

**PERSEPSI PEKERJA TERHADAP FAKTOR PERKEMBANGAN KERJAYA:
SATU KAJIAN DI KOMAG USA DI SAMA JAYA, KUCHING**

**P.KHIDMAT MAKLUMAT AKADEMIK
UNIMAS**



1000126935

Hakmilik Fakulti

ABDUL AL RASHID BIN HUSSIN


Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk
Ijazah Sarjana Muda dengan Kepujian (Kaunseling)

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia,
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK.

2004

Projek bertajuk Persepsi Pekerja Terhadap Faktor Perkembangan Kerjaya telah disediakan oleh Abdul Al Rashid Bin Hussin dan telah diserahkan kepada Fakluti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Kaunseling).

Diterima untuk diperiksa oleh:



(Puan Sabasiah Husin)

Tarikh:

2 APRIL 2004

PENGHARGAAN

Syukur ALHAMDUNILLAH dipanjatkan kehadiran Ilahi kerana dengan izin dan inayahnya dapat juga saya menyiapkan kajian ini.

Setinggi-tinggi penghargaan saja tujukan terutamanya kepada penyelia projek iaitu Puan Sabasiah Binti Husin di atas bimbingan dan tunjuk ajar yang tidak ternilai banyaknya selama ini. Kepada pensyarah-pensyarah lain terutamanya untuk pensyarah program kaunseling iaitu Encik Razali Bin Othman, Prof. Madya Zuraidah Binti Abdul Rahman dan Puan Jamaiah Saili, terima kasih di atas teguran dan tunjuk ajar selama ini.

Tidak lupa juga kepada pihak organisasi (KOMAG) yang terlibat secara langsung sepanjang kajian ini dijalankan. Segala kerjasama dan bantuan yang diberikan diucapkan dengan terima kasih yang tidak ternilai.

Kepada rakan-rakan seperjuangan, kenangan bersama kalian akan dikenang. Segala sokongan dan bimbingan yang diberikan tetap akan dihargai.

Untuk keluarga yang dicintai khususnya ayahda Hussin Bin Jusoh dan bonda Mariam Binti Seman, segala pengorbanan yang dilakukan tidak dapat dibalas dan tidak ada tolak bandingnya. Terima kasih juga untuk abang dan kakak di atas pertolongan yang diberikan sepanjang saya berlaraj di UNIMAS. Untuk adik kesayang Abdul Wahid Bin Hussin, jadikan segala teguran dan kejayaan dari abangmu sebagai penggerak untuk terus berjaya dalam hidup dan seterusnya mencapai kejayaan yang lebih besar.

Kepada teman-teman yang lain dan insan yang terlibat secara tidak langsung dalam kajian ini, jadikan ia satu kenangan bersama dalam menempuh onak dan duri dalam hidup ini.

Semoga ALLAH memberkati kalian semua.

Sekian terima kasih.

Isi Kandungan

Penghargaan
Jadual Kandungan
Senarai Jadual
Senarai Rajah
Abstrak
Abstract

Bab	Perkara	Halaman
1	Pengenalan	
1.0	Pendahuluan	1-2
1.1	Latar Belakang Kajian	2-3
1.2	Kenyataan Masalah	3-4
1.3	Objektif Umum Kajian	5
	1.3.1 Objektif Khusus Kajian	5
1.4	Hipotesis Kajian	5
1.5	Kerangka Konseptual	6
1.6	Definisi	6-9
1.7	Kepentingan Kajian	9-10
1.8	Limitasi Kajian	10
1.9	Rumusan	10
2	Sorotan Kajian	
2.0	Pengenalan	11
2.1	Konsep Pembangunan Kerjaya	11-12
2.2	Teori Perkembangan Kerjaya	
	2.2.1 Teori Perkembangan Kerjaya Ginzberg	12-15
	2.2.2 Teori Perkembangan Kerjaya Super	16-21
	2.2.3 Teori Perkembangan Orang Dewasa-Levinson	21-25
2.3	Perkembangan Kerjaya	26-30
2.4	Perkembangan Kerjaya Dalam Organisasi	30-31
2.5	Faktor Perkembangan Kerjaya.	31-32
	2.5.1 Kenaikan Pangkat	32-33
	2.5.2 Latihan	34-35
	2.5.3 Kesesuaian Kerja	35
2.6	Faktor Demografi	36
2.7	Rumusan	36

