadiatul Akma Rosle², Zaid Mat Yusop³, Nur Hidayah Zulkefli⁴, & Nabila Elyana Tasrip⁵

¹ Faculty Business and Accountancy, Universiti Poly-Tech Malaysia, Kuala Lumpur
Email: nora@uptm.edu.my

² Faculty Business and Accountancy, Universiti Poly-Tech Malaysia, Kuala Lumpur
Email: akma@uptm.edu.my

³ Faculty Business and Accountancy, Universiti Poly-Tech Malaysia, Kuala Lumpur
Email: zaidmatyusop@uptm.edu.my

⁴ Faculty Business and Accountancy, Universiti Poly-Tech Malaysia, Kuala Lumpur
Email: nur_hidayah@uptm.edu.my

⁵ Faculty Business and Accountancy, Universiti Poly-Tech Malaysia, Kuala Lumpur
Email: nabila@uptm.edu.my

* Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 20.07.2025

Revised date: 18.08.2025

Accepted date: 15.09.2025

Published date: 10.10.2025

To cite this document:

Ibrahim, N., Rosle, N. A., Yusop, Z. M., Zulkefli, N. H., & Tasrip, N. E. (2025). Pengaruh Kesehatan Mental Dan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pekerja Wanita Di Lembah Klang. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 10 (60), 412-425.

Abstrak:

Kajian ini berkenaan hubungan antara kesejahteraan pekerja dan kesihatan mental dalam kalangan pekerja wanita di kawasan Lembah Klang, dengan menumpukan kepada faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Secara khususnya, objektif kajian ini bertujuan menganalisis hubungan di antara kepimpinan sokongan, persekitaran kerja, sokongan sosial, serta program latihan dan kesedaran terhadap prestasi pekerja. Data telah dikumpul daripada 381 responden Wanita yang bekerja di Lembah Klang, dan dianalisis menggunakan SPSS dan SmartPLS. Dapatan menunjukkan bahawa keempat-empat faktor tersebut mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan prestasi kerja. Diantara kesemua faktor, program latihan dan kesedaran merupakan faktor paling berpengaruh, diikuti oleh sokongan sosial yang dirasakan dan kepimpinan sokongan. Kajian ini menyumbang kepada literatur sedia ada dengan menekankan kepentingan faktor-faktor ini dalam meningkatkan prestasi pekerja, khususnya dalam konteks wanita di Malaysia. Hasil kajian turut mencadangkan agar organisasi memberi keutamaan kepada elemen-elemen ini bagi memupuk budaya kerja yang menyokong

DOI: 10.35631/IJEPC.1060029

This work is licensed under [CC BY 4.0](#)

kesejahteraan dan kesihatan mental pekerja wanita, yang akan membawa kepada peningkatan prestasi mereka.

Kata Kunci:

Prestasi Kerja, Sokongan Kepimpinan, Persekitaran Kerja, Sokongan Sosial, Program Latihan Dan Kesedaran, Kesihatan Mental

Abstract:

This study explores the relationship between employee well-being and mental health among women workers in the Klang Valley, focusing on factors that influence job performance. Specifically, the objectives of the study are to analyze the relationship between supportive leadership, work environment, social support, and training and awareness programs with employee performance. Data were collected from 381 female respondents working in the Klang Valley and analyzed using SPSS and SmartPLS. The findings shows that all four factors have a positive and significant relationship with job performance. Training and awareness programs as the most influential factor, followed by perceived social support and supportive leadership. This study contributes to the existing literature highlighting the importance of these factors in enhancing employee performance, particularly within the context of women in Malaysia. The results also suggest that organizations should prioritize these elements to foster a work culture that supports the well-being and mental health of female employees, ultimately leading to improved performance.

Keywords:

Job Performance, Supportive Leadership, Work Environment, Social Support, Training and Awareness Programs, Mental Health.

Pengenalan

Kesejahteraan pekerja dan kesihatan mental kini menjadi faktor kritikal dalam meningkatkan produktiviti tempat kerja dan kejayaan organisasi secara keseluruhan. Dalam pelbagai kumpulan pekerja, pekerja wanita sering menghadapi cabaran yang berbeza yang memberi kesan terhadap kesihatan mental dan prestasi kerja mereka, terutamanya di kawasan seperti Lembah Klang, Malaysia. Cabaran ini termasuk mengimbangi tanggungjawab kerja dan keluarga, tekanan berasaskan jantina, dan suasana tempat kerja yang mungkin tidak sentiasa menyediakan sokongan yang mencukupi. Kajian ini bertujuan meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan dan kesihatan mental pekerja wanita di kawasan Lembah Klang, dengan menumpukan kepada peranan kepimpinan sokongan, persekitaran kerja, sokongan sosial yang dirasakan, serta program latihan dan kesedaran dalam membentuk pengalaman kerja mereka secara keseluruhan. Dalam beberapa tahun kebelakangan ini, terdapat kesedaran yang semakin meningkat mengenai kepentingan mempromosikan kesihatan mental dan kesejahteraan di tempat kerja. Walau bagaimanapun, kebanyakan kajian tentang kesejahteraan pekerja lebih tertumpu kepada populasi umum dan kurang memberi penekanan kepada pekerja wanita serta keperluan khusus mereka. Akibatnya, terdapat jurang dalam pemahaman tentang bagaimana faktor organisasi secara unik mempengaruhi kesihatan mental dan prestasi kerja wanita, terutamanya dalam konteks Malaysia. Kajian ini bertujuan mengisi jurang tersebut dengan menyelidik kesan kepimpinan sokongan, persekitaran kerja yang positif, dan

ketersediaan sokongan sosial serta program latihan terhadap kesihatan mental dan prestasi pekerja wanita di Lembah Klang.

