

Pengaruh Personaliti terhadap Kebolehsuaian Kerjaya dalam Kalangan Pemimpin Mahasiswa

The Influence of Personality towards Career Adaptability among Student Leaders

Siti Nurashikin Binti Nizam
¹Wan Shahrazad Wan Sulaiman

Pusat Kajian Kesejahteraan Manusia dan Masyarakat (PsiTra)
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Kebangsaan Malaysia

¹Correspondence: shara@ukm.edu.my

ABSTRAK

Alam pekerjaan adalah sebuah dunia yang bukan lagi ditentukan oleh kemampuan dan kebolehan menjawab soalan seperti dalam peperiksaan semata-mata. Malah ianya juga dipengaruhi oleh kehendak peribadi individu, keperluan atau hasrat orang lain iaitu organisasi dan masyarakat, minat, kebolehan serta kemahiran yang dimiliki. Sehubungan dengan itu, kajian ini mengkaji pengaruh personaliti terhadap kebolehsuaian kerjaya dalam kalangan pemimpin mahasiswa UKM. Kajian ini dijalankan dengan menggunakan reka bentuk survei yang melibatkan seramai 147 orang responden dalam kalangan pemimpin mahasiswa Universiti Kebangsaan Malaysia. Instrumen kajian yang digunakan adalah satu set soal-selidik yang terdiri daripada tiga bahagian iaitu demografi responden, Big Five Inventory (BFI) dan Skala Kebolehsuaian Kerjaya (CAAS). Data yang didapati dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensi iaitu korelasi Pearson dan Regresi. Hasil keputusan mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti dan kebolehsuaian kerjaya. Secara kesimpulannya, dapatan ini menunjukkan bahawa personaliti mempengaruhi jenis kebolehsuaian kerjaya dalam kalangan mahasiswa.

Kata kunci: personaliti, kebolehsuaian kerjaya, pemimpin, mahasiswa, regresi

ABSTRACT

The nature of work in this world is no longer determined by the ability and skills to answer questions as in the examination. It is also influenced by the individual's personal needs, needs and desires of the organization or society, interests, abilities and skills. In this regard, this study examines the influence of personality on career adaptability among UKM student leaders. This study was conducted using a survey design involving a total of 147 respondents among student leaders of Universiti Kebangsaan Malaysia. The research instrument used was a set of questionnaire consisting of three parts, which were respondent's demographics, Big Five Inventory (BFI) and Career Adapt-Abilities Scale (CAAS). The data were analysed using descriptive and inferential statistics, such as Pearson correlation and Regression. The results showed that there was a significant relationship between personality career adaptability. In conclusion, this finding showed that personality influences the type of career adaptability among students.

Keywords: personality, career adaptability, leader, student, regression

1. Pengenalan

Pasaran kerjaya yang pelbagai di negara kita dianggap telah membuka ruang serta peluang kepada para mahasiswa untuk menentukan kerjaya pilihan mereka. Pemilihan kerjaya yang bijak memerlukan maklumat yang tepat tentang pekerjaan yang diminati, kelayakan serta faedah yang boleh diperolehi daripada pekerjaan tersebut. Penilaian sendiri adalah amat penting dilakukan sebelum seseorang individu memilih sesuatu kerjaya yang bakal diceburi. Dengan adanya penilaian sendiri, seseorang itu boleh membuat penyesuaian ke arah personaliti yang perlu dimiliki olehnya untuk menyanggah sesuatu bentuk pekerjaan. Menurut Ginsberg et al. (1951), apabila seseorang membuat pertimbangan mengenai pemilihan pekerjaan, dia akan menilai dirinya dari pelbagai sudut yang berkaitan dengan profesion yang dipilih seperti kebolehan, kelayakan, bakat dan personalitinya.

