

KEPUASAN KERJAYA DAN SOKONGAN SOSIAL SEBAGAI INDIKATOR KEPUASAN HIDUP WANITA BEKERJAYA PERTENGAHAN USIA DI KELANTAN

Siti Marziah Zakaria^{1*}, Ruzaini Ijon², Wan Yusoff Wan Shahrudin³, Noor Hisham Md. Nawi⁴, Nur Azuki Yusuff⁵, See Soo Yin⁶

¹Centre for Psychology and Human Well-being Research, UKM, Bangi, Selangor.
^{2,3,4,5,6} Centre for Language Studies and Generic Development, UMK, Bachok, Kelantan.

*Corresponding author: marziah@ukm.edu.my

Abstrak

Wanita pertengahan usia di Kelantan memainkan peranan yang penting dalam pembangunan ekonomi, pendidikan, dan sosial. Mereka seiring dengan lelaki dalam pelbagai bidang pekerjaan sebagai pekerja awam, swasta mahupun usahawan. Kepuasan hidup merupakan salah satu aspek kebajikan yang perlu dipandang serius kerana wanita merupakan tiang dalam keluarga dan masyarakat. Kepuasan kerjaya dan sokongan sosial adalah dua aspek penting dalam kehidupan wanita bekerjaya di Kelantan. Kajian ini dijalankan untuk menentukan pengaruh kepuasan kerjaya dan sokongan sosial ke atas kepuasan hidup wanita bekerjaya pertengahan usia di Kelantan. Kepuasan hidup bergantung kepada penilaian mereka terhadap kehidupan yang telah dilalui dan sedang dilalui. Kaedah kuantitatif melalui teknik soal selidik telah diaplikasikan dalam kajian ini. Seramai 234 responden wanita yang memenuhi kriteria terlibat dalam kajian ini. Hasil kajian mendapati bahawa kepuasan kerjaya merupakan indikator utama kepuasan hidup diikuti dengan sokongan sosial. Antara aspek penting dalam kepuasan kerjaya ialah gaji, hubungan dengan rakan sekerja, hubungan dengan penyelia, dan penghargaan. Berdasarkan hasil kajian ini, beberapa cadangan penting telah dikemukakan untuk menambah baik Dasar Wanita Negara dan Dasar Wanita Negeri Kelantan. Hasil kajian juga memberi input kepada perancangan program bagi meningkatkan kesejahteraan hidup wanita bekerjaya pertengahan usia. Modul Wanita Sejahtera di Tempat Kerja akan dibina bagi membantu wanita menangani isu dan cabaran di tempat kerja. Modul ini akan dicadangkan kepada Jabatan Pembangunan Wanita dan Jabatan Sumber Manusia.

Kata kunci: kepuasan kerjaya, sokongan sosial, kepuasan hidup, wanita bekerjaya, pertengahan usia.

Abstract

Middle-aged women play a significant role in the growth of economy, educational development and social expansion in Kelantan. These women stand together with other men in various fields such as public, private and some are even successful entrepreneurs. Life satisfaction is one of the prominent aspects of human well-being that need to be taken seriously, as women are considered as the pillar of the family and society. Career satisfaction and social support are two important aspects in the life of a career woman in Kelantan. This study is conducted to identify the influence of career satisfaction and social support towards the life satisfaction of middle-aged career women in Kelantan. Life satisfaction depends on

the women's evaluation of the life that they have been through as well as their current life situation. Quantitative method through survey technique was applied in this study. A total number of 234 respondents consists of women who fulfilled the criteria listed were involved in this study. The result of the study indicated that career satisfaction is the main indicator of life satisfaction; followed by social support. It was also found that some of the important aspects in career satisfaction are salary, relationship with colleagues, relationship with supervisor and appreciation shown by others. Based on the result of the study, a few recommendations have been made to improve the National Women Policy (Dasar Wanita Negara) and Kelantan Women Policy (Dasar Wanita Negeri Kelantan). The outcome of the study has contributed towards the development of programs that will help to increase the well-being of middle-aged career women. The Module of Women Well-being at the Workplace (Modul Wanita Sejahtera di Tempat Kerja) will be developed to help career women in battling issues and challenges at their workplace. The module will be proposed to the Department of Women Development and Human Resource Department.

Keyword: career satisfaction, social support, life satisfaction, career women, middle-aged.

PENGENALAN

Kepuasan hidup dianggap sebagai aspek utama dalam kebajikan manusia. Ia melibatkan penilaian seseorang tentang kehidupan yang sedang dilalui. Ia juga merangkumi kesyukuran, keselesaan, pengiktirafan dan penghargaan terhadap kehidupan yang sedang dilalui kini (Emmons & McCullough, 2003). Ianya merupakan salah satu kayu ukur dalam kesejahteraan. Kepuasan hidup diukur melalui kedudukan ekonomi, tahap pendidikan, pengalaman, tempat tinggal dan lain-lain. Dalam kehidupan moden, cabaran dan tekanan hidup yang dilalui seseorang menjadikan kepuasan hidup sesuatu yang signifikan untuk diukur. Kepuasan hidup adalah satu pemboleh ubah yang penting bagi menggambarkan kesejahteraan, kualiti hidup dan kegembiraan.

