

## **HUBUNGAN DI ANTARA PEMILIHAN KERJAYA DENGAN KEPUASAN KERJAYA**

**Noraziyati Bazlin Sheik Salem<sup>1</sup>, (Fadillah Ismail<sup>2</sup>, Adibah Abdul Kadir<sup>3</sup>, Ahmad Saiful Azlin Puteh Salin<sup>4</sup>)**

<sup>1</sup>Universiti Teknologi Malaysia  
[lynn\\_abs@yahoo.com](mailto:lynn_abs@yahoo.com)

<sup>2</sup>Universiti Tun Hussein Onn Malaysia  
[fadillah@uthm.edu.my](mailto:fadillah@uthm.edu.my)

<sup>3</sup>Universiti Tun Hussein Onn Malaysia  
[adibah\\_kadir@yahoo.com](mailto:adibah_kadir@yahoo.com)

<sup>4</sup>Universiti Teknologi Mara Perak  
[ahmad577@perak.uitm.edu.my](mailto:ahmad577@perak.uitm.edu.my)

### **ABSTRAK**

Pemilihan dan proses membuat keputusan mengenai sesuatu pilihan merupakan antara cabaran paling signifikan yang perlu dihadapi oleh seseorang dalam kehidupannya. Oleh itu pemilihan kerjaya yang tepat dan bersesuaian dengan kelulusan, minat dan personaliti diri adalah sangat penting bukan sahaja dalam menentukan hala tuju kehidupan seseorang individu, malah menjamin kepuasan hidup yang didambakan. Maka kajian ini dijalankan untuk mengkaji pemilihan kerjaya dan hubungannya dengan kepuasan kerjaya dalam kalangan pensyarah-pensyarah di sebuah institusi pendidikan XYZ. Batasan kajian ini tertumpu kepada pembolehubah-pembolehubah yang menyumbang ke arah pemilihan kerjaya dan kepuasan kerjaya dalam kalangan pensyarah-pensyarah di sebuah institusi pendidikan XYZ di mana skop kajian ini menyentuh enam aspek pemilihan kerjaya dan kepuasan kerjaya yang mana pemilihan kerjaya merangkumi minat, pencapaian akademik, pengaruh keluarga, ganjaran, rakan, dan prestij; manakala kepuasan kerjaya pula merangkumi gaji setimpal, suasana dan interaksi yang baik, membangunkan kemahiran baru, berpuashati dengan bidang kerjaya dan penghargaan diri. Dalam kajian ini, seramai 86 orang pensyarah dipilih secara rawak dari dua jabatan di institusi pendidikan XYZ. Berdasarkan kajian yang telah dijalankan, skor min bagi setiap kepuasan kerjaya yang dipilih oleh golongan pensyarah institusi pendidikan XYZ ini menunjukkan tahap kepuasan kerjaya mereka berada di tahap tinggi iaitu melebihi skor min 3.68. Manakala faktor prestij menunjukkan nilai ( $R^2$  0.684) iaitu merupakan faktor paling dominan atau tinggi yang mempengaruhi pemilihan kerjaya di kalangan golongan pensyarah-pensyarah di institusi pendidikan XYZ. Selain itu, pengkaji juga mendapati nilai Pekali Korelasi Spearman ( $r_s = 0.269$ ) menunjukkan hubungan yang positif dan lemah pada signifikan aras 0.00 antara pemilihan kerjaya dan kepuasan kerjaya.

**Kata kunci:** Pemilihan kerjaya; kepuasan kerjaya; pensyarah

## PENGENALAN

Pekerjaan merupakan suatu aktiviti yang penting dalam kehidupan manusia dan seseorang itu akan berasa puas dengan kehidupannya apabila memiliki sesuatu pekerjaan yang tetap serta terjamin. Malah pekerjaan dapat memperlihatkan status masyarakat, tahap ekonomi, serta pendapatan. Bekerja bererti seseorang itu mesti aktif dalam aktiviti yang boleh membawa perubahan kepada dirinya, orang lain, dan bidang yang diceburi. Pekerjaan dikatakan mempengaruhi konsep sendiri, perasaan nilai, kesejahteraan, dan identiti keperibadian seseorang (Muhd. Mansur dan Siti Nordinar, 1989). Dalam pasaran buruh yang semakin kompleks, pengurusan kerjaya berhadapan dengan pelbagai cabaran: individu perlu menghadapi pilihan yang sukar dalam usaha untuk mengimbangi kehidupan profesional dan peribadi mereka (Rosana, Patricia, Bernador (2017). Justeru adalah penting bagi seseorang individu mempunyai kesedaran kerjaya setelah tamat persekolahan. Kesedaran kerjaya merupakan kesedaran tentang perhubungan antara sendiri dengan pendidikan, mengenali kelompok pekerjaan serta kemahiran dalam membuat sesuatu pilihan.

