



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

PEMBENTUKAN MODEL PENGUKURAN PENGEKALAN KERJAYA BAGI JURUTERA AWAM WANITA YANG TELAH BERKELUARGA



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

UMMU SAKINAH BINTI MOHAMAD SUBRI

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2020



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

PEMBENTUKAN MODEL PENGUKURAN PENGEKALAN KERJAYA BAGI
JURUTERA AWAM WANITA YANG TELAH BERKELUARGA

UMMU SAKINAH BINTI MOHAMAD SUBRI



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
IJAZAH DOKTOR FALSAFAH

FAKULTI TEKNIKAL DAN VOKASIONAL
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2020



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**Sila tanda (✓)**

Kertas Projek

Sarjana Penyelidikan

Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus

Doktor Falsafah

/

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN

Perakuan ini telah dibuat pada 11 FEBUARI 2020

i. Perakuan pelajar :

Saya, UMMU SAKINAH BINTI MOHAMAD SUBRI, P20132002211 FAKULTI TEKNIKAL DAN VOKASIONAL dengan ini mengaku bahawa tesis yang bertajuk:

PEMBENTUKAN MODEL PENGUKURAN PENGEKALAN KERJAYA BAGI JURUTERA AWAM WANITA YANG TELAH BERKELUARGA.

adalah hasil kerja saya sendiri. Saya tidak memplagiat dan apa-apa penggunaan mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi maksud yang dibenarkan dan apa-apa petikan, ekstrak, rujukan atau pengeluaran semula daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dinyatakan dengan sejelasnya dan secukupnya.

Tandatangan pelajar

ii. Perakuan Penyelia:

Saya, PROF. MADYA DR. RIDZWAN CHE' RUS dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk:

PEMBENTUKAN MODEL PENGUKURAN PENGEKALAN KERJAYA BAGI JURUTERA AWAM WANITA YANG TELAH BERKELUARGA

dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian/sepenuhnya syarat untuk memperoleh Ijazah DOKTOR FALSAFAH.

Tarikh

Tandatangan Penyelia



**INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES****BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI/LAPORAN KERTAS PROJEK
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORM**

Tajuk / Title: Pembentukan Model Pengukuran Pengekaln Kerjaya Bagi
Jurutera Awam Wanita yang Telah Berkeluarga

No. Matrik /Matric's No.: P20132002211

Saya / I : UMMU SAKINAH BINTI MOHAMAD SUBRI

(Nama pelajar / Student's Name)

mengaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Doktor Falsafah/~~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 sahaja.
Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of research only.
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. Perpustakaan tidak dibenarkan membuat penjualan salinan Tesis/Disertasi ini bagi kategori **TIDAK TERHAD**.
The Library are not allowed to make any profit for 'Open Access' Thesis/Dissertation.
5. Sila tandakan (✓) bagi pilihan kategori di bawah / Please tick (✓) for category 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)

Tarikh: _____

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

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 organization with period and reasons for confidentiality or restriction.



PENGHARGAAN

Alhamdulillah, dengan izinNya tesis ini berjaya disiapkan dengan sempurna seadanya.

Saya ingin mengucapkan jutaan terima kasih serta setinggi-tinggi penghargaan Prof Madya Dr. Ridzwan Che' Rus Ibrahim selaku penyelia pertama, Profesor Dr. Ramlee Mustapha selaku penyelia kedua, dan Dr. Zaliza Hanapi selaku penyelia ketiga, seterusnya Prof Madya Dr. Arasinah Kamis selaku penilai tesis yang banyak memberi tunjuk ajar, dorongan, dan semangat sehingga keakhirnya.

Terima kasih juga buat pakar-pakar kajian saya dalam membantu memberi maklumat yang berguna, dan rakan seperjuangan lain yang sentiasa bersusah payah berkongsi ilmu sepanjang pengajian saya terutamanya Najwa Najid, Owi Kim Huei, Yong Seh Sheh, Shazielan Shariff, Juniza Jubri, Zuraifah Shafie dan Nor Anisah Ahmad. Jasa kalian hanya Allah yang dapat membalasnya.



Sekalung penghargaan juga dihulurkan kepada ahli keluarga tercinta terutamanya emak Azizah Othman, ayah Mohamad Subri Osman, adik-beradik Luqman Hakim, Shafinar, Mohamad Baihaki, Siti Zulaikha, Mohd. Farid, dan akhir sekali buat anakanda tercinta, Ariel Aisaar. Terima kasih kerana banyak berkorban dan terus bersabar sepanjang perjuangan pengajian ini. Semoga menjadi sumber inspirasi dalam hidup kalian dan semoga kalian sentiasa dirahmati Allah S.W.T. Amiin.





ABSTRAK

Kajian ini adalah untuk membentuk model pengukuran pengekal kerjaya bagi jurutera awam wanita yang telah berkeluarga. Kajian ini menggunakan Model Kerjaya Kaleidoskop, Teori Dua Faktor Herzberg, dan Model Pengekal Pekerja sebagai panduan. Reka bentuk kajian adalah menggunakan pembangunan model pengukuran. Teknik awal yang digunakan dalam pembangunan instrumen kajian ini adalah teknik Delphi yang telah diubahsuai. Seramai tujuh orang pakar telah dilantik berdasarkan kepakaran dan pengalaman dalam bidang yang dikaji. Pakar-pakar tersebut juga telah mengesahkan lapan sub konstruk bagi dua konstruk utama iaitu keseimbangan hidup dan kepuasan kerjaya dalam pengekal kerjaya bagi jurutera awam wanita. Persampelan rawak berstrata telah digunakan dalam kajian ini. Instrumen baharu telah dibangunkan dengan lapan sub konstruk dan 68 item serta diedarkan kepada responden dalam kalangan jurutera awam wanita yang telah berkeluarga untuk melihat faktor yang menyumbangkan para jurutera awam ini untuk terus kekal bekerja dalam tempoh panjang. Data empirikal yang dipungut dianalisis dengan statistic infrens iaitu PLS-SEM untuk membentuk model pengukuran. Rumusan daripada pengesahan pakar Delphi menunjukkan konstruk keseimbangan hidup mempunyai empat sub konstruk penting iaitu kerjaya fleksibel ($M= 4.89$; $SP= 0.90$; $\beta= 0.90$), penjagaan anak ($M= 4.06$; $SP= 1.27$; $\beta= 0.86$), cuti ($M= 4.78$; $SP= 0.82$; $\beta= 0.66$), dan sokongan sosial ($M= 4.45$; $SP= 0.77$; $\beta= 0.60$). Manakala bagi konstruk kepuasan kerjaya pula turut mempunyai empat sub konstruk penting iaitu, mentor ($M= 4.68$; $SP= 0.95$; $\beta= 0.61$), hubungan rakan sekerja ($M= 4.88$; $SP= 0.93$; $\beta= 0.56$), kesamarataan jantina ($M= 4.65$; $SP= 1.00$; $\beta= 0.55$), dan gaji ($M= 4.60$; $SP= 0.90$; $\beta= 0.43$). Pusingan ketiga pembangunan model pengukuran menunjukkan bahawa hanya 62 item daripada 68 item bagi kedua-dua konstruk keseimbangan hidup ($\beta= 0.97$; $p= 0.00<0.05$) dan kepuasan kerjaya ($\beta= -0.13$; $p= 0.00<0.05$) yang diterima dalam model tersebut. Kesimpulannya, dapatan utama kajian mendapati model ini dapat mengukur faktor-faktor bagi pengekal kerjaya. Faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi keseimbangan hidup jurutera wanita untuk terus kekal bekerja adalah kerjaya fleksibel, penjagaan anak, dan cuti. Manakala faktor dominan bagi kepuasan kerjaya pula adalah mentor, hubungan rakan sekerja, dan kesamarataan jantina. Implikasinya, model ini dapat digunakan untuk menentukan keseimbangan optimal bagi bakal jurutera wanita yang akan berkhidmat di sektor awam atau swasta seiring dengan corak kerjaya abad kini.





DEVELOPMENT OF CAREER RETENTION'S MEASUREMENT MODEL FOR MARRIED-FEMALE CIVIL ENGINEER

ABSTRACT

The purpose of this study was to design of a career sustainability measurement model for female civil engineers who have been married. This study uses the Kaleidoscope Career Model, Herzberg's Two Factors Theory, and the Employee Retention Model as a guide. The design of the study was to use measurement model development. The initial technique used in the development of this research instrument was the modified Delphi technique. Seven experts were selected based on their expertise and experience in the field of study. The experts have also endorsed eight sub-constructs for the two main constructs, namely life balance and career satisfaction in maintaining a career for female civil engineers. Stratified random sampling was used in this study. The new instrument was developed with eight sub-constructs and 68 items which distributed to respondents among female civil engineers who have come to see the factors contributing to these cloud engineers to continue working for a long time. The collected empirical data were analyzed using the inference statistic of PLS-SEM to form the measurement model. The summary of Delphi's expert endorsement shows that life balance constructs have four key sub- constructs; flexible careers ($M= 4.89$; $SD= 0.90$; $\beta= 0.90$), childcare ($M= 4.06$; $SD= 1.27$; $\beta= 0.86$), leave ($M= 4.78$; $SD= 0.82$; $\beta= 0.66$), and social support ($M= 4.45$; $SD= 0.77$; $\beta= 0.60$). Meanwhile, for job satisfaction constructs, there are four sub-constructs that are, mentors ($M= 4.68$; $SD= 0.95$; $\beta= 0.61$), coworkers ($M= 4.88$; $SD= 0.93$; $\beta= 0.56$), gender equality ($M= 4.65$; $SD= 1.00$; $\beta= 0.55$), and salary ($M= 4.60$; $SD= 0.90$; $\beta= 0.43$). The third round of measurement model development revealed that only 62 items out of 68 items for both constructs, life balance ($\beta= 0.97$; $p= 0.00<0.05$) and career satisfaction ($\beta= -0.13$; $p= 0.00<0.05$) were accepted in the model. In conclusion, the main findings of the study found that this model can measure factors for career retention. The most important factors influencing the balance of life of a female engineer to stay employed are flexible careers, childcare, and leave. While the dominant factors for career satisfaction are mentors, coworkers, and gender equality. Implicitly, this model can be used to determine the optimal balance for female engineers who will be working in the public or private sector in line with today's career pattern.