Apabila kita membicarakan perancangan dan kebolehsuaian kerjaya pada hari ini, suatu fakta yang tidak dapat dinafikan adalah mengenai kegawatan ekonomi yang amat dirasakan oleh semua sektor di Malaysia. Sharp dan Marra (1971) melihat masalah kerjaya sebagai masalah terbesar dalam kalangan pelajar di semua peringkat. Masalah ini disebabkan ketidakupayaan pelajar dalam membuat keputusan kerjaya ekoran ketidakjelasan minat, ketiadaan realisme justeru tidak mampu mengenalpasti minat, kebolehan dan personalitinya sendiri serta kekurangan pengetahuan mengenai alam kerjaya. Pandangan ini selaras dengan pendapat Lidgren dan Fiks (dalam Zarina Md. Asip, 1989) yang percaya bahawa pelajar-pelajar yang mampu memahami dan berinteraksi dengan dunia realiti sahaja yang berupaya meredakan kebimbangan terhadap kerjaya dan cabaran-cabaran masa depan yang pelbagai sifatnya.

2. Tinjauan Literatur

Konsep kebolehsuaian kerjaya merujuk kepada “konstruk psikologi yang menunjukkan sumber-sumber individu untuk berdaya tindak dengan tugas-tugas semasa dan yang dijangka, peralihan dan trauma dalam peranan kerja mereka” (Savickas & Porfeli, 2012). Dengan kata lain, kebolehsuaian kerjaya adalah struktur psikososial yang boleh mempengaruhi integrasi pekerja dalam persekitaran kerja mereka dan membantu mereka menguruskan cabaran-cabaran yang dihadapi dalam persekitaran kerja (Savickas, 1997). Menurut Savickas (2011) lagi, perkembangan kerjaya perlu dikonseptualisasikan berdasarkan penerokaan sendiri individu yang berterusan dalam konteks keadaan pekerjaan yang berubah dan tidak stabil. Teori pembinaan kerjaya (Savickas, 2002; Savickas et al., 2009) mencadangkan empat dimensi kebolehsuaian kerjaya iaitu prihatin (prihatin mengenai kerjaya), kawalan (mempunyai kawalan dalam pembuatan keputusan kerjaya), keingintahuan (mempunyai sikap ingin tahu mengenai peluang-peluang baru) dan keyakinan (melaksanakan tugas dengan cekap).

Kajian-kajian empirikal dalam pelbagai budaya mengesahkan bahawa individu dengan kebolehsuaian kerjaya yang lebih tinggi menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Zacher, 2014), kurang tekanan kerja (Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch, & Rossier, 2013), dan persepsi padanan individu-persekitaran yang lebih tinggi (Guan et al., 2013). Kajian berdasarkan model lima faktor personaliti menunjukkan pengaruh personaliti terhadap kejayaan dan kepuasan individu dalam persekitaran kerja (Zacher, 2012; Judge et al., 1999). Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa individu dengan tret kehematan mempunyai pandangan positif mengenai kejayaan kerjaya dan kepuasan kerja (Judge et al., 1998; Stumpp et al., 2010).

Ini disokong oleh kajian Dursun dan Argan (2017) yang telah menjalankan kajian dalam kalangan 245 pelajar universiti di Turki. Data telah diperoleh melalui kajian survei menggunakan soal-selidik *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS; Savickas & Porfeli, 2012) dan Skala Personaliti 10 item yang telah diadaptasi oleh Atak (2013). Keputusan menunjukkan terdapat pengaruh signifikan kesemua tret personaliti kecuali tret neurotisisme terhadap dimensi prihatin. Pola keputusan yang sama juga diperoleh di antara tret personaliti terhadap dimensi kawalan dan dimensi keyakinan, di mana tret neurotisisme tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Manakala bagi dimensi keingintahuan, kesemua tret personaliti menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dapatan ini mencadangkan bahawa pelajar-pelajar dengan tret ekstovert, kehematan, kepersetujuan dan keterbukaan lebih tinggi menunjukkan skor lebih tinggi dalam dimensi prihatin, kawalan, keingintahuan dan keyakinan terhadap kerjaya mereka (Dursun & Argan, 2017).

