



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

PENGARUH ASPIRASI KERJAYA DAN KEPUASAN PEKERJAAN TERHADAP PERKEMBANGAN KERJAYA WANITA DI BIDANG TEKNIKAL



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

MUHAMAD SHAZIELAN BIN SHARIF

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2020



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**PENGARUH ASPIRASI KERJAYA DAN KEPUASAN PEKERJAAN
TERHADAP PERKEMBANGAN KERJAYA WANITA
DI BIDANG TEKNIKAL**

MUHAMAD SHAZIELAN BIN SHARIF

**DISERTASI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK
MEMPEROLEHI IJAZAH SARJANA SAINS (MOD PENYELIDIKAN)**

**FAKULTI TEKNIKAL DAN VOKASIONAL
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2020



**INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES**

**BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI/LAPORAN KERTAS PROJEK
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORM**

Tajuk / Title: _____

No. Matrik /Matric No.: _____

Saya / I : _____

(Nama pelajar / Student's Name)

mengaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Kedoktoran/Sarjana)* ini disimpan di Universiti Pendidikan Sultan Idris (Perpustakaan Tuanku Bainun) dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

acknowledged that Universiti Pendidikan Sultan Idris (Tuanku Bainun Library) reserves the right as follows:-

1. Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek ini adalah hak milik UPSI.
The thesis is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan dan penyelidikan.
Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of reference and research.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan Tesis/Disertasi ini sebagai bahan pertukaran antara Institusi Pengajian Tinggi.
The Library has the right to make copies of the thesis for academic exchange.
4. Sila tandakan (✓) bagi pilihan kategori di bawah / *Please tick (✓) from the categories below:-*

☐ **SULIT/CONFIDENTIAL**

Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub dalam Akta Rahsia Rasmi 1972. / *Contains confidential information under the Official Secret Act 1972*

☐ **TERHAD/RESTRICTED**

Mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan ini dijalankan. / *Contains restricted information as specified by the organization where research was done.*

☐ **TIDAK TERHAD / OPEN ACCESS**

(Tandatangan Pelajar/ Signature)

(Tandatangan Penyelia / Signature of Supervisor)
& (Nama & Cop Rasmi / Name & Official Stamp)

Tarikh: _____

Catatan: Jika Tesis/Disertasi ini **SULIT @ TERHAD**, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh laporan ini perlu dikelaskan sebagai **SULIT** dan **TERHAD**.

Notes: If the thesis is CONFIDENTIAL or RESTRICTED, please attach with the letter from the related authority/organization mentioning the period of confidentiality and reasons for the said confidentiality or restriction.



ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh aspirasi kerjaya dan kepuasan pekerjaan terhadap perkembangan kerjaya wanita dalam bidang pekerjaan teknikal. Reka bentuk tinjauan telah digunakan dalam kajian ini. Di samping itu, pendekatan kualitatif dalam bentuk temu bual telah dijalankan dalam kajian ini bagi menyokong data kuantitatif yang diperolehi. Sampel kajian seramai 105 orang pekerja wanita yang terdiri daripada 41 jurutera, 26 juruteknik dan 38 penyelia telah dipilih secara rawak berkelompok di sektor pembuatan di Semenanjung Malaysia. Instrumen kajian terdiri daripada satu set soal selidik dan protokol temu bual yang telah disahkan oleh tujuh orang pakar. Data kajian dianalisis secara deskriptif menggunakan kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawai. Statistik inferens iaitu korelasi dan regresi juga telah digunakan untuk menguji 10 hipotesis nol yang telah dibina. Dapatan utama daripada soal selidik menunjukkan ketiga-tiga kumpulan sangat bersetuju ($M=4.35$, $SP=0.46$) bahawa mereka mempunyai aspirasi untuk berubah. Dalam konteks persekitaran kerja pula, responden bersetuju ($M=4.20$, $SP=0.51$) bahawa mereka selesa bekerja di tempat kerja sedia ada dan responden juga bersetuju ($M=4.09$, $SP=0.40$) bahawa mereka mempunyai semangat kerja yang tinggi di tempat kerja. Bagi analisis korelasi pula, terdapat hubungan signifikan tetapi lemah antara aspirasi kerjaya dengan perkembangan kerjaya responden ($r=0.28$, $p \leq 0.05$). Namun hubungan antara kepuasan pekerjaan dengan perkembangan kerjaya menunjukkan hubungan signifikan yang sederhana ($r=0.44$, $p \leq 0.05$). Analisis regresi pula menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan faktor waktu berkerja ($\beta=0.29$, $p \leq 0.05$), kenaikan pangkat ($\beta=0.24$, $p \leq 0.05$) dan gaji ($\beta=0.20$, $p \leq 0.05$) terhadap peluang perkembangan kerjaya. Seterusnya, terdapat juga pengaruh faktor yang signifikan waktu berkerja ($\beta=0.26$, $p \leq 0.05$), kenaikan pangkat ($\beta=0.22$, $p \leq 0.05$), ganjaran ($\beta=0.18$, $p \leq 0.05$) dan gaji ($\beta=0.18$, $p \leq 0.05$) terhadap sokongan pihak syarikat. Akhir sekali, hasil regresi juga menunjukkan waktu berkerja ($\beta=0.21$, $p \leq 0.05$) mempengaruhi prestasi kerja. Kesimpulannya, dapatan empirikal kajian menunjukkan aspirasi kerjaya dan kepuasan berkerja dalam kalangan pekerja teknikal wanita mempengaruhi perkembangan kerjaya mereka. Implikasinya, pekerja teknikal wanita serta pihak majikan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap aspek aspirasi kerjaya, kepuasan pekerjaan serta perkembangan kerjaya dalam bidang pekerjaan teknikal.





CAREER ASPIRATION AND JOB SATISFACTION FOR CAREER DEVELOPMENT AMONG WOMEN EMPLOYEES IN THE TECHNICAL FIELD

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of career aspirations and job satisfaction on women's career development in the technical field. A survey design was used in this study. In addition, a qualitative approach in the form of interviews was conducted in this study to support the quantitative data obtained. A sample of 105 female employees consisting of 41 engineers, 26 technicians and 38 supervisors were randomly selected in the field of manufacturing in Peninsular Malaysia. The instrument used in the study consisted of a set of questionnaires and interview protocols validated by seven experts. Data analysis was analyzed descriptively by using frequency, percentage, mean and standard deviation. Inferential statistics by means of correlations and regressions were used to test the 10 hypotheses that have been developed. The main findings from the questionnaire indicate that all three groups strongly agree ($M=4.35$, $SP=0.46$) that they have aspirations to change. In the context of the work environment, respondents ($M=4.20$, $SP=0.51$) agree that they are comfortable working in the current workplace and respondents also agree ($M=4.09$, $SP=0.40$) that they have a high work ethic in the workplace. For the correlation analysis, however, there was a significant but weak relationship between career aspirations and career development of respondents ($r=0.28$, $p \leq 0.05$). However, the relationship between job satisfaction and career development showed a statistically significant relationship ($r=0.44$, $p \leq 0.05$). Regression analysis showed that there were significant effects on time factor ($\beta=0.29$, $p \leq 0.05$), promotion ($\beta=0.24$, $p \leq 0.05$) and salary ($\beta=0.20$, $p \leq 0.05$) on career development opportunities. Next, there was also significant effects on workin hours ($B=0.26$, $p \leq 0.05$), reward ($\beta=0.18$, $p \leq 0.05$), and salary ($\beta=0.18$, $p \leq 0.05$) for company support. Finally, regression results also showed that working hours ($\beta=0.21$, $p \leq 0.05$) influenced work performance. In conclusion, the empirical findings of the study showed that career aspirations and job satisfaction among female technical workers influence their career development. As a result, female technical workers and employers need to pay serious attention to aspects of career aspirations, job satisfaction and career development in the technical field.



