

PERBEZAAN EFIKASI KENDIRI TERHADAP PEMBANGUNAN KERJAYA BERDASARKAN FAKTOR DEMOGRAFI

Noor Azizah Jakaria

Kolej Universiti Islam Melaka
noorazizah@kuim.edu.my

Muslihah Mazlan

Kolej Universiti Islam Melaka

Norizan Samri

Kolej Universiti Islam Melaka

Siti Nur Afiqah Shafie

Kolej Universiti Islam Melaka

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti perbezaan efikasi sendiri terhadap pembangunan kerjaya pekerja pengurusan pertengahan berdasarkan faktor demografi di Kunak Refinery Sdn Bhd. Seramai 80 orang pekerja pengurusan pertengahan dipilih secara rawak mudah. Efikasi sendiri terhadap pembangunan kerjaya pekerja diukur menggunakan instrumen soal selidik yang dibina oleh Kossek et al., (1998). Analisis data menggunakan statistik deskriptif iaitu skor min, kekerapan, peratusan dan sisihan piawai bagi mengenalpasti tahap efikasi sendiri pekerja. Statistik inferensi pula menggunakan kaedah analisis ujian-t tidak bersandar dan ANOVA sehalu untuk mengukur perbezaan efikasi sendiri kerjaya berdasarkan faktor demografi. Dapatan kajian diperolehi menggunakan perisian SPSS versi 20.0 menunjukkan tahap efikasi sendiri terhadap pembangunan kerjaya pekerja pengurusan pertengahan di Kunak Refinery Sdn Bhd adalah padah tahap yang tinggi. Malah, pekerja lelaki mempunyai efikasi sendiri terhadap pembangunan kerjaya yang tinggi berbanding pekerja perempuan. Walau bagaimanapun, tidak terdapat perbezaan efikasi sendiri terhadap pembangunan kerjaya pekerja pengurusan pertengahan berdasarkan umur, tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan di Kunak Refinery Sdn Bhd.

Kata Kunci: Efikasi Kendiri, Pembangunan Kerjaya, Perbezaan Demografi

THE DIFFERENCE BETWEEN SELF-EFFICIENCY OF CAREER DEVELOPMENT BASED ON DEMOGRAPHICAL FACTORS

ABSTRACT

This study aims to identify differences in self-efficacy on career development of middle management employees based on demographic factors at Kunak Refinery Sdn Bhd. A total of 80 middle management employees were randomly selected. Self-efficacy on employee career development was measured using a questionnaire instrument developed by Kossek et al., (1998). Data analysis uses descriptive statistics, namely mean score, frequency, percentage and standard deviation to identify the level of self-efficacy of employees. Inference statistics, on the other hand, use independent t-test analysis methods and one-way ANOVA to measure differences in career self-efficacy based on demographic factors. The findings of the study obtained using SPSS software version 20.0 shows the level of self-efficacy on the career development of middle management employees at Kunak Refinery Sdn Bhd is a high level of consequences. In fact, male workers have higher self-efficacy on career development than female workers. However, there is no difference in self-efficacy on the career development of middle management employees based on age, level of education and length of service at Kunak Refinery Sdn Bhd.

Keywords: *Self-Effectiveness, Career Development, Demographic Differences*

PENDAHULUAN

Sistem kerjaya kini memerlukan para pekerja membuat pengarahannya sendiri (*self-directed*) serta mampu merancang dan mengurus kerjaya masing-masing. Oleh itu, efikasi sendiri perlu ada pada setiap pekerja. Tahap efikasi sendiri pekerja terhadap kerjaya masing-masing sukar dinilai kerana bergantung kepada apa yang dirasakan, difikirkan, cara memotivasi diri sendiri dan menjaga kelakuan (Bandura, 1986; Gibson & Mitchell, 2006). Kriteria-kriteria tersebut adalah bersifat peribadi dan hanya individu itu sendiri yang boleh mengenal pasti diri mereka sendiri. Efikasi sendiri boleh mempengaruhi strategi pembangunan kerjaya individu iaitu semakin tinggi tahap efikasi sendiri seseorang pekerja itu semakin tinggi tahap strategi pembangunan kerjaya individu mereka (S. R. F. Tasriff, et.al., 2016). Individu bertanggungjawab terhadap diri sendiri iaitu memahami kehendak dirinya dan berkongsi keperluan tersebut dengan organisasi. Kadang kala para pekerja kurang mengambil berat hal tersebut. Apabila individu-individu mempunyai tahap efikasi sendiri terhadap pembangunan kerjaya yang rendah, secara tidak langsung akan menghadkan usaha dan penyertaan dalam organisasi. Malah, jarang sekali bagi organisasi memahami secara jelas dan membuat keputusan yang tepat untuk pekerja mereka (Gibson & Mitchell, 2006).