Kajian Fatimahtul (2003) dalam kalangan 60 pekerja sokongan di Ibu Pejabat Jabatan Kerjaraya, Sarawak pula bertujuan untuk mengenalpasti faktor yang mempengaruhi perancangan kerjaya. Faktor-faktor tersebut meliputi personaliti, minat, bakat dan motivasi. Keputusan analisis ujian t dan ANOVA menunjukkan faktor jantina dan umur tidak mempunyai perbezaan yang signifikan dengan faktor perancangan kerjaya. Sementara itu, ujian korelasi *Pearson* yang dijalankan menunjukkan terdapat perkaitan yang signifikan yang positif di antara faktor yang mempengaruhi perancangan kerjaya iaitu faktor personaliti, minat, bakat dan motivasi. Kajian ini mendapati bahawa responden mempunyai tahap yang sederhana dalam perancangan kerjaya.

3. Metodologi

Rekabentuk kajian ialah pelan tindakan yang memperlihatkan secara terperinci bagaimana sesuatu kajian itu dijalankan (Sabitha, 2006). Ia juga berfungsi sebagai panduan dalam membantu pengkaji dalam proses memungut, menganalisis dan membuat pentafsiran hasil daripada penyelidikan yang dijalankan. Kajian yang dibina oleh pengkaji, merupakan kajian yang menggunakan pendekatan kuantitatif iaitu kajian empirikal sistematik yang dapat dilihat melalui teknik statistik, matematik atau pengiraan (Given, 2008). Kajian ini menggunakan reka bentuk survei yang melibatkan seramai 147 orang responden dalam kalangan pemimpin mahasiswa Universiti Kebangsaan Malaysia. Instrumen kajian yang digunakan adalah satu set soal selidik yang terdiri daripada tiga bahagian iaitu:

3.1 Demografi responden

Bahagian ini merupakan bahagian pertama dalam soal selidik yang mengandungi maklumat latar belakang diri responden. Maklumat yang diminta adalah jantina, umur, bangsa, agama dan penglibatan sebagai pemimpin di UKM. Semua maklumat yang dikumpulkan dari responden adalah hanya untuk mendapatkan maklumat umum tentang latar belakang peribadi diri responden.

3.2 Big Five Inventory (BFI)

Bahagian ini mengukur personaliti responden menggunakan soal-selidik *Big Five Inventory* oleh John, Donahue dan Kentle (1991). Terdapat lima tret personaliti yang diukur iaitu keterbukaan, kehematan, ekstraversi, kepersetujuan, dan neurotisisme. Soal selidik ini mengandungi 44 item dan responden diminta menjawab item-item menggunakan skala Likert 5-mata (1 = Sangat tidak setuju; 2 = Tidak setuju; 3 = Neutral; 4 = Setuju, 5 = Sangat setuju).

3.3 Skala Kebolehsuaian Kerjaya (CAAS)

Bahagian ini mengukur kebolehsuaian kerja menggunakan soal selidik *Career Adapt-Abilities Scale* oleh Savickas dan Porfeli (2012). Soal selidik ini mengandungi 24 item dan mengukur empat dimensi iaitu prihatin, kawalan, keingintahuan dan keyakinan. Responden menjawab item menggunakan skala Likert 5-mata: (1 = Paling kuat; 2 = Sangat kuat; 3 = Kuat; 4 = Agak kuat, 5 = Tidak kuat).

4. Dapatan dan Perbincangan

4.1 Profil Demografi

Jadual 1 menunjukkan keputusan analisis maklumat latar belakang responden bagi memberi gambaran mengenai profil responden berdasarkan jantina, umur, bangsa, agama, penglibatan mahasiswa UKM dan jawatan yang dipegang.