Kerjaya merupakan sesuatu yang penting dan amat berkait rapat dengan perkembangan kehidupan seseorang itu. Kerjaya juga adalah kerja yang berterusan atau berkesinambungan berkaitan dengan pengalaman dan sikap yang berlaku dalam kehidupan individu (Suhaila et. al., 2015). Kebanyakan graduan yang menamatkan pengajian di Institut Pengajian Tinggi (IPT) sudah semestinya mengharapkan mereka akan memperolehi kerjaya yang bersesuaian dengan bidang pengajian mereka semasa di universiti. Namun realitinya, tidak semua graduan bernasib baik dan berjaya memperolehi pekerjaan sebagaimana yang diinginkan kerana pelbagai faktor seperti kesukaran memperolehi pekerjaan, ganjaran yang tidak setimpal, faktor dorongan atau halangan keluarga dan sebagainya..

Di Malaysia sebelum tahun 1970-an, kerjaya sebagai pendidik merupakan satu kerjaya yang amat popular dalam kalangan graduan. Walau bagaimanapun, jumlah graduan yang menceburkan diri dalam bidang pendidikan semakin menurun pada tahun-tahun 1980-an dan 1990-an. Pemilihan bidang kerjaya khususnya dalam bidang pendidikan menjadi semakin kompleks ketika ini ekoran terdapatnya kebolehan manusia yang pelbagai dan keperluan pelajar yang begitu kritikal, selaras dengan ciri pembangunan dan pembentukan insan yang berdaya saing. Ia juga adalah kerana kewujudan lebih banyak peluang pekerjaan ekoran daripada pertumbuhan ekonomi yang pesat yang membuka banyak peluang pekerjaan, terutamanya dalam bidang sains dan teknologi serta perdagangan dan industri. Faktor perubahan sosial dan ekonomi juga dikenal pasti sebagai faktor utama menyebabkan graduan tidak lagi berminat untuk menjadi pendidik, terutamanya dalam kalangan lelaki.

Padanan antara keperibadian dan tugas serta jenis pekerjaan adalah penting bagi menjamin kepuasan dalam menjalankan tugas, meningkatkan motivasi kerja dan pencapaian produktiviti yang tinggi (Teks Ucapan Y.Bhg. Dato' Sri Dr. Ali Bin Hamsa, Majlis Penutup Persidangan Suruhanjaya-Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia, 2012). Kenyataan ini merupakan faktor kepada lambakan graduan di pasaran kerja di mana keperluan sumber manusia tidak padan dengan bilangan graduan yang dihasilkan oleh pusat pengajian tinggi (Ann, Noor, & Siang, 2011). Pemilihan kerjaya yang sesuai merupakan salah satu permasalahan terbesar remaja di Malaysia. Masalah ini meliputi masalah dalam membuat keputusan sama ada ingin menceburkan diri dalam kerjaya perguruan ataupun tidak (Sidek Mohd Noah et al, 2008). Ini kerana pilihan kerjaya menunjukkan bahawa individu telah menjalani proses membuat keputusan, bahawa mereka telah meninjau bidang kerja, telah menguasai kecekapan yang diperlukan, mempunyai pendirian tentang apa yang membawa rasa kepuasan serta mencari alternatif untuk memenuhi kepuasan hidup dan profesion yang dilakukan (Zeynep, 2015). Ini kerana kesilapan dan salah langkah dalam membuat pilihan kerjaya akan memberi kesan dan akibat yang akan ditanggung sepanjang hayat.

Pemilihan kerjaya yang tepat dan bersesuaian dengan kelulusan, minat dan personaliti diri adalah sangat penting dalam menentukan arah tuju kehidupan seseorang individu. “Tidak mengetahui apa yang berlaku pada hari esok adalah kuasa Tuhan, keupayaan merangka strategi untuk hari esok adalah kekuatan manusia” (Eddy, 2007). Ketepatan membuat keputusan dalam pemilihan kerjaya akan menjadikan kerjaya yang diceburi lebih menarik dan memberi kepuasan dalam kehidupan. Justeru, individu yang menceburkan diri dalam pelbagai bidang hendaklah mempunyai karakter yang bersesuaian dengan pemilihan kerjaya mereka. Ini kerana, pekerjaan merupakan suatu kategori penting untuk membahagikan dan menentukan kedudukan tinggi rendah anggota sesuatu masyarakat. Malah pekerjaan boleh juga dijadikan indeks yang objektif dalam sesuatu penyelidikan Maziah (2005).

### **Konsep Pemilihan Kerjaya**

Pemilihan kerjaya merupakan satu proses perkembangan yang berterusan (Picor et. al., 1974). Ia bukanlah satu ketetapan mutlak tetapi satu keputusan bersiri dalam jangka waktu yang panjang dan setiap keputusan akan mempengaruhi keputusan yang berikutnya (Ginzberg, et. al., 1966). Ia jelas mencerminkan motivasi, pengetahuan, personaliti dan keupayaan seseorang dalam membuat pilihan tersebut (Strong, 1964). Dengan mengambilkira Hierarki Keperluan Manusia Maslow, Roe (dalam Lock, 1996) pula menegaskan bahawa pemilihan kerjaya individu menggambarkan pengalaman proses pembesaran seseorang bermula dari rumah sejak kecil lagi.