Kajian Literatur

Kepimpinan Sokongan

Kepimpinan sokongan merupakan elemen penting dalam kejayaan organisasi moden, berfungsi sebagai asas dalam menggalakkan prestasi pekerja dan keberkesanan organisasi secara keseluruhan. Ia menekankan pemberian panduan, galakan, dan sumber kepada pekerja, sekali gus mewujudkan persekitaran yang membolehkan mereka berkembang secara profesional dan peribadi. Gaya kepimpinan ini bukan sahaja meningkatkan kepuasan kerja dan moral, tetapi juga memupuk budaya kepercayaan dan Kerjasama, dua elemen penting untuk prestasi kerja yang optimum. Pelbagai kajian telah menekankan kesan kepimpinan sokongan terhadap hasil organisasi, termasuk dalam menangani cabaran seperti keletihan pekerja, motivasi rendah, dan kadar keluar masuk pekerja.

Kesejahteraan dan kesihatan mental pekerja, terutamanya wanita di pusat bandar seperti Lembah Klang, menjadi kebimbangan utama bagi organisasi yang ingin mengekalkan prestasi tenaga kerja yang mampan. Dalam kalangan pelbagai faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pekerja, kepimpinan sokongan muncul sebagai penentu utama. Kepimpinan sokongan telah banyak dikaji kerana kesannya terhadap prestasi kerja, dengan ramai penyelidik menekankan kepentingannya dalam membina tenaga kerja yang produktif dan berpuas hati. Akdere dan Egan (2020) menyatakan bahawa kepimpinan transformasional, sebagai satu bentuk utama kepimpinan sokongan, meningkatkan prestasi pekerja secara signifikan dengan mempromosikan kepuasan kerja, pembelajaran pekerja dan penyelarasan organisasi. Pemimpin yang memberi inspirasi dan motivasi kepada pekerja menyumbang kepada tenaga kerja yang lebih komited dan berprestasi tinggi.

Menurut Astuty dan Udin (2020), peranan sokongan organisasi yang dirasai dan kepimpinan transformasional secara bersama mempengaruhi prestasi pekerja. Dapatan mereka menunjukkan bahawa pemimpin yang menyokong bukan sahaja meningkatkan prestasi tugas, tetapi juga membina komitmen afektif, memperkukuh hubungan emosi antara pekerja dan organisasi.

Kajian oleh Megawaty et al. (2022) dan Yusuf et al. (2022) menganalisis pengaruh gaya kepimpinan terhadap prestasi dan kepuasan kerja, sambil menekankan kepentingan faktor kontekstual seperti iklim kerja dan motivasi pekerja. Mereka merumuskan bahawa gaya kepimpinan yang menyokong, yang menggalakkan keterangkuman dan komunikasi terbuka, adalah penting dalam meningkatkan prestasi. Nani dan Safitri (2021) pula menambah perbincangan ini kepada sistem pengurusan formal, menunjukkan bagaimana ciri kepimpinan mempengaruhi prestasi organisasi dan inovasi. Mereka mencadangkan bahawa kepimpinan sokongan memupuk budaya penyesuaian dan inovasi yang sejajar dengan keperluan tempat kerja yang dinamik.

H1: Terdapat hubungan antara kepimpinan sokongan dengan prestasi pekerja

Persekitaran Kerja

Persekitaran kerja memainkan peranan penting dalam membentuk prestasi pekerja, bukan sahaja dari segi produktiviti tetapi juga kepuasan kerja dan kesejahteraan keseluruhan. Persekitaran kerja yang kondusif merangkumi faktor fizikal, psikologi, dan sosial yang semuanya menyumbang kepada keupayaan pekerja untuk melaksanakan tugas dengan berkesan. Persekitaran kerja yang positif menggalakkan penglibatan, mengurangkan tekanan, dan memupuk kerjasama antara pekerja, sekali gus membawa kepada tahap motivasi dan prestasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, persekitaran kerja yang lemah boleh menyebabkan semangat menurun, kadar ketidakhadiran yang tinggi, dan penurunan kecekapan.

Persekitaran kerja yang kondusif menyumbang kepada motivasi, penglibatan dan kepuasan kerja secara keseluruhan, yang membawa kepada hasil pekerja yang lebih baik. Banyak kajian telah mengesahkan kepentingan persekitaran kerja terhadap prestasi. Badrianto dan Ekhsan (2020) menekankan pengaruh persekitaran kerja yang positif terhadap prestasi pekerja, dengan menyatakan bahawa keadaan fizikal dan psikologi tempat kerja amat mempengaruhi produktiviti. Mereka menekankan keperluan reka bentuk ergonomik, kemudahan yang mencukupi dan budaya kerja yang menyokong dalam meningkatkan hasil pekerja.

