

## Abstract

Much restructuring and delayering of the organisation structure has occurred and hence, limits the opportunity for upward mobility in employees' career path. Career development is seen as a tool for organisations to match employees' career goals to the organisation's objectives in order to maintain satisfaction and commitment. The aim of this study is to determine employees' level of job satisfaction and organisational commitment as well as investigate on the organisational factors affecting career development. This comparative study was conducted in two private organisations in Sarawak, Cahya Mata Sarawak Berhad (CMSB) and TELEKOM, Kuching Division. A total of 350 employees were selected as the sample of the study: 150 employees from CMSB and 200 from TELEKOM. However, only 59.3 percent and 47.3 percent of the questionnaires obtained from CMSB and TELEKOM respectively were analysed. Questionnaires examining the relationship between the dependent such as job satisfaction and organisational commitment, and independent variables such as demographic characteristics and organisational factors influencing career development were used to collect data for this study. The aspects of comparison are the organisation's purpose, supervision, career development activities and staffing support system. Statistical analysis such as Pearson Correlation, One Way ANOVA, t-test and Multiple Regression Analysis were carried out to test the research hypotheses. The findings revealed a high job satisfaction and organisational commitment level in both organisations. The findings reported similarities in relationship between job satisfaction and age; length of service; level of education; organisation's purpose; supervision; career development activities; staffing support system; and between organisational commitment and gender; age; length of service; level of education; organisation's purpose; supervision; career development activities; staffing support system in CMSB and TELEKOM. Differences in relationship are showed between job satisfaction and gender; and job level; and between organisational commitment and job level in both organisations. The results also showed that the dominant organisational factor that affects job satisfaction and organisational commitment is organisation's purpose and job opportunities. Based on the findings, it is suggested that the management should place more concern on creating job enrichment, job enlargement and job posting system to provide a variety of tasks and challenges for their employees in order to maintain their satisfaction and loyalty.

## **Abstrak**

*Kini banyak organisasi telah menstruktur semula dan mendatarkan carta organisasi mereka dan ini mengurangkan peluang untuk para pekerja mendapat promosi ke tahap pengurusan yang lebih tinggi. Untuk mengekalkan kepuasan kerja dan komitmen, pembangunan kerjaya digunakan sebagai alat untuk memadamkan matlamat kerjaya pekerja dengan objektif organisasi. Objektif kajian ini adalah untuk menentukan tahap kepuasan kerja dan komitmen pekerja serta menyelidik faktor-faktor organisasi yang mempengaruhi pembangunan kerjaya. Kajian perbandingan ini dilaksanakan di dua buah organisasi swasta di Sarawak, iaitu Chaya Mata Sarawak Berhad (CMSB) dan TELEKOM, Bahagian Kuching. Sejumlah 350 orang pekerja terpilih sebagai sampel kajian ini: 150 orang pekerja dari CMSB dan 200 pekerja dari TELEKOM. Akan tetapi, hanya 59.3 peratus dan 47.3 peratus daripada borang soal selidik yang dikumpulkan dari CMSB dan TELEKOM digunakan dalam analisis kajian. Borang soal selidik yang mengkaji perhubungan di antara pembolehubah bersandar seperti kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi, dan pembolehubah tak bersandar seperti faktor demografi dan faktor-faktor organisasi yang mempengaruhi pembangunan kerjaya telah digunakan untuk mengumpul data bagi kajian ini. Aspek-aspek perbandingan terdiri daripada tujuan organisasi, penyeliaan, aktiviti-aktiviti pembangunan kerjaya dan sistem sokongan staf. Analisis statistik seperti korelasi Pearson, ujian ANOVA, ujian-t, dan analisis regresi berganda linear digunakan untuk menganalisa hipotesis kajian. Dapatan kajian menunjukkan tahap kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi di kedua-dua buah organisasi. Ia juga menunjukkan persamaan dalam perhubungan di antara kepuasan kerja dengan usia; jumlah tahun bekerja; tahap pendidikan; tujuan organisasi; penyeliaan; aktiviti-aktiviti pembangunan kerjaya; sistem sokongan staf; dan di antara komitmen dengan jantina; usia; jumlah tahun bekerja; tahap pendidikan; tujuan organisasi; penyeliaan; aktiviti-aktiviti pembangunan kerjaya; dan sistem sokongan staf di CMSB dan TELEKOM. Perbezaan perhubungan didapati di antara kepuasan kerja dengan jantina; dan tahap kerja; dan di antara komitmen dengan tahap kerja di kedua-dua buah organisasi. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa tujuan organisasi adalah faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen. Berdasarkan dapatan kajian ini, adalah dicadangkan bahawa pihak pengurusan patut memberi perhatian dan tumpuan dalam menyediakan pelbagai tugas dan cabaran kepada para pekerja untuk mengekalkan tahap kepuasan kerja dan komitmen dengan merekabentuk program pembelajaran kerja, peluasan kerja dan sistem tawaran kerja.*