KANDUNGAN

Muka Surat

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xiv
SENARAI RAJAH	xvi
SENARAI SINGKATAN	xvii
SENARAI LAMPIRAN	xviii
BAB 1 PENGENALAN	
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	3
1.3 Pernyataan Masalah	11
1.4 Objektif Kajian	13
1.5 Persoalan Kajian	14
1.6 Hipotesis Kajian	14
1.7 Kerangka Konseptual Kajian	15
1.8 Skop Kajian	18
1.9 Kepentingan Kajian	19

1.10	Definisi Istilah	21
1.10.1	Wanita Bekerjaya dan Berkeluarga	21
1.10.2	Keseimbangan Hidup	22
1.10.2.1	Penjagaan Anak	22
1.10.2.2	Kerjaya fleksibel	23
1.10.2.3	Cuti ibu bapa	23
1.10.2.4	Sokongan sosial	24
1.10.3	Kepuasan Kerjaya	24
1.10.3.1	Mentor Wanita	25
1.10.3.2	Hubungan Rakan Sekerja	26
1.10.3.3	Kesamarataan Jantina	26
1.10.3.4	Gaji	27
1.10.4	Pengekalan Kerjaya	27

1.11	Kesimpulan	28
------	------------	----

BAB 2 KAJIAN LITERATUR

2.1	Pendahuluan	29
2.2	Pendidikan Teknik dan Vokasional di Malaysia	30
2.3	Kerjaya Kejuruteraan Awam	34
2.4	Wanita Bekerjaya	37
2.4.1	Wanita Bekerjaya dan Berkeluarga	37
2.4.2	Wanita Dalam Bidang Jurutera di Malaysia	39
2.5	Kaleidoscope Model	42
2.5.1	Perkaitan Model dengan Kajian	44
2.6	Teori Motivasi Kepuasan Kerja	45
2.6.1	Teori Dua Faktor Herzberg	45

2.6.2	Perkaitan Teori dengan Kajian	52
2.7	Model Pengekalan Pekerja	53
2.7.1	Perkaitan Model dengan Kajian	56
2.8	Keperluan Kajian Pembentukan Model Pengukuran Pengekalan Kerjaya untuk Wanita	57
2.9	Keseimbangan Hidup	61
2.9.1	Keseimbangan Hidup Wanita Dalam Kerjaya	63
2.9.1.1	Perkongsian Kerja	64
2.9.1.2	Kerja Separuh Masa	65
2.9.1.3	Waktu Kerja Termampat	66
2.9.1.4	Kerja Telecommuting	67
2.9.1.5	Sokongan Sosial	68
2.9.2	Keseimbangan Hidup bagi Jurutera Awam Wanita yang Telah Berkeluarga	69
2.9.2.1	Penjagaan Anak	70
2.9.2.2	Kerjaya Fleksibel	73
2.9.2.3	Cuti 'ibu bapa'	74
2.9.2.4	Sokongan Sosial	75
2.10	Kepuasan Kerjaya	77
2.10.1	Kepuasan Wanita Dalam Kerjaya	79
2.10.1.1	Komunikasi	80
2.10.1.2	Jurang Diskriminasi Jantina	81
2.10.1.3	Mentor	83
2.10.1.4	Persekitaran Kerja	84
2.10.1.5	Gaji	86
2.10.1.6	Hubungan Sekerja	87

2.10.1.7	Jaminan Kerja	88
2.10.1.8	Ganjaran	88
2.10.1.9	Pengiktirafan	90
2.10.1.10	Tanggungjawab / Skop Kerja	91
2.10.1.11	Pengalaman Kerja	91
2.10.1.12	Penguasaan Kemahiran	92
2.10.1.13	Tahap Pendidikan	93
2.10.2	Kepuasan Kerjaya bagi Jurutera Wanita yang Telah Berkeluarga	94
2.10.2.1	Mentor Wanita	95
2.10.2.2	Hubungan Rakan Sekerja	96
2.10.2.3	Kesamarataan Jantina	98
2.10.2.4	Gaji	99
2.11	Pengekalan Kerjaya	101
2.12	Hubungan Keseimbangan Hidup dan Kepuasan Kerjaya dengan Pengekalan Kerjaya	102
2.12.1	Hubungan Keseimbangan Hidup dengan Pengekalan Kerjaya	102
2.12.2	Hubungan Kepuasan Kerjaya dengan Pengekalan Kerjaya	104
2.13	Kesimpulan	105

BAB 3

METODOLOGI

3.1	Pendahuluan	107
3.2	Reka Bentuk Kajian	108
3.3	Prosedur Perlaksanaan Kajian	109
3.4	Fasa I: Penakrifan Konstruk Awalan	111
3.5	Fasa II: Pembangunan dan Pengesahan Konstruk	112

3.5.1	Teknik Delphi Terubah Suai	112
3.5.1.1	Bilangan Panel Pakar	113
3.5.1.2	Temubual	116
3.5.2	Instrumen Kajian	118
3.5.2.1	Populasi dan Sampel Kajian	121
3.5.2.2	Borang Soal Selidik	123
3.5.3	Kajian Rintis	126
3.5.3.1	Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen	127
3.6	Fasa III: Pengujian dan Penilaian Konstruk	129
3.6.1	Pembentukan Model	129
3.6.2	Pengujian Model Pengukuran	130
3.6.2.1	Mengukur Kesahan Konvergen (Convergent Validity)	130
3.6.2.2	Mengukur Kesahan Diskriminan (Discriminant Validity)	132
3.6.3	Penilaian Model Struktur	133
3.6.4	Rumusan Analisis Data	137
3.7	Kesimpulan	139

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pendahuluan	140
4.2	Maklumat Demografi Responden	141
4.3	Pengujian Normaliti Data	143
4.3.1	Ujian Skewnes dan Kurtosis	144
4.3.2	Ujian Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk	145
4.4	Analisis Persoalan Kajian	146

4.4.1	Persoalan 1: Apakah sub konstruk yang menyumbang kepada keseimbangan hidup dalam kalangan jurutera wanita yang telah berkeluarga berdasarkan kesepakatan pakar?	146
4.4.2	Persoalan 2: Apakah sub konstruk yang menjadi kepuasan kerjaya dalam kalangan jurutera wanita yang telah berkeluarga berdasarkan kesepakatan pakar?	153
4.4.3	Persoalan 3: Bagaimanakah model pengukuran pengekal kerjaya dalam kalangan jurutera awam wanita yang telah berkeluarga dapat dibentuk?	160
4.4.3.1	Penilaian model pengukuran	161
4.4.3.2	Mengukur Kesahan Konvergen (Convergent Validity)	162
4.4.3.2	Penilaian Model Struktural	179
4.4.4	Persoalan 4: Apakah terdapat hubungan antara pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar?	186

4.5	Kesimpulan	187
-----	------------	-----

BAB 5 RUMUSAN, PERBINCANGAN, CADANGAN, DAN IMPLIKASI

5.1	Pendahuluan	188
5.2	Rumusan Kajian	189
5.2.1	Rumusan Berdasarkan Demografi Responden Kajian	188
5.2.2	Rumusan Berdasarkan Hasil Dapatan Kajian	191
5.3	Perbincangan Kajian	193
5.3.1	Sub konstruk yang menyumbang kepada keseimbangan hidup dalam kalangan jurutera wanita yang telah berkeluarga.	194
5.3.2	Sub konstruk yang menjadi kepuasan kerjaya dalam kalangan jurutera wanita yang telah berkeluarga.	197
5.3.3	Model pengukuran pengekal kerjaya dalam kalangan jurutera awam wanita yang telah berkeluarga.	200

5.3.4	Hubungan keseimbangan hidup dan kepuasan kerjaya terhadap pengekalan kerjaya jurutera wanita.	203
5.4	Implikasi Kajian	205
5.4.1	Implikasi Teoritikal	205
5.4.2	Implikasi Praktikal	206
5.5	Cadangan Kajian Lanjutan	207
5.6	Kesimpulan	208
	RUJUKAN	210
	LAMPIRAN	



