

Kerja wajar dan kebermaknaan sebagai pemacu penglibatan kerja dalam kalangan pekerja Orang Kurang Upaya

Rasidah Arshad¹, Norizan Baba Rahim², Zulnaidi Yaacob²

¹Fakulti Ekonomi dan Pengurusan, Universiti Kebangsaan Malaysia

²Pusat Pengajian Pendidikan Jarak Jauh, Universiti Sains Malaysia

Correspondence: Norizan Baba Rahim (email: norizanbaba@usm.my)

Received: 5 January 2025; Accepted: 16 April 2025; Published: 27 May 2025

Abstrak

Dalam menangani isu peluang pekerjaan dihadapi oleh Orang Kurang Upaya (OKU), usaha untuk mengubah suai dan memperbaiki program, skim, garis panduan dan dasar perlu dijalankan. Namun, jurang yang semakin meningkat antara pekerja biasa dan golongan OKU akibat stigma dan prasangka dalam masyarakat telah menimbulkan persoalan tentang kemampuan OKU untuk berdikari dan menyumbang kepada pembangunan negara. Kajian ini bertujuan untuk menyelidik pengaruh kerja wajar dan kebermaknaan kerja serta perkaitannya dengan penglibatan pekerja OKU. Hipotesis kajian ini adalah hubungan langsung yang signifikan antara kerja wajar dan penglibatan pekerja OKU, manakala hubungan tidak langsung wujud melalui kebermaknaan kerja sebagai pengantara. Hipotesis ini diuji menggunakan SPSS versi 28 melibatkan data ke atas 143 pekerja OKU di Malaysia melalui soal selidik dalam talian. Selaras dengan Teori Pemeliharaan Sumber (COR), kajian mendapati hubungan langsung yang signifikan antara kerja wajar dan penglibatan pekerja, dengan kebermaknaan kerja berfungsi sebagai pengantara terhadap hubungan tersebut. Berdasarkan Teori Ciri Pekerjaan (JCM), kajian ini membuktikan kebermaknaan kerja penting sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan tidak langsung antara kerja wajar dan penglibatan pekerja. Dari sudut praktikal, kajian ini menyarankan agar organisasi memahami kaitan antara kerja wajar dan penglibatan pekerja. Ini kerana penglibatan pekerja bukan sahaja meningkatkan motivasi dan produktiviti, tetapi juga membentuk rasa kepunyaan yang penting untuk meningkatkan kesejahteraan golongan OKU dalam kerjaya mereka.

Kata kunci: Kebermaknaan kerja, kerja wajar, Orang Kurang Upaya (OKU), penglibatan pekerja

Decent work and meaningfulness as drivers of work engagement in Persons With Disabilities

Abstract

Appropriate improvements to the existing programs, schemes, guidelines, and policies are crucial for addressing the limited employment opportunities faced by people with disabilities (PWD). However, the current issue of the increasing gap between the participation of workers with and without disabilities raises the question of how individuals with disabilities can live independently and contribute to national development if stigma and prejudice continue to prevail. Therefore, this

study was conducted with the aim of examining the influence of decent work and meaningful work on employee engagement. This study hypothesised that there was a direct relationship between decent work and employee engagement among people with disabilities. Additionally, the study hypothesised an indirect relationship mediated by the variable of meaningful work. Using data collected online from 143 subjects with disabilities in Malaysia, the hypotheses were tested using SPSS version 28. In line with the Conservation of Resources Theory (COR), the study found a significant direct relationship between decent work and employee engagement, with meaningful work acting as a mediator. Other than that, consistent with the Job Characteristics Model (JCM), the findings enhance the existing literature by highlighting the significance of meaningful work as a mechanism that clarifies the indirect relationship between decent work and employee engagement. Practically, the study suggests that organizations recognize the close link between decent work and employee engagement, which are crucial factors in determining the sense of belonging, motivation, and productivity in the workplace for PWD.

Keywords: Decent work, meaningful work, Persons With Disabilities (PWDs), work engagement

Pengenalan

Sejak kebelakangan ini, terma penglibatan pekerja telah menarik minat ramai ahli akademik. Namun, bukan hanya penyelidik dan ahli akademik yang mencari dan menggali istilah ini, malah pengamal industri turut menunjukkan minat yang sama (Noor et al., 2024). Penglibatan pekerja ditakrifkan sebagai keadaan minda berkaitan kerja yang aktif dan memuaskan serta meliputi identifikasi yang kuat terhadap organisasi dan ekspresi sendiri (Ly, 2024). Konstruk ini juga merujuk kepada ciri-ciri psikologi positif seperti bersemangat, berdedikasi dan fokus seseorang individu terhadap pekerjaannya (Mazzetti et al., 2023). Biasanya, pekerja yang mempunyai penglibatan kerja yang tinggi menunjukkan ciri-ciri seperti bersemangat dan bertenaga, malah mereka berpuas hati terhadap pekerjaan yang disempurnakan oleh mereka (Ilies et al., 2024). Selain itu, golongan ini juga menunjukkan kesanggupan mereka untuk menghasilkan kerja yang melebihi jangkaan demi kebaikan yang akan dicapai oleh pasukan, organisasi dan diri sendiri (Bakker & Wingerden, 2021). Kajian lepas mendapati konstruk ini bukan hanya berupaya meramal prestasi pekerja, tetapi juga prestasi kewangan organisasi (Pincus, 2023). Penglibatan pekerja berhasil meningkatkan komitmen, kesetiaan, tingkah laku proaktif dan mengurangkan kadar ketidakhadiran serta niat untuk berhenti kerja (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2023). Walau bagaimanapun, pada masa yang sama, majoriti pekerja pada hari ini dilaporkan menunjukkan penglibatan yang kurang dalam pekerjaan dan tidak komited terhadap kerja dan organisasi. Pada tahun 2023, kajian yang dilakukan oleh syarikat perunding Gallup melaporkan hanya 23% daripada tenaga kerja global menunjukkan penglibatan dan bersikap komited dengan kerja mereka (Gallup, 2024). Dianggarkan bahawa kadar penglibatan kerja yang rendah ini akan melibatkan kos kerugian sebanyak US\$8.9 trilion, atau 9% daripada ekonomi global. Ironinya, data di Malaysia juga menunjukkan tahap penglibatan yang sama rendah seperti data global, iaitu 23%.