Bukan itu sahaja, efikasi sendiri pekerja terhadap pembangunan kerjaya masing-masing juga kadang kala berbeza kerana mungkin disebabkan perbezaan dari segi faktor demografi contohnya seperti umur (Maurer, 2001) atau jantina (Sherer & Adams, 1983; Schunk & Pajares, 1998). Dari beberapa kajian, lelaki cenderung lebih berkeyakinan atau mempunyai efikasi sendiri yang tinggi berbanding wanita antaranya dalam bidang akademik khususnya pelajar (Schunk & Pajares, 1998). Isu berkaitan sosialisasi wanita ditimbulkan dan dijelaskan bahawa hubungan efikasi sendiri terhadap kerjaya berkaitan tingkahlaku wanita adalah kurang kuat, sehingga gagal menyedari kemampuan dan bakat mereka (Hackett *et.al.*, 1981). Wanita kurang efikasi sendiri berbanding lelaki berkaitan kemahiran interpersonal dan tugas-tugas yang melibatkan verbal. Mohd Sani Ismail, Siti Salina Abdullah & Syed Mohamad Syed Abdullah (2018) mendapati dalam kajian mereka iaitu efikasi sendiri kerjaya pelajar didapati berbeza secara signifikan berdasarkan jantina.

Walau bagaimanapun, dapatan kajian Mohammad Azri Amatan & Crispina Gregory K Han (2020) menunjukkan efikasi sendiri individu khususnya kerjaya guru iaitu tiada perbezaan secara signifikan berdasarkan faktor jantina, umur dan kelayakan ikhtisas. Namun, situasi ini perlu diteliti dalam konteks pekerja yang mempunyai tahap pendidikan yang sederhana dan jawatan pada peringkat pertengahan dilihat masih banyak yang perlu diperjelaskan. Oleh itu, kajian ini adalah untuk mengenal pasti tahap efikasi sendiri terhadap pembangunan kerjaya pekerja serta mengenal pasti perbezaan efikasi sendiri terhadap pembangunan kerjaya berdasarkan faktor demografi pekerja pengurusan pertengahan di Kunak Refinery Sdn Bhd.

SOROTAN LITERATUR

Efikasi Kendiri Terhadap Pembangunan Kerjaya

Efikasi sendiri merujuk kepada konsep yang diketengahkan oleh Bandura (1986) iaitu keyakinan dan kepercayaan individu terhadap kemampuan diri sendiri dalam mencapai sesuatu matlamat untuk tujuan kejayaan. Konsep keberkesanan efikasi sendiri terletak pada Teori Sosial Kognitif Bandura yang menekankan peranan belajar daripada pemerhatian dan pengalaman sosial dalam pembangunan keperibadian. Ia merupakan suatu tingkah laku yang berubah-ubah mengikut pengaruh persekitaran dalaman mahupun persekitaran luaran (Bandura, 1986; Schunk & Pajares, 1998; Sherer & Adams, 1983).

Selain itu, Efikasi sendiri boleh ditakrifkan sebagai penilaian individu terhadap kebolehan dirinya sendiri dengan menyusun dan melaksanakan tugas untuk mendapatkan hasil yang diinginkan atau yang diharapkan (Bandura, 1986). Secara generalisasi, definisi ini ada persamaan dengan konsep sendiri dan persepsi sendiri. Efikasi sendiri dapat menilai seseorang individu dalam menyelesaikan masalahnya serta sejauh mana keyakinan dirinya untuk menyelesaikan masalah tersebut. Individu yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi akan lebih rajin bekerja dan mampu bekerja dalam tempoh yang lama berbanding individu yang mempunyai efikasi sendiri yang rendah (Bandura,

1986). Menurut S. R. F. Tasriff, R. H. Abdull Rahman, A. A. Abdul Rahman & S. Abdul Patah (2016), terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara efikasi kendiri dengan strategi pembangunan kerjaya individu dalam kalangan kakitangan sokongan iaitu pada tahap sederhana. Ini menunjukkan efikasi kendiri boleh mempengaruhi strategi pembangunan kerjaya individu. Semakin tinggi tahap efikasi kendiri seseorang pekerja itu semakin tinggi tahap strategi pembangunan kerjaya individu mereka.

Manakala mengikut konteks efikasi kendiri terhadap pembangunan kerjaya pula menurut Day & Allen (2004), ia berkait rapat dengan kejayaan kerjaya dan keberkesanan prestasi pekerja. Efikasi kendiri antara salah satu sikap positif dan pandangan individu terhadap diri sendiri di mana seseorang individu itu percaya bahawa diri sendiri berupaya mengurus satu-satu kerjaya dengan jayanya (Kossek et al., 1998). Hall (2002) percaya bahawa efikasi kendiri terhadap pembangunan kerjaya khususnya dalam konteks kerjaya moden mencakupi suatu peringkat permulaan pembelajaran jangka panjang terhadap perkembangan kerjaya. Ia melibatkan gabungan warga kerja, cabaran-cabaran kerja, perhubungan dan pembelajaran berterusan (Ab. Aziz Yusof, 2006; Pan, Sun, & Chow, 2010).

