

## **HUBUNGAN ANTARA PERSONALITI DENGAN FAKTOR PENDORONG PEMILIHAN KERJAYA DALAM KALANGAN PEKERJA DI SEBUAH SYARIKAT JANAKUASA ELEKTRIK DI JOHOR**

*(Relationship between Personality with Career Choice Factors among Employee in Electric Power Company at Johor)*

Nor Ashikin Jamaludin, Ana Haziqah A Rashid\*, Siti Rokiah Siwok & Noraini Rusbadrol

### **ABSTRAK**

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengkaji hubungan antara personaliti dengan faktor pendorong pemilihan kerjaya dalam kalangan pekerja di sebuah syarikat janakuasa elektrik di Johor. Kajian ini juga dilakukan untuk mengetahui jenis personaliti yang dimiliki oleh pekerja di janakuasa elektrik tersebut dan faktor yang mendorong pekerja ketika mereka membuat pemilihan kerjaya. Instrumen yang digunakan bagi mengumpul data dalam kajian ini adalah berbentuk soal selidik. Soal selidik pertama *Self-Directed Search-Form Easy* (SDS-E) yang melibatkan enam jenis personaliti iaitu personaliti realistik, investigatif, artikistik, sosial, enterprising dan konvensional. Soal selidik faktor pemilihan kerjaya melibatkan empat faktor iaitu faktor ganjaran, minat, keluarga dan rakan sebaya juga digunakan dalam kajian ini. Sampel bagi kajian ini adalah seramai 97 pekerja yang telah dipilih menggunakan teknik persampelan rawak daripada sebuah syarikat janakuasa elektrik. Kaedah deskriptif secara peratusan dan min telah digunakan dalam kajian ini dan mendapati bahawa personaliti paling dominan yang dimiliki oleh pekerja janakuasa elektrik adalah personaliti sosial dan faktor pendorong pemilihan kerjaya yang paling tinggi adalah faktor keluarga. Analisis kolerasi pearson telah digunakan untuk mengkaji hubungan antara jenis personaliti dengan faktor pemilihan kerjaya. Dapatan kajian mendapati bahawa terdapat hubungan yang negatif ( $r = -0.048$ ) antara jenis personaliti dengan faktor pemilihan kerjaya. Kajian ini telah memberi satu sudut pandang baru berkenaan hubungan jenis personaliti dengan faktor pemilihan kerjaya terutama dalam kalangan pekerja di syarikat janakuasa elektrik yang mungkin lebih memerlukan kemahiran berbanding personaliti.

**Kata kunci:** Personaliti, Pemilihan Kerjaya, *Self-Directed Search-Form Easy* (SDS-E), Faktor ganjaran, Faktor minat, Faktor keluarga, Faktor rakan sebaya

### **ABSTRACT**

This study was conducted to examine the relationship between personality and career choice factors among employees in an electric power company in Johor. This study was also conducted to find out the type of personality possessed by the employees in the electric power plant and the factors that motivate the employees when they make career choices. The instrument used to collect

data in this study is a questionnaire. The first Self-Directed Search-Form Easy (SDS-E) questionnaire involved six personality types namely realistic, investigative, artistic, social, enterprising, and conventional personalities. The career choice factor questionnaire involving four factors namely reward, interest, family, and peer factors were also used in this study. The sample for this study was a total of 97 employees who were selected using random sampling technique from an electric power company. Descriptive methods in terms of percentage and mean were used in this study and found that the most dominant personality possessed by electric power workers is social personality and the highest driving factor of career choice is family factor. Pearson correlation analysis was used to examine the relationship between personality type and career selection factors. The findings of the study found that there was a negative relationship ( $r = -0.048$ ) between personality type and career choice factors. This study has provided a new perspective on the relationship between personality type and career choice factors, especially among employees in electric power companies who may require more skills than personality.