SENARAI JADUAL

No. Jadual		Muka Surat
1.1	Kadar Penyertaan Buruh Wanita Mengikut Kumpulan Umur Pada Tahun 2015-2016	7
2.1	Aliran Utama Pendidikan dan Sistem Latihan di Malaysia	31
2.2	Faktor Kepuasan Herzberg	47
3.1	Sub Konstruk Pemboleh ubah bebas dan Bersandar	112
3.2	Butiran Pakar Bagi Pembangunan Sub Konstruk	116
3.3	Sub Konstruk Sebenar Pemboleh Ubah Bebas dan Bersandar	118
3.4	Rujukan Set Borang Soal Selidik	119
3.5	Skala terubah suai tiga poin	121
3.6	Statistik Jurutera Awam Wanita Mengikut Kaum	122
3.7	Pecahan Bahagian Dalam Soal Selidik	124
3.8	Jadual Skala Likert Lima Mata	125
3.9	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Setiap Konstruk	128
3.10	Tahap <i>Predictive Power</i>	135
3.11	Kesan Saiz (f^2)	136
3.12	Data Analisis Berdasarkan Persoalan Kajian	138
4.1	Analisis Diskriptif Maklumat Demografi	143
4.2	Keputusan Ujian Skewness dan Kurtosis	145
4.3	Keputusan Ujian Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk	146
4.4	Sub Konstruk Keseimbangan Hidup	150



4.5	Nilai JAK Pusingan Kedua dan Ketiga bagi Konstruk Keseimbangan Hidup	151
4.6	Bilangan Item Setiap Sub Konstruk bagi Konstruk Keseimbangan Hidup	153
4.7	Sub Konstruk Konstruk Kepuasan Kerjaya	156
4.8	Nilai JAK Pusingan Kedua dan Ketiga bagi Konstruk Kepuasan Kerjaya	157
4.9	Bilangan Item Setiap Sub Konstruk bagi Konstruk Kepuasan Kerjaya	160
4.10	Nilai <i>Outer loading</i> , <i>Composite Reliability</i> , dan AVE	164
4.11	Nilai <i>Outer loading</i> , <i>Composite Reliability</i> , dan AVE Terakhir	165
4.12	Nilai <i>Outer Loading</i> , <i>Composite Reliability</i> , dan AVE	167
4.13	Analisis Nilai <i>Fornell Lacker</i> ($AVE > R$)	171
4.14	Analisis Nilai <i>Cross Loading</i> < 0.40	173
4.15	Analisis Nisbah Heterotrait-Monotrait (HTMT) < 1.00	178
4.16	Nilai <i>Inner VIF</i> Konstruk Keseimbangan Hidup dan Kepuasan Kerjaya < 5.00	180
4.17	Nilai <i>Path Coefficient</i>	181
4.18	Tahap <i>Predictive Power</i>	182
4.19	Nilai R Square (R^2)	182
4.20	Kesan Saiz (f^2)	183
4.21	Kesan Saiz (f^2) Setiap Konstruk	184
4.22	Nilai <i>Predictive Relavance</i> (Q^2)	185
4.23	Hubungan Pemoleh Ubah Bebas dan Bersandar ($p\text{-values} < 0.05$)	186

SENARAI RAJAH

No. Rajah	Muka Surat
1.1. Kerangka Konseptual Kajian	15
2.1. Sejarah Perkembangan TVET di Malaysia	32
2.2. Model Pengekalan Pekerja	56
3.1. Prosedur Perlaksanaan Kajian	110
3.2. Langkah Pengujian dan Penilaian Model (PLS-SEM)	137
4.1. Model Pengukuran Konstruk Keseimbangan Hidup	166
4.2. Model Pengukuran Konstruk Kepuasan Kerjaya	169
4.3. Model Struktur Model Pengekalan Kerjaya	185



SENARAI SINGKATAN

PTV	Pendidikan Teknikal dan Vokasional
KCM	Kaleidoscope Career Model
HEARTS	Housewives Enhancement Reactive Talent Scheme
IT	Internet Technology
JAK	Julat Antara Kuartil
AVE	Average Variance Extracted
HTMT	Heterotrait-Monotrait
PLS-SEM	Partial Least Squares-Structural Equation Modeling





SENARAI LAMPIRAN

- A Surat Lantikan Pakar
- B Kesahan Set Soalan Temubual
- C Set Soalan Temubual
- D Pengesahan Pakar Hasil Temubual
- E Set Soal Seilidik
- F Pengesahan Set Soal Selidik oleh Pakar
- G Hasil Analisis SPSS
- H Hasil Analisis PLS-SEM





BAB 1

PENGENALAN



1.1 Pendahuluan

Asas kepada dasar rangka kerja dalam membangunkan tenaga kerja mahir yang sesuai ialah ketersediaan pendidikan berkualiti oleh pihak kerajaan untuk latihan masa hadapan dan sepadan dengan bekalan kemahiran untuk keperluan perusahaan dan pasaran buruh negara. Dengan penubuhan Pembangunan Sumber Manusia yang berfungsi sebagai perancang dan pembekal tenaga kerja separa mahir dan mahir yang bersesuaian dalam industri mengikut perubahan dalam teknologi dan pasaran serta bersedia untuk kemahiran keperluan masa depan (Noorziah, Abdul Kadir, & Dg Kamisah, 2015). Tambahan lagi, tanggungjawab utama pihak Pembangunan Sumber Manusia juga adalah membekalkan tenaga kerja yang fleksibel, tangkas, dan mempunyai pengetahuan berserta kemahiran yang relevan (Nurazimah & Yusri, 2013). Selari dengan tanggungjawab tersebut, pihak Jabatan Pembangunan Sumber Manusia





Berhad telah bertindak untuk melancarkan sebuah program khas iaitu program HEARTS pada tahun 2013.

HEARTS bermaksud *Housewives Enhancement Reactive Talent Scheme* atau Skim Pengaktifan dan Peningkatan Suri Rumah yang ditubuhkan untuk meningkatkan bilangan pekerja wanita dalam pasaran kerja dengan sasaran golongan wanita yang berumur 25 hingga 60 tahun. Program ini adalah untuk menarik golongan wanita yang terpaksa berhenti kerja kerana permasalahan waktu kerja yang tidak sesuai dengan tanggungjawab mengurus rumah tangga. Selain itu, program HEARTS ini juga menggalakkan golongan wanita yang mempunyai pengalaman bekerja serta kelayakan pendidikan tinggi untuk kembali dan terus berkhidmat dalam kerjaya mereka kerana kekurangan pakar seperti mereka akan merugikan sumber tenaga kerja dalam negara



kita.

Penglibatan wanita dalam dunia kerja secara professional bukan perkara luar biasa pada masa kini. Faktor perubahan urbanisasi menjadi pendorong utama para wanita untuk terus bekerja agar dapat memenuhi keperluan hidup, keluarga, serta kepuasan diri setelah berjaya menamatkan pengajian di tahap tinggi (Grant, 2012). Tambahan lagi, perubahan ini melibatkan peralihan status golongan wanita yang memberi kesan kepada kerjaya seorang wanita kerana mereka memegang status sebagai anak, isteri, ibu, dan pekerja yang bekerjaya dan hal ini menunjukkan mereka mempunyai peranan penting kepada institusi keluarga, masyarakat, dan negara (Adawiyah & Salasiah Hanin, 2012). Oleh itu, penglibatan wanita dalam kerjaya yang semakin berkurangan perlu diambil serius.





1.2 Latar Belakang Kajian

Pada masa sebelum era 20-an wanita tidak digalakkan maju dalam pendidikan kerana berpendapat bahawa golongan ini tidak memberi keuntungan dan sumbangan kepada pertumbuhan ekonomi dan dalam masa yang sama para ibu bapa juga sangat mengharapkan para wanita sebagai pembantu dalam mengurus rumahtangga (Adawiyah & Salasiah Hanin, 2012). Namun begitu, peluang pendidikan yang diperoleh dan semakin mendapat galakan dari keluarga yang berfikiran terbuka telah mendorong para wanita pada masa itu berusaha mencari ilmu sehingga ke luar Tanah Melayu.

Pada awal abad ke-20, perbincangan tentang peranan wanita dan pemodenan menjadi fenomena global dalam membentuk 'wanita baru'. Tanggungjawab wanita menjadi lebih luas kepada komuniti dan organisasi yang mana wanita perlu sentiasa aktif untuk menjawat jawatan tinggi setanding dengan golongan lelaki dan dalam masa yang sama terus menyumbang tenaga dalam mengurus rumah tangga sebagai isteri dan ibu (Akel *et al.*, 2012). Hal ini menunjukkan persepsi lama bahawa wanita hanya akan melakukan kerja rumah telah berubah dan hampir setiap negara mengalami satu trend umum yang mana telah meningkatkan penyertaan wanita dalam semua lapisan masyarakat samada melibatkan kerja pejabat atau masyarakat (Harper, 2009). Tambahan lagi, di negara Korea telah mengembangkan dasar pendidikan dengan mewujudkan subjek khas untuk wanita di setiap universiti mereka seperti subjek politik wanita, undang-undang wanita, ekonomi wanita, dan kepimpinan wanita (Jong & Song, 2015). Oleh itu, perubahan ini memberi petunjuk galakan untuk menarik wanita menceburkan diri dalam dunia kerjaya.





Sistem pendidikan kian berubah mengikut arus masa adalah hasil pengaruh pemikiran, pandangan, serta keperluan sesebuah masyarakat samada pendidikan dari aliran agama, sains, dan teknikal. Menurut Razali, Mohamad Hisyam, Fazlinda, dan Mohd Hasril (2014), perubahan sistem pendidikan adalah untuk memenuhi keperluan negara yang memerlukan sumber tenaga kerja yang terlatih dari segala aspek ekonomi. Konsep pendidikan di negara kita yang mewujudkan aliran teknik dan vokasional sangat membantu memenuhi keperluan tenaga buruh selaras dengan tujuan pendidikan vokasional (Pang, 2011; Razali *et al.*, 2014. Makanya, negara dapat melahirkan pelajar yang berpengetahuan dalam kemahiran teknikal atau *hands-on* serta bersedia untuk menjadi pekerja mahir pada suatu hari nanti dalam sesebuah organisasi.