Oleh itu, efikasi kendiri terhadap pembangunan kerjaya merujuk kepada sikap, pandangan dan tingkah laku individu terhadap diri sendiri di mana seseorang individu itu percaya bahawa diri sendiri berupaya mengurus satu-satu kerjaya dengan jayanya. Ia bergantung kepada suatu petunjuk kejayaan kerjaya yang mewakili tanggapan individu terhadap keupayaan masing-masing merentasi kepelbagaian situasi dan persekitaran di tempat kerja. Efikasi kendiri kerjaya dilihat dari sudut pandangan kognitif sosial iaitu efikasi kendiri adalah bersifat dinamik yang sentiasa berubah-ubah dan berhubung kait dengan domain-domain prestasi tertentu. Efikasi kendiri boleh memotivasikan seseorang individu itu dengan menetapkan matlamat dan mengejar matlamat kerjaya yang bererti. Seterusnya, ia akan mempengaruhi komitmen individu pada kerjaya melalui motivasi kerjaya dalam menilai kemajuan kerja masing-masing. Efikasi kendiri memainkan peranan penting dalam cara pendekatan terhadap matlamat, tugas, dan cabaran. Individu yang mempunyai efikasi kendiri yang tinggi adalah individu yang percaya bahawa dirinya dapat melakukan sesuatu tugas dengan baik. Malahan, melihat sesuatu tugas yang sukar adalah sebagai cabaran bukan sesuatu yang harus dielakkan. Manakala, individu yang mempunyai efikasi kendiri yang rendah pula adalah sebaliknya.

Teori Kerjaya Kognitif Sosial

Brown (2007) memperincikan Teori Kerjaya Kognitif Sosial atau Social Cognitive Career Theory (SCCT) adalah berdasarkan Teori Sosio-kognitif yang dibangunkan oleh Albert Bandura (1986). Ia lebih menekankan kognisi aturankendiri, terutamanya yang dikaitkan dengan jangkaan-jangkaan efikasi kendiri (self-efficacy), yang mana selaras dengan sifat-sifat utama yang ingin ditonjolkan oleh Bandura. Konsep efikasi kendiri kerjaya (career self-efficacy) adalah bersifat dinamik, persepsi diri sentiasa berubah-ubah di mana seseorang individu

berpegang pada keupayaan-keupayaan mereka untuk melaksanakan tugas tertentu.

Menurut Noe (2008), SCCT menegaskan seseorang individu belajar dengan memerhati orang lain yang lebih pakar dan berilmu. SCCT juga mengiktiraf tingkah laku dipengaruhi oleh suatu desakan dan ganjaran secara berulang-ulang. Menurut SCCT, pembelajaran kemahiran baru atau kelakuan datang daripada pengalaman secara langsung yang dialami kesan dari tingkah laku atau penggunaan kemahiran tersebut, atau daripada proses memerhati orang lain dan melihat akibat-akibat tingkah laku mereka.

Satu daripada andaian-andaian SCCT adalah efikasi sendiri terhadap kerjaya dan kepentingan-kepentingannya yang berkait rapat antara satu sama lain dan kepentingan tersebut boleh dibangunkan atau diperkuatkan menggunakan peragaan, galakan, dan enakmen-enakmen prestasi. Keperluan, nilai-nilai, dan kecenderungan seseorang individu berguna untuk mengenal pasti kemahiran-kemahiran yang telah dimajukan dan situasi-situasi di mana kemahiran-kemahiran itu mungkin digunakan dalam satu cara yang akan memberikan kepuasan. Pendapat-pendapat tentang SCCT ialah:

