



Faculty of Cognitive Science and Human Development

**PERSEPSI PEKERJA SOKONGAN TERHADAP FAKTOR  
YANG MEMPENGARUHI PELUANG PEMBANGUNAN  
KERJAYA MEREKA**

**Noratini Binti Sebri**

HF  
5549  
C35  
N822  
2003

**Kota Samarahan  
. 2003**

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL: Persepsi Pekerja Sokongan Terhadap Faktor yang Mempengaruhi Peluang Pembangunan Kerjaya Pekerja.

SESI PENGAJIAN : 2000/2003

Saya NORATINI BINTI SEBRI

mengaku membenarkan tesis \* ini disimpan di Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Malaysia Sarawak.
2. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat pendigitan untuk membangunkan Pangkalan Data Kandungan Tempatan
4. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
5. \*\* sila tandakan (✓)

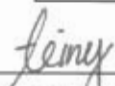
SULIT

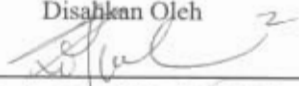
(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan seperti termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

TERHAD

(Mengandungi maklumat Terhad yang telah ditentukan oleh Organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD

  
(Noratini Binti Sebri)

Disahkan Oleh  
  
(Prof Madya Zuraidah Abdul Rahman)

Alamat Tetap:  
No 25, Lot 1788,  
Jalan Bunga Merak  
Batu 2 ½ Petra Jaya  
93050 Kuching,  
Sarawak.

Tarikh : 17/11/03

Tarikh : 17/11/03.

Catatan : \*Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah, Sarjana dan Sarjana Muda  
\*Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT atau TERHAD

PERSEPSI PEKERJA SOKONGAN TERHADAP FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PELUANG PEMBANGUNAN KERJAYA MEREKA

P.KHIDMAT MAKLUMAT AKADEMIK  
UNIMAS



0000120212

Oleh

Noratini Binti Sebri

Projek ini merupakan salah satu keperluan kursus untuk mendapat  
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan kepujian (Pembangunan Sumber Manusia) dari  
Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia.  
Universiti Malaysia Sarawak

Projek bertajuk “Persepsi Pekerja Sokongan Terhadap Faktor yang Mempengaruhi Peluang Pembangunan Kerjaya Mereka” telah disediakan oleh Noratini Binti Sebri dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk mendapat Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia).

Diterima untuk diperiksa oleh:



.....  
(Prof Madya Zuraidah Abdul Rahman)

Tarikh:

17/4/03  
.....

## PENGHARGAAN

Alhamdulillah dengan berkat limpah kurnia Allah S.W.T dapat saya siapkan projek tahun akhir ini dengan jayanya. Saya ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada Profesor Madya Hajjah Zuraidah Abdul Rahman selaku penyelia saya dalam projek tahun akhir ini. Saya amat menghargai jasa dan bantuan beliau dalam memberi bimbingan, tunjuk ajar dan dorongan dalam menyiapkan projek tahun akhir ini. Di samping itu, saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Cik Zaiton Hassan atas bantuan beliau dalam memberi tunjuk ajar mengenai cara penggunaan *Statistical Package for Sosial Sciences*. Selain itu, terima kasih turut diucapkan kepada Puan Masiniah Marzuki dan Cik Zaiton Hassan yang bertanggungjawab dalam menguruskan projek tahun akhir ini.

Saya juga ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada Universiti Teknologi Mara Cawangan Sarawak yang membenarkan saya untuk menjalankan kajian di dalam organisasi mereka serta bantuan dan kerjasama yang diberikan oleh pekerja atau responden terutamanya dari bahagian sokongan organisasi kerana sanggup meluangkan masa untuk mengisi borang soal selidik yang diedarkan.

Malahan, ribuan terima kasih turut diucapkan kepada ahli keluarga yang saya sayangi kerana sokongan moral dan kewangan mereka dalam membantu saya menyiapkan projek ini.

Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada kawan-kawan saya yang telah memberi bantuan dan sokongan kepada saya semasa menjalankan kajian ini. Akhir sekali, saya ucapkan terima kasih kepada mereka yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam penyiapan projek ini hanya Allah S.W.T sahaja dapat membalas jasa kalian.

## SENARAI KANDUNGAN

<b>PENGHARGAAN</b>		iii
<b>SENARAI KANDUNGAN</b>		iv-vi
<b>ABSTRAK</b>		vii
<b>ABSTRACT</b>		
<b>1</b>	<b>Pengenalan</b>	1-2
	1.1 Latar Belakang Kajian	2
	1.2 Kenyataan Masalah	2-3
	1.3 Objektif Kajian	3
	1.3.1 Objektif Umum	3
	1.3.2 Objektif Khusus	3
	1.4 Kerangka Konseptual	4
	1.5 Hipotesis Kajian	4
	1.6 Kepentingan Kajian	4
	1.7 Limitasi Kajian	5
	1.8 Definisi Istilah	5
	1.8.1 Kerjaya	5
	1.8.2 Pembangunan Kerjaya	6
	1.8.3 Sistem Pembangunan Kerjaya	6
	1.8.4 Persepsi	6
	1.8.5 Penilaian Prestasi	6
	1.8.6 Latihan	7
	1.8.7 Permindahan	7
	1.8.8 Pengkayaan Kerja	7
	1.8.9 Pekerja Sokongan	8
<b>2</b>	<b>Kajian Penulisan Lepas</b>	
	2.0 Pengenalan	9
	2.1 Pembangunan Kerjaya	9
	2.1.1 Padanan Kerjaya	10
	2.2 Teori Kerjaya	11
	2.2.1 Teori Kerjaya Holland	11
	2.2.2 Teori Kehidupan	11-12
	2.3 Sejarah Perkembangan	12
	2.4 Pembangunan Kerjaya dalam Organisasi Sekarang	12-14
	2.5 Faktor Pembangunan Kerjaya	14
	2.5.1 Penilaian Prestasi	14-16
	2.5.2 Permindahan	16-17
	2.5.3 Latihan	17-19
	2.5.4 Pengkayaan Kerja	20-21
	2.5.5 Jantina (Demografi Terpilih)	21-22
	2.6 Kesimpulan	22