Nguyen et al. (2020) meneliti dimensi budaya dan organisasi dalam persekitaran kerja. Mereka menyatakan bahawa keterangkuman dan penghormatan terhadap kepelbagaian dalam tempat kerja secara signifikan meningkatkan kesejahteraan dan prestasi pekerja, khususnya dalam persekitaran pelbagai budaya. Paais dan Pattiruhu (2020) pula menumpukan kepada kesan kepimpinan dan dasar organisasi dalam mewujudkan persekitaran kerja yang menyokong. Kajian mereka menekankan kepentingan komunikasi yang jelas, dasar yang adil dan kepimpinan yang mudah diakses dalam memupuk prestasi tinggi.

Rasool et al. (2020, 2021) memberikan analisis menyeluruh terhadap tekanan di tempat kerja dan kesannya terhadap prestasi pekerja. Penyelidikan mereka menyerlahkan kesan negatif persekitaran kerja toksik dan menyokong langkah proaktif seperti penyelesaian konflik dan pengurusan tekanan untuk mengekalkan kesejahteraan dan produktiviti pekerja. Riyanto et al. (2021) dan Taheri et al. (2020) pula mengaitkan kualiti persekitaran kerja dengan kejayaan organisasi secara menyeluruh.

H2: Terdapat hubungan antara persekitaran kerja dengan prestasi pekerja

Sokongan Sosial

Dalam persekitaran kerja masa kini yang dinamik, prestasi pekerja dipengaruhi oleh pelbagai faktor, dan antara yang paling signifikan ialah sokongan sosial. Sokongan sosial yang dirasakan merujuk kepada persepsi individu terhadap ketersediaan dan kualiti sokongan daripada rangkaian sosial mereka, termasuk rakan sekerja, penyelia dan struktur organisasi. Sokongan ini memainkan peranan penting dalam mewujudkan persekitaran kerja yang positif, mengurangkan tekanan dan meningkatkan kesejahteraan keseluruhan pekerja, yang seterusnya dapat meningkatkan prestasi kerja. Sokongan sosial di tempat kerja merangkumi sokongan emosi, instrumental, maklumat dan penilaian, yang semuanya membantu pekerja mengatasi tuntutan dan cabaran kerja.

Aguiar-Quintana et al. (2021) meneliti peranan sokongan sosial di tempat kerja dalam mengurangkan tekanan dan meningkatkan penglibatan pekerja. Dapatan mereka menunjukkan bahawa pekerja yang merasai tahap sokongan yang tinggi menunjukkan ketahanan dan prestasi yang lebih baik.

Ayofe dan Martha (2022) menekankan kepentingan sokongan emosi dan instrumental di tempat kerja. Mereka menyatakan bahawa interaksi yang menyokong antara pekerja dan pemimpin memupuk persekitaran kolaboratif yang kondusif untuk prestasi tinggi. Chen et al. (2020) pula meneliti peranan pengantaraan sokongan organisasi dalam hubungan antara sokongan sosial dan hasil pekerja. Kajian mereka menyimpulkan bahawa sokongan sosial yang dirasai meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi, yang membawa kepada prestasi lebih baik.

Didit dan Nikmah (2020) mengkaji dinamika sokongan rakan sekerja dan menunjukkan bahawa budaya bantuan dan penghargaan bersama secara signifikan meningkatkan prestasi individu dan kumpulan. Jolly et al. (2021) dan Li et al. (2021) meneliti mekanisme psikologi yang mendasari kesan sokongan sosial. Jolly et al. menyatakan bahawa sokongan sosial dapat mengurangkan kebimbangan di tempat kerja, secara tidak langsung meningkatkan prestasi, manakala Li et al. (2021) mengenal pasti pengawalan emosi sebagai perantara penting, di mana sokongan sosial membantu pekerja mengurus tekanan dengan berkesan.

H3: Terdapat hubungan antara sokongan sosial yang dirasai dengan prestasi pekerja

Program Latihan dan Kesedaran

Program latihan dan kesedaran pekerja telah lama diiktiraf sebagai komponen penting dalam meningkatkan prestasi pekerja. Abdullah (2020) menekankan bahawa inisiatif latihan yang berstruktur dapat meningkatkan kemahiran khusus pekerjaan pekerja, yang seterusnya meningkatkan prestasi secara keseluruhan. Begitu juga, Ali dan Anwar (2021) menyatakan bahawa program kesedaran pekerja dapat memupuk pemahaman yang lebih mendalam tentang matlamat organisasi, sekali gus meningkatkan penyelarasan dan produktiviti. Al Aina dan Atan (2020) menekankan peranan penting program latihan yang disasarkan dalam meningkatkan keyakinan dan kompetensi pekerja, yang membawa kepada pelaksanaan tugas yang lebih baik. Menyokong perkara ini, Darmawan et al. (2020) menunjukkan bahawa pembangunan profesional berterusan dan inisiatif kesedaran mewujudkan budaya pembelajaran yang mendorong peningkatan prestasi yang berterusan.