1. Interaksi antara seseorang individu dan persekitaran-persekitaran mereka bersifat dinamik; hasilnya dilihat pada individu-individu yang dipengaruhi oleh persekitaran mereka.
2. Kerjaya berkait rapat dengan tingkah laku yang dipengaruhi oleh empat aspek pada seseorang individu iaitu tingkah laku, sifat-sifat efikasi sendiri, jangkaan-jangkaan hasil, dan matlamat-matlamat. Selain itu, ia ditentukan melalui ciri-ciri genetik.
3. Sifat-sifat efikasi sendiri dan hasil-hasil jangkaan berinteraksi secara langsung untuk mempengaruhi keinginan pembangunan. Seseorang individu akan meminati perkara-perkara yang mereka percaya mereka boleh laksanakan dengan sebaiknya untuk menghasilkan sesuatu yang bernilai.
4. Jantina, bangsa, kesihatan fizikal, ketidakupayaan, dan pembolehubah-pembolehubah persekitaran mempengaruhi pembangunan efikasi sendiri terhadap kerjaya serta hasil-hasil jangkaan dan akhirnya, matlamat-matlamat dan prestasi.
5. Pilihan dan pelaksanaan kerjaya sebenar dipengaruhi oleh sejumlah pembolehubah-pembolehubah langsung dan tidak langsung selain daripada efikasi sendiri, hasil-hasil jangkaan, dan matlamat-matlamat. Pengaruh-pengaruh langsung terhadap pilihan dan pembangunan kerjaya termasuk diskriminasi, pembolehubah-pembolehubah ekonomi yang mempengaruhi bekalan dan permintaan, di samping budaya pembuat keputusan. Pengaruh-pengaruh tidak langsung termasuk peristiwa-peristiwa perubahan.
6. Prestasi dalam aktiviti-aktiviti pendidikan dan pekerjaan adalah hasil interaksi antara keupayaan, kepercayaan efikasi sendiri, hasil-hasil jangkaan, dan matlamat-matlamat yang telah ditetapkan. Kesemua perkara ini menjadi seimbang. Seseorang individu pada kemampuan peringkat tertinggi dan kepercayaan efikasi sendiri

yang kuat dalam melaksanakan kerja pada peringkat tertinggi. Bagaimanapun, kepercayaan efikasi kendiri terhadap kerjaya dan hasil-hasil jangkaan adalah berubah secara berterusan sebagai individu-individu yang berinteraksi dengan persekitaran mereka.

METODOLOGI KAJIAN

Dalam kajian ini, data yang diperolehi melalui instrumen kajian yang digunakan oleh pengkaji iaitu borang soal selidik. Bagi menilai efikasi kendiri kerjaya, pengkaji menggunakan soal selidik 11-item yang dibangunkan oleh Kossek *et al.*, (1998). Populasi dalam kajian ini adalah seramai 103 orang pekerja pengurusan pertengahan di Kunak Refinery Sdn Bhd. Walau bagaimanapun, pengkaji menentukan subjek kajian mengikut jumlah set borang soal selidik yang dikembalikan kepada pengkaji.

Analisis data menggunakan kaedah statistik deskriptif dan inferensi. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 22.0 iaitu untuk mencapai objektif kajian 1 dianalisis dengan menggunakan taburan kecenderungan berpusat iaitu skor min, objektif kajian 2 diukur dengan Ujian T Sampel Tidak Bersandar iaitu membandingkan skor min bagi dua kumpulan individu, rawatan atau aras yang berbeza sahaja. Bagi kajian ini, kaedah statistik ini adalah untuk mencari perbezaan antara faktor demografi responden iaitu jantina iaitu data berbentuk nominal yang terdiri daripada dua kategori iaitu lelaki dan perempuan. Selain itu kaedah analisis ANOVA digunakan untuk membuat perbandingan min bagi pemboleh ubah yang melibatkan lebih daripada dua kumpulan sampel. ANOVA sehala digunakan untuk populasi dari sampel yang telah diambil bersifat normal dan skor setiap kumpulan mestilah mempunyai varian yang homogen (Hishamuddin, 2005). Bagi kajian ini, kaedah ANOVA sehala digunakan untuk membandingkan efikasi kendiri kerjaya pekerja berdasarkan demografi iaitu umur, tahap pendidikan tertinggi dan tempoh perkhidmatan.

DAPATAN KAJIAN

Tahap Efikasi Kendiri Terhadap Pembangunan Kerjaya Pekerja Pengurusan Pertengahan Di Kunak Refinery Sdn. Bhd.

Berdasarkan Jadual 1, tidak ada seorang responden yang mempunyai tahap efikasi kendiri terhadap pembangunan kerjaya yang rendah. Terdapat 18 orang responden atau 22.5% yang mempunyai tahap efikasi kendiri kerjaya yang sederhana dan 62 orang responden atau 77.5% mempunyai tahap efikasi kendiri kerjaya yang tinggi. Nilai min secara keseluruhan adalah 3.9114 dengan sisihan piawai mencatatkan nilai sebanyak 0.39161. Maka, dapat disimpulkan bahawa tahap efikasi kendiri terhadap pembangunan kerjaya pekerja pengurusan pertengahan di Kunak Refinery Sdn. Bhd. berada pada tahap yang tinggi. Ia merupakan suatu kelebihan kepada seseorang pekerja yang mempunyai efikasi kendiri kerjaya yang tinggi kerana berupaya meningkatkan motivasi dan meneruskan pertumbuhan kerjaya.

