

**HUBUNGAN KEMAJUAN KERJAYA, SISTEM
KENAIKAN PANGKAT, SIFAT-SIFAT
PERSONALITI, KEPUASAN KERJA DENGAN NIAT
UNTUK MENINGGALKAN ORGANISASI DALAM
'SKIM PERKHIDMATAN TERTUTUP'
SEKTOR AWAM MALAYSIA**

MOHAMMAD CHIN



PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**TESIS INI DIKEMUKAKAN UNTUK MEMENUHI
SYARAT MEMPEROLEHI IJAZAH
DOKTOR FALSAFAH**

**FAKULTI PERNIAGAAN, EKONOMI DAN
PERAKAUNAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2018**

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL: **HUBUNGAN KEMAJUAN KERJAYA, SISTEM KENAIKAN PANGKAT, SIFAT-SIFAT PERSONALITI, KEPUASAN KERJA DENGAN NIAT UNTUK MENINGGALKAN ORGANISASI DALAM 'SKIM PERKHIDMATAN TERTUTUP' SEKTOR AWAM MALAYSIA**

IJAZAH: **DOKTOR FALSAFAH (PENGURUSAN)**

Saya **MOHAMMAD CHIN**, Sesi **2015-2018**, mengaku membenarkan tesis Doktor ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

1. Tesis ini adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. Sila tandakan (/):

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA 1972)

TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)


TIDAK TERHAD



MOHAMMAD CHIN
DB1511013T


Disahkan Oleh,
NURULAIN BINTI ISMAIL
PUSTAKAWAN KANAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

(Tandatangan Pustakawan)

Tarikh : 18 Mei 2018

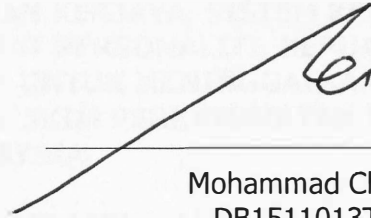

(Profesor Dr. Syed Azizi Wafa Syed Khalid Wafa)
Penyelia Utama


(Dr. Ramraini Ali Hassan)
Penyelia Bersama

PENGAKUAN

Karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan, ringkasan dan rujukan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

23 Mac 2018



Mohammad Chin
DB1511013T



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGESAHAN

NAMA : **MOHAMMAD CHIN**

NO. MATRIK : **DB1511013T**

TAJUK : **HUBUNGAN KEMAJUAN KERJAYA, SISTEM KENAIKAN PANGKAT, SIFAT-SIFAT PERSONALITI, KEPUASAN KERJA DENGAN NIAT UNTUK MENINGGALKAN ORGANISASI DALAM 'SKIM PERKHIDMATAN TERTUTUP' SEKTOR AWAM MALAYSIA**

IJAZAH : **DOKTOR FALSAFAH (PENGURUSAN)**

TARIKH VIVA : **23 MAC 2018**



DISAHKAN OLEH;

UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

Tandatangan

1. PENYELIA UTAMA

Profesor Dr. Syed Azizi Wafa Syed Khalid Wafa

2. PENYELIA BERSAMA

Dr. Ramraini Ali Hassan

PENGHARGAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya ingin menyampaikan setinggi-tinggi penghargaan kepada penyelia utama tesis saya Profesor Dr. Syed Azizi Wafa Syed Khalid Wafa dan penyelia bersama Dr. Ramraini Ali Hassan di atas tunjuk ajar, dokongan, sokongan dan cadangan penambahbaikan membina sepanjang pengajian saya di Universiti Malaysia Sabah (UMS). Terima kasih juga tidak terhingga kepada Encik Rosle@ Awang Mohidin dan Profesor Madya Dr. Stephen Laison Sondoh (UMS) di atas segala bantuan dan tunjuk ajar yang diberikan. Ucapan terima kasih ini juga saya sampaikan kepada kakitangan Pusat Pengajian Pascasiswazah UMS terutama Encik Masrin Samian, Cik Aliccia Joannes Bianis, Puan Zaihsheila Sidik, Puan Norjaidah Jaafar, Puan Zuraya Murny Taufik dan Puan Elizabeth Malanjun. Profesor Dr. Hjh Arsiah Bahron (UMS), Profesor Dr. Hjh Noormala Dato' Amir Ishak (Universiti Teknologi MARA) dan Dr. Sharon Toh Pei Sung (UMS), terima kasih di atas komen dan pandangan membina. Seterusnya Puan Nelly Anjum dari Pejabat Setiausaha Persekutuan Sabah, terima kasih diucapkan kerana membantu menyediakan data perjawatan yang sangat diperlukan untuk kajian ini. Saya juga ingin merakamkan ucapan penghargaan dan terima kasih kepada Profesor Madya Dr. Raman Noordin selaku Dekan Fakulti Perniagaan, Ekonomi dan Perakaunan, UMS, Dr. Ariff@ Kamisan Pusiran selaku Timbalan Dekan Pascasiswazah dan Hal Ehwal Pelajar Fakulti Perniagaan, Ekonomi dan Perakaunan UMS dan Puan Elizabeth Martin, kakitangan Fakulti Perniagaan, Ekonomi dan Perakaunan UMS serta Puan Veronica Petrus Atin, Pensyarah Kanan Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa (UMS).