Dalam konteks OKU, tidak dapat dinafikan bahawa terdapat kelemahan dalam usaha-usaha untuk memperkasakan ekonomi dan menyejahterakan rakyat khususnya dalam usaha untuk menjaga kebajikan dan hak-hak golongan OKU (Badayai, Zakaria & Amin, 2023). Contohnya, masih wujud stigma dan prasangka terhadap keupayaan untuk mereka bekerja, lalu menyebabkan golongan ini menghadapi kesukaran untuk mendapatkan pekerjaan. Masalah ini menyebabkan

kadar pengangguran yang meningkat dalam kalangan OKU (Shah & Alias, 2023; Mohammed et al., 2021; Othman & Jani, 2017). Oleh yang demikian, Mantan Perdana Menteri Ke-9, YAB Dato' Sri Ismail Sabri bin Yaakob menyatakan bahawa dasar satu peratus penjawat awam kategori OKU dalam perkhidmatan awam masih belum tercapai, sungguhpun dasar tersebut telah ditetapkan sebagai petunjuk prestasi di semua kementerian dan pada penghujung tahun 2022 diletakkan sebagai sasaran agar dasar ini tercapai (Berita Harian Online, 2021).

Sehingga kini, empat kementerian sahaja yang telah mencapai sasaran sebagaimana yang ditetapkan oleh dasar satu peratus penjawat awam kategori OKU dalam perkhidmatan awam tersebut, iaitu Kementerian Pembangunan Usahawan dan Koperasi, Kementerian Perpaduan Negara, Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat serta Kementerian Pertahanan (Berita Harian Online, 2021). Sehubungan itu, Presiden OKU Sentral, Senator Datuk Ras Adiba Radzi telah menyarankan Suruhanjaya Perkhidmatan Pendidikan (SPP) untuk memastikan sekurang-kurangnya satu peratus atau 187 orang daripada 18,702 pengambilan khas guru secara 'one-off', dikhususkan kepada orang kurang upaya (OKU) berkecukupan. Langkah ini akan dapat membantu Kementerian Pendidikan (KPM) mencapai dasar satu% peluang pekerjaan yang diberikan kepada golongan OKU untuk berkhidmat dalam perkhidmatan awam sekali gus menjadi teladan yang baik kepada sektor swasta (Berita Harian Online, 2021). Saranan ini juga selaras dengan Gagasan Malaysia Madani 2030 yang berhasrat untuk memperkukuh inklusiviti masyarakat secara saksama.

Sungguhpun statistik bagi dasar satu peratus penjawat awam kategori OKU dalam perkhidmatan awam merekodkan peningkatan dalam pengisian jawatan bagi penjawat awam OKU, iaitu sebanyak 0.23% pada tahun 2014, 0.25% (2015), 0.28% (2016), 0.29% (2017 sehingga 2022), dan 0.3% (2023). Hal ini sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Dr. Zaliha Mustafa, Menteri di Jabatan Perdana Menteri (Wilayah Persekutuan), pelaksanaannya masih perlu dikaji semula agar usaha penambahbaikan dapat dijalankan. Ini kerana sepanjang tempoh 10 tahun dilaksanakan, iaitu dari tahun 2014 hingga 2023, sasaran yang ditetapkan masih belum tercapai (Harian Metro Online, 2024). Faktor peratusan permohonan pekerjaan dalam sektor awam oleh calon OKU yang didapati kurang daripada 1% berbanding keseluruhan permohonan calon dikenal pasti sebagai antara punca yang menyumbang kepada statistik tersebut (Harian Metro Online, 2024).

Menurut Presiden Persatuan Wanita Kurang Upaya Malaysia, K. Bathmavathi, kesedaran terhadap penyediaan kemudahan mesra OKU masih rendah dan belum mencapai tahap yang ditetapkan, khususnya dalam isu ketersambungan antara pintu masuk dengan keluar (*first- and last-mile connectivity*) yang kurang mesra OKU (Berita Harian Online, 2024). Selain itu, Belanjawan 2025 menekankan perlunya perhatian yang berterusan diberikan terhadap fasiliti awam bagi golongan OKU dan warga emas supaya kesejahteraan mereka dapat ditingkatkan (Berita Harian Online, 2024). Selain itu juga, K. Bathmavathi menegaskan agar lepasan universiti golongan OKU juga mampu menyumbang kepada perkhidmatan awam dan menyeru kerajaan untuk memudahkan penempatan mereka dalam sektor awam dengan sokongan dan kemudahan yang sesuai (Berita Harian Online, 2024). Hal ini juga termasuklah penambahbaikan dalam pelaksanaan dasar satu peratus penjawat awam berstatus OKU untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Berita Harian Online, 2024).

Dari sudut konteks kajian, tinjauan literatur mendapati kebanyakan kajian yang dijalankan terhadap kedua-dua pemboleh ubah kerja wajar dan penglibatan kerja ini dijalankan terhadap golongan pekerja daripada pelbagai profesion (Ahmad & Tambi, 2024). Walau bagaimanapun, kajian terdahulu kurang memberikan tumpuan terhadap golongan OKU. Seajar dengan konsep

keterangkuman, kerja wajar merupakan isu fundamental dalam dunia pekerjaan kerana semua golongan termasuklah pekerja OKU berhak untuk menikmatinya (Salamon, Sieng, & Mansur, 2023). Pekerjaan merupakan keperluan penting bagi individu yang berupaya membantu individu tersebut memperbaiki status ekonomi, meningkatkan harga diri, melibatkan diri secara sosial serta meningkatkan pengetahuan dan kemahiran (Nawawi et al., 2020). Seperti golongan lain, pekerja OKU boleh menyumbang impak positif di tempat kerja. Kajian mendapati pekerja OKU boleh menunjukkan produktiviti yang lebih tinggi berbanding pekerja lain sekiranya mereka diterima baik sebagai tenaga kerja (Khalil et al., 2022). Pekerja OKU juga dilaporkan lebih rajin, menepati masa, setia dan menunjukkan kadar ketidakhadiran yang rendah (Shaffie, Azizan & Ali, 2024). Selain itu, kerja wajar bukan hanya melibatkan gaji yang adil dan tempat kerja selamat, tetapi juga melibatkan capaian terhadap peluang pekerjaan yang mempromosikan maruah, rasa hormat dan pembangunan peribadi (Asalal, Sidek & Abd Wahab, 2023). Bagi pekerja OKU, kerja wajar berkait rapat dengan penglibatan kerja merupakan faktor penting yang menentukan rasa kepunyaan, motivasi dan produktiviti di tempat kerja.