Tujuan dalam mencapai keperluan tenaga buruh yang cekap, pihak kerajaan telah menerapkan sistem vokasional dalam pendidikan. Sejak di awal persekolahan, para pelajar telah didahkan melalui pelajaran kemahiran hidup, sistem sekolah teknik, dan kolej vokasional yang kemudiannya dapat melanjutkan pelajaran ke politeknik dan institut kemahiran yang lain (Ab. Rahman, Muhamad Hanafi, Mukhtar, & Ahmad, 2014). Peranan kerajaan yang telah membuka peluang pendidikan dengan lebih luas menjadi laluan mudah kepada golongan wanita untuk terus maju dalam pelajaran. Hal ini dapat dilihat dalam statistik enrolmen politeknik tahun 2014 di Malaysia yang menunjukkan peratusan pelajar wanita hampir menyamai peratusan pelajar lelaki yang mana pelajar wanita ialah 47% dan lelaki adalah 53% (Kementerian Pendidikan Malaysia [KPM], 2014). Kesannya membuka peluang kepada pelajar wanita untuk meningkatkan ilmu pengetahuan.





Peranan wanita dalam sektor kerjaya memberi nafas baru dalam ekonomi terutama kepada kumpulan keluarga yang berpendapatan rendah dan tinggal di luar bandar kerana dapat meningkatkan taraf ekonomi keluarga dan masyarakat setempat (Pal & Chatterjee, 2015). Perubahan taraf ekonomi juga telah membentuk personaliti baru bagi golongan wanita di mana mereka menjadi lebih bersemangat untuk maju. Tambahan lagi, kesedaran untuk bekerja turut meningkat, kualiti kepimpinan yang semakin tinggi, keinginan meningkatkan lagi taraf hidup, status membuat keputusan menjadi lebih yakin, dan interaksi sosial semakin luas (Noor Rahamah, 2012). Seterusnya dapat memperluaskan lagi kuasa ekonomi dan pembangunan negara.

Kemahiran yang dikuasai sepanjang tempoh pembelajaran menjadikan golongan wanita ini mampu untuk mengaplikasikan dalam tugas kerja dengan cekap. Seiring dengan pendidikan teknik dan vokasional dapat menghasilkan pekerja yang berkemahiran, boleh berfikir dengan kreatif, dan menyumbang tenaga kepada organisasi-organisasi (Nur Izwani & Mohamad Hisham, 2013). Tambahan lagi dalam kajian Nazar, Sun, Muhammad Anwarul, Zafaruz Zaman (2014) menjelaskan bahawa golongan wanita adalah lebih aktif dan bijak semasa bekerja daripada golongan lelaki serta menjadi salah satu faktor sasaran organisasi untuk mengambil mereka bekerja. Selain itu, keterlibatan wanita yang mempunyai kemahiran tinggi dalam kerjaya dapat memenuhi kekurangan tenaga kerja mahir dalam industri negara kita (United Nations Children's Fund, 2013). Oleh itu, penyertaan wanita sebagai tenaga kerja memberi kesan positif dalam sesebuah negara.





Dalam proses mempelajari dan memperkembangkan ilmu, wanita semestinya tidak dapat elak daripada berhadapan dengan cabaran dan rintangan sebelum berjaya menguasai kemahiran sehingga ke tahap tinggi. Merujuk statistik pekerjaan mengikut jantina pada tahun 2013 ada menunjukkan bilangan pekerja wanita dalam bidang pekerjaan profesional lebih mendahului lelaki di mana jumlah wanita adalah sebanyak 55.4% dan lelaki adalah 44.6% (Tunku Latifah, Wan Kamaruzaman, Norhaslinda, Norazimah, & Wan Hurul Ain, 2015). Namun begitu, daripada kajian Suhaida dan Mohd. Faizal (2014) mendapati cabaran bagi wanita yang telah berkahwin dan mempunyai kerjaya sendiri sangat menguji ketahanan mental terutama apabila melibatkan masalah berkaitan penjagaan anak, pengurusan keluarga, persekitaran kerja yang tidak sesuai, serta konflik dalam menyeimbangkan kerjaya dan rumah tangga. Berdasarkan kenyataan tersebut, dapat dirumuskan daripada kajian Balamuralithara, Foon, dan Mohamed Nor Azhari (2014) bahawa graduan wanita tidak seiring dengan jumlah penyertaan tenaga buruh. Oleh itu, tidak hairanlah apabila kadar penyertaan wanita di alam pekerjaan sangat berbeza berbanding jumlah pelajar wanita yang ramai di institusi.

Penyertaan wanita sebagai tenaga kerja semakin berkurangan. Laporan Penyiasatan Tenaga Buruh bagi tahun 2016 yang ada menunjukkan bilangan wanita yang berusia 25 tahun hingga 64 tahun dalam sektor pekerjaan semakin berkurangan dan statistik ini ditunjukkan dalam Jadual 1.1. Statistik tersebut turut menunjukkan wanita semakin menarik diri daripada kerjaya apabila semakin menginjak usia. Pandangan ini berpadanan dengan Laporan Program Transformasi Ekonomi (ETP) (2014) bahawa lebih 50% penyertaan wanita pada peringkat permulaan kerja menurun kepada 24% setelah wanita berada diperingkat tinggi (jawatan pengurusan kanan) dan



hanya lapan peratus wanita pada peringkat Lembaga Pengarah. Oleh itu, keterlibatan wanita dalam kerjaya bergantung kepada fasa usia yang mungkin dipengaruhi oleh tanggungjawab yang pelbagai.

Jadual 1.1

Kadar penyertaan buruh wanita mengikut kumpulan umur pada tahun 2015-2016

Kumpulan Umur	Jumlah Tenaga Buruh (%)	Jumlah Tenaga Buruh (%)
	2015	2016
25-34	72.0	73.4
35-44	67.1	66.8
45-54	58.6	57.1
55-64	32.4	31.5

Wanita yang telah berkeluarga lebih mempunyai konflik dan cabaran dalam menyeimbangkan antara kerja dan keluarga. Konflik dalam menyeimbangkan tanggungjawab pada kerjaya dan rumah tangga yang dikenali juga sebagai *Work-Family Conflict* (WFC) atau konflik kerja-keluarga adalah tugas kerja yang boleh mengganggu tanggungjawab dan masa bersama keluarga (Opie & Henn, 2013). Konflik kerja-keluarga ini lebih mendorong pekerja wanita untuk berhenti kerja seperti yang dinyatakan dalam kajian Zhu, Khan, dan Ilyas (2012), Mardhiah, Aminah dan Zoharah, (2012) dan Chien dan Chu (2013) bahawa hubungan antara WFC dan kepuasan kerja adalah negatif iaitu semakin tinggi WFC maka kepuasan kerja dalam kalangan pekerja semakin rendah. Oleh itu, WFC wujud apabila pekerja mempunyai lebih daripada satu tanggungjawab serta tidak dapat mengadili tugas tersebut samada di tempat kerja atau di rumah.



Wanita yang memegang jawatan ketua sesuatu tugas dilihat perkara biasa pada masa kini, namun masih ramai yang sukar untuk terus maju mengikut langkah tersebut. Dalam bidang kejuruteraan, dilaporkan sebanyak 45% kes jurutera wanita yang telah beralih kerjaya dan hal ini termasuk berhenti kerja hanya kerana ingin fokus dalam hal pengurusan rumah tangga (Silim & Crosse, 2014). Malah, merujuk Kar dan Misra (2013) ada menyatakan bahawa bidang kejuruteraan memiliki kes peralihan kerjaya dalam kalangan jurutera wanita yang tertinggi berbanding bidang kerjaya lain. Kajian Shah dan Shah (2016) menjelaskan bahawa sebanyak 51% golongan jurutera wanita yang menghadapi masalah dalam mengembangkan dan meningkatkan taraf kerjaya berbanding golongan lelaki yang hanya 16% mempunyai kekangan. Hal ini disebabkan oleh faktor kesukaran mengimbangi tuntutan tugas, ketegangan, tekanan yang terkumpul di tempat kerja, dan tuntutan kepada keluarga sebagai seorang jurutera (Mardhiah *et al.*, 2013). Oleh itu, ini menunjukkan terdapat isu dalaman lain yang menyukar para wanita untuk imbangi tanggungjawab sebagai jurutera dan dalam rumah tangga dengan baik.

Waktu kerja yang tidak sesuai adalah antara yang menyumbang kepada cabaran kerja sebagai jurutera wanita. Hal ini kerana golongan jurutera wanita ini menghadapi waktu kerja yang panjang dan tidak tetap, kerja lebih masa, dan tempoh masa yang lebih lama berada di tempat kerja berbanding di rumah (Fagan, Lyonette, Smith, & Abril Saldaña-Tejeda, 2012; Coban & Irmis, 2016). Kenyataan ini seiring dengan kenyataan Fouad, Singh, Fitzpatrick, dan Liu (2012) yang menjelaskan jurutera wanita adalah sukar untuk mencapai kepuasan dalam kerjaya apabila melibatkan masalah kekeluargaan. Justeru itu, masalah ini memberi kesan kepada kekecewaan diri yang





seterusnya menggalakkan mereka untuk mencari alternatif yang dapat mengurangkan potensi konflik kerja-keluarga seperti berhenti kerja.