Akhir sekali setulus penghargaan kepada ibu saya Zarina@ Nona Ginda yang sentiasa mencurahkan kasih sayang. Isteri saya, Marina Yusri dan anak-anak yang sentiasa sabar, menyokong dan menemani perjalanan Ph.D saya di UMS. Terima kasih di atas kasih sayang, dokongan, semangat dan keprihatinan yang diberikan.

Mohammad Chin
02 Mei 2018

ABSTRAK

Penyelidikan ini meneroka hubungan di antara kemajuan kerjaya, sistem kenaikan pangkat, sifat-sifat personaliti, kepuasan kerja dengan niat untuk meninggalkan organisasi di kalangan kakitangan awam persekutuan yang dilantik di bawah 'Skim Perkhidmatan Tertutup' sektor awam Malaysia. Walaupun terdapat beberapa kajian seperti ini telah dilaksanakan di sektor awam dan swasta, namun kajian khusus untuk penjawat awam yang dilantik di bawah 'Skim Perkhidmatan Tertutup' di sektor awam Malaysia masih belum dilaksanakan. Sampel yang terlibat dalam kajian ini adalah terdiri daripada pegawai kerajaan yang berkhidmat di jabatan dan agensi persekutuan di negeri Sabah, Malaysia dan telah berkhidmat dengan organisasi semasa sekurang-kurangnya 5 tahun. Paradigma kajian menggunakan pendekatan positivism. Kaedah kuantitatif sepenuhnya digunakan dalam kajian ini. Sebanyak 700 borang kaji selidik telah diedarkan kepada kakitangan awam persekutuan dalam kumpulan pengurusan dan profesional yang terdiri daripada gred 41 hingga gred 54. Sebanyak 420 soal selidik telah dikembalikan namun hanya sejumlah 380 borang kaji selidik didapati boleh digunakan untuk tujuan analisis. Teknik persampelan yang digunakan adalah teknik persampelan purposive. Item-item soalan yang terdapat dalam borang kaji selidik diadaptasi daripada item-item soalan yang pernah digunakan oleh penyelidik terdahulu dalam kajian mereka, tetapi terdapat beberapa item soalan yang telah diubahsuai agar bersesuaian dengan kajian ini. Data kuantitatif dianalisis menggunakan IBM SPSS versi 23 dan pelbagai kaedah statistik digunakan untuk menganalisis data; kaedah korelasi, regresi dan *syntax mediation test* telah digunakan dalam kajian ini. Hasil kajian menunjukkan responden berpuas hati dengan pekerjaan mereka dan memilih untuk terus berkhidmat dengan organisasi semasa. Sub konstruk yang terdapat dalam pembolehubah bebas yang pertama kemajuan kerjaya terdiri daripada pembangunan kemahiran profesional, pusingan kerja dan penyeliaan serta pembolehubah bebas kedua sistem kenaikan pangkat terdiri daripada keadilan sistem kenaikan pangkat dan kelajuan kenaikan pangkat dan sifat personaliti neuroticism perlu diberi tumpuan bagi meningkatkan kepuasan kerja dikalangan penjawat awam persekutuan yang dilantik dalam 'Skim Perkhidmatan Tertutup' sektor awam Malaysia. Sistem saaraan dan ganjaran serta penyediaan matlamat kerjaya yang menarik dan ujian personaliti juga harus dipertimbangkan oleh organisasi yang untuk dilaksanakan bagi meningkatkan dan mengekalkan kepuasan kerja di kalangan penjawat awam persekutuan yang dilantik di bawah 'Skim Perkhidmatan Tertutup' sektor awam Malaysia. Kajian ini telah menyumbang pengetahuan untuk memberikan bukti kajian empirikal serta pemahaman yang lebih baik tentang hubungan di antara kemajuan kerjaya, sistem kenaikan pangkat, sifat-sifat personaliti ke atas kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi di kalangan penjawat awam persekutuan yang dilantik di bawah 'Skim Perkhidmatan Tertutup' dalam jabatan dan badan persekutuan Malaysia. Dari perspektif praktikal, penemuan dari kajian ini boleh digunakan oleh pembuat dasar, pengurus dan penyelidik yang berminat untuk meningkatkan prestasi perkhidmatan awam dan pengurusan sumber manusia di sektor awam.