Wanita pertengahan usia dilaporkan sebagai golongan yang paling tidak gembira, mempunyai kepuasan hidup yang rendah dan mempunyai tahap kebimbangan yang paling tinggi (Gayle, 2016). Kajian yang dijalankan di United Kingdom juga mendedahkan bahawa kegembiraan dan kepuasan hidup menurun dalam kalangan responden yang berumur 35 tahun dan ke atas. Wanita yang berumur 40-59 tahun melaporkan tahap kepuasan hidup yang paling rendah. Manakala, responden yang berumur antara 65 hingga 79 tahun pula melaporkan tahap kepuasan hidup yang paling tinggi. Namun begitu, kepuasan hidup didapati menurun selepas berumur 79 tahun (Gayle, 2016).

Antara cabaran utama wanita pertengahan usia ialah tanggungjawab pelbagai yang dihadapakan kepada mereka. Kebanyakan daripada mereka menghadapi tekanan dan konflik dalam menjaga anak-anak yang masih kecil dan dalam masa yang sama menjaga ibu bapa yang semakin tua dan uzur. Wanita di usia pertengahan menghadapi tuntutan masa yang tinggi untuk mencapai keseimbangan antara kerjaya dan komitmen keluarga (Hamaideh, 2011). Kajian turut mendapati bahawa ramai wanita kini mengambil keputusan untuk berkahwin lewat. Justeru, mereka masih lagi memikul tanggung jawab membesarkan anak-anak yang masih kecil walau pun telah memasuki usia pertengahan. Lebih teruk lagi, ada dalam kalangan wanita di usia pertengahan yang berdepan dengan isu penceraian, kematian suami atau kematian keluarga terdekat (Siti Marziah et al., 2015).

Peringkat pertengahan usia juga dikatakan sebagai tahap hidup yang penuh dengan tekanan kewangan dan kerjaya. Mereka selalunya menanggung hutang dan komitmen kewangan yang banyak seperti pinjaman kereta, pinjaman perumahan, pinjaman peribadi dan sebagainya. Daripada segi kerjaya, wanita pertengahan usia dijangkakan telah mencapai kedudukan serta pangkat yang tinggi. Bagi yang menjalankan perniagaan sendiri, mereka juga dijangkakan telah mencapai status kewangan yang stabil dan perniagaan yang telah berkembang. Jangkaan-jangkaan tinggi terhadap wanita di pertengahan usia ini boleh mencetuskan tekanan, kemurungan, konflik dan letusan emosi (burn out) (Brough & Frame, 2004; Hamaideh, 2011). Ramai juga yang melaporkan keresahan (anxiety) dan tekanan kewangan. Keadaan akan menjadi lebih teruk jika mereka turut menghadapi masalah di tempat kerja serta menerima sokongan sosial yang rendah (Adams, Lynda & King, 1996).

Kajian-kajian lepas mengenai kepuasan hidup melaporkan beberapa indikator penting bagi kepuasan hidup wanita pertengahan usia. Antaranya status pekerjaan (Aquino et al., 1996), sokongan organisasi (Bliese & Castro, 2000), kepuasan kerjaya (Brough & Frame, 2004), konflik keluarga kerjaya (Adams, Lynda & King, 1996) dan penghargaan sendiri (Siti Marziah et al., 2015). Dapatan menunjukkan nilai regresi yang pelbagai. Adams, Lynda & King (1996) contohnya mendapati bahawa kepuasan hidup yang tinggi ditentukan oleh jumlah jam bekerja, tahap kemurungan yang rendah dan sokongan sosial yang kuat.

Kajian ke atas kepuasan kerjaya juga menunjukkan hasil yang pelbagai. Kepuasan kerjaya ditakrifkan sebagai jurang antara apa yang dijangkakan daripada kerjaya dan apa yang sebenarnya diterima (James, 2001). Kousha dan Mohseni (1996) membuktikan bahawa pekerjaan merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi tahap kepuasan hidup wanita bekerjaya di Iran. Pekerjaan adalah faktor kedua terpenting selepas kepuasan perkahwinan. Ini kerana, wanita yang bekerja mempunyai sumber kewangan sendiri, autonomi dan hubungan sosial. Kepuasan kerjaya pula tentunya dipengaruhi oleh tahap pendidikan yang dimiliki oleh mereka. Mafini & Dlodlo (2014) mengkaji hubungan antara kepuasan kerjaya dan motivasi ekstrinsik. Kepuasan kerjaya didapati berkorelasi dengan gaji, kualiti kehidupan bekerjaya, penyeliaan, dan kerja berpasukan.

Dalam pada itu, Naz (2015) menegaskan bahawa kepuasan kerjaya dan kepuasan hidup memang berhubung kait. Namun, ia juga ditentukan oleh faktor sosio-demografi iaitu status perkahwinan, umur dan gaji. Kajian ke atas tentera Pakistan ini mendapati bahawa tahap pendidikan mempunyai korelasi yang negatif dengan kepuasan hidup dan kepuasan kerjaya. Brown et. al (2007) pula merumuskan bahawa gaji hanya mempengaruhi kepuasan kerjaya secara minimum. Namun, kajian mendapati bahawa jawatan atau pangkat dalam organisasi yang meningkatkan kegembiraan dan kepuasan bekerja. Pangkat meningkatkan harga diri pekerja dan mencetus rasa bangga terhadap pencapaian mereka.

