

HUBUNGAN ANTARA DISKRIMINASI JANTINA DENGAN NIAT PEKERJA WANITA UNTUK KEKAL BEKERJA

Nurasmiza Md Isa, Rabeatul Husna Abdull Rahman*, Salwa Abdul Patah

Sekolah Pembangunan Sumber Manusia dan Psikologi, Universiti Teknologi Malaysia, 81310 UTM Johor Bahru, Johor, Malaysia

*Corresponding author rabeatulhusna@utm.my

Received: 1 June 2020

Received in revised form: 31 November 2020

Accepted: 10 Disember 2020

Published : 15 Disember 2020

Abstrak

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengkaji hubungan antara diskriminasi jantina terhadap pekerja wanita dan niat untuk kekal bekerja dalam organisasi. Kajian ini melibatkan 83 orang responden wanita yang terdiri daripada operator pengeluaran kilang di daerah Johor Bahru. Data dikumpul menggunakan soal selidik dan dianalisa menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensi. Hasil kajian menunjukkan tahap diskriminasi dan niat untuk kekal bekerja dalam organisasi berada pada tahap sederhana. Selain itu, hasil kajian juga mendapati terdapat hubungan negatif dan signifikan antara diskriminasi jantina dan niat untuk kekal dalam organisasi. Ini bermaksud, semakin tinggi tahap persepsi diskriminasi, semakin rendah keinginan untuk kekal bekerja dalam organisasi. Antara dapatan kajian yang penting untuk dikemukakan ialah operator pengeluaran wanita didapati menerima gaji dan elaun yang lebih rendah berbanding operator pengeluaran lelaki. Ini merupakan salah satu aspek yang perlu diberi perhatian oleh pihak kilang bagi memastikan kesaksamaan layanan antara pekerja lelaki dan wanita, khususnya pada tahap prestasi yang setara. Layanan yang tidak adil antara jantina ini boleh menimbulkan rasa tidak puas hati seterusnya mempengaruhi keinginan pekerja meninggalkan organisasi.

Abstract

This research was conducted to investigate about the relationship between gender discrimination and intention to stay among women employees in an organization. It had involved 83 women respondents among factory operators in the district of Johor Bahru. Data has been collected using questionnaires and analysed using descriptive and inferential statistics. The finding shows a negative and a significant relationship between gender discrimination and intention to stay in an organization. This finding implies that the higher the level of discrimination perception, the lower the intention to stay in an organization. Among the important findings from this study is that women operators received a lower salary and allowances as compared to male operators. This is an aspect that has to be paid attention to by the factory to ensure equal treatment between male and female worker, specifically at similar performance levels. Unequal treatment between genders may cause dissatisfaction thereafter influencing employees' intention to leave the organization.

Kata kunci: *Diskriminasi, Diskriminasi Jantina, Wanita, Niat untuk Kekal*

©2020 Penerbit UTM Press. Allrights reserved

1.0 PENGENALAN

Diskriminasi jantina dikatakan berlaku apabila sesuatu keputusan itu dibuat berdasarkan jantina, dan bukanlah kelayakan individu atau prestasi kerja (Gutek, Cohen dan Tsui, 1996). Banyak kajian lepas yang telah menunjukkan wujudnya diskriminasi jantina dalam organisasi antaranya oleh Ensher, Grant-Vallone dan Donaldson (2001) serta Walker dan Smith (2002). Walaupun terdapat kajian yang mendedahkan diskriminasi terhadap jantina khususnya dalam kalangan pekerja wanita telah berkurangan, sebagai contoh oleh Busse dan Speilmann (2003), hakikatnya, diskriminasi terhadap pekerja wanita masih lagi berlaku sehingga ke hari ini. Lebih-lebih lagi dengan peningkatan penyertaan wanita dalam pasaran buruh. Antara bentuk diskriminasi yang lazim berlaku dalam kalangan pekerja wanita ialah penerimaan upah atau gaji yang lebih rendah berbanding pekerja lelaki.

Menurut Sultana dan Erlina (2012), diskriminasi lebih lazim berlaku di negara sedang membangun yang mana wanita dinafikan hak untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, yang akhirnya memberi kesan kepada perbezaan upah atau gaji yang diterima berbanding golongan lelaki. Namun kajian Ahmed dan Maitra (2011) menunjukkan bahawa diskriminasi juga berlaku di negara belum membangun. Misalnya pekerja wanita di Bangladesh dilaporkan mendapat gaji lebih rendah berbanding pekerja lelaki. Perkarayang sama juga berlaku di Malaysia. Sebagai contoh, kajian Noorazeela, Rahmah dan Noorasiah (2016) mendapati kadar upah yang diterima oleh pekerja lelaki adalah lebih tinggi berbanding kadar upah yang diterima oleh pekerja wanita.

Selain perbezaan gaji, pekerja wanita juga terdedah kepada bentuk diskriminasi yang lain seperti gangguan seksual, pengasingan pekerjaan antara jantina, diskriminasi dalam pengambilan pekerja dan kenaikan pangkat (Zaiton & Nooraini, 2015; Bhatt, 2005). Diskriminasi dalam pekerjaan boleh menyebabkan prestasi kerja merosot, yang akhirnya mempengaruhi niat pekerja wanita yang menjadi mangsa diskriminasi untuk terus kekal bekerja di organisasi (Hewitt Associates LLC, 2004; Tesfaye, 2010).

Secara amnya, pasaran buruh di Malaysia didominasi oleh pekerja lelaki. Namun terdapat peningkatan dari segi penglibatan tenaga kerja wanita khususnya dalam sektor perkilangan. Sektor perkilangan juga merupakan sektor yang mempunyai kekosongan jawatan yang paling tinggi iaitu 43% berbanding sektor pertanian (23%) dan sektor perkhidmatan (19%) (Kementerian Sumber Manusia, 2006). Di samping itu, kadar pusing ganti pekerja di sektor perkilangan khususnya dalam kalangan operator pengeluaran juga didapati amat tinggi (Siti Fardaniah, 2009). Menurut Siti Fardaniah (2009), sektor perkilangan merupakan salah satu sektor yang mempunyai kadar pemberhentian kerja sukarela yang agak tinggi. Dapatan sama turut dilaporkan oleh Kementerian Sumber Manusia (2015).