H4: Terdapat hubungan antara program latihan dan kesedaran dengan prestasi pekerja

Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan reka bentuk penyelidikan deskriptif dan korelasi untuk meneroka hubungan antara kepimpinan sokongan, persekitaran kerja, sokongan sosial yang dirasai, serta program latihan dan kesedaran dengan prestasi pekerja dalam kalangan pekerja wanita di kawasan Lembah Klang. Reka bentuk penyelidikan korelasi turut digunakan untuk menentukan kekuatan hubungan antara pemboleh ubah tersebut. Kaedah pengumpulan data utama adalah melalui soal selidik. Soal selidik ini direka bentuk untuk menangkap maklumat berkaitan persepsi peserta terhadap kepimpinan sokongan (7 soalan), persekitaran kerja (6 soalan), sokongan sosial yang dirasai (6 soalan), program latihan dan kesedaran (5 soalan), serta prestasi pekerja (6 soalan). Skala 5 Likert digunakan bagi membolehkan responden menyatakan tahap persetujuan mereka terhadap pelbagai kenyataan yang berkaitan. Populasi

sasaran kajian ini ialah pekerja wanita yang menetap di kawasan Lembah Klang, di Malaysia dan mewakili pelbagai sektor. Kaedah pensampelan bertujuan digunakan untuk memilih peserta yang memenuhi kriteria tertentu, seperti bekerja dalam sektor formal dan pernah menyertai program latihan atau kesedaran di tempat kerja. Kaedah ini memastikan sampel yang relevan dengan objektif kajian. Saiz sampel ditetapkan pada 381 responden, mencukupi untuk memastikan signifikan statistik dan kebolehpercayaan dapatan kajian. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif. SPSS digunakan bagi statistik deskriptif (seperti kekerapan, min, dan sisihan piawai). SmartPLS (*Partial Least Squares Structural Equation Modelling*) pula digunakan untuk mengkaji hubungan antara pemboleh ubah bebas dan prestasi pekerja.

Dapatan Dan Perbincangan

Profil demografi pekerja wanita yang dikaji menunjukkan taburan umur yang pelbagai. Kumpulan terbesar ialah wanita berumur antara 26–30 tahun (33.6%), diikuti oleh mereka yang berumur antara 22–25 tahun (26.2%). Responden berumur 20 tahun dan ke bawah adalah 13.9%, 31–35 tahun (15.5%) dan 36–40 tahun (9.4%). Kumpulan paling kecil ialah wanita berumur lebih 41 tahun (1.3%). Dari segi etnik, responden terdiri daripada kaum Melayu (53.0%), Cina (24.7%), India (17.8%) dan lain-lain etnik (4.5%). Dari segi tahap pendidikan, majoriti responden memiliki ijazah sarjana muda (52.5%), diikuti dengan pendidikan pascasiswazah (14.2%), sijil/diploma (12.9%), sijil profesional (11.5%) dan pendidikan menengah atau lebih rendah (6.0%). Daripada keseluruhan responden, majoriti bekerja dalam sektor swasta, iaitu seramai 249 orang (65.4%). Sementara itu, seramai 80 orang responden (20.9%) bekerja sendiri, hanya 52 orang responden (13.6%) pula bekerja dalam sektor kerajaan, menjadikan sektor ini yang paling kecil penyertaannya dalam kalangan responden. Dari segi jenis pekerjaan, 46.2% bekerja dalam bidang profesional, 23.4% dalam pentadbiran dan kerja kerani, 19.7% merupakan usahawan/pemilik perniagaan, dan 10.7% dalam perkhidmatan.

Jadual 1: Demografi Responden

Demografi responden	n	%
Umur		
20 tahun dan ke bawah	53	13.9
22 – 25 tahun	100	26.2
26 – 30 tahun	128	33.6
31 – 35 tahun	59	15.5
36 – 40 tahun	36	9.4
Lebih 41 tahun	5	1.3
Bangsa		
Melayu	202	53.0
India	68	17.8
Cina	94	24.7
Lain-lain bangsa	17	4.5
Tahap akademik		
Sekolah Menengah	23	6.0
Sijil atau Diploma	49	12.9
Sijil profesional	44	11.5
Ijazah Sarjana Muda	200	52.5
Master / PhD	54	14.2

Lain-lain	11	2.9
Sektor pekerjaan		
Kerajaan	52	13.6
Swasta	249	65.4
Bekerja sendiri	80	20.9
Jenis pekerjaan		
Professional	176	46.2
Pentadbiran / Kerani	89	23.4
Usahawan / pemilik perniagaan	75	19.7
Pekerja Perkhidmatan	41	10.7

Analisis deskriptif dalam kajian ini melibatkan lima konstruk utama yang dinilai berdasarkan skor purata (min) dan sisihan piawai dalam kalangan 381 orang responden. Konstruk yang memperoleh purata tertinggi ialah Program Latihan dan Kesedaran dengan min 4.27 dan sisihan piawai 0.680. Ini menunjukkan bahawa majoriti pekerja wanita dalam kajian ini memberikan penilaian yang tinggi terhadap keberkesanan program latihan dan kesedaran di tempat kerja mereka.

Konstruk Sokongan Sosial yang Dirasai pula mencatatkan min kedua tertinggi iaitu 4.06 dengan sisihan piawai 1.128, menunjukkan bahawa secara umum responden merasakan mereka menerima sokongan sosial yang kukuh daripada rakan sekerja, majikan, dan organisasi.

