

Hubungan antara Sindrom Penipu Diri dan Kesejahteraan Psikologi Pekerja Awal Kerjaya di Malaysia: Harga Diri Sebagai Pengantara

(The Relationship Between Imposter Syndrome and Psychological Well-Being Among Early Career Employees in Malaysia: Self-Esteem as Mediator)

Subashini Sarawanan^{1*}, Salleh Amat¹

¹ Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor, Malaysia.

*Pengarang Koresponden: p115894@siswa.ukm.edu.my

Received: 3 January 2026 | Accepted: 1 April 2026 | Published: 15 April 2026

DOI: <https://doi.org/10.55057/ijares.2026.8.3.11>

Abstrak: *Sindrom Penipu Diri merujuk kepada pengalaman psikologi yang dialami oleh individu yang cenderung meragui kebolehan diri sendiri dan berasa bimbang bahawa mereka akan dinilai sebagai tidak kompeten walaupun terdapat bukti pencapaian dan kejayaan yang kukuh. Pekerja pada peringkat awal kerjaya terutamanya di Malaysia berisiko tinggi dan terdedah kepada fenomena ini akibat peralihan peranan, tuntutan prestasi yang tinggi serta keperluan adaptasi terhadap persekitaran di tempat kerja. Kesejahteraan psikologi sangat penting bagi memastikan keberkesanan fungsi kerja, penyesuaian yang positif dan mengekalkan kesejahteraan kesihatan mental yang baik secara keseluruhan. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara sindrom penipu diri dan kesejahteraan psikologi dalam kalangan pekerja awal kerjaya di Malaysia serta menilai peranan harga diri sebagai pembolehubah perantaraan. Kajian ini menggunakan reka bentuk kuantitatif berbentuk korelasi dengan melibatkan 150 orang pekerja awal kerjaya yang mempunyai pengalaman kerja antara 0-5 tahun. Responden dipilih menggunakan kaedah persampelan bertujuan daripada pelbagai sektor pekerjaan. Instrumen kajian yang digunakan adalah Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS) untuk mengukur tahap sindrom penipu diri, Ryff's Psychological Well-Being Scale (PWBS) untuk menilai kesejahteraan psikologi serta Rosenberg Self-Esteem Scale (RSES) yang digunakan sebagai pembolehubah perantaraan. Data kajian dianalisis menggunakan SPSS melalui analisis deskriptif, ujian korelasi Pearson dan data analisis perantaraan menggunakan PROCESS Macro Model 4. Dapatan kajian ini diharapkan dapat menyumbang kepada pemahaman lebih terperinci tentang implikasi sindrom penipu diri terhadap kesejahteraan psikologi pekerja awal kerjaya serta menyokong pembangunan intervensi kaunseling, program psikoedukasi di tempat kerja dan strategi sokongan organisasi yang lebih komprehensif.*

Kata Kunci: Sindrom Penipu Diri, Kesejahteraan Psikologi, Pekerja Awal Kerjaya, Harga Diri, Malaysia

Abstract: *Imposter Syndrome refers to a psychological experience in which individuals tend to doubt their own abilities and experience persistent fears of being evaluated as incompetent despite having clear evidence of their achievements and success. Employees in the early stage of their careers are particularly vulnerable to this phenomenon due to role transitions, high*

performance demands and the need to adapt to workplace environments. Psychological well-being is crucial in ensuring effective work functioning, positive adjustment and the maintenance of overall mental health. This study is conducted to examine the relationship between imposter syndrome and psychological well-being among early career employees in Malaysia as well as to assess the mediating role of self-esteem. A quantitative correlational research design was employed involving 150 early career employees with 0-5 years of work experience. Respondents were selected using purposive sampling from various employment sectors. The instruments used in this study included the Clance Imposter Phenomenon Scale (CIPS) to measure the level of imposter syndrome, Ryff's Psychological Well Being Scale (PWBS) to analyze psychological well-being and Rosenberg Self-Esteem Scale (RSES) which was utilized as a mediating variable. Data were analysed using the SPSS through descriptive analysis, Pearson correlation tests and mediation analysis using PROCESS Macro Model 4. The findings of the study are expected to contribute to a deeper understanding on the implication of imposter syndrome on the psychological well-being of early career employees as well as to support the development of counselling interventions, workplace psychoeducation programs and more comprehensive organizational support strategies.

Keywords: Imposter Syndrome, Psychological Well-Being, Early Career Employees, Self-Esteem, Malaysia

1. Pengenalan

Sindrom Penipu Diri (Imposter Syndrome) merupakan fenomena psikologi yang mula dikenalpasti melalui kajian yang dijalankan oleh Clance dan Imes (1978). Fenomena ini melibatkan individu yang berjaya tetapi sering mengalami keraguan terhadap kemampuan diri dan sering berasa bimbang tentang diri akan dilabelkan sebagai tidak kompeten walaupun individu tersebut secara nyatanya mempunyai rekod pencapaian yang cemerlang. Sindrom penipu diri dikaitkan dengan penurunan keyakinan diri, motivasi, prestasi kerja dan kesejahteraan psikologi individu menurut kajian Vergauwe et al. (2015).

Kajian terdahulu mendapati bahawa individu yang mengalami Sindrom Penipu Diri lebih cenderung menghadapi tekanan kerja tinggi, risiko burnout, kebimbangan berkaitan prestasi dan kepuasan kerja yang rendah (Salari et al., 2025; ScienceDirect, 2025). Tekanan kerja yang berterusan dalam persekitaran yang kompetitif boleh memperkuat perasaan tidak layak dan ketidakpastian diri. Selain itu, faktor individu seperti pengalaman kerja, orientasi prestasi dan tahap pendidikan turut memberi kesan terhadap tahap Sindrom Penipu Diri (BMC Psychology, 2025).