Kata kunci: kemajuan kerjaya, sistem kenaikan pangkat, sifat-sifat personaliti, kepuasan kerja, niat untuk meninggalkan organisasi, 'skim perkhidmatan tertutup'

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER GROWTH, PROMOTION SYSTEM, PERSONALITY TRAITS, JOB SATISFACTION WITH INTENTION TO LEAVE AN ORGANISATION IN 'CLOSED SERVICE SCHEME' PUBLIC SECTOR OF MALAYSIA

This research explores the relationship between career growth, promotion system, personality traits on job satisfaction and intention to leave an organization among federal civil servants appointed under the 'Closed Service Scheme' public sector of Malaysia. While there are some studies like this have been implemented in many public and private sector, but specifically studies for civil servants under the 'Closed Service Scheme' in the public sector of Malaysia has not been carried out. The samples involved in this study are government officers serving in the federal departments and agencies in the state of Sabah, Malaysia and have served the current organization for at least 5 years. The research paradigm of this study has been used a positivism approach. The quantitative method was used in this study. A total of 700 questionnaires were distributed among federal public servants of management and professional groups consisting of grade 41 to grade 54. A total of 420 questionnaires have been returned but only 380 questionnaires have been found useable for analysis in this study. The sampling technique used was purposive sampling technique. Items of questions in the questionnaire which was adapted from items questions that have been used by previous researchers in their study, but there are some items of the question have been modified to be consistent with in this study. Quantitative data were analysed using IBM SPSS version 23 and various statistical methods of data analysis were used; correlation, regression and syntax mediation tests have been used in this study. The findings indicated that federal public servants appointed under 'Closed Service Scheme' satisfied with their job and prefer to remain served in the current organisation. Sub construct contained in the first independent variable career growth such as professional ability development, job rotation and supervision as well as the second independent variables promotion system such as promotion equity and promotion speed and finally neuroticism personality traits should focus more on improving the employee job satisfaction in the public sector. Remuneration growth and provide attractive career goals and also the employee personality tests should also be considered the organization to implemented to improve, increase and maintain job satisfaction among federal public servants appointed under 'Closed Service Scheme' in Malaysia. These studies contributed knowledge to provide empirical evidence and a better understanding of the relationship between career growth, promotion system, personality traits on job satisfaction and intention to leave the organization among civil servants appointed under the 'Closed Service Scheme' in the federal departments and agencies in Malaysia. From a practical perspective, the findings from this study can be used by policy makers, managers and researchers who are interested in improving the performance of public services and human resource management in the public sector.

Keywords: career growth, promotion system, personality traits, job satisfaction, intention to leave an organization, 'closed service scheme'

ISI KANDUNGAN

	Halaman
TAJUK	i
PENGAKUAN	ii
PENGESAHAN	iii
PENGHARGAAN	vi
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
SENARAI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH	xvi
SENARAI GRAF	xvii
SENARAI SINGKATAN	xviii
SENARAI LAMPIRAN	xx
BAB 1: PENGENALAN	1
1.1 Latar Belakang Kajian	1
1.2 Kenyataan Masalah	4
1.3 Persoalan Kajian	10
1.4 Objektif Kajian	11
1.5 Kepentingan Kajian	12
1.6 Skop Kajian	13
1.7 Definisi Pembolehubah Utama Kajian	15
1.7.1 Kemajuan Kerjaya	15
1.7.1.1 Matlamat Kerjaya	15
1.7.1.2 Pembangunan Kemahiran Profesional	15
1.7.1.3 Sistem Saraan dan Ganjaran	16
1.7.1.4 Pusingan Kerja	16

1.7.1.5	Penyeliaan	16
1.7.2	Sistem Kenaikan Pangkat	16
1.7.2.1	Keadilan Sistem Kenaikan Pangkat	16
1.7.2.2	Kelajuan Kenaikan Pangkat	17
1.7.3	Sifat-sifat Personaliti	17
1.7.4	Kepuasan Kerja	18
1.7.5	Niat Untuk Meninggalkan Organisasi	18
1.8	Kesimpulan	19
BAB 2:	SEKTOR AWAM DI MALAYSIA	20
2.1	Pendahuluan	20
2.2	Kerajaan Malaysia	20
2.2.1	Kerajaan Persekutuan	20
2.2.2	Kerajaan Negeri	23
2.2.3	Kerajaan Tempatan	23
2.3	Sektor Awam di Malaysia	24
2.4	Kuasa Melantik Pegawai Awam	26
2.5	Syarat Kemasukan Lantikan di Bawah Sistem Saraan Malaysia (SSM)	28
2.6	Pengurusan Sumber Manusia Sektor Awam Malaysia	29
2.6.1	Skim Perkhidmatan Sektor Awam di Malaysia	30
2.6.2	'Skim Perkhidmatan Tertutup' Sektor Awam di Malaysia	32
2.6.3	Perbezaan 'Skim Perkhidmatan Terbuka' dan 'Skim Perkhidmatan Tertutup'	32
2.6.4	Latihan	33
2.6.5	Penilaian Prestasi	34
2.6.6	Pusingan Kerja	37
2.6.7	Polisi Sistem Kenaikan Pangkat	38
2.6.8	Struktur Kenaikan Pangkat Perkhidmatan Awam Malaysia Gred 41 Ke atas	40
2.7	Kesimpulan	43