JADUAL 1. Profil Demografi Responden

Demografi	Bilangan (N)	Peratus (%)
Jantina		
Lelaki	41	27.9
Perempuan	106	72.1
Umur		
18-21 tahun	11	7.5
22-25 tahun	136	92.5
Bangsa		
Melayu	134	91.2
Cina	11	7.5
India	2	1.4
Agama		
Islam	134	91.2
Hindu	2	1.4
Buddha	11	7.5
Penglibatan		
Fakulti	35	23.8
Kolej	41	27.9
Anak Negeri	50	34.0
Lain-lain	21	14.3

Berdasarkan Jadual 1 menunjukkan daripada 147 orang responden, didapati bahawa 41 orang iaitu 27.9% terdiri daripada lelaki, manakala 108 orang responden iaitu 72.1% adalah terdiri daripada perempuan. Seterusnya, dari segi umur responden pula, terdiri daripada responden yang berumur 18-21 tahun iaitu sebanyak 11 orang (7.5%) dan sebanyak 136 orang (92.5%) iaitu responden berumur antara 22-25 tahun.

Majoriti responden berbangsa Melayu dan beragama Islam iaitu sebanyak 134 orang (91.2%). Manakala bagi responden berbangsa Cina yang beragama Buddha adalah sebanyak 11 orang iaitu 7.5%. Responden berbangsa India dan beragama Hindu pula mempunyai jumlah yang paling sedikit iaitu sebanyak 2 orang (1.4%). Dari segi penglibatan responden pula, penglibatan pemimpin pada peringkat fakulti sebanyak 35 orang (23.8%). Manakala di peringkat kolej pula sebanyak 41 orang (27.9%). Bagi penglibatan dalam persatuan anak negeri pula sebanyak 50 orang (34.0%) dan 21 orang (14.3%) bagi lain-lain penglibatan, contohnya kelab CLC UKM, dan UPSM.

4.2 Hubungan di antara Personaliti dan Kebolehsuaian Kerjaya

Keputusan korelasi yang ditunjukkan dalam Jadual 2 mendapati kesemua tret personaliti daripada Keterbukaan $r(123) = .729$, $k < 0.01$, Kehematan $r(123) = .849$, $k < 0.01$, Ekstraversi $r(123) = .519$, $k < 0.01$, dan Kepersetujuan $r(123) = .868$, $k < 0.01$ mempunyai hubungan yang signifikan dengan dimensi Prihatin. Manakala bagi tret Neurotisme mempunyai hubungan yang signifikan secara negatif dengan dimensi Prihatin $r(123) = -.807$, $k < 0.01$.

JADUAL 2. Korelasi Pearson Antara Personaliti dan Kebolehsuaian Kerjaya

Dimensi	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Keterbukaan (1)	-								
Kehematan (2)	.791*	-							
Ekstraversi (3)	.605*	.735*	-						
Kepersetujuan (4)	.770*	.876*	.672*	-					
Neurotisme (5)	-.684*	-.819*	-.638*	-.880*	-				
Prihatin (6)	.729*	.849*	.519*	.868*	-.807*	-			
Kawalan (7)	.589*	.588*	.432*	.555*	-.544*	.540*	-		
Keingintahuan (8)	.578*	.606*	.290*	.630*	-.657*	.738*	.620*	-	
Keyakinan (9)	.471*	.629*	.437*	.565*	-.500*	.585*	.554*	.666*	-

* $k < 0.01$

Selain itu, bagi dimensi Kawalan pula keputusan mendapati kesemua tret personaliti mempunyai hubungan yang signifikan dengannya. Dimensi Keterbukaan dengan nilai $r(123) = .589$, $k < 0.01$, Kehematan $r(123) = .588$, $k < 0.01$, Ekstraversi $r(123) = .432$, $k < 0.01$ dan Kepersetujuan $r(123) = .555$, $k < 0.01$ mempunyai hubungan yang signifikan secara positif dengan dimensi Kawalan. Tetapi bagi tret Neurotisme menunjukkan hubungan yang signifikan secara negatif dengan nilai $r(123) = -.544$, $k < 0.01$.

Seterusnya, keputusan mendapati kesemua tret personaliti mempunyai hubungan yang signifikan dengan dimensi Keingintahuan. Tret Keterbukaan mempunyai nilai $r(123) = .578$, $k < 0.01$, Kehematan dengan nilai $r(123) = .606$, $k < 0.01$, Ekstraversi dengan nilai $r(123) = .290$, $k < 0.01$ dan Kepersetujuan dengan nilai $r(123) = .630$, $k < 0.01$ mempunyai hubungan yang signifikan dengan dimensi Keingintahuan. Hanya tret Neurotisme mempunyai hubungan yang signifikan secara negatif dengan dimensi Keingintahuan iaitu $r(123) = -.657$, $k < 0.01$.