Dalam konteks dunia pascamodenisasi kini, pekerja awal kerjaya terdedah dengan pelbagai rintangan yang unik seperti peralihan peranan daripada alam pendidikan ke dunia pekerjaan, tuntutan prestasi yang tinggi dan luar biasa dan keperluan untuk menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang dinamik. Faktor-faktor ini menyumbang ke arah berlakunya sindrom penipu diri, dimana individu muda yang baru melangkah ke alam pekerjaan meragui kemampuan diri dan kebolehan yang dibakati untuk memenuhi jangkauan profesional.

Kesejahteraan psikologi (well-being) juga menjadi aspek kritikal yang menentukan prestasi dan interaksi sosial pekerja. Kajian menunjukkan bahawa pekerja yang terdedah kepada sindrom penipu diri dan tekanan kerja tinggi biasanya mempunyai tahap kesejahteraan psikologi yang rendah yang seterusnya menjejaskan motivasi, prestasi dan hubungan

profesional dalam organisasi (Jurnal UTS, 2025). Clance (1985) dan Sakulku Alexander (2011) menekankan dalam kajian bahawa sindrom penipu diri yang tidak ditangani boleh menjejaskan kesejahteraan psikologi termasuk tekanan emosi, ketidakpuasan diri dan penyesuaian sosial terganggu. Oleh itu, organisasi korporat disarankan untuk merangka strategi sokongan psikologi, program pembangunan diri dan intervensi kesejahteraan yang sistematik bagi menangani isu ini secara berkesan (BMC Psychology, 2025).

Walaupun fenomena ini telah banyak dikaji di peringkat antarabangsa, namun kajian mengenai sindrom penipu diri dalam kalangan pekerja awal kerjaya di Malaysia masih terhad. Pekerja muda di Malaysia yang baru menamatkan pengajian menghadapi tekanan prestasi yang tinggi serta cabaran penyesuaian dengan persekitaran kerja baharu. Kekurangan pemahaman mengenai implikasi sindrom penipu diri terhadap kesejahteraan psikologi di peringkat tempatan menimbulkan keperluan untuk kajian lebih terperinci.

Secara khusus, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap sindrom penipu diri, harga diri dan kesejahteraan psikologi dalam kalangan pekerja awal kerjaya. Kajian ini turut menilai hubungan antara sindrom penipu diri dan kesejahteraan psikologi, hubungan antara sindrom penipu diri dan harga diri serta hubungan antara harga diri dan kesejahteraan psikologi dalam kalangan pekerja awal kerjaya di Malaysia. Kajian ini juga menguji peranan harga diri sebagai pemboleh ubah perantaraan dalam hubungan antara sindrom penipu diri dan kesejahteraan psikologi bagi menerangkan proses psikologi yang menjadi asas kepada hubungan tersebut. Persoalan yang ingin dikaji adalah:

1. Apakah tahap Sindrom Penipu Diri, Harga Diri dan Kesejahteraan Psikologi dalam kalangan pekerja awal kerjaya di Malaysia?
2. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara Sindrom Penipu Diri dengan Kesejahteraan Psikologi dalam kalangan pekerja awal kerjaya di Malaysia?
3. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara Sindrom Penipu Diri dengan Harga Diri dalam kalangan pekerja awal kerjaya di Malaysia?
4. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara Harga Diri dengan Kesejahteraan Psikologi dalam kalangan pekerja awal kerjaya di Malaysia?
5. Adakah Harga Diri menjadi pengantara yang signifikan dalam hubungan antara Sindrom Penipu Diri dan Kesejahteraan Psikologi dalam kalangan pekerja awal kerjaya di Malaysia?

2. Sorotan Literatur

2.1 Sindrom Penipu Diri

Sindrom penipu diri merupakan fenomena psikologi yang melibatkan konflik dalaman antara pencapaian sebenar individu dan persepsi negatif terhadap kebolehan diri sendiri. Individu yang mengalami sindrom penipu diri lazimnya beranggapan bahawa kejayaan yang dicapai bukanlah hasil kecekapan atau usaha diri sebaliknya disebabkan faktor luaran seperti nasib, masa yang sesuai atau bantuan pihak lain. Keadaan ini menyebabkan individu sentiasa mengalami satu perasaan kebimbangan dimana diri mereka akan gagal dan takut sekiranya kekurangan diri terbongkar walaupun prestasi kerja menunjukkan sebaliknya. Fenomena sindrom penipu diri telah diperkenalkan oleh Clance dan Imes (1978) dan melibatkan individu yang meragui kemampuan diri, perasaan tidak layak dan cenderung mengaitkan kejayaan mereka dengan faktor luaran. Literatur menunjukkan bahawa sindrom penipu diri sering dikaitkan dengan pola pemikiran tidak adaptif seperti standard sendiri yang terlalu tinggi, perbandingan sosial yang berlebihan serta kecenderungan untuk meminimumkan pencapaian

peribadi. Penyelidikan menunjukkan bahawa sindrom penipu diri wujud dalam pelbagai bidang profesional dan memberi kesan negatif terhadap kesejahteraan psikologi dan motivasi individu (Sakulku & Alexander, 2011). Menurut kajian global yang dijalankan oleh firma audit KPMG (2019), mendapati bahawa 75% daripada wanita dalam sektor perniagaan lebih cenderung untuk merasakan mereka tidak layak dengan kejayaan mereka berbanding lelaki yang dikaitkan dengan faktor budaya dan sosial dan kajian ini menunjukkan bahawa sindrom penipu diri berbeza antara jantina dan budaya yang membawa kepada satu istilah bahawa wanita lebih cenderung mengalami perasaan sindrom ini akibat norma sosial yang meletakkan mereka dalam peranan tertentu dalam kalangan masyarakat.