Kepuasan hidup juga didapati mempunyai perkaitan yang lemah dengan tiga (3) domain kepuasan kerjaya, iaitu kerja berpasukan, fleksibiliti di tempat kerja dan autonomi (Mafini, 2014). Kepuasan hidup hanya mempunyai perkaitan yang positif dengan domain gaji dan penggunaan kemahiran (Mafini, 2014). Kajian ini telah dijalankan ke atas pekerja industri pembuatan besi di Afrika Selatan. Justeru, dapatan yang pelbagai ini menunjukkan bahawa perkaitan antara kepuasan kerjaya dan kepuasan hidup bergantung kepada sampel kajian dan domain konstruk. Kajian yang sedang dilakukan ini akan mengenal pasti pengaruh kepuasan kerjaya ke atas kepuasan hidup dalam kalangan wanita bekerjaya pertengahan usia di Kelantan.

Kajian yang sedang dijalankan ini turut mengenal pasti pengaruh sokongan sosial ke atas kepuasan hidup wanita pertengahan usia. Sokongan sosial merujuk kepada pelbagai jenis bantuan dan sokongan yang disediakan oleh ahli-ahli dalam jaringan sosial seseorang (Weiten & Lloyd, 2003). Kajian lepas menunjukkan bahawa sokongan sosial meramal kesihatan mental dan fizikal (Brough & Frame, 2004). Kajian lepas mencadangkan bahawa sokongan sosial boleh dianalisis dengan melihat 6 kriteria sokongan sosial. Antara kriteria yang dicadangkan ialah; jumlah perapatan yang dihulurkan oleh pasangan, tahap integrasi sosial dengan individu yang terlibat, jaminan penghargaan daripada individu lain dan sokongan yang boleh diharapkan daripada individu lain. Apabila kriteria-kriteria ini dipenuhi, sokongan sosial yang diterima berada di tahap yang optimum.

Ini turut disokong oleh kajian lain yang mencadangkan bahawa perapatan dengan rakan sebaya, ibu bapa dan pasangan adalah peramal kepada kepuasan hidup dalam kalangan dewasa (Guarnieri, Smorti, & Tani, 2014). Sebanyak 37% dalam varians kepuasan hidup disumbang oleh perapatan dengan ibu bapa dan rakan sebaya. Namun begitu, wanita Kelantan terkenal sebagai wanita yang berhati waja dan cekal. Sebagaimana yang dinukilkan oleh Raymond Firth (1975) di dalam bukunya "Malay Fishermen: Their Peasant Economy" bahawa wanita Kelantan telah lama menjadi "banker" atau pengawal kewangan dalam keluarganya. Wanita bekerjaya seperti usahawan contohnya akan mengurus kewangan dan perbelanjaan keluarganya. Rudie (1994) pula dalam bukunya "Visible Women in East Coast Malay Society" menyimpulkan bahawa wanita Kelantan memainkan peranan yang penting dalam ekonomi dan urusan masyarakat. Wanita sejak daripada dahulu lagi telah berjaya memiliki, membeli dan menjual tanah, mengeluarkan hasil pertanian, dan mendominasi perniagaan. Wanita Kelantan disifatkan sebagai sangat gigih dalam menjalankan peranan mereka sebagai isteri, ibu dan wanita bekerjaya.

Kajian-kajian lepas turut menunjukkan beberapa kesan negatif sokongan sosial, terutamanya sokongan sosial di tempat kerja ke atas para pekerja. Antaranya Winstead et al. (1995) melaporkan bahawa sokongan sosial di tempat kerja meramal budaya ponteng kerja, ledakan emosi (burn out) (Myung Yong & Harrison, 1998) dan kemurungan (El Bassel et al., 1994). Dalam konteks ini, sumber-sumber sokongan sosial adalah penyelia, mentor, dan rakan sekerja. Bentuk-bentuk sokongan sosial yang boleh diperolehi pula termasuklah daripada segi maklumat, emosi, bimbingan dan bantuan kerja. Walau bagaimanapun, bentuk sokongan yang tertentu mungkin mempengaruhi kepuasan hidup dalam kalangan wanita bekerjaya pertengahan usia di Kelantan.

Oleh itu, kajian yang sedang dijalankan ini mendalami dengan lebih lanjut pengaruh sokongan sosial ke atas kepuasan hidup wanita bekerjaya di Kelantan. Wujudkah kemungkinan bahawa wanita Kelantan tidak begitu memerlukan sokongan sosial kerana mereka telah dikenali sebagai wanita yang kuat dan gigih? Sokongan sosial mungkin bukan peramal bagi kepuasan hidup mereka kerana mereka mampu berdikari. Justeru, artikel ini akan memenuhi objektif-objektif berikut:

1. Menilai penerimaan sokongan sosial dan kepuasan kerjaya dalam kalangan wanita bekerjaya pertengahan usia di Kelantan.
2. Mengenalpasti indikator kepuasan hidup wanita bekerjaya pertengahan usia di Kelantan.

