



**UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

**KEPUASAN KERJA DI KALANGAN PEGAWAI  
EKSEKUTIF WANITA DALAM PERKHIDMATAN  
AWAM: SATU KAJIAN DI KEMENTERIAN  
PERTAHANAN**

**SALMAH BT HJ. ISHAK**

**FPP 1998 13**

**KEPUASAN KERJA DI KALANGAN PEGAWAI  
EKSEKUTIF WANITA DALAM PERKHIDMATAN  
AWAM: SATU KAJIAN DI KEMENTERIAN  
PERTAHANAN**

**Oleh**

**SALMAH BT HJ. ISHAK**

Kertas Projek Disediakan Bagi Memenuhi Sebahagian  
Dari Syarat Ijazah Master Sains (Pembangunan Sumber Manusia)  
Jabatan Pendidikan Pengembangan  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
Mac 1998



## PENGHARGAAN

Dengan nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang. Syukur ke hadrat Allah yang maha esa kerana dengan limpah kurnia-Nya, saya dapat menyempurnakan kertas projek ini dalam jangka waktu yang ditetapkan.

Setinggi –tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih kepada Prof. Madya Dr. Maimunah bt Ismail, selaku penyelia dan kepada pemeriksa Dr Shamsudin Ahmad kerana banyak memberi dorongan, bimbingan, perangsang, pandangan dan teguran yang berguna di sepanjang tempoh kajian sehingga kertas projek dapat disiapkan dengan baik. Ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pensyarah kerana telah menyampaikan ilmu sepanjang pengajian di UPM kerana tanpa bantuan mereka, saya tidak akan mencapai ke tahap kejayaan.

Ucapan terima kasih juga kepada Cik Zaleha L. Saleh, dan, Prof. Madya Dr. Razali Md. Zin dari Universiti Utara Malaysia yang banyak memberi bantuan dalam mendapatkan maklumat yang perlu untuk menamatkan pengajian di UPM. Ribuan terima kasih juga kepada Lt. Kdr Azhar b. Saadon dan responden di atas kerjasama yang diberikan dalam menjayakan kajian ini.

Penghargaan teristimewa buat suami tercinta, Lt. Kol. Mohd Arifin b. Ab. Hamid yang sentiasa bersabar dan memberi dorongan untuk terus berusaha mengapai ijazah ini. Juga untuk anak-anak tersayang terutamanya Ariff El Ameen, semoga dapat mengikuti jejak Umi. Penghargaan juga tidak dilupa kepada emak dan abah banyak mendorong saya untuk terus berusaha mencapai kejayaan .

Akhir sekali, ribuan terima kasih kepada rakan sepengajian dan semua pihak yang turut sama menyumbang tenaga dan usaha dalam menjayakan kajian ini. Semoga Allah jua yang akan membalas budi baik kalian. Sekian.

SALMAH BT HJ ISHAK  
Johor Bahru  
Mac 1998



# KANDUNGAN

| <b>PERKARA</b>  | <b>MUKA SURAT</b> |
|---|-------------------|
| PENGHARGAAN   | iii               |
| KANDUNGAN   | v                 |
| SENARAI JADUAL  | viii              |
| SENARAI RAJAH   | x                 |
| ABSTRAK   | xi                |
| ABSTRACT  | xiii              |
| <br>  |                   |
| <b>BAB</b>  |                   |
| <b>I LATAR BELAKANG</b>   |                   |
| Pendahuluan   | 1                 |
| Penglibatan Wanita Di sektor Pekerjaan Di Malaysia                    | 3                 |
| Pernyataan Masalah  | 8                 |
| Objektif Kajian   |                   |
| Objektif Umum   | 10                |
| Objektif Khusus   | 11                |
| Kepentingan Kajian  | 11                |
| Andaian Kajian  | 12                |
| Batasan Kajian  | 13                |
| Penjelasan Istilah  | 14                |
| <br>  |                   |
| <b>II SOROTAN LITERATUR</b>   |                   |
| Pendahuluan   | 16                |
| Kepuasan Kerja  | 16                |
| Kepuasan Kerja Di kalangan Wanita dan Sikap Mereka Terhadap Pekerjaan | 18                |
| Faktor-Faktor Yang Menyumbang Ke arah Pencapaian Kepuasan Kerja       | 24                |
| Rumusan   | 26                |