Kesimpulannya, berdasarkan bukti-bukti empirikal mengenai impak positif berkenaan penglibatan pekerja, kajian ini dijalankan dengan tujuan untuk menguji kesan langsung daripada kerja wajar terhadap penglibatan pekerja OKU dan kesan tidak langsung menerusi kebermaknaan kerja sebagai pengantara dalam konteks pekerja OKU di Malaysia.

Ulasan literatur dan pembangunan hipotesis

Hubungan antara kerja wajar dengan penglibatan kerja

Konsep kerja wajar telah diperkenalkan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) dalam sesi ke-87 sempena Persidangan Buruh Antarabangsa pada tahun 1999 (ILO, 1999). Kerja wajar ditakrifkan sebagai kerja yang produktif iaitu hak pekerja dilindungi, penghasilan pendapatan yang mencukupi dan perlindungan sosial yang mencukupi (ILO, 1999). Menurut ILO, kerja wajar ialah kerja produktif bagi pekerja mendapatkan kebebasan, kesamarataan, keselamatan dan bermaruah. Ia membantu pekerja mencapai kehormatan sendiri dan maruah, bebas dan selamat di tempat kerja, berpeluang untuk memilih dan melaksanakan kerja secara produktif seterusnya memberikan sumbangan sosial (Di Fabio, 2022). Secara khususnya, ciri utama kerja wajar termasuklah pekerja diberikan upah yang setimpal, tempat kerja yang selamat, jaminan sosial, kesamarataan, jaminan pekerjaan, latihan dan pengembangan profesional (Smith, Allan & Blustein, 2024). Pelaksanaan kerja wajar dapat mempromosikan keterangkuman dalam tenaga kerja, termasuklah bagi golongan minoriti seperti golongan OKU. Menurut Duffy et al. (2023), kerja wajar berpotensi menawarkan peluang untuk membangunkan hubungan sosial dan rasa kepunyaan dalam diri pekerja.

Perspektif lain mengenai kerja wajar ialah konsep yang dicadangkan oleh Duffy et al. (2023) yang menyatakan bahawa kerja wajar dicirikan sebagai keadaan kerja yang selamat secara fizikal dan interpersonal, jam kerja yang membenarkan masa lapang dan rehat yang mencukupi, nilai organisasi yang melengkapi nilai keluarga dan sosial, pampasan dankemudahan penjagaan kesihatan yang mencukupi. Menurut Teori Pemeliharaan Sumber (COR), persediaan sumber pada peringkat organisasi adalah sangat penting untuk memenuhi pelbagai aspek pekerjaan seperti mencapai matlamat kerja, mengurangkan tuntutan kerja dan merangsang pertumbuhan serta perkembangan individu (Liu, Cui & Nanyangwe, 2023). Dalam kajian ini, kami mencadangkan

kerja wajar yang disediakan oleh organisasi dalam bentuk amalan sumber manusia yang terbaik yang berupaya meningkatkan penglibatan pekerja.

Penglibatan pekerja ialah keadaan kognitif dan afektif minda yang memerlukan perhatian seseorang dan penglibatan pekerja berkenaan dalam kerja yang dilakukan (Gillet, Morin & Blais, 2024). Konsep penglibatan pekerja terdiri daripada tiga dimensi, iaitu semangat, dedikasi dan keasyikan. Semangat merujuk kepada tahap tenaga dan daya tahan yang tinggi, kesanggupan untuk berusaha dalam melakukan kerja serta keupayaan dan kegigihan dalam menempuh cabaran. Dedikasi pula merujuk kepada penglibatan seseorang yang kuat ketika bekerja di samping rasa bersemangat, bangga dan berinspirasi (Mahfuz & Sulaiman, 2020). Akhir sekali, keasyikan ialah keadaan yang menyenangkan, iaitu seseorang terlalu asyik dengan kerjanya hingga tidak menyedari masa berlalu dengan pantas. Dengan kata lain, mana-mana pekerja yang menunjukkan penglibatan kerja yang tinggi, mereka bukan sahaja memiliki semangat yang tinggi, malah mereka juga dapat menumpukan perhatian sepenuhnya terhadap kerja dan perasaan asyik terhadap kerja yang dilakukan (Schaufeli, 2021).

Hubungan antara kerja wajar dengan penglibatan wujud kerana kerja wajar dapat memenuhi pelbagai keperluan pekerja yang mempromosikan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Hal ini boleh diterangkan dalam Teori COR yang diperkenalkan oleh Hobfoll et al. (2018). Teori tersebut menyatakan bahawa seseorang manusia akan berusaha untuk mendapatkan, mengekalkan dan melindungi sumber mereka yang berharga kerana sumber tersebut adalah terhad. Individu yang menghargai sesuatu sumber akan lebih cenderung untuk melaburkan semula sumber tersebut bagi mendapatkan sumber baru dan mewujudkan tingkah laku yang bermanfaat kepada diri sendiri dan organisasi (Hobfoll et al., 2018). Kerja wajar boleh dianggap sebagai sumber sokongan terhadap pekerjaan penting yang disediakan oleh organisasi kepada pekerjanya. Kerja wajarmemberikan persekitaran sokongan yang memenuhi keperluan sumber individu dari segi keadaan tempat kerja yang selamat, pendapatan yang adil, masa rehat yang mencukupi, penjagaan kesihatan dan nilai tambah (Blustein & Duffy, 2023). Dalam konteks kajian ini, amalan kerja wajar yang dipraktikkan oleh organisasi dilihat sebagai sumber yang berharga oleh pekerja dan berupaya memotivasikan pekerja untuk menunjukkan penglibatan kerja yang tinggi bagi merangsang lingkaran peningkatan sumber apabila mereka menerima pelaburan lanjut daripada organisasi.

Kajian-kajian lepas melaporkan persekitaran kerja yang positif (Blustein & Duffy, 2023) dan sistem pengurusan sumber manusia (HRM) organisasi mempunyai hubungan positif dengan penglibatan pekerja (Teo et., 2021). Lebih khusus lagi, bukti empirikal turut mendapati hubungan yang signifikan wujud antara kerja wajar dengan penglibatan pekerja. Dapatan ini adalah berdasarkan hujah yang menyatakan bahawa kerja wajar ialah sumber kerja yang menjadi pendorong terhadap pembangunan positif seseorang untuk mencapai penglibatan kerja (Bakker et al., 2021). Oleh itu, kami mencadangkan hipotesis berikut:

H1: Kerja wajar berhubung secara positif dengan penglibatan pekerja.