Pemilihan kerjaya merupakan satu perkara yang penting dalam perkembangan diri seseorang dan dengan itu, ia perlu dibuat dengan teliti kerana tindakan tersebut akan memberi kesan jangka

panjang terhadap masa depan seseorang. Sharf (2010) menekankan bahawa kejelasan dan makna hidup dapat dinyatakan dalam sesuatu kerjaya yang dipilih. Memilih kerjaya yang tepat adalah penting dalam memastikan seseorang individu beroleh manfaat dalam kehidupannya, bermotivasi terhadap kerjanya dan mencapai tahap produktiviti yang baik, sepertimana yang ditetapkan dan diharapkan untuk kelangsungan dan kejayaan sesebuah organisasi (Josephine, 2016).

Jika keputusan yang dibuat oleh seseorang individu itu salah, maka ia kan merugikan mereka pada hadapan dan organisasi serta kerjaya yang telah dipilih. Malah menurut (Issa and Nwalo, 2008) Individu yang tidak produktif menjadi punca kepada ketidakcekapan bukan sahaja pada dirinya tetapi kepada organisasi dan ekonomi Negara secara keseluruhannya. Oleh itu, berbekalkan maklumat dan penelitian tentang sesuatu kerjaya serta bimbangan nasihat dari seseorang akan membantu membuat pertimbangan yang rasional dalam membuat keputusan kerjaya yang sesuai (Josephine, 2016)

Penelitian yang mendalam semasa membuat keputusan dalam pemilihan kerjaya adalah perlu dan sangat penting. Ginzberg (1951) dalam teorinya tentang pemilihan kerjaya menyatakan bahawa apabila seseorang membuat pertimbangan dalam pemilihan kerjaya, perkara pertama yang dilakukannya ialah menilai diri sendiri dari beberapa sudut seperti kebolehan, minat, dan nilai peribadi berhubung dengan pekerjaan tersebut; aspek kedua yang perlu diberi pertimbangan ialah berhubung dengan dunia pekerjaan itu sendiri di mana aspek ini termasuklah ganjaran, faedah sampingan, perhubungan sosial, waktu kerja, jangka masa kerja, tatacara kerja, beban tugas dan sebagainya.

Ia jelas menunjukkan bahawa pemilihan kerjaya adalah proses yang berstruktur dalam membuat pilihan yang terbaik dan bersesuaian dengan sifat-sifat semulajadi individu itu sendiri. Pengkaji berpendapat bahawa aspek pemilihan kerjaya menyumbang kepada cara bagaimana individu itu dilihat membuat keputusan penting yang bakal menentukan masa depan dan nilai kehidupan mereka.

### **Teori Pemilihan Kerjaya Anne Roe**

Anne Roe mencadangkan bahawa seseorang itu perlu mewarisi kecenderungan dalam mengembangkan tenaga dalam pelbagai cara. Beliau menyatakan bahawa seseorang individu mempunyai bakat semulajadi ke arah mengembangkan tenaga-tenaga tersebut. Ia merupakan satu hubungan antara faktor-faktor generik dan pengalaman awal di zaman kanak-kanak dengan tingkah laku vokasional dalam usaha teori Roe untuk menjadikannya eksplisit (Osipow & Fitzgerald, 1996).

Kebanyakan kajian Roe boleh adalah berkaitan hubungan kanak-kanak dengan ibubapa (Levibowitz dan Lea, 1986). Ini menjadi agak jelas kerana kajian yang dijalankan Roe adalah berdasarkan kepada kajian awal oleh Maslow (1970) yang mempopularkan hierarki keperluan. Dalam pembinaan teori Roe, faktor-faktor generik dan hierarki keperluan digabungkan untuk memperolehi pemilihan kerjaya sebagai salah satu kesan dalam corak kehidupan mereka (Osipow dan Fitzgerald, 1996). Sementara pelbagai pemahaman tentang pemikiran ini menjadi sangat penting dalam pembangunan program yang sesuai untuk membantu seseorang individu memilih kerjaya awal, muncul kajian-kajian semasa yang kurang mengambilkira bahagian-bahagian tertentu dalam Teori Roe.

Roe juga telah membangunkan satu sistem kumpulan pekerjaan yang berkemungkinan dipilih sebagai kerjaya. Sistem lapan kumpulan tersebut ialah; Perkhidmatan; Perhubungan perniagaan; Pengurusan organisasi; Teknologi; Aktiviti-aktiviti luar; Sains; Pemindahan budaya dan Seni serta hiburan. Teori ini hampir menyerupai teori kumpulan kerja yang dibangunkan oleh John Holland. Menurut klasifikasi kerja Roe, pekerja dalam perkhidmatan umumnya adalah berorientasikan individu dan berkemungkinan datang dari rumah yang penuh dengan perlindungan iaitu keluarga yang merujuk kepada ibu dan bapa.

Ia menjadi semakin penting untuk menyedari betapa pentingnya faktor-faktor ini dalam persiapan untuk memilih program pembangunan sumber manusia yang bersesuaian di universiti. Teori ini berterusan menggunakan pengaruh implisit dalam teori pembangunan kerjaya. Ia juga semakin penting untuk menyedari akan kepentingan peranan ibubapa dan keperluan psikologi dalam menentukan corak pemilihan kerjaya anak-anak di masa akan datang.