3	Metodologi Kajian	
3.0	Pengenalan	37
3.1	Reka Bentuk Kajian	37
3.2	Populasi dan Sampel Kajian	37-38
3.3	Limitasi Dapatan Kajian	38
3.4	Instrumentasi Kajian	38-40
3.5	Pengumpulan Data	40
3.6	Penganalisaan Data	40
3.7	Pengukuran Tahap Persepsi	41
3.8	Rumusan	41
4	Penganalisaan Data dan Perbincangan	
4.0	Pengenalan	42
4.1	Analisa Data	
4.1.1	Faktor Demografi Responden	42
4.1.1.1	Jantina	42-43
4.1.1.2	Umur	43
4.1.1.3	Keturunan	44
4.1.1.4	Tahap Pendidikan	44-45
4.1.1.5	Tempoh Berkhidmat	45
4.1.1.6	Status	46
4.1.1.7	Pendapatan	46-47
4.1.2	Hubungan Antara Kenaikan Pangkat	
4.1.2.1	Hipotesis Pertama	47-48
4.1.3	Hubungan Antara Latihan	
4.1.3.1	Hipotesis Kedua	49-50
4.1.4	Hubungan Antara Kesesuaian Kerja	
4.1.4.1	Hipotesis Ketiga	50-53
4.1.5	Hubungan Antara Faktor Demografi	
4.1.5.1	Hipotesis Keempat	53-56
4.2	Tahap Persepsi	59-60
4.2.1	Persepsi Pekerja Terhadap latihan	57-59
4.2.2	Persepsi Pekerja Terhadap Kesesuaian Kerja	59-62
4.2.3	Persepsi Pekerja Terhadap Kenaikan Pangkat	62-65
4.2.4	Penentuan Tahap Persepsi Pekerja	65
4.3	Rumusan	66
5	Ringkasan, Kesimpulan dan Cadangan	
5.0	Pengenalan	67
5.1	Ringkasan	67-68
5.2	Kesimpulan	68-69
5.3	Cadangan Kepada Organisasi	69
5.3.1	Latihan	69
5.3.2	Kesesuaian Kerja	69
5.3.3	Kenaikan Pangkat	70

5.3.4	Kewujudan Kaunselor	70
5.4	Cadangan Kepada Pengkaji	71
5.5	Rumusan	71
Bibliografi		72-76
Lampiran		
Lampiran A: Surat Memohon Kebenaran Kepada Organisasi		77-78
Lampiran B: Borang Soal Selidik		79-85

SENARAI JADUAL

Perkara	Halaman
Jadual 1 Tugas-tugas perkembangan kerjaya mengikut Super	20-21
Jadual 2 Peringkat-peringkat perkembangan oleh Levinson	22
Jadual 3 Contoh campurtangan yang perlu ada pada peringkat perubahan pertengahan umur	24-25
Jadual 4 Jumlah soalan yang dikemukakan bagi setiap item yang terlibat	40
Jadual 5 Min skor faktor perkembangan kerjaya.	41
Jadual 6 Taburan responden mengikut jantina	43
Jadual 7 Taburan responden mengikut umur	43
Jadual 8 Taburan responden mengikut bangsa	44
Jadual 9 Taburan responden mengikut tahap pendidikan	45
Jadual 10 Taburan responden mengikut tempoh berkhidmat	45
Jadual 11 Taburan responden mengikut status	46
Jadual 12 Taburan responden mengikut dapatan sebulan	47
Jadual 13 Hasil ujian kolerasi antara kenaikan pangkat dengan persepsi pekerja terhadap perkembangan kerjaya	47