**Keyword:** Personality, Career Choice, Self-Directed Search-Form Easy (SDS-E), Reward Factor, Interest Factor, Family Factor, Peer Factor

## **PENGENALAN**

Kerjaya merupakan sesuatu yang amat penting bagi setiap manusia walau dimana pun mereka berada. Kerjaya akan menjamin kehidupan seseorang untuk menjadi lebih selasa atau sebaliknya. Keperluan psikologi, ekonomi, dan sosial dapat dipenuhi dengan adanya kerjaya dalam kehidupan seseorang. Kerjaya juga kerja dan profesion yang dilakukan untuk mencari nafkah dan dilakukan sepanjang hayat (Mohamed Fadzil, 2002). Di dalam agama Islam telah menyuruh umatnya untuk berkerja sekaligus mempunyai kerjaya yang terjamin dan ia merupakan sesuatu ibadat kepada manusia. Dalam surah At-Taubah, ayat 105 yang bermaksud: "Dan katakanlah; Kamu lakukan pekerjaanmu maka Allah dan RasulNya akan melihat setiap pekerjaanmu dan kamu pasti kembali kepada Allah yang mengetahui tentang hal ghaib dan nyata, kemudian ia memberitahu kepada kamu apa yang kamu telah kerjakan" (Mohamed Sharif & Roslee, 2002).

Azura, Mastura, Shahrina, Noor Faridatul Ainun, & Rohizah (2014) membuat kenyataan bahawa amat penting pemilihan kerjaya dan bidang kerjaya perlu selari dengan personaliti seseorang individu untuk memastikan masa depan individu tersebut terjamin. Mereka yang membuat pilihan tidak tepat akan memberi impak ke dalam diri individu tersebut (Azura, Mastura, Shahrina, Noor Faridatul Ainun, & Rohizah, 2014). Dari kenyataan tersebut dapat dijelaskan bahawa teramat penting bagi seseorang untuk membuat pemilihan kerjaya dari kecil supaya tidak ada perasaan menyesal memilih jurusan pengajian mereka dan setelah menamatkan sesi pengajian, mereka dapat memilih kerjaya yang tepat mengikut personaliti dan minat mereka. Kerelaan mereka melakukan pekerjaan tersebut pasti akan dilakukan dengan sukarela dan hati terbuka tanpa rasa terbeban kerana setiap manusia mempunyai persoanaliti yang berbeza.

Menurut Normala (2013), seseorang individu yang dapat mengenalpasti personaliti yang terdapat dalam diri, mereka akan membuat pemilihan yang terbaik dalam hidup mereka sama ada dalam segi pemilihan kerjaya, pemilihan pengajian dan pekerjaan yang akan dilakukan dalam

kehidupan mereka. Apabila mereka mempunyai pemilihan kerjaya yang tepat, secara tidak langsung akan mempunyai kepuasan dalam kerjaya dan dapat mengembangkan kerjaya mereka dengan baik (Normala, 2013). Kenyataan tersebut juga disokong oleh Yahya (2004), bagi mereka yang tidak dapat membuat pemilihan kerjaya yang tepat akan mengakibatkan permasalahan di tempat kerja seperti kerja akan menjadi tertekan, kebosanan di tempat kerja dan jika masalah ini berterusan secara tidak langsung akan bertukar-tukar pekerjaan. Hal tersebut akan memberikan impak yang negatif terhadap masa depan seseorang individu seperti masalah kewangan, psikologi diri dan keluarga (Yahya, 2004).

Di dalam bidang pekerjaan, setiap agensi sama ada kerajaan atau swasta memerlukan pelbagai kemahiran. Kajian ini akan mengkaji dengan lebih lanjut terhadap syarikat swasta yang berteras kepada janakuasa elektrik. Pihak pengurusan syarikat tersebut juga mengharapkan setiap pekerja mempunyai kemahiran dan pengetahuan yang tinggi mengikut bidang pekerjaan mereka supaya mereka mempunyai pekerjaan yang tetap dan terjamin. Menurut Faizah dan Siti Noorazzura (2007), mereka turut menyokong pernyataan tersebut dengan mengatakan semua individu mempunyai impian dan kehendak kerjaya tersendiri terutama apabila sudah tamat pengajian pembelajaran.