## **MATLAMAT DAN OBJEKTIF KAJIAN**

Matlamat kajian ialah untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan kerjaya dan hubungannya dengan kepuasan kerjaya dalam kalangan pensyarah-pensyarah di institusi pendidikan XYZ.

Objektif kajian adalah seperti berikut :

- 1) Menenalpasti tahap kepuasan kerjaya dalam kalangan pensyarah-pensyarah di institusi pendidikan XYZ
- 2) Menenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan kerjaya dalam kalangan pensyarah-pensyarah di institusi pendidikan XYZ
- 3) Menenalpasti hubungan di antara faktor-faktor pemilihan kerjaya dengan kepuasan kerjaya pensyarah-pensyarah di institusi pendidikan XYZ

## **METODOLOGI KAJIAN**

Metodologi merupakan satu perkara yang penting dalam menjalankan sesuatu penyelidikan. Ia menggambarkan bentuk rangka kerja yang bakal dijalankan supaya persoalan kajian dapat dijelaskan. Untuk memperoleh maklumat yang boleh dipercayai dan mempunyai tahap keesahan yang tinggi, segala prosedur kajian dan peraturan serta objektif dan jenis kajian perlu difahami terlebih dahulu. Dalam bab ini, satu rangka kajian telah direka bentuk untuk memudahkan kajian ini dilakukan iaitu : rekabentuk kajian, populasi dan persampelan kajian, kerangka kajian, kaedah pengumpulan data, pembinaan instrumen kajian, soal selidik, pentadbiran soal selidik, prosedur kajian, kajian rintis dan analisis data. Rekabentuk kajian merupakan satu perancangan atau struktur penyelidikan bagi mendapatkan jawapan kepada semua persoalan kajian (Cooper dan Schindler, 1998). Kajian ini merupakan kajian deskriptif berbentuk tinjauan di mana pengkaji mendapatkan maklumat daripada responden mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan kerjaya dengan menggunakan borang soal selidik. Reka bentuk kajian ini dipilih kerana ianya hanya melibatkan satu masa yang khusus dan tidak memerlukan jangka masa yang panjang.

Populasi adalah sekumpulan masyarakat yang mempunyai ciri yang sama (Mohamad Najib, 2003). Dalam kajian ini, populasi kajian terdiri daripada pensyarah-pensyarah di institusi pendidikan XYZ dari tiga jabatan yang berbeza iaitu Jabatan A seramai 33 orang, Jabatan B, 33 orang dan Jabatan C seramai 34 orang. Bilangan populasi adalah seramai 100 orang. Kaedah persampelan rawak berlapis secara kuota digunakan sebagai asas untuk memilih sampel kajian. Menurut Chua Yan Piaw (2006), prosedur persampelan rawak berlapis bererti melakukan pemilihan rawak secara berasingan bagi setiap sub-kumpulan dalam populasi. Jika pemilihan dibuat untuk memperoleh bilangan subjek tertentu dalam setiap sub-sampel, prosedur persampelan tersebut dikenali sebagai persampelan rawak berlapis secara kuota. Krejcie and Morgan (1970) menetapkan bahawa, populasi sebanyak 135 orang perlu mempunyai sampel sebanyak 100 responden.

## **DAPATAN KAJIAN**

### **Analisis Demografi Responden**

Analisis demografi responden merupakan analisis yang dilakukan oleh pengkaji terhadap latar belakang responden. Dalam soal selidik pengkaji, demografi responden merangkumi soalan-soalan yang berkaitan latar belakang responden seperti umur, tahap pendidikan, jantina, tempoh perkhidmatan dan pendapat responden tentang bidang kerjaya yang mereka ceburi.

Dalam kajian ini, majoriti responden berumur diantara 21 hingga 30 dan 31 hingga 40 tahun yang menyumbang sebanyak 77.9%. Manakala dari aspek pendidikan didapati 84.9 peratus

mempunyai pendidikan di tahap Sarjana. Berdasarkan dapatan kajian, kebanyakan responden adalah wanita iaitu sebanyak 65.1% manakala responden lelaki pula sebanyak 34.9%. Merujuk kepada taburan tempoh perkhidmatan, dapatan mencatatkan kurang dari 10% yang telah berkhidmat 16 tahun keatas, manakala 73.3% majoritinya berkhidmat kurang dari 10 tahun.

### **Kepuasan kerjaya**

Hasil kajian menunjukkan hanya 17.4% daripada responden menyatakan tahap kepuasan yang rendah berbanding 82.6% responden yang berpuashati dengan bidang kerjaya mereka. Ini dapat dibuktikan dengan lebih terperinci berdasarkan kepada enam faktor kepuasan yang menunjukkan elemen pergaulan dan interaksi menyumbang kepada dapatan yang tinggi dengan bacaan min 4.14, diikuti oleh min membangunkan kemahiran baru iaitu 4.08, min suasana atau persekitaran kerja baik iaitu 4.02, min berpuashati dengan bidang tugas 3.87, min penghargaan diri 3.86 dan akhir sekali min gaji setimpal iaitu 3.74.