Menurut kajian oleh Syafiqah Mohd Ali dan Shahrul Azman Mohd Noor (2021), pengaruh sindrom penipu terhadap pelajar universiti di Malaysia khususnya dalam kalangan pelajar yang baru tamat pengajian atau berada di tahun akhir pengajian mereka lebih cenderung mengalami sindrom penipu diri terutamanya apabila mereka berhadapan dengan cabaran dalam membuat peralihan dari dunia akademik ke dunia pekerjaan. Perasaan tidak layak dan kebimbangan pada masa depan adalah antara faktor yang menyebabkan sindrom penipu diri ini semakin teruk menjejaskan individu golongan ini. Dalam konteks Malaysia, terdapat faktor budaya seperti penghargaan terhadap kejayaan akademik tinggi yang boleh menyebabkan pelajar merasa sangat tertekan untuk mencapai prestasi yang sempurna dan merasa seperti penipu apabila tidak dapat memenuhi harapan tersebut.

Menurut kajian oleh Azman et al. (2020) pekerja awal kerjaya di Malaysia yang baru memasuki dunia profesional sering merasakan diri mereka terperangkap dalam perasaan tidak layak terutamanya dalam golongan yang mempunyai latar belakang akademik yang kukuh tetapi merasa kurang pengalaman dalam dunia pekerjaan. Perasaan tidak kesesuaian diri boleh mempengaruhi kesejahteraan mental pekerja dan menjejaskan prestasi kerja. Ia juga melaporkan bahawa pekerja muda sering terperangkap di antara harapan tinggi daripada majikan dan kekurangan keyakinan diri untuk memenuhi harapan tersebut.

Menurut kajian oleh Hanim et al. (2019) sindrom penipu diri sangat ketara dalam kalangan golongan profesional muda dimana mereka merasa bimbang tentang keupayaan mereka untuk menangani tanggungjawab besar yang diberikan sebaik sahaja mereka menyertai industri. Banyak daripada mereka berasa takut untuk bertanya atau meminta bantuan kerana bimbang dianggap tidak kompeten yang secara langsungnya menyumbang kesan negatif ke arah kesejahteraan mental dan prestasi kerja mereka. Menurut kajian Harvey dan Katz (1985), individu yang mengalami sindrom penipu diri bukan sahaja memberi kesan psikologi namun turut memberi kesan kepada prestasi kerja dan kehidupan sosial. Individu yang mengalami sindrom ini lebih cenderung untuk mengasingkan diri atau mengelakkan cabaran baru kerana ketakutan untuk gagal.

2.2 Kesejahteraan Psikologi

Kesejahteraan Psikologi merujuk kepada keadaan mental yang positif yang merangkumi kepuasan hidup, keyakinan diri, keupayaan penyesuaian sosial serta kebolehan individu dalam mengurus tekanan kehidupan. Ryff (1989) telah mengemukakan satu model kesejahteraan psikologi yang terdiri daripada enam dimensi utama iaitu penerimaan diri, hubungan yang positif dengan orang lain, autonomi, penguasaan persekitaran, pertumbuhan peribadi dan tujuan hidup.

Menurut Ryff dan Keyes (1995), penerimaan diri yang melibatkan penilaian positif terhadap diri sendiri dan pengalaman hidup lampau. Autonomi yang merujuk kepada keupayaan individu membuat keputusan secara bebas tanpa tekanan luaran. Pertumbuhan peribadi yang mencerminkan perasaan untuk terus berkembang dan mencapai potensi diri. Selain itu, kejelasan tujuan hidup iaitu kepercayaan bahawa kehidupan mempunyai makna dan hala tuju yang jelas. Pembentukan hubungan sosial yang positif dan berkualiti serta penguasaan persekitaran yang membolehkan individu mengurus kehidupan dan persekitaran sekeliling secara berkesan.

Kajian lepas menegaskan bahawa kesejahteraan psikologi memainkan peranan penting dalam konteks pekerjaan kerana ia mempengaruhi prestasi kerja, penyesuaian diri, kepuasan kerja dan kesihatan mental secara keseluruhan (Diener et al., 2010; Huppert & So, 2013). Dalam kalangan pekerja awal kerjaya, tahap kesejahteraan psikologi yang rendah boleh menghalang perkembangan kerjaya dan meningkatkan risiko tekanan psikologi.

2.3 Kepentingan Kesejahteraan Psikologi dalam Konteks Kerjaya Awal

Kesejahteraan psikologi yang tinggi adalah pelindung utama terhadap tekanan kerja dan burnout (Bassi et al., 2013). Bagi pekerja awal kerjaya, kesejahteraan psikologi memudahkan penyesuaian, meningkatkan komitmen organisasi dan menggalakkan pembelajaran serta mengambil risiko yang sihat dan semua ini penting untuk pembangunan kerjaya jangka panjang (Super, 1990).

2.4 Hubungan antara Sindrom Penipu Diri dan Kesejahteraan Psikologi

Literatur antarabangsa secara konsisten menunjukkan bahawa sindrom penipu diri mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan kesejahteraan psikologi. Secara teori, Model Tekan Transaksi Lazarus dan Folkman (1984) menekankan bahawa sindrom penipu diri mewakili penilaian kognitif negatif yang kronik terhadap diri sendiri dan situasi yang menghalang proses penyelesaian masalah yang adaptif dan seterusnya menjejaskan kesejahteraan psikologi. Data empirikal secara konsisten menunjukkan hubungan negatif antara sindrom penipu diri dan pelbagai aspek kesejahteraan psikologi. Kajian oleh McGreggor et al. (2008) mendapati bahawa skor sindrom penipu diri yang tinggi berkorelasi dengan tahap kemurungan dan keresahan yang lebih tinggi serta kepuasan hidup yang lebih rendah. Individu yang mengalami sindrom penipu diri cenderung menunjukkan tahap penerimaan sendiri yang rendah, peningkatan emosi negatif seperti kebimbangan dan tekanan serta penurunan kepuasan hidup (Vergauwe et al., 2015; Ferrari et al., 2019). Dalam konteks pekerjaan, sindrom penipu diri boleh melemahkan fungsi psikologi individu dengan mengganggu autonomi, mengurangkan keyakinan terhadap keupayaan diri serta menjejaskan penguasaan persekitaran kerja. Bagi pekerja awal kerjaya, cabaran penyesuaian terhadap peranan baharu, jangkaan prestasi yang tinggi dan perbandingan sosial di tempat kerja menjadikan kumpulan ini lebih terdedah kepada implikasi negatif sindrom penipu diri terhadap kesejahteraan psikologi.