KANDUNGAN

Muka Surat

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
PENGESAHAN PENYERAHAN DISERTASI	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH	xvii
SENARAI SINGKATAN	xviii
SENARAI LAMPIRAN	xx

BAB 1 PENGENALAN

1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	5
1.3	Pernyataan Masalah	11
1.4	Objektif Kajian	12
1.5	Persoalan Kajian	13
1.6	Hipotesis Kajian	14
1.7	Kerangka Konseptual Kajian	16
1.8	Kepentingan Kajian	18



1.9	Skop Kajian	19
1.10	Batasan Kajian	19
1.11	Definisi Operasional	20
1.11.1	Aspirasi Kerjaya Wanita	20
1.11.2	Persekitaran Kerja	20
1.11.3	Gaji	21
1.11.4	Tekanan Kerja	21
1.11.5	Ganjaran	21
1.11.6	Beban Kerja	22
1.11.7	Buli	22
1.11.8	Peluang Pembangunan Kerjaya	22
1.11.9	Sokongan Pihak Syarikat	23
1.11.10	Jaminan Kerja	23
1.11.11	Prestasi Kerja	24
1.12	Rumusan	24

BAB 2 KAJIAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	25
2.2	Kajian Lepas Berkaitan dengan Peranan Wanita dalam Pekerjaan	26
2.2.1	Aspirasi Kerjaya Wanita	26
2.2.2	Kepuasan Pekerjaan Wanita	28
2.2.2.1	Persekitaran Kerja	33
2.2.2.2	Kenaikan Pangkat	34
2.2.2.3	Gaji	35
2.2.2.4	Tekanan Kerja	36
2.2.2.5	Ganjaran	39
2.2.2.6	Beban Kerja	40



2.2.2.7 Waktu Kerja	41
2.2.2.8 Buli	42
2.2.3 Perkembangan Kerjaya Wanita	43
2.2.3.1 Peluang Pembangunan Kerja	44
2.2.3.2 Sokongan Pihak Syarikat	46
2.2.3.3 Jaminan Kerja	46
2.2.3.4 Prestasi Kerja	47
2.3 Teori dan Model Berkaitan Kajian	51
2.3.1 Teori Kepuasan Kerja	51
2.3.1.1 Teori Dua Faktor Herzberg	51
2.3.2 Teori Komitmen Kerja	55
2.3.2.1 Model Komitmen Steers	56
2.3.2.2 Teori X dan Y	58
2.3.3 Teori Perkembangan Kerjaya	62
2.3.3.1 Teori Perkembangan Kerjaya Super	62
2.4 Rumusan	68

BAB 3 METODOLOGI

3.1 Pengenalan	69
3.2 Reka Bentuk Kajian	70
3.3 Populasi Kajian	72
3.4 Sampel Kajian	74
3.5 Teknik Persampelan	76
3.6 Instrumen Kajian	77
3.6.1 Pembinaan Instrumen Borang Soal Selidik Industri	78
3.6.1.1 Bahagian A: Demografi Responden	80
3.6.1.2 Bahagian B: Profil Pekerjaan Responden	81

3.6.1.3 Bahagian C: Aspirasi Kerjaya Wanita	82
3.6.1.4 Bahagian D: Kepuasan Pekerjaan	83
3.6.1.5 Bahagian E: Perkembangan Kerjaya Wanita	84
3.7 Kaedah Pengumpulan Data Kajian	86
3.7.1 Kaedah Pengumpulan Data Borang Soal Selidik Secara Pos	87
3.8 Kesahan Instrumen Kajian	88
3.8.1 Kesahan Kriteria	89
3.8.2 Kesahan Konstruk	92
3.9 Kajian Rintis	95
3.9.1 Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	95
3.10 Prosedur Menjalankan Kajian	98
3.11 Kaedah Menganalisis Data Kajian	98
3.12 Kadar Maklum Balas Responden Kajian	100
3.13 Statistik Deskriptif	101
3.14 Statistik Inferensi	102
3.14.1 Analisis Korelasi Pearson	102
3.14.2 Analisis Regresi Pelbagai	104
3.15 Rumusan	109

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1 Pengenalan	110
4.2 Analisis Demografi Responden	111
4.2.1 Taburan Responden Mengikut Negeri	111
4.2.2 Taburan Latar Belakang Responden	112
4.2.3 Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	116
4.2.4 Taburan Responden Wanita di Industri Pembuatan	115
4.3 Analisis Taburan Data Normaliti	117

4.4	Analisis Persoalan Kajian	119
4.4.1	Persoalan Kajian Pertama	121
4.4.2	Persoalan Kajian Kedua	129
4.4.3	Persoalan Kajian Ketiga	149
4.4.4	Persoalan Kajian Keempat	161
4.4.5	Persoalan Kajian Kelima	163
4.4.6	Persoalan Kajian Keenam	174
4.4.7	Persoalan Kajian Ketujuh	176
4.5	Analisis Data Temu Bual	188
4.5.1	Aspirasi Kerjaya Wanita	188
4.5.2	Kepuasan Pekerjaan	193
4.5.3	Perkembangan Kerjaya Wanita	206
4.6	Rumusan	212

BAB 5 PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	213
5.2	Rumusan	214
5.2.1	Rumusan Berdasarkan Demografi Responden Kajian	214
5.2.2	Rumusan Berdasarkan Hasil Dapatan Kajian	216
5.3	Perbincangan	219
5.3.1	Tahap Aspirasi Kerjaya dalam Kalangan Wanita Terhadap Bidang Pekerjaan Teknikal	219
5.3.2	Tahap Kepuasan Pekerjaan dalam Kalangan Wanita Terhadap Bidang Pekerjaan Teknikal	221
5.3.3	Tahap Perkembangan Kerjaya dalam Kalangan Wanita Terhadap Bidang Pekerjaan Teknikal	224
5.3.4	Hubungan Aspirasi Kerjaya dengan Perkembangan Kerjaya Wanita dalam Bidang Pekerjaan Teknikal	227

5.3.5	Pengaruh Paling Dominan Aspirasi Kerjaya Terhadap Perkembangan Kerjaya Wanita dalam Bidang Pekerjaan Teknikal.	230
5.3.6	Hubungan Antara Kepuasan Pekerjaan dengan Perkembangan Kerjaya Wanita dalam Bidang Pekerjaan Teknikal.	234
5.3.7	Pengaruh Paling Dominan Kepuasan Pekerjaan Terhadap Perkembangan Kerjaya Wanita dalam Bidang Pekerjaan Teknikal	236
5.4	Implikasi Kajian	247
5.4.1	Meluaskan Kerjasama Ekonomi dengan Negara Serantau	247
5.4.2	Meningkatkan Teknologi Kemahiran dan Tenaga Buruh Tempatan	248
5.4.3	Menggalakkan Pelaburan dari Luar Negara	248
5.4.4	Perspektif Teoritikal	249
5.5	Cadangan Kajian	250
5.5.1	Pengurusan Sumber Manusia	250
5.6	Cadangan Kajian Lanjutan	251
5.7	Rumusan	253
	RUJUKAN	254
	LAMPIRAN	265



SENARAI JADUAL

No. Jadual	Muka Surat
1.1 Bilangan Kemasukan, Enrolmen dan Keluaran Pelajar Mengikut Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA), 2013.	2
1.2 Bilangan Kemasukan, Enrolmen dan Keluaran Pelajar Mengikut Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA), 2014.	3
1.3 Perangkaan Utama Sektor Pembuatan, Mac 2018 dan Mac 2019.	6
1.4 Statistik Utama Tenaga Buruh Malaysia, 2016. 2017 dan 2018	7
1.5 Kadar Penyertaan Tenaga Buruh Mengikut Jantina, 2016, 2017 dan 2018	8
2.1 Model Motivasi Kerja Dua Faktor Herzberg (1959)	52
2.2 Andaian bagi Teori X dan Teori Y	59
2.3 Peringkat Perkembangan Super	62
3.1 Bilangan Populasi Responden mengikut Sektor Pembuatan di Semenanjung Malaysia	73
3.2 Bilangan Sampel Kajian mengikut Zon	75
3.3 Skala <i>Likert</i> Lima Mata	79
3.4 Maklumat Bahagian pada Borang Soal Selidik Industri	79
3.5 Jadual Penentuan Item Bahagian A	81
3.6 Jadual Penentuan Item Bahagian B	82
3.7 Jadual Penentuan Item Bahagian C	83
3.8 Jadual Penentuan Item Bahagian D	84
3.9 Jadual Penentuan Item Bahagian E	85
3.10 Perincian Bilangan Item Pernyataan di dalam Instrumen Soal Selidik Kajian	85
3.11 Taburan Item selepas Pengesahan Pakar	91
3.12 Panduan Kriteria Analisis Faktor	93