Jadual 14 Hasil ujian kolerasi latihan terhadap persepsi pekerja terhadap perkembangan kerjaya	49
Jadual 15 Hasil ujian kolerasi persepsi pekerja terhadap kesesuaian kerja	51
Jadual 16 Perkaitan antara persepsi dengan kesemua faktor perkembangan kerjaya	52
Jadual 17 Hasil ujian ANOVA untuk perbezaan persepsi responden terhadap perkembangan kerjaya berdasarkan pendapatan	53
Jadual 18 Hasil ujian ANOVA untuk perbezaan persepsi responden terhadap perkembangan kerjaya berdasarkan pendidikan	54
Jadual 19 Hasil ujian ANOVA untuk perbezaan persepsi responden terhadap perkembangan kerjaya berdasarkan umur	54
Jadual 20 Ringkasan hasil bagi semua pengujian hipotesis yang dijalankan	56
Jadual 21 Skor peratusan persepsi pekerja terhadap latihan	57-58
Jadual 22 Skor peratusan persepsi pekerja terhadap kesesuaian kerja	56-60
Jadual 23 Skor peratusan persepsi pekerja terhadap kenaikan pangkat	62-63
Jadual 24 Taburan nilai min antara faktor-faktor terlibat	65

SENARAI RAJAH

Perkara	Halaman
Rajah 1 Kerangka Konseptual Kajian	6

ABSTRAK

Abdul Al Rashid Bin Hussin

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenalpasti persepsi pekerja terhadap faktor-faktor perkembangan kerjaya. Kajian ini dijalankan terhadap sebuah organisasi sahaja iaitu di Komag USA (M) Sdn (Sarawak Operations). Di samping itu juga kajian ini juga bertujuan untuk melihat kewujudan tahap persepsi berdasarkan faktor demografi. Antara faktor-faktor perkembangan kerjaya yang dipilih iaitu latihan, kesesuaian kerja dan kenaikan pangkat. Manakala ciri demografi turut diambil kira untuk mengukuhkan perkaitan persepsi pekerja terhadap faktor perkembangan kerjaya. Ciri demografi yang dipilih ialah pendapatan, pendidikan dan umur. Sampel yang terlibat dalam kajian ini adalah seramai 50 orang. Keseluruhan responden yang diambil adalah pekerja bawahan. Hasil kajian menunjukkan, kebanyakan responden berpersepsi positif terhadap faktor perkembangan kerjaya. Dapatan kajian juga menunjukkan terdapatnya hubungan yang signifikan antara persepsi pekerja dengan faktor perkembangan kerjaya berdasarkan kepada latihan, kesesuaian kerja dan kenaikan pangkat. Hasil kajian daripada faktor demografi yang dipilih, didapati terdapat perbezaan yang wujud pada peringkat umur terhadap persepsi. Hasil penyelidikan ini, penulis mencadangkan agar faktor-faktor yang dikaji diketengahkan dan tindakan susulan perlu diambil oleh pihak pengurusan. Di samping itu juga penulis di masa hadapan boleh memberi tumpuan pada sebuah organisasi sahaja dengan melibatkan pekerja dan pihak majikan sebagai responden.

ABSTRACT

Abdul Al Rashid Bin Hussin

This research was carried out to identify the perception of employees on the factors of career development. Research was carried out on one organization only, which is KOMAG USA (M) Sdn (Sarawak Operations). Beside that, this research was also carried out to determine the existent of perception level base on demography's factor. Practical, suitable career and promotion were among factor of career development, which have been chosen. Demography characteristic, which have been chosen, were income, education and age. Demography characteristic was considered to strengthen the of employee's perception on career development factor. 50 respondents involved in this research and all of them were general staff. Results shows that many of them have positive perception on factor of career development. Result also shows that there is significant relationship between perception of employees and factors of career development base on practical, suitable career and promotion. Among the demography's factor chosen, only age shows different in perception of employees. Through this research, author would like to suggest that factors which have been studied should be observe and further action should be taken by the employers. Beside that, author can concentrate on one organization only involving employees and employers as respondents in future.

