







13

PERSEPSI PEKERJA TERHADAP STRATEGI PEMBANGUNAN KERJAYA DALAM ORGANISASI: SATU KAJIAN DI JOHOR CORPORATION, JOHOR DARUL TAKZIM

AZLAH MD ALI
THUAIBAH @ SUAIBAH ABU BAKAR
ROZEYTA OMAR
AZEYAN AWEE
FARHANA HANIM MOHSIN
INTAN SHAHNAZ ZULKIFLI



PENGENALAN

Pembangunan kerjaya perlu dititikberatkan bagi pihak organisasi kerana ia dapat memberi peluang kepada para pekerja untuk berusaha keras membangunkan kerjaya dan memikirkan tentang kedudukan dan masa depan mereka dalam sesebuah organisasi. Bagi mengkaji pembangunan kerjaya, konsep pembangunan kerjaya amat penting untuk difahami terlebih dahulu. Pembangunan kerjaya merupakan suatu pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi untuk membantu individu mendapatkan kemahiran dan pengalaman bagi menjayakan pekerjaan masa kini dan juga pada masa hadapan (Zafir dan Fazilah, 2003). Persepsi sering dikaitkan dengan pandangan seseorang individu. Persepsi setiap orang adalah berbeza mengikut pandangan masing-masing. Persepsi merupakan proses fizikal dan juga kognitif yang kompleks, aktif dan dinamik. Menurut Jaafar (1997),

persepsi didefinisikan sebagai proses di mana individu memilih, menyusun dan menerima segala maklumat yang diperolehi melalui deria. Persepsi dapat melahirkan satu gambaran dan kefahaman yang berguna. Memandangkan pembangunan kerjaya dilihat sebagai salah satu aspek pengurusan sumber manusia yang penting, adalah perlu untuk mengkaji persepsi pekerja terhadap aspek strategi pembangunan kerjaya. Ia dapat mengkaji sejauh mana organisasi dan individu pekerja itu memberi perhatian terhadap pembangunan kerjaya pekerja berdasarkan tahap-tahap strategi pembangunan kerjaya yang ingin dikaji.

LATAR BELAKANG KAJIAN

Perbadanan Johor dahulunya dikenali sebagai Perbadanan Kemajuan Ekonomi Negeri Johor. Sebagai sebuah badan sektor awam, Perbadanan Johor giat membangunkan kawasan-kawasan perindustrian khususnya di Pasir Gudang. Selain menguruskan ladang-ladang kelapa sawit, menjalankan projek perumahan dan pembinaan pusat komersil di negeri Johor. Perbadanan Johor telah memberi peluang pekerjaan yang sangat luas kepada seluruh rakyat Malaysia terutamanya di negeri Johor. Sehingga kini Perbadanan Johor mempunyai pekerja seramai 165 orang pekerja di ibu pejabat. Pekerja-pekerja ini menguruskan operasi syarikat dari sehari ke sehari. Perbadanan Johor juga mempunyai lebih daripada lima subsidiari yang berada di bawah pentadbirannya. Kini, pengurusan Perbadanan Johor semakin maju dan berkembang. Oleh itu, pihak pengurusan perlu melakukan strategi-strategi dalam membangunkan kerjaya pekerja mereka dan seterusnya dapat mencapai matlamat dan objektif yang telah ditetapkan oleh organisasi.

PERNYATAAN MASALAH

Perbadanan Johor merupakan sebuah organisasi korporat yang stabil di Malaysia. Ramai pekerjaanya terdiri daripada mereka yang berada dalam peringkat pertengahan kerjaya. Oleh hal yang demikian, pihak pengurusan perlu mengambil serius dalam melakukan strategi-strategi pembangunan kerjaya di Perbadanan Johor. Pihak pengurusan Perbadanan Johor perlu membuat pembangunan kerjaya bagi golongan pekerja kerana pembangunan kerjaya dapat meningkatkan kesetiaan pekerja kepada organisasi tersebut. Apabila pihak organisasi menyediakan peluang-peluang dan program-program yang membantu dalam pembangunan kerjaya pekerja seperti latihan dan pembangunan, maka akan timbul kesedaran dalam diri pekerja itu sendiri. Kesedaran ini juga membina keyakinan dalam diri pekerja untuk terus bekerja serta membangunkan kerjaya dan setia dengan organisasi.

OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian bagi mencapai matlamat kajian seperti yang telah dinyatakan di atas ialah:

- 1.3.1 Mengkaji persepsi pekerja terhadap tahap strategi individu dalam pembangunan kerjaya secara keseluruhan.
- 1.3.2 Mengkaji persepsi pekerja terhadap tahap strategi individu dalam pembangunan kerjaya mengikut elemen.
- 1.3.3 Mengkaji persepsi pekerja terhadap tahap strategi organisasi dalam pembangunan kerjaya pekerja secara keseluruhan.
- 1.3.4 Mengkaji persepsi pekerja terhadap tahap strategi organisasi dalam pembangunan kerjaya pekerja mengikut elemen.

SKOP KAJIAN

Kajian ini dijalankan di Perbadanan Johor yang terletak di Menara Johor Corporation, KOTARAYA, Johor Bahru, Johor. Kajian ini

telah memilih responden secara rawak dan tidak mengkhususkan jawatan yang dipilih untuk dijadikan sebagai responden. Selain itu juga, pengkaji juga mengkaji langkah-langkah serta strategi-strategi yang dilakukan oleh pihak Perbadanan Johor dalam menjayakan pembangunan kerjaya pekerja. Kesemua responden akan diedarkan satu set borang soal selidik dan daripada data yang diperolehi, pengkaji akan menggunakannya sebagai data primer dalam kajian ini.

Definisi Konseptual

Pembangunan

Pembangunan membantu individu memaksimumkan potensi mereka sepenuhnya untuk memajukan diri. Oleh sebab itu, pembangunan melibatkan pembelajaran jangka masa yang panjang dan kemahiran secara umum. Rozhan (1997) pula menyatakan pembangunan kepada usaha organisasi dan usaha individu untuk meningkatkan kemampuan seseorang untuk memajukan diri dalam organisasi tempat ia bekerja. Pembangunan juga boleh didefinisikan sebagai usaha untuk mempertingkatkan prestasi dengan cara meningkatkan kemahiran, memperoleh pengetahuan dan mengubah sikap pekerja (Lee, 2004). Menurut Mondy dan Noe (2005), pembangunan melibatkan pembelajaran selain daripada bidang kerja harian dan lebih fokus untuk jangka masa yang panjang.

Kerjaya

Kerjaya merupakan suatu yang unik bagi setiap individu. Kerjaya merujuk kepada turutan kerja-kerja yang pernah dipegang oleh seseorang individu (Mathis dan Jackson, 2003). Oleh sebab itu, seseorang individu berhak untuk memilih jenis kerjaya yang diminatinya berdasarkan kelayakan dan kemampuan dirinya sendiri. Jika individu mempunyai kerjaya, maka individu tersebut mampu mengubah nasib serta taraf hidup untuk menikmati kehidupan yang lebih baik dari sebelumnya. Menurut Zafir dan Fazilah (2003) pula,

kerjaya bermaksud turutan kerja yang dipegang oleh individu dalam sejarah pekerjaannya tanpa mengambil kira jenis pekerjaan atau peringkat organisasi.