Kadar penglibatan yang lebih rendah dalam kalangan wanita didorong oleh pelbagai faktor. Antara faktor tersebut ialah komitmen keluarga (Siti Norhawa, 2018), pandangan stereotaip bahawa wanita tidak layak menjadi pemimpin dalam organisasi (Eagly & Carli, 2003), dan diskriminasi upah di mana pekerja wanita memperoleh upah yang lebih rendah berbanding pekerja lelaki (Kementerian Sumber Manusia, 2008; Noorazeela et al., 2016; Zaiton & Nooraini, 2015; Rahmah & Idris, 2012).

Masalah diskriminasi jantina khususnya dalam kalangan pekerja wanita perlulah ditangani bagi meningkatkan penyertaan wanita dalam pasaran buruh, khususnya bagi mengisi kekosongan jawatan dalam sektor perkilangan. Tambahan pula, sekiranya masalah diskriminasi ini tidak segera diatasi, ia boleh mendorong lebih ramai pekerja wanita untuk meninggalkan pasaran buruh. Senario ini boleh memberi impak kepada ekonomi negara (Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia, 2014). Oleh itu kajian ini dilakukan untuk mengkaji tahap diskriminasi yang

dialami oleh operator pengeluaran wanita yang bekerja dalam sektor perkilangan. Walaupun terdapat kajian lepas yang mengkaji diskriminasi terhadap pekerja wanita dalam konteks organisasi di Malaysia, namun kebanyakan kajian tersebut lebih memberi fokus terhadap diskriminasi upah (contohnya kajian Noorazeela et al., 2016; Zaiton & Nooraini, 2015; Rahmah & Idris, 2012). Aspek diskriminasi lain seperti peluang kenaikan pangkat, peluang menjadi ketua, dan juga gangguan seksual dalam kalangan pekerja wanita tidak dikaji. Kesemua elemen diskriminasi tersebut akan dikaji dalam kajian ini.

Selain itu, walaupun terdapat kajian lepas yang membuktikan perkaitan antara diskriminasi dan niat untuk kekal (contohnya kajian Nurul Nadia et al., 2016), namun pengkaji mendapati bahawa tidak banyak kajian lepas dalam konteks Malaysia yang mengkaji hubungan antara diskriminasi dan niat untuk kekal bekerja. Berdasarkan faktor-faktor ini, maka kajian ini dijalankan bagi mencapai objektif kajian berikut. Secara khususnya, kajian ini dijalankan untuk (i) mengenalpasti tahap persepsi diskriminasi dalam organisasi, (ii) mengenalpasti tahap niat untuk kekal, dan (iii) mengenalpasti hubungan diantara persepsi diskriminasi dan niat untuk kekal dalam kalangan operator pengeluaran wanita.

2.0 KAJIAN LITERATUR

Diskriminasi bukanlah perkara baru dalam dunia pekerjaan dan telah terbukti mendatangkan kesan negatif kepada mangsa. Diskriminasi boleh didefinisikan sebagai tindakan yang berbahaya oleh satu pihak kepada pihak subordinat (Parkins, Fishbein dan Ritchey 2006). Manakala menurut Mishra et al. (2015), diskriminasi ditakrifkan sebagai keputusan berat sebelah berdasarkan prasangka terhadap kumpulan individu yang disebabkan oleh bangsa, kelas, orientasi seksual, umur, dan ketidakupayaan. Secara amnya, diskriminasi boleh berlaku dalam pelbagai bentuk. Antaranya ialah serangan fizikal, ancaman lisan, penghindaran, dan pengecualian di tempat kerja (Parkins, Fishbein, & Ritchey, 2006). Sebagai contoh, diskriminasi terhadap calon berumur 40 tahun dan ke atas yang memohon pekerjaan dimana calon tidak diberikan maklumat yang mencukupi tentang pekerjaan yang dipohon (Pager & Western, 2012).

Salah satu bentuk diskriminasi yang sering menjadi tumpuan pengkaji ialah diskriminasi terhadap jantina yang lazimnya menjurus kepada pekerja wanita berbanding pekerja lelaki. Terdapat banyak kajian lepas yang membuktikan pekerja wanita mengalami diskriminasi di tempat kerja dalam pelbagai bentuk. Gangguan seksual misalnya merupakan salah satu bentuk diskriminasi yang amat membimbangkan (Cheung et al., 2016). Ini kerana, gangguan seksual sukar dikesan yang berpunca daripada keengganan mangsa untuk membuat laporan khususnya apabila ia melibatkan ketua ataupun individu yang berkepentingan dalam syarikat (Shamsul, 2005). Malah, Wilson (1995) turut menyokong bahawa gangguan seksual lazimnya melibatkan pihak yang berjawatan tinggi di tempat kerja. Mathis dan Jackson (2000) pula berpendapat gangguan seksual boleh berlaku antara majikan dan pekerja wanita sekiranya ia melibatkan ganjaran tertentu seperti kenaikan pangkat dan sebagainya. Namun demikian, seperti yang dinyatakan oleh Ahmad Shamsul (2005) kes gangguan seksual lazimnya tidak dilaporkan dan ini menyukarkan pihak berwajib untuk mengambil tindakan.

Selain gangguan seksual, pekerja wanita juga menghadapi diskriminasi dalam bentuk lain seperti menerima gaji yang lebih rendah berbanding pekerja lelaki (Bobbitt-Zeher, 2011). Kajian lepas menunjukkan bahawa pekerja wanita mendapat upah yang lebih rendah walaupun mereka memegang jawatan yang setara dengan pekerja lelaki (Simun & Azizan, 2016). Jurang upah antara pekerja wanita dan lelaki didapati berlaku tidak kira samada di negara membangun seperti di Amerika (Simun & Azizan, 2016) ataupun di negara sedang membangun seperti di

Malaysia (Rahmah, 2009; Mohd Nor Aizat, 2012), dan di negara mundur seperti di Bangladesh (Salma & Maitra, 2011).