Dasar Wanita Negeri Kelantan telah menggariskan beberapa agenda perubahan wanita bagi meningkatkan peranan wanita. Antara agenda tersebut ialah agenda wanita dan pekerjaan. Agenda ini bertujuan untuk mencipta suasana pekerjaan yang sesuai dengan memperkenalkan

amalan-amalan yang baik dan selamat di tempat pekerjaan dengan merancang strategi dan peraturan awam yang mengutamakan keselamatan wanita dan menangani ketidakadilan dan diskriminasi terhadap wanita (Jawatankuasa Induk Dasar Wanita Negeri Kelantan, 2001). Justeru, kajian ini akan memberi input dan cadangan kepada Dasar Wanita Negeri Kelantan untuk meningkatkan lagi kesejahteraan wanita di tempat kerja dan di rumah. Wanita yang sejahtera akan memberi pulangan balik dan menyumbang kepada pengukuhan sistem keluarga dan sosial di Malaysia.

METODOLOGI

Rekabentuk kajian

Kajian ini telah menggunakan kaedah kajian kuantitatif di dalam proses untuk mengumpul dan menganalisis data. Teknik yang digunakan merangkumi mengedarkan soal selidik yang telah disahkan. Soal selidik kajian telah diedarkan oleh pengkaji dan diisi sendiri oleh responden dengan bantuan daripada pengkaji (jika perlu). Skala yang digunakan adalah *Life Satisfaction Index-Short Form* (Barrett & Murk, 2006), *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (Zimet et al., 1988), dan *The Generic Job Satisfaction Scale* (MacDonald & MacIntyre, 1997). Skala ini telah dibuktikan kesahannya dan mempunyai nilai kebolehpercayaan yang tinggi dalam kajian-kajian lepas. Ia telah diterjemahkan dan diperiksa semula kesahan kandungannya selepas kajian rintis dijalankan. Nilai kebolehpercayaan bagi setiap skala juga didapati tinggi dan melebihi 0.70 nilai alfa.

Sampel kajian

Para responden yang terlibat adalah wanita bekerjaya pertengahan usia di Kelantan. Kelantan dipilih untuk mewakili kawasan luar bandar. Persampelan bertujuan telah digunakan di dalam kajian ini untuk mengenalpasti responden yang berpotensi untuk menyumbang terhadap kajian ini. Hal ini kerana persampelan bertujuan dapat membantu untuk menentukan unit atau ciri-ciri yang perlu diberi perhatian oleh pengkaji bagi mengenalpasti responden yang paling sesuai dan boleh menyumbang kepada objektif kajian. Responden yang dipilih perlulah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan iaitu merupakan rakyat Kelantan, bekerja dan tinggal di Kelantan, mempunyai pendapatan bulanan, berumur antara 40-59 tahun dan bekerja di sektor awam, swasta atau usahawan sepenuh masa. Seramai 234 responden telah terlibat dalam kajian ini yang mewakili empat (4) daerah, iaitu daerah Kota Bharu, Pasir Mas, Tumpat dan Machang.

Instrumen

Kajian ini menggunakan kaedah kajian kuantitatif dalam proses pengumpulan data. Teknik yang digunakan ialah soal selidik yang dibina berdasarkan instrumen yang telah disahkan.

Sosio-demografi. Latarbelakang yang diukur dalam borang soal selidik ialah umur, status perkahwinan, etnik, daerah, negeri, tahap pendidikan tertinggi, pekerjaan, tahap pendapatan dan status kesihatan.

Sokongan sosial. Sokongan sosial diukur menggunakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (Zimet et al., 1988). Responden diminta untuk menyatakan tahap persetujuan berhubung dengan sokongan sosial yang diterima daripada rakan-rakan dan keluarga. Contohnya, 'Saya mempunyai seseorang yang bersama dengan saya di saat memerlukan' dan 'Saya boleh bercerita tentang masalah kepada keluarga'. Skala ini mengandungi 10 item.

Kepuasan kerjaya. Kepuasan responden terhadap pekerjaan diukur menggunakan *The Generic Job Satisfaction Scale* (MacDonald & MacIntyre, 1997) yang mengandungi persepsi mereka terhadap pekerjaan mereka sekarang. Antara item yang diuji ialah ‘Saya rasa seronok bekerja di syarikat ini’ dan ‘Gaji saya setimpal’. Skala ini juga mengandungi 10 item.

Kepuasan hidup. Persepsi responden terhadap kehidupan yang telah dilalui dan sedang dilalui diukur menggunakan *Life Satisfaction Index-Short Form* (Barrett & Murk, 2006). Responden diminta untuk menyatakan tahap persetujuan mereka mengenai item-item yang dinyatakan. Antara item yang diuji ialah ‘Inilah masa yang paling menggembarakan dalam hidup saya’ dan ‘Saya rasa berpuas hati apabila saya mengimbas kembali kehidupan saya’. Skala ini mempunyai 9 item.

Analisis Data

Data yang diperoleh daripada kajian ini telah dianalisis menggunakan perisian SPSS software Statistical Package for Social Science (SPSS). Data terlebih dahulu dibersihkan dan ditukarkan kod bagi item negatif. Ujian normaliti juga telah dijalankan bagi memastikan statistik regresi sesuai dijalankan ke atas data. Statistik regresi memerlukan data yang normal dengan nilai ekstrem yang rendah dan taburan yang berbentuk “bell”. Data seterusnya diuji kebolehpercayaannya melalui nilai *Cronbach alpha*. Hasil ujian mendapati beberapa item rendah nilai pemberatnya. Item ini telah disisihkan daripada set skala. Setelah melalui fasa ini, data seterusnya dianalisa secara deskriptif dan inferensi, iaitu dengan menganalisa min dan regresi pelbagai.