Persepsi

Persepsi memberi maksud satu proses kognitif atau mental yang kompleks melibatkan aktiviti-aktiviti memilih maklumat-maklumat daripada persekitaran oleh deria, kemudian menyusunnya berdasarkan prinsip-prinsip yang tertentu dan seterusnya membuat tafsiran terhadap maklumat-maklumat tersebut untuk memberi makna terhadap persekitaran yang dilihatnya, serta untuk menentukan 'realiti' dirinya dalam persekitaran tersebut (Ahmad Shukri Nain, 2002). Hashim Fauzy (2001) pula menyatakan persepsi ialah proses kesedaran terhadap objek atau kejadian termasuk terhadap diri sendiri. Persepsi juga adalah kesedaran dan reaksi manusia terhadap rangsangan yang berkait dengan perasaan dan deria.

Pembangunan Kerjaya

Pembangunan kerjaya merupakan pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi untuk membantu individu mendapatkan kemahiran dan pengalaman bagi menjayakan pekerjaan masa kini dan masa hadapan (Zafir dan Fazilah, 2003). Selain itu, pembangunan kerjaya juga merujuk kepada hasil daripada pelan kerjaya yang dibentuk dan dihasilkan melalui kerjasama dan perkongsian pendapat antara pekerja dan pihak organisasi (Gutteridge, 1986). Menurut Timothy Ho Ha Yin (2003), pembangunan kerjaya merupakan perkembangan berterusan dan latihan meningkatkan potensi seseorang individu dalam pekerjaannya, serta meningkatkan pencapaian dan prestasi kerja di mana ganjaran yang diberikan sama ada berbentuk kebendaan ataupun kepuasan kerja. Secara implikasi, ia merupakan pembelajaran secara berterusan, mengenal pasti keupayaan dan peluang-peluang kerjaya serta mengimbangkan di antara kerja dan aspek-aspek dalam kehidupan.

Definisi Operasional

Persepsi

Dalam kajian ini, pengkaji ingin mengkaji persepsi dari segi pendapat, tafsiran atau pandangan responden yang terdiri daripada pekerja-pekerja di organisasi Menara Johor Corporation KOTARAYA, Johor Bahru, Johor terhadap strategi pembangunan kerjaya di organisasi tersebut. Tahap-tahap persepsi responden akan ditentukan dengan mencari keputusan julat, min skor, kekerapan, purata dan kemudian membina sela bagi setiap tahap yang diperoleh daripada kutipan data kajian.

Pembangunan Kerjaya

Pembangunan kerjaya dalam kajian ini merujuk kepada aspek corak kerjaya, kaedah-kaedah pembangunan kerjaya serta strategi-strategi pembangunan kerjaya yang dilakukan oleh organisasi dalam menjayakan pembangunan kerjaya para pekerja. Ketiga-tiga aspek ini akan diukur dengan menggunakan skala Likert iaitu pada lima tahap seperti tahap sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju. Set borang soal selidik akan digunakan bagi mendapatkan serta mngumpul data maklumat bagi mengenalpasti persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya. Dalam kajian ini, pengkaji ingin mengkaji dan mengenalpasti strategi-strategi pembangunan kerjaya yang dijalankan oleh organisasi dalam pembangunan kerjaya para pekerja. Strategi-strategi yang dijalankan sama ada organisasi memperbaiki perancangan sumber manusia dalam organisasi, mementingkan kaunseling kerjaya, menyokong dalam latihan dan pembangunan, membuat pameran kerja, membuat pusingan kerja, serta melakukan bengkel, seminar atau ceramah tentang pembangunan kerjaya. Strategi individu dalam pembangunan kerjaya sangat penting dalam membantu individu merancang dan mengatur strategi terhadap kemajuan kerjaya mereka. Organisasi turut berperanan di dalam menjayakan pembangunan kerjaya pekerja

di organisasi. Tanpa sokongan yang kuat dari organisasi, sesuatu aktiviti pembangunan kerjaya itu tidak dapat dijalankan. Kajian ini turut menggunakan elemen-elemen strategi organisasi terhadap pembangunan kerjaya seperti yang dinyatakan dalam Zafir dan Fazilah (2003). Elemen-elemen yang dimaksudkan ialah memperbaiki perancangan sumber manusia, kepentingan kaunseling kerjaya, menyokong latihan dan pembangunan, pameran kerja, pusingan kerja dan bengkel pembangunan kerjaya.

KAJIAN LITERATUR

Bab ini menerangkan tentang konsep pembangunan kerjaya dan persepsi, teori-teori pembangunan kerjaya, strategi-strategi pembangunan kerjaya, dan kepentingan-kepentingan pembangunan kerjaya. Bab ini turut membincangkan kajian-kajian yang dilakukan oleh pengkaji-pengkaji lepas berkenaan pembangunan kerjaya iaitu kajian dalam negara dan di luar negara.

Konsep Pembangunan Kerjaya

Umumnya, untuk memahami konsep pembangunan kerjaya, kita perlulah memahami apa itu kerjaya terlebih dahulu. Webster mendefinisikan kerjaya sebagai suatu haluan kerja dalam hidup yang mana seseorang melatih atau menyediakan dirinya secara professional atau peribadi. Mothis dan Jackson (2003) dalam Lee Kum Chee (2004) menyatakan bahawa kerjaya merujuk kepada tuturan kerja-kerja yang pernah dipegang oleh seseorang individu. Manakala, menurut Mondy dan Noe (2005), kerjaya merujuk kepada kerja yang dipilih oleh individu untuk meneruskan kehidupan pekerjaan mereka. Setelah konsep kerjaya itu sendiri dikenalpasti dan difahami, barulah konsep pembangunan kerjaya dapat diterangkan. Menurut Craig (1996), pembangunan kerjaya mempunyai maksud yang luas yang mana ia merupakan suatu proses yang berterusan yang melibatkan penglibatan individu terhadap perkembangan dan

pembangunan professional mereka. Berdasarkan konsep-konsep pembangunan kerjaya yang telah diberikan, dapat dilihat bahawa konsep pembangunan kerjaya ini merupakan konsep yang luas di mana ia merangkumi pelbagai aspek seperti ekonomi dan sosiologi seseorang pekerja terhadap tahap pembentukan kerjaya mereka. Ia juga merupakan suatu proses yang berterusan dan melibatkan siri-siri peringkat tertentu dan membantu pekerja mengembangkan tahap kerjaya mereka. Memandangkan kepentingan pembangunan kerjaya tidak dapat disangkal lagi, organisasi khususnya di bahagian Jabatan Sumber Manusia perlu memainkan peranan dalam mengendalikan pembangunan kerjaya pekerja-pekerja mereka.