Sokongan Kepimpinan dan Persekitaran Kerja masing-masing memperoleh min 3.96 dan 3.90, dengan sisihan piawai yang agak serupa (masing-masing sekitar 0.71 dan 0.59). Ini menunjukkan bahawa secara keseluruhan, responden memberikan penilaian positif terhadap gaya kepimpinan yang menyokong serta persekitaran kerja yang mereka alami, walaupun terdapat sedikit perbezaan dalam persepsi individu.

Akhir sekali, Prestasi Pekerja menunjukkan min 3.89 dengan sisihan piawai 0.720. Ini menunjukkan bahawa tahap prestasi diri yang dirasai oleh pekerja wanita dalam kajian ini adalah dalam kategori sederhana tinggi. Secara keseluruhan, analisis deskriptif ini menggambarkan bahawa keempat-empat faktor organisasi yang dikaji termasuk latihan, sokongan sosial, kepimpinan, dan persekitaran kerja dinilai secara positif dan berperanan dalam menyumbang kepada prestasi kerja yang baik.

Jadual 2: Analisis Deskriptif

Konstruk	N	Min	Std. Deviation
Prestasi pekerja	381	3.89	0.720
Sokongan kepimpinan	381	3.96	0.718
Persekitaran kerja	381	3.90	0.599
Sokongan sosial yang dirasai	381	4.06	1.128
Program latihan dan kesedaran	381	4.27	0.680

Semua konstruk menunjukkan kebolehpercayaan dan konsistensi dalaman yang tinggi, dengan nilai CR melebihi 0.9 dan AVE melebihi 0.6. Ini menunjukkan bahawa item-item yang digunakan dalam soal selidik adalah sah dan boleh dipercayai untuk mengukur setiap konstruk.

Jadual 3: Kebolehpercayaan dan Kesahan Konstruk

Construct/Item	IL	CA	CR	(AVE)
Sokongan kepimpinan		0.927	0.941	0.696
A1	0.764			
A2	0.837			
A3	0.86			
A4	0.855			
A5	0.859			
A6	0.846			
A7	0.813			
Persekitaran kerja		0.885	0.912	0.635
B1	0.805			
B2	0.838			
B3	0.823			
B4	0.774			
B5	0.796			
B6	0.743			
Sokongan sosial yang dirasakan		0.920	0.938	0.717
C1	0.737			
C2	0.89			
C3	0.853			
C4	0.865			
C5	0.864			
C6	0.862			
Program latihan dan kesedaran		0.965	0.973	0.878
D1	0.930			
D2	0.966			
D3	0.976			
D4	0.933			
D5	0.877			
Prestasi pekerja		0.908	0.93	0.691
E1	0.898			
E2	0.774			
E3	0.922			
E4	0.836			
E5	0.893			
E6	0.626			

Jadual 4 menunjukkan kesahan diskriminan bagi semua konstruk dalam model kajian ini menggunakan kriteria Fornell-Larcker. Kesahan diskriminan bertujuan memastikan bahawa setiap konstruk dalam model adalah berbeza secara empirikal antara satu sama lain, dan tidak bertindih dalam mengukur konsep yang sama. Menurut kriteria Fornell-Larcker, kesahan diskriminan dicapai apabila nilai akar kuasa dua AVE bagi sesuatu konstruk adalah lebih tinggi daripada korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lain. Berdasarkan jadual, semua nilai diagonal adalah lebih tinggi daripada nilai-nilai korelasi yang berada dalam baris dan lajur yang sama. Nilai AVE bagi Sokongan Sosial yang Dirasai (0.937) adalah lebih tinggi daripada korelasinya dengan konstruk lain seperti Sokongan Kepimpinan (0.797) dan Persekitaran Kerja (0.847). Begitu juga, nilai untuk Prestasi Pekerja (0.834) melebihi korelasi yang lain.

Jadual 4: Kesahan Diskriminan (Fornell-Larcker)

Fornell-Lacker	PP	SK	PK	SS	PLK
Prestasi pekerja	0.834				
Sokongan kepimpinan	0.628	0.797			
Persekitaran kerja	0.655	0.638	0.847		
Sokongan sosial yang dirasakan	0.336	0.566	0.349	0.937	
Program latihan dan kesedaran	0.337	0.565	0.333	0.558	0.831

Jadual 5 menunjukkan nilai R-square (pekali penentuan) bagi pemboleh ubah bersandar iaitu prestasi pekerja. Nilai R-square yang diperoleh ialah 0.670, yang bermaksud bahawa 67% varians dalam prestasi pekerja dapat dijelaskan oleh empat pemboleh ubah bebas dalam model kajian ini, iaitu sokongan kepimpinan, persekitaran kerja, sokongan sosial yang dirasakan, serta program latihan dan kesedaran. Berdasarkan interpretasi oleh Henseler et al. (2015), nilai R-square dalam julat 0.670 dianggap sederhana tetapi kukuh dari segi kuasa penjelasan model. Ini menunjukkan bahawa model kajian mempunyai kekuatan penerangan yang baik, dan faktor-faktor yang diuji memainkan peranan penting dalam mempengaruhi prestasi pekerja wanita di Lembah Klang. Walaupun masih terdapat 33% lagi varians yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini, dapatan ini tetap memberikan sokongan empirikal yang kukuh terhadap kepentingan keempat-empat pemboleh ubah bebas yang dikaji.