BAB 3: TINJAUAN LITERATUR	44
3.1 Pendahuluan	44
3.2 Kepentingan Amalan dan Dasar Pengurusan Sumber Manusia Ke Atas Organisasi Sektor Awam	44
3.3 Teori-teori Asas	51
3.3.1 Kontrak Psikologikal	51
3.3.2 Teori Pertukaran Sosial	55
3.3.3 <i>Theory of Reasoned Action (TRA)</i> dan <i>Theory of Planned Behaviour (TPB)</i>	59
3.4 Pembolehubah Kajian	64
3.4.1 Kemajuan Kerjaya	64
3.4.1.1 Matlamat Kerjaya	70
3.4.1.2 Pembangunan Kemahiran Profesional	72
3.4.1.3 Sistem Saraan dan Ganjaran	74
3.4.1.4 Pusingan Kerja	75
3.4.1.5 Penyeliaan	77
3.4.2 Sistem Kenaikan Pangkat	79
3.4.2.1 Keadilan Sistem Kenaikan Pangkat	82
3.4.2.2 Kelajuan Kenaikan Pangkat	84
3.4.3 Sifat-sifat Personaliti	85
3.4.4 Kepuasan Kerja	90
3.4.5 Niat untuk Meninggalkan Organisasi	94
3.5 Perhubungan di antara Kemajuan Kerjaya, Sistem Kenaikan Pangkat dengan Kepuasan Kerja	96
3.6 Perhubungan di antara Sifat-sifat Personaliti dengan Kepuasan Kerja	99
3.7 Perhubungan di antara Kepuasan Kerja dan Niat Untuk Meninggalkan Organisasi	107
3.8 Kesimpulan	114

BAB 4: METHODOLOGI KAJIAN	115
4.1 Pendahuluan	115
4.2 Pradigma Kaedah Kajian	115
4.2.1 Rasional Pemilihan Pradigma Kajian <i>Positivism</i>	116
4.3 Reka Bentuk Kajian	118
4.4 Kaedah dan Alat Pengumpulan Data	123
4.4.1 Pembangunan Borang Kaji Seldik	124
4.4.1.1 Kemajuan Kerjaya dan Sistem Kenaikan Pangkat	125
4.4.1.2 Sifat-sifat Personaliti	129
4.4.1.3 Kepuasan Kerja	132
4.4.1.4 Niat Untuk Meninggalkan Organisasi	133
4.5 Populasi dan Sampel Kajian	135
4.5.1 Sampel Kajian	135
4.6 Kerangka Kajian Teoritikal	138
4.7 Pembangunan Hipotesis	145
4.8 Kaedah Analisa Statistik	165
4.8.1 Analisis Faktor	165
4.8.2 Ujian Normaliti	165
4.8.3 Ujian Kebolehpercayaan (<i>Reliability Test</i>)	166
4.8.4 Analisis <i>Bivariate</i> dan Ujian Korelasi	166
4.8.5 Analisis Regresi	166
4.8.6 Analisis Pencelahan (<i>Mediation</i>)	167
4.8.7 Ujian <i>Multicollineraty</i>	167
4.9 Etika Penyelidikan	168
4.10 Kajian Rintis (<i>Pilot Test</i>)	168
4.11 Kesimpulan	171

BAB 5: HASIL KAJIAN	172
5.1 Pendahuluan	172
5.2 Pemrosesan Data	173
5.2.1 Maklum Balas Responden	173
5.2.2 Kemasukan Data	174
5.2.3 Saringan Data	174
5.2.4 Profail Responden	175
5.3 Analisis Faktor	177
5.3.1 Ujian Analisis Faktor <i>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)</i> dan Nilai <i>Barlett's Test Sphericity</i>	178
5.3.1.1 Analisis Faktor Kemajuan Kerjaya (Pembolehubah Bebas Pertama)	179
5.3.1.2 Analisis Faktor Sistem Kenaikan Pangkat (Pembolehubah Bebas Kedua)	180
5.3.1.3 Analisis Faktor Sifat-Sifat Personaliti <i>Extraversion, Conscientiousness</i> dan <i>Neuroticism</i> (Pembolehubah <i>Moderator</i>)	181
5.3.1.4 Analisis Faktor Kepuasan Kerja (Pembolehubah <i>Mediator</i>)	184
5.3.1.5 Analisis Faktor Niat untuk Meninggalkan Organisasi (Pembolehubah Bersandar)	184
5.4 Ujian Kebolehpercayaan	185
5.5 Statistik Deskriptif	187
5.6 Penilaian Terhadap <i>Normality</i> Data Kajian	191
5.7 Analisa <i>Bivariate</i>	191
5.7.1 Ujian Korelasi	191
5.8 Analisis Regresi, Ujian <i>Multiple Syntax Mediation</i> dan Hipotesis	193
5.8.1 Analisis Regresi dan <i>Ujian Multiple Syntax Mediation</i>	193
5.9 Kesimpulan	217