Konsep Persepsi

Persepsi pada umumnya adalah bersifat subjektif dan sering ditakrifkan sebagai pandangan peribadi seseorang terhadap sesuatu perkara. Persepsi seorang individu adalah berbeza dengan persepsi seorang individu yang lain. Ia bergantung kepada cara bagaimana seseorang itu menanggapi sesuatu perkara mengikut kepercayaannya. Menurut Ungku Norakmar, Ebi Shahrin, Ruzita dan Wan Khairuzzaman (2003), persepsi didefinisikan sebagai proses mental yang digunakan untuk menumpu atau memberi perhatian kepada petanda atau stimuli yang dipilih. Terdapat dua jenis persepsi iaitu persepsi fizikal dan persepsi sosial. Persepsi fizikal merupakan proses mengumpul dan menginterpretasi maklumat tentang objek fizikal seperti pakaian, rawak muka, warna, bentuk sesuatu objek. Persepsi sosial pula merupakan proses mengumpul, memilih dan menginterpretasi maklumat tentang bagaimana seseorang melihat dirinya sendiri dan melihat orang lain. Berdasarkan konsep persepsi di atas, dapat dilihat bahawa persepsi adalah bersifat kognitif dan keadaan persekitaran luaran dan dalaman turut dapat mempengaruhi bagaimana seseorang individu itu menanggapi tentang sesuatu perkara.

Teori-teori Pembangunan Kerjaya

Teori Kerjaya John Holland

Menurut Brown, Brooks dan Associates (1996), pemilihan pekerjaan menunjukkan motivasi, pengetahuan, personaliti dan keupayaan seseorang individu. Pekerjaan turut menggambarkan cara kehidupan bagi seseorang individu itu. Teori Kerjaya John Holland (1973a, 1985a) dalam Jossey Bass (1990) adalah berdasarkan tanggapan bahawa keinginan vokasional merupakan aspek yang kebiasaannya dipanggil personaliti, yang mana gambaran tentang keinginan vokasional individu juga merupakan gambaran tentang personaliti individu tersebut. John Holland telah menggariskan enam jenis personaliti atau orientasi yang boleh mempengaruhi pemilihan kerjaya seseorang individu. Enam jenis orientasi tersebut ialah realistik, penyiasatan, artistik, sosial, berdaya usaha dan konvensional. Menurut John Holland, semakin sama atau fleksibel orientasi personaliti, semakin berkurangan konflik yang akan dihadapi oleh seseorang individu dalam pemilihan kerjayanya.

Teori Donald Super: Teori *Life-Span*

Super (1990) dalam Duggan dan Jurgens (2007) menegaskan bahawa ciri-ciri psikologikal seperti pembangunan keperluan, nilai, keinginan, pemikiran, bakat dan kebolehan istimewa menjurus kepada pembangunan personaliti dan pencapaian seseorang individu. Beliau turut menyatakan bahawa individu berinteraksi dengan pengaruh sosio ekonomi yang memberi kesan terhadap struktur kerja dan amalan pekerjaan. Pengaruh ini juga merangkumi komuniti, sekolah, keluarga, kumpulan setaraf, ekonomi, kesatuan dan pasaran buruh. Seiring dengan individu mempelajari tentang diri sendiri dan persekitaran mereka, individu turut berkembang melalui siri tahap-tahap pembangunan yang mana mereka membangunkan konsep sendiri. Secara spesifiknya, Super (1953) menjelaskan bahawa pembangunan vokasional sebagai proses dalam membangunkan dan melaksanakan konsep sendiri. Pembangunan vokasional Super terdiri daripada lima tahap iaitu perkembangan (*growth*), penerokaan

(*exploration*), pemantapan (*establishment*), pengekalan (*maintenance*) dan kejatuhan (*disengagement*).

Social Cognitive Career Theory, (SCCT) (Teori Kerjaya Kognitif Sosial)

Teori Kerjaya Kognitif Sosial merupakan teori oleh Lent, Brown dan Hackett's pada tahun 1987. Teori ini telah dikembangkan berdasarkan Teori Kognitif Sosial Albert Bandura dan berusaha untuk mengketengahkan isu-isu berkaitan dengan budaya, jantina, konteks sosial dan peristiwa hidup yang tidak dijangka di mana ia boleh memberi kesan atau interaksi bagi pemilihan kerjaya. SCCT menyatakan bahawa pemilihan kerjaya dipengaruhi oleh kepercayaan pembangunan individu dan memfokuskan melalui empat sumber yang utama iaitu pencapaian prestasi diri, imaginasi pembelajaran, pujukan sosial dan fasa fisiologi dan reaksi. Aspek-aspek ini berhubungan antara satu sama lain dalam proses pembangunan kerjaya dengan melalui setiap aspek pembangunan individu dan kemampuan untuk berusaha dan fokus kepada kejayaan.

Strategi Pembangunan Kerjaya

Strategi Pembangunan Kerjaya Individu

Individu yang bekerja mempunyai strategi mereka tersendiri terhadap pembangunan kerjaya. Kesedaran individu terhadap pembangunan kerjaya adalah amat penting memandangkan matlamat dan hala tuju kerjaya adalah ditetapkan sendiri oleh individu berkenaan. Menurut Zafir dan Fazilah (2003), terdapat beberapa strategi yang boleh diaplikasikan mengikut kesesuaian dalam pembangunan kerjaya individu. Strategi individu terhadap pembangunan kerjaya adalah pilih kerja dengan bijak, melakukan tugas dengan sempurna, menunjukkan imej yang baik, mempelajari struktur kuasa, dapatkan kawalan terhadap sumber organisasi, kedudukan yang nyata, jangan terlalu lama memegang jawatan tersebut, mencari penasihat, menyokong

pemimpin, tingkatan kemahiran secara berterusan dan membentuk rangkaian.

Strategi Organisasi Terhadap Pembangunan Kerjaya

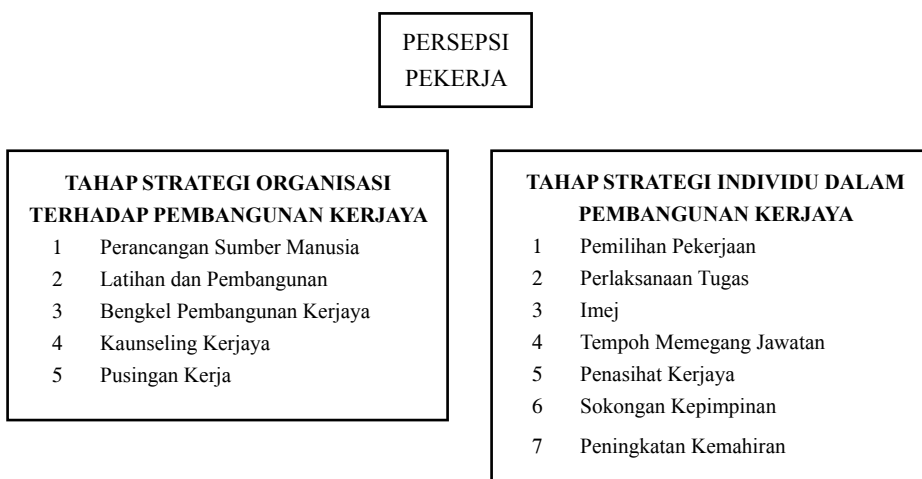
Organisasi juga menyediakan strategi-strategi tertentu dalam membangunkan kerjaya para pekerjanya. Sebagaimana yang diterangkan oleh Zafir dan Fazilah (2003), terdapat enam strategi organisasi dalam membangunkan kerjaya pekerja. Strategi organisasi terhadap pembangunan kerjaya adalah memperbaiki perancangan sumber manusia, kepentingan kaunseling kerjaya, menyokong latihan dan pembangunan, pameran kerja, pusingan kerja dan bengkel pembangunan kerjaya.