3.13	Nilai <i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> (KMO)	93
3.14	Keputusan Analisis Faktor Penerokaan	94
3.15	Klasifikasi Indeks Kebolehpercayaan	96
3.16	Ringkasan Analisis Kebolehpercayaan Instrumen Soal Selidik bagi Kajian Rintis	97
3.17	Ringkasan Analisis Data	99
3.18	Kadar Maklum Balas Responden Kajian	101
3.19	Interpretasi Nilai Skor Min	102
3.20	Kekuatan Nilai Pekali Korelasi	103
3.21	Saiz Kesan Variabel Peramal ke Atas Variabel Kriterion	104
3.22	Syarat Ujian Regresi Pelbagai	105
3.23	<i>Collinearity Statistics</i>	107
3.24	Ujian Outlier dan Nilai Ekstrim Bagi Konstruk Kajian	108
4.1	Taburan Responden mengikut Negeri	112
4.2	Taburan Latar Belakang Responden	114
4.3	Taburan Responden mengikut Tahap Pendidikan	115
4.4	Taburan Responden Wanita Di Industri Pembuatan	117
4.5	Ujian Normaliti Data Skewness dan Curtosis	119
4.6	Analisis Min dan Sisihan Piawai bagi Tahap Aspirasi Kerjaya Wanita	121
4.7	Taburan Tahap Aspirasi Kerjaya Wanita	123
4.8	Taburan Skor Min dan Sisihan Piawai Item Soal Selidik Aspirasi Kepimpinan	123
4.9	Taburan Skor Min dan Sisihan Piawai Item Soal Selidik Aspirasi Pencapaian	125
4.10	Taburan Skor Min dan Sisihan Piawai Item Soal Selidik Aspirasi Pendidikan	127
4.11	Analisis Min dan Sisihan Piawai bagi Tahap Kepuasan Pekerjaan	130
4.12	Taburan Tahap Kepuasan Pekerjaan	132
4.13	Taburan Skor Min dan Sisihan Piawai Item Soal Selidik Persekitaran Kerja	133





4.14	Taburan Skor Min dan Sisihan Piawai Item Soal Selidik Kenaikan Pangkat	135
4.15	Taburan Skor Min dan Sisihan Piawai Item Soal Selidik Gaji	138
4.16	Taburan Skor Min dan Sisihan Piawai Item Soal Selidik Tekanan Kerja	140
4.17	Taburan Skor Min dan Sisihan Piawai Item Soal Selidik Ganjaran	142
4.18	Taburan Skor Min dan Sisihan Piawai Item Soal Selidik Beban Kerja	144
4.19	Taburan Skor Min dan Sisihan Piawai Item Soal Selidik Waktu Kerja	146
4.20	Taburan Skor Min dan Sisihan Piawai Item Soal Selidik Buli	147
4.21	Analisis Min dan Sisihan Piawai bagi Tahap Perkembangan Kerjaya Wanita	150
4.22	Taburan Tahap Perkembangan Kerjaya Wanita	152
4.23	Taburan Skor Min dan Sisihan Piawai Item Soal Selidik Peluang Pembangunan Kerjaya	152
4.24	Taburan Skor Min dan Sisihan Piawai Item Soal Selidik Sokongan Pihak Syarikat	154
4.25	Taburan Skor Min dan Sisihan Piawai Item Soal Selidik Jaminan Kerja	156
4.26	Taburan Skor Min dan Sisihan Piawai Item Soal Selidik Prestasi Kerja	158
4.27	Hubungan Korelasi di antara Aspirasi Kerjaya Wanita dengan Perkembangan Kerjaya Wanita	161
4.28	Hubungan Regresi di antara Aspirasi Kepimpinan, Aspirasi Pencapaian dan Aspirasi Pendidikan terhadap Peluang Pembangunan Kerjaya Wanita	164
4.29	Hubungan Regresi di antara Aspirasi Kepimpinan, Aspirasi Pencapaian dan Aspirasi Pendidikan terhadap Sokongan Pihak Syarikat	166
4.30	Hubungan Regresi di antara Aspirasi Kepimpinan, Aspirasi Pencapaian dan Aspirasi Pendidikan terhadap Jaminan Kerja	169
4.31	Hubungan Regresi di antara Aspirasi Kepimpinan, Aspirasi Pencapaian dan Aspirasi Pendidikan terhadap Prestasi Kerja	172
4.32	Hubungan Korelasi antara Kepuasan Pekerjaan dengan Perkembangan Kerjaya Wanita	174
4.33	Hubungan Regresi di antara Persekitaran Kerja, Kenaikan Pangkat, Gaji, Tekanan Kerja, Ganjaran, Beban Kerja, Waktu Kerja dan Buli dengan Peluang Pembangunan Kerjaya	177





- 4.34 Hubungan Regresi di antara Persekitaran Kerja, Kenaikan Pangkat, Gaji, Tekanan Kerja, Ganjaran, Beban Kerja, Waktu Kerja dan Buli dengan Sokongan Pihak Syarikat 179
- 4.35 Hubungan Regresi di antara Persekitaran Kerja, Kenaikan Pangkat, Gaji, Tekanan Kerja, Ganjaran, Beban Kerja, Waktu Kerja dan Buli dengan Jaminan Kerja 182
- 4.36 Hubungan Regresi di antara Persekitaran Kerja, Kenaikan Pangkat, Gaji, Tekanan Kerja, Ganjaran, Beban Kerja, Waktu Kerja dan Buli dengan Prestasi Kerja 185





SENARAI RAJAH

No. Rajah	Muka Surat
1.1 Kerangka Konseptual Kajian	17
2.1 Teori X dan Teori Y	60
2.2 Pelangi Kehidupan	66
3.1 Formula Kaedah Pengiraan Krejcie dan Morgan (1970)	74
3.2 Pengiraan bagi Saiz Sampel Sebenar Kajian	75
3.3 Sampel Kajian	77





SENARAI SINGKATAN

ASEAN	<i>Association of South-East Asian Nations</i>
EFA	<i>Exploratory Factor Analysis</i>
IPT	Institut Pengajian Tinggi
IPTA	Institusi Pengajian Tinggi Awam
ISO	<i>International Organization for Standardisation</i>
KDNK	Keluaran Dalam Negara Kasar
KMO	<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
KPI	<i>Key Performance Indicator</i>
PCA	<i>Principal Component Analysis</i>
RMKe-10	Rancangan Malaysia Kesepuluh
RMKe-11	Rancangan Malaysia Kesebelas
SPM	Sijil Pelajaran Malaysia
SPMV	Sijil Pelajaran Malaysia Vokasional
SPSS	<i>Satistical Package for the Social Sciences</i>
UM	Universiti Malaya
USM	Universiti Sains Malaysia
UKM	Universiti Kebangsaan Malaysia
UPM	Universiti Putra Malaysia
UTM	Universiti Teknologi Malaysia
UUM	Universiti Utara Malaysia
UIAM	Universiti Islam Antarabangsa Malaysia
UNIMAS	Universiti Malaysia Sarawak
UMS	Universiti Malaysia Sabah
UPSI	Universiti Pendidikan Sultan Idris





UiTM	Universiti Teknologi Mara
UniSZA	Universiti Sultan Zainal Abidin
UMT	Univerisiti Malaysia Terengganu
USIM	Universiti Sains Islam Malaysia
UTHM	Universiti Tun Hussien Onn Malaysia
UTeM	Univerisiti Teknikal Malaysia Melaka
UMP	Universiti Malaysia Pahang
UMK	Universiti Malaysia Kelantan
UniMAP	Univerisiti Malaysia Perlis
UPNM	Universiti Pertahanan Nasional Malaysia
VIF	<i>Variance Inflation Factor</i>
YPKDT	Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim





SENARAI LAMPIRAN

- A Borang Soal Selidik Industri
- B Senarai Pakar Rujuk
- C Borang Akuan Semakan Instrumen Kajian
- D Surat Rasmi Memohon Kebenaran Menjalankan Kajian
- E Surat Pengesahan Status Pelajar
- F Surat Pengesahan Pelajar untuk membuat Penyelidikan
- G Ujian Lineariti Bagi Konstruk Kajian
- H Ujian *Homoscedasticity* Bagi Konstruk Kajian



BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Sebelum ini, wanita lebih sinonim dengan status sebagai suri rumah, namun begitu pandangan tersebut berubah selari dengan perkembangan Malaysia apabila wanita hari ini menjadi sebahagian penyumbang utama ke arah mencapai status negara maju. Siti Maisarah (2011) menyatakan bahawa Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat mensasarkan golongan wanita menguasai sebanyak 55% daripada sektor pekerjaan menjelang 2015 berdasarkan trend semasa bagi penglibatan golongan wanita dalam pembangunan negara. Golongan wanita tidak seharusnya ketinggalan dalam mengejar pembangunan negara ini. Justeru, bakat dan potensi diri yang dimiliki oleh kaum wanita ini haruslah digilap sebaik mungkin.