### **III    METHODOLOGI**

|                          |    |
|--------------------------|----|
| Reka Bentuk Kajian       | 28 |
| Populasi dan Persampelan | 29 |
| Instrumen Kajian         | 30 |
| Pengumpulan Data         | 31 |
| Analisis Data            | 31 |

### **IV    HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN**

|  |    |
|--|----|
| Pendahuluan                                | 33 |
| Profil Demografi Responden                 |    |
| Umur                                       | 34 |
| Tempat Asal                                | 35 |
| Tempat Tinggal                             | 35 |
| Status Perkahwinan                         | 36 |
| Pekerjaan Pasangan                         | 36 |
| Bilangan anak                              | 38 |
| Keturunan                                  | 40 |
| Tahap Pendidikan                           | 40 |
| Kategori Pekerjaan                         | 41 |
| Jawatan Yang Disandang                     | 42 |
| Status Pekerjaan                           | 43 |
| Tempoh Responden Menjawat Jawatan Sekarang | 44 |
| Tempoh Perkhidmatan                        | 45 |
| Pendapatan                                 | 45 |
| Jumlah Pendapatan Bulanan Keluarga         | 46 |
| Tahap Kemampuan Keluarga                   | 47 |
| Dimensi Kepuasan Kerja                     | 48 |
| Kepuasan Kerja Secara Keseluruhan          | 52 |
| Pengujian Hipotesis                        | 53 |
| Rumusan                                    | 59 |

## **V RINGKASAN, RUMUSAN DAN CADANGAN**

|                  |    |
|------------------|----|
| Pendahuluan      | 61 |
| Ringkasan Kajian | 61 |
| Rumusan Kajian   | 65 |
| Cadangan         | 66 |

|                    |    |
|--------------------|----|
| <b>BIBLIOGRAFI</b> | 69 |
|--------------------|----|

|                 |    |
|-----------------|----|
| <b>LAMPIRAN</b> | 73 |
| Lampiran 1      | 74 |



## SENARAI JADUAL

|           | <b>TAJUK</b>   | <b>MUKA SURAT</b> |
|-----------|--|-------------------|
| Jadual 1  | Peratusan Kadar Pengangguran dan Kadar Penyertaan Tenaga Buruh Mengikut Jantina ,1985 – 1992 | 3                 |
| Jadual 2  | Pengagihan Pekerjaan Mengikut Jenis Pekerjaan dan Jantina, 1970 – 1990 (%)                   | 4                 |
| Jadual 3  | Pengagihan Pekerjaan Mengikut Jenis Pekerjaan, Strata Dan Jantina Di Malaysia                | 5                 |
| Jadual 4  | Responden Mengikut Umur  | 34                |
| Jadual 5  | Responden Mengikut Tempat Asal   | 35                |
| Jadual 6  | Responden Mengikut Kawasan Tempat Tinggal  | 36                |
| Jadual 7  | Responden Mengikut Status Perkahwinan  | 37                |
| Jadual 8  | Responden Berkahwin Mengikut Pekerjaan Pasangan  | 38                |
| Jadual 9  | Responden Mengikut Bilangan Anak   | 38                |
| Jadual 10 | Bilangan Anak Responden Mengikut Belum Bersekolah Dan Sedang Bersekolah                      | 39                |
| Jadual 11 | Responden Mengikut Keturunan   | 40                |
| Jadual 12 | Responden Mengikut Pencapaian Akademik   | 41                |
| Jadual 13 | Responden Mengikut Kategori Pekerjaan  | 41                |
| Jadual 14 | Responden Mengikut Gelaran Jawatan Yang Disandang  | 42                |
| Jadual 15 | Responden Mengikut Status Pekerjaan  | 43                |
| Jadual 16 | Responden Mengikut Tempoh Menyandang Jawatan Sekarang  | 44                |
| Jadual 17 | Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan   | 45                |