Jadual 5: Nilai R-Square

Endogenous	R-square	Henseler et al 2015
Prestasi pekerja	0.670	Sederhana

Jadual 6 menunjukkan keputusan pekali laluan (path coefficient) yang mengukur kekuatan dan arah hubungan antara pemboleh ubah bebas iaitu sokongan kepimpinan, persekitaran kerja, sokongan sosial yang dirasakan, serta program latihan dan kesedaran terhadap pemboleh ubah bersandar, iaitu prestasi pekerja. Semua hubungan yang diuji dalam model ini menunjukkan keputusan yang signifikan secara statistik ($p < 0.05$), membuktikan bahawa keempat-empat faktor mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi pekerja wanita di Lembah Klang.

Manakala, hubungan antara sokongan kepimpinan dengan prestasi pekerja menunjukkan nilai pekali laluan sebanyak 0.213 dengan nilai $t = 5.024$ dan $p = 0.035$. Ini menunjukkan bahawa semakin tinggi tahap sokongan yang diterima daripada pemimpin, semakin tinggi tahap prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pekerja. Seterusnya, persekitaran kerja juga mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi, dengan pekali laluan sebanyak 0.196 ($t = 3.794$, $p = 0.049$). Ini menunjukkan bahawa suasana kerja yang positif dan kondusif membantu meningkatkan motivasi dan produktiviti pekerja.

Tambahan pula, Sokongan sosial yang dirasakan turut memberi kesan positif terhadap prestasi pekerja, dengan pekali laluan 0.214, nilai $t = 3.958$ dan $p = 0.016$. Dapatan ini membuktikan bahawa apabila pekerja merasa disokong dari segi emosi dan sosial oleh rakan sekerja atau pihak pengurusan, mereka lebih cenderung untuk menunjukkan prestasi kerja yang tinggi. Akhir sekali, program latihan dan kesedaran muncul sebagai faktor paling dominan dengan pekali laluan 0.209, nilai $t = 6.819$ dan $p = 0.027$. Keputusan ini menegaskan bahawa latihan yang berkesan serta pendedahan kepada kesedaran mengenai kerja dan kesejahteraan mental menyumbang secara signifikan kepada peningkatan prestasi.

Jadual 6: Path Coefficient

Path coefficient	OS	SM	SD	t	p	2.50%	97.50%
Sokongan kepimpinan -> Prestasi pekerja	0.213	0.212	0.042	5.024	0.035	0.131	0.297
Persekitaran kerja -> Prestasi pekerja	0.196	0.199	0.052	3.794	0.049	0.094	0.299
Sokongan sosial yang dirasakan -> Prestasi pekerja	0.214	0.212	0.054	3.958	0.016	0.11	0.322
Program latihan dan kesedaran -> Prestasi pekerja	0.209	0.207	0.031	6.819	0.027	0.148	0.268

Jadual 7 merumuskan keputusan ujian hipotesis yang telah dijalankan dalam kajian ini. Kesemua empat hipotesis yang diuji telah diterima, menunjukkan bahawa setiap pemboleh ubah bebas mempunyai hubungan yang signifikan dengan pemboleh ubah bersandar iaitu prestasi pekerja. Hipotesis (H1) menyatakan bahawa terdapat hubungan antara sokongan kepimpinan dengan prestasi pekerja. Hipotesis ini diterima, sekali gus menunjukkan bahawa gaya kepimpinan yang menyokong seperti memberi bimbingan, maklum balas dan galakan memainkan peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja dalam kalangan pekerja wanita. Hipotesis (H2) pula mengesahkan bahawa persekitaran kerja yang kondusif, dari aspek fizikal dan psikologi, turut memberi kesan positif terhadap prestasi pekerja. Ini menunjukkan bahawa suasana kerja yang selamat, selesa dan menyokong mampu mendorong motivasi serta produktiviti pekerja. Hipotesis (H3) meneliti hubungan antara sokongan sosial yang dirasakan dengan prestasi kerja. Keputusan menunjukkan hubungan ini signifikan, yang bermaksud pekerja yang merasakan mereka mendapat sokongan daripada rakan sekerja dan organisasi lebih cenderung untuk menunjukkan prestasi kerja yang tinggi. Akhir sekali, hipotesis (H4) yang berkaitan dengan program latihan dan kesedaran turut diterima. Ini membuktikan bahawa latihan berterusan dan pendedahan kepada maklumat berkaitan kesejahteraan dan pembangunan kerjaya secara langsung menyumbang kepada peningkatan prestasi kerja.