**METODOLOGI**

3.0	Pengenalan	23
3.1	Rekabentuk Kajian	23
3.2	Populasi dan Sampel	23-24
3.3	Instrumentasi Kajian	24-25
3.4	Pengumpulan Data	25
3.5	Analisa Data	25
	3.5.1 Kajian Rintis	25-26
	3.5.2 Ujian Korelasi Pearson 'r'	26
	3.5.3 Ujian - t	26-27
3.6	Demografi Responden	27

**DAPATAN DAN PERBINCANGAN**

4.0	Pengenalan	28
4.1	Ciri-ciri Responden	28
	4.1.1 Jantina	29
	4.1.2 Umur	29
	4.1.3 Bangsa	29
	4.1.4 Tahap Pendidikan	29
	4.1.5 Tempoh Perkhidmatan	29
4.2	Analisis Tahap Persepsi Pekerja Sokongan Terhadap faktor-faktor Pembangunan Kerjaya.	30
	4.2.1 Tahap Persepsi Pekerja Sokongan terhadap Penilaian Prestasi	30-32
	4.2.2 Tahap Persepsi Pekerja Sokongan terhadap Latihan	32-34
	4.2.3 Tahap Persepsi Pekerja Sokongan terhadap Pemandahan	34-35
	4.2.4 Tahap Persepsi Pekerja Sokongan terhadap Pengkayaan Kerja	36-37
	4.2.5 Tahap persepsi pekerja sokongan terhadap Pembangunan Kerjaya secara umum.	38-39
4.3	Perbezaan di antara ciri demografi yang terpilih dengan persepsi pekerja sokongan	40
4.4	Hubungan di antara faktor-faktor Pembangunan Kerjaya dengan persepsi pekerja sokongan	40
	4.4.1 Hubungan di antara Sistem Penilaian Prestasi dengan persepsi pekerja sokongan terhadap peluang pembangunan kerjaya	40-41
	4.4.2 Hubungan di antara Latihan dengan persepsi pekerja sokongan terhadap peluang pembangunan kerjaya	41
	4.4.3 Hubungan di antara Pemandahan dengan persepsi pekerja sokongan terhadap peluang pembangunan kerjaya	41-42
	4.4.4 Hubungan di antara Pengkayaan Kerja dengan persepsi pekerja sokongan terhadap peluang pembangunan Kerjaya	42
	4.4.5 Analisis keseluruhan keputusan hipotesis berdasarkan Ujian Korelasi Pearson 'r'.	43

<b>5</b>	<b>RUMUSAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN</b>	
1.0	5.0 Pengenalan	44
	5.1 Kesimpulan	44
	5.2 Cadangan Kepada Organisasi Kajian	44
	5.2.1 Melakukan Kajian terhadap program pembangunan kerjaya di kalangan pekerja secara keseluruhan	44
	5.2.2 Melakukan kajian terhadap program pembangunan kerjaya pekerja	44
	5.3 Cadangan untuk kajian akan datang	44
	5.3.1 Mengelakkan kelemahan yang ada dalam kajian ini	44-45
	5.4 Penutup	45
	<b>BIBLIOGRAFI</b>	46-48
	<b>LAMPIRAN</b>	49-55



## SENARAI RAJAH

Rajah 1 Kerangka Konseptual Kajian	3
Rajah 2 Teori Faktor Herzberg	16
Rajah 3 Psychological Success Model of Organizational Career Development	21
Rajah 4 Pecahan Responden dan Sampel Kajian	23
Rajah 5 Formula Pengiraan Saiz Sampel Kajian	24

## SENARAI JADUAL

Jadual 1	
Pembahagian soalan dalam Borang Soal Selidik Bahagian B	25
Jadual 2	
Anggaran Kekuatan Pehubungan antara dua pembolehubah	26
Jadual 3	
Taburan kekerapan responden mengikut ciri demografi terpilih (Jantina)	28
Jadual 4	
Skor peratusan Tahap Persepsi Pekerja terhadap Sistem Penilaian Prestasi	30
Jadual 5	
Skor peratusan Tahap Persepsi Pekerja terhadap Latihan	32-33
Jadual 6	
Skor peratusan Tahap Persepsi Pekerja terhadap Pemandangan	34-35
Jadual 7	
Skor peratusan Tahap Persepsi Pekerja terhadap Pengkayaan Kerja	36-37
Jadual 8	
Skor peratusan Tahap Persepsi Pekerja terhadap Faktor Pembangunan Kerjaya secara umum	38
Jadual 9	
Keputusan Ujian-t ke atas persepsi pekerja sokongan terhadap peluang pembangunan kerjaya berdasarkan jantina	39
Jadual 10	
Pekali Kolerasi Pearson 'r' di antara faktor-faktor pembangunan kerjaya dengan persepsi pekerja sokongan.	40
Jadual 11	
Kolerasi di antara Sistem Penilaian Prestasi dengan persepsi pekerja sokongan terhadap peluang pembangunan kerjaya	40
Jadual 12	
Kolerasi di antara Latihan dengan persepsi pekerja sokongan terhadap peluang pembangunan kerjaya	41
Jadual 13	
Kolerasi di antara Pemandangan dengan persepsi pekerja sokongan terhadap peluang pembangunan kerjaya	42
Jadual 14	
Kolerasi di antara Pengkayaan Kerja dengan persepsi pekerja sokongan terhadap peluang pembangunan kerjaya	42

Jadual 15

Keputusan Hipotesis berdasarkan Ujian Kolerasi Pearson 'r' bagi Persepsi  
Pekerja terhadap faktor-faktor pembangunan kerjaya

43

## ABSTRAK

### PERSEPSI PEKERJA SOKONGAN TERHADAP FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PELUANG PEMBANGUNAN KERJAYA MEREKA