BAB 1

Pengenalan

1.0 Pendahuluan

Sudah menjadi lumrah kehidupan, setiap insan pasti akan mengalami perubahan zaman bermula dari zaman kanak-kanak ke zaman remaja dan seterusnya. Pada satu ketika setiap individu akan menempuh zaman remaja (pelajar). Apabila individu itu menamatkan tanggungjawab sebagai seorang pelajar, semestinya pula memikul tanggungjawab sebagai seorang pekerja. Pada ketika ini seseorang itu berada di pasaran pekerjaan sama ada melibatkan diri dengan pihak swasta mahu pun dengan pihak kerajaan. Setelah seseorang individu itu bergelar sebagai pekerja, secara tidak langsung seseorang itu perlu memperlengkapkan diri dengan kemahiran-kemahiran tertentu yang mampu menyumbangkan kepada pengalaman kerja. Kemahiran yang dimiliki dapat diaplikasikan sewaktu menjalankan tugas.

Selain daripada melengkapkan diri dengan kemahiran, pekerja juga harus mempunyai pengetahuan yang luas dalam sesuatu bidang kerja. Dengan adanya pengetahuan sedemikian, sedikit sebanyak boleh membantu pekerja dalam menjalankan tugas. Sewaktu menjalankan tugas, pekerja mestilah mematuhi peraturan dan etika yang telah ditetapkan oleh organisasi agar misi dan visi organisasi dapat dicapai. Dalam penglibatan mereka di organisasi, perkembangan kerjaya di kalangan pekerja juga turut diberi tumpuan. Langkah yang sesuai perlu diambil oleh majikan bagi meningkatkan kerjaya pekerja dan bukannya membiarkan mereka membawa haluan sendiri. Selain daripada peranan yang dimainkan oleh pihak majikan, pekerja juga perlu mengambil inisiatif sendiri untuk memastikan berlaku perkembangan kerjaya dalam kehidupan.

Menurut Gutteridge (1993), perkembangan kerjaya lahir daripada perancangan ke atas kerjaya hasil usaha sama antara individu dan juga organisasi. Antara yang diharapkan oleh organisasi adalah kejayaan majikan dalam memadankan pekerja dengan kerja atau tugas yang bersesuaian. Manakala bagi pekerja pula mereka mengharapkan peningkatan jawatan dalam organisasi setelah berkhidmat dalam tempoh tertentu. Selain dari itu Peel (1992) mengatakan dengan adanya pembangunan kerjaya di setiap organisasi akan menjadikan kerja seseorang itu lebih efektif.

Oleh yang demikian, kewujudan pelbagai program yang menjuruskan kepada pembangunan kerjaya akan dapat membantu meningkatkan kualiti dan kuantiti produk organisasi tersebut. Dalam jangka masa yang sama, pelaksanaan program pembangunan kerjaya memberi kesan terhadap perkembangan kerjaya pekerja.

1.1 Latar Belakang Kajian

Kajian yang dijalankan ini adalah bertujuan melihat persepsi pekerja terhadap faktor perkembangan kerjaya dalam organisasi terlibat dan adakah ciri-ciri seperti latihan, kenaikan pangkat dan kesesuaian kerja yang mempengaruhi perkembangan kerjaya. Latihan merupakan satu cara yang boleh meningkatkan kualiti kerja seterusnya memantapkan kerjaya seseorang pekerja. Menurut pandangan yang dikemukakan oleh Ibrahim (1996), latihan yang dibuat oleh sesuatu organisasi merupakan salah satu usaha untuk membangunkan kakitangan dan merialisasikan potensi mereka.

Dari sudut kerjaya juga, penyesuaian kerja dengan minat dan kehendak seseorang pekerja perlu dititikberatkan. Menurut Stumpf (1997), kesesuaian kerja merupakan satu hubungan individu untuk membangunkan minat dan kerjayanya. Dengan pernyataan yang dikeluarkan di atas telah menunjukkan bahawa kesesuaian kerja juga merupakan perkara yang perlu diambil berat oleh pihak majikan. Selalunya pada peringkat menemuduga, pihak yang terlibat boleh mengenalpasti kebolehan yang terdapat pada bakal kakitangannya dan disesuaikan dengan kerja sesuatu tugas dengannya. Apabila wujudnya keselarasan antara kerja dengan minat seseorang pekerja itu, motivasi dan kepuasan kerja mereka akan meningkat.