Selain itu, kadar penyertaan pelajar wanita di Institut Pengajian Tinggi (IPT) didapati adalah lebih ramai berbanding pelajar lelaki iaitu dengan nisbah 60:40 dan bilangan pelajar wanita ini memilih bidang teknikal semakin meningkat. Jadual 1.1 maklumat daripada Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) menunjukkan sebanyak 61.6% atau 109,943 daripada 178,418 adalah pelajar wanita yang melanjutkan pengajian bagi tahun 2013 di Institut Pengajian Tinggi Awam (IPTA). Manakala berdasarkan Jadual 1.2 mencatatkan sebanyak 62.9% atau 115,507 daripada 183,735 adalah pelajar wanita yang meneruskan pengajian pada tahun 2014. Peningkatan sebanyak 1.3% atau 5,564 orang pelajar wanita pada tahun 2014 telah dicatatkan. Hal ini jelas menunjukkan bahawa pelajar wanita masih memonopoli kemasukan ke IPTA berbanding dengan pelajar lelaki. Melalui data tersebut, tentang tingginya jumlah bagi populasi pelajar wanita di IPTA, maka negara akan mengalami kerugian jika golongan pelajar wanita tersebut tidak menyertai pasaran buruh setelah mereka tamat sesi pengajian kelak.

Jadual 1.1

Bilangan Kemasukan dan Graduan Pelajar Mengikut Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA), 2013

Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA)	Kemasukan			Graduan		
	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah
Universiti Malaya (UM)	3,493	4,900	8,393	2,246	3,280	5,526
Universiti Sains Malaysia (USM)	3,498	5,672	9,170	2,306	4,053	6,359
Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM)	2,577	4,670	7,247	2,282	4,279	6,561
Universiti Putra Malaysia (UPM)	3,181	5,434	8,615	2,708	5,017	7,725
Universiti Teknologi Malaysia (UTM)	4,445	3,751	8,196	3,131	2,912	6,043
Universiti Utara Malaysia (UUM)	3,078	4,641	7,719	2,276	5,124	7,400
Universiti Islam Antarabangsa Malaysia (UIAM)	3,965	5,812	9,777	3,056	4,616	7,672

(Bersambung)

Jadual 1.1 (Sambungan)

Bilangan Kemasukan dan Graduan Pelajar Mengikut Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA), 2013

Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA)	Kemasukan			Graduan		
	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah
Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS)	2,017	4,025	6,042	693	1,650	2,343
Universiti Malaysia Sabah (UMS)	1,786	3,315	5,101	1,245	2,518	3,763
Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI)	1,917	4,202	6,119	1,364	4,573	5,937
Universiti Teknologi Mara (UiTM)	26,527	47,686	74,213	17,784	33,470	51,254
Universiti Sultan Zainal Abidin (UniZA)	747	1,905	2,652	373	1,063	1,436
Universiti Malaysia Terengganu (UMT)	800	2,138	2,938	589	1,379	1,968
Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)	1,302	2,529	3,831	420	1,079	1,499
Universiti Tun Hussien Onn Malaysia (UTHM)	2,291	2,268	4,559	1,588	1,938	3,526
Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UTeM)	2,023	1,447	3,470	1,077	715	1,792
Universiti Malaysia Pahang (UMP)	1,316	1,335	2,651	823	902	1,725
Universiti Malaysia Perlis (UniMAP)	1,927	1,854	3,781	1,003	867	1,870
Universiti Malaysia Kelantan (UMK)	745	2,033	2,778	164	371	535
Universiti Pertahanan Nasional Malaysia (UPNM)	840	326	1,166	783	310	1,093
Jumlah	68,475	109,943	178,418	45,911	80,116	126,027

Nota: L : Lelaki, P : Perempuan

Sumber: Bahagian Perancangan, Penyelidikan Dan Penyelarasan Dasar, Sektor Pengajian Tinggi, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM).

Jadual 1.2

Bilangan Kemasukan dan Graduan Pelajar Mengikut Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA), 2014

Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA)	Kemasukan			Graduan		
	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah
Universiti Malaya (UM)	3,220	5,146	8,366	1,931	3,202	5,134
Universiti Sains Malaysia (USM)	2,800	4,684	7,484	2,294	4,087	6,381
Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM)	2,838	5,535	8,373	2,146	3,902	6,048
Universiti Putra Malaysia (UPM)	3,156	5,789	8,945	2,377	4,263	6,640
Universiti Teknologi Malaysia (UTM)	4,417	3,914	8,331	3,600	3,468	7,068
Universiti Utara Malaysia (UUM)	2,782	4,811	7,593	2,261	4,341	6,602
Universiti Islam Antarabangsa Malaysia (UIAM)	3,886	6,130	10,016	3,293	4,889	8,182
Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS)	1,713	3,623	5,336	1,125	2,813	3,938
Universiti Malaysia Sabah (UMS)	1,872	3,902	5,774	1,283	2,702	3,985

(Bersambung)



Jadual 1.2 (Sambungan)

Bilangan Kemasukan dan Graduan Pelajar Mengikut Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA), 2014

Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA)	Kemasukan			Graduan		
	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah
Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI)	1,509	3,966	5,475	1,251	3,067	4,318
Universiti Teknologi Mara (UiTM)	27,711	51,343	79,054	19,695	38,341	58,036
Universiti Sultan Zainal Abidin (UniSZA)	1,064	2,089	3,153	532	1,413	1,945
Universiti Malaysia Terengganu (UMT)	840	2,257	3,097	548	1,456	2,004
Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)	1,226	2,605	3,831	722	1,728	2,450
Universiti Tun Hussien Onn Malaysia (UTHM)	2,296	2,357	4,653	1,937	1,530	3,467
Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UTeM)	1,790	1,285	3,075	1,218	752	1,970
Universiti Malaysia Pahang (UMP)	1,372	1,304	2,676	1,023	1,025	2,048
Universiti Malaysia Perlis (UniMAP)	1,835	2,060	3,895	1,025	777	1,802
Universiti Malaysia Kelantan (UMK)	813	2,346	3,159	173	386	559
Universiti Pertahanan Nasional Malaysia (UPNM)	1,088	361	1,449	704	298	1,002
Jumlah	68,228	115,507	183,735	49,138	84,441	133,579

Nota: L : Lelaki, P : Perempuan

Sumber: Bahagian Perancangan, Penyelidikan Dan Penyelarasan Dasar, Sektor Pengajian Tinggi, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM).



Namun begitu, didapati bilangan yang bekerja dalam jurutera profesional masih belum di angka membanggakan. Tambahan lagi, statistik Jabatan Perangkaan Malaysia mendedahkan kadar penyertaan wanita Malaysia dalam sektor pekerjaan adalah rendah iaitu hanya 47.9% pada tahun 2012 dan pada tahun 2014, dapatan menunjukkan hanya 245 orang pekerja wanita yang memegang jawatan pengurusan tertinggi di sektor pembuatan berbanding pekerja lelaki yang jauh lebih tinggi iaitu 1020 orang (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2014).





Sektor pembuatan merupakan salah satu sektor penting yang menyumbang kepada ekonomi negara Malaysia (Habidin, Yusof, & Fuzi, 2016; Fuzi, Habidin, Hibadullah, & Ong, 2017). Kepentingan industri pembuatan juga menyumbang kepada keluaran dalam negara kasar (KDNK) bagi ekonomi negara Malaysia (Hooi, 2016). Justeru itu, peningkatan dan pengukuhan produktiviti pekerja yang berlaku amat penting kepada pertumbuhan ekonomi bagi sektor pembuatan di Malaysia (Mohd Shalemy, Ishak, & Noorasiah, 2011). Hasna, Sanep, Noraziah dan Zakimi (2009) mendapati bahawa sektor pembuatan sering dikaitkan dengan kemasukan sejumlah modal yang besar serta perkembangan bagi teknologi bagi sesebuah kawasan. Sektor pembuatan juga dilihat sebagai pemangkin utama bagi kemajuan ekonomi sesebuah kawasan atau wilayah. Oleh yang demikian, pekerja yang berkemahiran dan berkompentensi tinggi sama ada pekerja lelaki atau perempuan amat penting di dalam membantu memastikan ekonomi negara berkembang maju.