Noratini Binti Sebri

Pada umumnya, projek ini bertujuan untuk mengkaji persepsi pekerja sokongan terhadap faktor yang mempengaruhi peluang pembangunan kerjaya mereka. Data diperolehi dengan menggunakan borang soal selidik yang diedarkan. Sebanyak 60 responden dari Universiti Teknologi Mara yang membantu memberi maklumat kajian. Data yang dikumpul dianalisis dengan menggunakan *Statistical Package for Sosial Sciences* versi 11.5. Statistik deskriptif digunakan untuk mengkaji taburan ciri-ciri demografi responden. Manakala Ujian-t turut digunakan untuk mengkaji perbezaan persepsi pekerja sokongan yang signifikan di antara faktor demografi terpilih (jantina) yang mempengaruhi peluang pembangunan kerjaya mereka. Ujian Korelasi Pearson 'r' pula digunakan untuk menganalisis perhubungan persepsi yang signifikan di antara faktor yang mempengaruhi peluang pembangunan kerjaya. Secara keseluruhan, dapatan menunjukkan bahawa persepsi pekerja terhadap faktor yang mempengaruhi peluang pembangunan kerjaya mereka adalah berada dalam tahap sederhana sahaja.

## **ABSTRACT**

### **PERCEPTION OF EMPLOYEES TOWARDS FACTORS THAT INFLUENCE THE CHANCE OF THEIR CAREER DEVELOPMENT**

*Noratini Binti Sebri*

*Generally, this project aims to perceive a perception of employees towards factors that influence the chance of career development in their organization in University Teknologi Mara Sarawak. Data was collected through the use of a questionnaire distributed to 60 respondents. The data collected was analyzed using the Statistical Package for Sosial Sciences versi 11.5. Descriptive statistics were used to analyze demography factors in this study. Independent t-test were used to analyze the significant differences between gender in term of perception towards the factors that influence the chance of career development in their organization. Similarly, Pearson 'r' Corelation was use to analyze and identify the significant corelations between the factors and employees perceptions. The result obtained indicated that the factors that influence the chance of career development in their organization were average. As an early effort, it is hoped that the finding will gives a guide line to organization to improve or maintain good career development program in their organizations.*

## BAB 1 PENGENALAN

### 1.0 Pengenalan

Sememangnya pekerja merupakan aset yang amat berharga bagi sesebuah organisasi. Secara tidak langsung ini menjadikan pekerja – pekerja tersebut sebagai sebuah pelaburan organisasi yang menguntungkan sekiranya mereka sentiasa dibangunkan. Pembangunan kerjaya yang sentiasa dilakukan oleh pihak organisasi mampu membantu pekerja mencapai tahap potensi diri mereka yang sebenar dan menyumbang kepada keefektifan produktiviti organisasi.

Pihak organisasi yang mahukan kejayaan objektifnya, secara automatik bertanggungjawab dalam memastikan segala kemahiran, pengetahuan dan kebolehan pekerja sentiasa seiring dengan peredaran masa. Sememangnya tidak dapat dinafikan bahawa setiap organisasi bercita-cita untuk mempunyai pekerja yang kompeten, bersemangat dan menjadi tunggak utama kejayaan organisasi. Satu-satunya perkara yang perlu dititikberatkan oleh organisasi ke arah pencapaian matlamat adalah dengan memastikan aspek pembangunan kerjaya dilaksanakan dan efisien. Secara tidak langsung menjadikan pembangunan kerjaya sebagai sebuah agen yang mampu meningkatkan produktiviti pekerja.

Pekerja yang sentiasa ingin mencapai sesuatu dalam diri mereka pula akan menganggap pembangunan kerjaya sebagai sebuah peluang keemasan dalam mencapai apa yang mereka inginkan dalam organisasi tersebut. Mereka hendaklah bijak dalam membuat perancangan kerjaya dan sentiasa berusaha terlibat secara aktif dalam setiap program pembangunan kerjaya yang disediakan oleh organisasi kepada mereka.

Menurut Gutteridge (1993) Pembangunan Kerjaya adalah merujuk kepada pelan usaha kerjaya di antara individu dan organisasi. Organisasi mengharapkan padanan kerja yang tepat di antara pekerja dan tugasannya di samping itu pada masa yang sama ianya memenuhi kehendak dan kepuasan pekerja itu sendiri. Secara tidak langsung ia membawa maksud bahawa organisasi menjalankan program pembangunan kerjaya untuk memastikan pekerja berpeluang mendalami potensi diri dan bergerak lebih jauh dalam laluan kerjaya mereka, sehinggalah mencapai satu tahap kepuasan kerja dan berada dalam padanan tugas yang betul. Manakala bagi pihak pekerja pula mereka melihat pembangunan kerjaya sebagai sebuah tangga ke arah pencapaian matlamat dan sebuah peluang dalam kenaikan pangkat serta kepuasan diri.

Organisasi yang prihatin terhadap keperluan pembangunan kerjaya pekerja akan sentiasa merangka dan membentuk peluang pembangunan kerjaya dalam organisasi. Sesebuah organisasi menjadikan pembangunan kerjaya sebagai pelaburan bermakna dan sesuatu yang menjanjikan keuntungan kepada organisasi sekiranya ianya berkesan. Pekerja dalam organisasi pula mempunyai tanggungjawab dan kewajiban untuk mengikuti segala program pembangunan kerjaya yang telah direncanakan oleh organisasi dan sentiasa merebut peluang yang telah disediakan.

Bagi mencapai matlamat individu ke arah peluang pembangunan kerjaya mereka, terdapat beberapa faktor yang boleh dilihat sebagai indikator kepada keberkesanan atau tidak sesuatu program pembangunan kerjaya dalam sesebuah organisasi. Faktor-faktor yang dikatakan membantu dan mempunyai hubungan dengan pembangunan kerjaya adalah seperti sistem penilaian prestasi, program latihan, pemindahan pekerja dan faktor yang terakhir ialah pengkayaan kerja.