2.5 Harga Diri

Harga diri merujuk kepada penilaian individu terhadap nilai dan kebolehan diri sendiri (Rosenberg, 1965). Individu dengan harga diri lazimnya mempunyai persepsi sendiri yang positif, lebih yakin dalam menghadapi cabaran dan menunjukkan keupayaan daya tindak psikologi yang lebih baik. Sebaliknya individu dengan harga diri yang rendah lebih cenderung mengalami keraguan diri, tekanan emosi dan kesukaran mengekalkan kesejahteraan psikologi. Kajian terdahulu menunjukkan bahawa sindrom penipu diri berkait rapat dengan tahap harga diri yang rendah (Park et al., 2019). Harga diri juga dikenalpasti sebagai faktor pelindung yang

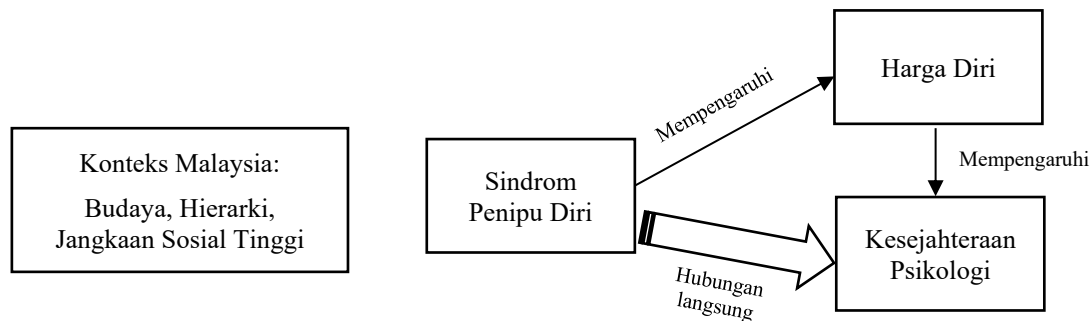
dapat mengurangkan kesan negatif sindrom penipu diri terhadap kesejahteraan psikologi. Individu yang mempunyai harga diri yang lebih tinggi berupaya menilai pencapaian secara lebih realistik dan mengekalkan kestabilan psikologi walaupun berhadapan dengan cabaran kerja.

2.6 Harga Diri sebagai Pembolehubah Perantaraan

Beberapa kajian mendapati bahawa harga diri berfungsi sebagai pemboleh ubah perantaraan dalam hubungan antara sindrom penipu diri dan kesejahteraan psikologi. Sindrom penipu diri didapati menurunkan harga diri individu dan memberi kesan negatif terhadap kesejahteraan psikologi (Park et al., 2019). Mekanisme ini menunjukkan bahawa kesan sindrom penipu diri terhadap kesejahteraan psikologi bukan sahaja berlaku secara langsung tetapi juga melalui perubahan dalam persepsi sendiri individu. Dalam konteks pekerja awal kerjaya, peranan harga diri sebagai pemboleh ubah perantaraan adalah penting kerana fasa ini melibatkan pembentukan identiti professional dan keyakinan sendiri. Harga diri yang stabil berpotensi membantu individu mengurus keraguan diri dan mengekalkan kesejahteraan psikologi dalam persekitaran kerja yang mencabar.

2.7 Kerangka Konseptual Teoritikal Kajian

Berdasarkan sorotan literatur, kajian ini dibangunkan berdasarkan integrasi antara *Teori Sindrom Penipu Diri Clance*, *Model Kesejahteraan Psikologi Ryff* dan *Teori Harga Diri Rosenberg*. Kerangka teoritikal kajian mencadangkan bahawa sindrom penipu diri mempunyai hubungan negatif dengan kesejahteraan psikologi dan hubungan ini diperantarai oleh harga diri. Konteks pekerja awal kerjaya di Malaysia dianggap sebagai latar belakang yang memperkuatkan fenomena yang dikaji.



Jadual 1: Kerangka Konseptual Teoritikal

Kajian ini bertujuan untuk menguji kerangka ini secara empirikal dengan harapan dapat mengisi jurang pengetahuan dan menyumbang kepada pemahaman lebih terperinci tentang implikasi sindrom penipu diri terhadap kesejahteraan psikologi pekerja awal kerjaya serta menyokong pembangunan intervensi kaunseling, program psikoedukasi di tempat kerja dan strategi sokongan organisasi yang lebih komprehensif.

3. Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan pendekatan reka bentuk kuantitatif berbentuk korelasi bagi menilai hubungan antara sindrom penipu diri dan kesejahteraan psikologi serta peranan harga diri sebagai pemboleh ubah perantaraan dalam kalangan pekerja awal kerjaya di Malaysia. Reka bentuk korelasi dipilih untuk mengenalpasti kekuatan dan arah hubungan antara pemboleh ubah tanpa melibatkan sebarang manipulasi pemboleh ubah bebas (Creswell, 2018).

3.1 Populasi dan Sampel Kajian

Seramai 150 orang responden daripada pelbagai organisasi di Malaysia dipilih menggunakan kaedah persampelan bertujuan (purposive sampling). Kaedah ini digunakan bagi memastikan responden memenuhi ciri-ciri yang relevan dengan objektif kajian. Kriteria pemilihan responden adalah seperti pekerja sepenuh masa dengan pengalaman kerja antara 0 hingga 5 tahun, bekerja di sektor awam atau sektor swasta di Malaysia dan bersedia untuk menjawab soal selidik secara sukarela dan memberikan maklumat secara sah serta memberikan persetujuan dimaklumkan. Pekerja awal kerjaya dipilih kerana kumpulan ini berada dalam fasa peralihan penting daripada alam pendidikan ke alam pekerjaan serta dalam proses sedang membina identiti profesional, menjadikan diri individu dalam kategori ini lebih terdedah kepada tekanan prestasi dan sindrom penipu diri.