Akhir sekali, bagi dimensi Keyakinan juga menunjukkan hubungan yang signifikan dengan semua tret personaliti yang lain. Misalnya Keterbukaan dengan nilai $r(123) = .471$, $k < 0.01$, Kehematan pula $r(123) = .629$, $k < 0.01$, Ekstraversi $r(123) = .437$, $k < 0.01$ dan Kepersetujuan dengan nilai $r(123) = .565$, $k < 0.01$ mempunyai hubungan yang signifikan dengan dimensi Keyakinan. Terdapat juga tret personaliti yang menunjukkan hubungan yang signifikan tetapi secara negatif iaitu Neurotisme $r(123) = -.500$, $k < 0.01$.

4.3 Pengaruh Personaliti terhadap Kebolehsuaian Kerjaya

Analisis regresi digunakan dalam kajian ini untuk melihat sejauh mana tret personaliti memberi pengaruh terhadap kebolehsuaian kerjaya dan keputusannya ditunjukkan dalam Jadual 3. Regresi metod *Enter* telah digunakan bagi menentukan sama ada tret personaliti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kebolehsuaian kerjaya. Keputusan analisis menunjukkan tret personaliti dapat meramal dimensi Prihatin dengan nilai $R^2 = .818$ iaitu

81.8% varians terhadap dimensi Prihatin. Keputusan ANOVA menunjukkan model ini adalah signifikan dengan nilai $F(5,141) = 131.9, k < 0.01$.

JADUAL 3. Keputusan Regresi bagi Tret Personaliti terhadap Dimensi Kebolehsuaian Kerjaya

Peramal β	Prihatin		
	Ralat Piawai	Beta	t
(constant)	7.387	3.244	2.277*
Keterbukaan	.088	.081	066
Kehematan	.370	.066	.488
Ekstraversi	-.285	.055	-.270
Kepersetujuan	.318	.066	.449
Neurotisisme	-.177	.064	-.140
Peramal β	Kawalan		
	Ralat Piawai	Beta	t
(Constant)	8.361	4.162	2.009*
Keterbukaan	.304	.103	.327
Kehematan	.132	.085	.252
Ekstraversi	-.020	.071	-.028
Kepersetujuan	-.031	.085	-.063
Neurotisisme	-.108	.082	-.187
Peramal β	Keingintahuan		
	Ralat Piawai	Beta	t
(Constant)	23.251	5.080	4.577**
Keterbukaan	.295	.126	.228
Kehematan	.192	.103	.263
Ekstraversi	-.396	.087	-.391
Kepersetujuan	.050	.104	.073
Neurotisisme	-.377	.100	-.470
Peramal β	Keyakinan		
	Ralat Piawai	Beta	t
(Constant)	6.316	5.343	1.182
Keterbukaan	-.112	.133	-.093
Kehematan	.462	.109	.679
Ekstraversi	-.049	.091	-.052
Kepersetujuan	.115	.109	.181
Neurotisisme	.089	.105	.119

* $k < 0.05$

** $k < 0.01$

Berdasarkan Jadual 3, analisis regresi menunjukkan terdapat dua tret yang tidak meramal secara signifikan terhadap dimensi Prihatin iaitu dimensi Keterbukaan dan Neurotisme, manakala tiga tret personaliti iaitu Kehematan, Ekstraversi dan Kepersetujuan meramal secara signifikan terhadap dimensi Prihatin. Bagi dimensi Kehematan, ia merupakan peramal signifikan terhadap dimensi Prihatin, $Beta = .488$, $t = 5.601$, $k < 0.01$. Dimensi Ekstraversi juga dapat meramal secara signifikan dan negatif dengan nilai $Beta = -.270$, $t = -5.149$, $k < 0.01$ dan bagi dimensi Kepersetujuan nilainya ialah $Beta = .449$, $t = 4.800$, $k < 0.01$, juga boleh meramal secara signifikan terhadap dimensi Prihatin.