Hashim Salleh (2007) berkata dalam Utusan Malaysia, setiap individu pasti akan mempunyai profesion mereka sendiri kerana sejak dari kecil setiap individu pasti akan menyebut cita-cita masing apabila ditanya oleh sesiapa sahaja. Antara cita-cita semasa kecil ialah polis, doktor, tentera, bomba dan cikgu. Beliau juga ada mengatakan bahawa faktor utama dalam pemilihan kerjaya adalah minat, kebolehan dan pengaruh semasa. “Sebagai contoh orang yang bercita-cita tinggi untuk menjadi guru haruslah mempunyai minat yang mendalam terhadap kanak-kanak. Jika tidak, dia tentu akan menganiaya muridnya sendiri.” Faktor lain dalam pemilihan kerjaya adalah faktor keluarga, ganjaran dan persekitaran seseorang individu (Faizah & Siti Noorazzura, 2007).

Dari kenyataan tersebut, dapat diuraikan permasalahan yang kadang kala terjadi adalah setiap pekerja tidak semestinya berada di dalam bidang yang memenuhi personaliti dan minat mereka. Sebagai contoh mereka yang mempunyai sifat yang lebih kepada kemahiran pertukangan tetapi mereka terpaksa berada di bidang pengurusan. Ada juga pekerja yang minat untuk bercakap dengan lancar tetapi berada di dalam bidang kerja pertukangan. Malangnya ada di antara mereka yang telah mengikuti bidang pengajian tersebut dari bangku sekolah sehingga ke alam universiti dan dibawa ke peringkat alam pekerjaan tanpa memenuhi personaliti mereka. Maka kerjaya mereka juga terikat kepada bidang yang mereka telah pelajari. Seharusnya jika seseorang itu mempunyai personaliti yang lebih kepada kesenian, mereka seharusnya mempelajari tentang kesenian dan kerjaya mereka adalah penulis, pelakon atau seorang seniman. Oleh itu, dari zaman pengajian lagi seharusnya setiap individu di dedahkan dengan kesedaran tentang kerjaya yang akan mereka pilih.

Terdapat juga beberapa masalah yang dapat dikenalpasti apabila terdapat pihak pengurusan di sebuah syarikat janakuasa elektrik tersebut tidak dapat mengenalpasti sama ada pekerja bidang pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sesuai atau tidak dengan personaliti pekerja mereka. Mereka membuat pengambilan pekerja berdasarkan kepada kelayakkan dari segi pendidikan dan pengalaman pekerja. Terdapat kajian yang dibuat ke atas pekerja sektor pengeluaran di Johor Bahru iaitu kajian mengenai jenis personaliti dengan faktor pemilihan kerja dalam kalangan pekerja di mana personaliti yang di gunakan adalah personaliti Holland dan faktor pemilihan

kerjaya adalah atas faktor minat, keluarga, rakan sebaya dan ganjaran. Hasil dari kajian ini mendapati bahawa setiap personaliti dan faktor pemilihan kerjaya mempunyai perbezaan. Kajian yang dilakukan oleh Nur Atika (2017) iaitu hubungan antara tret personaliti dengan faktor pemilihan kerjaya di J K Wire Harness Sdn. Bhd. Faktor pemilihan kerjaya dalam kajian ini adalah minat, keluarga, ganjaran dan rakan sebaya. Dapatan kajian oleh Nur Atika (2017) adalah berbeza kerana perbezaan produk yang dihasilkan dan perbezaan tugas pekerja dalam organisasi. Pekerja di J K Wire Harnes Sdb Bhd lebih dominan kepada personaliti realistik kerana tugas mereka lebih kepada penggunaan mesin (Nur Atika, 2017).