Jadual 1: Taburan Responden Mengikut Tahap Efikasi Kendiri Kerjaya

Tahap	Kekerapan (<i>f</i>)	Peratus (%)
Rendah	0	0.0
Sederhana	18	22.5
Tinggi	62	77.5
Jumlah	80	100.0
Min	3.9114	
Sisihan Piawai	0.39161	

Perbezaan Efikasi Kendiri Terhadap Pembangunan Kerjaya Pekerja Pengurusan Pertengahan Di Kunak Refinery Sdn. Bhd. Berdasarkan Faktor Demografi

Perbezaan efikasi kendiri kerjaya pekerja pengurusan pertengahan di Kunak Refinery Sdn. Bhd. dikenal pasti berdasarkan empat faktor demografi iaitu jantina, umur, tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan.

1. Analisis Perbezaan Efikasi Kendiri Kerjaya Berdasarkan Jantina

Jadual 2: Keputusan Analisis Perbezaan Tahap Efikasi Kendiri Terhadap Pembangunan Kerjaya Pekerja Berdasarkan Faktor Jantina

Jantina	N	Min	Sisihan Piawai	Levene's Test for Equality of Variances	t	df	Sig. (2-tailed)
				Sig.			
Lelaki	47	3.9845	.39277	.999	2.033	78	.045
Perempuan	33	3.8072	.37120				

Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan analisis ujian t sampel tidak bersandar bagi membandingkan skor min tahap efikasi kendiri kerjaya kakitangan pengurusan pertengahan di Kunak Refinery Sdn Bhd berdasarkan jantina iaitu lelaki dan perempuan. Berdasarkan jadual tersebut, *Levene's Test for Equality of Variances* menunjukkan nilai signifikannya ($p < 0.05$) iaitu Sig. = 0.999. Ini menunjukkan varian untuk kedua-dua kategori adalah sama. Ujian menunjukkan nilai $t(78) = 2.033$ dan nilai signifikan (2-tailed) = 0.045 adalah ($p > 0.05$). Ini bermakna, keputusan ujian menunjukkan bahawa terdapat perbezaan skor min efikasi kendiri kerjaya yang signifikan antara lelaki dengan perempuan dan melihat pada nilai min menunjukkan pekerja lelaki pengurusan pertengahan mempunyai efikasi kendiri kerjaya yang tinggi berbanding pekerja perempuan di Kunak Refinery Sdn Bhd.

2. Analisis Perbezaan Efikasi Kendiri Kerjaya Berdasarkan Umur

Jadual 3: Keputusan Analisis Perbezaan Efikasi Kendiri Terhadap Pembangunan Kerjaya Berdasarkan Faktor Umur

Umur	N	Mean	Test of Homogeneity of Variances Sig.	ANOVA			
				Mean Square	F	Sig.	
20 tahun – 29 tahun	40	3.8705	.279	Antara Kumpulan	.122	.789	.504
30 tahun – 39 tahun	23	4.0000					
40 tahun – 49 tahun	14	3.8506		Dalam Kumpulan	.155		
50 tahun dan ke atas	3	4.0606					
Jumlah	80	3.9114					

Daripada Jadual 3 di atas, nilai signifikan pada *Test of Homogeneity of Variances* menunjukkan 0.276 iaitu lebih daripada 0.05. Oleh yang demikian, ujian homogeneity Levene menunjukkan tidak signifikan dan dirumuskan bahawa varians populasi bagi setiap kumpulan adalah sama. Malah, nilai signifikan pada ANOVA iaitu Sig. = .504 adalah lebih besar daripada 0.05 dan nilai min bagi setiap kumpulan juga hampir sekata menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan skor min efikasi kendiri kerjaya pekerja pengurusan pertengahan berdasarkan umur di Kunak Refinery Sdn Bhd.

3. Analisis Perbezaan Efikasi Kendiri Kerjaya Berdasarkan Tahap Pendidikan

Jadual 4: Keputusan Analisis Perbezaan Efikasi Kendiri Terhadap Pembangunan Kerjaya Berdasarkan Faktor Tahap Pendidikan

Tahap Pendidikan Tertinggi	N	Mean	Test of Homogeneity of Variances Sig.	ANOVA			
				Mean Square	F	Sig.	
SPM/SPMV	44	3.8616	.599	Antara Kumpulan	.139	.904	.409
STPM/Diploma	23	3.9486					
Ijazah Sarjana Muda	13	4.01040		Dalam Kumpulan	.154		
Jumlah	80	3.9114					

Daripada Jadual 4, nilai signifikan pada *Test of Homogeneity of Variances* menunjukkan 0.599 iaitu lebih daripada 0.05. Oleh yang demikian, ujian

homogeneity Levene menunjukkan tidak signifikan dan dirumuskan bahawa varians populasi bagi setiap kumpulan adalah sama. Malah, nilai signifikan pada ANOVA iaitu Sig. = .409 adalah lebih besar daripada 0.05 dan tidak signifikan. Nilai min bagi setiap kumpulan juga hampir sekata menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan skor min efikasi sendiri kerjaya pekerja pengurusan pertengahan berdasarkan tahap pendidikan di Kunak Refinery Sdn Bhd.

