Pertanika J. Soc. Sci. & Hum. 13(1): 103-106 (2005)

ISSN: 0128-7702
© Universiti Putra Malaysia Press

Apakah Nilai Kerja Pekerja Kilang?

ZAKARIA KASA
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
43400 UPM Serdang, Selangor, Malaysia

Kata kunci: Nilai kerja, soal selidik, pekerja kilang, autonomi, kreativiti

ABSTRAK

Tujuan kajian ini ialah untuk menentukan nilai kerja di kalangan pekerja kilang di daerah Hulu Langat, Selangor. Sebanyak 451 orang pekerja kilang telah dipilih secara rawak untuk menjadi sampel kajian. Soal selidik digunakan untuk mengumpul data tentang latar belakang dan nilai kerja responden. Dapatan menunjukkan pekerja kilang menganggap jaminan pekerjaan, perkembangan kerjaya, ganjaran ekonomi, keadaan tempat kerja, kreativiti, gaya hidup dan hubungan antara pekerja penting kepada mereka. Mereka tidak begitu mementingkan nilai kerja autonomi dan prestij. Selain itu, data menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara pekerja lelaki dan perempuan bagi nilai kerja kreativiti, hubungan antara pekerja dan autonomi. Pekerja lelaki didapati lebih mementingkan nilai-nilai tersebut berbanding pekerja wanita.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the work values among factory workers in the district of Hulu Langat, Selangor. A total of 451 factory workers were randomly selected as the sample of the study. Questionnaires were used to collect the data pertaining to the background and work values of the respondents. The findings showed that factory workers assumed that job security, career development, economic rewards, workplace condition, creativity, life style, relation with other workers were important to them. Autonomy and prestige were not so important to them. In addition, the data showed that there was a significant different between male workers and female workers in the values of creativity, relation with other workers and autonomy. Male workers were found to regard these values as more important to them compared to female workers.

PENDAHULUAN

Kerja adalah fenomena penting dalam kehidupan manusia. Kebanyakan manusia menghabiskan sebahagian besar kehidupan mereka bekerja dalam pekerjaan tertentu yang berbayar. Mereka mempunyai nilai kerja yang mungkin mempengaruhi kerja yang mereka lakukan. Dalam hampir semua budaya, nilai kerja adalah bahagian penting bagi keseluruhan set nilai. Nilai kerja telah didefinisikan oleh Super dan Sverko (1995) sebagai suatu set kepercayaan tentang apa yang baik dan diingini berkaitan dengan peranan kerja seseorang dan dianggap sebagai sesuatu yang stabil. Selain itu, Isaacson dan Brown (1997) menyatakan bahawa nilai adalah suatu standard yang mencorakkan tingkah laku seseorang.

Nilai kerja adalah penting dalam kehidupan setiap pekerja. Kajian yang dijalankan oleh Putti *et al.* (1989), sebagai contoh, mendapati nilai kerja intrinsik mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen pekerja kepada organisasi. Salah satu cabaran utama yang dihadapi oleh organisasi ialah bagaimana untuk menarik minat, memotivasi dan mengekalkan pekerja, terutama pekerja muda, yang mempunyai nilai kerja yang mungkin berlainan daripada orang tua mereka (Loughlin dan Barling 2001). Begitu juga dengan dapatan kajian Stern *et al.* (1990) yang mendapati pekerja, terutama yang muda, suka bekerja di tempat kerja yang lebih selesa berbanding orang tua mereka.

Terdapat beberapa pembolehubah yang mungkin mempunyai hubungan dengan nilai kerja. Untuk kajian ini, fokus hanya diberikan untuk mengenal pasti sama ada terdapat perbezaan nilai kerja yang signifikan wujud

antara pekerja lelaki dan perempuan. Kajian yang dijalankan oleh Vedanovich dan Kramer (1989), umpamanya, mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam sebarang nilai kerja antara pekerja lelaki dan perempuan. Bagaimanapun, kajian yang dijalankan oleh Kraska (1991) mendapati sebaliknya, iaitu responden perempuan mempunyai nilai kerja yang lebih positif berbanding responden lelaki. Daripada perbincangan di atas, terdapat keperluan untuk menjalankan kajian tentang nilai kerja pekerja di negara ini. Kajian sebegini jarang dijalankan di Malaysia. Dengan mengkaji tentang nilai kerja pekerja, kita dapat belajar dengan lebih mendalam lagi tentang apa yang diharapkan oleh tenaga kerja masa depan negara (Loughlin dan Barling 2001). Di samping itu, data yang diperoleh boleh digunakan sebagai panduan dalam memadankan nilai kerja pekerja dengan pekerjaan yang akan diceburi.