1.2 Latar Belakang Kajian

Melalui RMKe-11 (2015) sektor pembuatan diterajui oleh tiga subsektor pembuatan iaitu kimia, elektrik dan elektronik dan mesin dan peralatan serta industri yang dianggap mempunyai potensi yang tinggi iaitu seperti peranti perubatan dan aeroangkasa. Sektor pembuatan ini dijangka berkembang pada kadar 5.1% setahun. Menjelang tahun 2020, pertumbuhan bagi sektor pembuatan dijangka sebanyak 22.1% kepada KDNK serta 18.2% kepada jumlah guna tenaga. Bagi memperkukuhkan lagi



sektor pembuatan ini, terdapat lima strategi yang telah dikenal pasti bagi memacu pertumbuhan di dalam sektor pembuatan. Antaranya adalah seperti berikut:

- Strategi 1: Mengeluarkan produk yang lebih kompleks
- Strategi 2: Meningkatkan produktiviti melalui automasi
- Strategi 3: Menggalakkan pertumbuhan berasaskan inovasi
- Strategi 4: Memperkukuh pemboleh pertumbuhan melalui akses
- Strategi 5: Melonjakkan pengantarabangsaan.

Jadual 1.3 menunjukkan perangkaan utama sektor pembuatan bagi bulan Mac 2018 dan Mac 2019. Di dalam perangkaan utama sektor pembuatan menunjukkan bahawa bilangan pekerja pada Mac 2018 adalah sebanyak 1,068,116 orang dan bilangan pekerja pada Mac 2019 adalah sebanyak 1,087,760 orang. Peningkatan bagi bilangan pekerja yang bekerja di sektor pembuatan adalah sebanyak 19,644 orang atau 1.8% untuk tempoh setahun. Justeru itu, menunjukkan sektor pembuatan merupakan sektor yang memberi ruang dan peluang kerjaya yang tinggi kepada tenaga buruh.

Jadual 1.3

Perangkaan Utama Sektor Pembuatan, Mac 2018 dan Mac 2019.

Perkara	Tahun		Perubahan
	Mac 2018	Mac 2019	
Nilai Jualan	RM68.5 Bilion	RM72.4 Bilion	RM3.9 Bilion
Bilangan Pekerja	1,068,116 Orang	1,087,760 Orang	19,644 Orang
Gaji & Upah	RM3,863,400	RM4,060,500	RM197,500
Nilai Jualan Per Pekerja	RM64,103	RM66,539	RM2,436

Sumber: (Jabatan Perangkaan Malaysia 2018; 2019).

Jadual 1.4 menunjukkan statistik utama tenaga buruh di Malaysia pada tahun 2017 yang mencatatkan sebanyak 15 juta dan berlaku peningkatan pada tahun 2018 kepada 15.3 juta. Berdasarkan Jabatan Perangkaan Malaysia dari tahun 2016, 2017 dan 2018, jumlah tenaga buruh di Malaysia semakin bertambah dari tahun ke tahun. Dengan berlakunya peningkatan tenaga buruh di Malaysia ini dapat memastikan bahawa bekalan tenaga buruh sentiasa mencukupi agar daya pengeluaran negara sentiasa meningkat.

Jadual 1.4

Statistik Utama Tenaga Buruh Malaysia, 2016, 2017 dan 2018

Perkara	Tahun		
	2016	2017	2018
Tenaga Buruh	14,700,000	15,000,000	15,300,000
Penduduk Bekerja	14,200,000	14,500,000	14,800,000
Penganggur	504,100	502,600	504,300
Luar Tenaga Buruh	7,000,000	7,100,000	7,100,000
Kadar Penyertaan Tenaga Buruh	67.7%	68.0%	68.3%
Kadar Pengangguran	3.4%	3.4%	3.3%

Sumber: (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2016; 2017; 2018)

Manakala berdasarkan statistik daripada Jabatan Perangkaan Malaysia (2018), Jadual 1.5 menunjukkan bahawa kadar penyertaan tenaga buruh dalam kalangan wanita mencatatkan sebanyak 55.2% iaitu menunjukkan perbezaan sebanyak 25.2% berbanding dengan kadar penyertaan tenaga buruh dalam kalangan lelaki sebanyak 80.4%. Ini menunjukkan penyertaan golongan wanita di dalam pekerjaan adalah rendah.

Jadual 1.5

Kadar Penyertaan Tenaga Buruh Mengikut Jantina, 2016, 2017 dan 2018

Perkara	2016		Tahun 2017		2018	
	Lelaki	Perempuan	Lelaki	Perempuan	Lelaki	Perempuan
Jantina Kadar Penyertaan Tenaga Buruh Jumlah	80.2%	54.3%	80.1%	54.7%	80.4%	55.2%
	67.7%		68.0%		68.3%	

Sumber: (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2016; 2017; 2018)

Menurut Noor Rahamah (2012) tebalnya pandangan tradisi masyarakat yang menganggap wanita hanya sesuai menguruskan rumahtangga dan tanggapan negatif majikan yang melihat terutamanya wanita yang berkahwin dan bekerja lazimnya akan bercuti. Selain itu, terdapat golongan wanita yang turut menghadapi masalah di tempat kerja seperti prosedur kenaikan pangkat yang tidak adil, pemberian gaji yang tidak sama rata bagi kerja yang sama dilakukan, golongan wanita juga tiada peluang untuk mengikuti latihan atau kursus yang berkaitan dengan tugas mereka dan rakan sekerja sesama jantina juga tidak menunjukkan hubungan yang baik di tempat kerja (Noor Rahamah, 2012).

Selain itu, menurut Afroza, Shamima, dan Tasnuza (2010) masalah diskriminasi jantina juga sering berlaku di dalam kebanyakan organisasi di tempat kerja yang menyebelahi kepada pekerja lelaki berbanding pekerja wanita. Hal ini jelas menunjukkan bahawa proses pembayaran gaji yang lebih tinggi dibayar kepada pekerja lelaki berbanding dengan pekerja wanita. Hasil dapatan yang dijalankan oleh Afroza et al. (2010) menunjukkan sebanyak 70% pekerja wanita di dalam kajian



ini menyuarakan ketidakpuasan mereka terhadap bayaran gaji tidak sama dengan pekerja lelaki. Sebaliknya, pekerja wanita sering menunjukkan prestasi yang cemerlang di tempat kerja berbanding dengan pekerja lelaki, namun ia tidak memberi kesan kepada pihak organisasi untuk memandangkan usaha yang telah dilakukan oleh pekerja wanita tersebut. Hal ini seterusnya menyebabkan gejala diskriminasi jantina di tempat kerja terutamanya bagi pekerja wanita terus menjadi masalah di semua sektor ekonomi negara.

Masalah diskriminasi di tempat kerja perlu dibendung agar ia dapat memberi peluang yang sama rata bagi golongan wanita untuk bekerja. Menurut Sangar (2014) akses kepada pendidikan tinggi telah membuka ruang dan peluang kepada tenaga kerja bagi golongan wanita dalam bidang pekerjaan dan ia turut menyumbang kepada peningkatan ekonomi negara India. Namun begitu, penglibatan golongan wanita di dalam sektor pekerjaan tidak memberangsangkan. Oleh itu, bagi menyelesaikan masalah kekurangan penglibatan wanita bekerja ini, jurang antara pihak pendidikan tinggi dan bidang pekerjaan bagi golongan wanita ini perlu diselesaikan untuk masa hadapan.