Kepentingan Pembangunan Kerjaya

Pembangunan kerjaya merupakan peranan yang penting dalam pengurusan sumber manusia di organisasi. Kesetiaan pekerja terhadap organisasi boleh dipupuk melalui pembangunan kerjaya. Melalui pembangunan kerjaya yang dijalankan oleh pihak organisasi, pekerja akan mendapat gambaran bahawa organisasi sangat prihatin dan mengambil berat terhadap kemajuan kerjaya mereka dan cenderung untuk kekal lebih lama di dalam organisasi. Pekerja juga turut beranggapan bahawa mereka mempunyai masa depan kerjaya yang cerah dengan organisasi dan memberikan peluang untuk meningkatkan tahap kerjaya semasa. Pembangunan kerjaya yang diamalkan organisasi dapat meningkatkan tahap motivasi para pekerja. Organisasi yang menjalankan pembangunan kerjaya dapat membina imej yang baik di kalangan pekerja. Persaingan yang sihat di kalangan pekerja akan wujud melalui amalan pembangunan kerjaya yang dijalankan oleh organisasi. Secara tidak langsung, produktiviti organisasi dapat ditingkatkan melalui persaingan sihat para pekerja ini.

Kajian-kajian lepas

Donald W. Jackson Jr, Thomas Hollman dan Andrew S. Gallan (2006), dalam kajiannya di Arizona, Amerika Syarikat yang mengkaji program pembangunan kerjaya untuk pekerja-pekerja jualan di mana objektif bagi kajian ini ialah untuk menerokai program-program pembangunan kerjaya untuk pekerja-pekerja dalam bidang jualan merangkumi berkenaan dengan faedah, pelaksanaan dan penglibatan pihak pengurusan. Hasil kajian ini menyatakan bahawa terdapat beberapa sebab organisasi melabur di dalam program-program pembangunan kerjaya adalah untuk meningkatkan prestasi jualan, membangunkan tahap kompetensi, dapat meningkatkan keyakinan para pekerja dan dapat menyesuaikan diri dengan budaya korporat, membantu pekerja-pekerja jualan untuk meningkatkan kerja mereka dan membantu membangunkan nilai-nilai yang penting yang ada dalam diri pekerja tersebut. Barnett, B.R dan Lisa Bradley (2007) yang menjalankan kajian di Australia telah mengkaji berkenaan dengan impak sokongan organisasi terhadap kepuasan kerjaya dalam pembangunan kerjaya dimana kajian ini adalah bertujuan untuk melihat hubungan antara sokongan organisasi dalam pembangunan kerjaya dengan kepuasan para pekerjanya. Berdasarkan kepada model teori kerjaya sosial kognitif dan model tingkah laku proaktif mencadangkan bahawa tingkahlaku pengurusan kerjaya menjadi hubungan pengantara antara sokongan organisasi terhadap pembangunan kerjaya dan kepuasan kerjaya serta antara personaliti proaktif dengan kepuasan kerja. Responden adalah seramai 90 orang yang terdiri daripada pekerja-pekerja sektor awam dan swasta. Hasil kajian ini mendapati bahawa sokongan organisasi terhadap pembangunan kerjaya, personaliti proaktif dan tingkahlaku pihak pengurusan kerjaya mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerjaya pekerja dan tingkah laku pihak pengurusan kerjaya mempunyai hubungan antara personaliti proaktif dengan kepuasan kerjaya.



Rajah 2.1 : Model Kajian

Joanne Kong Wei Jean (2004), kajian yang dilakukan adalah untuk melihat hubungan antara pembangunan kerjaya dengan komitmen organisasi di Dindings Poultry Processing Sendirian Berhad, Perak. Kajian ini telah dijalankan ke atas 70 orang pekerja di organisasi tersebut. Hasil kajian didapati bahawa terdapat hubungan yang langsung tetapi lemah bagi pembangunan kerjaya dan komitmen organisasi. Mohd Khairul Razif Bin Rahmat (2005), telah melakukan kajian berkenaan dengan pembangunan kerjaya di organisasi dari persepsi pekerja iaitu satu kajian di Uda Holdings Berhad, BB Plaza, Kuala Lumpur. Kajian ini melibatkan seramai 70 orang responden yang terdiri daripada pekerja bahagian Sumber Manusia di organisasi tersebut. Hasil kajian didapati bahawa responden mempunyai tahap persepsi yang tinggi terhadap peranan organisasi dan peranan individu dalam pembangunan kerjaya manakala tahap persepsi mereka terhadap isu-isu kerjaya adalah pada tahap yang sederhana.

Kesimpulannya, bab ini menjelaskan beberapa definisi, model dan teori yang berkaitan dengan tajuk kajian iaitu persepsi pekerja terhadap strategi pembangunan kerjaya di organisasi. Antara teori

yang dibincangkan ialah Teori John Holland, Teori Donald Super dan Teori Kerjaya Kognitif Sosial. Bagi menjalankan kajian ini, pengkaji telah menggunakan beberapa elemen strategi pembangunan kerjaya berpandukan daripada Zafir dan Fazilah (2003). Berdasarkan kepada kajian pembangunan kerjaya yang lepas, pengkaji berpendapat adalah perlu untuk menjalankan kajian berkenaan dengan pembangunan kerjaya memandangkan ia merupakan isu yang harus diberi perhatian serius dalam industri pekerjaan. Hasil dapatan kajian ini seharusnya dapat membantu organisasi dan pekerja khususnya dalam melihat potensi pembangunan kerjaya pekerja.

METODOLOGI KAJIAN

Bab ini menghuraikan berkenaan dengan metodologi kajian. Aspek yang dibincangkan adalah berkenaan dengan rekabentuk kajian, lokasi kajian, populasi dan persampelan, kaedah pengumpulan data dan kaedah penganalisan data bagi menghuraikan hasil dapatan yang diperolehi.

Lokasi kajian

Kajian ini dijalankan di Johor Corporation yang dahulunya dikenali sebagai Perbadanan Kemajuan Ekonomi Negeri Johor yang telah ditubuhkan pada tahun 1968. Jumlah pekerja di syarikat Johor Corporation adalah seramai kira-kira 165 orang. Pekerja-pekerja Johor Corporation memainkan peranan mereka di 8 jabatan masing-masing.