BAB 6: PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN	222
6.1 Pendahuluan	222
6.2 Rumusan Analisis Hasil Kajian	224
6.2.1 Perbincangan Hasil Kajian	227
6.3 Implikasi Kajian	246
6.3.1 Implikasi Teori (<i>Theoretical Contribution</i>)	246
6.3.2 Implikasi Praktikal	249
6.4 Sumbangan Kajian	251
6.4.1 Cadangan Penambahbaikan Amalan dan Dasar Pengurusan Sumber Manusia Khusus untuk Penjawat Awam Persekutuan yang Dilantik Di bawah 'Skim Perkhidmatan Tertutup'	252
6.4.1.1 Kemajuan Kerjaya	252
6.4.1.1.1 Matlamat Kerjaya	252
6.4.1.1.2 Pembangunan Kemahiran Profesional	255
6.4.1.1.3 Sistem Saraan dan Ganjaran	258
6.4.1.1.4 Pusingan Kerja	260
6.4.1.1.5 Penyeliaan	263
6.4.1.2 Sistem Kenaikan Pangkat	265
6.4.1.2.1 Keadilan Sistem Kenaikan Pangkat	265
6.4.1.2.2 Kelajuan Kenaikan Pangkat	267
6.4.1.3 Ujian Personaliti untuk Penjawat Awam	269
6.5 Kepuasan Kerja dan Niat Untuk Meninggalkan Organisasi	270
6.6 Batasan dan Cadangan Kajian Masa Hadapan	271
6.7 Rumusan Keseluruhan Pengurusan Sumber Manusia Penjawat Awam Persekutuan Yang Dilantik Di Bawah 'Skim Perkhidmatan Tertutup' Sektor Awam Malaysia Di Sabah	272
6.8 Kesimpulan	274
RUJUKAN	276
LAMPIRAN	329

SENARAI JADUAL

	Halaman
Jadual 2.1 : Pihak Berkuasa Melantik Penjawat Awam Persekutuan	27
Jadual 2.2 : Gred Jawatan dan Syarat Kemasukan di bawah Skim Saraan Malaysia (SSM) Lantikan Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (SPA) Malaysia	29
Jadual 2.3 : Senarai Klasifikasi Perkhidmatan Pada 1 Januari 2014	31
Jadual 3.1 : Konsep Norma Timbal Balik Kontrak Psikologikal	53
Jadual 4.1 : Soalan Kaji Selidik Kemajuan Kerjaya	126
Jadual 4.2 : Soalan Kajiselidik Sistem Kenaikan Pangkat	126
Jadual 4.3 : Soalan Kaji Selidik Sifat-Sifat Personaliti	130
Jadual 4.4 : Soalan Kaji Selidik Kepuasan Kerja	132
Jadual 4.5 : Soalan Kaji Selidik Niat Untuk Meninggalkan Organisasi	133
Jadual 4.6 : Bilangan Keseluruhan Penjawat Awam Persekutuan Pelbagai Skim Perkhidmatan Gred 41 hingga Gred 54 di Jabatan dan Badan Berkanun Persekutuan Negeri Sabah	136
Jadual 4.7 : Bilangan Penjawat Awam Persekutuan Gred 41 hingga Gred 54 yang Berada di Bawah 'Skim Perkhidmatan Tertutup' di Jabatan dan Badan Perkanun Persekutuan Negeri Sabah	137
Jadual 4.8 : Taburan Kekerapan Responden Ujian Rintis (<i>Pilot Test</i>)	169
Jadual 4.9 : Skor Kebolehpercayaan Semua Pembolehubah untuk Kajian Rintis (<i>Pilot Test</i>)	171
Jadual 5.1 : Taburan Kekerapan Responden	175
Jadual 5.2 : <i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> (KMO)	177
Jadual 5.3 : KMO and <i>Bartlett's Test</i>	178
Jadual 5.4 : Analisis Faktor-Kemajuan Kerjaya	179