### **Analisis Faktor Domain Pemilihan Kerjaya**

Bagi menganalisis faktor pemilihan kerjaya, pengkaji telah menggunakan kaedah regresi. Kaedah regresi merupakan satu kaedah peratusan varian yang dapat dijelaskan oleh sesuatu pembolehubah bebas mengenai kewujudan pembolehubah bersandar. Analisis ini digunakan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan kerjaya dalam kalangan golongan pensyarah. Analisis yang menggunakan model regresi mudah melibatkan satu pembolehubah bebas dan satu pembolehubah bersandar. Terdapat enam faktor yang dikaji iaitu minat, pencapaian akademik, pengaruh keluarga, ganjaran, rakan dan prestij. Tahap pengaruh setiap faktor yang mempengaruhi pemilihan kerjaya dilihat berdasarkan nilai  $R^2$  yang diperolehi.

Jadual 4.1 menunjukkan nilai ( $R^2$ ) bagi faktor prestij adalah paling tinggi iaitu 0.684. Ini bererti faktor prestij mempengaruhi sebanyak 68.4% pemilihan kerjaya dalam kalangan responden. Hal ini mungkin disebabkan kerana golongan pensyarah hanya akan memilih dan mementingkan kerjaya yang hanya mempunyai prestij tersendiri. Selain itu, faktor ini dipilih mungkin kerana dengan memilih kerjaya yang berprestij tinggi, golongan pensyarah-pensyarah ini merasakan diri mereka dihormati dan dihargai oleh semua peringkat masyarakat. Dengan memilih kerjaya yang berprestij tinggi, golongan pensyarah-pensyarah ini dengan secara tidak langsung dapat meningkatkan lagi kemahiran dan kebolehan mereka.

Faktor minat pula mempengaruhi sebanyak 26.0% pemilihan kerjaya. Ini menunjukkan bahawa minat merupakan faktor penting dan sentiasa dititikberatkan dalam membuat pemilihan kerjaya. Kajian ini selari dengan Carrell et. al. (1995) yang menyatakan bahawa pengukuran minat digunakan untuk meramal darjah kesukaan seseorang individu terhadap pelbagai jenis pekerjaan yang dapat membawa kepada kepuasan dan ketidakpuasan kerjaya. Menurut Atan (1981), pemilihan kerjaya mestilah selaras dengan minat individu kerana ianya merupakan pilihan untuk

masa depan. Penentuan sesuatu bidang kerjaya yang diminati oleh individu tersebut adalah penting kerana pekerjaan tersebut boleh membentuk identiti dan personaliti. Ini di sokong oleh Vanneste, (2005), yang menyatakan pilihan kerjaya berdasarkan minat sebenar mempunyai kesan dramatik terhadap kepuasan kerjaya. Ini adalah kerana pada masa kini adalah lebih baik dan demi kepentingan organisasi dan pekerja untuk memberi perhatian kepada kesesuaian optimal, yang bukan sahaja bergantung kepada asas pemilihan (kelayakan akademik, kemampuan dan personaliti) tetapi berdasarkan keperluan, nilai dan bakat.

Faktor pencapaian akademik mempengaruhi sebanyak 21.2% pemilihan kerjaya responden. Dapatan ini selari dengan pendapat Ramli (1998), dalam kajiannya mendapati, peningkatan ilmu pengetahuan ke peringkat yang lebih tinggi daripada sebelumnya secara tidak langsung boleh mengubah status sosial dan ekonomi seseorang. Ianya akan mengubah daripada status sederhana kepada lebih baik dan dihormati. Selain daripada itu juga, mereka akan memperolehi peningkatan ilmu pengetahuan, kemahiran, pendapatan dan pekerjaan yang memuaskan.

Faktor keempat yang mempengaruhi pemilihan kerjaya ini ialah faktor ganjaran iaitu sebanyak 0.57%. Keperluan yang paling utama untuk dipenuhi ialah keperluan fisiologi. Tahap untuk memenuhi keperluan tersebut adalah bergantung kepada individu. Secara jelasnya, gaji atau pendapatan dari pekerjaan akan menghasilkan keupayaan terutamanya untuk memenuhi keperluan-keperluan hierarki pertama iaitu fisiologi. Pekerjaan yang menghasilkan ganjaran yang lumayan sudah tentu akan dapat digunakan untuk memenuhi keperluan secara lebih sempurna dan selesa. Menurut Hewit (2010) meang terdapat individu yang dipengaruhi oleh kerjaya yang menawarkan prospek manfaat yang lebih tinggi termasuk gaji, elaun dan cuti. Walau bagaimanapun terdapat juga invididu-individu yang memilih untuk mengikuti kerjaya dimana mereka mempunyai keghairahan tanpa mengira prospek faedah; ini kerana kerjaya adalah unsur kritikal dalam menentukan rutin harian seseorang, aktiviti kehidupan, taraf hidup; dan aspek kehidupan rohani dan sosial.