Jadi, kajian yang dijalankan ini adalah bertujuan mengetahui persepsi pekerja terhadap faktor perkembangan kerjaya di organisasi yang terlibat.

1.2 Kenyataan Masalah

Dalam usaha pihak majikan meningkatkan kerjaya di kalangan pekerjanya. Terdapat beberapa perkara yang boleh menjadi penghalang perjalanan perkembangan kerjaya. Pertamanya ialah masalah masa yang dihadapi oleh pekerja, kebanyakan pekerja akan menghabiskan masa cuti, di luar kerja bersama dengan keluarga atau beristirahat. Jadi mereka tidak mahu melepaskan waktu ini. Sekiranya terdapat program yang dijalankan, kebanyakannya mereka terlebih dahulu menilai jumlah bayaran yang dikenakan sebelum menghadiri sesuatu program. Selain dari itu juga, kebanyakan program yang dijalankan tidak bersesuaian dengan masa pekerja. Keadaan sebegini selalunya wujud apabila program yang berbentuk latihan, motivasi dan sebagainya yang dianjurkan oleh perunding dari luar.

Apabila pihak organisasi sendiri yang menjalankan program-program peningkatan kerjaya, rasa tanggungjawab di kalangan pekerja untuk melibatkan diri dalam program itu adalah tinggi. Pekerja dapat memberi kerjasama dengan pihak organisasi, dalam jangka masa yang sama mereka dapat menjimatkan kos berbanding dengan mengikuti program yang dianjurkan. Sebelum pihak penganjur menjalankan program-program perkembangan kerjaya, pihak yang bertanggungjawab perlu mendapat maklum balas dari pekerja seperti apakah yang diinginkan oleh pekerja sebenarnya dan waktu manakah program sesuai dijalankan. Tindakan sedemikian perlu dilakukan atau dirujuk pihak organisasi.

Menurut Harry Jingkau (2001), setiap organisasi memainkan peranan penting dalam membangunkan kerjaya bagi setiap pekerja yang berada di bawahnya. Dengan mendapat pandangan dari pekerja, program pembangunan kerjaya dapat dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Manakala Haslinda (2003), mengatakan bahawa penglibatan dan komitmen yang ditunjukkan oleh pekerja memainkan peranan yang penting dalam memastikan keberkesanan program pembangunan kerjaya yang dijalankan di organisasi.

Oleh itu, perkembangan kerjaya berlaku dalam organisasi adalah kerana setiap pekerja mempunyai matlamat tertentu dalam usaha meningkatkan kerjayanya. Pandangan dari pekerja turut diambil kira bagi memastikan program pembangunan kerjaya yang dijalankan memberi kesan yang positif di kalangan mereka.

1.3 Objektif Umum Kajian

Kajian yang dijalankan adalah untuk mengenalpasti persepsi pekerja terhadap faktor yang mempengaruhi perkembangan kerjaya dalam organisasi.

1.3.1 Objektif Khusus Kajian

Secara khususnya, berikut merupakan objektif-objektif yang akan dicapai dalam kajian ini.

1. Mengetahui apakah persepsi pekerja terhadap faktor yang menyumbang ke arah perkembangan kerjaya dalam organisasi.
2. Mengetahui persepsi pekerja terhadap kenaikan pangkat dalam perkembangan kerjaya.
3. Mengetahui persepsi pekerja terhadap latihan kepada perkembangan kerjaya.
4. Mengetahui persepsi pekerja terhadap kesesuaian kerja mempengaruhi perkembangan kerjaya dalam organisasi.
5. Mengetahui hubungan faktor demografi terpilih terhadap perkembangan kerjaya.