Menurut Vroom (1964), individu secara relatifnya bermotivasi melakukan sesuatu tugas seperti berusaha membangunkan kerjayanya terutamanya apabila penglibatannya membantu mencapai apa yang mereka harapkan dan jangkakan. Contohnya seperti dalam kenaikan gaji dan juga kenaikan pangkat. Pembangunan kerjaya ini merupakan sebuah peluang yang boleh digunakan oleh pekerja ke arah mencapai apa yang mereka inginkan itu.

### **1.1 Latarbelakang Kajian**

Pembangunan kerjaya dalam organisasi bukanlah sebuah perkara baru dalam dunia pekerjaan. Menjadi sebuah tanggungjawab organisasi untuk membawa pekerjaanya sentiasa berada dalam keadaan bersiap sedia untuk apa sahaja perubahan yang berlaku dalam organisasi dan untuk menghasilkan pekerja yang kompeten ini adalah melalui pembangunan kerjaya mereka. Kajian ini pula dijalankan untuk mengetahui persepsi pekerja terhadap peluang pembangunan kerjaya mereka dalam organisasi. Secara tidak langsung membantu pihak organisasi mengesan faktor yang terbaik untuk pembangunan kerjaya pekerja mereka.

Universiti Teknologi Mara (UiTM) merupakan sebuah universiti yang sebelum ini dikenali sebagai Institut Teknologi Mara. UiTM mula ditubuhkan pada tahun 1957 sebagai Dewan Latihan MARA (RIDA) yang beroperasi secara sementara di Jalan Othman Petaling Jaya. Pada tahun 1967, RIDA berpindah di kampus tetap Shah Alam. Uitm mempunyai satu kampus induk di Shah Alam dan mempunyai 14 cawangan di seluruh negara dan salah satunya adalah cawangan Sarawak. Uitm Cawangan Sarawak terletak di Kota Samarahan, lebih kurang 20 kilometer dari Bandaraya Kuching. Program Ijazah Sarjana mula dikendalikan oleh Universiti Teknologi Mara Cawangan Sarawak pada tahun 1991 dan hanya ditawarkan separuh masa sahaja. Pada tahun 1999 barulah kursus ini ditawarkan secara sepenuh masa.

### **1.2 Kenyataan Masalah**

Persaingan dan cabaran yang kian sengit menjadikan organisasi bertanggungjawab dalam memastikan pekerja mendapat Pembangunan Kerjaya yang sewajarnya untuk kebaikan organisasi dan juga pekerja itu sendiri. Kumpulan sokongan merupakan jumlah kakitangan yang ramai di sesebuah organisasi. Cabaran baru bagi organisasi ialah membawa perubahan terhadap pekerja supaya lebih bersikap motivasi, positif dan proaktif. Di samping bukan setakat memiliki ilmu, tetapi kepakaran dan kemahiran yang dapat memenuhi kehendak semasa. Menurut Ahmad Sarji (1992), setiap individu dalam kumpulan ini memainkan peranan yang penting untuk merealisasikan matlamat dan objektif organisasi.

Pelbagai kaedah boleh dilakukan dalam membangunkan kerjaya pekerja, walau bagaimanapun adakah sistem dan kaedah pembangunan kerjaya tersebut benar – benar memberi peluang kepada pekerja untuk mencapai apa yang diimpikan dalam pembangunan kerjaya mereka. Hal ini menjadikan pekerja seharusnya peka terhadap segala peluang yang disediakan oleh organisasi dalam membangunkan kerjaya mereka.

Program yang biasa dijalankan oleh pihak organisasi dalam pembangunan kerjaya adalah seperti menjalankan program penilaian prestasi yang bertujuan menilai pekerja sebelum kenaikan pangkat dan sebagainya. Penghantaran pekerja untuk mengikuti latihan yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan merupakan antara kaedah organisasi dalam pembangunan kerjaya pekerja. Pindahan pekerja juga dianggap sebagai salah satu kaedah pembangunan kerjaya berdasarkan pengalaman yang diperolehi oleh pekerja setelah dipindahkan dari satu bahagian ke bahagian yang lain. Pelbagai pengalaman yang diperolehi dari pelbagai tugas yang diberi dalam kaedah pengkayaan kerja juga dijadikan salah satu

langkah ke arah pembangunan kerjaya pekerja. Walau bagaimanapun adakah setiap faktor yang telah dinyatakan dilihat oleh pekerja sebagai salah satu peluang ke arah pembangunan kerjaya mereka. Di samping itu juga adakah program pembangunan kerjaya tersebut sesuai digunakan dalam usaha membangunkan kerjaya pekerja dalam organisasi

### 1.3 Objektif Kajian

#### 1.3.1 Objektif umum

Mengkaji persepsi pekerja sokongan di Universiti Teknologi Mara Cawangan Sarawak terhadap faktor yang mempengaruhi peluang pembangunan kerjaya mereka.

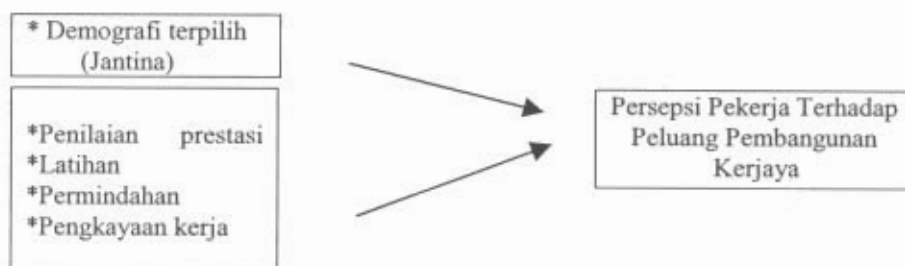
#### 1.3.2 Objektif Khusus

- 1 Mengenal pasti perbezaan demografi terpilih (jantina) dengan persepsi pekerja sokongan terhadap peluang pembangunan kerjaya.
- 2 Mengenal pasti hubungan penilaian prestasi dengan persepsi pekerja terhadap peluang pembangunan kerjaya mereka.
- 3 Mengenal pasti hubungan program latihan dengan persepsi pekerja terhadap peluang pembangunan kerjaya mereka.
- 4 Mengenal pasti hubungan pemindahan dengan persepsi pekerja terhadap peluang pembangunan kerjaya mereka.
- 5 Mengenal pasti hubungan pengkayaan kerja dengan persepsi pekerja terhadap peluang pembangunan kerjaya mereka.