**TAJUK****MUKA SURAT**

|           |  |    |
|-----------|--|----|
| Jadual 18 | Responden Mengikut Jumlah Pendapatan Sebulan                             | 46 |
| Jadual 19 | Responden Mengikut Jumlah Pendapatan Keluarga                            | 47 |
| Jadual 20 | Responden Mengikut Tahap Kemampuan Keluarga                              | 48 |
| Jadual 21 | Dimensi Kepuasan Kerja   | 49 |
| Jadual 22 | Pencapaian Kepuasan Kerja Keseluruhan Responden                          | 53 |
| Jadual 23 | Analisis Korelasi Di antara Angkubah Yang Terpilih Dengan Kepuasan Kerja | 55 |



## SENARAI RAJAH

|         | <b>TAJUK</b>  | <b>MUKA SURAT</b> |
|---------|---|-------------------|
| Rajah 1 | Kerangka Konsep Kajian Yang Menunjukkan Hubungan Antara Angkubah Bebas Dengan Angkubah Bergantung | 27                |

## ABSTRAK

Abstrak kertas projek dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi sebahagian dari syarat Ijazah Master Sains (Pembangunan Sumber Manusia)

### KEPUASAN KERJA DI KALANGAN PEGAWAI WANITA DALAM PERKHIDMATAN AWAM

Oleh  
SALMAH BT. HJ. ISHAK  
Mac 1998

Penyelia: Prof. Madya Dr. Hajah Maimunah bt Ismail

Pengetahuan mengenai kepuasan kerja di kalangan pegawai wanita dalam perkhidmatan awam di negara ini amat berkurangan. Tambahan pula terdapat keraguan terhadap keupayaan pegawai wanita menjalankan tugas profesional atas alasan peranan/<sup>yang pelbagai</sup> Keadaan ini menyebabkan tumpuan mereka terhadap kerja menurun dan seterusnya menjejaskan prestasi dan kepuasan kerja. Tujuan utama kajian adalah untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja pegawai wanita dalam satu organisasi perkhidmatan awam. Kajian ini juga dijalankan untuk mengenal pasti perkaitan di antara angkuubah-angkuubah yang terpilih dengan kepuasan kerja.

Kajian telah dijalankan ke atas 134 orang pegawai eksekutif wanita di Kementerian Pertahanan. Data telah dikumpul dengan menggunakan soalselidik yang diedarkan kepada mereka. Data dianalisis dengan menggunakan program Statistika versi 5.0 bagi mendapatkan keputusan deskriptif kajian. Manakala pengujian hipotesis dibuat melalui kaedah Spearman Rho untuk melihat perkaitan di antara setiap angkuubah terpilih dengan kepuasan kerja pada tahap signifikan 0.05.

Kajian ini mendapati responden mempunyai tahap kepuasan kerja keseluruhan yang baik berdasarkan kepada beberapa dimensi kepuasan kerja terpilih seperti hubungan dengan pihak atasan, suasana tempat kerja, beban kerja, rakan sepejabat, peluang kenaikan pangkat dan tempoh perkhidmatan. Daripada enam dimensi tersebut, responden mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi bagi tempoh perkhidmatan berbanding dimensi yang lain dan mempunyai tahap kepuasan kerja terendah bagi peluang kenaikan pangkat.

Ujian hipotesis menunjukkan bahawa kepuasan kerja responden tidak mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan angkubah umur, tempat asal, status perkahwinan, bilangan anak, tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan.

Kajian mencadangkan supaya Kementerian Pertahanan menyusun struktur organisasi sesuai ke arah pencapaian kerja yang tinggi di kalangan pegawai wanita seperti saiz ruangan pejabat yang memuaskan; menyediakan jadual bekerja berperingkat; dan menyusun semula unit latihan dengan memperbanyakkan kursus motivasi dan peningkatan kemahiran individu. Kajian akan datang juga dicadangkan supaya dilihat perkaitan antara faktor-faktor lain seperti yang terdapat dalam kajian ini dengan kepuasan kerja wanita dalam sektor awam dan sektor swasta.