Kebermaknaan kerja sebagai pengantara dalam hubungan antara kerja wajar dengan penglibatan kerja

Secara dasarnya pengantara menerangkan sebab sesuatu pemboleh ubah penyebab meramalkan pemboleh ubah akibat. Dalam penyelidikan mengenai penglibatan pekerja, kepuasan keperluan psikologi dilihat sebagai alasan utama yang mendasari hubungan antara faktor peramal dengan penglibatan (Lu et al., 2023; Faisaluddin et al., 2024; Aboramadan, 2022). Idea yang berasal

daripada Teori Ciri Pekerjaan (JCM) yang diperkenalkan oleh Hackman dan Oldham (1980) menyatakan bahawa keadaan psikologi seperti makna kerja, tanggungjawab terhadap hasil dan pengetahuan tentang hasil menjadi pengantara dalam hubungan antara ciri-ciri pekerjaan (iaitu ciri pekerjaan, persekitaran sosial dan tuntutan fizikal) dengan hasil. Menurut teori ini, ciri-ciri sesuatu pekerjaan seperti autonomi, kepelbagaian kemahiran, identiti kerja, kepentingan kerja dan maklum balas berupaya merangsang motivasi pekerja dan seterusnya mempengaruhi hasil kerja mereka. Peranan pengantaraan keadaan psikologi telah dibuktikan dalam beberapa kajian lepas yang menyelidik kesan ciri-ciri kerja terhadap sikap dan tingkah laku pekerja. (Ly, 2024; Faisaluddin et al., 2024). Selari dengan hujah-hujah tersebut, dalam konteks kajian ini, kebermaknaan kerja dilihat sebagai pengantara yang menghubungkan kerja wajar dengan penglibatan pekerja.

Kebermaknaan kerja merujuk kepada keadaan kerja itu sendiri yang dirasakan sebagai satu pengalaman penuh bermakna apabila seseorang merasakan pekerjaannya berbaloi dengan usaha, dedikasi dan komitmen yang ditunjukkan. Individu yang memahami kerja mereka dapat merasai makna dengan mentafsirkan isyarat yang diterima daripada orang lain di tempat kerja, kerana isyarat tersebut menghasilkan maklumat penting tentang nilai mereka di tempat kerja (Laaser & Bolton, 2022). Kerja merupakan sumber yang sangat bermakna dan penting dalam seluruh kehidupan manusia (Guo & Hou, 2022). Oleh yang demikian, setiap organisasi bertanggungjawab untuk mewujudkan persekitaran kerja yang positif, di mana pekerja dapat menganggap kerja mereka sebagai satu pengalaman yang bermakna dan berbaloi dengan usaha serta komitmen yang diberikan. Dalam konteks ini, kerja wajar yang disediakan oleh organisasi akan menyebabkan pekerja merasakan kerja mereka penuh bermakna. Secara empirikal, kajian yang meneliti hubungan antara dua konstruk tersebut mendapati kerja wajar sangat signifikan dengan kebermaknaan kerja (Allan et al., 2020; AlMulhim & Mohammed, 2023; Kashyap, Nakra & Arora, 2022). Seterusnya, peningkatan kebermaknaan kerja akan menghasilkan pelbagai kesan positif terhadap sikap dan tingkah laku pekerja (Hackman & Oldham, 1980).

Faktor berkaitan kerja sebagai anteseden penglibatan pekerja telah banyak dikaji sebelum ini, terutamanya dalam kajian yang mencadangkan ciri-ciri kerja berhubung secara signifikan dengan penglibatan pekerja (Martela et al., 2021; Sypniewska, Baran & Kłos, 2023). Seseorang individu akan mendapati kerja itu bermakna jika beliau merasakan kerja tersebut penting secara peribadi dan dihargai secara positif (Scott, 2022). Kajian-kajian lepas seperti kajian oleh Martela et al. (2021) dan Scott (2022), menunjukkan bahawa faktor-faktor individu seperti nilai, personaliti dan kepercayaan pekerja, serta faktor organisasi seperti reka bentuk kerja, budaya organisasi dan rasa selamat cenderung menyumbang kepada persepsi seseorang terhadap kebermaknaan kerja dan dalam situasi tertentu, faktor-faktor tersebut berupaya untuk meningkatkan persepsi kebermaknaan kerja individu. Apabila pekerja mendapati pekerjaan mereka mempunyai makna, mereka akan bekerjasama dengan organisasi dan lebih komited terhadap kerja mereka (Pacheco & Coello-Montecel, 2023). Mereka mungkin berasa terhubung secara psikologi dengan organisasi. Dengan erti kata lain, kebermaknaan kerja berupaya memotivasikan pekerja untuk meningkatkan penglibatan mereka dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

Kesimpulannya, amalan kerja wajar dalam sesebuah organisasi akan menyebabkan pekerja merasakan kerja yang dilakukan oleh mereka mempunyai makna, dan keadaan ini seterusnya akan meningkatkan tahap penglibatan mereka dalam pekerjaan. Oleh itu, kajian ini mencadangkan:

H2: Kebermaknaan kerja mengantara hubungan antara kerja wajar dengan penglibatan pekerja.

Metodologi kajian

Kaedah kajian

Kajian ini menggunakan teknik persampelan bertujuan bagi mendapatkan data daripada pekerja OKU yang berdaftar dengan Jabatan Kebajikan Sosial Malaysia. Teknik persampelan bertujuan dipilih untuk kajian kuantitatif kerana ia memberi kelebihan dalam memilih peserta yang memiliki pengalaman atau pengetahuan yang sesuai mengenai kebermaknaan kerja dalam kalangan pekerja OKU. Di Malaysia, OKU adalah individu yang mempunyai satu kecacatan atau lebih dikenali sebagai orang kurang upaya, iaitu mereka yang mempunyai kecacatan yang berpanjangan dari segi deria, intelek, mental atau fizikal yang mungkin mengurangkan kemampuan mereka untuk berinteraksi dengan masyarakat apatah lagi memberikan penyertaan secara penuh dan berkesan (*Persons with Disabilities Act, 2008*). Walau bagaimanapun, individu dengan kecacatan yang dipilih sebagai sampel dalam kajian ini adalah mereka yang mempunyai: a) kecacatan pendengaran; b) kecacatan fizikal; c) gangguan pembelajaran; d) gangguan pertuturan; dan e) gangguan mental.