### 1.4 Kerangka konseptual kajian

Rajah 1 : Kerangka Konseptual Kajian  
Pembolehubah tidak bersandar

Pembolehubah bersandar



Rajah 1 menunjukkan pembolehubah bersandar dengan pembolehubah tidak bersandar yang terlibat dalam kajian ini. Pembolehubah bersandar terdiri daripada Persepsi Pekerja Terhadap Faktor – faktor Pembangunan Kerjaya. Manakala pembolehubah tidak bersandar terdiri daripada Faktor – faktor Pembangunan Kerjaya iaitu Penilaian prestasi, Latihan, Permindahan dan Pengkayaan Kerja serta pembolehubah kedua adalah demografi terpilih iaitu jantina.



## 1.5 Hipotesis Kajian

Berdasarkan objektif kajian dan kerangka konseptual kajian, hipotesis kajian telah dibentuk dan dinyatakan seperti berikut:

- a. **Hipotesis (Ho) 1:** Tiada perbezaan yang signifikan berdasarkan ciri demografi yang terpilih (jantina) dengan persepsi pekerja sokongan terhadap peluang pembangunan kerjaya.
- b. **Hipotesis (Ho) 2:** Tiada perhubungan yang signifikan antara sistem penilaian prestasi dengan persepsi pekerja sokongan terhadap peluang pembangunan kerjaya mereka.
- c. **Hipotesis (Ho) 3:** Tiada perhubungan yang signifikan antara latihan dengan persepsi pekerja sokongan terhadap peluang pembangunan kerjaya mereka.
- d. **Hipotesis (Ho) 4:** Tiada perhubungan yang signifikan antara permindahan dengan persepsi pekerja sokongan terhadap peluang pembangunan kerjaya mereka.
- e. **Hipotesis (Ho) 5:** Tiada perhubungan yang signifikan antara pengkayaan kerja dengan persepsi pekerja sokongan terhadap peluang pembangunan kerjaya mereka.

## 1.6 Kepentingan Kajian

Kepentingan kajian ini kepada organisasi ialah mengesan program yang bersesuaian dalam merancang aktiviti pembangunan kerjaya pekerja. Melalui kajian ini juga, ianya dapat membantu dalam memastikan pekerja mendapat faedah program pembangunan kerjaya yang bersesuaian dan berkesan. Organisasi mempunyai tanggungjawab untuk membangunkan kerjaya pekerja ke arah pencapaian matlamat dan objektif organisasi. Disamping itu juga merupakan satu pelaburan aset yang amat berharga bagi organisasi dan pembangunan kerjaya juga merupakan satu aktiviti kebajikan yang mana memastikan pekerja mencapai kepuasan dalam tugasannya di mana secara tidak langsung memastikan padanan yang betul antara pekerja dan kerjaya. Pihak Pembangunan Sumber Manusia juga akan mendapat manfaat kerana mereka boleh merancang program yang sesuai untuk pekerja dalam organisasi, memudahkan pengurusan pekerja dan program yang bertepatan dengan pekerja dan juga menentukan siapa yang sepatutnya dilibatkan dalam program tersebut. Dengan wujudnya kajian ini, hasilnya nanti boleh membantu organisasi secara keseluruhannya dalam mengembangkan dan mempertingkatkan lagi keberkesanan sistem pembangunan kerjaya pekerja seterusnya meningkatkan produktiviti dan kualiti organisasi. Kepentingan kajian ini kepada pekerja adalah membantu pekerja memahami adanya program pembangunan kerjaya yang disediakan organisasi yang boleh mempertingkatkan potensi diri mereka. Mereka juga mampu merebut peluang yang disediakan dan bukan menganggap ianya sebagai sebuah bebanan dan merupakan faedah masa depan mereka.

## 1.7 Limitasi Kajian

Limitasi kajian ini ialah hanya mengkaji faktor luaran pembangunan kerjaya terhadap pekerja tetapi tidak melibatkan faktor dalaman pekerja itu sendiri seperti motivasi, personaliti, minat dan sebagainya. Limitasi atau kekangan lain adalah hanya mengkaji pekerja sokongan sahaja yang mana tidak melibatkan pekerja dari bahagian-bahagian lain dalam keseluruhan organisasi.

Masalah yang dihadapi oleh oleh pengkaji semasa menjalankan kajian ini adalah sedikit sebanyak dipengaruhi oleh faktor masa. Masa pengedaran dan pengumpulan semula borang soal selidik adalah agak terhad.

Kajian ini juga mempunyai limitasi di mana terdapatnya masalah untuk mendapatkan kerjasama daripada responden bagi melengkapkan borang soal selidik yang diberikan kepada mereka. Terdapat juga sebilangan responden yang tidak mengisi borang soal selidik dengan lengkap dan berlakunya juga keadaan borang soal selidik tidak dikembalikan.

## 1.8 Definisi Istilah

Di dalam kajian ini, beberapa istilah digunakan. Definisi istilah yang digunakan akan dijelaskan dengan dua keadaan iaitu konseptual dan operasional.

### 1.8.1 Kerjaya

#### Konseptual

- 1) Kamus Dewan Bahasa Dan Pustaka (1993) mendefinisikan kerjaya sebagai penglibatan yang berterusan serta perkembangan dan kemajuan seseorang di dalam sesuatu lapangan (Profesion, kegiatan dan sebagainya), biasanya sebagai cara mencari kehidupan.
- 2) Beach (1985), mentakrifkan bahawa kerjaya merupakan semua jenis pekerjaan yang diceburi oleh seseorang individu sepanjang tempoh hayatnya.

