

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERSEPSI PEKERJA TERHADAP PEMBANGUNAN KERJAYA

NELBON TULIS MISSUN

**Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk
Ijazah Sarjana Muda Sains Dengan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)**

**Fakluti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
2004**

Penghargaan

Pertama sekali saya ingin merakamkan penghargaan dan jutaan terima kasih kepada kedua ibu bapa saya kerana banyak membantu dalam menjalankan kajian ini. Bantuan mereka yang bukan sekadar memberi sokongan dan semangat tetapi juga memberi bantuan kewangan yang mencukupi kepada saya untuk menyempurnakan kajian ini. Pengorbanan kedua ibu bapa saya tersebut sangatlah saya hargai.

Penghargaan ini juga saya tujukan kepada Cik Dayang Nailul Munna Abg Abdullah dan Encik Philip Nuli Anding kerana banyak memberi bantuan dari segi tunjuk ajar dan nasihat kepada saya untuk menyiapkan kajian ini. Tunjuk ajar dari kedua-dua pensyarah tersebut sangat saya hargai kerana tunjuk ajar tersebut banyak membantu saya untuk mengumpul maklumat yang diperlukan dalam kajian ini sehingga dapat menyempurnakan kajian ini dengan sempurna.

Penghargaan ini juga saya tujukan kepada Beras Corporation Sdn. Bhd. cawangan Kolombong, Kota Kinabalu dan Tuaran kerana telah membenarkan saya menjalankan kajian di organisasi tersebut.

Setinggi penghargaan juga saya tujukan kepada pensyarah-pensyarah, rakan-rakan seperjuangan dan mereka yang terlibat dalam menjalankan kajian ini. Semangat dan nasihat yang diberikan kepada saya sangatlah berharga.

Sekian, Terima Kasih.

JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan	iii
Jadual Kandungan	iv
Senarai Jadual	vii
Senarai Gambarajah	ix
Abstrak	x
Abstract	xi
1. Pengenalan	
1.0 Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang Kajian	4
1.2 Pernyataan Masalah	7
1.3 Objektif Kajian	8
1.3.1 Objektif Umum	8
1.3.2 Objektif Khusus	9
1.4 Hipotesis	10
1.5 Rangka Konseptual	11
1.6 Kepentingan Kajian	13
1.7 Definisi Operasional	14
1.7.1 Pembangunan Kerjaya	14
1.7.2 Persepsi	14
1.7.3 Pengiktirafan	14
1.7.4 Sokongan	15
1.7.5 Latihan	15
1.7.6 Pembangunan kemahiran baru	15
1.7.7 Peluang pekerjaan	15
1.7.8 Kesesuaian kerja	15
1.7.9 Minat	16
1.7.10 Usaha	16
1.8 Limitasi Kajian	16
1.9 Ringkasan	17
2. Kajian Literatur	19
2.0 Pengenalan	19
2.1 Konsep Pembangunan Kerjaya	20
2.2 Konsep Persepsi	22
2.3 Teori dan Model Pembangunan Kerjaya	23
2.3.1 Teori Ekuiti Dalam Pembangunan Kerjaya	23
2.3.2 Model Perkongsian	26
2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pembangunan Kerjaya	27
2.4.1 Sokongan Dari Pihak Atasan	27
2.4.2 Peluang Pembangunan Kerjaya	28
2.4.3 Kesesuaian Kerja	29