4. Analisis Perbezaan Efikasi Kendiri Terhadap Pembangunan Kerjaya Berdasarkan Faktor Tempoh Perkhidmatan

Jadual 5: Keputusan Analisis Perbezaan Efikasi Kendiri Terhadap Pembangunan Kerjaya Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Umur	N	Mean	Test of Homogeneity of Variances	ANOVA			
			Sig.		Mean Square	F	Sig.
Kurang Setahun	14	3.9805	.294	Antara Kumpulan	.130	.843	.502
1 tahun dan lebih	20	3.9091					
2 tahun dan lebih	11	3.8099		Dalam Kumpulan	.155		
3 tahun dan lebih	25	3.8545					
4 tahun dan lebih	10	4.0727					
Jumlah	80	3.9114					

Berdasarkan daripada Jadual 5 tersebut, nilai signifikan pada *Test of Homogeneity of Variances* menunjukkan Sig. = 0.294 iaitu lebih daripada Sig. = 0.05. Ini bermakna, ujian homogeneity Levene menunjukkan tidak signifikan dan dirumuskan bahawa varians populasi bagi setiap kumpulan adalah sama. Malah, nilai signifikan pada ANOVA iaitu Sig. = .502 adalah lebih besar daripada 0.05 dan nilai min bagi setiap kumpulan juga kurang perbezaan yang ketara. Ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan skor min efikasi sendiri terhadap pembangunan kerjaya pekerja pengurusan pertengahan di Kunak Refinery Sdn Bhd berdasarkan tempoh perkhidmatan.

RUMUSAN DAN PERBINCANGAN

Dapatan kajian mendapati pekerja pengurusan pertengahan di Kunak Refinery Sdn Bhd mempunyai tahap efikasi sendiri kerjaya yang tinggi. Ini bermakna, mereka mempunyai suatu keyakinan terhadap tugas-tugas yang berkaitan kerjaya (Bandura, 1997) di mana semakin tinggi efikasi sendiri kerjaya seseorang, maka semakin tinggi matlamat yang ingin dicapainya. Efikasi sendiri mempengaruhi prestasi dengan meningkatkan usaha dan kecekalan dan ada pengaruh positif berkaitan aktiviti eksplorasi kerjaya (Makki, et.al, 2016). Oleh sebab itu, individu yang mempunyai efikasi sendiri tinggi, bekerja lebih rajin dan mampu bekerja

dalam tempoh yang lama dibandingkan dengan individu yang mempunyai efikasi sendiri rendah. Keadaan ini merupakan suatu kelebihan kepada Kunak Refinery Sdn Bhd yang mempunyai pekerja yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi. Pekerja yang baik merupakan satu kelebihan dalam persaingan kepada Kunak Refinery Sdn Bhd.

Walau bagaimanapun, adakalanya efikasi sendiri dan nilai jangkaan seseorang tidak konsisten. Efikasi sendiri yang tinggi tidak dapat menjangkakan tingkah laku yang konsisten dengan kepercayaan jika individu percaya bahawa hasil tingkah laku tersebut memberi kesan yang tidak diinginkan. Ini bermakna, sekiranya tahap efikasi sendiri kerjaya seseorang individu adalah rendah kemungkinan ianya dipengaruhi oleh persekitarannya sama ada persekitaran dalaman atau luaran. Bandura (1986) menyatakan efikasi sendiri merupakan suatu tingkah laku yang boleh berubah-ubah. Oleh yang demikian, kepentingan efikasi sendiri kerjaya perlu diterapkan dalam diri setiap pekerja kerana kelebihan kepada pekerja yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi berupaya meningkatkan komitmen dan kejayaan kerjaya (Ballout, 2009).

Keputusan kajian menunjukkan wujud perbezaan efikasi sendiri kerjaya yang signifikan antara pekerja lelaki dengan pekerja perempuan pengurusan pertengahan di Kunak Refinery Sdn Bhd. Pekerja lelaki mempunyai efikasi sendiri kerjaya yang lebih tinggi berbanding pekerja perempuan. Dapatan kajian Mardhiah & Rabiatul Adawiyah (2016) yang mengkaji efikasi sendiri guru iaitu terdapat perbezaan dalam min efikasi sendiri guru berdasarkan jantina Seperti dalam kebanyakan kajian-kajian lepas memperolehi keputusan yang sama. Ada antaranya menyatakan kekurangan wanita dari segi kemahiran interpersonal (Hackett et al., 1981), keyakinan (Schunk & Pajares, 1998), melebihi masa bersama keluarga daripada kerjaya (O'Neil, Bilimoria & Saatcioglu, 2004; Cinamon, 2006), bentuk tugas yang tidak bersesuaian (Mathieu, Sowa & Niles, 1993; Herr, *et al.*, 2004; Patrick, 2005; Biron & Bamberger, 2010) dan sebagainya. Kemungkinan-kemungkinan tersebut boleh digunapakai sebagai ramalan punca-punca tahap efikasi sendiri kerjaya pekerja perempuan adalah rendah.