3.2 Instrumen Kajian

Data dikumpul menggunakan soal selidik standard yang terdiri daripada tiga instrument iaitu, Instrumen CIPS dibangunkan oleh Clance (1985), mengandungi 20 item bagi mengukur tahap sindrom penipu diri. Skala Likert 5 mata digunakan bermula daripada (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Skor yang lebih tinggi menunjukkan tahap sindrom penipu diri yang lebih tinggi. Instrumen ini telah menunjukkan kebolehpercayaan dalaman yang tinggi dalam kajian terdahulu dengan nilai Cronbach's alpha melebihi .80. Seterusnya, instrumen Ryff's Psychological Well-Being Scale (PWBS) digunakan untuk mengukur tahap kesejahteraan psikologi berdasarkan enam dimensi iaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, autonomi, penguasaan persekitaran, pertumbuhan peribadi dan tujuan hidup. Skala Likert 6 mata digunakan dengan skor yang lebih tinggi mencerminkan tahap kesejahteraan psikologi yang lebih baik dan mengandungi 18 item. Instrumen Rosenberg Self Esteem Scale (RSES) yang dibangunkan oleh Rosenberg (1965) bagi mengukur tahap harga diri individu yang mengandungi 10 item Skala Likert 4 mata digunakan. Instrumen ini telah digunakan secara luas dalam kajian psikologi dan didapati sesuai untuk merentas pelbagai konteks budaya.

3.3 Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan Data dijalankan secara dalam talian menggunakan platform Google Form. Responden diberikan penerangan mengenai tujuan kajian, jaminan kerahsiaan maklumat serta hak untuk menarik diri pada bila-bila masa. Persetujuan dimaklumkan diperoleh sebelum responden menjawab soal selidik.

3.4 Analisis Data

Data dianalisis menggunakan perisian Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk menghuraikan profil demografi responden dan tahap pemboleh ubah kajian, ujian Korelasi Pearson untuk menilai hubungan antara sindrom penipu diri dan kesejahteraan psikologi dan analisis Perantaraan menggunakan PROCESS Macro Model 4 oleh (Hayes, 2018) bagi menilai peranan harga diri sebagai pemboleh ubah perantaraan.

4. Dapatan Kajian

Jadual 4.1 menunjukkan taburan profil demografi responden kajian yang melibatkan jantina umur, tempoh bekerja dan tahap pendidikan.

4.1 Profil Demografi Responden

Jadual 4.1: Profil Demografi (N=150)

<i>Ciri Demografi</i>	<i>Kategori</i>	<i>Kekerapan (f)</i>	<i>Peratus (%)</i>
<i>Jantina</i>	Lelaki	62	41.3
	Perempuan	88	58.7
<i>Umur</i>	21-25 tahun	54	36.0
	26-30 tahun	96	64.0
<i>Tempoh Bekerja</i>	< 1 tahun	47	31.3
	1-3 tahun	103	68.7
<i>Tahap Pendidikan</i>	Diploma	39	26.0
	Ijazah Sarjana Muda	98	65.3
	Sarjana Muda	13	8.7

Jadual 4.1 menunjukkan majoriti responden terdiri daripada perempuan (58.7%) berbanding lelaki (41.3%). Dari segi umur, sebahagian besar responden berada dalam lingkungan umur 26–30 tahun sebanyak (64%), iaitu fasa awal pembentukan identiti profesional. Majoriti responden mempunyai pengalaman bekerja antara 1 – 3 tahun (68.7%) di mana golongan individu ini masih berada dalam tempoh penyesuaian terhadap tuntutan kerja dan budaya organisasi. Tahap pendidikan pula menunjukkan kebanyakan responden memiliki ijazah sarjana muda (65.3%) mencerminkan kumpulan pekerja berpendidikan tinggi yang lazimnya terdedah kepada jangkaan prestasi sendiri dan organisasi yang tinggi.

4.2 Statistik Deskriptif Pemboleh Ubah Kajian

Jadual 4.2: Statistik Deskriptif Sindrom Penipu Diri, Harga Diri dan Kesejahteraan Psikologi

<i>Pemboleh Ubah</i>	<i>Skala</i>	<i>Min (M)</i>	<i>Sisihan Piawaian (SD)</i>	<i>Tahap</i>
<i>Sindrom Penipu Diri</i>	1-5	3.62	0.68	Sederhana-Tinggi
<i>Harga Diri</i>	1-4	3.14	0.59	Sederhana
<i>Kesejahteraan Psikologi</i>	1-6	4.02	0.71	Sederhana

Dapatan menunjukkan tahap sindrom penipu diri berada pada tahap yang sederhana tinggi ($M=3.62$, $SD=0.68$). Ini menandakan responden kerap mengalami keraguan terhadap kebolehan diri, ketakutan untuk didedahkan sebagai tidak kompeten dan kecenderungan untuk mengaitkan kejayaan dengan faktor luaran walaupun mempunyai pencapaian kerja. Penemuan ini selari dengan kajian Brava et al. (2020) yang melaporkan prevalens sisihan piawai yang tinggi dalam kalangan profesional muda terutamanya dalam persekitaran kerja yang kompetitif. Dalam konteks Malaysia, tahap sederhana tinggi ini mungkin diperkukuh oleh tekanan budaya untuk memenuhi jangkaan keluarga dan sosial serta transisi yang mencabar ke alam profesional.

Tahap harga diri berada pada tahap sederhana ($M=3.14$, $SD=0.59$). Penilaian sendiri yang berada di pertengahan skala ini mencerminkan ketidakstabilan atau keraguan terhadap nilai diri dalam kalangan pekerja awal kerjaya. Harga Diri yang sederhana mungkin berfungsi sebagai penunjuk psikologi yang sensitif terhadap pengalaman baru, kritikan dan perbandingan sosial yang lazim berlaku di peringkat awal kerjaya (Orth & Robin, 2014). Ia juga selari dengan jangkaan teoritik bahawa sindrom penipu diri yang tinggi boleh menghalang pembentukan harga diri yang kukuh.