Bagi teknik pengumpulan data, data diperoleh secara talian melalui *Survey Monkey*. Dengan menggunakan surat persetujuan rasmi daripada Jabatan Kebajikan Sosial Malaysia, persetujuan daripada 400 orang peserta telah diperoleh sebelum menjalankan tinjauan secara talian. Satu pautan kepada borang soal selidik telah dihantar melalui pegawai kepada setiap responden yang layak mengikut kriteria pemilihan sampel yang telah ditetapkan dalam kajian ini. Sebanyak 229 soal selidik telah dikumpulkan, lalu menghasilkan kadar respons sebanyak 57%. Walau bagaimanapun, 54 soal selidik telah disingkirkan kerana mengandungi data yang tidak lengkap. Oleh itu, 143 soal selidik yang digunakan dalam analisis data. Data dalam kajian ini telah dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS versi 28. Antara analisis yang telah dijalankan adalah analisis profil responden, analisis deskriptif dan kebolehpercayaan, serta analisis regresi untuk menguji hipotesis.

Instrumen penyelidikan

Kajian ini menggunakan instrumen pengukuran bagi pemboleh ubah yang diadaptasi daripada kajian terdahulu, memandangkan kebolehpercayaan dan kesahannya telah terbukti melalui penyelidikan sebelumnya. Kerja wajar diukur dengan menggunakan skala 15 item oleh Duffy et al. (2017). Skala ini mempunyai lima dimensi, iaitu keadaan kerja yang selamat secara fizikal dan interpersonal (3 item), akses kepada penjagaan kesihatan (3 item), pampasan yang mencukupi (3 item), waktu yang membenarkan masa lapang dan rehat (3 item) serta nilai organisasi yang melengkapi nilai keluarga dan sosial (3 item). Penglibatan pekerja diukur dengan menggunakan skala 18 item oleh Kahn (1992). Terdapat tiga dimensi yang terlibat iaitu penglibatan fizikal (6 item), penglibatan emosi (6 item) dan penglibatan kognitif (6 item). Kebermaknaan kerja pula diukur dengan menggunakan skala yang diperkenalkan oleh Steger et al. (2012). Skala ini mempunyai tiga dimensi iaitu makna positif (3 item), penciptaan makna melalui kerja (4 item) dan motivasi untuk kebaikan yang lebih besar (3 item).

Hasil kajian

Profil demografi responden

Sebanyak 143 soal selidik digunakan untuk menguji hipotesis kajian. Dari segi demografi, majoriti responden ialah lelaki (57.3%). Majoriti responden berbangsa Melayu (46.2%), diikuti oleh bangsa Cina (29.4%) dan India (24.5%). Golongan yang berumur 26–35 tahun (49.1%) merupakan majoriti dalam kalangan responden, diikuti oleh golongan yang berumur 21–25 tahun (25.2%). Seramai 94 orang (65.7%) responden mengalami kurang upaya fizikal, manakala selebihnya seramai 20 orang (14%) mengalami kurang upaya pertuturan dan 29 orang (20.3%) kurang upaya pembelajaran. Dari sudut pekerjaan, 54.5% bekerja sendiri, 40.6% bekerja dalam sektor kerajaan dan selebihnya bekerja dalam sektor swasta. Jadual 1 memperincikan profil demografi responden dalam kajian ini.

Jadual 1. Profil demografi responden

Profil demografi		Bilangan	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	82	57
	Perempuan	61	43
Umur	21-25	36	25
	26-35	69	48
	36-45	28	20
	46-55	6	4
	Lebih daripada 56 tahun	4	3
Sektor pekerjaan	Kerajaan	58	41
	Swasta	7	5
	Bekerja sendiri	78	55
Jenis kecacatan	Pertuturan	20	14
	Fizikal	94	66
	Pembelajaran	29	20

Analisis deskriptif dan kebolehppercayaan

Hasil analisis deskriptif termasuk nilai purata (min), sisihan piawai, kolerasi dan kebolehppercayaan (*Cronbach's alpha*) bagi setiap pemboleh ubah yang digunakan dalam kajian ini ditunjukkan di dalam Jadual 2. Nilai *Cronbach's alpha* ialah 0.90 bagi kerja wajar, 0.81 bagi kebermaknaan kerja dan 0.83 bagi penglibatan kerja. Semua nilai bagi pemboleh ubah tersebut menunjukkan tahap kebolehppercayaan yang lebih tinggi daripada 0.70, lalu memenuhi kriteria untuk menguji hipotesis yang ditetapkan oleh kajian ini.

Selanjutnya, hasil daripada ujian korelasi turut menunjukkan wujudnya hubungan yang didapati signifikan antara semua pemboleh ubah. Kerja wajar (pemboleh ubah tidak bersandar) berhubung secara positif dengan penglibatan kerja ($r = 0.52$; $p < 0.01$) dan kebermaknaan kerja ($r = 0.20$; $p < 0.01$). Selain itu, kebermaknaan kerja juga didapati berkorelasi secara positif dengan penglibatan kerja. ($r = 0.32$; $p < 0.01$).

Jadual 2. Skor min, sisihan piawai, korelasi dan kebolehpercayaan (Cronbach's alpha)

	Pemboleh ubah	Min	Sisihan piawai	1	2	3
1.	Kerja Wajar	3.94	0.50	(0.90)		
2.	Kebermaknaan kerja	3.90	0.46	0.20*	(0.81)	
3.	Penglibatan kerja	3.54	0.42	0.52*	0.32*	(0.83)

Nota: *p < 0.01

Ujian hipotesis

Jadual 3 menunjukkan analisis regresi yang menguji hubungan langsung antara kerja wajar dengan penglibatan pekerja. Didapati wujud hubungan positif yang signifikan dengan nilai $\beta = 0.52$ ($p < 0.01$). Dapatan ini menunjukkan semakin tinggi kerja wajar yang diamalkan oleh organisasi, semakin tinggi juga tahap penglibatan yang ditunjukkan oleh pekerja. Bagi hubungan antara kerja wajar dengan pengantara yang dianalisis dengan ujian regresi, didapati wujud hubungan yang signifikan antara kerja wajar dengan kebermaknaan kerja ($\beta = 0.20$, $p < 0.01$). Dapatan ini bermaksud semakin tinggi amalan kerja wajar, semakin tinggi tahap kebermaknaan kerja yang dialami oleh pekerja.

Seterusnya, pemboleh ubah kebermaknaan kerja disertakan ke dalam persamaan regresi. Langkah ini adalah untuk menguji kesan pengantaraan (model 2) bagi hubungan berkenaan. Hasilnya, didapati hubungan antara kerja wajar dengan penglibatan kerja menghasilkan nilai β yang signifikan, walaupun dengan nilai pekali terpiawai yang lebih kecil berbanding nilai sebelumnya, iaitu $\beta = 0.47$, $p > 0.01$. Selanjutnya, hasil ujian regresi terhadap pengantara didapati mempunyai hubungan yang positif dan signifikan antara kebermaknaan kerja dengan penglibatan kerja ($\beta = 0.23$, $p < 0.01$). Dapatan ini menunjukkan kebermaknaan kerja merupakan pengantara separa dalam hubungan antara kerja wajar dengan penglibatan kerja. Oleh itu, kajian ini membuat kesimpulan bahawa hipotesis pengantaraan H2 disokong.