Di samping itu, pekerja wanita juga lebih cenderung dinafikan hak kenaikan pangkat walaupun berkelayakan (Simun & Azizan, 2016; Bobbitt-Zeher, 2011). Menurut Bosak dan Sczesny (2011) pihak majikan lebih tegas dalam menilai prestasi pekerja wanita sehingga menjejaskan peluang untuk kenaikan pangkat. Stereotaip yang menyatakan wanita tidak mampu menjadi ketua juga telah menjadi salah satu punca kepada masalah ini (Ridgeway & England, 2007). Ini secara tidak langsung telah mencetuskan satu bentuk diskriminasi terhadap wanita kerana mereka dinilai bukannya berdasarkan prestasi kerja tetapi identiti dan ciri-ciri kewanitaan. Dalam satu kajian yang dijalankan oleh Klonoff et al. (1999), pengkaji mendapati pekerja wanita yang berjaya akan dikaitkan dengan nasib dan kerja keras, sebaliknya pekerja lelaki yang berjaya dikaitkan dengan kemampuan atau kebolehan yang mereka miliki. Selain faktor budaya atau kepercayaan yang berpandangan bahawa wanita tidak sepatutnya diberikan hak sama rata dengan lelaki, faktor lain yang turut menjadi penyebab kepada diskriminasi terhadap pekerja wanita ialah struktur, dasar, dan amalan organisasi (Ridgeway & England, 2007).

Diskriminasi bukan sahaja mendatangkan kesan buruk kepada individu atau mangsa tetapi juga kepada organisasi secara amnya. Pekerja yang mengalami diskriminasi akan mengalami kemurungan dan menjejaskan prestasi kerja (Hammond et al, 2010). Gangguan seksual yang berlaku di tempat kerja akan menyebabkan persekitaran kerja menjadi tidak kondusif dan menjejaskan produktiviti syarikat, masalah ketidakhadiran kerja meningkat, dan peningkatan kadar berhenti kerja (Simun & Azizan, 2016). Selain itu, organisasi juga menghadapi risiko dikenakan tindakan undang-undang yang boleh menjejaskan nama baik organisasi (Regmi et al, 2009; Austin, 2000).

Seperti yang telah dinyatakan oleh Ridgeway dan England (2007), amalan dalam organisasi boleh menjadi faktor berlakunya diskriminasi di tempat kerja. Ia juga sebenarnya boleh mempengaruhi niat seseorang pekerja untuk kekal bekerja dalam organisasi. Menurut Ghazali et al. (2012), amalan sumber manusia khususnya yang melibatkan aktiviti pengambilan, pemilihan, sistem pampasan, dan sebagainya boleh mempengaruhi niat seseorang pekerja untuk kekal bekerja. Pekerja yang berpuas hati dengan amalan organisasi akan lebih cenderung untuk kekal bekerja (Ramatu et al., 2015). Oleh itu, diskriminasi juga dilihat sebagai salah satu faktor yang turut mempengaruhi niat seseorang pekerja untuk kekal bekerja ataupun untuk meninggalkan pekerjaan (Ghazali et al., 2012). Banyak kajian lepas yang telah mengaitkan antara diskriminasi dengan niat untuk kekal dalam organisasi. Contohnya Ghosh et al. (2013), Nurul Nadia et al. (2016), Özer dan Günlük (2010), serta Lyness dan Judiesch (2001). Walaupun diskriminasi bukanlah faktor utama yang menyebabkan pekerja meninggalkan pekerjaan, namun ia merupakan salah satu faktor penyumbang. Özer dan Günlük (2010) memperkenalkan sebuah model yang mengaitkan antara tanggapan diskriminasi dengan kepuasan kerja dan niat berhenti kerja. Mereka menyatakan pekerja akan meninggalkan pekerjaan sekiranya mereka beranggapan bahawa mereka adalah mangsa diskriminasi. Tanggapan diskriminasi juga boleh mempengaruhi kepuasan kerja dan akhirnya mempengaruhi niat untuk kekal bekerja di organisasi. Oleh itu, kajian ini menjadikan model Özer dan Günlük (2010) sebagai asas kepada kerangka bagi kajian ini. Hubungan antara diskriminasi dan niat untuk kekal bekerja disokong oleh kajian-kajian lepas dalam dan luar negara. Sebagai contoh, Noorazela et al. (2016), Zaiton dan Nooraini (2015), Rahmah dan Idris (2012), Nurul Nadia et al. (2016), Plickert dan Sterling (2017) serta Sultana dan Erlina (2012).

3.0 METODOLOGI

Kajian ini adalah kajian kuantitatif yang menggunakan instrumen soal selidik sebagai kaedah utama pengumpulan data. Ia mengandungi tiga bahagian iaitu item demografi di bahagian A, item berkaitan diskriminasi di bahagian B, dan item tentang niat untuk kekal di bahagian C. Pengkaji telah mengadaptasi soal selidik daripada Kothekar dan Kanitkhar (2005) untuk bahagian B, manakala bahagian C diadaptasi daripada Markowitz (2012). Antara contoh item soalan di bahagian A ialah bangsa, umur, agama, dan taraf perkahwinan. Bahagian B mengandungi 23 item yang mana responden ditanya tentang persepsi mereka terhadap diskriminasi jantina. Contoh item ialah “Saya merasakan bahawa pekerja lelaki diberikan upah yang lebih tinggi berbanding pekerja wanita”, “Saya merasakan bahawa pekerja lelaki diberikan penginapan yang lebih baik berbanding pekerja wanita”, “Saya pernah terlepas kenaikan pangkat kerana tidak mahu untuk memberikan sentuhan seksual kepada pihak atasan”, “Saya pernah dinafikan hak mendapat latihan sewaktu bekerja berbanding pekerja lelaki” dan “Saya pernah dinafikan sebarang kenaikan pangkat hanya kerana saya seorang wanita”.