DAPATAN

Analisis min telah dijalankan ke atas data bagi meneliti aspek-aspek dalam sokongan sosial yang kurang diterima oleh responden. Skala sokongan sosial mempunyai 10 item yang mengukur penerimaan sokongan sosial dalam kalangan wanita bekerjaya pertengahan usia di Kelantan. Item asal mengandungi sebanyak 12 item, yang kemudiannya disisihkan 2 item selepas ujian kebolehpercayaan dijalankan. Skala ini berasal daripada skala *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (Zimet et al., 1988). Item boleh dibahagikan mengikut faktor sumber-sumber sokongan sosial iaitu keluarga, rakan dan individu lain. Hasil analisis menunjukkan bahawa responden menerima sokongan sosial yang kurang dalam aspek emosi, terutamanya daripada rakan-rakan (rujuk Jadual 1). Tiga (3) item berikut, iaitu item 5, item 7 dan item 10 jelas menunjukkan bahawa mereka tidak boleh begitu mengharap rakan-rakan jika dilanda masalah. Wanita bekerjaya pertengahan usia di Kelantan juga kurang mempunyai rakan yang boleh berkongsi kegembiraan dan kesedihan dengan mereka. Analisis ini jelas menunjukkan bahawa wanita bekerjaya di Kelantan mendapat sokongan sosial yang lebih daripada keluarga berbanding dengan rakan. Contohnya, mereka mengakui mendapat sokongan emosi dan sokongan daripada keluarga (item 2, 3.44). Keluarga juga sedia membantu mereka untuk membuat keputusan (item 9, 3.34).

Jadual 1: Analisis min ke atas sokongan sosial

Item	Min
1. Saya mempunyai seseorang yang bersama saya di saat memerlukan	3.44
2. Saya mendapat bantuan emosi dan sokongan daripada keluarga	3.44
3. Saya mempunyai seseorang yang saya selesa bersamanya	3.40

4. Rakan-rakan saya sedaya upaya membantu ketika memerlukan	3.11
5. Saya boleh mengharapkan rakan-rakan jika terdapat masalah.	2.94
6. Saya boleh bercerita tentang masalah kepada keluarga	3.27
7. Saya mempunyai rakan yang boleh berkongsi kegembiraan dan kesedihan	3.07
8. Terdapat seseorang yang mengambil berat perasaan saya	3.24
9. Keluarga saya bersedia membantu saya membuat keputusan	3.34
10. Saya boleh bercakap tentang masalah saya bersama rakan-rakan.	2.88

Kepuasan kerjaya diukur dengan menggunakan skala *The Generic Job Satisfaction Scale* (MacDonald & MacIntyre, 1997). Analisis min ke atas kepuasan kerjaya pula memberikan beberapa petunjuk utama. Responden didapati kurang berpuas hati dengan penghargaan yang diterima oleh majikan mereka. Item 1 menunjukkan nilai min yang rendah (3.09). Mereka juga kurang percaya bahawa pihak pengurusan mengambil berat tentang kebajikan mereka (min 3.03). Ini mungkin berdasarkan pengalaman mereka yang lepas di tempat kerja. Responden turut kurang berpuas hati dengan gaji yang diterima (3.08). Skim gaji bagi penjawat swasta di Kelantan ternyata lebih rendah daripada negeri yang lain. Aspek gaji tentunya memberi pengaruh yang besar kepada kepuasan kerjaya mereka. Akhir sekali, mereka turut melaporkan bahawa mereka kurang serasi bekerja di bawah penyelia sekarang (item 9, 3.09) (Jadual 2). Masalah komunikasi, tuntutan kerja dan jangkaan berperanan dalam mewujudkan komunikasi antara penyelia dan kakitangan. Ketidakterserasian ini boleh diselesaikan melalui perundingan dan perbincangan dua hala. Dapatan-dapatan mengenai kepuasan kerjaya ini akan menjadi garis panduan bagi merancang program-program untuk pembangunan kerjaya. Ia juga menjadi input bagi memberi cadangan dan saranan kepada pihak berkaitan.

Jadual 2: Analisis min ke atas kepuasan kerjaya

Item	Min
1. Saya menerima penghargaan bagi setiap kerja yang dilakukan dengan baik	3.09
2. Saya rapat dengan rakan sekerja	3.20
3. Saya rasa seronok bekerja di syarikat ini	3.23
4. Saya rasa terjamin dengan pekerjaan saya	3.21
5. Saya percaya bahawa pihak pengurusan mengambil berat tentang saya	3.03
6. Secara keseluruhannya, saya percaya bahawa bekerja adalah bagus untuk kesihatan fizikal saya.	3.31
7. Gaji saya setimpal.	3.08
8. Semua bakat dan kemahiran saya digunakan semasa bekerja.	3.21
9. Saya serasi bekerja di bawah penyelia saya	3.09
10. Saya seronok dengan pekerjaan saya.	3.33

Analisis yang lebih lanjut seterusnya dijalankan ke atas data untuk mengenalpasti indikator utama bagi kepuasan hidup wanita bekerjaya pertengahan usia di Kelantan. Indikator yang diuji ialah sokongan sosial dan kepuasan hidup. Analisis regresi pelbagai telah digunakan bagi mengenalpasti indikator yang signifikan serta nilai varians. Hasil analisis menunjukkan bahawa kepuasan kerjaya jelas meramal kepuasan hidup ($\beta = 0.45$). Begitu juga sokongan sosial yang mempunyai nilai beta sebanyak 0.26. Ternyata kepuasan kerjaya merupakan

peramal yang lebih kuat daripada sokongan sosial. Kedua-dua peramal ini menyumbang sebanyak 37% kepada varians kepuasan hidup. Ujian ke atas model juga mendapati bahawa model ramalan ini sepadan ($F = 64.53, p < 0.01$).