Reka bentuk kajian

Menurut Sabitha Marican (2005), rekabentuk kajian adalah seperti satu peta yang memperlihatkan secara terperinci bagaimana sesuatu penyelidikan itu akan dijalankan. Ia adalah satu rangka rujuk (blueprint) mengenai perkara-perkara yang berkaitan dengan

persampelan, pengukuran dan analisis data.

Kajian ini merupakan satu jenis kajian yang berbentuk kajian tinjauan ke atas organisasi Johor Corporation Sdn. Bhd. Yang terletak di Johor Bahru untuk melihat dan mengkaji persepsi pekerja terhadap strategi pembangunan kerjaya di organisasi tersebut.

Kajian ini menggunakan instrumen soal selidik bagi tujuan mendapatkan data. Dari konteks pengkajian, kajian ini ingin mencungkil berkenaan dengan apakah persepsi pekerja di organisasi tersebut terhadap strategi atau langkah-langkah yang diambil oleh organisasi berkenaan dengan pembangunan kerjaya kerana pembangunan kerjaya adalah salah satu perkara yang penting dalam membangunkan kompetensi para pekerja mereka dan secara tidak langsung memberi faedah kepada organisasi itu sendiri.

Populasi dan Persampelan

Menurut Sabhita Marican (2005), populasi adalah sekumpulan individu, keluarga, kumpulan, organisasi, komuniti, peristiwa atau apa sahaja yang hendak diuji oleh penyelidik dan ia adalah satu agregat elemen yang telah diperincikan secara teori. Ia merangkumi kesemua individu yang hendak dikaji. Setiap individu dalam populasi tersebut dirujuk sebagai elemen.

Bagi teknik persampelan yang digunakan dalam kajian ini pula ialah dengan menggunakan teknik persampelan rawak mudah di mana dengan menggunakan prosedur persampelan ini, setiap elemen dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Bagi kajian ini, seramai 79 orang responden dipilih daripada 165 orang pekerja. Kaedah pengedaran borang soal selidik kepada semua responden telah digunakan bagi mempercepatkan pengumpulan data.

Kajian dilakukan melalui pengedaran borang soal selidik kepada pekerja yang bekerja pada waktu kajian dilakukan. Populasi tersebut tidak dapat dikumpulkan sepenuhnya kerana terdapat pekerja yang bercuti atau tidak berada di syarikat semasa kajian dilakukan

kerana mempunyai urusan di luar. Soal selidik yang diedar sesuai dengan konteks kajian yang ingin mendapatkan maklumbalas mengenai persepsi pekerja terhadap tahap strategi organisasi dan individu terhadap pembangunan kerjaya.

Kaedah Pengumpulan Data

Menurut Burning dan Kitz (1987), satu set data boleh merangkumi ribuan pemerhatian. Bagi kajian ini, terdapat dua kaedah yang digunakan untuk proses pengumpulan data iaitu melibatkan pengumpulan data primer dan data sekunder.

Pengumpulan Data Primer

Data primer ialah data asal yang dikumpul secara khususnya untuk menjawab persoalan kajian. Dalam kajian ini, data primer ialah maklum balas responden mengenai elemen berkenaan dengan strategi individu dan strategi organisasi itu sendiri dalam menjalankan proses pembangunan kerjaya. Oleh itu, soal selidik akan digunakan untuk mengumpul dan mendapatkan data yang lebih tepat.

HASIL KAJIAN

Bab ini menerangkan hasil kajian yang diperoleh daripada maklumat soal selidik. Hasil kiraan di dalam bab ini adalah diperoleh daripada 79 borang soal selidik yang dikembalikan daripada 140 borang soal selidik yang diedarkan kepada kakitangan di Perbadanan Johor. Soal-selidik yang dianalisis terdiri daripada tiga bahagian. Bahagian A soal selidik adalah berkenaan dengan maklumat responden. Bahagian B dan Bahagian C menerangkan tentang strategi pembangunan kerjaya berdasarkan elemen-elemen yang dikemukakan oleh Zafir dan Fazilah (2003), di mana Bahagian B adalah berkenaan strategi individu terhadap pembangunan kerjaya dan Bahagian C adalah berkenaan strategi organisasi terhadap pembangunan kerjaya. Setiap

bahagian dalam soal selidik akan diterangkan dan dianalisis hasil dapatannya.

Latar belakang Responden

Analisis bahagian ini adalah berkenaan maklumat latar belakang responden yang meliputi jantina, status perkahwinan, umur, taraf pendidikan, pengalaman bekerja, jawatan dan jumlah kekerapan menghadiri program latihan dan pembangunan kerjaya dalam setahun.

Taburan Jantina

Daripada hasil analisis yang telah dibuat, sebanyak 59.49% (47 orang), manakala yang selebihnya adalah perempuan iaitu sebanyak 40.51% (32 orang).

Status Perkahwinan

Daripada 79 responden, sebanyak 29.11% (23 orang) masih bujang manakala 70.89% (56 orang) sudah berumah tangga.

Umur

Item soalan ini adalah berkenaan dengan umur responden. Sebanyak 27.85% (22 orang) berumur dalam lingkungan 20 hingga 30 tahun, diikuti dengan 36.71% (29 orang) yang berumur di antara 31 hingga 40 tahun, seramai 29.11% (23 orang) berumur di antara 41 hingga 50 tahun dan hanya 6.33% (5 orang) yang berumur 51 tahun ke atas.

Taraf Pendidikan

Item ini menerangkan tentang taraf pendidikan responden. Didapati bahawa kebanyakan reponden mempunyai tahap pendidikan di peringkat Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) atau Sijil Pelajaran Malaysia Vokasional (SPMV) iaitu sebanyak 39.24% (31 orang). Diikuti

dengan responden yang mempunyai ijazah adalah seramai 21.52% (17 orang), responden yang mempunyai tahap pendidikan Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia (STPM) seramai 18.99% (15 orang), responden yang mempunyai diploma seramai 17.72% (14 orang), dan responden yang mempunyai kelayakan pendidikan yang lain seramai 2.53% (2 orang).

Pengalaman Bekerja

Sebanyak 7.59% (6 orang) mempunyai pengalaman kerja kurang daripada 1 tahun. Manakala 20.25% (16 orang) berpengalaman kerja selama 1 hingga 5 tahun, 24.05% (19 orang) mempunyai pengalaman kerja selama 6 hingga 10 tahun dan sebanyak 28.11% (38 orang) responden mempunyai pengalaman kerja selama 11 tahun ke atas.

Jawatan Responden

Kebanyakan responden adalah terdiri daripada pembantu eksekutif iaitu seramai 36.70% (29 orang). Diikuti oleh jawatan kerani seramai 16.46% (13 orang) dan jawatan eksekutif seramai 15.19% (12 orang). Jawatan-jawatan yang lain seperti yang terdapat dalam jadual terdiri daripada 10 orang ke bawah.