Bahagian C pula mengandungi 10 item di mana responden dikehendaki untuk memilih pernyataan yang berkaitan dengan niat untuk kekal bekerja dalam organisasi. Contoh item ialah “Saya tidak merancang untuk meninggalkan syarikat ini secepat mungkin”, “Diskriminasi tidak akan menyebabkan saya meninggalkan syarikat ini”, “Saya bangga menjadi warga kerja syarikat ini” dan “Syarikat ini adalah yang tempat terbaik untuk bekerja”. Kesemua item ini diukur menggunakan skala Likert lima poin dimana 1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju. Bagi menguji kebolehpercayaan instrumen soal selidik, pengkaji telah menjalankan kajian rintis terhadap 23 orang operator pengeluaran wanita di sebuah kilang di Kuala Lumpur. Data yang diperolehi kemudiannya dianalisa bagi menentukan julat nilai alfa Cronbach dan tahap kebolehpercayaan. Hasil analisis mendapati bahawa kedua-dua item soal selidik di bahagian B dan C mempunyai tahap kebolehpercayaan yang tinggi, masing-masing ialah $\alpha = 0.82$ dan $\alpha = 0.85$.

Berdasarkan pernyataan masalah yang telah dikemukakan, kajian ini memfokus kepada operator pengeluaran wanita yang bekerja di kilang dalam daerah Johor Bahru. Oleh kerana pengkaji menghadapi masalah dalam mendapatkan kebenaran daripada organisasi untuk menjalankan kajian, pengkaji telah merekrut responden untuk kajian ini dengan menggunakan pendekatan bola salji. Antara alasan yang diberikan oleh pihak Sumber Manusia kilang-kilang yang ditemui ialah tidak berminat dengan kajian, operator pengeluaran sibuk untuk menjawab soal selidik, dan ada juga kilang yang tidak memberikan sebarang alasan. Seramai 83 orang operator pengeluaran wanita daripada empat buah kilang telah terlibat dalam kajian ini. Kesemua operator pengeluaran wanita tersebut berbangsa Melayu dan beragama Islam. Majoriti daripada mereka belum berkahwin (71.1%), mempunyai sijil SPM (91.6%), dan dalam lingkungan umur 21-25 tahun (66.3%).

Data yang diperolehi dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensi. Analisis deskriptif iaitu analisis skor min, kekerapan dan peratusan digunakan untuk menjawab objektif pertama dan kedua kajian iaitu untuk mengkaji tahap diskriminasi dan tahap niat untuk kekal bekerja. Jadual Oppenheim (1992) telah dirujuk untuk mengkategorikan tahap rendah, sederhana dan tinggi. Manakala analisis inferensi pula dijalankan bagi menjawab objektif ketiga iaitu untuk mengenalpasti hubungan antara diskriminasi dan niat untuk kekal bekerja. Terlebih dahulu, ujian normaliti dijalankan bagi menentukan jenis statistik inferensi yang akan digunakan. Hasil ujian normaliti mendapati bahawa nilai *skewness* dan *kurtosis*

bagi kedua-dua pembolehubah ialah normal iaitu *skewness* antara -2 hingga 2 dan *kurtosis* antara -7 hingga 7 (Hair et al., 2007).

Oleh itu analisis korelasi Pearson digunakan untuk menentukan hubungan dan juga kekuatan hubungan antara kedua-dua pembolehubah. Jadual nilai pekali korelasi oleh Hair et al. (2007) telah dirujuk bagi menentukan tahap kekuatan hubungan iaitu daripada sangat lemah atau rendah ($r = <0.20$) kepada sangat kuat atau tinggi ($r = >0.91$)

4.0 DAPATANKAJIAN

Hasil analisis deskriptif mendapati, bagi objektif pertama, tahap persepsi diskriminasi dalam kalangan responden adalah sederhana (skor min skor = 2.47). Jadual 4.1 berikut menunjukkan taburan kekerapan, peratusan dan min bagi setiap item berkenaan diskriminasi terhadap operator pengeluaran wanita.

Jadual 4.1: Taburan Kekerapan, Peratusan dan Min bagi Tahap Diskriminasi

No	Soalan	Skala/Kekerapan/Peratus					Skor Min
		1 (STS) %	2 (TS) %	3 (N) %	4 (S) %	5 (SS) %	
1	Saya pernah mengalami diskriminasi jantina di tempat kerja kerana saya seorang wanita	- -	5 6.0	46 55.4	24 28.9	8 9.6	3.42
2	Saya menerima layanan yang berbeza berbanding pekerja lelaki daripada penyelia	30 36.1	19 22.9	2 2.4	16 19.3	16 19.3	2.63
3	Penyelia saya tidak memberikan tugas kepada saya kerana saya seorang wanita	39 47.0	35 42.2	7 8.4	2 2.4	- -	1.66
4	Saya merasakan bahawa pekerja lelaki diberikan upah yang lebih tinggi berbanding pekerja wanita	2 2.4	- -	12 14.5	47 56.6	22 26.5	4.05
5	Saya merasakan bahawa pekerja lelaki diberikan elaun yang lebih banyak berbanding pekerja wanita	2 2.4	1 1.2	3 3.6	54 65.4	23 27.7	4.14
6	Saya merasakan bahawa pekerja lelaki diberikan kemudahan yang lebih baik berbanding pekerja wanita	- -	10 12.0	55 66.3	18 21.7	- -	3.10
7	Saya merasakan bahawa pekerja lelaki diberikan peralatan yang lebih baik berbanding pekerja wanita	- -	- -	62 74.7	15 18.1	6 7.2	3.33
8	Saya merasakan bahawa pekerja lelaki diberikan penginapan yang lebih baik berbanding pekerja wanita	- -	24 28.9	46 55.4	13 15.7	- -	2.87
9	Saya merasakan bahawa majikan menunjukkan pilih kasih kepada pekerja lelaki	27 32.5	15 18.1	21 25.3	13 15.7	7 8.4	2.49
10	Saya merasakan majikan yang lebih suka untuk mengupah pekerja lelaki berbanding pekerja wanita	6 7.2	27 32.5	7 8.4	13 15.7	30 36.1	3.41
11	Saya merasakan bahawa majikan mengabaikan pekerja wanita	1 1.2	7 8.4	65 78.3	10 12.0	- -	3.01
12	Saya merasakan bahawa majikan sentiasa bersikap kasar kepada pekerja wanita	57 68.7	14 16.9	2 2.4	10 12.0	- -	1.58
13	Saya merasakan bahawa majikan tidak ambil peduli berkenaan aduan dibuat oleh pekerja wanita	- -	- -	- -	51 61.25	32 38.75	4.39