2.4.4	Faktor Dalam Pekerja (Minat dan Usaha)	30
2.5	Ringkasan	31
3.	Metodologi	33
3.0	Pengenalan	33
3.1	Rekabentuk Kajian	33
3.2	Populasi dan Sampel Kajian	34
3.3	Instrumen	35
3.3.1	Bahagian 1: Latar Belakang Pekerja	35
3.3.2	Bahagian 2: Persepsi Pekerja Terhadap Tahap Pembangunan Kerjaya Dalam Organisasi	36
3.3.3	Bahagian 3: Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pembangunan Kerjaya	37
3.3.3.1	Sokongan Dari Pihak Atasan	37
3.3.3.2	Peluang Pembangunan Kerjaya	38
3.3.3.3	Kesesuaian Kerja	38
3.3.3.4	Faktor Dalam Pekerja (Minat dan Usaha)	38
3.4	Pengumpulan Data	40
3.5	Analisis Data	40
3.5.1	Pekali Korelasi Pearson 'r'	41
3.5.2	T-test	41
3.6	Ringkasan	41
4.	Dapatan Kajian Dan Perbincangan	42
4.0	Pengenalan	42
4.1	Analisis Data	43
4.1.1	Ciri-ciri Demografi Responden	43
4.1.1.1	Jantina	43
4.1.1.2	Umur	44
4.1.1.3	Tahap Pendidikan	45
4.1.1.4	Tempoh Perkhidmatan	46
4.1.1.5	Jawatan Yang Dipegang Sekarang	47
4.1.1.6	Jawatan Yang Pernah Dipegang Dahulu	48
4.1.2	Persepsi Pekerja Terhadap Pembangunan Kerjaya dalam Organisasi	50
4.2	Analisis Terhadap Hipotesis	51
4.2.1	Hubungan di antara faktor sokongan dari pihak atasan dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya.	51
4.2.2	Hubungan di antara faktor peluang pembangunan kerjaya dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya.	52
4.2.3	Hubungan di antara faktor kesesuaian kerja kerjaya dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya.	54
4.2.4	Hubungan di antara faktor minat dan usaha dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya.	55

4.2.5	Hubungan di antara faktor jantina dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya.	57
4.2.6	Hubungan di antara faktor Umur dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya.	58
4.2.7	Hubungan di antara faktor tahap pendidikan dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya.	59
4.2.8	Hubungan di antara faktor tempoh perkhidmatan dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya.	61
4.3	Perbincangan Kajian	62
4.3.1	Sokongan Dari Pihak Atasan	62
4.3.2	Peluang Pembangunan Kerjaya	64
4.3.3	Kesesuaian Kerja	65
4.3.4	Faktor Dalaman Pekerja (minat dan usaha)	66
5.	Ringkasan, Kesimpulan dan Cadangan	69
5.0	Pengenalan	69
5.1	Ringkasan	69
5.2	Kesimpulan	72
5.3	Cadangan	73
5.4	Ringkasan	75
6.	Rujukan	77
7.	Lampiran	79

SENARAI JADUAL

Jadual 1 Taburan Responden Mengikut Jantina	43
Jadual 2 Taburan Responden mengikut umur	44
Jadual 3 Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	45
Jadual 4 Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan	46
Jadual 5 Taburan Responden Mengikut Jawatan Yang Dipegang Sekarang	47
Jadual 6 Taburan Responden mengikut Jawatan Yang Pernah Dipegang Dahulu	49
Jadual 7 Taburan Responden Mengikut Tahap Persepsi	50
Jadual 8 Ujian korelasi di antara persepsi terhadap program pembangunan kerjaya dengan faktor sokongan dari pihak atasan	51
Jadual 9 Ujian korelasi di antara persepsi terhadap program pembangunan kerjaya dengan faktor peluang pembangunan kerjaya	53
Jadual 10 Ujian korelasi di antara persepsi terhadap program pembangunan kerjaya dengan faktor kesesuaian kerja	54
Jadual 11 Ujian korelasi di antara persepsi terhadap program pembangunan kerjaya dengan faktor minat dan usaha	56
Jadual 12 Ujian - t di antara persepsi terhadap program pembangunan kerjaya dengan faktor jantina	57

Jadual 13	58
Ujian - t di antara persepsi terhadap program pembangunan kerjaya dengan faktor umur responden	
Jadual 14	60
Ujian - t di antara persepsi terhadap program pembangunan kerjaya dengan faktor tahap pendidikan responden	
Jadual 15	61
Ujian - t di antara persepsi terhadap program pembangunan kerjaya dengan faktor tempoh perkhidmatan responden	
Jadual 16	63
Jadual Ramalan Brog dan Gall (1993)	
Jadual 17	67
Hasil hipotesis yang diperolehi	

SENARAI RAJAH

Rajah 1 Rangka Konseptual Kajian	12
Rajah 2 Teori Ekuiti; Proses Perbandingan	24
Rajah 3 The Partnership Model	26

ABSTRAK

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Pekerja Terhadap Pembangunan Kerjaya