Kekerapan Menghadiri Program Latihan dan Pembangunan Kerjaya Dalam 1 Tahun

Item soalan ini adalah berkenaan kekerapan responden menghadiri program latihan dan pembangunan kerjaya dalam masa 1 tahun. Didapati majoriti daripada responden menyatakan bahawa mereka pernah menghadiri program latihan dan pembangunan kerjaya dalam kekerapan 1 hingga 3 kali iaitu seramai 40.51% (32 orang). Seramai 17.72% (14 orang) menyatakan bahawa mereka tidak pernah menghadiri sebarang program latihan dan pembangunan kerjaya, 22.78% (18 orang) pernah menghadiri lebih dari 3 kali dan yang selebihnya iaitu 18.99% (15 orang) berasa tidak pasti tentang

kekerapan mereka menghadiri program latihan dan pembangunan kerjaya.

Persepsi Pekerja Terhadap Tahap Strategi Individu Dalam Pembangunan Kerjaya

Bahagian ini membincangkan persepsi pekerja terhadap tahap strategi individu dalam pembangunan kerjaya secara keseluruhan dan mengikut item soalan di mana 7 elemen yang dikaji dalam strategi pembangunan kerjaya individu digambarkan dalam bentuk jadual tahap untuk melihat perbezaan tahap bagi setiap elemen. Tahap-tahap ini dilihat dari aspek rendah, sederhana dan tinggi.

Elemen Pemilihan Pekerjaan

Secara keseluruhannya, menunjukkan purata min sebanyak 3.96 di mana berdasarkan pengiraan skor min, min bagi elemen ini adalah berada di tahap yang tinggi. Ini menunjukkan bahawa responden sangat merasakan bahawa pemilihan pekerjaan yang baik merupakan strategi individu yang berkesan dalam pembangunan kerjaya pekerja berdasarkan kesignifikan purata min bagi elemen ini.

Elemen Perlaksanaan Tugas

Secara keseluruhannya, purata min bagi elemen kedua ialah 4.01 iaitu pada tahap tinggi. Maka, dapat dijelaskan bahawa responden sangat merasakan melalui perlaksanaan tugas dengan sempurna dapat menjadi strategi yang baik bagi individu terhadap pembangunan kerjaya mereka.

Elemen Imej

Secara keseluruhannya, purata min bagi elemen imej ialah 3.91 dan purata min adalah di tahap tinggi. Ini bermakna responden sangat bersetuju bahawa sekiranya mereka menunjukkan imej yang baik akan membantu sebagai strategi individu terhadap pembangunan

kerjaya.

Elemen Tempoh Memegang Jawatan

Secara keseluruhannya purata min bagi elemen tempoh memegang jawatan ialah 4.11 dan berada di tahap tinggi. Oleh yang demikian, dapat dijelaskan bahawa responden sangat bersetuju dengan elemen ini iaitu tempoh memegang jawatan sebagai antara strategi individu dalam pembangunan kerjaya.

Elemen Penasihat Kerjaya

Secara keseluruhannya, elemen penasihat kerjaya ini menunjukkan purata min sebanyak 3.64. Purata min ini adalah di tahap sederhana berdasarkan pengiraan skor min. Ini menjelaskan bahawa responden merasakan elemen penasihat kerjaya sebagai strategi individu terhadap pembangunan kerjaya adalah di tahap sederhana.

Elemen Sokongan Kepimpinan

Secara keseluruhannya, purata min untuk elemen sokongan kepimpinan ialah 3.65. Berdasarkan kepada pengiraan skor min, purata min bagi elemen ini ialah di tahap sederhana. Oleh yang demikian, dapat dijelaskan bahawa responden merasakan elemen sokongan kepimpinan ini sebagai strategi individu terhadap pembangunan kerjaya adalah di tahap sederhana.

Elemen Peningkatan Kemahiran

Secara keseluruhannya, purata min bagi elemen peningkatan kemahiran ialah 4.02. Purata min ini berada di tahap tinggi berdasarkan pengiraan skor min. Ini menjelaskan bahawa responden sangat bersetuju bahawa elemen tingkatan kemahiran sebagai strategi individu terhadap pembangunan kerjaya.

Persepsi Pekerja Terhadap Tahap Strategi Organisasi Dalam

Pembangunan Kerjaya

Bahagian ini menerangkan persepsi pekerja terhadap tahap strategi organisasi dalam pembangunan kerjaya secara keseluruhan dan juga mengikut item soalan. Terdapat 5 elemen yang digunakan oleh pengkaji yang di mana tersebut digambarkan sama ada dalam bentuk jadual tahap iaitu untuk melihat perbezaan tahap bagi setiap elemen yang dilihat dari aspek rendah, sederhana dan tinggi.

Elemen Perancangan Sumber Manusia

Purata min bagi elemen ini ialah 3.65. Berdasarkan kepada penentuan skor min, purata min bagi elemen ini adalah ditahap sederhana. Ini menunjukkan bahawa pekerja merasakan usaha organisasi terhadap perancangan sumber manusia adalah ditahap sederhana.

Elemen Latihan dan Pembangunan

Secara keseluruhannya, purata min bagi elemen ialah 3.69. Berdasarkan kepada penentuan skor min, 3.69 adalah di tahap tinggi, maka ini menunjukkan organisasi menyokong kepada latihan dan pembangunan bagi pekerja di organisasi tersebut.

Elemen Bengkel Pembangunan Kerjaya

Secara keseluruhannya, purata min bagi min ini ialah 3.84 berdasarkan kepada penentuan skor min ini. Purata min bagi elemen ini adalah pada tahap sederhana dimana pekerja merasakan organisasi tidak kerap mengadakan program-program berkenaan dengan pembangunan kerjaya

Elemen Kaunseling Kerjaya

Purata min bagi elemen ini ialah 3.37 dan ini menunjukkan bahawa ia adalah di tahap sederhana dan ini dapat dirumuskan bahawa pekerja merasakan kaunseling kerjaya kurang membantu dalam proses

pembangunan kerjaya seseorang individu itu.

Elemen Pusingan Kerja

Purata min bagi elemen ini ialah 3.66 dan jika dilihat pada skor penentuan min, purata min adalah pada tahap sederhana maka dapat dirumuskan bahawa pekerja berpendapat strategi organisasi berkenaan dengan pusingan kerja memberi impak yang sederhana terhadap pembangunan kerjaya mereka.

Rumusan Bahagian B : Persepsi Pekerja Terhadap Tahap Strategi Individu Dalam Pembangunan Kerjaya

Secara keseluruhannya, didapati elemen pertama iaitu pemilihan pekerjaan menunjukkan purata min 3.96 dan berada di tahap tinggi berdasarkan pengiraan skor min. Elemen kedua iaitu pelaksanaan tugas juga berada di tahap tinggi dengan purata min 4.01. Elemen ketiga iaitu imej yang baik mempunyai purata min 3.91 dan berada di tahap tinggi. Elemen keempat iaitu tempoh memegang jawatan juga berada di tahap tinggi dengan purata min 4.11. Purata min bagi elemen kelima iaitu penasihat kerjaya berada di tahap sederhana dengan purata min 3.64. Elemen keenam iaitu sokongan kepimpinan juga berada di tahap sederhana dengan purata min 3.65. Elemen terakhir iaitu peningkatan kemahiran menunjukkan tahap yang tinggi dengan purata min 4.02.