Dalam kajian ini, peranan pengantaraan yang signifikan boleh dinilai berdasarkan ΔR^2 yang signifikan apabila pengantara disertakan ke dalam persamaan. Selain itu, hubungan yang signifikan antara pemboleh ubah tidak bersandar (kerja wajar) dengan pengantara (kebermaknaan kerja) turut boleh dinilai, selain penilaian bagi hubungan yang signifikan antara pengantara dengan penglibatan pekerja yang menunjukkan bukti. Untuk mengesahkan hal ini, ujian *bootstrapping bias-corrected* 95% telah dijalankan. Hasilnya, kajian ini mendapati sela keyakinan bagi hubungan tidak langsung pada hubungan pengantaraan yang signifikan dengan nilai antara bagi kedua-dua had LLCI dan ULCI tidak mengandungi nilai sifar ($\beta = 0.03$, $SE = 0.02$, $LLCI = 0.01$, $ULCI = 0.05$). Oleh itu, kajian ini membuat kesimpulan bahawa hipotesis pengantaraan H2 disokong. Pada keseluruhannya, model kajian menerangkan sebanyak 32% varian dalam penglibatan pekerja.

Jadual 3. Keputusan regresi bagi penglibatan kerja

	Model	β	t	p	R ²	ΔR^2
1.	Kerja wajar	.52*	7.20	0.00	0.27	
2.	Kebermaknaan kerja	.47*	6.62	0.00	0.32	0.05*
3.	Penglibatan kerja	.23*	3.24	0.00		

Nota: *p < 0.01

Perbincangan

Kajian ini menyiasat sama ada kerja wajar dan kebermaknaan kerja boleh meramalkan penglibatan pekerja di tempat kerja. Kajian ini mendapati terdapat hubungan positif antara kerja wajar dengan penglibatan pekerja, manakala kebermaknaan kerja menjadi pengantara yang wujud dalam hubungan berkenaan. Bahagian seterusnya akan membincangkan implikasi teori dan pengurusan, batasan, dan cadangan untuk penyelidikan masa depan yang berkaitan dengan penemuan kajian ini.

Dalam kajian ini, dapatan pertama menunjukkan bahawa kerja wajar mempunyai hubungan positif dengan penglibatan pekerja. Dapatan empirikal ini konsisten dengan dapatan daripada kajian lalu yang dijalankan oleh Blustein et al. (2017) serta Boon dan Kalshoven (2014). Mereka melaporkan persekitaran kerja yang positif dan sistem HRM mempunyai hubungan positif dengan penglibatan pekerja. Secara teorinya pula, dapatan ini selari dengan Teori COR yang menyatakan bahawa organisasi yang mengutamakan kerja wajar berupaya menghasilkan tenaga kerja yang lebih bermotivasi, produktif dan setia, serta mendorong pembangunan positif seseorang dalam mencapai penglibatan kerja (Bakker et al., 2021). Dalam konteks pekerja OKU, penyediaan pekerjaan yang wajar oleh organisasi merupakan sumber sokongan yang amat penting. Ia mencipta persekitaran kerja yang menyokong serta memenuhi keperluan pekerja dari segi tempat kerja yang selamat, pendapatan yang adil, masa rehat yang mencukupi, akses kepada penjagaan kesihatan dan manfaat tambahan yang lain.

Dapatan kajian kedua pula menunjukkan hubungan tidak langsung yang positif menerusi kebermaknaan kerja sebagai pengantara antara kerja wajar dengan penglibatan pekerja. Secara empirikal, hasil kajian ini konsisten dengan dapatan kajian oleh Michaelson (2021) dan Scott, (2022) yang menyatakan bahawa faktor individu seperti nilai, personaliti, dan kepercayaan pekerja, serta faktor organisasi seperti reka bentuk kerja, budaya organisasi, dan rasa keselamatan, memainkan peranan penting dalam membentuk persepsi seseorang terhadap kebermaknaan kerja, dan dalam sesetengah keadaan, dapat meningkatkan persepsi tersebut. Manakala secara teorinya, dapatan ini selari dengan Teori *JCM*, iaitu keadaan psikologi seperti makna kerja, tanggungjawab terhadap hasil, dan pengetahuan tentang hasil menjadi pengantara dalam hubungan antara ciri-ciri pekerjaan seperti ciri pekerjaan, persekitaran sosial, tuntutan fizikal dan hasil kerja. Dalam konteks pekerja OKU, mereka akan menganggap pekerjaan mereka bermakna apabila mereka merasa tugas yang dilaksanakan memberi impak positif dalam hidup mereka, serta dihargai secara peribadi. Rasa dihargai dan diberi pengiktirafan akan meningkatkan kepuasan dalam kerja, memberi semangat untuk terus menyumbang secara penuh.

Dari perspektif praktikal, kajian ini memberikan cadangan agar organisasi meningkatkan sistem dan dasar kerja yang sedia ada untuk memenuhi keperluan dan harapan organisasi dengan tumpuan yang lebih khusus terhadap pekerja golongan OKU. Selain itu, usaha yang lebih proaktif perlu diambil oleh kerajaan dengan cara mengubah suai dasar dan amalan untuk menyelaraskannya dengan sistem dan dasar kerja organisasi yang terkini. Langkah seperti mewujudkan Job Coach bukan hanya akan dapat meningkatkan mutu dan keberkesanan dalam perkhidmatan sokongan pekerjaan bagi golongan sasaran ini, malah langkah ini akan lebih memudahkan mereka untuk mendapatkan dan mengekalkan pekerjaan masing-masing.

Selain itu, ekonomi dan kesejahteraan golongan OKU perlu diberdayakan melalui program padanan dan penempatan pekerjaan semasa Karnival Kerjaya dan Kemahiran, selain sesi penerangan yang bertujuan untuk meningkatkan kesedaran tentang peluang pekerjaan bagi golongan OKU di syarikat berkaitan kerajaan (GLC), Badan Berkanun dan acara pekerjaan yang

dianjurkan oleh Jawatankuasa Negara untuk golongan OKU di universiti awam. Akhirnya, kajian ini mencadangkan organisasi mengurangkan stigma dan prejudis terhadap kemampuan golongan OKU untuk bekerja. Hal ini kerana masalah ini sering menjadi penghalang dalam proses penerimaan mereka di tempat kerja. Dengan demikian, bilangan Kementerian yang menggajikan lebih daripada satu peratus pekerja OKU dapat dipertingkatkan pada masa akan datang. Secara keseluruhannya, kesejahteraan golongan OKU dapat diperbaiki agar mereka tidak akan berasa terpinggir dalam masyarakat.