Prihatin merujuk kepada pertimbangan orientasi masa hadapan dan mengenalpasti bahawa tingkah laku sekarang atau masa kini berkait dengan aspirasi kerjaya. Pelajar-pelajar dengan skor tinggi dalam Kehematan, Ekstraversi dan Kepersetujuan didapati juga menunjukkan skor tinggi dalam dimensi Prihatin. Ini bermaksud mereka sangat memberi pertimbangan terhadap kerjaya yang akan diceburi pada masa hadapan. Ini bersesuaian dengan tret Kehematan yang menggambarkan individu yang bertanggungjawab, terurus, bermatlamat serta tahap membuat keputusan yang bijak, tidak mudah putus asa, boleh diharapkan dan berorientasikan kejayaan (Piedmont et al., 1991). Individu ekstrovert pula adalah asertif, bersemangat, bertenaga, ramah dan bersikap positif (Park & Antonioni, 2007), manakala individu dengan tret Kepersetujuan tinggi pula cenderung menerima pandangan orang lain, berkeperibadian optimistik, bertimbang rasa, baik, ringan tulang dan boleh berkompromi dengan orang lain dalam sesuatu perkara (Wiggins & Trapnell, 1996). Ini disokong oleh Dostanić dan Suvajdžić (2017) yang mengatakan individu yang aktif, ramah, tersusun, berhati-hati dan berdisiplin kebiasaannya akan bertanggungjawab dengan kerjaya mereka. Sehubungan itu, ciri-ciri individu begini akan mempunyai keprihatinan yang tinggi dalam kebolehsuaian kerjaya mereka.

Seterusnya, keputusan analisis menunjukkan tret personaliti dapat meramal dimensi Kawalan dengan nilai $R^2 = .374$ iaitu 37.4% varians. Keputusan ANOVA pula menunjukkan model ini adalah signifikan dengan nilai $F(5,141) = 18.44$, $k < 0.01$. Hanya tret Keterbukaan sahaja yang meramal secara signifikan terhadap dimensi Kawalan dengan nilai $Beta = .327$, $t = 2.939$, $k < 0.01$. Manakala bagi tret Kehematan, Ekstraversi, Kepersetujuan, dan Neurotisme tidak meramal secara signifikan terhadap dimensi Kawalan.

Dimensi Kawalan dalam kebolehsuaian kerjaya dijelaskan melalui disiplin diri dan mengambil tanggungjawab dalam kerjaya individu. Dapatan kajian mendapati individu dengan tret Keterbukaan yang tinggi meramal Kawalan dalam kebolehsuaian kerjaya. Ini kerana individu dengan tret Keterbukaan mempunyai ciri-ciri imaginatif dan kreatif, mereka juga mempunyai sikap dan minda yang terbuka kepada sesuatu idea atau pendapat (McCrae & Costa, 2003). Dostanić dan Suvajdžić (2017) juga mengatakan individu yang terbuka akan meramal sikap bertanggungjawab dengan kerjaya mereka.

Di samping itu, tret personaliti menunjukkan keputusan analisis dapat meramal dimensi Keingintahuan dengan nilai $R^2 = .516$ iaitu 51.6% varians. Keputusan ANOVA menunjukkan model ini adalah signifikan dengan nilai $F(5,141) = 32.15$, $k < 0.01$. Terdapat dua tret yang tidak meramal secara signifikan terhadap dimensi Keingintahuan iaitu Kehematan dan Kepersetujuan. Manakala tret Keterbukaan meramal secara signifikan terhadap dimensi Keingintahuan dengan nilai $Beta = .228$, $t = 2.337$, $k < 0.05$. Bagi tret Ekstraversi dan Neurotisme pula meramal secara signifikan dengan nilai negatif, $Beta = -.391$, $t = -4.575$, $k < 0.01$ dan $Beta = -.470$, $t = -3.781$, $k < 0.01$.