Secara keseluruhannya, bahagian B menjelaskan bahawa responden mempunyai persepsi yang positif terhadap strategi pembangunan kerjaya mereka berdasarkan purata min 3.90 yang menandakan interpretasinya berada tahap tinggi.

Rumusan Bahagian C : Persepsi Pekerja Terhadap Tahap Strategi Organisasi Dalam Pembangunan Kerjaya

Secara keseluruhannya, didapati elemen pertama iaitu perancangan sumber manusia menunjukkan purata min 3.65 dan berada di tahap sederhana berdasarkan pengiraan skor min. Elemen kedua iaitu latihan

dan pembangunan mempunyai purata min sebanyak 3.69 iaitu berada di tahap tinggi. Elemen ketiga iaitu bengkel pembangunan kerjaya mempunyai purata min 3.84 dan berada di tahap tinggi. Elemen keempat iaitu kaunseling berada ditahap sederhana dengan purata min 3.37. Purata min bagi elemen kelima iaitu pusingan kerja berada di tahap sederhana dengan purata min 3.66. Secara keseluruhannya, bahagian C menjelaskan bahawa responden mempunyai persepsi yang sederhana terhadap strategi organisasi dalam pembangunan kerjaya berdasarkan purata min 3.64 yang menandakan interpretasinya berada di tahap sederhana.

PERBINCANGAN HASIL KAJIAN

Bab ini akan merumuskan dan membincangkan dapatan kajian yang diperoleh dari soal-selidik. Ini adalah untuk mengenalpasti sama ada objektif-objektif kajian tercapai. Berdasarkan hasil daripada bab sebelum ini iaitu bab IV, didapati kajian ini telah mencapai objektif yang ingin dicapai. Bab ini turut mengemukakan beberapa cadangan iaitu cadangan kepada organisasi kajian dan cadangan untuk kajian pada masa akan datang.

Demografi Responden

Berdasarkan analisis maklumat latar belakang responden, majoriti responden adalah perempuan iaitu melebihi 15 orang daripada jumlah responden lelaki. Majoriti daripada responden telah berumah tangga dan bagi tahap umur, kebanyakan responden berumur dalam lingkungan 31 hingga 40 tahun (36.71%). Kebanyakan responden juga mempunyai taraf pendidikan SPM/SPMV (39.24%) dan bagi pengalaman bekerja, kebanyakan daripada mereka mempunyai pengalaman bekerja 11 tahun ke atas (48.11%). Responden kebanyakannya terdiri daripada mereka yang berjawatan pembantu eksekutif (36.70%). Bagi soalan yang menanyakan kekerapan responden menghadiri program latihan dan pembangunan kerjaya

dalam masa setahun, majoriti daripada mereka pernah menghadiri program latihan dan pembangunan dengan kekerapan 1 hingga 3 kali (40.51%) dalam masa setahun.

Rumusan Hasil Kajian

Analisis hasil dapatan mendapati 7 elemen dalam strategi pembangunan kerjaya individu iaitu pemilihan pekerjaan, pelaksanaan tugas, imej, tempoh mengang jawatan, penasihat kerjaya, sokongan pemimpin dan peningkatan kemahiran, kebanyakannya mempunyai min yang tinggi di mana keseluruhan persepsi pekerja Perbadanan Johor terhadap strategi pembangunan kerjaya individu adalah berpurata tinggi 3.90 iaitu berada di tahap tinggi. Secara keseluruhannya, pekerja-pekerja di Perbadanan Johor merasakan bahawa mereka telah menjalankan strategi terhadap pembangunan kerjaya berdasarkan kebanyakan persepsi positif yang telah diberikan.

Bagi analisis hasil dapatan terhadap persepsi pekerja terhadap strategi organisasi dalam pembangunan kerjaya pula mendapati 5 elemen yang terkandung dalam strategi organisasi iaitu perancangan sumber manusia, latihan dan pembangunan, bengkel pembangunan kerjaya, kaunseling kerjaya dan pusingan kerja, kebanyakannya mempunyai min skor pada tahap sederhana di mana purata min bagi keseluruhan bagi melihat persepsi pekerja terhadap strategi organisasi dalam pembangunan kerjaya adalah ditahap sederhana iaitu 3.64. Oleh itu, boleh dirumuskan bahawa pekerja-pekerja di Perbadanan Johor merasakan strategi-strategi yang dilakukan oleh organisasi bagi pembangunan kerjaya mereka adalah di tahap sederhana.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dapatan kajian berkenaan dengan persepsi pekerja terhadap strategi pembangunan kerjaya individu, secara keseluruhannya didapati bahawa persepsi pekerja-pekerja di Perbadanan Johor adalah di tahap tinggi berdasarkan purata min 3.90.

Ini menunjukkan para pekerja di Perbadanan Johor kebanyakannya mempunyai strategi mereka sendiri dalam membangunkan dan memajukan kerjaya. ini juga membuktikan para pekerja mempunyai persepsi positif terhadap strategi pembangunan kerjaya mereka. Maka persoalan kajian yang iaitu “Apakah persepsi pekerja terhadap tahap strategi pembangunan kerjaya individu?” dan ”Apakah persepsi pekerja terhadap tahap strategi pembangunan kerjaya individu mengikut elemen?” telah terjawab.

Bagi melihat persepsi pekerja terhadap strategi organisasi dalam pembangunan kerjaya, didapati pekerja mempunyai tahap persepsi yang sederhana terhadap strategi yang dilakukan oleh organisasi dimana secara keseluruhannya jumlah purata min yang didapati adalah sebanyak 3.64. Ini dapat disimpulkan bahawa pekerja merasakan strategi yang dilakukan oleh organisasi dalam pembangunan kerjaya mereka kurang memberi kesan yang bagus maka organisasi harus mengambil langkah-langkah dalam merancang strategi yang lebih baik bagi membantu pekerja dalam mengurus pembangunan kerjaya mereka. Maka persoalan kajian yang kedua iaitu ” Apakah persepsi pekerja terhadap strategi organisasi dalam pembangunan kerjaya?” dan ”Apakah persepsi pekerja terhadap tahap strategi organisasi dalam pembangunan kerjaya mengikut elemen?” telah terjawab.