		-	-	-	61.4	38.6	
14	Saya pernah mengalami gangguan seksual daripada rakan sekerja atau majikan	73 88.0	10 12.0	- -	- -	- -	1.12
15	Saya pernah terlepas kenaikan pangkat kerana tidak mahu untuk memberikan sentuhan seksual kepada pihak atasan	82 98.9	1 1.2	- -	- -	- -	1.01
16	Saya pernah dipanggil dengan gelaran berbentuk lucah daripada rakan sekerja atau majikan	64 77.1	18 21.7	1 1.2	- -	- -	1.24
17	Saya mendapat tugas yang lebih banyak berbanding pekerja lelaki	7 8.4	47 56.6	18 21.7	3 3.6	8 9.6	2.49
18	Saya pernah dipaksa bekerja lebih masa berbanding pekerja lelaki	38 35.8	14 16.9	11 11.3	16 19.3	4 4.8	2.20
19	Saya pernah dinafikan hak mendapat latihan sewaktu bekerja berbanding pekerja lelaki	60 72.3	20 24.1	1 1.2	1 1.2	1 1.2	1.35
20	Saya pernah dinafikan sebarang kenaikan pangkat hanya kerana saya seorang wanita	21 25.3	57 68.7	4 4.8	- -	1 1.2	1.83
21	Saya pernah dinafikan hak bersuara hanya kerana saya seorang wanita	6 7.2	9 10.8	49 59.0	18 21.7	1 1.2	2.99
22	Saya pernah terlepas kesempatan untuk menjadi ketua hanya kerana saya seorang wanita	53 63.9	27 32.5	2 2.4	- -	1 1.2	1.42
23	Saya pernah terlepas anugerah hanya kerana saya seorang wanita	62 74.7	19 22.9	1 1.2	- -	1 1.2	1.30

Nota: STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N=Neutral, S = Setuju, SS = Sangat Setuju, % = Peratusan

Berdasarkan Jadual 4.1, didapati item 13 iaitu “Saya merasakan bahawa majikan tidak ambil peduli berkenaan aduan dibuat oleh pekerja wanita” mempunyai nilai min paling tinggi (skor min = 4.39), manakala item yang mendapat min terendah ialah item 15 iaitu “Saya pernah terlepas kenaikan pangkat kerana tidak mahu untuk memberikan sentuhan seksual kepada pihak atasan” (skor min =1.01). Dapatan ini menunjukkan responden kajian tidak menghadapi diskriminasi dalam bentuk gangguan seksual, namun begitu mereka berpandangan bahawa aduan mereka tidak akan diberi perhatian oleh pihak majikan.

Bagi objektif kedua pula, hasil analisis deskriptif mendapati tahap niat untuk kekal bekerja dalam kalangan responden adalah sederhana (skor min= 2.84). Jadual 4.2 menunjukkan taburan kekerapan, peratusan dan skor min bagi item-item berkaitan niat untuk kekal bekerja.

Jadual 4.2: Taburan Kekeperapan, Peratusan dan Min bagi Tahap Niat Untuk Kekal

Bil	Soalan	Skala/Kekeperapan/Peratus					Skor Min
		1 (STS) %	2 (TS) %	3 (N) %	4 (S) %	5 (SS) %	
1	Saya tidak merancang untuk meninggalkan syarikat ini secepat mungkin	-	1	4	73	5	3.99
2	Dalam keadaan apa pun saya tidak akan secara sukarela meninggalkan syarikat ini sebelum saya bersara	1	11	10	57	4	3.63
3	Saya bercadang untuk kekal di syarikat ini selama mungkin	1.2	13.3	12.0	68.7	4.8	3.07
4	Diskriminasi tidak akan menyebabkan saya meninggalkan syarikat ini	1	8	60	12	2	4.65
5	Syarikat ini memberi inspirasi kepada saya untuk mendapat prestasi kerja terbaik	1.2	9.6	72.3	14.5	2.4	4.65
6	Saya sentiasa memuji syarikat ini kepada rakan - rakan	-	1	2	22	58	2.29
7	Saya bangga menjadi warga kerja syarikat	12	50	9	9	3	2.29
8	Saya berdedikasi untuk syarikat ini	14.5	60.2	10.8	10.8	3.6	1.46
9	Saya sentiasa mengambil berat tentang nasib syarikat ini	52	27	2	1	1	1.46
10	Syarikat ini adalah yang tempat terbaik untuk bekerja	62.7	32.5	2.4	1.2	1.2	1.75
		44	21	15	1	2	1.75
		53.0	25.3	18.1	1.2	2.4	1.84
		43	18	15	6	1	1.84
		51.8	21.7	18.1	7.2	1.2	3.47
		3	7	28	38	7	3.47
		3.6	8.4	33.7	45.8	8.4	2.35
		3	58	13	8	1	2.35
		3.6	69.8	15.7	9.6	1.2	

Nota: STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N=Neutral, S = Setuju, SS = Sangat Setuju, % = Peratusan

Berdasarkan Jadual 4.2, hasil analisis deskriptif menunjukkan item 4 iaitu “Diskriminasi tidak akan menyebabkan saya meninggalkan syarikat ini” memperoleh min paling tinggi (skor min = 4.65). Manakala item 6 iaitu “Saya sentiasa memuji syarikat ini kepada rakan – rakan” memperoleh min paling rendah (skor min = 1.46). Ini menunjukkan responden mempunyai keinginan untuk terus kekal bekerja di organisasi walaupun mengalami diskriminasi. Namun niat untuk kekal ini tidak mendorong responden untuk memberi gambaran yang positif terhadap organisasi kepada pihak luar.

Objektif ketiga kajian ini telah dianalisa menggunakan statistik inferensi iaitu korelasi Pearson. Hasil analisa mendapati terdapat hubungan negatif yang signifikan tetapi lemah antara diskriminasi dan niat untuk kekal bekerja ($r = 0.27$). Bagaimanapun boleh ditafsirkan bahawa semakin meningkat tahap diskriminasi dalam organisasi, semakin rendah tahap niat untuk kekal dalam organisasi. Hasil analisis korelasi ditunjukkan dalam Jadual 4.3.