Faktor rakan pula mempengaruhi sebanyak 0.52% pemilihan kerjaya responden. Dapatan ini adalah selari dengan pendapat Sulaiman (1996) yang mengatakan bahawa seseorang individu lebih mudah terpengaruh dengan rakan sebaya berbanding orang lain dalam banyak perkara. Faktor terakhir yang mempengaruhi pemilihan kerjaya dalam kalangan responden ini ialah faktor pengaruh keluarga iaitu sebanyak 0.28%. Ini menunjukkan bahawa, dalam membuat sesuatu pemilihan kerjaya, keluarga bukanlah merupakan rujukan yang terpenting bagi responden ini. Walaubagaimana pun ia berbeza dengan kajian yang dijalankan oleh Josephine (2016) dimana pengaruh ekstrinsik keputusan pilihan kerjaya kebanyakannya dipengaruhi oleh ibu bapa, rakan sebaya, rakan, saudara, model peranan, dan guru terutamanya kaunselor kerjaya. Ini mungkin melalui sokongan sosial atau interaksi yang baik diantara beberapa kumpulan (Pummel, Harwood & Lavalley, 2008).



Jadual 1 Analisis Regresi Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Kerjaya

Pembolehubah Bebas	R	R <sup>2</sup>	Beta	Sig.
Prestij	0.684	0.468	0.684	0.000
Minat	0.510	0.260	0.510	0.000
Pencapaian Akademik	0.461	0.212	0.461	0.000
Ganjaran	0.238	0.057	0.238	0.027
Rakan	0.227	0.052	-0.227	0.035
Pengaruh Keluarga	0.168	0.028	-0.168	0.123

**Analisis Hubungan Di antara Pemilihan Kerjaya Dengan Kepuasan Kerjaya**

Bagi melihat hubungan di antara pemilihan kerjaya dengan kepuasan kerjaya, pengkaji telah menggunakan kaedah analisis korelasi. Analisis statistik korelasi digunakan untuk menunjukkan keteguhan hubungan dua pembolehubah bersandar dan tidak bersandar. Pekali korelasi ini bergantung kepada jenis data yang dianalisis. Bagi data ordinal, pekali korelasi yang digunakan ialah Pekali Korelasi Spearman dan bagi data interval, Pekali Korelasi Pearson akan digunakan. Untuk melihat hubungan antara dua pembolehubah ini, ujian Pekali Korelasi Spearman digunakan. Nilai pekali korelasi  $r = 0.00$  hingga  $0.20$ , menunjukkan kekuatan hubungan sangat lemah dan boleh diabaikan. Nilai pekali korelasi,  $r = 0.21$  hingga  $0.40$  menunjukkan kekuatan hubungan lemah. Nilai pekali  $r = 0.41$  hingga  $0.60$  menunjukkan kekuatan hubungan sederhana. Nilai pekali  $r = 0.61$  hingga  $0.80$  menunjukkan kekuatan hubungan antara dua pembolehubah adalah tinggi dan nilai pekali korelasi,  $r = 0.81$  hingga  $1.00$  menunjukkan kekuatan hubungan yang amat tinggi.

Jadual 2 Korelasi Pemilihan Kerjaya Dengan Kepuasan Kerjaya

Pembolehubah	Nilai Pekali Korelasi Pearson ( $r_s$ )	Aras Signifikan	Kekuatan Hubungan
Kepuasan Kerjaya	0.269*	0.012	Lemah
Suasana Baik	0.347**	0.001	Lemah
Penghargaan Diri	0.278**	0.010	Lemah
Kemahiran Baru	0.178	0.101	Sangat Lemah
Gaji Setimpal	0.164	0.131	Sangat Lemah
Bidang Tugas	0.158	0.145	Sangat Lemah
Interaksi Baik	0.090	0.407	Sangat Lemah

\*Korelasi signifikan pada aras 0.01 (2-tailed)

\*\* Korelasi signifikan pada aras 0.05 (2-tailed)

Jadual 2 menunjukkan hanya bahawa terdapat dua aspek kepuasan kerjaya yang dikaji mempunyai korelasi yang signifikan dengan pemilihan kerjaya manakala empat lagi kepuasan kerjaya mempunyai korelasi yang tidak signifikan. Daripada analisis ini, tiada pembolehubah bersandar yang mempunyai korelasi tinggi dan sangat tinggi. Kepuasan dalam bentuk mendapat suasana kerjaya yang baik dan penghargaan diri menunjukkan korelasi lemah dan positif iaitu masing-masing ( $r_s = 0.347$ ) dan ( $r_s = 0.278$ ). Manakala kepuasan dalam bentuk yang lain seperti mendapat kemahiran baru ( $r_s = 0.178$ ), gaji yang setimpal ( $r_s = 0.164$ ), bidang tugas ( $r_s = 0.158$ ) dan interaksi yang baik ( $r_s = 0.090$ ), menunjukkan penghubungan korelasi yang sangat lemah. Secara keseluruhannya, semua pemilihan kerjaya yang dikaji menunjukkan hubungan yang lemah dengan kepuasan kerjaya.