Jadual 7: Keputusan Hipotesis

H	Hipotesis	Keputusan
H1	Terdapat hubungan diantara sokongan kepimpinan dengan prestasi pekerja	Diterima
H2	Terdapat hubungan diantara persekitaran kerja dengan prestasi pekerja	Diterima
H3	Terdapat hubungan diantara sokongan sosial yang dirasakan dengan prestasi pekerja	Diterima
H4	Terdapat hubungan diantara program latihan dan kesedaran dengan prestasi pekerja	Diterima

Kajian ini telah mengkaji hubungan antara sokongan kepimpinan, persekitaran kerja, sokongan sosial yang dirasakan, serta program latihan dan kesedaran dengan prestasi pekerja wanita di Lembah Klang. Dapatan menunjukkan bahawa keempat-empat faktor tersebut mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap prestasi kerja, disokong oleh analisis statistik dalam kajian ini. Dapatan ini menekankan kepentingan mewujudkan persekitaran kerja yang menyokong melalui kepimpinan yang prihatin, keadaan kerja yang kondusif, jaringan sosial yang kuat, serta pendedahan berterusan kepada latihan dan program kesedaran. Ini amat penting khususnya dalam konteks wanita bekerja, yang sering menghadapi cabaran berganda seperti tanggungjawab keluarga dan tekanan berkaitan dengan jenis jantina. Kajian ini menyumbang kepada pemahaman tentang prestasi pekerja serta memberikan panduan praktikal kepada organisasi dalam usaha meningkatkan produktiviti tenaga kerja wanita sambil menjaga

kesejahteraan dan kesihatan mental mereka. Penyelidikan lanjut dicadangkan bagi meneroka interaksi antara faktor-faktor ini dalam konteks yang berbeza dan melibatkan kumpulan pekerja yang lebih pelbagai. Satu jurang penting yang dikenalpasti dalam kajian ini ialah kurangnya penyelidikan terdahulu yang menilai kesan gabungan empat faktor ini ke atas prestasi pekerja wanita di Lembah Klang. Kebanyakan kajian yang lalu hanya meneliti faktor individu seperti kepimpinan sokongan (Eisenbeiss et al., 2020), persekitaran kerja (Zhang & Lee, 2022), dan sokongan sosial (Reizer et al., 2021). Walaupun kajian seperti Torkzadeh et al. (2022) menunjukkan kepimpinan menyokong meningkatkan prestasi kerja, kesan kolektif merentas faktor dan dalam kumpulan jantina tertentu samada terhadap lelaki ataupun wanita masih belum diteroka secara menyeluruh. Tambahan pula, kajian-kajian sedia ada selalunya bersifat umum dan tidak tertumpu kepada konteks tempatan seperti Lembah Klang, Malaysia. Kajian oleh Tan dan Tan (2023) menekankan bahawa faktor budaya dan konteks tempatan mempengaruhi hubungan antara gaya kepimpinan dan prestasi. Ini menegaskan keperluan untuk lebih banyak kajian bersifat setempat dan berfokus kepada jantina seperti yang dijalankan ini.

Kesimpulan Dan Cadangan

Berdasarkan dapatan kajian ini, dicadangkan agar organisasi memberikan keutamaan kepada, pengukuhan kepimpinan sokongan, kepimpinan yang menyokong memainkan peranan penting dalam membentuk budaya kerja yang positif dan meningkatkan motivasi pekerja. Organisasi perlu melabur dalam program pembangunan kepimpinan yang menekankan kecerdasan emosi, komunikasi berkesan, dan kemahiran bimbingan. Pemimpin yang memberi maklum balas, sokongan dan pengiktirafan secara konsisten boleh meningkatkan penglibatan dan kepuasan kerja pekerja wanita. Selain itu, penambahbaikan persekitaran kerja, kedua-dua aspek fizikal dan psikologi perlu diberi perhatian. Persekitaran kerja yang selesa, ergonomik dan selamat meningkatkan produktiviti, manakala suasana yang menghargai, adil dan inklusif dapat mengurangkan tekanan dan meningkatkan rasa kekitaan. Dan juga, pelaksanaan program latihan dan kesedaran yang menyeluruh, Program ini tidak hanya tertumpu kepada peningkatan kemahiran teknikal, tetapi juga kepada aspek kesejahteraan dan kesihatan mental. Latihan berkaitan pengurusan tekanan, keseimbangan kerja-kehidupan dan strategi daya tahan perlu ditawarkan secara berkala. Penilaian berkala terhadap keberkesanan program juga penting untuk memastikan ia terus relevan dengan keperluan pekerja. Dengan pelaksanaan strategi-strategi ini, organisasi dapat membentuk tenaga kerja wanita yang lebih berdaya saing, sihat secara mental, dan berkualiti tinggi dalam prestasi kerja.

Penghargaan

Penulis ingin merakamkan ucapan terima kasih kepada para peserta kerana sukarela menyertai penyelidikan ini.

Rujukan

- Abdullah, A. (2020). Relationship the work culture and training programs within performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 92-101.
- Aguiar-Quintana, T., Nguyen, T. H. H., Araujo-Cabrera, Y., & Sanabria-Díaz, J. M. (2021). Do job insecurity, anxiety and depression caused by the COVID-19 pandemic influence hotel employees' self-rated task performance? The moderating role of employee resilience. *International journal of hospitality management*, 94, 102868.