Di samping itu juga, golongan wanita yang bekerja di negara Oman berhadapan dengan pelbagai cabaran termasuklah dari segi perspektif dasar yang dikenakan kepada golongan wanita bekerja ini. Secara umumnya, pihak pengurusan syarikat di negara Oman lebih menyukai dan sangat teruja dengan golongan pekerja wanita. Namun begitu, pihak majikan tersebut dapat mengenal pasti beberapa masalah yang dihadapi oleh golongan wanita bekerja ini. Antaranya adalah sikap golongan





wanita di tempat kerja, cabaran bagi wanita yang bekerja selepas berkahwin, halangan terhadap sosio budaya, kesediaan pihak pengurusan syarikat dan tadbir urus dan isu-isu keseimbangan kerja yang dihadapi oleh golongan wanita bekerja (Rakesh & Shweta, 2017). Bagi mengatasi masalah ini, sejumlah besar pekerja wanita di negara Oman menyertai pekerjaan di sektor kerajaan, namun begitu golongan wanita ini beralih arah dengan menyertai pekerjaan di sektor swasta kerana sektor swasta dapat melindungi dan menjaga kebajikan pekerja wanita ini (Rakesh & Shweta, 2017).

Menurut Doris dan Kaw (2011) cabaran yang dihadapi oleh pekerja wanita dalam pembahagian masa fleksibel mengenai pengambilan cuti serta bentuk kerja fleksibel. Manakala masalah yang dihadapi oleh golongan wanita bekerja adalah diskriminasi upah dan jantina, masalah pengangkutan, keprihatinan daripada pihak majikan dan sebagainya. Di samping itu, menurut Jorah (2012) berdasarkan laporan statistik pada tahun 2012, seramai 67.1% wanita tidak menyertai sektor pekerjaan adalah dengan memberi alasan keluarga dan menyambung pengajian. Namun begitu, alasan utama yang dikenalpasti adalah disebabkan oleh faktor majikan yang tidak memahami kepentingan sumbangan wanita terhadap organisasi dan keuntungan kepada syarikat.

Justeru itu, kajian ini dijalankan untuk mengkaji dengan lebih mendalam berkaitan aspirasi kerjaya dan kepuasan pekerjaan terhadap perkembangan kerjaya wanita khususnya di dalam bidang teknikal di sektor pembuatan. Ini kerana setiap wanita mempunyai kelebihan yang tersendiri dan perlu diberi peluang yang sama seperti lelaki untuk berjaya di dalam apa jua bidang pekerjaan selaras dengan hasrat hala tuju Rancangan Malaysia Ke-11 iaitu meningkatkan kecekapan pasaran buruh





sebagai salah satu komponen penting dalam pembangunan modal insan bagi membolehkan Malaysia menjadi sebuah negara maju.

1.3 Pernyataan Masalah

Berdasarkan dapatan kajian lepas, penyertaan bagi golongan wanita yang bekerja dalam pasaran tenaga kerja semakin meningkat sejak kebelakangan ini. Golongan wanita juga tidak terlepas dalam memberikan sumbangan kepada KDNK negara terutamanya di dalam sektor pembuatan ini. Kemampuan golongan wanita yang bekerja pada zaman sekarang sudah mampu untuk menyaingi golongan pekerja lelaki terutamanya dalam bidang teknikal seperti memegang jawatan jurutera, juruteknik dan penyelia di tempat kerja. Namun begitu, kajian-kajian lepas menunjukkan bahawa golongan wanita yang bekerja di sektor pembuatan masih lagi dilihat tidak begitu kukuh dan tidak mampu bertahan lama di dalam sesebuah organisasi syarikat tersebut. Mereka berdepan dengan pelbagai masalah yang dihadapi sama ada di tempat kerja mahupun di rumah (Rakesh & Shweta, 2017; Noor Rahamah, 2012; Afroza et al., 2010; Doris & Kaw, 2011).

Berdasarkan kajian oleh Noor Rahamah (2012) tebalnya pandangan tradisi masyarakat tempatan yang beranggapan bahawa golongan wanita hanya sesuai menguruskan rumahtangga sahaja. Malah tanggapan negatif daripada pihak majikan turut melihatkan bahawa golongan wanita yang sudah berkahwin akan cenderung untuk bercuti. Kajian ini juga melihat secara lebih mendalam mengenai aspirasi kerjaya, kepuasan pekerjaan dan perkembangan kerjaya golongan wanita khasnya





golongan wanita yang bekerja di dalam bidang teknikal di sektor pembuatan. Sehubungan dengan itu, melihat kepada senario sebegini, penyelidik ingin mengkaji mengenai perkembangan dan cabaran golongan wanita yang dihadapi oleh mereka di dalam industri pembuatan di Malaysia.

1.4 Objektif Kajian

Objektif kajian ini dijalankan adalah untuk:

- i. Menenal pasti tahap aspirasi kerjaya dalam kalangan wanita terhadap bidang pekerjaan teknikal.
- ii. Menentukan tahap kepuasan pekerjaan dalam kalangan wanita terhadap bidang pekerjaan teknikal.
- iii. Menentukan tahap perkembangan kerjaya dalam kalangan wanita terhadap bidang pekerjaan teknikal.
- iv. Mengkaji hubungan antara aspirasi kerjaya dengan perkembangan kerjaya wanita dalam bidang pekerjaan teknikal.
- v. Mengkaji pengaruh antara aspirasi kerjaya terhadap perkembangan kerjaya wanita dalam bidang pekerjaan teknikal.
- vi. Mengkaji hubungan antara kepuasan pekerjaan dengan perkembangan kerjaya wanita dalam bidang pekerjaan teknikal.
- vii. Mengkaji pengaruh antara kepuasan pekerjaan terhadap perkembangan kerjaya wanita dalam bidang pekerjaan teknikal.





1.5 Persoalan Kajian

Berdasarkan objektif kajian yang dinyatakan, berikut merupakan persoalan kajian yang dikaji:

- i. Apakah tahap aspirasi kerjaya dalam kalangan wanita terhadap bidang pekerjaan yang diceburi?
- ii. Apakah tahap kepuasan pekerjaan dalam kalangan wanita terhadap bidang pekerjaan teknikal?
- iii. Apakah tahap perkembangan kerjaya dalam kalangan wanita terhadap bidang pekerjaan teknikal?
- iv. Adakah terdapat hubungan antara aspirasi kerjaya dengan perkembangan kerjaya wanita dalam bidang pekerjaan teknikal?
- v. Adakah terdapat pengaruh di antara aspirasi kepimpinan, aspirasi pencapaian dan aspirasi pendidikan terhadap perkembangan kerjaya wanita dalam bidang pekerjaan teknikal?
- vi. Adakah terdapat hubungan antara kepuasan pekerjaan dengan perkembangan kerjaya wanita dalam bidang pekerjaan teknikal?
- vii. Adakah terdapat pengaruh di antara persekitaran kerja, kenaikan pangkat, gaji, tekanan kerja, ganjaran, beban kerja, waktu kerja dan buli terhadap perkembangan kerjaya wanita dalam bidang pekerjaan teknikal?





1.6 Hipotesis Kajian

Bagi menjawab persoalan kajian yang dinyatakan, sebanyak tujuh Hipotesis nul, H_0 telah dibina seperti berikut:

Hipotesis Nul bagi Objektif Kajian 4

H_{01} : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara aspirasi kerjaya dengan perkembangan kerjaya wanita dalam bidang pekerjaan teknikal.

Hipotesis Nul bagi Objektif Kajian 5

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan di antara aspirasi kepimpinan, aspirasi pencapaian dan aspirasi pendidikan terhadap peluang pembangunan kerjaya wanita dalam bidang pekerjaan teknikal.

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan di antara aspirasi kepimpinan, aspirasi pencapaian dan aspirasi pendidikan terhadap sokongan pihak syarikat kepada wanita dalam bidang pekerjaan teknikal.

H_{04} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan di antara aspirasi kepimpinan, aspirasi pencapaian dan aspirasi pendidikan terhadap jaminan kerja wanita dalam bidang pekerjaan teknikal.

H_{05} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan di antara aspirasi kepimpinan, aspirasi pencapaian dan aspirasi pendidikan terhadap prestasi kerja wanita dalam bidang pekerjaan teknikal.





Hipotesis Nul bagi Objektif Kajian 6

H₀₆: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan pekerjaan dengan perkembangan kerjaya wanita dalam bidang pekerjaan teknikal.

Hipotesis Nul bagi Objektif Kajian 7

H₀₇: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan di antara persekitaran kerja, kenaikan pangkat, gaji, tekanan kerja, ganjaran, beban kerja, waktu kerja dan buli terhadap peluang pembangunan kerjaya wanita dalam bidang pekerjaan teknikal.