Seterusnya, tahap kesejahteraan psikologi juga berada pada tahap yang sederhana ($M=4.02$, $SD =0.71$). Min menunjukkan bahawa responden mengalami tahap kesejahteraan yang tidak optimum dengan ruang untuk penambahbaikan dalam dimensi seperti penerimaan diri, autonomi dan tujuan hidup. Keputusan ini konsisten dengan kajian Ryff (2014) bahawa kesejahteraan psikologi cenderung lebih rendah dalam fasa transisi hidup yang mencabar seperti permulaan kerjaya. Tahap sederhana ini mencerminkan keseimbangan psikologi yang masih belum stabil sepenuhnya pada fasa awal kerjaya di mana individu masih membina identiti profesional dan mengurus tekanan prestasi.

Secara keseluruhan, corak min yang diperoleh sindrom penipu diri sederhana tinggi, harga diri dan kesejahteraan psikologi sederhana memberikan petunjuk awal yang menyokong hubungan negatif antara konstruk -konstruk ini.

4.3 Ujian Korelasi Pearson

Ujian ini dijalankan untuk menilai hubungan antara sindrom penipu diri, harga diri dan kesejahteraan psikologi dalam kalangan pekerja awal kerjaya.

Jadual 4.3: Keputusan Ujian Korelasi Pearson

<i>Pemboleh Ubah</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
<i>Sindrom Penipu Diri</i>	1		
<i>Harga Diri</i>	-.45**	1	
<i>Kesejahteraan Psikologi</i>	-.52**	.48**	1

Nota : $p <.01$

Dapatan menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara Sindrom Penipu Diri dan Kesejahteraan Psikologi ($r=-.52$, $p<.01$). Ini bermakna semakin tinggi tahap sindrom penipu diri semakin rendah tahap kesejahteraan psikologi pekerja awal kerjaya. Selain itu, sindrom penipu diri juga mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan harga diri ($r=-.45$, $p<.01$) menunjukkan individu kerap meragui kebolehan diri cenderung mempunyai penilaian sendiri yang lebih rendah. Harga diri mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kesejahteraan psikologi ($r=.48$, $p<.01$) menunjukkan individu yang memiliki tahap harga diri yang lebih cenderung menunjukkan kesejahteraan psikologi yang lebih baik.

Secara keseluruhan, keputusan ujian Korelasi Pearson menyokong hipotesis kajian sindrom penipu diri mempunyai hubungan signifikan dengan kesejahteraan psikologi dan harga diri. Dapatan ini mengukuhkan justifikasi untuk analisis perantaraan yang dijalankan menggunakan PROCESS Macro Model 4.

4.4 Analisis Perantaraan Harga Diri

Analisis perantaraan dijalankan menggunakan PROCESS Macro Model 4 (Hayes, 2018) bagi menilai peranan harga diri sebagai pembolehubah perantaraan dalam hubungan antara sindrom penipu diri dan kesejahteraan psikologi.

Jadual 4.4: Keputusan Analisis Perantaraan

<i>Laluan</i>	β	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Sindrom Penipu Diri → Harga Diri (<i>a</i>)	-.45	.06	-7.50	<.001
Harga Diri → Kesejahteraan Psikologi (<i>b</i>)	.36	.07	5.14	<.001
Sindrom Penipu Diri → Kesejahteraan Psikologi (langsung, <i>c</i> ')	-.36	.08	-4.50	<.001
Kesan tidak Langsung (<i>a x b</i>)	-.16	.04	-	95% BootCI [-0.24, -0.09]

Keputusan analisis menunjukkan bahawa sindrom penipu diri mempunyai kesan negatif yang signifikan terhadap harga diri. Harga diri pula didapati mempunyai kesan positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologi. Kesan tidak langsung sindrom penipu diri terhadap kesejahteraan psikologi melalui harga diri adalah signifikan kerana julat keyakinan tidak merangkumi nilai sifar. Dapatan ini mengesahkan bahawa harga diri bertindak sebagai pembolehubah perantaraan separa dalam hubungan antara sindrom penipu diri dan kesejahteraan psikologi.

Dari perspektif teori, dapatan ini menyokong integrasi Teori Fenomena Penipu (Clance & Imes, 1978), Teori Harga Diri Sosial (Rosenberg, 1965) dan Model Kesejahteraan Psikologi (Ryff, 1989). Ia menjelaskan bagaimana sindrom penipu diri yang dialami oleh pekerja awal kerjaya akhirnya menjejaskan kesejahteraan mereka bukan hanya secara langsung melalui tekanan tetapi melalui keruntuhan pada asas penilaian sendiri mereka.

Dalam konteks pekerja awal kerjaya di Malaysia, penemuan ini mempunyai implikasi praktikal yang penting. Ia mencadangkan bahawa intervensi untuk meningkatkan kesejahteraan psikologi golongan ini tidak boleh hanya fokus pada mengurangkan gejala sindrom penipu diri atau meningkatkan kesejahteraan secara umum. Sebaliknya intervensi harus diperhalusi secara khusus mensasarkan pembinaan dan perlindungan harga diri sebagai mekanisme perlindungan utama. Program mentor, latihan pengurusan sendiri dan budaya kerja yang memberikan maklum balas konstruktif dan pengiktirafan yang spesifik boleh memainkan peranan penting dalam memutuskan kaitan negatif antara sindrom penipu diri dan harga diri.