Dimensi Keingintahuan merujuk kepada bersikap terbuka kepada pengalaman-pengalaman baru, penerokaan diri dan persekitaran dan sehubungan itu mengenalpasti peluang-peluang kerjaya. Ciri-ciri ini sangat bersamaan dengan tret Keterbukaan kerana individu dengan tret ini selalunya menunjukkan kemampuan memproses dan menghasilkan buah

fikiran yang tinggi yang mendorong perasaan ingin tahu yang mendalam (McCrae & Costa, 2003). Ciri-ciri Ekstraversi yang tinggi dan Neurotisme yang rendah juga bermaksud individu adalah asertif, bersemangat, bertenaga, ramah dan bersikap positif (Park & Antonioni, 2007) serta mempunyai emosi positif. Beberapa kajian (Dostanić, 2017; Panaccio & Vandenberghe, 2012; Zimmerman, 2008) menunjukkan bahawa oleh kerana kecenderungan untuk afek positif ini, individu boleh mempersepsi dan menilai persekitaran mereka, diri mereka dan padanan di antaranya dengan lebih baik.

Akhir sekali, keputusan analisis juga menunjukkan tret personaliti dapat meramal dimensi Keyakinan dengan nilai $R^2 = .383$ iaitu sebanyak 38.3% varians. Keputusan ANOVA menunjukkan model ini adalah signifikan dengan nilai $F(5,141) = 19.1$, $k < 0.01$. Hanya tret Kehematan yang meramal secara signifikan terhadap dimensi Keyakinan dengan nilai Beta = .679, $t = 4.240$, $k < 0.01$. Terdapat empat tret personaliti yang tidak meramal secara signifikan terhadap dimensi Keyakinan iaitu Keterbukaan, Ekstraversi, Kepersetujuan dan Neurotisme.

Dimensi Keyakinan merujuk kepada kepercayaan individu dalam kebolehan untuk mengatasi cabaran dan halangan yang dihadapi dalam mencapai aspirasi kerjaya. Keputusan kajian menunjukkan hanya tret Kehematan merupakan peramal signifikan terhadap Keyakinan kebolehsuaian kerjaya. Ini selaras dengan ciri-ciri individu dengan tret Kehematan tinggi iaitu individu yang bertanggungjawab, terurus, bermatlamat serta tahap membuat keputusan yang bijak, tidak mudah putus asa, boleh diharapkan dan berorientasikan kejayaan (Piedmont et al., 1991).

5. Rumusan dan Cadangan

Kecenderungan kerjaya kebiasaannya dibentuk oleh faktor individu seperti motivasi, keperluan dan individu serta faktor sosial seperti persekitaran dan sokongan sosial. Kebolehsuaian kerjaya dalam kalangan pelajar didapati berbeza mengikut tret personaliti. Pelajar dengan tret Kehematan, Ekstraversi, Keterbukaan dan Kepersetujuan yang tinggi serta tret Neurotisme yang rendah didapati mempengaruhi dimensi Prihatin, Kawalan, Keingintahuan dan Keyakinan dalam kebolehsuaian kerjaya. Pelajar-pelajar dengan tret personaliti yang seimbang ini berpotensi untuk berhadapan dengan cabaran dan halangan yang akan dihadapi dalam membuat keputusan tentang kerjaya mereka.

Kepentingan kajian ini dapat membantu untuk mengenalpasti personaliti yang paling dominan yang dimiliki oleh pemimpin mahasiswa UKM dari segi kebolehsuaian kerjaya. Kajian ini dilaksanakan bagi memberi gambaran kepada semua pihak terutamanya pemimpin mahasiswa Universiti Kebangsaan Malaysia berkaitan jenis personaliti dan kebolehsuaian kerjaya. Melalui kajian yang dilaksanakan ini adalah diharapkan para pelajar sedar tentang kepentingan membuat keputusan yang tepat sebelum menceburi sesuatu bidang kerjaya. Selain itu, kepentingan kajian ini dapat membantu meningkatkan kebolehpasaran graduan dari segi personaliti mahasiswa dalam kebolehsuaian kerjaya sebelum memasuki alam pekerjaan. Misalnya melalui kajian ini, mahasiswa dapat mencungkil bakat dari segi gaya kepimpinan dan tidak berasa kekok apabila memasuki alam pekerjaan nanti. Hal ini kerana, pemimpin mahasiswa merupakan tonggak kepada pembangunan sesebuah negara. Bagi cadangan pula, hasil daripada pemerhatian yang telah dibuat, pengkaji mendapati bahawa jumlah responden yang terlibat ini adalah sederhana walaupun jumlah ini mampu menjawab persoalan kajian yang telah ditetapkan. Namun, pengkaji ingin mencadangkan agar di masa hadapan, soal selidik berbentuk secara atas talian boleh digunakan agar penglibatan responden dapat dipertingkatkan.