Nelbon Tulis Missun

Secara umumnya, kajian ini dijalankan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya dalam organisasi. Kajian ini dijalankan di Beras Corporation Sdn. Bhd Cawangan Kolombong, Kota Kinabalu dan Tuaran. Kajian ini melihat hubungan yang wujud di antara beberapa pembolehubah tidak bersandar seperti sokongan dari pihak atasan, peluang pembangunan kerjaya, kesesuaian kerja dan faktor dalaman pekerja (minat dan usaha pekerja) serta ciri-ciri demografi pekerja seperti jantina, umur, tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya dalam organisasi. Kajian ini menggunakan kaedah survei iaitu menggunakan kaedah borang selidik ke atas responden dari satu sampel rawak daripada populasi yang ditetapkan. Sampel sebanyak 34 orang telah diambil dari populasi seramai 42 orang. Kajian ini menggunakan Ujian Korelasi Pearson untuk melihat perhubungan yang wujud di antara pembolehubah bersandar dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya. Ujian-T juga digunakan untuk melihat perhubungan yang wujud antara ciri-ciri demografi dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya dalam organisasi. Dalam kajian ini, hanya satu hipotesis nul sahaja yang diterima iaitu tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tahap pendidikan pekerja dengan pembangunan kerjaya. Bagi hipotesis nul yang lain, semuanya ditolak. Oleh itu, organisasi perlulah melihat faktor-faktor yang boleh mempengaruhi persepsi pekerja terhadap program pembangunan kerjaya kerana ia boleh mempengaruhi keberkesanan dan prestasi organisasi yang mengabaikan faktor-faktor tersebut.

ABSTRACT

Factors Influencing Employees' Perception On Career Development

Nelbon Tulis Missun

Generally this research aims to find out the factors that influence the employees' perception on career development in the organization. This research was carried out at the Beras Corporation Sdn. Bhd. branches at Kolombong, Kota Kinabalu and Tuaran. This research studies the relationship between the independent variables such as the management support, career development opportunity, job fit and employees' internal factors (interest and effort) as well as the demographic characteristics of employees' with the perception of employees on career development in the organization. The survey method was used by distributing questionnaires to respondents chosen randomly from the selected population. A sample of 34 respondents were chosen from a total population of 42. The Pearson Correlation test was used to determine the relationship between the independent variables and the perception of employees on career development in the organization. While T-test was used to determine the relationship between the demographic characteristics and the perception of employees on career development in the organization. Result shows only one null hypothesis that was accepted which is there is no significant differences between the education level with the perception of employees on career development in the organization. Other null hypotheses were rejected. Therefore, the organization should consider the factors that can influence the perception of employees on the career development programs as it can influence the effectiveness and the performance of the organization that disregard these factors.

BAB 1

PENGENALAN

1.0 Pendahuluan

Pada hari ini, telah banyak organisasi baru dan lama yang semakin berjaya dalam bidang yang diceburi. Kejayaan yang dicapai ini adalah berkait rapat dengan sumber manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Sekiranya sumber manusia yang ada di dalam organisasi sentiasa dibangunkan serta dibekalkan dengan pelbagai jenis kemahiran dan pengetahuan baru selaras dengan peredaran masa, maka tidak mustahillah bagi organisasi tersebut untuk bersaing dengan organisasi lain di peringkat antarabangsa dan seterusnya mencapai objektif organisasi yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi yang ingin berjaya dalam bidang yang diceburi akan mempertimbangkan pelbagai perkara yang berkaitan dengan keberkesanan organisasi dan aspek-aspek lain yang mampu mempengaruhi kejayaan organisasi tersebut termasuklah aspek pembangunan. Pembangunan merupakan satu perkara yang sangat penting bagi setiap organisasi kerana ia mampu mempengaruhi kejayaan bagi setiap organisasi dalam pelbagai bidang yang diceburi. Menurut Peel (1992), pembangunan dalam sesebuah organisasi terbahagi kepada lima jenis pembangunan iaitu pembangunan organisasi, pembangunan pasukan (team development), pembangunan pengurusan, pembangunan individu dan pembangunan kerjaya.