Jadual 3: Analisis regresi pelbagai

Pemboleh ubah	β	t
Sokongan sosial	0.26	4.17**
Kepuasan kerjaya	0.45	7.28**

** $p < 0.01, F = 64.53, p < 0.01, R \text{ Square} = 0.37$

PERBINCANGAN

Analisis deskriptif mengenai sokongan sosial menunjukkan hasil yang jelas. Responden didapati menerima sokongan sosial yang rendah daripada rakan-rakan, terutamanya daripada aspek emosi. Mereka tidak boleh begitu berharap kepada rakan-rakan sekiranya menghadapi masalah. Mereka juga tidak begitu mempunyai rakan yang boleh berkongsi sedih dan gembira. Keluarga adalah sumber sokongan sosial yang lebih utama kepada mereka. Situasi ini ada kebaikan dan keburukannya. Mempunyai keluarga sebagai sumber sokongan sosial yang utama adalah positif. Namun, mereka tidak selalunya mempunyai keluarga yang boleh dijadikan sandaran ketika dalam kesusahan dan di saat-saat yang memerlukan. Dalam sesetengah keadaan, rakan adalah lebih mudah untuk dihubungi dan diletakkan kepercayaan. Contohnya, apabila berlaku kecemasan di tempat kerja, menghadapi masalah dengan urusan kerja dan sebagainya. Kajian oleh Shu (2015) menunjukkan bahawa sokongan sosial daripada sahabat dan rakan sekerja sangat berkait rapat dengan kepuasan kerjaya. Kepuasan kerjaya pula sangat berkait dengan kepuasan hidup dan kesihatan fizikal serta mental.

Justeru, beberapa strategi perlu dirangka supaya golongan wanita bekerjaya pertengahan usia di Kelantan turut mempunyai sokongan sosial yang kuat daripada rakan-rakan. Rakan-rakan perlu menjadi sumber sokongan yang boleh dipercayai dan diharapkan oleh wanita. Dalam banyak keadaan, rakan boleh memainkan peranan yang penting untuk memberi kekuatan emosi dan moral kepada wanita. Majikan boleh mengambil inisiatif dengan mewujudkan kumpulan sokongan di tempat kerja. Kumpulan sokongan ini akan mengendalikan kaunseling kelompok atau individu secara berkala, memberi akses kepada wanita bekerjaya bagi mendapatkan khidmat nasihat, dan menyediakan platform untuk mereka berkongsi kerisauan dan masalah. Kumpulan sokongan ini amat bermakna bagi wanita yang diuji dengan ujian besar dalam hidup seperti memiliki anak-anak kelainan upaya, suami tidak mampu untuk bekerja, anak-anak bermasalah pembelajaran dan kesihatan, atau kematian individu yang penting dalam hidup.

Kelab pembimbing rakan sekerja seperti mana kelab pembimbing rakan sebaya di sekolah perlu diwujudkan di tempat kerja untuk mewujudkan satu kumpulan pembimbing yang boleh memberi nasihat dan bimbingan kepada kelompok yang memerlukan. Satu kod etika diperlukan untuk melindungi wanita yang meminta bimbingan. Kelompok pembimbing pula perlu diberikan kursus khas untuk mendedahkan dan melatih mereka dengan kemahiran-kemahiran membimbing dan menasihati. Kajian lepas mendapati bahawa individu yang menerima sokongan bimbingan kerjaya melaporkan kepuasan kerjaya yang lebih tinggi (Kirchmeyer, 2005). Mereka juga didapati mencatatkan kejayaan yang lebih tinggi dalam kerjaya (Kirchmeyer, 2005).

Daripada aspek kepuasan kerjaya, analisis yang dijalankan mendapati bahawa wanita yang dikaji mempunyai kepuasan yang rendah terhadap gaji yang diterima, penghargaan di tempat kerja, dan hubungan dengan majikan. Domain-domain tersebut adalah penentu utama kepada kepuasan kerjaya. Justeru, majikan perlu lebih peka kepada isu tersebut dan harus membuat beberapa strategi untuk menanganinya. Isu penghargaan contohnya, perlu dikaji dan dibuat perancangan dengan teliti. Majikan boleh menganjurkan aktiviti bulanan dan tahunan untuk mengiktiraf pekerja yang lama dan setia kepada syarikat contohnya. Sedikit ganjaran perlu diberikan kepada golongan tersebut. Begitu juga kepada pekerja yang telah banyak memberikan sumbangan kepada syarikat seperti menaikkan jualan syarikat setiap bulan, melakukan kerja lebih masa, selalu bekerja pada hujung minggu dan sebagainya. Al Zoubi (2012) melaporkan bahawa kepuasan kerjaya berkait secara positif dengan gaji dan tempoh bekerja. Justeru, untuk mengekalkan kepuasan kerjaya, faktor gaji dan ganjaran perlu sentiasa diberikan perhatian.