Skop kerja yang luas telah membuat para jurutera wanita untuk mencari corak kerja jenis perkongsian yang mana mampu mengelakkan mereka untuk bekerja lebih masa. Seperti kajian oleh Lazăr, Osoian, dan Rațiu (2013) menjelaskan bahawa tiada perkongsian kerja membuatkan jurutera wanita bekerja lebih masa sehingga sukar untuk mereka fokus pada penjagaan anak-anak mereka. Hal ini kerana para jurutera wanita berhadapan dengan masalah keseimbangan kehidupan kerja apabila masa kerja lebih panjang berbanding berada di rumah (Syed, 2015). Malahan, para jurutera wanita juga suka untuk mendapat peluang kerja separuh masa atas faktor tiada corak perkongsian kerja dalam kalangan jurutera (Khallash & Kruse, 2012). Caesar dan Fei (2018) turut menjelaskan lebih ramai jurutera wanita berbanding lelaki gemar memohon untuk bekerja separuh masa agar dapat memenuhi tanggungjawab mengurus anak dan kerja rumah. Oleh itu, susunan kerja yang baik dapat membantu mereka untuk mengurangkan beban tanggungjawab mereka.

Sokongan yang kurang daripada orang sekeling juga mengganggu emosi para jurutera wanita. Menurut UNISON (2014) ada menjelaskan para jurutera sangat sukar untuk mendapat sokongan organisasi dalam menyediakan susunan minggu kerja termampat agar mereka dapat meluangkan lebih banyak waktu bersama keluarga. Malahan lagi, sokongan sosial pasangan dan rakan sekerja adalah perkara yang sangat sukar diperolehi oleh jurutera wanita agar mereka mampu mencapai kejayaan berterusan dalam alam pekerjaan dan keluarga (Valk & Srinivasan, 2011; Blau & Winkler, 2017). Manakala menurut Avais, Wassan, dan Shah (2014), Padma dan Reddy





(2013), dan Vaganay, Canonico, dan Courtin (2016), jurutera wanita mudah untuk bertukar tempat kerja apabila tiada sokongan daripada rakan sekerja dalam bentuk bantuan tugas dan perkongsian perkembangan kerjaya. Oleh itu, ketiadaan sokongan daripada orang sekeliling memberi kesukuan buat para jurutera wanita untuk mereka terus bersemangat bekerja.

Terdapat kajian lain yang menunjukkan bahawa para jurutera wanita mengalami tekanan hidup antara kerja dan menjaga anak di rumah. Seperti kenyataan Charitable (2012) bahawa waktu penjagaan anak yang tidak fleksibel akan menyukarkan jurutera wanita yang berstatus ibu untuk mengurus masa hantar dan ambil anak. Namun, bagi pendapat Madara dan Cherotich, (2016) pula, isu jarak tempat penjagaan yang jauh juga menyulitkan para ibu yang bekerja sebagai jurutera, khususnya para ibu yang mempunyai bayi kerana faktor penyusutan susu ibu. Makanya, terdapat para jurutera wanita yang berpendapat bahawa adalah lebih sesuai andainya majikan menyediakan kemudahan penjagaan kanak-kanak di tapak kerja kerana dapat membantu dalam mengurangkan ketidakhadiran kerja serta membantu dalam meningkatkan keinginan pekerja wanita untuk focus bekerja lebih masa (Hibel, Trumbell, & Mercado, 2014). Oleh itu, keutamaan pekerja yang lebih kepada penjagaan kanak-kanak boleh menghadkan peluang wanita untuk bekerja di luar rumah.





1.3 Pernyataan Masalah

Tenaga buruh dalam bidang jurutera awam wanita di Malaysia semakin meningkat setiap tahun, namun begitu bilangannya terus berkurang apabila golongan ini meningkat usia. Merujuk Laporan Pembangunan Wanita, Keluarga, dan Masyarakat (2014) telah menyatakan bahawa dalam bidang-bidang teknikal dan kejuruteraan, tenaga buruh jurutera awam wanita hanya merangkumi 13% daripada jumlah graduan pelajar. Kajian Balamuralithara *et al.* (2014) turut menyatakan bahawa bilangan graduan wanita dalam bidang jurutera awam pada tahun 2010 tidak seimbang dengan bilangan jurutera pada tahun berikutnya. Tambahan lagi, statistik Laporan Lembaga Jurutera Malaysia (2017) turut memaparkan daripada seramai 10,413 orang jurutera yang berdaftar, hanya terdapat 745 orang jurutera awam wanita yang didaftar. Statistik ini jauh berbeza daripada bilangan graduan tahun 2016 dalam bidang teknikal yang mana jumlah wanita adalah seramai 7005 orang. Laporan Statistik Negara (2017) turut melaporkan bahawa pelajar wanita memperoleh lebih banyak kelulusan kejuruteraan dalam bidang awam, kimia, dan bahan berbanding kejuruteraan aeroangkasa, elektrik, dan mekanikal, namun hanya 14.5% jurutera awam yang bekerja adalah wanita. Hal ini dapat disimpulkan bahawa graduan wanita dalam bidang kejuruteraan awam kurang tertarik untuk menjadikan kerjaya jurutera sebagai kerjaya masa panjang.

Wanita tidak dapat dipisahkan dengan isu kekeluargaan dalam kerjaya setelah mengenjak ke alam perkahwinan. Seperti yang dipetik dalam Laporan Program Transformasi Ekonomi (ETP) (2014), menyatakan bahawa ramai daripada golongan jurutera awam wanita akan meninggalkan sektor pekerjaan walaupun usia pengalaman mereka sudah berpeluang untuk memperoleh kenaikan pangkat berpunca daripada





komitmen peribadi kaum wanita dalam rumah tangga. Malah Laporan Pertubuhan Pertolongan Wanita (WAO) bagi tahun 2013 juga menyatakan bahawa tanggungjawab terhadap pengurusan rumah tangga menjadi faktor utama jurutera awam wanita tidak bekerja. Selain itu, terdapat juga golongan profesional dalam bidang kejuruteraan awam ini yang menukar pro fesyen kerjaya yang berbeza dari bidang pengajian seperti belajar dalam kejuruteraan tetapi bekerja sebagai pendidik (Balamuralithara, Foon, & Mohamed Nor Azhari, 2014) atau mencari kerja yang boleh dilakukan di rumah (perniagaan atas talian) demi memenuhi tuntutan kekeluargaan (Webster, 2013). Peralihan kerjaya memberi kesan kekurangan wanita dalam bidang kejuruteraan awam dan menyebabkan semakin kurang mentor wanita (Fouad, Singh, Fitzpatrick, Liu, 2012). Justeru itu, permasalahan ini perlu diterokai dari terus berlarutan yang seterusnya membuat jurutera awam wanita yang lain rasa terpinggir untuk terus bekerja.



Umum mengetahui yang tanggungjawab wanita sangat besar dalam rumah tangga sebagai isteri dan ibu dan mampu mempengaruhi sesetengah wanita ini untuk memilih samada memilih kerjaya atau keluarga. Perkara ini juga dikatakan oleh Fouad *at al.* (2012) bahawa jurutera awam wanita lebih terdorong untuk berhenti kerja selepas berkahwin kerana tugas mengurus keluarga adalah lebih penting daripada kerjaya mereka terutamanya setelah mempunyai anak-anak. Tambahan lagi, merujuk kenyataan dalam kajian Snyder (2011) turut menyatakan bahawa jurutera awam wanita yang mempunyai anak bawah enam tahun sukar mencapai kepuasan bekerja. Melihat permasalahan ini, boleh disorot kembali daripada kajian Noor Rahamah (2013) yang mencadangkan bahawa model pekerjaan baru perlu dibina dan dilaksanakan berdasarkan permasalahan golongan wanita ini.





Terdapat pelbagai model kerjaya dalam kajian lepas. Namun menurut kajian Appelbaum, Boushey, dan Schmitt (2014), satu model kerjaya wanita yang seiring dengan peredaran masa kini harus kaji. Tambahan lagi, Nur Lyana, Juraifa dan Mafuzah (2015) turut menjelaskan bahawa permasalahan kerjaya bagi wanita yang telah berkeluarga perlu dikaji untuk membentuk sebuah model agar wanita terus kekal bekerja. Malahan, kepuasan kerja perlu diteroka untuk menarik perkerja setia kekal bekerja untuk tempoh yang lama dalam sebuah organisasi yang sama (Hanif, Khalid, & Khan, 2013). Hal ini kerana kebanyakan organisasi dalam industri pembinaan kurang menyedari bahawa pekerja adalah aset terbesar yang perlu dijaga dalam memenuhi kepuasan mereka agar terus berkhidmat (Louca, Kougoulos, & Kamsaris, 2013). Oleh itu, penyelidik merumuskan bahawa satu model pengukuran pengekaln kerjaya harus diteliti dan diperkukuhkan agar dapat memberi peluang kepada golongan wanita yang telah berkeluarga dapat bermotivasi untuk terus bekerja.