Jadual 4.3: Niat Pekerja Wanita Untuk Kekal Dalam Organisasi

Korelasi Pearson (r)	Sig. (2-tailed.) (p)	Jumlah responden (N)
-0.27*	0.01	83

*. Korelasi signifikan pada aras 0.01 (2-tailed)

5.0 PERBINCANGAN

Berdasarkan dapatan kajian, dapat dirumuskan bahawa operator pengeluaran wanita yang dikaji mengalami diskriminasi pada tahap sederhana di organisasi mereka. Tahap niat untuk kekal bekerja di organisasi juga adalah sederhana. Hasil kajian juga menunjukkan diskriminasi yang dialami oleh pekerja wanita boleh mempengaruhi niat mereka untuk kekal bekerja di organisasi.

Bagi objektif pertama, walaupun tahap persepsi diskriminasi adalah sederhana, ia tetap membuktikan berlakunya diskriminasi di tempat kerja. Secara spesifik, didapati bahawa semua

responden bersetuju majikan tidak mengambil peduli aduan yang dibuat oleh pekerja wanita. Perkara ini sangat perlu diberi perhatian oleh organisasi terutamanya jika aduan tersebut adalah berkaitan gangguan seksual. Ini kerana pekerja wanita pastinya akan berasa takut untuk mengadu apatah lagi jika pelaku adalah individu yang berjawatan tinggi di syarikat, dan ditambah pula dengan dasar syarikat yang tidak mengambil endah aduan berkenaan. Kenyataan ini disokong oleh Ahmad Shamsul (2005) dan Wilson (1995). Sekiranya aduan berkaitan gangguan seksual tidak dapat ditangani, ia boleh mendatangkan implikasi yang negatif bukan hanya kepada individu yang menjadi mangsa diskriminasi tetapi juga kepada organisasi. Di samping itu, majoriti responden (80%) juga bersetuju mereka mendapat elaun dan upah lebih rendah berbanding pekerja lelaki. Dapatan ini menepati jangkaan pengkaji kerana isu ini telah dibahas oleh ramai pengkaji lepas seperti Bobbitt-Zeher (2011), Sultana dan Erlina (2012), serta Ahmed dan Maitra (2011). Selain itu, dapatan lain yang wajar diketengahkan ialah majikan lebih gemar mengupah pekerja lelaki berbanding pekerja wanita (lebih separuh responden bersetuju) yang mana dapatan ini adalah selari dengan hasil kajian Zaiton dan Nooraini (2015) dan Bhatt (2005). Ini merupakan salah satu contoh perkaitan antara amalan organisasi dengan diskriminasi di tempat kerja seperti yang diterangkan oleh Ridgeway dan England (2007). Secara keseluruhannya, dapat dirumuskan bahawa operator pengeluaran yang dikaji menghadapi pelbagai bentuk diskriminasi di tempat kerja terutamanya dari segi agihan ganjaran iaitu upah dan elaun. Organisasi sewajarnya mengambil serius terhadap dapatan kajian ini kerana pekerja yang mengalami diskriminasi atau mempunyai tanggapan bahawa diskriminasi berlaku boleh menyebabkan berlakunya kemurungan, prestasi kerja merudum (Hammond et al., 2010), peningkatan kadar ketidakhadiran kerja, keinginan untuk berhenti kerja (Simun & Azizan, 2016). Malah, sekiranya diskriminasi berkaitan gangguan seksual, organisasi berisiko dikenakan tindakan undang-undang yang boleh mencalarkan imej dan reputasi organisasi (Regmi et al., 2009; Austin, 2000).

Objektif kedua kajian ini mengukur tahap niat untuk kekal bekerja di organisasi yang mana secara keseluruhan berada pada aras sederhana. Ini menunjukkan pekerja tidak merancang untuk meninggalkan organisasi. Bagaimanapun, terdapat dapatan yang di luar jangkaan pengkaji dimana hampir semua responden bersetuju bahawa mereka tidak akan meninggalkan syarikat disebabkan faktor diskriminasi (96.4%). Kenyataan ini disokong dengan dapatan seterusnya iaitu majoriti (73.5%) responden bersetuju mereka tidak akan meninggalkan syarikat secara sukarela sebelum bersara. Terdapat beberapa andaian yang boleh dibuat daripada dapatan ini. Yang pertama ialah faktor tahap pendidikan yang rendah di mana hampir semua responden (91.6%) hanya memiliki SPM. Oleh itu peluang pekerjaan adalah terhad dan ini mungkin mendorong mereka untuk kekal bekerja walaupun mengalami diskriminasi. Faktor kedua ialah kerana tahap diskriminasi yang dihadapi oleh responden adalah sederhana, malah bentuk diskriminasi yang dihadapi bukanlah sesuatu yang boleh mengancam kehormatan mereka. Ini dibuktikan oleh dapatan kajian ini, di mana tidak seorang pun responden bersetuju mereka pernah dipanggil dengan gelaran lucah ataupun pernah mengalami gangguan seksual oleh rakan sekerja atau majikan. Manakala andaian ketiga pengkaji ialah, faktor *stereotyping* yang wujud dalam masyarakat telah berkemungkinan membentuk satu persepsi bahawa pekerja atau golongan wanita amnya tidak layak mendapat hak sama rata dengan pekerja atau golongan lelaki. Andaian ini dibentuk berdasarkan kenyataan Ridgeway dan England (2007) yang mengaitkan faktor budaya dan kepercayaan dengan stereotaip terhadap wanita.

Objektif terakhir dalam kajian ini melihat kepada kekuatan hubungan antara diskriminasi dan niat untuk kekal bekerja. Daripada dapatan kajian dapat disimpulkan bahawa pekerja yang mengalami diskriminasi lebih cenderung untuk meninggalkan pekerjaan berbanding pekerja

yang tidak mengalami diskriminasi. Hubungan negatif antara kedua-dua pembolehubah ini telah dibuktikan oleh banyak kajian lepas seperti Noorazela et al. (2016), Zaiton dan Nooraini (2015), Rahmah dan Idris (2012), Nurul Nadia et al. (2016), Plickert dan Sterling (2017), Sultana dan Erlina (2012), serta Özer dan Günlük (2010). Namun demikian hubungan antara kedua-dua pemboleh ubah adalah lemah atau rendah yang menunjukkan bahawa terdapat faktor lain yang boleh mempengaruhi niat seseorang pekerja untuk kekal bekerja di organisasi.