Kajian ini mempunyai beberapa limitasi yang perlu dipertimbangkan. Pertama, data yang dianalisis dalam kajian ini dikumpul daripada responden itu sendiri. Oleh itu, untuk menangani potensi bias ini, ujian *Harman's single-factor Test* telah digunakan untuk menilai kemungkinan bahawa penemuan kajian ini boleh dijelaskan sepenuhnya oleh data tersebut. Selain itu, hasil kajian ini mungkin berbeza sekiranya kajian dijalankan secara longitud, memandangkan kajian ini dilaksanakan dalam reka bentuk kajian keratan rentas. Kajian ini juga dijalankan dengan saiz sampel yang terhad. Oleh itu, penyelidik masa depan boleh menggunakan metodologi komparatif untuk menyelidiki interaksi antara pekerjaan yang adil, penglibatan pekerjaan, pekerjaan yang bermakna dan kesejahteraan situasi dalam kalangan OKU di pelbagai negeri di Malaysia.

Penyelidikan masa depan yang dicadangkan adalah dengan melibatkan temu bual mendalam serta kumpulan fokus bersama golongan OKU bagi mengenal pasti ciri-ciri lain yang berpotensi untuk memperbaiki aspek pekerjaan yang adil, penglibatan pekerjaan, pekerjaan yang bermakna dan kesejahteraan situasi di negeri-negeri yang berbeza di Malaysia. Kajian longitud dalam sebarang rangka kerja penyelidikan boleh memberikan hasil yang lebih konsisten dan boleh dipercayai. Kajian ini juga berpotensi untuk diperluas dalam bentuk kajian longitud pada masa hadapan. Penyelidik boleh meluaskan lokasi kajian seperti di negeri-negeri yang berbeza di Malaysia untuk mengenal pasti nilai-nilai yang dominan dalam konteks tempatan. Selain itu, kajian seterusnya boleh menilai kebolegunaan penemuan kajian ini kepada organisasi kerajaan yang lain di Malaysia seperti Kementerian Sumber Manusia, Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat, dan Kementerian Kesihatan Malaysia.

Kesimpulan

Kesimpulannya, kajian ini meletakkan objektif untuk mengkaji pengaruh kerja wajar dan kebermaknaan kerja terhadap penglibatan pekerja. Kajian yang melibatkan seramai 143 orang pekerja OKU di Malaysia ini menunjukkan wujud hubungan langsung yang signifikan antara kerja wajar dengan penglibatan pekerja, manakala kebermaknaan kerja wujud sebagai pemboleh ubah perantara dalam hubungan tersebut. Kajian ini menyumbang kepada literatur yang sedia ada dengan menekankan pentingnya kebermaknaan kerja sebagai mekanisme yang menerangkan hubungan tidak langsung antara kerja wajar dengan penglibatan pekerja. Dari perspektif praktikal, kajian ini memberikan syor agar organisasi mengambil kira bahawa kerja wajar mempunyai kaitan yang mendalam dengan penglibatan pekerja kerana hubungan ini memainkan peranan yang penting bagi membentuk produktiviti, motivasi dan rasa kepunyaan di tempat kerja, terutamanya bagi pekerja OKU.

Penghargaan

Terima kasih atas bantuan dana daripada Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (KPTM) di bawah Skim Geran Penyelidikan Fundamental [Kod Projek FRGS/1/2022/SS02/USM/02/3].

Rujukan

- Aboramadan, M. (2022). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: The mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7-23.
- Ahmad, R., & Tambi, N. (2024). Pengaruh rangkaian pengangkutan Mass Rapid Transit (MRT) berkualiti terhadap kualiti hidup pengguna. *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space*, 20(3), 223-241.
- Allan, B. A., Autin, K. L., Duffy, R. D., & Sterling, H. M. (2020). Decent and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, 67(6), 669-679.
- AlMulhim, A. F., & Mohammed, S. M. (2023). The impact of inclusive leadership on innovative work behavior: A mediated moderation model. *Leadership & Organization Development Journal*, 44(7), 907-926.
- Asalal, N., Sidek, S., & Abd Wahab, H. (2023). Keperluan golongan profesional terlatih mengendalikan golongan Orang Kurang Upaya di Malaysia. *Asian People Journal (APJ)*, 6(1), 143-155.
- Badayai, A. R. A., Zakaria, E., & Amin, A. S. (2023). Pemerkasaaan ekonomi (keusahawanan) wanita OKU fizikal: Cabaran memulakan perniagaan. *Akademika*, 93(3), 13-24.
- Bakker, A. B., & van Wingerden, J. (2021). Do personal resources and strengths use increase work engagement? The effects of a training intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(1), 20-30.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25-53.
- Berita Harian Online. (2021, July 7). SPP disaran turut ambil guru OKU. <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2021/07/836817/spp-disaran-turut-ambil-guru-oku>.
- Berita Harian Online. (2024, October 17). Belanjawan 2025 diharapkan tingkat fasiliti, kemudahan untuk OKU, Warga Emas. <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2024/10/1311917/belanjawan-2025-diharap-tingkat-fasiliti-kemudahan-untuk-oku-warga>.
- Bhatnagar, J., & Aggarwal, P. (2020). Meaningful work as a mediator between perceived organizational support for environment and employee eco-initiatives, psychological capital and alienation. *Employee Relations: The International Journal*, 42(6), 1487-1511.
- Blustein, D. L., Allan, B. A., Davila, A., Smith, C. M., Gordon, M., Wu, X., & Whitson, N. (2023). Profiles of decent work and precarious work: Exploring macro-level predictors and mental health outcomes. *Journal of Career Assessment*, 31(3), 423-441.
- Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding decent work and meaningful work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 289-314.