## **CADANGAN DAN RUMUSAN**

Pengkaji telah mengemukakan beberapa cadangan kepada Institut Pendidikan XYZ bagi memberi kesedaran kepada golongan pensyarah tentang pemilihan kerjaya dan sekaligus dapat meningkatkan tahap kepuasan kerjaya mereka. Antara cadangan tersebut ialah memandangkan institut pendidikan XYZ tidak mempunyai sistem pemilihan dan kepuasan kerjaya bagi pensyarahnya, maka adalah diharapkan jika pihak pengurusan dapat melakukan kajian terhadap pemilihan dan kepuasan kerjaya dalam kalangan pensyarahnya secara keseluruhan bagi mendapatkan keputusan atau pendapat yang sebenarnya tentang pemilihan dan kepuasan kerjaya pensyarah. Ini penting bagi prospek pemilihan dan kepuasan kerjaya dalam kalangan pensyarah mereka. Hal ini dapat memberi kelebihan kepada pihak institut pendidikan XYZ di mana pensyarah akan lebih komited dan berprestasi tinggi kerana mereka merasakan pemilihan dan kepuasan kerjaya mereka dititikberatkan oleh pihak institut pendidikan XYZ.

Selain itu, bahagian pembangunan sumber manusia seharusnya menyediakan program kerjaya yang bersesuaian seperti bengkel, latihan dan seminar dengan lebih kerap dan sesuai dengan minat dan potensi pensyarah. Bahagian pembangunan sumber manusia juga perlu menyediakan proses orientasi yang dapat menjelaskan peranan setiap pekerja, visi dan misi, budaya dan aspek yang berkaitan dengan fungsi kerjaya pekerja secara terperinci. Pakar sumber manusia juga boleh menjelaskan arah tuju pekerja sejak pekerja diambil bekerja. Hal ini memudahkan pekerja merancang kerjaya masing-masing dengan bantuan dari bahagian pembangunan sumber manusia yang dapat memberi sokongan kepada kerjaya para pensyarah.

Pihak institut pendidikan XYZ juga harus menitikberatkan hal-hal yang berkaitan dengan persekitaran atau suasana yang lebih selesa dan baik. Ini kerana, persekitaran yang selesa merupakan salah satu kepuasan kerjaya yang akan dicapai oleh para pensyarah. Pihak institut pendidikan XYZ boleh memperbaiki lagi persekitaran yang sedia ada kepada lebih baik. Contohnya seperti menyediakan banyak lagi kemudahan-kemudahan yang sepatutnya kepada

para pensyarah. Menyediakan bilik persendirian yang selesa dan juga bilik kuliah yang selesa dan cukup dengan bantuan alatan mengajar yang diperlukan oleh pensyarah-pensyarah ini. Dengan adanya kemudahan-kemudahan yang baik dan selesa ini, ia dapat meningkatkan lagi mutu kerja dan sekaligus dapat memberi kepuasan kepada golongan pensyarah ini.

Bagi menggalakkan lagi mutu dan prestasi kerja golongan pensyarah, institut pendidikan XYZ boleh memberikan lebih penghargaan kepada para pendidiknya contohnya dengan mengadakan majlis-majlis tertentu bagi menghargai jasa-jasa golongan pensyarah yang telah banyak berkorban mendidik anak bangsa. Dengan adanya majlis penghargaan jasa-jasa mereka, golongan pensyarah akan merasakan diri mereka dihargai dan diperlukan. Penghargaan diri merupakan salah satu daripada kepuasan kerjaya yang akan dicapai oleh golongan pensyarah ini. Apabila mereka merasakan diri mereka dihargai, mereka akan lebih bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang telah diamanahkan kepada mereka. Ini sekaligus dapat meningkatkan mutu kerjaya golongan pensyarah tersebut.

## **RUMUSAN**

Daripada kajian yang telah dilaksanakan menunjukkan bahawa, skor min bagi setiap kepuasan kerjaya yang dipilih oleh responden ini menunjukkan tahap kepuasan kerjaya mereka berada di tahap tinggi iaitu melebihi skor min 3.68. Ini menunjukkan bahawa, mereka berpuashati dengan kerjaya yang mereka ceburi sekarang kerana ia dapat memberi banyak kebaikan dari pelbagai segi kepada mereka. Manakala faktor prestij merupakan faktor yang paling dominan atau tinggi yang mempengaruhi pemilihan kerjaya di kalangan responden. Selain itu, kajian juga mendapati hubungan antara faktor-faktor pemilihan kerjaya dengan kepuasan kerjaya adalah lemah. Ini menunjukkan bahawa, kepuasan kerjaya responden kurang dipengaruhi oleh faktor-faktor pemilihan kerjaya.

Pemilihan kerjaya merupakan satu perkara yang penting dalam perkembangan diri seseorang dan dengan itu ia perlu dibuat dengan teliti kerana tindakan tersebut akan memberi kesan jangka panjang terhadap masa depan seseorang. Pemilihan kerjaya juga merupakan satu proses atau satu keputusan yang dibuat oleh seseorang individu dalam memilih jenis pekerjaan atau profesion yang diminati olehnya. Jika keputusan yang dibuat oleh seseorang individu itu salah, maka ia akan merugikan masa hadapan dan sebelumnya, bukan sahaja pada diri mereka tetapi kepada organisasi. Oleh yang demikian, penelitian yang mendalam semasa membuat keputusan dalam pemilihan kerjaya adalah diinginkan.