## ABSTRACT

Abstract of project paper presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia in fulfilment of the requirements for the degree of Master of Science.

### **JOB SATISFACTION AMONG WOMEN OFFICERS IN CIVIL SERVICE**

by  
**Salmah bt Hj Ishak**  
**March 1998**

**Supervisor: Associate Prof. Dr. Hajah Maimunah bt Ismail**

Knowledge on job satisfaction among women officers in the civil service in Malaysia is lacking. Women's capability and ability towards works has also been perceived as arguable due to their multiple <sup>roles.</sup> This situation had led to the declining in their job performance and job satisfaction level. The aim of this study is to indentify the level of job satisfaction among women officers in a civil service organization. It is also to indentify relationship between the chosen variables with job satisfaction.

This study was conducted on 134 women executive<sup>s</sup> from various departments of the Ministry of Defense. Data were collected using self-administered questionnaire distributed to the respondent<sup>s</sup>. Data were analyzed using statistica program version 5.0 to obtain the descriptive results of the study. Hypothesis testing was carried out by using the Spearman Rho analysis to indicate a significance relationship between each variables and job satisfaction at the significant level of 0.05.



The study showed respondents have a good job satisfaction level covering dimension<sup>s</sup> of job satisfaction like superiors, working environment, work load, colleagues, promotion opportunity and the number of years in the service. The highest level of job satisfaction was the number of years in the service compared to the other dimensions and the lowest was on the promotion opportunity.

The study showed that the job satisfaction has no significant ~~positive~~ relationship with variables like age, home-town, marital status, number of children, academic qualification and numbers of years in the service.

This study suggests that the Ministry of Defense should restructure the physical organization suited towards achieving better level of job satisfaction among women officers such as size of the office; provide multilevel working hours; and restructure the training unit with emphasis on motivational courses and individual skills improvement. Further research should be conducted looking at other factors having relationship with job satisfaction<sup>of</sup> women officers in the public as well as private sectors.

# **BAB I**

## **LATAR BELAKANG**

### **Pendahuluan**

Pembangunan ekonomi negara yang pesat yang berlaku sejak tahun 1991 telah mencatatkan kadar pertumbuhan di antara 6% hingga 9% pada setiap tahun sehingga tahun 1997. Perkembangan tersebut telah menambah kepesatan pembangunan negara ke arah menjadi sebuah negara yang maju setanding dengan yang di barat. Walau bagaimanapun satu kesan yang ketara akibat daripada perubahan tersebut yang dilihat dari perspektif negatifnya ialah perubahan tersebut tidak diiringi dengan nilai dan etika yang menyebabkan jika tidak dibendung akan menyebabkan keruntuhan moral sepertimana yang sedang dialami oleh negara-negara maju di Eropah dan Jepun. Oleh yang demikian, Kerajaan Malaysia yang ada pada hari ini telah menyedari hakikat tersebut dan berusaha mencari langkah yang boleh mengurangkan kesan tersebut.

Berlandaskan kepada faktor tersebut Kerajaan Malaysia di bawah pimpinan Dato' Seri Dr. Mahathir Mohamed melancar dan memperkenalkan " Wawasan 2020" dengan menanamkan satu hasrat untuk menjadikan negara ini sebagai sebuah negara yang maju yang seimbang dalam pelbagai aspek termasuklah ke arah pembinaan masyarakat yang sihat dan mempunyai nilai dan etika yang tersendiri. Bagi mencapai hasrat tersebut sebanyak sembilan cabaran telah disediakan untuk dihadapi oleh semua lapisan masyarakat dan untuk mencapainya, tidak dapat tidak semua pihak perlulah

melibatkan diri dengan memainkan peranan yang sewajarnya termasuklah sektor perkhidmatan awam. Perkhidmatan awam di negara ini adalah merupakan ‘tulang belakang’ dan menjadi nadi utama di dalam Perkhidmatan Kerajaan Malaysia. Oleh itu, sektor ini menjadi tonggak utama dalam menjayakan ‘Wawasan 2020’ dan bagi mencapai hasrat tersebut, sektor berkenaan perlulah mengukuh dan memperkemaskan halatuju jentera perkhidmatannya baik di peringkat kementerian, jabatan, agensi kerajaan mahupun badan-badan berkanun mengikut fungsi dan peranan yang telah ditetapkan. Kementerian Pertahanan misalnya, adalah berfungsi sebagai agensi yang bertanggungjawab dalam memastikan keselamatan negara terjamin bagi membolehkan proses pembangunan negara dapat berjalan dengan lancar.