#### Operasional

Kerjaya yang dimaksudkan dalam kajian ini, adalah berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan oleh pekerja dalam organisasi. Kerjaya ini juga merupakan pekerjaan yang menjadi pilihannya untuk diceburi sepanjang hayat dan terus dipertingkatkan.

### 1.8.2 Pembangunan Kerjaya

#### Konseptual

- 1) Thomas G. Gutteridge (1993) mentakrifkan Pembangunan Kerjaya sebagai kerja yang tepat di antara pekerja dan tugasannya disamping itu pada masa yang sama memenuhi kehendak dan kepuasan pekerja itu sendiri.
- 2) Menurut Dewan Bahasa dan Pustaka (1993) Pembangunan Kerjaya adalah perihal membangun, proses membangun (mencapai kemajuan, perkembangan dan sebagainya)
- 3) Usaha atau kegiatan membangun (membangunkan dan mengembangkan), DBP (1993)

### **Operasional**

Pembangunan kerjaya dalam kajian ini merujuk kepada program berterusan yang dijalankan oleh organisasi dalam membantu pekerja mencapai kepuasan dan peningkatan terhadap pekerjaan mereka.

### **1.8.3 Program Pembangunan Kerjaya**

#### **Konseptual**

- 1) Merupakan sebuah cara atau kaedah dalam melakukan sesuatu, aturan. Dewan Bahasa Dan Pustaka (1993)
- 2) Kumpulan pendapat yang teratur dan tersusun baik (biasanya dijadikan pegangan), cara atau kaedah yang teratur untuk melakukan sesuatu.

#### **Operasional**

Suatu sistem yang menjadi panduan kepada organisasi untuk membantu dalam Pembangunan Kerjaya pekerja terdiri daripada meliputi program seperti Latihan, Pindahan, Perkayaan Kerja dan Sistem Penilaian Prestasi

### **1.8.4 Persepsi**

#### **Konseptual**

- 1) Ainin (1995), menyatakan persepsi adalah proses yang berlaku di dalam minda apabila kita memahami apa yang dilihat. Keadaan ini berkaitan dengan tanggapan individu terhadap sesuatu perkara dan fenomena yang dihadapi dalam kehidupan seharian
- 2) Dewan Bahasa Dan Pustaka (1993) telah mentakrifkan persepsi sebagai gambaran atau bayangan dalam hati atau fikiran (tentang sesuatu) pandangan (menerusi pancaindera), tanggapan.

#### **Operasional**

Pandangan atau pendapat pekerja terhadap aktiviti pembangunan kerjaya yang diwujudkan dalam sistem pembangunan kerjaya di Universiti Teknologi Mara Cawangan Sarawak.

### **1.8.5 Penilaian Prestasi**

#### **Konseptual**

- 1) Dewan Bahasa Pustaka (1993) mendefinisikan penilaian sebagai proses menilai atau pentaksiran terhadap sesuatu.
- 2) Heisler, Jones dan Benham (1988) menyatakan bahawa penilaian prestasi adalah berkaitan dengan pengukuran prestasi pekerja berdasarkan beberapa kriteria yang telah ditetapkan.
- 3) Penilaian Prestasi merupakan sebuah kaedah yang digunakan oleh organisasi untuk mengukur dan membuat penilaian seseorang pekerja terhadap pekerjaannya yang dibuat berdasarkan faktor – faktor penilaian yang telah ditetapkan.

#### **Operasional**

Penilaian prestasi merupakan antara program yang digunakan oleh Jabatan Bekalan Air dalam proses pembangunan kerjaya pekerja.

### 1.8.6 Latihan

#### Konseptual

- 1) Menurut Ibrahim Mamat (1996), latihan adalah suatu proses pembelajaran yang disusun untuk mengubah sikap, meningkatkan pengetahuan dan kemahiran supaya pekerja dapat ditingkatkan.
- 2) Menurut Dewan Bahasa Dan Pustaka (1993) latihan ditakrifkan sebagai pelajaran atau memahirkan (membiasakan), ajaran yang diterima.
- 3) Menurut Wills (1993) pula latihan dirujuk sebagai aliran maklumat daripada pembekal (jurulatih) kepada penerima (pelatih).

#### Operasional

Melalui kajian ini latihan dirujuk sebagai sebuah kaedah dalam proses pembangunan kerjaya pekerja dalam organisasi melalui peningkatan pengetahuan, kemahiran serta mengubah sikap mereka.

### 1.8.7 Permindahan

#### Konseptual

- 1) Menurut Dewan Bahasa Dan Pustaka (1993) perpindahan didefinisikan sebagai perihai peralihan, perpindahan (perbuatan, kejadian dan sebagainya)
- 2) Maimunah Aminuddin (1994) menyatakan pemindahan adalah suatu pergerakan mendatar seseorang pekerja dalam sesebuah organisasi dan juga apabila pekerja betukar kerja dalam organisasi tetapi pergerakan itu melibatkan kerja yang mempunyai tanggungjawab dan bayaran yang sama.

#### Operasional

Sebuah peralihan atau kejadian dalam membangunkan pekerja dalam keadaan bergerak dari satu bahagian ke satu bahagian yang lain tetapi masih mempunyai tahap gaji yang sama dalam sesebuah organisasi. Permindahan ini dilakukan supaya mampu memberi pekerja memperoleh pengalaman yang berguna semasa tugas dilakukan. Seterusnya pengalaman tersebut boleh digunakan untuk menjalankan tugas seterusnya.

### 1.8.8 Pengkayaan Kerja

#### Konseptual

- 1) Dewan Bahasa Dan Pustaka (1993) mendefinisikan Perkayaan pula sebagai perihai (usaha, proses) memperbanyakkan dan meluaskan.
- 2) Mondy dan Noe (1996) menyatakan bahawa pengkayaan kerja adalah satu pengstrukturkan yang melibatkan kandungan dan tahap tanggungjawab terhadap kerja untuk menjadikan kerja itu lebih mencabar, bermakna menambah minat kepada pekerja.