5. Perbincangan dan Cadangan

Kajian ini menilai hubungan antara sindrom penipu diri dan kesejahteraan psikologi dalam kalangan pekerja awal kerjaya di Malaysia serta menguji peranan harga diri sebagai pembolehubah perantaraan. Dapatan menunjukkan bahawa sindrom penipu diri merupakan fenomena psikologi yang signifikan, memberi kesan negatif terhadap kesejahteraan psikologi pekerja muda. Individu dengan tahap sindrom penipu diri yang tinggi cenderung meragui kebolehan diri, takut dinilai negatif dan mengalami tekanan dalaman yang mengurangkan kepuasan hidup serta penerimaan sendiri. Hasil ini selaras dengan kajian terdahulu yang menunjukkan hubungan antara sindrom penipu diri, stress dan kebimbangan yang lebih tinggi (Vergauwe et al., 2015; McGregor et al., 2008).

Dalam konteks Malaysia, tekanan untuk menyesuaikan diri dengan budaya organisasi dan memenuhi jangkaan prestasi yang tinggi memperkuat kesan negatif ini (Hofstede, 2001). Profil demografik responden mencerminkan sasaran kajian iaitu pekerja awal kerjaya, majoriti wanita (58.7%), berumur 26–30 tahun (64.0%) dengan pengalaman kerja 1–3 tahun (68.7%) dan tahap pendidikan tinggi (65.3% ijazah sarjana muda). Corak ini selaras dengan Model Transisi Kerjaya Nicholson (1984) dan Super (1990) yang menekankan perubahan kesejahteraan psikologi dalam fasa awal kerjaya. Tahap sindrom penipu diri sederhana-tinggi ($M = 3.62$), harga diri sederhana ($M = 3.14$), dan kesejahteraan psikologi sederhana-tinggi ($M = 4.02$) menunjukkan pekerja awal kerjaya masih dalam proses membina kestabilan psikologi selaras dengan Model Transisi Kerjaya.

Analisis perantaraan menunjukkan harga diri berperanan sebagai mediator separa dalam hubungan antara sindrom penipu diri dan kesejahteraan psikologi. Sindrom penipu diri memberi kesan negatif yang kuat terhadap harga diri ($\beta = -.45$) manakala harga diri

meramalkan kesejahteraan psikologi secara positif ($\beta = .36$). Kesan tidak langsung melalui harga diri adalah signifikan ($\beta = -.16$), menjelaskan kira-kira 30.8% daripada kesan keseluruhan. Penemuan ini menyokong Teori Harga Diri Rosenberg (1965) dan Model Kesejahteraan Psikologi Ryff (1989) yang menekankan harga diri sebagai asas kepada kesejahteraan psikologi.

Walaupun peranan pengantaraan harga diri adalah signifikan, kesan langsung sindrom penipu diri terhadap kesejahteraan psikologi kekal ($\beta = -.36$) menunjukkan kewujudan mekanisme tambahan. Antaranya termasuk perfeksionisme maladaptif (Hewitt et al., 2003; Thompson et al., 1998), tahap Modal Psikologi yang rendah seperti kecekapan diri, daya tahan, optimisme dan harapan (Rahman & Tan, 2023) serta strategi daya tindak berasaskan penghindaran seperti penanguhan kerja dan pengasingan sosial (Ibrahim & Aziz, 2023). Pendedahan berterusan kepada kejayaan rakan sebaya di media sosial juga memperkuat perasaan tidak layak dan memberi kesan langsung terhadap kesejahteraan psikologi (Zhao & Wang, 2022).

Dalam konteks budaya Malaysia yang secara umum berorientasikan kolektivisme dan mempunyai tahap jarak kuasa yang tinggi menurut dimensi budaya Geert Hofstede, penekanan terhadap keharmonian sosial, pematuhan norma dan penghormatan kepada autoriti berpotensi meningkatkan tekanan untuk memenuhi jangkaan sosial serta menyumbang kepada kecenderungan sindrom penipu diri. Keadaan ini boleh meningkatkan tekanan dalaman untuk sentiasa dilihat kompeten sekaligus mengurangkan kecenderungan untuk menyatakan keraguan diri atau mendapatkan sokongan psikologi kerana bimbang dianggap lemah atau tidak layak (Badri & Yusof, 2022). Situasi ini berpotensi mewujudkan kitaran sindrom penipu diri yang berterusan dan memberi kesan negatif terhadap kesejahteraan psikologi.

Selain itu, nilai merendah diri dan kecenderungan untuk tidak menonjolkan pencapaian yang sering dikaitkan dengan budaya kolektivisme boleh menyebabkan individu meminimumkan kejayaan yang dicapai serta meragui kebolehan diri walaupun mempunyai pencapaian yang objektif. Tekanan untuk memenuhi jangkaan keluarga, organisasi di samping keperluan mengekalkan keharmonian sosial turut berpotensi memperkukuh perasaan tidak kompeten khususnya dalam kalangan pekerja awal kerjaya.

Secara teori, kajian ini mengesahkan bahawa sindrom penipu diri berfungsi sebagai agen penghakis harga diri, mengurangkan penilaian sendiri positif dan melemahkan kesejahteraan psikologi. Fenomena ini menunjukkan bahawa intervensi untuk meningkatkan kesejahteraan psikologi pekerja awal kerjaya perlu menumpukan perhatian pada asas penilaian sendiri khususnya pembinaan harga diri. Intervensi berkesan termasuk latihan penormalan sindrom penipu diri, bimbingan rakan sebaya serta terapi kognitif tingkah laku ringkas (Zanchetta et al., 2020).

Selain itu, organisasi disarankan membangunkan iklim keselamatan psikososial yang membenarkan ekspresi kerentanan dan perbincangan terbuka mengenai cabaran kerjaya. Persekitaran sebegini dapat mengurangkan stigma terhadap kegagalan, memupuk penyesuaian kerjaya yang lebih sihat dan realistik serta menyokong kesejahteraan psikologi pekerja.