6.0 KESIMPULAN

Hasil kajian ini adalah penting kerana telah mengetengahkan tahap diskriminasi di tempat kerja, secara spesifiknya terhadap operator pengeluaran wanita yang bekerja di sektor perkilangan. Ia membuktikan bahawa diskriminasi jantina yang merujuk kepada pekerja wanita masih berlaku di Malaysia. Memandangkan bilangan penyertaan golongan wanita dalam sektor perkilangan semakin meningkat, ditambah pula dengan bilangan kekosongan jawatan yang tinggi dalam sektor ini, maka adalah penting untuk pihak majikan mengambil perhatian yang serius terhadap amalan sumber manusia di tempat kerja. Selain memastikan tempat kerja adalah selamat, dan kondusif, pihak majikan juga bertanggungjawab untuk merangka polisi aduan agar pekerja wanita tidak takut untuk membuat aduan khususnya yang melibatkan gangguan seksual. Pekerja wanita juga mestilah dinilai berdasarkan merit iaitu kelayakan, kemahiran, pengalaman, dan kebolehan yang dimiliki. Pemberian upah yang tidak adil antara pekerja lelaki dan wanita bukan hanya boleh menimbulkan rasa tidak puas hati, malah bagi organisasi yang mempunyai bilangan pekerja wanita lebih ramai daripada pekerja lelaki, pihak majikan mungkin akan berhadapan dengan implikasi yang lebih rumit akibat daripada pertikaian dalam hubungan pekerja-majikan

Dapatan kajian ini juga menunjukkan kepentingan untuk mendidik golongan wanita amnya dan pekerja wanita khususnya tentang nilai diri, hak, kedudukan, peluang, serta potensi diri mereka yang setaraf dan setanding, malah mungkin lebih, berbanding golongan lelaki. Golongan wanita mestilah diperkasa dengan ilmu dan kemahiran agar mereka dapat mempertahankan hak mereka di tempat kerja, menjaga kebajikan pekerja wanita yang lain, dan melindungi pekerja wanita yang teraniaya akibat amalan diskriminasi. Walaubagaimanapun, dapatan kajian ini adalah terbatas dari segi saiz kajian kerana hanya melibatkan bilangan responden yang sedikit dan penggunaan kaedah persampelan bukan kebarangkalian. Oleh itu, hasil kajian ini tidak dapat digeneralisasikan. Malah pengkaji menjangkakan kajian seumpama ini akan sukar dilaksanakan di organisasi lain kerana mempunyai konotasi yang negatif. Namun, ia sewajarnya dijadikan cabaran khususnya oleh pengkaji wanita yang lain untuk terus mengkaji isu-isu berkaitan wanita secara empirikal. Justeru pengkaji akan datang dicadangkan supaya melibatkan lebih ramai responden dalam kalangan operator pengeluaran wanita, ataupun menjalankan kajian lanjutan terhadap pekerja wanita yang bekerja dalam sektor-sektor yang lain. Kajian kualitatif turut boleh dijalankan bagi mendapatkan gambaran yang lebih jelas berhubung amalan, bentuk, dan kesan diskriminasi terhadap pekerja wanita. Sebagai kesimpulan, diskriminasi terhadap pekerja wanita mesti ditangani secara serius agar mereka dapat terus kekal bekerja di organisasi khususnya dan di dalam pasaran buruh amnya bagi menyumbang tenaga, idea, dan pemikiran mereka ke arah pembangunan Negara Malaysia yang lebih baik.