Pertumbuhan ekonomi negara yang menggalakkan tersebut telah membawa kepada permintaan yang tinggi terhadap tenaga buruh dan keadaan tersebut telah memberi kesan kepada penurunan kadar pengangguran negara yang pada masa ini berada di sekitar 3.9% sahaja setahun. Keadaan ini juga telah membuka ruang yang lebih besar kepada penglibatan wanita dalam sektor pekerjaan. Peningkatan penglibatan ini sebenarnya adalah merupakan lanjutan dari sistem pendidikan negara yang memberi peluang yang sama rata kepada lelaki dan wanita, malahan dewasa ini pencapaian wanita dalam bidang pendidikan tinggi adalah setara dengan lelaki. Faktor kecemerlangan dalam akademik telah membuka ruang dan peluang kepada wanita melibatkan diri sebagai sumber tenaga buruh dan mereka ini semakin berani menceburi bidang-bidang pekerjaan yang sebelum ini hanya dikuasai dan dimonopoli oleh kaum lelaki. Pada hari ini, pekerja wanita turut sama memainkan



peranan dalam menjayakan pembangunan demi meningkatkan lagi kemantapan kemajuan ekonomi negara.

### Penglibatan Wanita Di sektor Pekerjaan Di Malaysia

Penyertaan wanita sebagai sumber tenaga buruh di negara ini semakin bertambah dari tahun ke tahun dan pertambahan ini dapat dilihat seperti dalam Jadual 1 yang menunjukkan peningkatan peratusan bilangan wanita yang memasuki sektor pekerjaan dari hanya 44.3% pada tahun 1985 kepada 47.8% pada tahun 1992. Tidak dapat dinafikan bahawa bekalan tenaga buruh wanita di negara ini banyak memberi sumbangan dan telah membantu meningkatkan lagi kemajuan sektor ekonomi negara terutamanya di sektor pembuatan.

Jadual 1  
Peratusan Kadar Pengangguran dan Kadar Penyertaan Tenaga Buruh Mengikut Jantina, 1985 - 1992

|                    | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Kadar pengangguran | 6.5  | 8.3  | 8.2  | 8.1  | 7.1  | 6.3  | 5.6  | 5.4  |
| KPTB ( L )         | 87.4 | 87.5 | 86.9 | 85.8 | 85.7 | 85.7 | 85.7 | 85.7 |
| KPTB ( P )         | 44.3 | 44.2 | 44.9 | 46.5 | 46.9 | 47.3 | 47.5 | 47.8 |

**Sumber :** Unit Perancangan Ekonomi ( 1993 )

KPTB - Kadar penyertaan tenaga buruh

( L ) - Lelaki                      ( P ) - Perempuan

Perkembangan dalam tenaga buruh di negara ini juga turut menyaksikan perubahan status pekerjaan yang melibatkan wanita. Jadual 2 menunjukkan

peningkatan peratusan wanita dalam pelbagai bidang pekerjaan dari tahun 1970 hingga tahun 1990 terutamanya dalam sektor pembuatan tidak termasuk penglibatan wanita dalam sektor pertanian yang mengalami penurunan yang agak banyak berbanding sektor pekerjaan yang lain. Penurunan tersebut berlaku kerana kebanyakan tenaga buruh wanita telah mengalih pandangan kepada sektor pekerjaan yang lain yang lebih menarik terutamanya dari aspek pendapatan yang jauh lebih baik berbanding sektor pertanian. Oleh yang demikian, kita dapat lihat perubahan dalam komposisi status pekerjaan yang melibatkan wanita di negara ini yang mana mereka semakin berani menceburi bidang pekerjaan berbentuk profesional, teknikal, pengurusan dan pentadbiran yang dapat dilihat peningkatan yang ketara pada tahun 1993. Perkembangan ini dapat dilihat seperti yang dinyatakan dalam Jadual 3.