Sesebuah organisasi terdiri daripada pelbagai golongan pekerja yang boleh dikategorikan mengikut umur, jantina, kaum, agama, status perkahwinan, tahap pendidikan dan sebagainya (Patrick, 2005). Juhary (2000) menyatakan bahawa setiap individu mempunyai persepsi, sikap, keinginan dan motif yang berbeza. Ada yang inginkan kemajuan kerjaya dan sentiasa bekerja kuat. Sebilangan pula tidak mahu meningkatkan keupayaan memajukan diri kerana faktor demografi seperti umur dan jantina yang boleh mempengaruhi sistem pembangunan kerjaya dalam organisasi. Walau bagaimanapun, dapatan kajian juga mendapati tidak wujud perbezaan skor min efikasi sendiri kerjaya pekerja pengurusan pertengahan di Kunak Refinery Sdn Bhd yang signifikan berdasarkan umur, tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan. Van Der Heijden et al., (2008) menyatakan pada abad ke-21 ini, pekerja yang lebih tua atau awal persaraan lebih mementingkan penyertaan untuk produktiviti positif sendiri, khususnya kakitangan sokongan juga mempunyai kesungguhan untuk mencapai matlamat kerjaya mereka (S. R. F. Tasriff, et.al., 2016).

Apabila tidak wujud perbezaan sikap terhadap pembangunan kerjaya, ini mungkin disebabkan oleh setiap pihak melihat kejayaan dari sudut dan kedudukan yang sama serta mempunyai kepentingan yang sama. Keadaan ini merujuk kepada keinginan setiap individu yang sama terhadap kerjaya melalui tingkah laku efikasi sendiri. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahawa pengkaji memperolehi dapatan kajian daripada penganalisisan data yang menunjukkan pekerja pengurusan pertengahan di Kunak Refinery Sdn Bhd berbeza efikasi sendiri kerjaya berdasarkan jantina sahaja tetapi tidak pada faktor umur, tahap pendidikan atau tempoh perkhidmatan.

Kesimpulannya, pekerja yang mempunyai efikasi sendiri kerjaya yang rendah adalah dicadangkan untuk meningkatkan efikasi sendiri kerjaya dengan melakukan penilaian sendiri. Kaedah penilaian sendiri ini adalah bagi mengelakkan individu berasa tertekan. Ia perlu digabungkan dengan tindakan-tindakan seperti menetapkan matlamat-matlamat kerjaya yang boleh dicapai mengikut kemampuan, mendapatkan maklumat kerjaya daripada organisasi, membangunkan satu pelan tindakan peribadi, mencari seorang mentor dan menilai kemajuan terhadap pencapaian matlamat secara berterusan.

RUJUKAN

- Ab. Aziz Yusof (2006). *Pengurusan Sumber Manusia. Konsep, Isu Dan Pelaksanaan*. Kuala Lumpur: Prentice Hall Malaysia Sdn. Bhd
- Ballout, H. I., (2009). Career Commitment And Career Success: Moderating Role Of Self-Efficacy. *Career Development International*. Vol. 14 (7): 655-670
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations Of Thought And Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997b). Self Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioral Change. *Psychological Review*. Vol. 84, pp. 191-215.
- Biron, M. & Bamberger, P. (2010). The Impact Of Structural Empowerment On Individual Well-Being And Performance: Taking Agent Preferences, Self-Efficacy And Operational Constraints Into Account. *Human Relations*. Vol. 63 (2). pp. 163-191
- Brown, D., (2007). *Career Information, Career Counseling, And Career Development*. Edisi ke-9. United States: Pearson, Allyn And Bacon
- Cinamon, R. G. (2006). Anticipated Work-Family Conflict: Effect Of Gender, Self-Efficacy, And Family Background. *Career Development Quarterly*. Vol. 54 (3). pp.202-215
- Day, R. & Allen, T. D. (2004), The Relationship Between Career Motivation And Self-Efficacy With Protégé Career Success. *Journal of Vocational Behavior*. Vol 64: 72–91
- Egan, T.M., Yang, B., & Bartlett, K.R., (2004). The Effects Of Organizational Learning Culture And Job Satisfaction On Motivation To Transfer