Kajian ini mempunyai beberapa keterbatasan. Reka bentuk keratan rentas tidak membolehkan kesimpulan sebab-akibat, penggunaan soal selidik sendiri terdedah kepada bias sosial dan persampelan bertujuan menghadkan kebolehgunaan dapatan. Kajian ini menggunakan kaedah persampelan bola salji yang berpotensi menghasilkan bias pemilihan khususnya dari

segi latar belakang demografi dan rangkaian sosial responden. Sampel mungkin tidak sepenuhnya mewakili populasi pekerja awal kerjaya disebabkan responden diperolehi melalui jaringan kenalan. Kajian masa hadapan disarankan menggunakan reka bentuk longitudinal yang menggabungkan pendekatan kaedah campuran dan meneliti faktor tambahan seperti sokongan sosial, budaya organisasi dan daya tahan psikologi.

Secara keseluruhannya, kajian ini memperkukuhkan pemahaman mengenai peranan sindrom penipu diri dalam mempengaruhi kesejahteraan psikologi pekerja awal kerjaya melalui mekanisme dalaman iaitu harga diri. Dapatan kajian menunjukkan bahawa persepsi negatif terhadap kebolehan diri bukan sahaja menjejaskan penilaian sendiri individu, malah memberi implikasi terhadap fungsi psikologi seperti penerimaan sendiri, tujuan hidup dan keseimbangan emosi. Dengan mengintegrasikan teori sindrom penipu diri, konsep harga diri Rosenberg serta Model Kesejahteraan Psikologi Ryff, kajian ini menyumbang kepada pengembangan literatur tempatan dalam konteks budaya kerja Malaysia. Selain itu, hasil kajian menekankan kepentingan intervensi awal yang memfokuskan kepada pembangunan harga diri dan sokongan psikologi dalam kalangan pekerja baharu bagi meningkatkan kesejahteraan mental dan prestasi kerja. Oleh itu, kajian ini bukan sahaja memberi sumbangan kepada aspek teori malah menyediakan asas praktikal kepada organisasi dan profesional kaunseling dalam merangka strategi sokongan yang lebih berkesan.

6. Kesimpulan

Secara keseluruhannya, kajian ini menyumbang kepada pemahaman empirikal mengenai peranan harga diri sebagai mekanisme psikologi yang menghubungkan sindrom penipu diri dengan kesejahteraan psikologi dalam kalangan pekerja awal kerjaya di Malaysia. Dapatan kajian menegaskan bahawa keraguan terhadap kebolehan diri bukan sekadar fenomena kognitif, tetapi mempengaruhi penilaian sendiri individu yang seterusnya memberi implikasi kepada fungsi psikologi dan kesejahteraan emosi. Dengan mengintegrasikan perspektif sindrom penipu diri, konsep harga diri dan model kesejahteraan psikologi, kajian ini memperluaskan aplikasi teori dalam konteks budaya kerja tempatan yang kurang diterokai dalam literatur sedia ada. Implikasi praktikal kajian mencadangkan kepentingan pembangunan intervensi organisasi yang memberi fokus kepada peningkatan harga diri dan sokongan psikologi bagi membantu pekerja awal kerjaya menyesuaikan diri secara lebih sihat dalam persekitaran kerja profesional.

Penghargaan

Penulis ingin menyampaikan penghargaan kepada semua pihak yang menyumbang secara langsung dan tidak langsung dalam menyiapkan kajian ini. Penulis ingin merakamkan penghargaan dan terima kasih kepada Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia kerana menyokong penerbitan artikel ini.

Pernyataan Konflik Kepentingan

Penulis mengisytiharkan bahawa tiada konflik kepentingan mengenai penerbitan kajian ini.

Rujukan

Abdullah, N. A., & Lim, K. H. (2021). Workplace stress among young professionals in Malaysia: The role of impostor phenomenon. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 6(3), 245-256.

- Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., ... & Hagg, H. K. (2020). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: A systematic review. *Journal of General Internal Medicine*, 35(4), 1252-1275.
- Chandra, T. (2022). Career transition challenges among Malaysian graduates. *Journal of Asian Vocational Education and Training*, 15(2), 89-104.
- Clance, P. R. (1985). *The impostor phenomenon: Overcoming the fear that haunts your success*. Peachtree Publishers.
- Clance, P.R., & Imes, S. A. (1978). The impostor phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241-247.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approach* (5th ed.). Sage publications.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference* (16th ed.). Routledge.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). Guilford Press.
- Hewitt, P. L., Flett, G. L., Sherry, S. B., Habke, M., Parkin, M., Lam, R. W., ... & Stein, M. B. (2003). The interpersonal expression of perfection: Perfectionistic self-presentation and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(6), 1303-1325.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2nd ed.). Sage Publications.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Leary, M. R., Patton, K. M., Orlando, A. E., & Funk, W. W. (2000). The impostor phenomenon: Self-perceptions, reflected appraisals, and interpersonal strategies. *Journal of Personality*, 68(4), 725-756.
- McGregor, L. N., Gee, D. E., & Posey, K. E. (2008). I feel like a fraud and it depresses me: The relation between the impostor phenomenon and depression. *Social Behaviour and Personality: An International Journal*, 36(1), 43-48.
- Mui, Y. L., & Saili, J. (2024). Impostor syndrome among early-career professionals in Malaysian corporate sector. *Asian Journal of Business Research*, 14(1), 45-62.
- Nicholson, N. (1984). A theory of work role transitions. *Administrative Science Quarterly*, 29(2), 172-191.
- Orth, U., & Robins, R. W. (2014). The development of self-esteem. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 381-387.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10-28.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Smith, J. A. (2018). Gender differences in survey participation: A meta-analysis. *Public Opinion Quarterly*, 82(3), 566-587.

- Springer, K. W., & Hauser, R. M. (2006). An assessment of the construct validity of Ryff's scales of psychological well-being: Method, mode, and measurement effects. *Social Science Research*, 35(4), 1080-1102.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197-261). Jossey-Bass.
- Vergauwe, J., Wille, B., Feys, M., De Fruyt, F., & Ansel, F. (2015). Fear of being exposed: The trait-relatedness of the impostor phenomenon and its relevance in the work context. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 565-581.