OBJEKTIF

Objektif kajian ini ialah untuk (1) meninjau nilai kerja di kalangan pekerja kilang di daerah Hulu Langat, Selangor, dan (2) mengenal pasti sama ada terdapat perbezaan nilai kerja yang signifikan antara pekerja lelaki dan pekerja perempuan.

METODOLOGI

Kajian ini adalah kajian deskriptif yang menggunakan soal selidik untuk mengumpul data. Populasi kajian ialah pekerja dalam pelbagai kategori pekerjaan di pelbagai jenis industri atau bidang usaha di daerah Hulu Langat, Selangor. Oleh kerana kajian ini terbatas kepada populasi pekerja kilang di daerah Hulu Langat, maka dapatan kajian tidak dapat digeneralisasi kepada pekerja kilang di tempat lain di Malaysia. Jumlah sebenar pekerja kilang di daerah Hulu Langat tidak dapat ditentukan, maka dalam pemilihan sampel, formula Cochran (1977) digunakan. Dengan menggunakan formula tersebut, jika jumlah populasi yang tidak diketahui atau infiniti, jumlah minimum sampel yang diperlukan ialah 400. Bagaimanapun, untuk kajian ini sebanyak 451 pekerja kilang yang dipilih secara rawak mudah dilibatkan sebagai responden. Oleh kerana penyelidik bersama-sama dengan pembantu penyelidik yang mentadbir sendiri soal selidik, maka semua pekerja yang terpilih sebagai sampel kajian dapat ditemui dan memberi respons mereka.

Instrumen untuk mengukur nilai kerja pekerja kilang telah dibentuk oleh penyelidik dengan mengubah suai instrumen yang dibentuk oleh Super dan Nevill (1986) dan Wu (1985). Sebanyak sembilan nilai kerja diukur, iaitu jaminan pekerjaan, perkembangan kerjaya, ganjaran ekonomi, keadaan tempat kerja, kreativiti, gaya hidup, hubungan antara pekerja, autonomi dan prestij. Setiap nilai kerja mempunyai lima item. Skala yang digunakan ialah 1 untuk sangat tidak penting, 2 sebagai tidak penting, 3 penting dan 4 sebagai sangat tidak penting kepada responden.

Instrumen yang dibentuk telah diberikan kepada panel pakar terdiri daripada enam orang pensyarah untuk meneliti item yang telah dibina. Komen yang diberikan oleh panel pakar digunakan untuk membaiki item dalam instrumen berkenaan supaya lebih difahami oleh responden. Instrumen tersebut kemudiannya dimasukkan ke dalam soal selidik untuk dikaji rintis. Sekumpulan 25 pekerja yang tidak terlibat dalam kajian ini dijadikan sebagai responden dalam kajian rintis. Data yang dikumpul digunakan untuk membaiki soal selidik dan juga menganalisis pekali kebolehpercayaan instrumen. Hasil analisis mendapati pekali kebolehpercayaan instrumen untuk mengukur sembilan nilai kerja ialah antara .84 hingga .94. Pekali kebolehpercayaan nilai kerja secara keseluruhan ialah .90.

Soal selidik telah ditadbir sendiri oleh penyelidik dan pembantu penyelidik dengan berjumpa pekerja yang dipilih secara rawak di tempat kerja mereka. Secara purata, responden mengambil masa 10 minit untuk melengkapkan soal selidik. Penyelidik dan pembantu penyelidik mengumpul soal selidik yang siap diisi.

Data yang dikumpul dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS. Data deskriptif dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif seperti frekuensi, peratusan, min dan sisihan piawai. Perbezaan nilai kerja antara pekerja lelaki dan pekerja perempuan ditentukan dengan menggunakan ujian t.

DAPATAN

Semua responden telah menjawab dan mengembalikan soal selidik. Daripada jumlah tersebut, 242 (53.7%) pekerja adalah lelaki dan 209 (46.3%) adalah perempuan. Kebanyakan mereka (66%) mendapat pendidikan tertinggi sekolah menengah dan 20% daripada mereka

mendapat pendidikan tertinggi universiti. Dari segi umur, purata umur mereka ialah 25 tahun. Responden termuda berumur 15 tahun dan responden tertua berumur 59 tahun. Majoriti responden (75%) menerima gaji sebanyak RM1,000 dan kurang, Hanya 25% daripada mereka menerima gaji lebih RM1,000.