Jadual 2  
Pengagihan Pekerjaan Mengikut Jenis Pekerjaan dan Jantina, 1970-1990 (%)

| Tahun                                     | 1970 |      | 1980 |      | 1985 |      | 1990 |      |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|
|   | L    | P    | L    | P    | L    | P    | L    | P    |
| Professional, teknikal dan yang berkaitan | 46   | 53   | 64   | 85   | 68   | 91   | 64   | 94   |
| Pengurusan dan Pentadbiran                | 10   | 01   | 14   | 03   | 32   | 06   | 28   | 06   |
| Perkeranian dan yang berkaitan            | 54   | 41   | 68   | 111  | 74   | 142  | 70   | 141  |
| Jualan dan yang berkaitan                 | 98   | 49   | 103  | 72   | 111  | 110  | 114  | 114  |
| Perkhidmatan                              | 81   | 84   | 90   | 90   | 101  | 137  | 99   | 141  |
| Pertanian                                 | 476  | 668  | 359  | 463  | 287  | 337  | 294  | 281  |
| Pengeluaran dan yang berkaitan            | 285  | 104  | 302  | 175  | 217  | 177  | 311  | 223  |
| Jumlah                                    | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 |

**Sumber :** Laporan pengagihan pekerjaan di Malaysia, 1970-1990 ( 1990 ) : Kuala Lumpur, Pusat Rekod, Jabatan Perkhidmatan Awam

Jadual 3  
Pengagihan Pekerjaan Mengikut Jenis Pekerjaan, Strata dan Jantina di Malaysia

|   |         | Lelaki  |      | Perempuan |      |
|---|---------|---------|------|-----------|------|
| Jenis Pekerjaan                                       | Jumlah  | Bil.    | %    | Bil.      | %    |
| Jumlah  | 7,383.4 | 4,853.8 | 65.7 | 2,529.6   | 34.3 |
| Professional, teknikal dan yang berkaitan             | 639.5   | 355.0   | 55.5 | 284.5     | 34.3 |
| Pengurusan dan Pentadbiran                            | 219.9   | 193.8   | 88.1 | 26.1      | 11.9 |
| Perkeranian dan yang berkaitan                        | 789.2   | 366.0   | 46.4 | 423.2     | 53.6 |
| Jualan dan Perkhidmatan                               | 771.8   | 501.8   | 65.0 | 270.0     | 35.0 |
| Pertanian, penternak, perhutanan, nelayan dan pemburu | 1,576.0 | 1,099.0 | 69.7 | 477.0     | 30.3 |
| Pengeluaran dan yang berkaitan, pemandu dan buruh     | 2508.0  | 1822.6  | 69.7 | 685.4     | 27.7 |

**Sumber** : Laporan Statistik Mengenai Guna Tenaga Buruh di Malaysia, 1992-93 (1993 ); Kuala Lumpur : Jabatan Statistik Malaysia

Dalam sektor Perkhidmatan Awam juga menunjukkan peningkatan penyertaan wanita yang mana mereka memberi sumbangan hampir 30% daripada keseluruhan kakitangan Perkhidmatan Awam yang mempunyai jumlah pekerja lebih 800,000 orang. Kebanyakan kakitangan wanita melibatkan diri dalam pekerjaan seperti guru, jururawat, kerani, setiausaha, jurutaip dan pekerja am (buruh) dan penglibatan wanita di negara ini masih jauh lebih rendah dalam bidang profesional, pengurusan dan pentadbiran seperti dalam jawatan jurutera, arkitek, pegawai tadbir dan diplomatik dan penolong pegawai tadbir.