Penghargaan

Ucapan penghargaan ditujukan kepada semua informan yang telah menjayakan kajian ini.

Rujukan

- Atak, H. (2013). On-Maddeli Kişilik Ölçeği'nin Türk Kültürü'ne Uyarlanması [The Turkish Adaptation of the TenItem Personality Inventory]. *Archives of Neuropsychiatry*, 50(4).
- Dostanić, J. & Suvajdžić, K. (2017). HEXACO traits and career adaptability as predictors of Perceived Person – Organization Fit. Dalam K. Suvajdžić & J. Dostanić. *Work and Family relations at the Beginning of the 21st Century*.
- Dostanić, J. (2017). Karakteristike zaposlenih i opažene karakteristike radne sredine kao prediktori predanosti organizaciji. *Doktorska disertacija*. Filozofski fakultet, Univerziteta u Beogradu.
- Dursun, Mehmet Tahir & Argan, Mehpare Tokay. (2017). Does personality affect career adaptability? *International Journal of Humanities, Social Sciences and Education*, 4(10), 107-115.
- Ginsberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York, NY, US: Columbia University Press.
- Given, L. M. (2008). *The SAGE encyclopedia of qualitative research methods*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Guan, Y. J., Deng, H., Sun, J. Q., Wang, Y. N., Cai, Z. J., Ye, L. H., . . . Li, Y. H. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570.
- John, O. P., Donahue, E. M. & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory-Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: Institute of Personality and Social Research, University of California.
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 295–304.
- Judge, T.A., Locke, E. A., Durham, C. C. & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), p. 17.
- Judge, T.A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. & Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. New York: Guilford Press.
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2012). Five-factor model of personality and organizational commitment: The mediating role of positive and negative affective states. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 647-658.
- Park, H. & Antonioni, D. (2007). Personality, reciprocity, and strength of conflict resolution strategy. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 110-125.
- Piedmont, R. L., McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1991). Adjective Check List Scales and the Five Factor Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 630-637.
- Sabitha Marican. (2006). *Penyelidikan sains sosial: Pendekatan pragmatik*. Edusystem.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.

- Savickas, M. L. (2011). New questions for vocational psychology: Premises, paradigms, and practices. *Journal of Career Assessment*, 19, 251-258.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Sharp, W. H. & Marra, H. A. (1971). Factors related to classification of client problem, number of counseling sessions, and trends of client problems. *Journal of Counseling Psychology*, 18(2), 117-122.
- Stumpp, T., Muck, P. M., Hülsheger, U. R., Judge, T. A., & Maier, G. W. (2010). Core self-evaluations in Germany: Validation of a German measure and its relationships with career success. *Applied Psychology*, 59(4), 674-700.
- Wiggins, J. S. & Trapnell, P. D. (1996). A dyadic-interactional perspective on the five factor model. In J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 88-162). New York: Guilford.
- Zacher, H., Biemann, T., Gielnik, M. M. & Frese, M. (2012). Patterns of entrepreneurial career development: An optimal matching analysis approach. *International Journal of Developmental Science*, 6(3-4), 177-187.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core selfevaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30.
- Zimmerman, B. J. (2008). Investigating self-regulation and motivation: Historical background, methodological developments, and future prospects. *American Educational Research Journal*, 45(1), 166-183.