Jadual 5.5	: Analisis Faktor-Sistem Kenaikan Pangkat	181
Jadual 5.6	: Analisis Faktor-Sifat-sifat Personaliti	183
Jadual 5.7	: Analisis Faktor-Kepuasan Kerja	184
Jadual 5.8	: Analisis Faktor-Niat Untuk Meninggalkan Organisasi	185
Jadual 5.9	: Skor Kebolehpercayaan Untuk Semua Pembolehubah	186
Jadual 5.10	: Statistik Deskriptif	190
Jadual 5.11	: Ujian Kolerasi	192
Jadual 5.12	: Ujian Regresi Perkalian Kemajuan Kerjaya, Sistem Kenaikan Pangkat dan Kepuasan Kerja	193
Jadual 5.13	: <i>Coefficients</i> Kemajuan Kerjaya, Sistem Kenaikan Pangkat dan Kepuasan Kerja	194
Jadual 5.14	: Ujian Regresi Hierarki Sifat Personaliti <i>Extraversion</i> Penyederhana (<i>Moderator</i>) Hubungan di antara Kemajuan kerjaya, Sistem Kenaikan Pangkat dan Kepuasan Kerja	197
Jadual 5.15	: <i>Coefficients</i> Interaksi Pembolehubah Penyederhana (<i>Moderator</i>) Sifat Personaliti <i>Extraversion</i> dengan Kemajuan Kerjaya, Sistem Kenaikan Pangkat dan Kepuasan Kerja	199
Jadual 5.16	: Ujian Regresi Hierarki Sifat Personaliti <i>Conscientiousness</i> Penyederhana (<i>Moderator</i>) Hubungan di antara Kemajuan Kerjaya, Sistem Kenaikan Pangkat dengan Kepuasan Kerja	200
Jadual 5.17	: <i>Coefficients</i> Interaksi Pembolehubah Penyederhana (<i>Moderator</i>) Sifat Personaliti <i>Conscientiousness</i> dengan Kemajuan Kerjaya, Sistem Kenaikan Pangkat dan Kepuasan Kerja	202
Jadual 5.18	: Ujian Regresi Hierarki Sifat Personaliti <i>Neuroticism</i> Penyederhana (<i>moderator</i>) Hubungan di antara Kemajuan Kerjaya, Sistem Kenaikan Pangkat dan Kepuasan Kerja	204

Jadual 5.19	: <i>Coefficients</i> Interaksi Pembolehubah Penyederhana (<i>Moderator</i>) Sifat Personaliti <i>Neuroticism</i> dengan Kemajuan Kerjaya, Sistem Kenaikan Pangkat dan Kepuasan Kerja	205
Jadual 5.20	: Ujian Pencelahan (<i>Mediator</i>) Kepuasan Kerja dengan Kemajuan Kerjaya, Sistem Kenaikan Pangkat dan Niat Untuk Meninggalkan Organisasi	212
Jadual 5.21	: Ujian Regresi Mudah Kepuasan Kerja dan Niat Untuk Meninggalkan Organisasi	215
Jadual 5.22	: <i>Coefficients</i> Kepuasan Kerja dan Niat Untuk Meninggalkan Organisasi	216
Jadual 5.23	: Ringkasan Keputusan Ujian Hipotesis Kajian	217



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI RAJAH

	Halaman
Rajah 2.1 : Pengasingan Kuasa Kerajaan Persekutuan Malaysia	21
Rajah 3.1 : <i>Theory of Reasoned Action</i> (TRA)	61
Rajah 3.2 : <i>Theory of Planned Behaviour</i> (TPB)	62
Rajah 4.1 : Reka Bentuk Kajian	122
Rajah 4.2 : Kerangka Kajian Teoritikal	145



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI GRAF

		Halaman
Graf 5.1	: Plot Interaksi Sifat Personaliti <i>Neuroticism</i> ke atas Pusingan Kerja dan Kepuasan Kerja	207
Graf 5.2	: Plot Interaksi Sifat-sifat Personaliti <i>Neuroticism</i> ke atas Keadilan Sistem Kenaikan Pangkat dan Kepuasan Kerja	210
Graf 5.3	: Plot Interaksi Sifat-sifat Personaliti <i>Neuroticism</i> Ke atas Kelajuan Kenaikan Pangkat dan Kepuasan Kerja	211



UMMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI SINGKATAN

BFI	-	<i>Big Five Inventory</i>
CUEPACS	-	<i>Congress of Unions of Employees in the Public and Civil Services</i>
CG	-	Matlamat Kerja
CON	-	<i>Conscientiousness</i>
DEB	-	Dasar Ekonomi Baru
EXTRA	-	<i>Extraversion</i>
INTL	-	Niat Untuk Meninggalkan Organisasi
IT	-	<i>Information Technology</i>
JOBS	-	Kepuasan Kerja
JPA	-	Jabatan Perkhidmatan Awam
JR	-	Pusingan Kerja
KMO	-	<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>
LNPT	-	Laporan Nilai Prestasi Tahunan
NEURO	-	<i>Neuroticism</i>
PBM	-	Pihak Berkuasa Melantik
Ph.D	-	Ijazah Doktor Falsafah
PPK	-	Pegawai Penilai Kedua
PPP	-	Pegawai Penilai Pertama
PSM	-	Pengurusan Sumber Manusia
PTK	-	Penilaian Tahap Kompetensi
RG	-	Sistem Saraan dan Ganjaran
SBPA	-	Saraan Baru Perkhidmatan Awam
SPVR	-	Penyeliaan
SKT	-	Sasaran Kerja Tahunan

SPA	-	Suruhanjaya Perkhidmatan Awam
SSB	-	Skim Saraan Baru
SSM	-	Skim Saraan Malaysia
TOL	-	<i>Tolerance</i>
TRA	-	<i>Theory of Reasoned Action</i>
TPB	-	<i>Theory of Planned Behaviour</i>
TRAIN	-	Pembangunan Kemahiran Profesional
VIF	-	<i>Varians Inflation Factor</i>



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A : Borang Kaji Selidik	329
Lampiran B : <i>IBM SPSS Version 23 Research Data Analysis Result</i>	341
Lampiran C : <i>IBM SPSS Version 23 Pilot Test Result</i>	394
Lampiran D : Bilangan Penjawat Awam Jabatan Persekutuan Berkhidmat di Negeri Sabah Tahun 2015	400
Lampiran E : Bilangan Penjawat Awam Badan Berkanun Persekutuan Berkhidmat di Negeri Sabah Tahun 2015	407
Lampiran F : Keratan Akhbar Sinar Harian 30 April 2013	410
Lampiran G : Lualan Kerjaya Bagi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di Kementerian Pendidikan Malaysia	412
Lampiran H : Lualan Kerjaya Bagi Pegawai Perubatan, Pegawai Pergigian dan Pegawai Farmasi di Kementerian Kesihatan Malaysia	426
Lampiran I : Surat Pengesahan Pelajar	428
Lampiran J : Surat Kebenaran Melaksanakan Kajian dari Pejabat Setiausaha Persekutuan Sabah	429

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Latar Belakang Kajian

Pada masa kini, kerjaya seseorang individu itu tidak lagi terikat untuk berkhidmat di dengan satu organisasi tunggal sahaja. Perubahan dan pergerakan kerjaya individu itu dari satu organisasi ke organisasi lain menjadi satu fenomena biasa (Rousseau, 1998). Adakah niat dan tingkah laku individu meninggalkan organisasi semasa untuk berkerja dengan organisasi lain disebabkan dasar dan amalan PSM yang kurang menarik yang disediakan oleh organisasi?. Menurut (Marchington dan Grugulis, 2000; Monsalve dan Narajo, 2012) dasar dan amalan Pengurusan Sumber Manusia (PSM) dalam organisasi perlu ditransformasi seiring dengan persekitaran semasa. Transformasi ini perlu bagi menguruskan fenomena ini agar dasar dan amalan PSM di tempat kerja sentiasa dikemas kini, fleksibel dan memberi kebaikan di antara organisasi dan pekerja.

Menurut Maimunah Aminuddin (2009) kemajuan kerjaya dan sistem kenaikan pangkat merupakan salah satu aktiviti PSM dalam organisasi. Kemajuan kerjaya merupakan proses peningkatan jawatan semasa ke jawatan lebih tinggi di masa hadapan (Bedeian, Kemery dan Pizzolatto, 1991).

Menurut Chang (1999), seseorang pekerja mempunyai harapan yang tinggi terhadap kemajuan kerjaya mereka dalam organisasi. Sekiranya harapan ini tidak dipenuhi, seseorang pekerja akan berusaha untuk mencari peluang pekerjaan lain dan seterusnya meninggalkan organisasi. Sekiranya harapan ini dipenuhi maka individu itu ingin kekal setia berkhidmat dengan organisasi semasa. Organisasi yang dapat menyediakan pelan matlamat kerjaya individu, pembangunan kerjaya dan

ganjaran kenaikan pangkat serta kemudahan yang menarik kepada setiap pekerja akan dapat menghalang mereka daripada meninggalkan organisasi. Menurut Weng, Morrow dan Liu (2010) pelan kemajuan kerjaya yang menarik dapat mengekalkan pekerja untuk terus berkhidmat dalam organisasi semasa.

Manakala, Salamin dan Hom (2005) juga berpandangan peluang kenaikan pangkat dan tawaran gaji yang menarik mempunyai hubungan langsung dengan pusing ganti pekerja dalam organisasi. Sekiranya pekerja itu mendapati pembangunan kerjaya mereka kurang menarik mereka berpotensi untuk meninggalkan organisasi kerana tidak berpuas hati dengan organisasi semasa.