## RUJUKAN

- Atan Long (1981). "Psikologi Pendidikan". Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Carrel, M. R., Ellbert, N. F., dan Hatfield, R. D. (1995). "Human Resource Management: Global Strategies for Managing a Diverse Work Force". New Jersey: Prentice Hall.
- Cooper, D. R., dan Schindler, P. S. (1998). "*Business Research Methods*". 4<sup>th</sup> ed. Singapore : McGraw-Hill.
- Ginzerg E. (1951). "Occupational Choice, An Approach To A General Theory". New York: Columbia, University Press.
- Ginzberg, E.Ginburg, S.W., Axelrad, S., and Herma, J.L. (1966). Occupational Choice: An Approach To A General Theory. New York and London: *Columbia University Press*.
- Hewitt, J. (2010). Factors influencing Career choice. Retrieved on 15/02/2010 from [www.ehow.com](http://www.ehow.com)
- Issa, A.O., & Nwalo, K.I (2008). ' Factors affecting the career choice of undergraduates in Nigerian Library and information science Schools'. African Journal of Library, Archives and Information Science, 18 (1): 23-32
- Josephine Nyamwange (2016) Influence of Student's Interest on Career Choice among First Year University Students in Public and Private Universities in Kisii County, Kenya. *Journal of Education and Practice*. Vol.7, No.4, 2016. ISSN 2222-1735
- Muhd Mansur Abdullah dan Siti Nordinar Mohd Tamin (1998). "Kauseling Kerjaya: Teori dan Amalan". Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd. Vinlin Press Sdn. Bhd, Kuala Lumpur.
- Osipow S.H dan Fitzgerald L. F (1996). "Theories of Career Development" 4<sup>th</sup> e.d. USA: Allyn and Bacon.
- Picor, K. T., Mac Dall, C. K. & Adam, C.T. (1974). Intrinsic and Extrinsic Work Value and Career Maturity of 9" -And 11" Grade Boys and Girls. *Journal of Caunseling and Development*, 65: 420-423.
- Pummel, B., Harwood, C. and Lavallee, D. (2008). Jumping to the next level: A qualitative examination of within career transition in adolescent's event riders. *Psychology of sport and exercise*. 9(4), 427-447.
- Ramli Khalid (1998). "Faktor-faktor Yang Mendorong Guru-guru Yang Telah Berkeluarga Melanjutkan Pelajaran Di UTM". University Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Muda.

Tidak Diterbitkan.

- Rosana Silvina Codaro, Patricia Amelia Tomei, Bernardo Paraiso de Campos Serra (2017). Job Satisfaction And Career Choices: A Study Using Schein's Career Anchor Model. DOI: 10.19177/reen.v10e220173-20
- Sidek Mohd Noh. (1992). Ujian dan Inventori. Kertas Kerja Dibentangkan di Seminar Pengujian dan Pengukuran. Fakulti Pengajian Pendidikan. UPM, Serdang.
- Strong, K. M. (1964). Career Development: Choice and Adjustment, New York: *College Entrance Examination Board*.
- Suhaila Nadzri, Nor Ayuni Rosli, Nor Suhaily Bakar, & Nuzul Akhtar Baharudin (2015). Faktor Keluarga, Ganjaran, Dan Kesukaran Memperolehi Pekerjaan Mempengaruhi Kerjaya Yang Diceburi Alumni Kuis. Proceeding of the 2nd International Conference on Management and Muamalah 2015 (2ndicomm) 16th – 17th November 2015, e-ISBN: 978-967-0850-25-2
- Ann, T. B., Noor, Z. M., & Siang, L. C. (2011). Produktiviti Pekerja dalam Sektor Perkhidmatan Terpilih di Malaysia. Melaka: PERKEM
- Teks Ucapan Y.Bhg. Dato' Sri Dr. Ali Bin Hamsa, Majlis Penutup Persidangan Suruhanjaya-Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia. (2012). Ipoh: Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia
- Sidek Mohd Noah, Abdul Malek Abdul Karim, WMarzuki W.Jaafar, Nabilah Abdullah, Munirah Ghazali, Lihanna Borhan, Joharry Othman, Mohd Taib Harun, Sapon Ibrahim, Norlena Salamuddin, Abdul Malek Abdul Rahman, Jamaludin Ahmad, Tajularipin Sulaiman, Zulkifli Mohamed, Mohd Yusop Ab. Hadi & Syed Mohamed Shafeq Syed Mansor (2008). Pendekatan P-P Fit Dalam Proses Pemilihan Calon Guru Di Institusi Pengajian Tinggiawam Di Malaysia. MEDC Volume 2, December 2008
- Vanneste, J. M. Schein's career anchor model and its relevance to career satisfaction: A case study of engineers at micro motors. Doctoral Dissertation, Capella University, 2005.
- Zeynep Kiziltepe (2015) Career Choice: Motivations and Perceptions of the Students of Education. DOI: 10.1080/09720073.2015.11891804