Secara keseluruhan, responden mempunyai nilai kerja yang positif (min = 3.17, sd = .35). Jika disusunaturkan nilai-nilai kerja mengikut min tertinggi kepada min terendah, nilai kerja yang dikatakan penting oleh responden ialah jaminan pekerjaan, perkembangan kerjaya dan ganjaran ekonomi, manakala nilai kerja keadaan tempat kerja, kreativiti, gaya hidup dan hubungan antara pekerja dianggap sebagai sederhana penting. Dua nilai kerja dianggap kurang penting oleh responden, iaitu autonomi dan prestij (Jadual 1).

Dapatan kajian juga mendapati terdapat perbezaan nilai kerja yang signifikan bagi beberapa nilai kerja di antara pekerja lelaki dan pekerja perempuan. Nilai-nilai kerja tersebut ialah kreativiti, hubungan antara pekerja dan autonomi. Bagaimanapun, secara keseluruhannya tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pekerja lelaki dan pekerja perempuan (Jadual 2). Bagi nilai kerja yang terdapat perbezaan, responden lelaki menganggap nilai kerja berkenaan lebih penting kepada mereka berbanding dengan responden perempuan.

PERBINCANGAN

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa pekerja kilang terutama di kawasan Hulu Langat, Selangor yang kebanyakan mereka tidak berpendidikan tinggi dan menerima gaji sebanyak RM1,000 ke bawah, lebih mementingkan nilai kerja seperti jaminan pekerjaan, perkembangan kerjaya dan ganjaran ekonomi. Mereka menganggap keadaan tempat kerja, gaya hidup dan hubungan antara pekerja sebagai sederhana penting, manakala autonomi dan prestij sebagai kurang penting. Dapatan ini jelas menggambarkan keadaan realiti kehidupan golongan pekerja berpendapatan rendah yang lebih mementingkan pendapatan untuk menampung kehidupan mereka di sebalik memikirkan tentang autonomi atau kuasa dan prestij.

Dapatan kajian ini menunjukkan pekerja lelaki lebih mementingkan nilai kerja autonomi, kreativiti dan hubungan antara pekerja berbanding pekerja perempuan. Perbezaan ini timbul mungkin disebabkan oleh pelbagai sebab atau faktor. Pekerja lelaki mungkin lebih suka kepada kerja yang membolehkan mereka bekerja sendiri atau mempunyai autonomi sebagai individu yang mempunyai ego diri, dan di samping itu dapat memberi sumbangan kepada pekerjaan mereka secara lebih kreatif. Mungkin dapatan kajian ini akan berbeza bagi pekerja di dalam sektor lain, terutama mereka yang bekerja dalam pekerjaan pada peringkat atasan dalam hierarki pekerjaan dalam sesebuah organisasi. Bagaimanapun, dapatan kajian ini selari dengan kajian Kaufman dan Fetter (1980) dan Kanchier dan Unruh (1989), iaitu tidak terdapat perbezaan yang siginifikan bagi nilai kerja secara keseluruhan antara pekerja lelaki dan pekerja perempuan.

JADUAL 1
Nilai kerja pekerja kilang di kawasan Hulu Langat

Nilai Kerja	Min	Sisihan Piawai
Jaminan Pekerjaan	3.47	0.49
Perkembangan Kerjaya	3.41	0.41
Ganjaran Ekonomi	3.39	0.46
Keadaan Tempat Kerja	3.16	0.45
Kreativiti	3.15	0.49
Gaya Hidup	3.08	0.48
Hubungan Antara Pekerja	3.07	0.49
Autonomi	2.96	0.57
Prestij	2.71	0.70
Nilai Kerja Secara Keseluruhan	3.17	0.35

Skala: 1 = Sangat Tidak Penting; 2 = Tidak Penting; 3 = Penting; 4 = Sangat Penting (n = 451)

JADUAL 2
Perbezaan nilai kerja antara responden lelaki dan responden perempuan (n = 451)

Nilai Kerja	t	Sig.(p)
Kreativiti	3.55	0.00
Hubungan Antara Pekerja	2.40	0.02
Autonomi	2.33	0.02
Gaya Hidup	1.76	0.08
Perkembangan Kerjaya	1.23	0.22
Prestij	0.70	0.49
Ganjaran Ekonomi	-0.29	0.78
Jaminan Pekerjaan	-0.27	0.79
Keadaan Tempat Kerja	0.17	0.87
Nilai Kerja Secara Keseluruhan	1.86	0.06

CADANGAN

Berdasarkan kepada dapatan kajian ini, berikut dicadangkan beberapa perkara yang boleh diambil tindakan oleh majikan jika hendak membentuk persekitaran kerja yang baik dan selesa kepada pekerja.