#### Operasional

Pengkayaan kerja dalam konteks organisasi pula membawa maksud sebagai sebuah proses dalam memperluaskan lagi bidang kuasa pekerja dimana mereka diberi tugas yang berlebihan supaya mampu mendapat lebih pengetahuan dan kemahiran. Secara tidak langsung akan membangunkan kerjaya mereka.

### 1.8.9 Pekerja Sokongan

#### Konseptual

Pegawai yang bukan tergolong dalam kategori kumpulan pengurusan dan professional

#### Operasional

Merupakan golongan pekerja bawahan yang tidak terlibat dengan aktiviti pengurusan organisasi tetapi agen penggerak dalam sesebuah organisasi tersebut.

## BAB 2 KAJIAN SEMULA PENULISAN

### 2.0 Pengenalan

Bab ini akan mengulas pembangunan kerjaya, teori kerjaya, memperlihatkan kaitan teori pembangunan kerjaya dengan faktor-faktor pembangunan kerjaya pekerja dan mengulas sedikit sebanyak teori motivasi serta hubungannya dengan faktor pembangunan kerjaya pekerja oleh pengkaji sebelum ini. "Orang yang berjaya dalam kehidupan mempunyai satu perkara yang sama dalam kehidupan. Di mana, kadang-kala, wujudnya seseorang yang amat mengambil berat mengenai perkembangan dan pembangunan mereka" (Miller, 1981).

### 2.1 Pembangunan Kerjaya

Setiap manusia adalah unik dan mempunyai perbezaan yang tersendiri antara satu sama lain. Sehubungan itu, setiap manusia berbeza dari segi kemahiran, nilai, matlamat dan juga minat terhadap aktiviti-aktiviti tertentu. Organisasi hendaklah menyedari perbezaan ini dan memastikan perbezaan ini diambil kira dalam sistem pembangunan kerjaya mereka.

Pembangunan kerjaya dalam organisasi merupakan sebuah proses yang panjang dan sentiasa berterusan. Pihak organisasi hendaklah menitikberatkan program-program pembangunan pekerja mereka untuk memastikan pekerja sentiasa mempunyai kemahiran, pengetahuan dan kebolehan terkini untuk memenuhi kehendak masa kini organisasi. Perancangan pembangunan kerjaya oleh organisasi hendaklah dilakukan dengan teliti dan rapi bagi menerapkan segala kemahiran, pengetahuan dan kebolehan yang ideal serta menepati padanan pihak organisasi itu sendiri.

Melalui program-program pembangunan kerjaya ini, secara tidak langsung dapat mengurangkan pelbagai masalah yang melibatkan pekerja seperti mengurangkan masalah ketidakpuasan, ketidakhadiran dan tidak produktif dalam organisasi. Pembangunan kerjaya yang dijalankan organisasi sebenarnya mampu meningkatkan motivasi pekerja, komitmen mereka dan rasa dipunyai dalam organisasi. Organisasi hendaklah berusaha menyediakan peluang dan keadaan di mana pekerja boleh berada di dalam situasi pembangunan kerjaya mereka.

Schein (1982) mencadangkan bahawa pembangunan kerjaya merupakan salah satu daripada alternatif dalam perancangan kerjaya pekerja di mana pekerja contohnya diberi peluang untuk melakukan kerja lain (pemindahan), memperbaharui tugas biasa atau menambahkan tugas baru (pengkayaan tugas) supaya pekerja mampu meningkatkan pengalaman mereka. Organisasi hendaklah melihat ini sebagai salah satu dari faktor dalam pembangunan kerjaya pekerja mereka yang amat berguna ke arah pembentukan pekerja yang kompeten. Pembangunan kerjaya organisasi sepatutnya menjadi salah satu strategi dalam pengurusan sumber manusia sesebuah organisasi. Tujuan utama pembangunan kerjaya ini adalah secara tidak langsung membantu pekerja mengenal tahap potensi dan kemahiran yang ada dalam diri mereka.

Menurut Leibowitz, Farren dan Kaye (1986), pembangunan kerjaya merupakan sebuah sistem yang disusun, diformulasikan dan dirancang untuk mencapai keseimbangan dan padanan antara keperluan kerjaya pekerja dan keperluan tenaga kerja oleh organisasi. Pembangunan kerjaya ini mengintegrasikan aktiviti pekerja dan organisasi melalui sebuah polisi atau prosedur dalam organisasi. Proses untuk mengenalpasti padanan yang sesuai antara keperluan pekerja dan

keperluan tenaga kerja organisasi ini boleh dilakukan melalui penilaian prestasi yang dilakukan oleh pengurus atau penyelia. Selain itu, program latihan yang menjadi salah satu polisi penting dijalankan dalam organisasi juga boleh dilihat sebagai salah satu faktor pembangunan kerjaya kerana dengan kemahiran dan pengetahuan baru pekerja boleh menjalankan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan membantu dalam pembangunan kerjaya mereka. Di samping itu pemindahan kerja dan juga pengkayaan kerja sebagai salah satu faktor pembangunan kerjaya dapat membantu pekerja ke arah peluang pembangunan kerjaya mereka dalam organisasi tersebut.

London (1991), menyatakan bahawa sistem pembangunan kerjaya hendaklah merangkumi polisi dan program yang mana membawa kepada kepentingan fungsi sumber manusia, melibatkan analisa keperluan kemahiran dan keperluan pekerjaan itu sendiri, membentuk saluran kerjaya yang jelas, menyokong pekerja kepada perancangan kerjaya, menyediakan kemudahan ke arah pembangunan kerjaya, pengurusan latihan dan pembangunan pekerja dan juga program penilaian prestasi yang adil serta membenarkan tindak balas pekerja di samping pemberian ganjaran dan penghargaan.