1.4 Objektif Kajian

- a. Mengenalpasti sub konstruk yang menyumbang kepada keseimbangan hidup dalam kalangan jurutera wanita yang telah berkeluarga.
- b. Mengenalpasti sub komstruk yang menjadi kepuasan kerjaya dalam kalangan jurutera wanita yang telah berkeluarga.
- c. Membentuk model pengukuran pengekaln kerjaya dalam kalangan jurutera awam wanita yang telah berkeluarga.
- d. Mengenalpasti hubungan antara keseimbangan hidup dan kepuasan kerjaya dengan pengekaln kerjaya.



1.5 Persoalan Kajian

- a. Apakah sub konstruk yang menyumbang kepada keseimbangan hidup dalam kalangan jurutera wanita yang telah berkeluarga berdasarkan kesepakatan pakar?
- b. Apakah sub konstruk yang menjadi kepuasan kerjaya dalam kalangan jurutera wanita yang telah berkeluarga berdasarkan kesepakatan pakar?
- c. Bagaimanakah model pengukuran pengekaln kerjaya dalam kalangan jurutera awam wanita yang telah berkeluarga dapat dibentuk?
- d. Apakah terdapat hubungan antara keseimbangan hidup dan kepuasan kerjaya dengan pengekaln kerjaya?

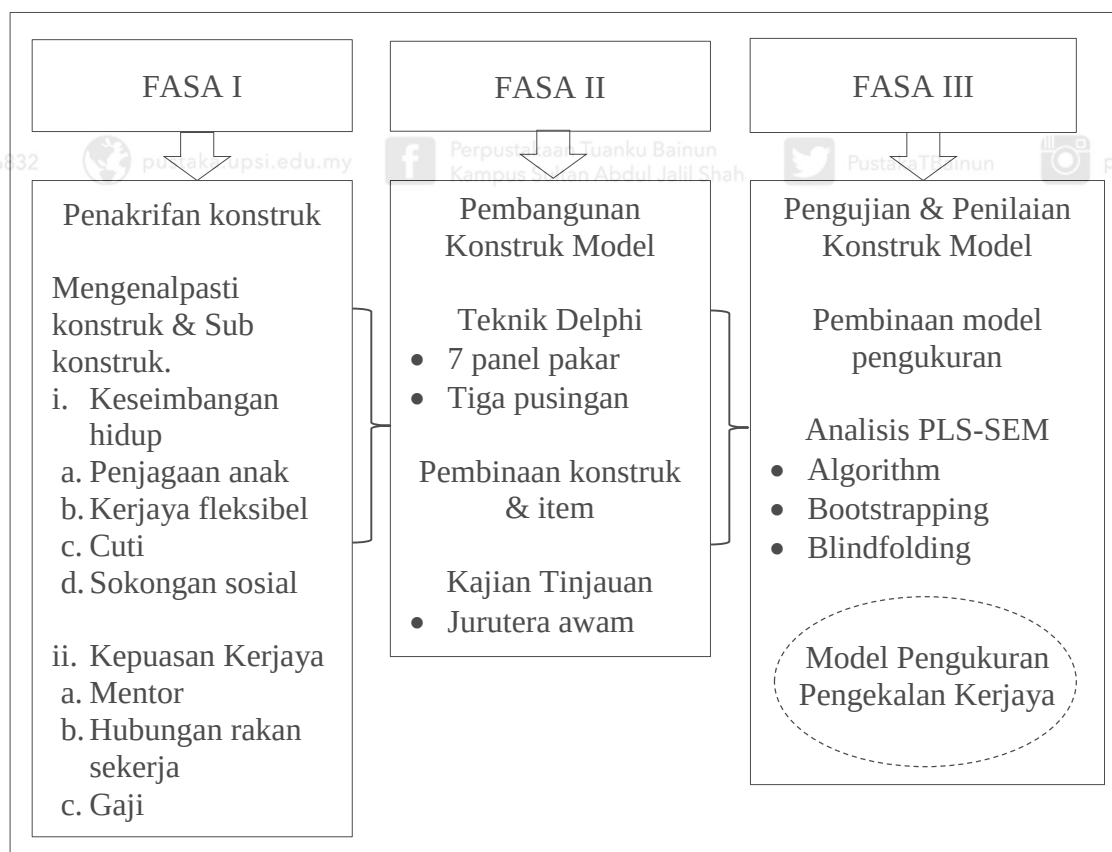
1.6 Hipotesis

Hipotesis dalam kajian ini yang telah diramalkan oleh penyelidik adalah;

- a. Ho1: Faktor keseimbangan hidup mempunyai hubungan yang signifikan dalam mempengaruhi pengekaln kerjaya.
- b. Ho2: Faktor kepuasan kerjaya mempunyai hubungan yang signifikan dalam mempengaruhi pengekaln kerjaya.

1.7 Kerangka Konseptual Kajian

Kerangka konseptual adalah hubungan atau kaitan antara satu konsep dengan konsep yang lain daripada permasalahan yang ingin dikaji. Kajian ini merupakan kajian pembinaan Model Pengukuran Pengekalan Kerjaya yang mana kerangka konsep ini adalah adaptasi daripada Model Kerjaya Kaleidoskop (2006), Teori Dua Faktor Herzberg (1959), dan Model Pengekalan Pekerja (2009). Kerangka konseptual dalam Rajah 1.1 menunjukkan gambaran menyeluruh mengenai fasa-fasa yang berkaitan dalam pembangunan konstruk ini.



Rajah 1.1. Kerangka Konseptual Kajian



Kajian ini merupakan satu kajian pembinaan konstruk, item dan model pengukuran bagi model pengukuran pengekalan kerjaya. Berdasarkan tinjauan literatur, kajian asas dijalankan untuk mengenal pasti beberapa konstruk yang relevan dengan objektif kajian. Pengesahan konstruk model dijalankan menggunakan teknik Delphi Terubah Suai. Teknik Delphi Terubah Suai dimulai dengan temu bual bersama-sama pakar Delphi untuk mengenal pasti konstruk-konstruk yang berkaitan.

Fasa I, prosedur yang paling utama adalah mengenal pasti konstruk awal yang bersesuaian untuk membangun model pengukuran pengekalan kerjaya. Beberapa model dan teori telah dipilih untuk membentuk konstruk model yang bersesuaian termasuk model Model Kerjaya Kaleidoskop oleh Mainiero dan Sullivan (2006), Teori Dua Faktor oleh Herzberg (1959), dan Model Pengekalan Pekerja oleh Shoaib, Noor, Tirmizi, dan Bashir (2009). Model Kerjaya Kaleidoskop telah dibangunkan sebagai metafora yang berguna untuk melihat kerjaya wanita pada abad ke 20 yang sesuai dengan gaya hidup kerjaya yang keluar rumah seawal pagi sehigga lewat malam tiba dirumah, waktu kerjaya yang tidak fleksibel, dan tiada keseimbangan hidup antara kerjaya dan rumah tangga. Oleh itu model KCM digunakan sebagai panduan penyelidik untuk meneroka faktor keseimbangan hidup yang perlu dipenuhi oleh wanita bekerja. Manakala bagi Teori Dua Faktor adalah teori terbaik untuk mengukur kepuasan kerja kerana teori tersebut telah menekankan bahawa faktor motivator-hygiene dapat memenuhi kepuasan dan motivasi dalam organisasi. Namun begitu, perkara yang dapat memberi kepuasan bekerja dan bermotivasi kepada wanita bekerja untuk terus kekal bekerja adalah apabila wujud faktor hygiene (Fouad *et al*, 2012). Oleh itu, penyelidik memilih untuk meneroka faktor hygiene yang mampu mencapai kepuasan bekerja di kalangan wanita berkeluarga. Panduan terakhir adalah berdasarkan Model Pengekalan





Pekerja yang telah menjelaskan bahawa jika terdapat strategi pengekalan pekerja yang sesuai diterima pakai dan dilaksanakan oleh organisasi pekerja pasti akan kekal dan bekerja untuk pencapaian tujuan organisasi yang berjaya. Oleh itu, penyelidik memilih model ini kerana berdasarkan sub konstruk yang terdapat dalam model tersebut, ia telah menghampiri kriteria yang ada dalam konstruk keseimbangan hidup dan kepuasan kerjaya.

Fasa II pula merupakan fasa pembangunan dan pengesahan konstruk pengekalan kerjaya berdasarkan pandangan tujuh orang pakar melalui teknik Delphi Terubah Suai. Teknik ini digunakan untuk mengesahkan dua konstruk utama dan tujuh sub konstruk yang telah dikenalpasti. Teknik ini melibatkan tiga pusingan bersama 10 orang pakar di mana tujuh orang pakar yang terlibat dalam teknik Delphi Terubah Suai dan tiga lagi terlibat dalam pengesahan protokol temu bual bagi kumpulan pakar Delphi.

Fasa III pula adalah fasa pengujian dan penilaian konstruk pengekalan kerjaya kepada responden jurutera awam wanita. Adalah penting untuk mendapatkan tindak balas daripada jurutera ini terhadap konstruk dan item yang telah dibangunkan. Dick, Carey dan Carey (2009) menyatakan bahawa sesuatu pembangunan konstruk atau model perlu diuji untuk melihat keberkesanannya. Dalam kajian ini, model pengukuran pengekalan kerjaya yang dihasilkan boleh digunakan untuk melihat tahap keseimbangan hidup dan kepuasan kerjaya untuk terus kekal bekerja dalam industri. Model ini telah diuji ke atas 254 orang responden wanita yang bekerja sebagai jurutera awam dan telah berkeluarga.