Di samping menitik beratkan pembangunan organisasi, pasukan dan pengurusan, sebuah organisasi yang berjaya dan peka pada arus perubahan ekonomi dan teknologi yang terkini akan sentiasa memastikan pembangunan kemahiran dan pengetahuan sumber manusia dalam organisasi adalah berjalan dengan lancar dan terancang. Sekiranya pembangunan individu dan pembangunan kerjaya tidak dirancang dengan baik dan tidak dapat dijalankan dengan lancar, ia akan mempengaruhi motivasi dan kualiti pekerja dan seterusnya mempengaruhi keberkesanan dan kejayaan organisasi tersebut.

Pembangunan kerjaya merupakan satu proses yang dijalankan secara berterusan kepada setiap sumber manusia yang terdapat dalam organisasi tanpa mengira pangkat atau jawatan pekerja tersebut. Malcolm Peel (1992) juga menyatakan bahawa pembangunan kerjaya boleh dikatakan sebagai *“a long life process of fostering and cultivating the shape of the individual's working life so as to make best use of inherent talents, skills, knowledge and interests for that person and (if there is one) the employer's benefit and also to match it as closely as possible to the other aspects of the person's life”*. Dengan kata lain, pembangunan kerjaya merupakan satu aktiviti yang memandang ke hadapan dan dijalankan secara berterusan. Pembangunan kerjaya banyak menekankan kepada pembangunan serta pembentukan pekerja supaya mereka dapat menggunakan sepenuhnya bakat, kemahiran, pengetahuan dan kecenderungan mereka dalam bidang pekerjaan atau tugas mereka.

Cappelli (1999) menegaskan bahawa *“all employees need to develop skills to be employable in today's market-driven workforce”*. Dengan kata lain, pekerja perlu membangunkan kemahiran mereka supaya mereka lebih berdaya saing dalam pasaran buruh serta mempunyai kemahiran

yang diperlukan dalam pasaran buruh pada masa kini. Melalui pernyataan Cappelli, ia jelas menunjukkan pembangunan kerjaya pekerja adalah sangat penting bukan sahaja kepada organisasi tetapi juga pekerja itu sendiri.

Secara umumnya, kemahiran pekerja adalah berubah sepanjang masa kerana wujudnya perubahan dari segi teknologi yang semakin hari berkembang dengan pesat. Sesebuah organisasi yang mementingkan kecemerlangan dan kejayaan dalam bidang yang diceburi, akan sentiasa menilai keperluan pekerjaannya termasuk perkembangan kerjaya pekerjaannya kerana ia mempengaruhi motivasi dan prestasi pekerja. Menurut Beach (1985), pembangunan kerjaya membantu membangunkan identiti dan status seseorang individu itu dalam pekerjaannya dan dengan ini, ia seterusnya boleh meningkatkan motivasi bekerja seseorang itu.

Oleh yang demikian, setiap organisasi yang menginginkan kejayaan dalam bidang yang diceburi, perlulah mengambil kira setiap aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya termasuklah pembangunan kerjaya pekerjaannya. Pembangunan kerjaya pekerja mampu mempengaruhi kejayaan organisasi kerana sekiranya pembangunan kerjaya pekerja tidak diurus dengan baik, penggunaan teknologi yang terkini akan terjejas dan ini menyukarkan organisasi untuk bersaing dengan organisasi lain terutamanya organisasi antarabangsa.

1.1 Latar Belakang Kajian

Pembangunan kerjaya merupakan satu aspek yang sangat penting untuk setiap organisasi yang ingin berjaya dalam bidang yang diceburi kerana ia boleh membantu organisasi untuk bersaing dengan organisasi lain yang menceburi bidang yang sama. Pembangunan kerjaya bukan sahaja boleh mempengaruhi kejayaan sesebuah organisasi tetapi juga boleh mempengaruhi pekerja dalam organisasi tersebut secara langsung atau tidak langsung. Oleh itu, kajian ini dijalankan bertujuan untuk melihat faktor-faktor yang boleh mempengaruhi persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya yang disediakan. Faktor-faktor yang ditekankan dalam kajian ini ialah faktor organisasi, faktor dalaman pekerja dan ciri-ciri demografi pekerja yang diambil sebagai responden kepada kajian ini.