RUJUKAN

- Ahmad Shamsul Abd Aziz. (2005). Gangguan Seksual Menurut Undang-undang Malaysia dan Perspektif Islam. *Ulum Syariah*, 4(1), 17-40.
- Ahmed, S., & Maitra, P. (2011). A Distributional Analysis of the Gender Wage Gap in Bangladesh. *Oxford Development Studies*, 38(1), 83-112.
- Austin, R. (2000). "Bad for Business": Contextual Analysis, Race Discrimination, and Fast Food. *The John Marshall Law Review*, 34, 207.
- Bhatt, J. K. (2005). Gender Discrimination in Employment: How Far Does Article 8 of the Federal Constitution Guarantee Gender Equality. Paper presented at the 13th Malaysian Law Conference.
- Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender discrimination at work: connecting gender stereotypes, institutional policies and gender composition of the workplace. *Gender & Society*, 25(6), 764-786. <http://dx.doi.org/10.1177/0891243211424741>
- Bosak, J., & Sczesny, S. (2011). Gender Bias in Leader Selection? Evidence from a Hiring Simulation Study. *Sex Roles*, 65:234–242, DOI 10.1007/s11199-011-0012-7
- Busse, M. and Spielmann, C. (2003). Gender Discrimination and the International Division of
- Cheung, H. K., King, E., Lindsey, A., Membere, A., Markell, H. M., & Kilcullen, M. (2016). Understanding and reducing workplace discrimination. In *Research in personnel and human resources management* (pp. 101–152). Bingley, United Kingdom: Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0742-730120160000034010>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*, 14, 807–834.
- Ensher, E.A., Grant-Vallone, E., & Donaldson, S.I. (2001). Effects of Perceived Discrimination on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Grievances. *Human Resource Development Quarterly*, 12(1), 53-72.
- Ghosh, P., Rachita Satyawadi, Jagdamba Prasad Joshi, & Mohd. Shadman. (2013). Who stays with you? Factors predicting employees' intention to stay. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(3). DOI: 10.1108/IJOA-Sep-2011-0511
- Gutek, B.A, Cohen, A.G, & Tsui, A.S. (1996). Reactions to Perceived Sex Discrimination. *Human Relations*, 49(6):791-813.
- Hair, J. H., Money, A. H., Samouel, P., & Page, M. (2007). *Research Method for Business*. London: Wiley and Sons Ltd.
- Hammond, W.P, Gillen, M., & Yen, I.H. (2010). Workplace Discrimination and Depressive Symptoms: A Study of Multi-Ethnic Hospital Employees. *Race Soc Probl.*, 2(1), 19–30.
- Ghazali, H., Nasyuki, N.M. and Xiao Yi, O. (2012). Human resource Practices and Employees' Intention to Stay in the Kuala Lumpur Hotel Industry. Retrieved from <http://www.jthca.org/Download/pdf/V4%20IS1/chap%206.pdf>
- Hewitt, A. (2004). Employee engagement higher at double digit growth companies. Research Brief. Hewitt associates LLC.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2017). *Laporan Survei Tenaga Buruh Malaysia*
- Kementerian Sumber Manusia. (2015). *Laporan Tahunan*
- Kementerian Sumber Manusia. (2006). *Laporan Buletin Suku Tahunan Suku Kedua*
- Klonoff, Elizabeth A, Landrine, Hope, & Ullman, Jodie B. (1999). Racial discrimination and psychiatric symptoms among Blacks. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 5(4), 329-339.
- Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia. (2014). *Diskriminasi punca wanita Malaysia jauh dari pasaran kerja formal*.
- Lyness, K.S, & Judiesch, M.K. (2001). Are Female Managers Quitters? The Relationships of Gender, Promotions, and Family Leaves of Absence to Voluntary Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 86 (6), 1167-1178
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (2000). *Human Resource Management*. South Western Collage Publishing, Ohio.
- Markowitz, G.A. (2012). Faculty intention to stay and the perceived relationship with supervisor at a career focused university. *Open Access Dissertations University of Miami. Paper 890*
- Mishra, J., Smith, H., & Battle, K. (2013). Discrimination in the workplace. *Advances in Management*, 6(2), online before print. Diambil dari <https://ideas.repec.org/a/mgn/journal/v6y2013i2a1.html>
- Mohd Nor Aizat Othman, (2012). Diskriminasi dalam Pasaran Buruh: Kajian Kes di Sektor Swasta. *Prosiding Perkem VII*, Jilid 2, 922 - 932 ISSN: 2231 – 962x.
- Noorazeela Zainol Abidin, Rahmah Ismail, & Noorasiah Sulaiman (2016). Pengasingan Pekerjaan dan Perbezaan Upah Jantina di Malaysia. *Jurnal Ekonomi Malaysia*, 50(1) 2016 53 - 66 <http://dx.doi.org/10.17576/JEM-2016-5001-05>
- Nurul Nadia Abd Aziz, Noor Affeeda Ramli, Noor Khairunnisa Mat Yunus, Normilia Abd Wahid, & Maisarah Ishak (2016). Turnover intention and glass ceiling perceptions among female workers in IT industry in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 3(4), 250-254. Online ISSN: 2349-4182, Print ISSN: 2349-5979.
- Oppenheim (1992). *Questionnaire Design, Interview, And Attitude Measurement*. New York: Printer Publisher.
- Özer, G., & Günlük, M. (2010). The effects of discrimination perception and job satisfaction on Turkish public accountants' turnover intention. *African Journal of Business Management*, 4(8), 1500-1509.
- Pager, D., & Western, B. (2012). Identifying discrimination at work: The use of field experiments. *Journal of Social Issues*. 68
- Parkins, I.S., Fishbein, H.D, & Ritchey, P.N. (2006). The Influence of Personality on Workplace Bullying and Discrimination. *Journal of Applied Social Psychology*, 36 (10), 2554–2577. ISSN 1818-4952, DOI: 10.5829/idosi.wasj.2012.19.05.1114
- Plickert, G., & Sterling, J. (2017), Gender Still Matters: Effects of Workplace Discrimination on Employment Schedules of Young Professionals. *Laws*, 6, 28. <https://doi.org/10.3390/laws6040028>
- Rahmah Ismail, (2009). Gender wage differentials and discrimination in Malaysian labour market. Paper presented at the EBES Conference, 1-2 June, Istanbul, Turkey.

- Rahmah Ismail, & Idris Jajri (2012). Gender Wage Differentials and Discrimination in Malaysian Labour Market. *World Applied Sciences Journal*, 19 (5): 719-728.
- Ramatu Abdulkareem Abubakar, Kabiru Maitama Kura, (2015). Does Gender Moderate the Relationship Between Job Satisfaction and Employee - Turnover Intention? A Proposed Model. 3 (1), ISSN: 2289-4519
- Regmi, K., Naidoo, J., & Regmi, S. (2009). Understanding the effect of discrimination in the workplace. *Equal Opportunities International*, 28 (5), 398-414.
- Ridgeway, C., & England, P. (2007). *Sociological approaches to sex discrimination in employment*. In F. J. Crosby, M. S. Stockdale, & S. Ann Ropp (Eds.), *Sex segregation in the workplace: Trends, explanations, remedies* (189–211). Oxford: Blackwell.
- Shakti, B.S, Kothekar, M., & Kanitkar, J. (2005). A Study on Gender Issues in Sport in India. *National Commission for Women*. <http://ncw.nic.in/sites/default/files/Gender%20Issue%20in%20Sports.pdf>
- Siti Fardaniah Abdul Aziz. 2009. Hubungan kualiti kehidupan bekerja dengan kecenderungan pusing ganti pekerja: Kajian ke atas operator pengeluaran di kilang Celestica, Johor Bahru. *Akademika* 76 (Mei-Ogos), 105-119.
- Siti Norhawa Mohd. Ali (14 Januari 2018). Diskriminasi wanita bertudung. *Utusan Malaysia Diambil dari* <http://www.utusan.com.my>
- Sultana, A.M., & Nor Erlina Mohd Zulkefli, (2012). Discrimination against Women in the Developing Countries: A Comparative Study. DOI: 10.7763/IJSSH. 2012.V2.106
- Tesfaye, Y. (2010). The Effect of Discrimination On Job Performance and Job Satisfaction.
- Walker, I., & Smith, H. (Eds.). (2002). *Relative deprivation: Specification, development and integration*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Wilson, E.M. (1995). *Organizational Behaviour And Gender*. London: McGraw-Hill.
- Winnie Simun, & Azizan Morshidi. (2016). Diskriminasi Wanita Dalam Sektor Pekerjaan. DOI: 10.13140/RG.2.2.32227.55848
- Zaiton Othman, & Nooraini Othman (2015). A Literatural Review on Work Discrimination among Women Employees. *Asian Social Science*, 11(4). ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2025