- Akdere, M., & Egan, T. (2020). Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance. *Human Resource Development Quarterly*, 31(4), 393-421.
- Al Aina, R., & Atan, T. (2020). The impact of implementing talent management practices on sustainable organizational performance. *Sustainability*, 12(20), 8372.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *Ali, B.J., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30.
- Astuty, I., & Udin, U. D. I. N. (2020). The effect of perceived organizational support and transformational leadership on affective commitment and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 401-411.
- Ayofe, A. G., & Martha, A. T. (2022). Interpersonal Relationship and Employee Performance in Selected Nigeria Bank. *Int. J. Manag. Fuzzy Syst*, 8(1), 1-8.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).
- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations: The International Journal*, 42(1), 166-179.
- Cen, C. C., Cahyadi, W., Cahyadi, L., Candrasa, L., Sinurat, M., Ilham, R. N., & Saputra, J. (2021). Factors that affect competence and affective commitment and its implication on job performance: a case study of Stie Medan, Indonesia. In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (Vol. 12, pp. 4863-4870).
- Daraba, D., Wirawan, H., Salam, R., & Faisal, M. (2021). Working from home during the corona pandemic: Investigating the role of authentic leadership, psychological capital, and jantina on employee performance. *Cogent business & management*, 8(1), 1885573.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., ... & Issalillah, F. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Didit, D. D., & Nikmah, N. R. S. (2020). The role of remuneration contribution and social support in organizational life to build work engagement. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32.
- Emon, M. M. H., & Chowdhury, S. A. (2023). Assessing The Influence of Training and Skill Development Initiatives on Employee Performance: A Case Study of Private Banks in Dhaka, Bangladesh. *Bangladesh (August 17, 2023)*.
- Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397.
- Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of agriculture and livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, 2(2), 227-236.
- Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The impact of transformational leadership on affective organizational commitment and job performance: the mediating role of employee engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 831060.

- Jolly, P. M., Kong, D. T., & Kim, K. Y. (2021). Social support at work: An integrative review. *Journal of organizational behavior*, 42(2), 229-251.
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1), 40.
- Li, F., Luo, S., Mu, W., Li, Y., Ye, L., Zheng, X., ... & Chen, X. (2021). Effects of sources of social support and resilience on the mental health of different age groups during the COVID-19 pandemic. *BMC psychiatry*, 21, 1-14.
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6, 1-12.
- Megawaty, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining linkage leadership style, employee commitment, work motivation, work climate on satisfaction and performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 01-14.
- Nani, D. A., & Safitri, V. A. D. (2021). Exploring the relationship between formal management control systems, organisational performance and innovation: The role of leadership characteristics. *Asian Journal of Business and Accounting*, 14(1), 207-224.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645-662.
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The effect of training on work performance and career development: the role of motivation as intervening variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385-2393.
- Pandey, D. L. (2020). Work stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(05), 124-135.
- Pham, N. T., Tuan, T. H., Thuy, V. T. N., Hoang, H. T., & Hoang, G. (2023). Improving employee outcomes in the remote working context: a time-lagged study on digital-oriented training, work-to-family conflict and empowering leadership. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(4), 1008-1038.
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Limón, M. L. S., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11).
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International journal of environmental research and public health*, 18(5), 2294.
- Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y., & Samma, M. (2020). Sustainable work performance: the roles of workplace violence and occupational stress. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 912.
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee performance: Education, training, experience and work discipline. *Calitatea*, 24(193), 182-188.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162.

- Salim, N. A., Sutrisno, S., Maango, H., Yusuf, M., & Haryono, A. (2023). Employee performance and the effects of training and the workplace. *Jurnal Darma Agung*, 30(2), 549-558.
- Suprayitno, D. (2024). The Influence of Leadership on Employee Performance. *Journal of Law, Social Science and Humanities*, 1(2), 87-91.
- Syahrudin, S., Hermanto, H., & Wardini, A. K. (2020). The influence of communication, training, and organizational culture on employee performance. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 16(2), 171-181.
- Tabiu, A., Pangil, F., & Othman, S. Z. (2020). Does training, job autonomy and career planning predict employees' adaptive performance?. *Global Business Review*, 21(3), 713-724.
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6).
- Tamsah, H., Ilyas, J. B., & Yusriadi, Y. (2021). Create teaching creativity through training management, effectiveness training, and teacher quality in the covid-19 pandemic. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 8(4), 18-35.
- Usman, M., Cheng, J., Ghani, U., Gul, H., & Shah, W. U. (2021). Social support and perceived uncertainties during COVID-19: Consequences for employees' wellbeing. *Current Psychology*, 1-12.
- Wiradendi Wolor, C., Solikhah, S., Fidhyallah, N. F., & Lestari, D. P. (2020). Effectiveness of e-training, e-leadership, and work life balance on employee performance during COVID-19. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10).
- Yan, R., Basheer, M. F., Irfan, M., & Rana, T. N. (2020). Role of psychological factors in employee well-being and employee performance: an empirical evidence from Pakistan. *Revista Argentina de Clinica Psicológica*, 29(5), 638.
- Yousaf, S., Rasheed, M. I., Hameed, Z., & Luqman, A. (2020). Occupational stress and its outcomes: the role of work-social support in the hospitality industry. *Personnel Review*, 49(3), 755-773.
- Yusuf, M., Haryono, A., Hafid, H., Salim, N. A., & Efendi, M. (2022). Analysis Of Competence, Leadership Style, And Compensation In The Bandung City Pasar Bermartabat. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 524-2.
- Zeb, A., Goh, G. G. G., Javaid, M., Khan, M. N., Khan, A. U., & Gul, S. (2023). The interplay between supervisor support and job performance: Implications of social exchange and social learning theories. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 15(2), 429-448