- Learning And Turnover Intention. *Human Resource Development Quarterly*. Vol 15 (3): 279–301.
- Feehan, P. F. & Johnston, J. A. (1999). The Self-Directed Search and Career Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment*. Vol 7 (2)
- Gibson, R. L., & Mitchell, M. H., (2006). *Introduction To Career Counseling For The 21st Century*. New Jersey: Pearson, Merrill Prentice Hall
- Hackett, G., *et al.*, (1981). A Self-Efficacy Approach To The Career Development Of Women. *Journal Of Behavior*. Vol. 18 (3): 326-339
- Hackett, G. (1995). Self Efficacy In Career Choice And Development. In A. Bandura (ed.). *Self efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press, 232–258.
- Hall, D.T. (2002). *Careers In And Out Of Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Herr, E. L., *et al.*, (2004). *Career Guidance And Counseling, Through The Lifespan Systematic Approaches*. Edisi Ke-6. United States: Pearson, Allyn And Bacon
- Hisyamuddin Md. Som (2005). *Panduan Mudah Analisis Data Menggunakan SPSS Windows*. Penerbit UTM
- Isaacson, L.E., & Brown, D. (2000). *Career Information, Career Counseling, And Career Development* (7th ed.). Boston : Allyn and Bacon.
- Juhary Hj. Ali (2000). *Mengurus Sumber Manusia*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka
- Kellett, *et al.* (2009). Career Development, Collective Efficacy, And Individual Task Performance. *Career Development International*. Vol. 14 (6): 534-546
- Kosseck, *et al.*, (1998). Career Self-Management: A Quasi-Experimental Assessment Of The Effects Of Training Intervention. *Personel Psychology*. Vol. 51
- Mallon, M., & Walton, S., (2005). Career And Learning: The Ins And The Outs Of It. *Personal Review, Career And Learning*. Vol. 34 (4)
- Makki, I., Javaid, M. U. & Bano, S. (2016). Level of work readiness skills, career self-efcacy and career exploration of engineering students. *Journal of Engineering and Scientifc Research* 4(1): 91–96.
- Mardhiah & Rabiatul-Adawiyah (2016). Hubungan Kualiti Penyeliaan Pengajaran Dengan Efikasi Kendiri Guru. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, Bil 3. Isu. 3
- Maurer, T. J., (2001). Career-Relevant Learning And Development, Worker Age, And Beliefs About Self-Efficacy For Development. *Journal of Management*, Volume 27, Issue 5
- Mathieu, P. S., Sowa, C. J. & Niles, S. G. (1993). Differences In Career Self-Efficacy Among Women. *Journal Of Career Development*. Vol. 19 (3)
- Mohammad Azri Amatan & Crispina Gregory K Han (2020). Perbezaan Faktor Demografi dalam Efikasi Kendiri Guru dan Amalan Pengajaran dan Pembelajaran Abad ke 21. *Journal of Advanced Research in Social and Behavioural Sciences*, 18(1), 17-36.

- Mohd Sani Ismail, Siti Salina Abdullah & Syed Mohamad Syed Abdullah (2018). Faktor Jantina: Efikasi Kendiri Kerjaya Pelajar. Prosiding Seminar Antarabangsa al-Quran dalam Masyarakat Kontemporari 2018
- Noe, R. A., (2008). *Employee Training And Development*. Edisi Ke-4. New York: McGraw-Hill Irwin
- O'Neil, D. A, Bilimoria, D. & Saatcioglu, A. (2004). Women's Career Types: Attributions Of Satisfaction With Career Success. *Career Development International*. Vol. 9 (5). pp. 478-500
- Pan, W., Sun, L. Y., & Chow, I. H. S., (2010). The Impact Of Supervisory Mentoring On Personal Learning And Career Outcomes: The Dual Moderating Effect Of Self-Efficacy. *Journal Of Vocational Behavior*. Vol. 1 (1)
- Patrick, J., (2005). *Issues In Career Development, A Volume In Issues In Career Development*. United States: Information Age Publication (IAP)
- S. R. F. Tasriff, R. H. Abdull Rahman, A. A. Abdul Rahman & S. Abdul Patah (2016) *Journal of Advanced Research in Social and Behavioural Sciences ISSN (online): 2462-1951 | Vol. 4, No. 2. Pages 125-135, 2016*
- Schunk, D. H., & Pajares, F., (1998). *The Development Of Academic Self-Efficacy*. Chapter in A. Wigfield & J. Eccles (Eds.), Development of achievement motivation. San Diego: Academic Press.
- Sherer, M. & Adams, C. (1983). Construct Validation of Self-Efficacy scale. *Psychological Reports*, 53, 989-902
- Van Der Heijden, B. I. J. M. *et al.*, (2008). Ageing And Careers: European Research On Long-Term Career Development And Early Retirement. *Career Development International*. Vol. 13 (2), pp. 85-94
- S. R. F. Tasriff, R. H. Abdull Rahman, A. A. Abdul Rahman & S. Abdul Patah (2016). Efikasi Kendiri dan Strategi Pembangunan Kerjaya Kakitangan Sokongan. *Journal of Advanced Research in Social and Behavioural Sciences*. Vol. 4, No. 2. Halaman 125-135