H₀₈: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan di antara persekitaran kerja, kenaikan pangkat, gaji, tekanan kerja, ganjaran, beban kerja, waktu kerja dan buli terhadap sokongan pihak syarikat kepada wanita dalam bidang pekerjaan teknikal.



H₀₉: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan di antara persekitaran kerja, kenaikan pangkat, gaji, tekanan kerja, ganjaran, beban kerja, waktu kerja dan buli terhadap jaminan kerja wanita dalam bidang pekerjaan teknikal.

H₁₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan di antara persekitaran kerja, kenaikan pangkat, gaji, tekanan kerja, ganjaran, beban kerja, waktu kerja dan buli terhadap prestasi kerja wanita dalam bidang pekerjaan teknikal.





1.7 Kerangka Konseptual Kajian

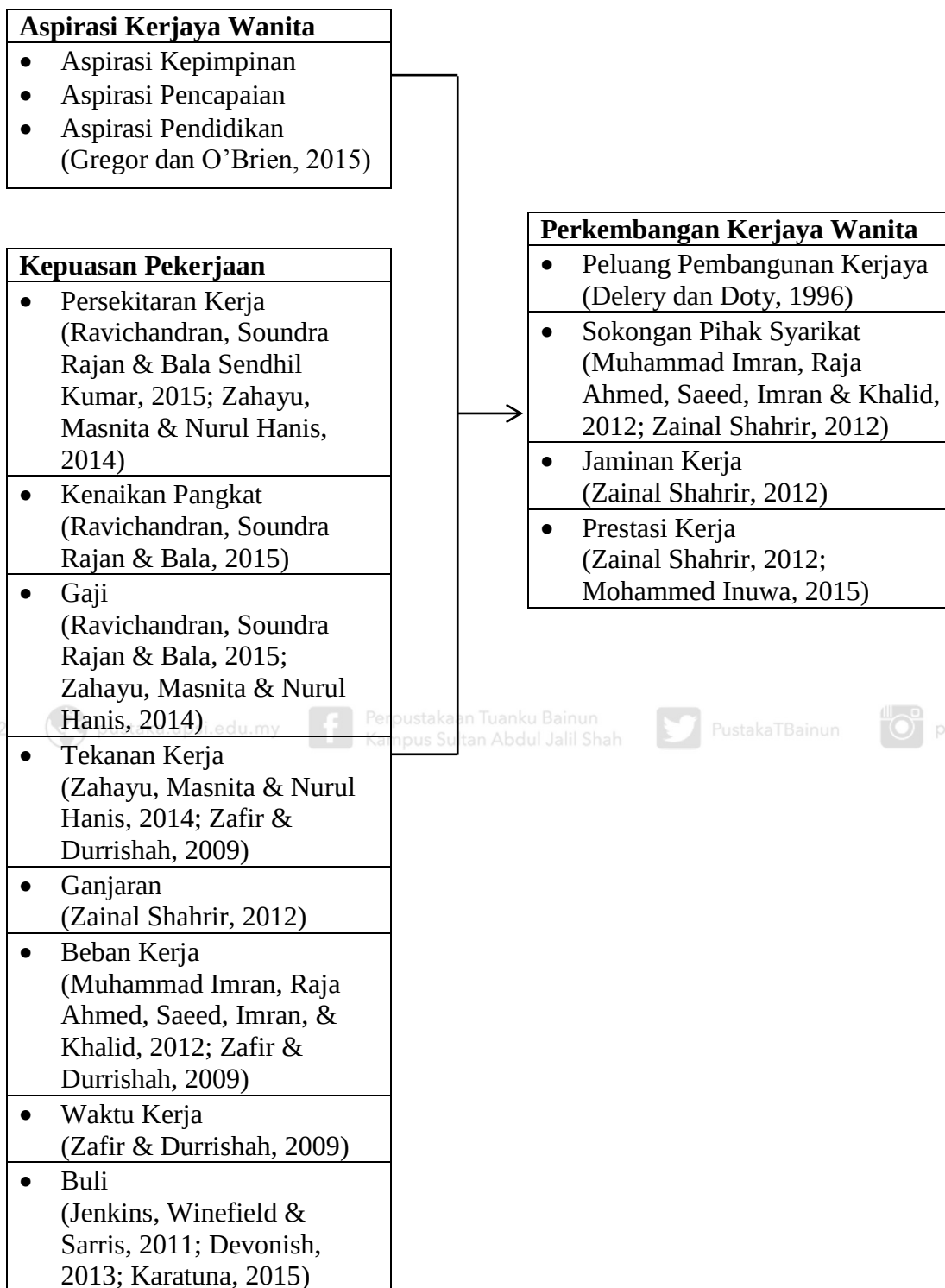
Kerangka konseptual kajian ini dibentuk melalui beberapa rujukan daripada kajian-kajian lepas bertujuan untuk mengkaji kesignifikan perkembangan dan cabaran wanita di dalam bidang pekerjaan teknikal bagi sektor pembuatan di Semenanjung Malaysia. Antara pemboleh ubah-pemboleh ubah yang diguna pakai dalam kajian ini adalah aspirasi kerjaya wanita oleh Gregor dan O'Brien (2015) kepuasan pekerjaan oleh (Ravichandran, Soundara Rajan, & Bala, 2015; Zahayu, Masnita, & Nurul Hanis, 2014; Zafir & Durrishah, 2009; Zainal Shahrir, 2012; Muhammad Imran, Raja Ahmed, Saeed, Imran, & Khalid, 2012; Jenkins, Winefield, dan Sarris, 2011; Devonish, 2013; & Karatuna, 2015) dan perkembangan kerjaya wanita oleh (Delery dan Doty, 1996; Muhammad Imran, Raja Ahmed, Saeed, Imran, & Khalid, 2012; Zainal Shahrir, 2012; & Mohammed Inuwa, 2015).

Berdasarkan rujukan kajian-kajian lepas yang dikemukakan, dapat dikenal pasti bahawa perkembangan dan cabaran wanita di dalam bidang pekerjaan teknikal bagi sektor pembuatan di Semenanjung Malaysia adalah daripada aspirasi kerjaya wanita iaitu aspirasi kepimpinan, aspirasi pencapaian dan aspirasi pendidikan. Seterusnya kepuasan pekerjaan terdiri daripada persekitaran kerja, kenaikan pangkat, gaji, tekanan kerja, ganjaran, beban kerja, waktu kerja dan buli. Manakala bagi perkembangan kerjaya wanita pula terdiri daripada peluang pembangunan kerjaya, sokongan pihak syarikat, jaminan kerja dan prestasi kerja. Oleh itu, penyelidik menetapkan pemboleh ubah bebas dan juga pemboleh ubah bersandar bagi kajian ini seperti Rajah 1.1.



Pemboleh Ubah Bebas

Pemboleh Ubah Bersandar



Rajah 1.1. Kerangka Konseptual Kajian



1.8 Kepentingan Kajian

Hasil kajian ini dapat memberikan manfaat dan juga kebaikan kepada beberapa pihak iaitu:

- a. Memberi persediaan kepada pekerja wanita khususnya di dalam bidang pekerjaan teknikal dari segi semua aspek aspirasi kerjaya, kepuasan pekerjaan dan perkembangan kerjaya mereka pada masa hadapan.
- b. Membantu pihak industri terutamanya industri pembuatan di Malaysia bagi menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh pekerja wanita di tempat kerja.
- c. Membantu negara dalam menyediakan sumber kerja iaitu tenaga manusia yang berkemahiran tinggi di dalam bidang teknikal serta mampu berdaya saing dengan industri di luar negara.
- d. Membantu meningkatkan pendapatan negara dalam menyumbang kepada KDNK negara dengan adanya sumber daripada industri pembuatan ini. Hal ini seiring dengan wujudnya kerjasama serantau dengan negara luar bagi mengembangkan lagi pasaran industri pembuatan negara Malaysia ke luar negara.
- e. Menyediakan peluang pekerjaan kepada golongan wanita untuk bekerja di industri pembuatan. Dengan adanya peluang pekerjaan yang lebih besar kepada golongan wanita ini, maka taraf hidup rakyat terus meningkat dengan pendapatan per kapita yang lebih tinggi.