1.8 Skop Kajian

Kajian ini bertujuan membentuk model pengukuran pengekalan kerjaya yang dapat mengekal tenaga kerja wanita untuk terus bekerja dengan meneliti elemen-elemen keseimbangan hidup dan kepuasan kerjaya dalam kalangan jurutera awam wanita yang telah berkeluarga. Bidang lain yang memerlukan kemahiran teknik vokasional termasuklah bidang kosmetologi (dandanan diri dan rawatn kecantikan), gerontology (penjagaan warga emas dan keperluan khas), bakeri, konfeksioneri (roti, kek, dan pastisserie), pertanian dan perladangan, dan fesyen (pakaian dan kecantikan) (KPM, 2014). Namun begitu, tidak semua bidang mempunyai masalah besar berkaitan pengekalan wanita dalam kerjaya.



seimbang antara di institusi pendidikan dan di industri kerjaya. Berdasarkan Laporan Lembaga Jurutera Malaysia (2017) menunjukkan terdapat banyak pecahan bidang dalam kejuruteraan. Tetapi, penyertaan wanita yang telah berdaftar di istituti dan Lembaga Jurutera Malaysia yang paling ramai adalah dalam bidang kejuruteraan awam. Namun begitu, keterlibatan para jurutera awam sebagai kerjaya tetap semakin kurang memberansangkan mengikut tahun. Oleh itu, skop kajian ini melibatkan jurutera wanita dalam bidang kejuruteraan awam yang telah berkeluarga.





1.9 Kepentingan Kajian

Jantina, etnik, dan kelas sosial yang terbentuk dalam segala jenis kerjaya adalah dianggap sebagai 'normal' dan wujud di kalangan kumpulan tertentu. Dengan itu, hasil pembinaan model pengukuran pengekalan kerjaya ini diharap dapat memberi sumbangan kepada pihak penyelidikan samada dalam institutsi, kementerian, dan organisasi. Kebanyakan kajian empirikal yang mengaplikasi model berkaitan kerjaya hanya menguji cabaran, konflik, dan kepuasan kerja secara umum (Akkas, Hossain, & Rhaman, 2015; Annunziata & Chase, 2017). Selain itu, kajian ini turut memberi sumbangan baru dalam literatur hasil penerokaan elemen-elemen dalam mencapai keseimbangan hidup dan kepuasan kerjaya seiring dengan abad ke-21. Elemen-elemen model ini juga adalah hasil kajian lepas dan pertimbangan isu-isu yang dihadapi para jurutera awam wanita pada abad kini. Tambahan lagi, hasil pembinaan model ini dapat digunakan dalam penyelidikan seterusnya untuk mengembangkan lagi model yang telah dibangunkan bersesuaian dengan bidang lain serta mewujudkan hubungan antara penyelidik dan masyarakat.

Model dan teori mempunyai peranan penting dalam penyelidikan. Tambahan lagi, sesebuah model dapat menyediakan panduan untuk menyelesaikan sesuatu penstrukturan atau penubuhan sistem baru dengan merujuk kepada perwakilan fenomena dari dunia sebenar (Shafique & Mahmood, 2014). Nilai elemen dalam model baru ini boleh dijadikan panduan untuk pihak organisasi merangka dan mengkaji semula kemudahan yang disediakan bagi mencapai kepuasan sebenar para pekerja. Menurut Jain (2014) menyatakan bahawa kemudahan yang menepati citarasa pekerja dapat memberi kepuasan yang tinggi dalam kerjaya. Oleh itu, hasil model ini harap dapat



dipertimbangkan dalam pembangunan sumber manusia yang mana akan membantu penyelidik dan penstruktur jabatan tersebut untuk lebih memahami isu dan strategi pembangunan kerjaya serta nilai, keperluan, dan sikap pekerja dalam organisasi.

Peranan dan tanggungjawab pihak atasan seperti KPM turut akan diperjelaskan supaya dapat membentuk kerjasama dengan pihak organisasi dalam menyelaraskan program yang bersesuaian dengan pelajar ketika menjalani latihan praktikal. Melalui kerjasama tersebut, keperluan pelajar dan pekerja wanita akan dikenal pasti untuk mengurangkan halangan yang wujud bagi mencapai kepuasan bekerja. Selain itu, perhubungan antara elemen dalam model baru ini mampu dijadikan sebagai medium pengukur (Ab. Rahman *et al.*, 2014) dalam menyeimbangkan gender dalam pendidikan dan kerjaya teknikal dan vokasional melalui perlaksanaan program yang bersesuaian.

Model ini turut memberi kepentingan kepada organisasi luar dalam menarik tenaga buruh wanita untuk terus kekal bekerja dalam tempoh yang lama. Pihak organisasi dapat meneroka elemen baru bagi lebih memahami keperluan pekerja wanita abad kini. Dengan penyertaan tenaga buruh wanita yang ramai, akan dapat merealisasikan hasrat kerajaan untuk membangunkan modal insan yang berdaya saing, mempunyai ketahanan diri, berilmu, berwawasan, serta daya kreativiti dan inovasi yang tinggi (Azlina, 2012). Oleh itu, model pengukuran ini dapat menarik perhatian pihak ahli politik, penggubal polisi, atau pembuat keputusan untuk mempertimbangkan untuk pengubahsuaian struktur keperluan antara pekerja wanita dan organisasi.



1.10 Definisi Istilah

Kajian ini dioperasi berdasarkan kepada beberapa definisi istilah yang digunakan.

Kesemua istilah ini dijelaskan secara terperinci seperti berikut;

1.10.1 Wanita Bekerjaya dan Berkeluarga

Umum mengetahui bahawa ramai wanita pada masa kini melibatkan diri sebagai tenaga buruh samada semasa, belum, atau sudah berkahwin. Istilah wanita berkeluarga dan bekerjaya dikategorikan kepada dua iaitu wanita yang mengurus kerjaya dan keluarga di rumah dan yang kedua; wanita yang bekerja di luar rumah dan perlu menjalankan tugasnya sebagai ibu dan isteri ketika berada di rumah (Poduval & Poduval, 2013).

Perubahan karektor wanita yang telah berkeluarga adalah untuk membantu pasangan atau suami menambah pendapatan keluarga (Bianchi, 2011). Oleh itu, wanita yang bekerjaya mempunyai peranan tambahan setelah berkeluarga iaitu mereka memegang dua tanggung jawab berbeza antara di tempat kerja dan di rumah. Dalam kajian ini, penyelidik mendefinisikan konsep wanita bekerjaya dan berkeluarga sebagai seorang wanita yang mempunyai kedudukan tersendiri dalam kerjaya sendiri di sesebuah organisasi dan dalam masa yang sama mempunyai peranan sebagai isteri, ibu, dan anak apabila berada di rumah.



1.10.2 Keseimbangan Hidup

Keseimbangan hidup adalah dasar dan prosedur yang ditubuhkan oleh organisasi dengan matlamat untuk membolehkan pekerja untuk menjalankan tugas dengan cekap. Merujuk Sundaresan (2014) menjelaskan keseimbangan hidup menggambarkan sebagai keseimbangan antara kerja dan kehidupan peribadi mereka yang mana mampu membuat para pekerja gembira untuk terus bekerja. Manakala, berdasarkan Meenakshi, Subrahmanyam, dan Ravichandran (2013) menyatakan bahawa keseimbangan hidup itu wujud daripada persepsi individu di mana mempunyai keserasian dalam kedua-dua aktiviti kerja dan bukan kerja serta menggalakkan pertumbuhan mengikut keutamaan kehidupan seorang individu pada masa ini. Oleh itu, konsep keseimbangan hidup dalam kajian ini adalah kesamarataan dan keserasian antara tugas kerja dan kehidupan peribadi yang mampu mempengaruhi individu untuk berasa gembira dalam menjalani kehidupan.

1.10.2.1 Penjagaan Anak

Penjagaan anak adalah satu tanggungjawab besar dalam mengawal tingkah laku kanak-kanak dengan baik dan selesa. Merujuk Ro (2012), penjagaan anak yang baik adalah penyediaan persekitaran yang selamat untuk kanak-kanak bermain daripada sebarang ancaman. Manakala berdasarkan Ibem, Anosike, Mosaku, dan Azuh (2015), menyatakan faktor keadaan tempat jagaan dan kemahiran penjaga dalam mengurus kanak-kanak adalah penting dalam skop penjagaan anak. Tambahan lagi, persediaan waktu penjagaan anak yang fleksibel juga adalah satu perkara yang baik kepada ibu bapa yang bekerja waktu fleksibel (Charitable, 2012). Oleh itu, konsep penjagaan anak





dari sudut keperluan para ibu bapa adalah satu bentuk perhatian tambahan kepada kanak-kanak dari segi keselamatan, persekitaran yang baik, dan penjagaan keperluan diri (makan, minum, mandi, dan tidur).

1.10.2.2 Kerjaya fleksibel

Kategori utama aturan kerja fleksibel adalah jadual fleksibel dan lokasi fleksibiliti. Ramita *et al.* (2014) menjelaskan bahawa kerjaya fleksibel ditakrifkan sebagai melakukan kerja mengikut beberapa pelarasan seperti jumlah jam bekerja, penjadualan kerja, lokasi bekerja, kerja separuh masa, atau perkongsian tugas. Manakala UNISON (2014) menjelaskan kerjaya fleksibel adalah apabila kemampuan pekerja mampu mengurus dan membahagi masa antara tuntutan kerja dan tuntutan kehidupan rumah tangga mereka dan mereka akan mencapai kepuasan di tempat kerja dengan menjadi lebih produktif. Oleh itu, konsep kerjaya fleksibel dalam kajian ini adalah corak kerja yang anjal dari sudut waktu, tempat, dan tempoh masa bekerja.