Dalam kajian ini, faktor organisasi dilihat dari aspek sokongan dari pada pihak atasan yang merangkumi pengiktirafan, sokongan dan penglibatan pekerja dalam perancangan halatuju kerjaya. Pengiktirafan dan sokongan yang diberikan oleh pihak atasan boleh meningkatkan motivasi pekerja dalam menjalankan tugas mereka dan dengan itu, pekerja akan berusaha untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih baik agar dapat pengiktirafan serta disanjung. Lawler (1990) juga menyatakan bahawa sistem ganjaran mempunyai hubungan secara langsung dengan sistem pembangunan kerjaya. Dengan itu, maka jelaslah bahawa pengiktirafan dari organisasi tidak kira yang berbentuk secara lisan, bertulis atau pun dalam bentuk ganjaran, mampu mempengaruhi pembangunan kerjaya dalam organisasi.

Penglibatan pekerja dalam perancangan halatuju pekerja boleh membantu pekerja untuk memahami apakah yang dikehendaki oleh organisasi terhadap pekerja dalam aspek tugas atau kerjaya mereka. Penglibatan pekerja juga boleh membantu pekerja untuk memahami dan menetapkan matlamat mereka dalam kerjaya mereka. Menurut Leibowitz dan Schlossberg(1981), pekerja perlu tahu bagaimana pandangan pihak pengurusan terhadap prestasi dan halatuju kerjaya mereka dalam organisasi dan seterusnya menggunakan maklumat tersebut untuk merancang kerjaya mereka dalam organisasi dan menetapkan apa yang perlu dilakukan bagi mencapai matlamat kerjaya mereka. Oleh itu, penglibatan pekerja dalam perancangan halatuju kerjaya pekerja juga mampu mempengaruhi persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya dalam organisasi.

Aspek kedua yang dilihat dalam faktor organisasi ialah peluang pembangunan kerjaya yang disediakan oleh organisasi di mana ia merangkumi latihan, pembangunan kemahiran baru dan peluang pekerjaan yang disediakan oleh organisasi seperti jawatan kosong dalam organisasi. Latihan dan pembangunan kemahiran baru pekerja juga merupakan satu aspek yang perlu diberi penekanan dalam menjalankan pembangunan kerjaya pekerja. Latihan dan pembangunan mampu membantu pekerja untuk bekerja dengan lebih baik disamping memudahkan pekerja menjalankan tugas mereka. Menurut Wexley dan Lantham (1991), program latihan dan pembangunan dijalankan bertujuan untuk membangunkan kerjaya pekerja. Ini bermaksud bahawa program latihan dan pembangunan yang dijalankan oleh organisasi adalah bertujuan untuk pembangunan pekerja dalam organisasi tersebut. Peluang pekerjaan atau jawatan kosong yang disediakan oleh organisasi kepada pekerja juga turut mempengaruhi pembangunan kerjaya pekerja. Memberi peluang kepada pekerja dalam organisasi untuk mengisi kekosongan jawatan yang ada secara

tidak langsung mampu meningkatkan motivasi pekerja untuk bekerja bersungguh-sungguh dan berusaha untuk meningkatkan kemahiran mereka agar mereka berpeluang untuk mengisi jawatan kosong yang ada. Jawatan kosong tersebut boleh dikira sebagai kenaikan pangkat juga.

Aspek ketiga yang dilihat dalam kajian ini ialah kesesuaian kerja yang disandang iaitu sama ada kerja yang diberikan oleh organisasi adalah bersesuaian dengan pekerja atau pun tidak. Motivasi pekerja boleh dipengaruhi oleh kerja atau tugas yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja. Sekiranya tugas yang diberikan kepada pekerja adalah tidak sesuai bagi mereka, ia akan mengakibatkan pekerja kurang bermotivasi dan seterusnya menyebabkan prestasi pekerja menurun. Kesesuaian kerja ini boleh dipengaruhi oleh faktor jantina pekerja, minat dan kelulusan pekerja. Menurut Mondy dan Noe (1996), kesesuaian kerja adalah antara faktor utama yang mempengaruhi perkembangan kerjaya individu. Ini bermaksud bahawa kesesuaian kerja mampu mempengaruhi program pembangunan kerja pekerja dalam organisasi.