1.4 Hipotesis Kajian

Ho1: Tiada perhubungan yang signifikan antara kenaikan pangkat dengan persepsi pekerja terhadap perkembangan kerjaya.

Ho2: Tiada perhubungan yang signifikan antara latihan dengan persepsi pekerja terhadap perkembangan kerjaya.

Ho3: Tiada perhubungan yang signifikan antara kesesuaian kerja dengan persepsi pekerja terhadap perkembangan kerjaya.

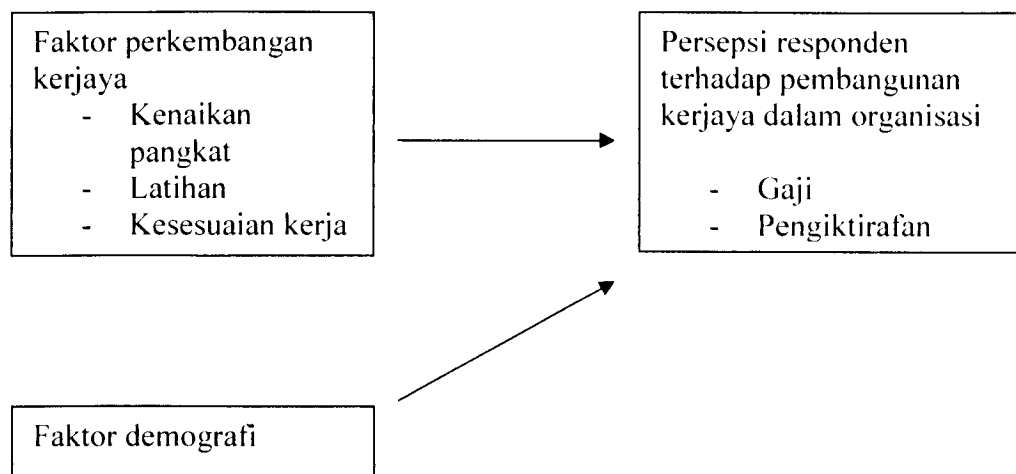
Ho4: Tiada perbezaan yang signifikan berdasarkan ciri demografi terpilih dengan persepsi pekerja terhadap perkembangan kerjaya.

1.5 Kerangka Konseptual

Rajah 1: Kerangka Konseptual Kajian

Pembolehubah tidak bersandar

Pembolehubah bersandar



1.6 Definisi

i. Persepsi

Istilah :

Pandangan atau pendapat pekerja terhadap aktiviti perkembangan kerjaya yang diwujudkan dalam sistem perancangan kerjaya di organisasi yang dikaji.

Operasional :

Satu proses mengumpul maklumat melalui deria, menyusun maklumat, mentafsir dan membuat keputusan supaya ia memberi makna kepada persekitaran individu berkenaan, (M.Vivekananda,1997).

ii. Gaji

Istilah :

Dalam konteks kajian ini, gaji adalah upah tenaga yang diperolehi oleh pekerja pada setiap bulan mengikut kategori dan tangga gaji masing-masing.

Operasional:

Gaji pokok dan segala pembayaran tunai yang perlu dibayar kepada seseorang pekerja berdasarkan kepada kontrak pekerjaannya. Gaji tidak termasuk bayaran komisen, elaun nafkah dan bayaran lebih masa (K. Rajkumar, 2001).

iii. Latihan

Istilah :

Satu pendekatan bagi mengembangkan kerjaya pekerja melalui peningkatan kemahiran dan pengetahuan serta perubahan sikap terhadap kerjaya.

Operasional :

Menurut Ibrahim (1996), latihan adalah satu proses pembelajaran yang disusun untuk mengubah sikap, meningkatkan pengetahuan dan kemahiran pekerja agar mereka dapat dipertingkatkan.

iv. Kenaikan pangkat

Istilah :

Kenaikan pangkat ialah peluang dan kemajuan yang ditawarkan kepada pekerja. Ia akan membawa kepada kedudukan, gaji, taraf dan kuasa yang lebih tinggi dalam jawatan. Kenaikan pangkat adalah tertakluk kepada pihak atasan.