1.10.2.3 Cuti ibu bapa

Cuti merujuk ketidakhadiran pekerja kepada bila-bila masa atas sebab tertentu seperti cuti sakit, cuti kecemasan, cuti bersalin, cuti berehat, dan cuti menjaga ahli keluarga sakit. Merujuk Jahn (2013) menjelaskan cuti ibu bapa adalah cuti khas untuk urusan anak-anak dan keluarga. Manakala berdasarkan Solanki (2013) menjelaskan cuti ibu bapa merujuk kepada cuti sakit anak dan cuti melahirkan anak untuk ibu dan bapa. Seterusnya, berdasarkan Australian Report (2012) menunjukkan bahawa cuti ibu bapa





adalah cuti khas yang mesra keluarga oleh itu, konsep cuti ibu bapa dalam kajian ini adalah cuti khusus untuk hal keibubapaan yang melibatkan pengurusan hal kecemasan anak, keluarga, dan pasangan.

1.10.2.4 Sokongan sosial

Sokongan sosial penting untuk menggalakkan para pekerja terus bersemangat untuk bekerja. Merujuk Sembien (2016) menjelaskan sokongan sosial adalah galakkan daripada majikan, keluarga, dan rakan sekerja dalam melaksanakan tugas sama ada tugas pejabat atau hal kekeluargaan. Kajian oleh Ariani (2015) turut menjelaskan bahawa konteks sokongan sosial adalah sokongan dan bantuan oleh keluarga dan rakan sekerja dalam mengurangkan bebanan tugas harian. Tambahan lagi, persekitaran kerja yang kondusif dan selesa adalah salah satu bentuk sokongan sosial daripada majikan. Manakala menurut Yang *et al.* (2015) menjelaskan bahawa sokongan sosial adalah bantuan dan perhatian padu daripada rakan sekerja dan majikan. Oleh itu, sokongan sosial dalam kajian ini adalah faktor penggalak atau orang sekeliling (keluarga, rakan sekerja, dan majikan) yang mampu memberi motivasi kepada para pekerja untuk terus bekerja.

1.10.3 Kepuasan Kerjaya

Kepuasan kerja adalah ungkapan umum bagi melahirkan sikap positif pekerja yang memberi pengaruh besar terhadap pekerjaan mereka. Mafini dan Dlodlo (2014) menjelaskan kepuasan pekerja dilihat dari segi persepsi, penilaian, emosi gembira ketika memenuhi nilai tugas penting seseorang dan kepuasan ini dipengaruhi oleh





pelbagai faktor termasuk latar belakang organisasi, persekitaran kerja, dan faktor peribadi. Tambahan lagi, seseorang akan dianggap berpuas hati dengan kerja apabila harapan, keinginan, atau keperluan telah dipenuhi (Ali, 2016). Oleh itu, definisi kepuasan kerja dalam kajian ini adalah perasaan positif dan bermotivasi dalam melaksanakan tugas dalam kerjaya mereka yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu sehingga membuatkan mereka bersemangat untuk terus kekal bekerja.

1.10.3.1 Mentor Wanita

Mentor sangat penting untuk kejayaan seseorang pekerja wanita kerana mereka sering mengalami kesukaran membina modal sosial di tempat kerja, terutama dalam skop kerjaya yang terdapat bilangan wanita yang sedikit. Merujuk Tolar (2012) menjelaskan bahawa mentor adalah penyeliaan dan penyediaan sokongan samada sokongan emosi atau teknikal kepada pekerja yang menjalankan sesuatu tugas. Manakala Sosik dan Godshalk (2010) dan Schueller-Weidekamm dan Kautzky-Willer (2012) menyatakan seorang mentor mampu menjadi role-model atau peranan yang besar kepada pekerja bawahan dalam membina perhubungan sosial di tempat kerja. Robbins (2013). Peranan mentor juga adalah membantu pekerja dalam memahami isu-isu khusus hal kerjaya dan peribadi disamping membantu mengembangkan kerjaya mereka (Ramaswami, Dreher, Bretz, & Wiethoff, 2010; Neal, Boatman, & Miller, 2013). Oleh itu, konsep mentor dalam kajian ini adalah satu bentuk bimbingan, galakkan, dan bantuan anantara pekerja atasan dan pekerja bawahan dalam melakukan sesuatu tugas berdasarkan kaedah mentor-mentee.





1.10.3.2 Hubungan Rakan Sekerja

Sebagai pekerja menghabiskan sebahagian besar daripada kehidupan mereka di tempat kerja, hubungan interpersonal dan persahabatan antara pekerja di tempat kerja sering terbentuk. Secara umumnya, hubungan rakan sekerja adalah sejenis hubungan interpersonal berdasarkan dua konsep iaitu hubungan pemimpin-ahli dan hubungan sesama rakan sekerja (Lin & Lin, 2011). Merujuk Ganiron Jr. (2017) menjelaskan bahawa hubungan dengan rakan sekerja didefinisikan sebagai interaksi peribadi dan kerja antara sesama pekerja yang saling bekerjasama. Hubungan interpersonal yang positif akan meningkatkan ikatan persahabatan dan semangat kekitaan dalam kalangan jurutera (Ariani, 2015). Manakala merujuk Lin dan Lin (2011) menjelaskan ciri-ciri hubungan rakan sekerja boleh dilihat melalui sifat kerjasama, semangat pasukan, sokongan, amanah, pertukaran maklumat, dan atmosfer di kalangan rakan-rakan. Oleh itu, konsep hubungan rakan sekerja dalam kajian ini adalah bentuk pertalian dan komunikasi antara pekerja dalam sebuah organisasi yang sama.

1.10.3.3 Kesamarataan Jantina

Kesamarataan jantina dalam bidang kerjaya adalah perlu untuk memberi kepuasan yang tinggi dalam kalangan pekerja khususnya pekerja wanita. Merujuk Griffith dan Dasgupta (2018) menjelaskan bahawa kesamarataan jantina adalah keadilan dalam layanan majikan terhadap pekerja tanpa mengira jantina. Manakala menurut Nawaz. Afzal, dan Sheszadi (2013) menjelaskan bahawa kesamarataan jantina itu adalah perasaan hormat, sokongan, dan nilai kerjasama sesama rakan sekerja dan majikan tanpa mengira jantina lelaki atau wanita. Oleh itu, dalam kajian ini, konsep





kesamarataan jantina adalah layanan majikan dan rakan sekerja yang sama seperti dari segi pendapatan, kemudahan, dan tugas tanpa mengira jantina.

1.10.3.4 Gaji

Gaji adalah salah satu faktor dalam menentukan pengekalan pekerja yang kompetitif. Merujuk Chaudhry, Sabirb, Rafi, dan Kalyarc (2012), gaji adalah satu bentuk pampasan berepisod dari sebuah syarikat kepada pekerja seperti yang dinyatakan dalam kontrak pekerjaan yang mana setiap pembayaran upah adalah seimbang dengan tugas dan tempoh bekerja. Manakala berdasarkan Ali dan Akram (2012) dan Hashim (2015) pula, gaji adalah sumber pendapatan hasil daripada melakukan tugas yang diberi berdasarkan persetujuan antara pekerja dan majikan. Oleh itu, konsep gaji dalam kajian ini adalah nilai upah yang diterima seorang pekerja mengikut tempoh yang dipersetujui berdasarkan skop tugas yang dipertanggungjawabkan.

1.10.4 Pengekalan Kerjaya

Menggalakkan pekerja untuk kekal dalam organisasi untuk jangka masa yang panjang boleh disebut sebagai pengekalan pekerja. Menurut Coetzee dan Gunz (2012), pengekalan kerjaya adalah satu proses di mana para pekerja digalakkan untuk kekal bersama organisasi untuk jangka masa maksimum atau sehingga projek selesai. Tambahan lagi, Das dan Baruah (2014) menjelaskan bahawa pekerja yang gembira dan berpuas hati dengan pekerjaan mereka akan lebih berdedikasi terhadap kerja mereka dan sentiasa berusaha untuk setia berkhidmat dalam organisasi mereka. Oleh itu, konsep pengekalan kerjaya dalam kajian ini adalah perkara keputusan seorang pekerja untuk





setia dan terus bekerja dengan organisasi yang sama dalam tempoh yang lama atas faktor-faktor tertentu.

1.11 Kesimpulan

Peralihan bidang kerjaya dalam kalangan wanita bekerjaya memberi kesan kepada pembentukan kerjaya dan negara pada masa hadapan. Bidang teknikal merupakan salah satu pilihan kerjaya yang memberi sumbangan besar terhadap perkembangan ekonomi individu dan negara. Namun begitu, penglibatan tenaga kerja wanita dalam bidang ini semakin sedikit jika dibandingkan dengan bidang sains dan sastera. Kajian terhadap faktor yang memberi keseimbangan kehidupan dan kepuasan dalam kerjaya adalah penting supaya perancangan yang strategi dapat dilakukan untuk meningkatkan penyertaan tenaga buruh. Hasil kajian ini diharapkan dapat menyumbang ilmu dan pengetahuan dalam bidang Teknikal dan Vokasional serta sebagai persediaan pelajar, penggubal polisi, dan keluarga untuk bermotivasi membina kerjaya.