Dari segi faktor dalaman pekerja pula, aspek-aspek yang dilihat ialah minat pekerja terhadap tugas atau kerja yang diberikan dan juga usaha pekerja tersebut untuk meningkatkan kemahiran beliau. Pekerja yang mempunyai minat dalam tugas yang diberikan akan sentiasa membangunkan diri mereka dari segi pengetahuan dan kemahiran mereka terhadap tugas mereka. Beach (1985) menekankan bahawa individu yang mempunyai minat dan keinginan dalam pembangunan kerjayanya akan belajar tentang peluang kerjaya mereka dalam organisasi. Ini membawa maksud bahawa minat seseorang pekerja boleh mempengaruhi pembangunan kerjaya beliau dalam organisasi.

Bagi ciri-ciri demografi pula, kajian ini melihat aspek dari segi jantina, umur, tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan. Tujuan kajian ini melihat ciri-ciri demografi tersebut adalah kerana keempat-empat aspek tersebut adalah berkait rapat dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya. Selain itu, ia juga boleh mempengaruhi pembangunan kerjaya pekerja.

1.2 Pernyataan Masalah

Pelaburan yang terbaik bagi sesebuah organisasi adalah menyediakan program pembangunan kerjaya kepada pekerjanya kerana ia mampu membantu organisasi untuk mencapai matlamat dan objektif yang telah ditetapkan. Dengan adanya program pembangunan kerjaya dalam organisasi, pekerja akan lebih bermotivasi untuk menjalankan tugas yang diberi kerana mereka beranggapan bahawa suatu hari nanti mereka mampu memegang jawatan atau pangkat yang lebih tinggi. Oleh itu, sekiranya organisasi tidak menyediakan program pembangunan kerjaya yang berkesan dalam organisasi, pekerja akan kurang bermotivasi dan ini boleh mempengaruhi organisasi untuk mencapai matlamat dan objektif yang telah ditetapkan.

Pembangunan kerjaya pekerja bukan sahaja terletak pada pekerja itu sendiri untuk membangunkan diri tetapi organisasi juga perlu memainkan peranan yang penting bagi meningkatkan prestasi pekerja. Oleh itu, sesebuah organisasi perlulah menyediakan keperluan yang diperlukan untuk pekerja membangunkan diri dan kerjaya mereka termasuklah peralatan yang lengkap untuk menjalankan tugas dan latihan yang perlu bagi meningkatkan lagi kemahiran mereka. Organisasi yang mengabaikan hal-hal yang berkaitan dengan pembangunan kerjaya

boleh mengakibatkan mereka kehilangan pekerja yang berkualiti dan terpaksa mengeluarkan kos yang tinggi bagi mengambil pekerja baru.

Keberkesanan pembangunan kerjaya pekerja juga boleh tergendala akibat daripada pekerja itu sendiri. Sekiranya pekerja hilang minat dan usaha untuk memajukan diri mereka, pembangunan kerjaya yang telah dirancang dengan sebaik mana pun akan menjadi sia-sia. Oleh itu, sebagai sebuah organisasi yang perihatin, ia perlu melihat aspek tersebut dan memberi kaunseling kepada pekerja dalam organisasi bagi mengatasi masalah pekerja yang kurang berminat kepada tugas yang diberikan kepada mereka. Kaunseling yang dijalankan ke atas pekerja perlulah merangkumi aspek mengenalpasti punca pekerja kurang berminat dengan tugas yang diberikan dan memberi nasihat kepada pekerja tersebut. Sekiranya kaunseling yang dijalankan tidak berjaya untuk meningkatkan minat pekerja, organisasi perlu memindahkan pekerja tersebut kepada bidang tugas yang lain dan bersesuaian dengan minat dan kelayakan pekerja tersebut. Memberhentikan pekerja tersebut, bukanlah satu pilihan yang bijak kerana organisasi perlu mengeluarkan banyak wang dan masa bagi menggantikan pekerja lama tersebut.