Walaupun bilangan penglibatan wanita dalam sektor pekerjaan semakin meningkat dari setahun ke setahun namun bilangan penglibatan mereka dalam sektor pekerjaan yang berkaitan dengan pengurusan dan pentadbiran di sektor perkhidmatan awam masih lagi rendah dan bertambah secara perlahan. Jika dilihat dari aspek kemajuan kerjaya wanita pada hari ini, sukar untuk melihat mereka pergi lebih jauh ke peringkat atas dalam skim perkhidmatan sektor berkenaan kerana kebanyakannya dikuasai dan diterajui oleh lelaki.

Dalam suasana kerancangan negara mencapai wawasan 2020 dan berusaha memperkembangkan teknologi maklumat Koridor Raya Multimedia (Multimedia Super Corridor), Kerajaan Malaysia sedang berusaha meningkatkan mutu perkhidmatan awam dan kepuasan kerja di kalangan kakitangan perkhidmatan awam. Oleh itu, pelbagai langkah telah dan sedang diambil termasuklah pengecilan saiz dan struktur perkhidmatan dengan memperkenalkan polisi penswastan beberapa jabatan kerajaan dan memperkenalkan sistem saraan baru (SSB) serta penyusunan semula fungsi dan peranan perkhidmatan awam supaya lebih berakauntabiliti dan mutu perkhidmatannya setanding dengan sektor swasta. Atas alasan berkenaan, Pekeliling Kemajuan Pentadbiran Awam dikeluarkan sebagai panduan kepada kakitangan perkhidmatan awam meningkatkan prestasi perkhidmatan masing-masing dan ianya menunjukkan kesungguhan kerajaan untuk mengukuhkan perkhidmatan awam dalam menghadapi cabaran akan datang.

Sejajar dengan tuntutan di atas, kakitangan wanita yang berada dalam kumpulan pengurusan dan profesional perkhidmatan awam turut terlibat mengharungi

proses perubahan bagi memantapkan lagi perkhidmatan awam sebagai satu langkah persediaan menghadapi cabaran tahun 2020 kelak. Manakala pada masa yang sama, mereka juga turut memainkan peranan penting untuk membentuk generasi yang akan datang sedangkan peluang peningkatan kerjaya mereka masih lagi terhad. Keadaan yang berlaku pada hari ini secara tidak langsung telah memberi tekanan yang besar terhadap pegawai-pegawai wanita tersebut dan ianya telah membangkitkan persoalan mengenai kualiti hidup pekerjaan (quality of work life) di kalangan pegawai wanita tersebut.

Pada umumnya, kualiti hidup pekerjaan seringkali berkait rapat dengan konsep kesejahteraan psikologi (psychology well-being) individu yang mana faktor tersebut akan mendorong dan menentukan perasaan individu terhadap pencapaian kepuasan kerja yang terhasil daripada pengalaman kerja individu berkenaan (Locke 1964). Konsep kepuasan kerja telah menjadi satu topik yang berjaya menarik ramai pengkaji-pengkaji dari pelbagai bidang termasuklah bidang psikologi.

Bidang psikologi yang dipelopori oleh Maslow(1970) dan beberapa orang penyelidik lain telah memberi tumpuan terhadap perkaitan beberapa faktor tertentu dengan aspek keperluan psikologi (psychological needs) yang mana faktor perkembangan motivasi di lihat sebagai pendorong kepada pencapaian kepuasan kerja individu. Faktor kepuasan kerja tersebut pada kebiasaannya lahir dari keinginan individu untuk meningkatkan pencapaian dirinya, ingin mendapat pengiktirafan atau penghargaan atas sumbangannya, tanggungjawabnya dan juga untuk meningkatkan lagi status dirinya. Selain dari itu, didapati juga keinginan setiap individu berbeza di

antara satu sama lain dan ia bergantung kepada faktor-faktor seperti jantina, latar belakang keluarga, tahap pendidikan, aspirasi kerjaya dan banyak lagi faktor yang mendorong kepada perbezaan dalam melahirkan sikap dan tingkahlaku individu. Keinginan individu juga sentiasa berubah dan dapat disusun mengikut keutamaan dalam bentuk hirarki yang ingin dicapai oleh setiap individu yang bermula dari tahap terendah iaitu di tahap keperluan yang asas akan beralih ke tahap yang lebih tinggi setelah mencapai tahap yang dikehendakinya. Kebiasaannya, keinginan individu berkenaan akan berhenti apabila mencapai tahap tertinggi dalam hirarki keperluannya (Maslow 1962;1970).