Operasional :

Kenaikan pangkat dan pemindahan seseorang pekerja adalah keadaan perpindahan yang melibatkan penyerahan tugas kepada pekerja lain. Selalunya penilaian prestasi dilakukan terhadap kecemerlangan dalam tugas dan rekod simpanan. Mereka yang diberi kenaikan pangkat akan menerima jumlah gaji yang lebih tinggi dari yang sebelumnya. Tetapi pekerja yang mengalami pemindahan akan menerima gaji yang sama (Maimunah Aminuddin, 1994).

v. Perkembangan kerjaya

Istilah :

Satu proses sepanjang hayat individu, ia melibatkan peningkatan dalam kepuasan kerja, kadar produktiviti, tanggungjawab terhadap tugas-tugas, peluang mengikuti kursus, kenaikan pangkat dan penukaran tempat kerja.

Operasional :

Proses sepanjang hayat yang menggalakkan dan memupuk bentuk jangka hayat kerja individu. Ia menggunakan bakat, kemahiran, pengetahuan dan minat yang ada padanya dan memberi faedah pada organisasi (Peel, 1992).

vi. Kesesuaian kerja

Istilah :

Merujuk kepada sama ada pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang pekerja itu bersesuaian dengan kemahiran dan keupayaannya.

Operasional :

Menurut Klien dan Wiener (Sidek, 2002), kesesuaian kerja atau keselarasan kerja merupakan satu aspek yang sangat penting. Keselarasan antara ciri-ciri individu dengan persekitaran kerja merupakan kunci kepada kepuasan, kebolehan, pencapaian dan stabiliti.

1.7 Kepentingan Kajian

Penting untuk pengkaji mengetahui kepentingan perkembangan kerjaya dalam organisasi dan apakah tanggapan pekerja terhadap faktor perkembangan kerjaya. Perkara yang paling utama sekali ialah adakah berlakunya perkembangan kerjaya dengan adanya program pembangunan kerjaya di kalangan pekerja. Kajian ini juga akan meyakinkan pihak majikan terhadap pentingnya pelaksanaan program yang bermatlamatkan perkembangan kerjaya dalam organisasi.

Dengan adanya kajian ini, pihak organisasi dapat mengenalpasti perkembangan kerjaya yang berlaku dalam organisasi. Pentingnya program pembangunan kerjaya dijalankan oleh setiap organisasi dalam mewujudkan perkembangan kerjaya di kalangan pekerja.

1.8 Limitasi Kajian

Kajian ini dijalankan pada seramai 50 orang pekerja di Komag USA (M) Sdn (Sarawak Operations). Responden tidak termasuk pihak majikan. Pengkaji tidak melanggar peraturan dan akta yang boleh mencemarkan dan melibatkan maruah organisasi.

1.9 Rumusan

Dalam bab ini telah membincangkan mengenai latar belakang kajian, kenyataan masalah, objektif kajian, hipotesis, kerangka konseptual, definisi, kepentingan kajian dan limitasi kajian. Kewujudan kerangka konseptual adalah untuk melihat perkaitan yang wujud antara pembolehubah bersandar dengan pemboleh ubah tidak bersandar iaitu faktor perkembangan kerjaya dengan persepsi pekerja.

BAB 2

Sorotan Kajian

2.0 Pengenalan

Dalam bab ini nanti, pengkaji akan menyatakan beberapa kajian yang telah dijalankan oleh pengkaji terdahulu bagi mengukuhkan lagi pemahaman terhadap elemen yang sedia ada. Di samping itu juga antara elemen yang akan dikupas ialah konsep pembangunan kerjaya, teori-teori perkembangan kerjaya, perkembangan kerjaya, perkembangan kerjaya dalam organisasi dan faktor yang mempengaruhi perkembangan kerjaya.