1.3 Objektif Kajian

1.3.1 Objektif Umum

Ojektif umum kajian ini dijalankan adalah untuk mengenalpasti pengaruh faktor organisasi (sokongan dari pihak atasan, peluang pembangunan kerjaya dan kesesuaian kerja), faktor

dalaman pekerja (minat dan usaha) dan ciri-ciri demografi pekerja (jantina, umur, tahap pendidikan, tempoh perkhidmatan dan status perkahwinan) terhadap persepsi pekerja tentang pembangunan kerjaya yang disediakan oleh organisasi.

1.3.2 Objektif Khusus

Ojektif khusus kajian ini dijalankan adalah untuk;

1. Mengenalpasti hubungan di antara faktor organisasi dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya.
2. Mengenalpasti hubungan di antara faktor dalaman pekerja iaitu minat dan usaha pekerja dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya.
3. Mengenalpasti hubungan di antara ciri-ciri demografi pekerja dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya.

1.4 Hipotesis

Hipotesis kajian ini mengemukakan beberapa hipotesis nul seperti yang berikut:

Hipotesis Nul (Ho1) Pertama:

Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara sokongan dari pihak atasan kepada pekerja dengan pembangunan kerjaya.

Hipotesis Nul (Ho2) Kedua:

Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara peluang pembangunan kerjaya dengan pembangunan kerjaya.

Hipotesis Nul (Ho3) Ketiga:

Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara kesesuaian kerja dengan pembangunan kerjaya.

Hipotesis Nul (Ho4) Keempat:

Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara minat dan usaha pekerja dengan pembangunan kerjaya.

Hipotesis Nul (Ho5) kelima:

Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara jantina pekerja dengan pembangunan kerjaya.

Hipotesis Nul (Ho6) keenam:

Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara umur pekerja dengan pembangunan kerjaya.

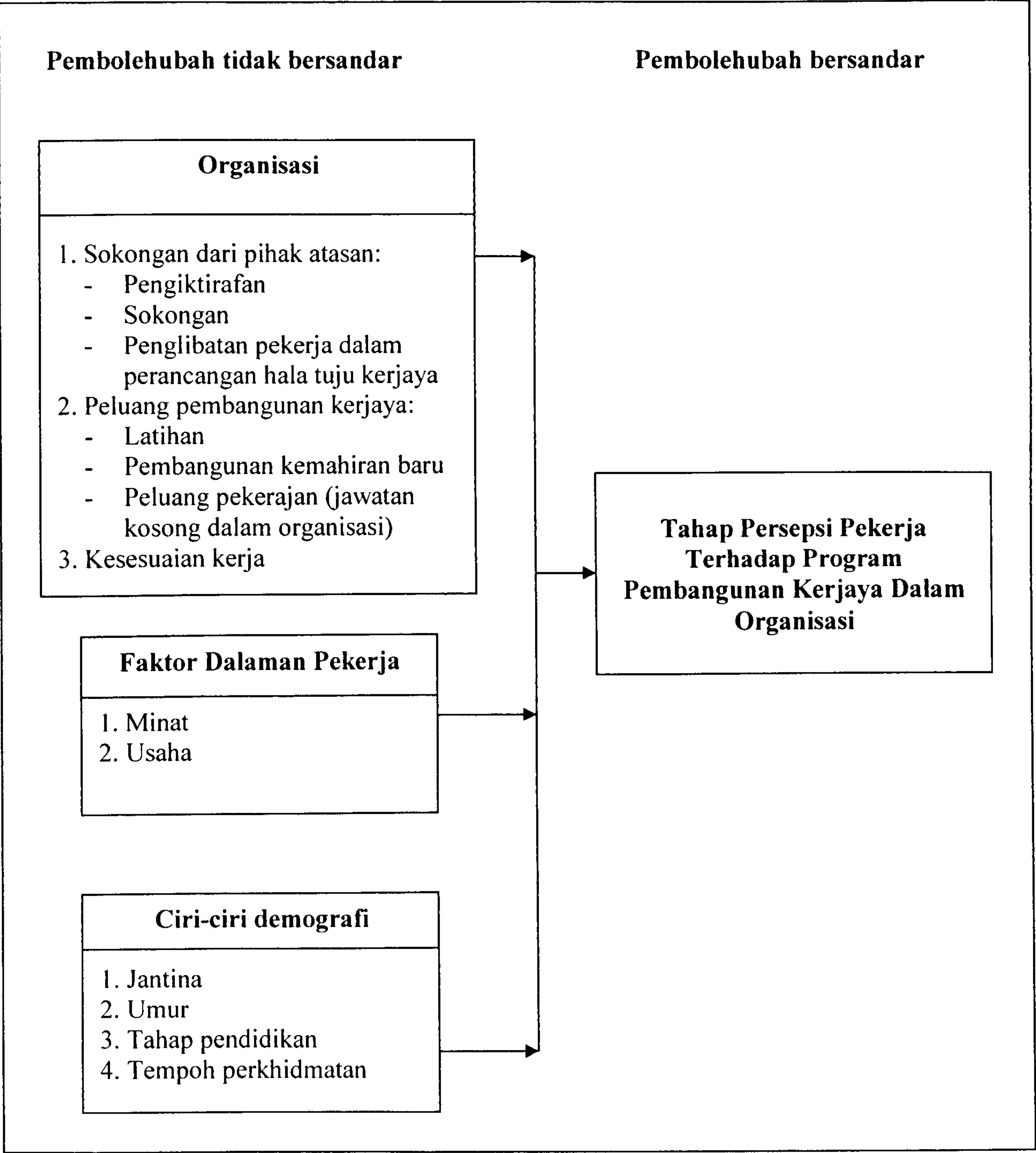
Hipotesis Nul (Ho7) ketujuh:

Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tahap pendidikan pekerja dengan pembangunan kerjaya.

Hipotesis Nul (Ho8) kelapan:

Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tempoh perkhidmatan pekerja dengan pembangunan kerjaya.

1.5 **Rangka Konseptual Kajian**



Rajah 1: Rangka Konseptual Kajian

Rangka konseptual kajian di atas menunjukkan pembolehubah-pembolehubah yang hendak dikaji. Pembolehubah tidak bersandar ditunjukkan pada sebelah kiri rajah 1. Pembolehubah tidak bersandar terbahagi kepada tiga ketogori iaitu faktor organisasi, faktor dalaman pekerja dan ciri-ciri demografi.

Pembolehubah bersandar yang dikaji dalam kajian ini ialah persepsi responden terhadap tahap pembangunan kerjaya dalam organisasi. Pembolehubah bersandar tersebut diletakkan di sebelah kanan rajah 1.

1.6 Kepentingan Kajian

Kajian yang dijalankan ini amat berguna kepada organisasi terutamanya kepada pihak pengurusan sumber manusia. Ini kerana kajian membantu dalam memberi maklumat tentang faktor-faktor yang boleh mempengaruhi persepsi pekerja terhadap program pembangunan kerjaya yang disediakan oleh organisasi. Maklumat-maklumat tersebut dapat membantu pihak organisasi untuk mengubah sistem pengurusan dan perancangan organisasi terhadap program pembangunan kerjaya kepada bentuk yang lebih berkesan dan efektif kerana maklumat-maklumat yang diperolehi dalam kajian ini adalah berdasarkan kepada pandangan pekerja organisasi itu sendiri.

Di samping itu, pihak organisasi juga boleh mengelakkan kesilapan yang sama berlaku dalam menjalankan program pembangunan kerjaya pekerja dengan bantuan maklumat yang diperolehi

dalam kajian ini. kesannya, pihak organisasi boleh mengurangkan kos yang perlu ditampung akibat dari kesilapan yang sama berulang sekali lagi.

Oleh itu, kajian ini mampu untuk menggalakkan pihak organisasi untuk mengubah atau memperbaiki sistem pembangunan kerjaya yang sedia ada kepada bentuk yang lebih baik dan sempurna.

1.7 Definisi Operational

1.7.1 Pembangunan kerjaya

Merujuk kepada semua aktiviti yang berkaitan dengan peningkatan kemahiran pekerja, mendapat jawatan atau/dan gaji yang lebih tinggi dan usaha-usaha organisasi untuk mengabungkan matlamat kerjaya pekerja dengan matlamat organisasi.

1.7.2 Persepsi

Tanggapan dan tafsiran pekerja terhadap pembangunan kerjaya dalam organisasi.

1.7.3 Pengiktirafan

Ganjaran bukan kewangan yang diberikan untuk menunjukkan organisasi menghargai penglibatan pekerja tersebut dalam organisasi.