### **Pernyataan Masalah**

Secara umumnya, sumbangan kakitangan wanita dalam pembangunan negara melalui sektor perkhidmatan awam sangat besar. Dewasa ini telah terdapat peningkatan dalam bilangan kakitangan wanita yang berkhidmat dalam sektor perkhidmatan awam yang kebanyakannya memenuhi jawatan-jawatan seperti guru, jururawat, kerani, setiausaha dan jurutaip sahaja. Manakala bilangan kakitangan wanita yang memegang jawatan dalam kumpulan pengurusan dan profesional masih jauh berkurangan. Ini dapat dilihat melalui pengambilan wanita ke dalam jawatan Pegawai Tadbir dan Diplomatik masih lagi rendah berbanding pengambilan kaum lelaki. Selain dari itu, peluang untuk kenaikan pangkat dalam skim perkhidmatan tersebut juga terhad. Kekurangan bilangan pegawai wanita memegang jawatan dalam

kumpulan elit Perkhidmatan Awam tersebut sangat ketara. Keadaan ini telah membangkitkan persoalan mengenai sikap, tingkahlaku dan keupayaan wanita dalam memegang jawatan penting dalam kerajaan dalam suasana perubahan paradigma perkhidmatan awam ke arah pencapaian Wawasan 2020 dan peningkatan penggunaan teknologi maklumat dalam semua perkhidmatannya.

Selaras dengan tuntutan perubahan paradigma tersebut, pegawai wanita telah digesa untuk turut serta dalam mengharungi cabaran yang ada. Oleh itu, keadaan yang wujud tersebut sudah pasti akan memberi tekanan kepada pegawai-pegawai wanita di sektor perkhidmatan awam untuk mencapai tahap akauntabiliti yang dikehendaki. Selain dari bidang kerjaya, mereka juga turut memainkan peranan utama ke arah pembentukan generasi yang akan datang yang mempunyai nilai dan etika tersendiri. Peranan yang pelbagai ini akan berkemungkinan berlakunya penurunan prestasi dan tahap kepuasan kerja di kalangan pegawai wanita kerana dikhuatiri mereka tidak dapat memberi tumpuan sepenuhnya kepada pekerjaan masing-masing.

Tidak dapat dinafikan bahawa setiap individu mempunyai sikap dan tingkahlaku yang berbeza telah banyak mempengaruhi tahap kepuasan kerja individu berkenaan. Walau bagaimanapun sikap dan tingkahlaku tersebut bukanlah disebabkan oleh keadaan tempat bekerja sahaja malahan masih wujud faktor-faktor seperti tempat asal, bilangan anak, tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan.

Di Malaysia, peranan wanita dalam sektor awam bertambah penting. Mereka juga dikehendaki menunjukkan prestasi kerja yang sama dengan pekerja lelaki. Justeru itu, mereka perlu menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi untuk menghasilkan mutu kerja yang cemerlang. Oleh yang demikian, kajian ini ingin mengetahui tahap kepuasan kerja pekerja wanita di sebuah agensi awam di Malaysia. Tambahan pula, kajian seperti ini masih lagi kurang dijalankan di negara ini. Persoalan utama kajian ini ialah :

1. Apakah tahap kepuasan kerja secara keseluruhan pegawai eksekutif wanita di Kementerian Pertahanan ?
2. Apakah perkaitan di antara angkubah-angkubah yang terpilih dengan tahap kepuasan kerja pegawai wanita berkenaan ?

### **Objektif Kajian**

#### **Objektif Umum**

Objektif umum kajian ini ialah untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja di kalangan pegawai eksekutif wanita yang sedang berkhidmat di Kementerian Pertahanan Malaysia dan untuk mengkaji perkaitan di antara angkubah-angkubah yang terpilih dengan tahap kepuasan kerja mereka .