Hubungan antara majikan dan pekerja juga perlu diperbaiki untuk meningkatkan kepuasan kerjaya. Komunikasi dua hala dan terbuka mungkin boleh dipertimbangkan supaya ketidakpuasan hati boleh disalurkan secara matang. Majikan juga boleh menyediakan saluran yang lain untuk menyuarakan idea dan cadangan seperti saluran atas talian supaya proses itu menjadi lebih mudah dan cepat. Perselisihan antara majikan dan pekerja seharusnya diselesaikan secepat mungkin dan secara baik. Ini akan menjernihkan semula keadaan dan membuka ruang kepada peningkatan produktiviti. Kajian oleh Vecchio dan Boatwright (2002) turut mendapati bahawa hubungan yang positif dengan majikan atau penyelia meramal tempoh berkhidmat dalam sesuatu kerjaya.

Harris, Winskowski dan Engdahl (2007) mendedahkan bahawa bimbingan kerjaya dan sokongan tugas merupakan jenis-jenis sokongan sosial yang meramal kepuasan kerjaya. Bimbingan kerjaya boleh dilakukan oleh penyelia atau pekerja senior di sesebuah syarikat atau agensi. Sokongan tugas bermaksud berkongsi dan bertukar-tukar tugas dan idea. Wanita bekerjaya pertengahan usia sangat memerlukan sokongan di tempat kerja. Sokongan penyelia didapati boleh mengurangkan kesan buruk tekanan kerjaya dalam pelbagai konteks pekerjaan (Schirmer & Lopez, 2001; Bliese & Castro, 2000). Maka, program-program untuk memberi pendedahan kepada penyelia tentang peranan mereka terhadap pekerja, bentuk sokongan dan hubungan positif penyelia-pekerja perlu dijalankan oleh semua jabatan.

Analisis ke atas faktor-faktor kepuasan hidup pula mendapati bahawa kepuasan kerjaya dan sokongan sosial jelas meramal kepuasan hidup. Kedua-dua elemen ini mempunyai pengaruh yang kuat kepada kepuasan hidup wanita bekerjaya pertengahan usia. Justeru, usaha ke arah meningkatkan kepuasan kerjaya dan sokongan sosial perlu dilakukan secara aktif dan berterusan. Ia akan turut membantu meningkatkan kesejahteraan emosi dan psikologi wanita bekerjaya pertengahan usia. Kajian yang dijalankan di Taiwan (Shu, 2014) turut menunjukkan bahawa kepuasan kerjaya mengantara hubungan antara sokongan sosial dan kesejahteraan. Kajian mendapati sokongan sosial turut mempengaruhi kepuasan kerjaya dan kesejahteraan hidup dalam kalangan jurulatih tentera. Sokongan sosial turut berkait dengan letusan emosi (burn out) dan kepuasan kerjaya dalam kajian yang dijalankan dalam kalangan jururawat di Jordan (Hamaideh, 2011).

RUMUSAN

Ringkasnya, kepuasan hidup wanita bekerjaya pertengahan usia di Kelantan banyak dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerjaya dan sokongan sosial. Pada usia pertengahan, mereka sangat bergantung kepada aspek tersebut dalam menentukan kepuasan hidup, malah kesejahteraan emosi serta psikologi. Justeru, kedua-dua aspek ini perlu diberikan perhatian oleh semua pihak yang berkaitan. Keluarga, pasangan, majikan, ketua jabatan dan agensi kerajaan adalah antara agen yang sentiasa berinteraksi dengan golongan wanita pertengahan usia. Oleh itu, dapatan kajian ini perlu dimanfaatkan dalam kapasiti masing-masing. Dapatan deskriptif sokongan sosial dan kepuasan kerjaya boleh menjadi petunjuk kepada kelompongan atau kekurangan yang perlu diisi oleh pihak-pihak yang berkaitan. Kekurangan daripada segi sokongan emosi sebagai contoh memberi petanda bahawa aspek ini perlu diberikan perhatian dalam program-program yang bakal dianjurkan kepada wanita pertengahan usia. Malah, lebih banyak strategi dan agenda perlu dirancang dan dikemaskini untuk memenuhi keperluan kepada sokongan emosi dalam kalangan golongan tersebut. Begitu juga dengan elemen-elemen dalam kepuasan kerjaya yang melaporkan min yang rendah. Keprihatinan ini akan membantu mereka untuk menikmati kepuasan hidup yang lebih tinggi, kesejahteraan emosi yang lebih baik, dan seterusnya kualiti hidup yang lebih terjamin.