RUJUKAN

- Ahmad Shukri Mohd Nain. (2002). *Tingkah Laku Organisasi Pengenalan: Tingkah Laku Individu*. Edisi Pertama. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia. 171-193.
- Aini Hayati Mohamed, Faridahwati Mohd. Shamsudin, Hasni Che Ismail, Lim Kong Teong, Mohammad Basir Saud, Nasruddin Zainuddin, Norsiah Mat dan Nurli Yaacob. (2004). *Pengajian Perniagaan 1: Teks PRA-U, STPM, dan Matrikulasi*. Edisi Pertama. Petaling Jaya: Longman Pearson

- Malaysia Sdn Bhd. 350-351.
- Ahmad Hanafi Bin Adnan. *Pengurusan Pembangunan Kerjaya: Satu Kajian di Hospital Universiti Sains Malaysia, Kubang Kerian, Kelantan Darul Naim*. Projek Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia; 2005.
- Analiza Sumiran, Hoe Wei Yu dan Muzliani Umar Zay. *Kesan Perlaksanaan Program Pembangunan Kerjaya Organisasi Terhadap Strategi Kerjaya Individu: Kajian di Kalangan Juruteknik Tenaga Nasional Berhad, Johor Bahru*. Projek Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia; 2006.
- Barnett, B.R. and Lisa Bradley. (2007). The impact of organizational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*. 12(7). pp. 617-636.
- Brown, S.D and Lent, R.W. (2005). *Career Development and Counseling (Putting Theory and Research To Work*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Chalofsky, N. and Lincoln, C.I. (1983). *Up The HRD Ladder: A Guide For Professional Growth*. Edisi Pertama. United States of America: Addison-Wesley Publishing Company. 109-125.
- Chek Mat. (2000). *Pengurusan Kerjaya*. Kuala Lumpur: Maziza Sdn Bhd.
- Clare Nankivell and Michael Shoolbred. (1997). Mentoring: a valuable tool for career development. *Librarian Career Development*. 5 (3): 98 – 104.
- Craig, R.L. (1996). *The ASTD Training and Development Handbook: A Guide to Human Resource Development*. Edisi Keempat. United States of America: Mc Graw Hill.
- Crainger Stuart. (1995). *How To Have A Brilliant Career Without Ever Having A Proper Job: An Active Guide To Self-Employment*. Edisi Pertama. London: Pitman Publishing. 27-65.
- Desimone, R.L and Harris, D.M. (1998). *Human Resource Development*. Edisi Kedua. United States: The Dryden

Press.

- Donald W. Jackson Jr, Thomas Hollmann and Andrew S. Gallan. (2006). Examining career development programs for the sales force. *Journal of Business & Industrial Marketing*. 21(5): 291–299
- Duane Brown, Linda Brooks and Associates. (1990). *Career Choice and Development*. Edisi Kedua. California: Jossey-Bass Inc. Publisher.
- Duane Brown, Linda Brooks and Associates. (1996). *Career Choice and Development*. Edisi Ketiga. California: Jossey-Bass Inc. Publisher.
- Duggan, M.H and Jurgens, J.C. (2007). *Career Interventions and Techniques: A Complete Guide For Human Service Professionals*. Edisi Pertama. United States of America: Pearson Allyn and Bacon. 31-35.
- Fauziah Abdullah. *Pembangunan Individu Dalam Konteks Pembangunan Kerjaya: Kajian di Kalangan Anggota Jabatan Kastam Di Raja Malaysia, Johor*. Projek Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia; 2005.
- Godfrey Golzen dan Andrew Garner. (1994). *Langkah Bijak: Strategi dan Taktik yang Berjaya Bagi Pengurusan Kerjaya*. Selangor: Percetakan Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Gutteridge, T.G., Leibowitz Z.B., and Shore, J.E. (1993). *Organizational Career Development*. United States of America: Jossey-Bass Inc.
- Greenhaus, J.H. (1987). *Career Management*. Edisi Pertama. United States of America: The Dryden Press.
- Hapriza Ashari. (2004). *Undang-undang Pekerjaan: Huraian dan Panduan Terhadap Akta Kerja 1955*. Edisi Pertama. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia. 6-7.
- Joanne Kong Wei Jean. *Hubungan antara Pembangunan Kerjaya dengan Komitmen Organisasi: Satu Kajian di Dindings Poultry Processing Sdn Bhd, Perak*. Projek Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia; 2004.
- Lee, Kum Chee. (2004). *Pengurusan Sumber Manusia*. Edisi

- Pertama. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya. 129-139.
- Lillian Too. (1993). *Climb The Career Ladder With Confidence*. Malaysia: Konsep Lagenda Sdn Bhd.
- Lim Ai Rin. *Hubungan Antara Pembangunan Kerjaya di Peringkat Pertengahan Kerjaya dengan Komitmen Terhadap Organisasi: Kajian di Perpustakaan Sultanah Zanariah (PSZ), UTM*. Projek Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia; 2005.
- Mohd. Hizam Hanafiah, Hanita Ismail dan Jun Aida Tasirin (2002). *Siri Pengurusan Sumber Manusia: Mencari dan Mengekalkan Pekerja Terbaik*. Edisi Pertama. Petaling Jaya: Prentice Hall Pearson Malaysia. 221-257.
- Mohd Khairul Razif Bin Rahmat. *Pembangunan Kerjaya di Organisasi dari Persepsi Pekerja: Satu Kajian di UDA Holdings Berhad BB Plaza, Kuala Lumpur*. Projek Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia; 2005.
- Mondy, R.W. and Noe, R.M. (2005). *Human Resource Management*. Edisi Kesembilan. United States of America: Pearson Prentice Hall. 237-245.
- Mondy, R.W. and Noe, R.M. (1993). *Human Resource Management*. Edisi Kelima. United States of America: Allyn and Bacon. 360-385.
- Paul Stevens. (1996). What works and what does not in career development programmes. *Career Development International*. 1(1): 11 – 18.
- Reardon, R.C., Lenz, J.G., Sampson, J.P. and Peterson, G.W. (2000). *Career Development and Planning: A Comprehensive Approach*. United States of America: Thomson Brooks/Cole.
- Sabitha Marican. (2005). *Kaedah Penyelidikan Sosial*. Edisi Pertama Petaling Jaya: Prentice Hall Pearson Malaysia.
- Sharf, R.S. (2006). *Career Development Theory To Counseling*. United States of America: Thomson Brooks/Cole.
- Srebalus, D.J., Marinelli, R.P., and Messing, J.K. (1982). *Career Development: Concepts and Procedures*. United States of

- America: Brooks/Cole Publishing.
- Sredl, H.J. and Rothwell, J.W. (1987). *The ASTD Reference Guide to Profesional Training Roles and Competencies (Vol 1)*. Edisi Pertama. United States of America: Human Resource Development Press, Inc. 221-243.
- Timothy Ho Ha Yin. (2003). *Managing Training and Development Malaysia*. Edisi Pertama. Singapore: CCH Asia Pte Ltd. 178-182.
- Tser-Yieth Chen, Pao-Long Chang and Ching-Wen Yeh. (2004). A study of career needs, career development programs, job satisfaction and the turnover intentions of R&D personnel . *Career Development International* . Vol 9 (4): 424 – 437.
- Ungku Norulkamar Ungku Ahmad, Ebi Shahrin Suleiman, Ruzita Selamat dan Wan Khairuzzaman. (2003). *Tabiat Organisasi*. Edisi Pertama. Kuala Lumpur: Prentice Hall Pearson Malaysia Sdn Bhd. 34-47.
- Yehuda Baruch. (2004). *Managing Careers: Theory and Practices*. Edisi Pertama. England: Pearson Education Limited. 69-93.
- Zafir Mohd Makhbul dan Fazilah Mohamad Hasun. (2003). *Siri Pengurusan dan Pentadbiran Utusan: Mengurus Sumber Manusia*. Edisi Pertama. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd. 203-209.