Ini menunjukkan pelan kemajuan kerjaya dan sistem kenaikan pangkat yang ditawarkan dalam organisasi kini telah memberi kesan terhadap tahap kepuasan kerja dikalangan pekerja. Ini dibuktikan hasil kajian penyelidikan terkini yang menunjukkan peluang kemajuan kerjaya dan sistem kenaikan pangkat merupakan sesuatu perkara yang amat penting dalam hubungan di antara pekerja dengan organisasi. Ini bermakna, organisasi yang baik dan prihatin seharusnya menyediakan satu pelan mekanisme kemajuan kerjaya dan sistem kenaikan pangkat yang menarik untuk setiap pekerja bagi meningkatkan kepuasan kerja mereka agar mereka terus kekal berkhidmat dalam organisasi semasa. Pekerja merupakan aset kepada organisasi. Pekerja yang meninggalkan organisasi merupakan satu kerugian kepada organisasi. Ini adalah disebabkan organisasi akan kehilangan pekerja yang berpengetahuan, berkemahiran dan berpengalaman yang dapat menyumbang khidmat mereka untuk pembangunan dan kejayaan organisasi (Danish dan Usman, 2010). Mekanisme pelan pembangunan kerjaya dan sistem kenaikan pangkat ini merupakan satu pelaburan jangka masa panjang organisasi bagi mengekalkan pekerja yang berpengalaman dan berpengetahuan (Tsui, Peasce, Porter dan Tripoli, 1997). Oleh yang demikian, organisasi seharusnya mempertimbangkan hasrat dan harapan pekerja terhadap organisasi terutamanya hal-hal yang berkaitan dengan pelan pembangunan kemajuan kerjaya dan kenaikan pangkat mereka dalam organisasi (Rousseau, 1996; Harzing dan Pinnington, 2011) sebagai menghargai sumbangan yang diberikan selama berkhidmat dalam organisasi semasa.

Kepuasan kerja lahir apabila peranan kerja individu itu telah diiktiraf (Currivan, 1999; Mathias dan Jackson, 2007), memenuhi keperluan (Maslow, 1943; Herzberg, Mausner dan Snyderman, 1959) individu. Sementara itu, Dries, Pepermans dan De Kerpel (2008) pula menyatakan kepuasan kerja individu itu tercapai apabila semua aspek di dalam pekerjaan individu itu telah tercapai. Niat untuk meninggalkan organisasi dikatakan berkaitan dengan langsung dengan kepuasan kerja. Perasaan kekurangan kepuasan kerja mendorong individu itu meninggalkan organisasi (Olusegun, 2013). Namun begitu, Rayton (2006) pula berpendapat hubungan kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi adalah kompleks masih tidak difahami sepenuhnya. Terdapat pandangan bahawa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh sifat-sifat personaliti individu itu di tempat kerja Judge, Heller dan Mount (2002). Sifat-sifat personaliti merupakan satu faktor yang boleh dinilai kesannya terhadap tahap kepuasan kerja. Menurut Judge *et. al.* (2002), personaliti seseorang individu itu boleh menyumbang terhadap tahap kepuasan kerja. Ini adalah disebabkan sifat-sifat personaliti adalah konsisten untuk individu itu berkelakuan, berfikir dan merasa (John dan Srivastava, 1999; Cervone dan Pervin, 2008).

Kajian ini akan memfokuskan organisasi kerajaan sektor awam persekutuan. Organisasi sektor awam perlu untuk meneliti beberapa isu mengenai kemajuan kerjaya, sistem kenaikan pangkat, sifat-sifat personaliti dan tahap kepuasan kerja dikalangan penjawat awam. Isu ini perlu dikaji sama ada dasar dan amalan PSM yang diamalkan pada masa kini memberi kesan terhadap niat dikalangan penjawat awam untuk meninggalkan organisasi ataupun sebaliknya, agar satu mekanisme penambahbaikan dasar dan amalan PSM terutamanya pelan kemajuan kerjaya dan sistem kenaikan pangkat dalam sektor awam dapat dikemaskini agar memberi manfaat kepada organisasi dan penjawat awam itu sendiri.

Kerajaan merupakan majikan bagi 1.6 juta penjawat awam (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2015) di Malaysia. Terdapat pelbagai skim perkhidmatan yang diwujudkan oleh kerajaan untuk penjawat awam. Laluan kemajuan kerjaya dan sistem kenaikan pangkat bagi setiap skim perkhidmatan yang terdapat di dalam perkhidmatan awam persekutuan yang ditawarkan kepada penjawat awam adalah berbeza. Penyelidik akan menjelaskan secara terperinci dasar dan amalan