RUJUKAN

- Adams, G.A., Lynda, A.A. & King, D.W. (1996). Relationship of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4): 411-420.
- Adrisani, P.J. (1978). Job satisfaction among working women. *Chicago Journals*, 3 (3): 588-607.
- Al Zoubi, M. T. (2012). The shape of the relationship between salary and job satisfaction: A field study. *Far East Journal of Psychology and Business*, 7 (3): 1-12.
- Aquino, J.A., Altmaier, E.M., Russell, D.W. & Cutrona, C.E. (1996). Employment Status, Social Support, and Life Satisfaction Among Elderly. *Journal of Counselling Psychology*. 43(4): 480-489.
- Barrett, A. J., & Murk, P. J (2006). Life satisfaction index for the third age (LSITA): A measurement of successful aging. In E. P. Isaac (Ed.), *Proceedings of the 2006 Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education* (pp. 7- 12). St. Louis: University of Missouri-St. Louis.
- Beutell, N. (2006). Life satisfaction, a Sloan network encyclopedia entry. *Journal of Sloan Work and Family*, 2 (3): 1125-1127.
- Bliese, P.D. & Castro, C.A. (2000). Role clarity, work overload, and organizational support: multi-level evidence of the importance of support. *Work and Stress*, 14: 65-73.
- Brough, P. & Frame, R. (2004). Predicting police job satisfaction, work well-being and turnover intentions: The role of social support and police organizational variables. *New Zealand Journal of Psychology*, 33: 8-18.

- Brown, G., Gardner, J., Oswald, A., & Qian, J. (2007). Does Wage Rank Affect Employees' Well-Being? *Industrial Relations*, 47(3): 355-389.
- El-Bassel, N., Guterman, N., Bargal, D., & Su, K. (1998). Main and buffering effects of emotional support on job- and health-related strains: A national survey of Israeli social workers. *Employee Assistance Quarterly*, 13: 1-18.
- Emmons, R. A. & McCullough, M. E. (2003). Counting Blessings versus Burdens: An Experimental Investigation of Gratitude and Subjective Well-Being in Daily Life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84: 377-389. doi: 10.1037/0022-3514.84.2.377.
- Firth, R. (1975). *Malay Fishermen: Their Peasant Economy*. United States: The Norton Library.
- Gayle, D. (2016). *People aged 40-59 are least happy and most anxious, report finds*. The Guardian. <https://www.theguardian.com/info/2015/dec/08/daily-email-uk>.
- Guarnieri, S., Smorti, M & Tani, F. (2014). Attachment Relationships and Life Satisfaction During Emerging Adulthood. *Social Indicator Research*, 121: 833-847.
- Hamaideh, S. H. (2011). Burnout, Social Support, and Job Satisfaction among Jordanian Mental Health Nurses. *Issues in Mental Health Nursing*. 32 (4): 234-242.
- Harris, J., Winskowski, A.M., & Engdahl, B. (2007). Types of workplace social support in the prediction of job satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 56: 150-256.
- Jawatankuasa Induk Dasar Wanita Negeri Kelantan (2001). Dasar Wanita Negeri Kelantan. Dipetik daripada <http://www.kelantan.gov.my/index.php/en/polisi-kerajaan/218-dasar-wanita-negeri-kelantan/file>
- Kirchmeyer C. (2005). The Effects of Mentoring on Academic Careers Over Time: Testing Performance and Political Perspectives. *Human Relations*, 58 (5): 637- 660.
- Kousha, M. & Mohseni, N. (1996). Predictors of Life Satisfaction among Urban Iranian Women: An Exploratory Analysis. *Social Indicators Research*, 40: 329-357.
- Macdonald, S. & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*. 13 (2): 1-16. http://dx.doi.org/10.1300/J022v13n02_01
- Mafini, C. (2014). The Relationship between Job Satisfaction and Life Satisfaction: Empirical Evidence from Logistics Practitioners In A South African Steel-Making Company. *International Business & Economics Research Journal*, 13 (3): 453-462.
- Mafini, C., & Dlodlo, N. (2014). The relationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongst employees in a public organization. *Journal of Industrial Psychology*. 40 (1): 1-13. doi: 10.4102/sajip.v40i1.1166.

- Myung-Yong, U., & Hardson, D. F. (1998). Role stressors, burnout, mediators, and job satisfaction: A stress-strain outcome model and an empirical test. *Social Work Research, 22*: 100-115.
- Naz, S. (2015). Relationship of Life Satisfaction and Job Satisfaction among Pakistani Army Soldiers. *Journal of Business Research-Türk, 7* (1): 7-25.
- James L. P. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower, 22* (7): 600 - 624.
- Rudie, I. (1994). *Visible Women in East Coast Malay Society: On the Reproduction of Gender in Ceremonial, School and Market*. Norway: Scandinavian University Press.
- Schirmer, L.L. & Lopez, F.G. (2001). Probing the social support and work strain relationship among adult workers: Contributions of adult attachment orientations. *Journal of Vocational Behavior, 59*: 17-33.
- Shu-Hung Hsu (2014). Effects of Organization Culture, Organizational Learning and IT Strategy on Knowledge. Management and Performance. *The Journal of International Management Studies, 9* (1): 50 - 58.
- Siti Marziah, Z, Nor Ba'ayah, A.K., Nasrudin, S. & Khaizir, I. (2015). Peramal kepuasan hidup wanita Melayu pertengahan umur bekerjaya di Hulu Langat, Selangor. *Akademika, 85* (2): 45-53.
- Vecchio, R. P., & Boatwright, K. J. (2002). Preferences for idealized styles of supervision. *The Leadership Quarterly, 13* (4): 327-342.
- Winstead, B. A., Derlega, V. J., Montgomery, J. J., & Pilkington, G. (1995). The quality of friend relationships at work and job satisfaction. *Journal of Social and Personal Relationships, 12*: 199-215.
- Zimet, G.D., Dahlem, N.W., Zimet, S.G. & Farley, G.K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment, 52*: 30-41.