Menurut (Gutteridge, Leibowitz & Shore, 1993), kelebihan mempunyai sistem pembangunan kerjaya dalam organisasi adalah seperti berikut:

- Membantu dalam menstruktur sumber manusia seperti penyusunan pekerja dalam kenaikan pangkat dan orientasi program pembangunan yang bersesuaian.
- Merupakan kaedah dalam mengenalpasti matlamat pekerja dan kebolehan yang sediaada pada pekerja untuk dipadankan dengan keperluan sesuatu pekerjaan dalam organisasi.
- Memberi peluang kepada pekerja untuk memikul tanggungjawab dalam menentukan perjalanan kerjaya mereka sendiri menggunakan mekanisma yang telah disediakan organisasi untuk membantu dalam peluang pembangunan kerjaya mereka.
- Memberi peluang untuk mengubah persepsi tradisional terhadap peluang pembangunan kerjaya pekerja dalam organisasi.

Kesimpulannya dapat dikatakan di sini bahawa pembangunan kerjaya merupakan sebuah program yang dirancang oleh pihak pengurusan organisasi kepada pekerja untuk meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan kebolehan pekerja. Secara tidak langsung meningkatkan motivasi dan semangat kepada pekerja. Menjadikan pekerja seorang yang kompeten dan rasa dipunyai oleh organisasi dan seterusnya mengembangkan lagi produktiviti kerja pekerja terhadap matlamat organisasi tersebut. Organisasi pula menganggap pembangunan kerjaya pekerja sebagai sebuah pelaburan asset yang berharga untuk menjamin masa depan organisasi itu sendiri.

### **2.1.1 Padanan kerjaya**

Storey (dalam John, 1992) mendefinikan bahawa perancangan kerjaya sebagai sebuah proses untuk 1) memahami mengenai diri sendiri, peluang yang ada, kekangan, pilihan dan perkaitan, dan untuk 2) mengenalpasti matlamat yang berkait rapat dengan kerjaya, 3) memprogram kerjaya, pembelajaran dan juga menyediakan diri dengan pengalaman dan pembangunan kerjaya yang berkait serta meramal jangka masa untuk berada diperingkat-peringkat tertentu ke arah matlamat yang spesifik (p.665). Hal ini secara tidak langsung, perancangan kerjaya dan pengurusan program kerjaya dalam organisasi hendaklah membantu pekerja menganalisis kebolehan dan minat mereka supaya dapat merancang serta melaksanakan aktiviti pembangunan kerjaya yang lebih efektif. Jelaslah perkara ini menunjukkan bahawa

wujudnya hubungan di antara matlamat pekerja dan juga matlamat organisasi itu sendiri pada masa yang sama. Manakala menurut Edgar Schein (1978), dalam model kerjayanya menyatakan bahawa kunci keberkesanan organisasi dan kepuasan pekerja adalah apabila organisasi dan pekerja dapat menyepadankan kehendak dan matlamat masing-masing.

## **2.2 Teori Kerjaya**

Terdapat pelbagai teori yang membincangkan berkenaan pembangunan kerjaya hasil kajian lepas dan di antara teori-teori tersebut adalah teori kehidupan.

### **2.2.1 Teori Kerjaya Holland (John L. Holland)**

Teori ini adalah berdasarkan andaian bahawa individu mempunyai personaliti yang bersesuaian dengan bidang kerjaya tertentu, maksudnya personaliti tertentu untuk kerjaya tertentu. Personaliti inilah yang akan menyebabkan seseorang individu lebih berminat terhadap kerjayanya sekiranya kedua-dua elemen ini adalah berpadanan.

Teori ini mengariskan empat andaian asas mengenai hubungan personaliti individu dengan persekitaran kerjayanya. Menurut Holland (1973), andaian pertama teorinya menyatakan bahawa kebanyakannya individu boleh dikategorikan kepada enam jenis iaitu realistik, artistik, sosial, konvensional, penyiagaan dan keusahawanan. Menurut Holland dalam andaian kedua, manusia berada dalam persekitaran tertentu seperti dalam persekitaran realistik, artistik, sosial, konvensional, penyiagaan dan keusahawanan. Seterusnya individu akan mencari persekitaran yang sesuai untuk mengaplikasikan kemahiran serta kebolehan, menyatakan nilai diri, menjalankan peranan dan tanggungjawab. Andaian yang terakhir adalah tingkahlaku tertentu terhasil daripada interaksi antara personaliti persekitaran.

Melalui teori ini organisasi yang mahukan pekerja yang kompeten hendaklah sentiasa menjalankan program pembangunan kerjaya untuk memastikan pekerja yang mempunyai personaliti tertentu menepati padanan persekitaran tertentu. Organisasi yang mempunyai pekerja yang mempunyai minat terhadap kerjanya akan lebih baik dalam menjalankan tugasannya. Seterusnya menyumbang kepada produktiviti dan keuntungan organisasi.

Pekerja yang mempunyai minat dan personaliti tertentu hendaklah sentiasa merebut peluang apabila program pembangunan kerjayanya dijalankan oleh organisasi untuk memastikan berada dalam persekitaran kerja yang diinginkan. Organisasi pula hendaklah berusaha untuk menyediakan persekitaran yang sesuai dan berpadanan dengan personaliti pekerja melalui program pembangunan kerjaya. Organisasi mempunyai tanggungjawab kritikal dalam memastikan program pembangunan kerjaya yang dilaksanakan adalah sesuai dengan persepsi pekerja sebagai peluang ke arah pembangunan kerjaya mereka.

Melalui teori ini, organisasi berperanan menyediakan persekitaran manakala pekerja berperanan mencari peluang untuk menepati persekitaran yang berpadanan dengan personaliti mereka. Program pembangunan kerjaya merupakan salah satu kaedah yang boleh digunakan dalam mencapai matlamat kedua-dua.

### **2.2.2 Teori Kehidupan (Life – Span Approach)**

Menurut Super dan Overstreet (1960) seseorang individu mempunyai kebolehan, personaliti, minat, ciri dan konsep hidup yang tersendiri. Setiap individu layak mendapat