- Büyükçolpan, H., & Özdemir, N. K. (2023). Validity and reliability of the future decent work scale with turkish vocational and technical high school students. *e-Kafkas Journal of Educational Research*, 10(2), 255-270.
- Di Fabio, A. (2022). The Psychology of Sustainability in Organizations: A New Scenario for Healthy Organizations, Healthy Business, Harmonization, and Decent Work. In. *Cross-cultural Perspectives on Well-Being and Sustainability in Organizations* (pp. 3-13). Springer International Publishing.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., & Santos, E. J. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counselling Psychology*, 64(2), 206-221.
- Faisaluddin, F., Fitriana, E., Nugraha, Y., & Hinduan, Z. R. (2024). Does meaningful work affect affective commitment to change? Work engagement contribution. *SA Journal of Industrial Psychology*, 50, 2143.
- Gallup. (2024). State of the Global Workplace: The voice of the world's employees. <https://www.gallup.com/394373/indicator-employee-engagement.aspx>
- Gillet, N., Morin, A. J., & Blais, A. R. (2024). A Multilevel Person-Centered Perspective on the Role of Job Demands and Resources for Employees' Job Engagement and Burnout Profiles. *Group & Organization Management*, 49(3), 621-672.
- Guo, Y., & Hou, X. (2022). The effects of job crafting on tour leaders' work engagement: The mediating role of person-job fit and meaningfulness of work. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(5), 1649-1667.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison Wesley.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: the reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128.
- Ilies, R., Liu, Y., Aw, S., Las Heras, M., & Rofcanin, Y. (2024). Why does using personal strengths at work increase employee engagement, who makes the most out of it, and how?. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(2), 113.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45(4), 321-349.
- Kashyap, V., Nakra, N., & Arora, R. (2022). Do "decent work" dimensions lead to work engagement? Empirical evidence from higher education institutions in India. *European Journal of Training and Development*, 46(1/2), 158-177.
- Khalil, N. D. M., Shaberi, M., Izhar, D. P. N., Rashid, A. M., & Rapini, A. M. (2022). Analisis isu-isu berkaitan hak dan permasalahan orang kurang upaya di Malaysia: satu sorotan literatur: Analysis on issues related to rights and difficulties of people with disabilities in Malaysia: a literature review. *Journal of Muwafaqat*, 5(1), 33-51.
- Kosmo Online. (2023, January 31). Guru OKU mangsa diskriminasi terkilan, aduan kepada Menteri tiada respon. <https://www.kosmo.com.my/2023/01/31/guru-oku-mangsa-diskriminasi-terkilan-aduan-kepada-menteri-tiada-respon>
- Laaser, K., & Bolton, S. (2022). Absolute autonomy, respectful recognition and derived dignity: Towards a typology of meaningful work. *International Journal of Management Reviews*, 24(3), 373-393.

- Liu, B., Cui, Z., & Nanyangwe, C. N. (2023). How line-manager leadership styles and employee-perceived HRM practices contribute to employee performance: A configurational perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, 44(1), 156-171.
- Lu, Y., Zhang, M. M., Yang, M. M., & Wang, Y. (2023). Sustainable human resource management practices, employee resilience, and employee outcomes: Toward common good values. *Human Resource Management*, 62(3), 331-353.
- Ly, B. (2024). Inclusion leadership and employee work engagement: The role of organizational commitment in Cambodian public organization. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 44-52.
- Mahfuz, S., & Sulaiman, W. S. W. (2020). Hubungan faktor psikososial pekerjaan terhadap penglibatan kerja dalam kalangan penjawat awam. *Akademika*, 90(2), 51-62.
- Martela, F., Gómez, M., Unanue, W., Araya, S., Bravo, D., & Espejo, A. (2021). What makes work meaningful? Longitudinal evidence for the importance of autonomy and beneficence for meaningful work. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103631.
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069-1107.
- Michaelson, C. (2021). A normative meaning of meaningful work. *Journal of Business Ethics*, 170(3), 413-428.
- Mohammed, Z., Azhar, N. A., Ludin, N. I. M., Fadzil, N. M., Rahman, M. H. A., & Abd Wahat, N. H. (2021). Pengalaman Mencari Pekerjaan dan Pengalaman Bekerja dalam Kalangan Orang Kurang Upaya Pelihatan di Lembah Klang. *The Malaysian Journal of Social Administration*, 15, 85-101.
- Nawawi, N. M., Kamarudin, M. K. A., Jali, F. M., & Hassan, M. S. N. A. (2020). Penilaian analisis keperluan kepada penggunaan bahasa isyarat bagi Orang Kurang Upaya (OKU) kategori masalah pendengaran. *Akademika*, 90, 51-61.
- Noor, N. A. M., E-Vahdati, S., Yew, M. P., & Chuah, F. (2024). The Influence of Job Stress on Organizational Commitment Among Workers in the Palm Oil Industry: Does Job Satisfaction Matter?. *Global Business Review*, 09721509241252499.
- Othman, A., & Jani, R. (2017). Employment Prospect of Persons with Disability: The Myth and Reality.
- Pacheco, P. O., & Coello-Montecel, D. (2023). Does psychological empowerment mediate the relationship between digital competencies and job performance?. *Computers in Human Behavior*, 140, 107575.
- Pincus, J. D. (2023). Employee Engagement as Human Motivation: Implications for theory, methods, and practice. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 57(4), 1223-1255.
- Salamon, N. F., Sieng, L. W., & Mansur, M. (2023). Persepsi impak dasar fiskal terhadap isi rumah B40 di Lembah Klang. *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space*, 19(2), 166-180.
- Schaufeli, W. (2021). Engaging leadership: How to promote work engagement?. *Frontiers in Psychology*, 12, 754556.
- Scott, K. S. (2022). Making sense of work: Finding meaning in work narratives. *Journal of Management & Organization*, 28(5), 1057-1077.
- Shah, N. S. M. A., & Alias, A. (2023). Hubungan Antara Personaliti Dengan Tahap Prejudis Terhadap Golongan OKU Intelktual. *Jurnal'Ulwan*, 8(2), 236-246.

- Shaffie, N. I. R., Azizan, N. H. Y., & Ali, N. M. (2024). Isu dan cabaran pekerja Orang Kurang Upaya (OKU) Di Malaysia. *Journal Contemporary of Islamic Counselling Perspective*, 3(1), 79-87.
- Smith, C. M., Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2024). Decent work and self determination needs: Exploring relational workplace civility as a moderator. *Journal of Career Assessment*, 32(2), 226-242.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Sypniewska, B., Baran, M., & Kłos, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management-based on the study of Polish employees. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19(3), 1069-1100.
- Teo, S. T., Nguyen, D., Shafaei, A., & Bentley, T. (2021). High commitment HRM and burnout of frontline food service employees: A moderated mediation model. *Employee Relations: The International Journal*, 43(6), 1342-1361.