1.9 Skop Kajian

Skop kajian ini tertumpu kepada golongan wanita yang bekerja dalam bidang teknikal di sektor pembuatan di Semenanjung Malaysia. Komponen utama kajian ini terdiri daripada tiga bahagian. Bahagian pertama terdiri daripada aspirasi kerjaya wanita yang meliputi aspek kepimpinan, pencapaian dan pendidikan. Seterusnya bahagian kedua melibatkan kepuasan pekerjaan yang terdiri daripada persekitaran kerja, kenaikan pangkat, gaji, tekanan kerja, ganjaran, beban kerja, waktu kerja dan buli. Manakala bahagian terakhir merupakan perkembangan kerjaya wanita yang terdiri daripada peluang pembangunan kerjaya, sokongan pihak syarikat, jaminan kerja dan prestasi kerja.



1.10 Batasan Kajian

Batasan kajian adalah merupakan limitasi atau kekangan yang dihadapi oleh penyelidik dalam melaksanakan sebuah kajian. Malaysia terdiri daripada pelbagai sektor industri yang menyumbang kepada ekonomi negara. Antaranya ialah sektor perkhidmatan, sektor pembuatan, sektor pertanian asas, sektor pembinaan serta sektor perlombongan dan pengkuarian. Oleh kerana jumlah populasi yang sangat besar dalam kalangan industri bagi setiap sektor ini, penyelidik memilih untuk menjalankan kajian ini terhadap industri di dalam sektor pembuatan sahaja. Penyelidik juga hanya membincangkan penglibatan golongan wanita yang bekerja di bahagian teknikal sahaja. Ia lebih tertumpu kepada golongan wanita yang mempunyai kelulusan dalam bidang teknikal.



1.11 Definisi Operasional

Berikut adalah merupakan definisi bagi setiap pemboleh ubah yang terlibat di dalam kajian ini:

1.11.1 Aspirasi Kerjaya Wanita

Menurut Gregor dan O'Brien (2015) aspirasi kerjaya bagi wanita bekerja terdiri daripada tiga elemen iaitu aspirasi pencapaian, aspirasi kepimpinan dan aspirasi pendidikan. Dalam konteks kajian ini, penyelidik memfokuskan kepada aspirasi kerjaya dalam kalangan wanita yang terdiri daripada tiga elemen tersebut.

1.11.2 Persekitaran Kerja

Menurut Sedarmayanti (2003) persekitaran kerja yang baik adalah merupakan keadaan di mana seseorang individu itu dapat melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik, selamat, sihat dan dalam keadaan yang selamat. Bagi kajian yang dijalankan ini, persekitaran kerja yang dilihat adalah dari segi persekitaran yang selamat di tempat kerja bagi golongan pekerja wanita.



1.11.3 Gaji

Menurut Martocchio (2013) gaji atau pampasan terdiri daripada faktor ganjaran intrinsik dan juga ekstrinsik hasil daripada kerja yang telah dilakukan oleh pekerja itu. Bagi kajian ini, penyelidik melihat kepada kaedah pembayaran gaji yang dilakukan oleh pihak syarikat sama ada dilakukan secara adil atau sebaliknya.

1.11.4 Tekanan Kerja

Menurut Amran, Abdul Razak, dan Wirda (2013) tekanan kerja dapat ditakrifkan sebagai satu tingkah laku fizikal dan emosi yang berbahaya terhadap pekerjaan kerana persekitaran kerja tersebut tidak sesuai dengan kebolehan pekerja. Manakala menurut Tam (2011) tekanan kerja merujuk kepada tekanan yang dihadapi oleh seseorang individu untuk menyesuaikan diri mereka terhadap tuntutan persekitaran. Dalam konteks kajian ini, penyelidik memfokuskan kepada masalah yang dihadapi oleh golongan wanita yang bekerja di tempat kerja tersebut.

1.11.5 Ganjaran

Ganjaran ditakrifkan sebagai bayaran, pampasan, saraan atau pengurusan gaji serta upah. Kesemua istilah ini sering digunakan di dalam organisasi bahkan ia bertukar ganti mengikut setiap organisasi tetapi ia masih membawa maksud yang sama (Azman, Mihammad, Aimi, Hasan Al Banna, & Rashidi, 2014). Bagi kajian ini,



penyelidik memfokuskan kepada kaedah pemberian ganjaran yang dilaksanakan oleh pihak syarikat kepada pekerja wanita.

1.11.6 Beban Kerja

Menurut Muhammad Imran, Raja Ahmed, Saeed, Imran, dan Khalid (2012) beban kerja merujuk kepada sejumlah kerja yang harus dilakukan atau diselesaikan oleh pekerja. Bagi kajian ini, penyelidik memfokuskan kepada kaedah pemberian tugas kepada golongan wanita di tempat kerja.

1.11.7 Buli

Kegiatan buli di tempat kerja adalah merupakan suatu gejala atau sikap negatif yang memaksa sasaran atau mangsa buli berada dalam keadaan tidak selamat untuk membela diri mereka daripada gangguan yang memudaratkan mereka (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2011). Dalam konteks kajian ini, penyelidik memfokuskan kepada gangguan-gangguan yang diterima oleh pekerja wanita di tempat kerja.

1.11.8 Peluang Pembangunan Kerjaya

Peluang pembangunan kerjaya adalah membawa maksud perancangan kerjaya bagi seseorang individu dalam mengenalpasti matlamat utama pekerja dalam menentukan



apa yang ingin dicapai berdasarkan matlamat tersebut (Norhani & Yoong, 2009). Bagi kajian yang dijalankan ini, penyelidik memfokuskan kepada hala tuju peluang bagi pekerja wanita di dalam kerjayanya.

1.11.9 Sokongan Pihak Syarikat

Sokongan pihak syarikat bermaksud usaha dan strategi yang dilaksanakan oleh pihak majikan dalam menyediakan peluang-peluang yang dapat membangunkan kerjaya pekerja di dalam sesebuah organisasi. Antara contoh sokongan pihak syarikat ialah dengan pemberian insentif, latihan serta pembangunan kerjaya, menyediakan suasana tempat kerja yang selesa dan kondusif (Marhaini & Nur Liza, 2017). Dalam konteks kajian ini, penyelidik memfokuskan kepada sokongan yang diberikan oleh pihak syarikat kepada pekerja wanita yang memberi sumbangan kepada syarikat tersebut.

1.11.10 Jaminan Kerja

Menurut Adebayo dan Lucky (2012) jaminan kerja merujuk kepada seseorang individu itu mengambil berat mengenai kemungkinan dan kebarangkalian seseorang itu untuk terus bekerja. Bagi kajian yang dijalankan ini, penyelidik memfokuskan kepada jaminan yang diberikan oleh pihak syarikat kepada pekerja wanita di tempat kerja tersebut.





1.11.11 Prestasi Kerja

Prestasi kerja membawa maksud satu proses dimana pihak pengurusan bertanggungjawab dalam memastikan setiap aktiviti dan juga produktiviti pekerja adalah selari dengan matlamat organisasi atau syarikat (Neol, 2009). Dalam konteks kajian ini, penyelidik memfokuskan kepada prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pekerja wanita di tempat kerja tersebut.

1.12 Rumusan

Kesimpulannya, bahagian ini menerangkan secara terperinci mengenai latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, kepentingan kajian, skop kajian, limitasi kajian dan definisi operational. Secara keseluruhannya, bahagian ini memberi gambaran kepada pembaca berkaitan kajian yang dijalankan iaitu mengenai tahap aspirasi kerjaya wanita, tahap kepuasan pekerjaan dan tahap perkembangan kerjaya wanita di dalam pekerjaan teknikal bagi sektor pembuatan di Semenanjung Malaysia. Selain itu, kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara aspirasi kerjaya wanita dengan perkembangan kerjaya wanita di dalam sektor pembuatan. Kajian ini juga mengkaji pengaruh antara aspirasi kerjaya wanita terhadap perkembangan kerjaya wanita. Seterusnya, kajian ini mengkaji hubungan antara kepuasan pekerjaan dengan perkembangan kerjaya wanita. Kajian ini juga bertujuan untuk mengkaji pengaruh antara kepuasan pekerjaan dengan perkembangan kerjaya wanita di dalam sektor pembuatan di Semenanjung Malaysia.