1. Majikan perlu mengelak daripada mengamalkan stail kepemimpinan autoritarian, terutama apabila mempunyai ramai pekerja lelaki. Dapatan kajian menunjukkan pekerja lelaki lebih mementingkan nilai kerja autonomi, kreativiti dan hubungan antara pekerja. Stail kepemimpinan autoritarian kurang sesuai dengan pekerja yang mempunyai nilai kerja berkenaan.
2. Untuk menambahkan peluang kepada pekerja maju dalam kerjaya mereka, pihak majikan patut menggalakkan pekerja meneruskan pendidikan pada peringkat yang lebih tinggi. Pencapaian mereka dalam pendidikan patut dihargai dengan menawarkan pekerjaan yang lebih baik kepada mereka. Ini selaras dengan perkembangan kerjaya yang merupakan nilai kerja kedua penting kepada mereka.
3. Majikan juga perlu memberi peluang kepada pekerja, terutama pekerja lelaki, berkomunikasi antara satu dengan yang lain. Mungkin cara terbaik ialah dengan menyediakan bilik khas untuk mereka berehat pada waktu-waktu tertentu atau menyediakan kantin di mana mereka boleh bertemu pada waktu rehat. Bagaimanapun, peluang seperti itu perlu diberikan dengan lebih berhati-hati kerana kemungkinan pengaruh rakan sekerja lain, terutama yang jahat, akan menjejaskan prestasi pekerja terlibat (Tanner dan Krahn 1991).
4. Suatu kajian yang lebih menyeluruh dan meliputi pelbagai golongan pekerja perlu dilakukan untuk mengenal pasti nilai kerja pekerja di dalam pelbagai pekerjaan yang berbeza. Maklumat yang diperolehi daripada kajian berkenaan boleh digunakan untuk memadankan bakal pekerja yang mempunyai nilai kerja tertentu dengan pekerjaan yang sesuai dengan nilai kerja mereka.

RUJUKAN

COCHRAN, W.G. 1977. *Sampling Techniques.* Edisi Ketiga. New York: Wiley.

Isaacson, L.E. dan D. BROWN. 1997. *Career Information, Career Counselling, and Career Development.* Edisi Keenam. Boston: Allyn & Bacon.

KANCHIER, C. dan W.R. UNRUH. 1989. Work values: How do managers who change job differ from those who do not? *Journal of Vocational Behavior* **26(3)**: 107 – 116.

KAUFMAN, D. dan M.L. FETTERS. 1980. Work motivation and job values among professional men and women: A new accounting. *Journal of Vocational Behavior* **17(3)s**: 251 – 262.

KRASKA, M.F. 1991. Work Values of High School Vocational Education Studies. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 336 532).

LOUGHLIN, C. dan J. BARLING. 2001. Young workers' work values, attitudes, and behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* **74**: 543 – 558.

PUTTI, J.M., S. ARYEE dan T.K. LING. 1989. Work values and organizational commitment: A study in the Asian context. *Human Relations* **42**: 275 – 288.

STERN, D., J.R. STONE, C. HOPKINS dan M. MCMILLON. 1990. Quality of student's work experience and orientation toward work. *Youth and Society* **22**: 263 – 282.

SUPER, D.E. dan D.D. NEVILL. 1986. *The Values Scale.* Palo Alto, CA: Consulting Psychology Press.

SUPER, D.E. dan B. SVERKO. 1995. *Life Roles, Values and Careers.* San Francisco, CA: Jossey-Bass.

TANNER, J. dan H. KRAHN. 1991. Part-time work and deviance among high school seniors. *Canadian Journal of Sociology* **16**: 281 – 302.

VODANOVICH, S.J. dan T.J. KRAMER. 1989. An examination of the work values of parents and their children. *The Career Development Quarterly* **37(4)**: 365 – 374.

WU, T.Y. 1985. Relationships among characteristics of post secondary vocational students and their work values. Vocational-Technical Education Research Report, **23(1)**. Penn. State University. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 262 – 250).

(Received: 31 January 2005)