2.1 Konsep Pembangunan Kerjaya

Pembangunan kerjaya adalah hasil gabungan antara faktor sosiologi, fizikal, ekonomi dan pendidikan yang akan membentuk kerjayanya. Faktor sosiologi adalah merujuk kepada pengaruh persekitaran dan faktor fizikal pula adalah berdasarkan keadaan diri seorang pekerja itu. Faktor ekonomi pula menjuruskan kepada keadaan ekonomi seseorang itu dan yang terakhir sekali ialah melihat kelayakan mereka berbanding dengan kerja yang dilaksanakan (Brown and Brooks, 1984).

Kajian yang dijalankan oleh Greenhaus, Callanan dan Kaplan (1995) menunjukkan pengurusan kerjaya yang teratur adalah penting untuk setiap individu pekerja. Aspek utama yang perlu ditekankan adalah penetapan matlamat. Ini kerana setiap pekerja mempunyai hak untuk menetapkan matlamat. Matlamat adalah gambaran kasar masa depan kehidupan seseorang terutamanya dalam aspek kerjaya.

Oleh yang demikian, program pembangunan kerjaya secara terancang harus diberi perhatian oleh pihak atasan. Ini kerana berdasarkan kajian lepas mendapati program pembangunan kerjaya yang teratur banyak membantu meningkatkan kerjaya pekerja dalam organisasi.

2.2 Teori Perkembangan Kerjaya

2.2.1 Teori Perkembangan Kerjaya Ginzberg

Teori perkembangan kerjaya Ginzberg (Sidek 2002) merupakan hasil usahasama pakar daripada bidang ekonomi, sosiologi dan psikologi. Mengikuti teori ini, seseorang itu bergerak mengikut beberapa peringkat yang kait-mengait antara satu dengan yang lain. Proses pemilihan kerjaya yang merupakan suatu pemilihan semasa dianggap sebagai perkara terpenting dan menjadi fokus dalam teori ini. Nilai, keadaan persekitaran sebenar, psikologi dan peluang pendidikan serta pencapaian memberi kesan kepada proses pemilihan. Oleh kerana itu faktor-faktor ini perlu diambil kira semasa membuat pemilihan kerjaya. Teori perkembangan kerjaya ini mengandungi empat unsur penting. Unsur itu adalah seperti :

1. Pemilihan kerjaya merupakan satu proses perkembangan kerjaya yang berlaku dalam jangka masa tertentu yang melebihi 10 tahun. Hal ini berkaitan dengan perbincangan tentang pemilihan kerjaya iaitu satu proses yang mungkin boleh berlaku dalam jangka masa yang panjang. Ini bermakna perkembangan kerjaya hanya berlaku pada tempoh tertentu dan akan berhenti apabila tiba masanya.

2. Proses perkembangan kerjaya merupakan satu proses yang tidak boleh berpatah balik. Proses perkembangan kerjaya ini tidak boleh berundur. Menurut Super pengalaman seseorang individu tidak dapat diperlengkapkan tetapi memerlukan pelaburan daripada segi masa, wang juga ego serta menghasilkan perubahan tertentu pada diri individu. Hal ini menjadikan proses penyesuaian kerja sebagai proses yang berterusan dan berlanjutan.
3. Proses pemilihan kerjaya berakhir apabila wujudnya kompromi di antara minat, kebolehan, nilai dengan peluang-peluang yang ada. Proses pemilihan kerjaya akan berakhir apabila telah berlakunya kompromi antara minat, kebolehan, nilai dengan peluang yang ada.
4. Terdapat tiga peringkat perkembangan kerjaya iaitu peringkat fantasi, peringkat percubaan dan peringkat realistik. Tahap perkembangan kerjaya tidak berlaku sebelum individu itu berumur 6 tahun dan akan berhenti apabila berumur 20 tahun. Proses perkembangan kerjaya bukan berakhir ketika berumur 20 tahun sebaliknya proses perkembangan kerjaya adalah satu proses yang berlaku sepanjang hayat individu.

Teori Ginzberg menyatakan bahawa proses membuat keputusan yang berkaitan dengan perkembangan kerjaya terbahagi kepada tiga peringkat iaitu peringkat fantasi, percubaan dan realistik.