Oleh itu, pihak organisasi syarikat janakuasa elektrik tersebut memainkan peranan yang penting untuk melahirkan pekerja yang cemerlang di dalam pekerjaan mereka sekaligus ia akan menjadikan pekerja yang memenuhi keperluan sektor industri. Hal ini demikian kerana kerjaya adalah pengalaman bekerja yang mempengaruhi beberapa aspek penting termasuklah aspek gaya hidup dan kesejahteraan diri (Zakaria, Rubani, Ariffin, Hamzah & Nordin, 2020). Bagi sesetengah pekerja terutama bagi mereka yang berada di kelas bawahan kadang kala tidak mempunyai kemahiran atau keyakinan dalam membuat pemilihan kerjaya. Mereka membuat pilihan kerjaya hanya berdasarkan kepada persekitaran, kawan-kawan atau pandangan dari ibu bapa mereka. Pemilihan kerjaya dibuat bukan kerana personaliti dan minat mereka. Pendedahan tentang kerjaya di dalam organisasi pekerja hanyalah sedikit sehingga kadang kala ada pekerja yang tidak dapat maklumat dan info tentang kerjaya. Sejajar dengan itu, adalah amat penting untuk kajian ini dijalankan bagi mengenalpasti sama ada personaliti memainkan peranan yang penting dalam pemilihan kerjaya dalam bidang janakuasa elektrik ini. Analisis kajian lepas juga kurang menekankan aspek personaliti terutamanya bagi pekerja dalam bidang janakuasa elektrik ini.

Oleh itu, kajian ini dilakukan untuk mengkaji hubungan jenis personaliti dengan faktor pemilihan kerjaya di kalangan pekerja janakuasa elektrik di Johor. Matlamat dan objektif di dalam kajian ini adalah:

- i. Menenalpasti personaliti yang terdapat dalam kalangan pekerja di sebuah syarikat janakuasa elektrik di Johor.
- ii. Menenalpasti faktor utama dorongan pekerja di sebuah syarikat janakuasa elektrik di Johor dalam pemilihan kerjaya yang dipilih.
- iii. Menenalpasti hubungan antara jenis personaliti individu dengan faktor pemilihan kerjaya dalam kalangan pekerja di sebuah syarikat janakuasa elektrik di Johor.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Jenis Personaliti**

Kajian ini menggunakan Teori Holland sebagai teori asas. Kajian yang dilakukan untuk mengenalpasti jenis-jenis personaliti dan tingkah laku individu dalam membuat pemilihan kerjaya. Teori Holland mempunyai enam jenis personaliti iaitu RIASEC. RIASEC merupakan akronim bagi realistik, investigatif, artistik, sosial, enterprising dan konvensional. Setiap jenis personaliti ini memainkan peranan dan maksud yang tersendiri. Sidek (2002) telah menyatakan, jika keselarasan ciri personaliti semakin hampir dengan sesuatu pekerjaan yang diperlukan, maka

kejayaan seseorang itu semakin besar (Sidek, 2002). Menurut Zairoslawanee, penerangan mengenai personaliti adalah seperti berikut (Zairoslawanee, 2014):

***i. Realistik (R)***

Individu yang mempunyai personaliti realistik ini kebisaannya mereka gemarkan kerja-kerja berat, memerlukan kemahiran seperti kemahiran elektrik atau mekanikal dan praktikal. Mereka suka pekerjaan yang melibatkan alatan dan mesin. Individu ini akan memilih kerjaya yang boleh mengekspresikan ciri yang mereka ada. Kerjaya yang mereka akan ceburi seperti mekanik, juruteknik, tukang kayu teknikal dan lain-lain. Sifat dan ciri-ciri mereka adalah tidak suka bersosial, jujur, keras kepala, tidak suka menyendiri dan materialistik.

***ii. Investigatif (I)***

Personaliti investigatif pula memerlukan sesuatu pekerjaan yang lebih kepada pemikiran, penyelidikan, menganalisis dari perbuatan. Kerjaya mereka seperti ahli fizik, penyelidik, doktor, ahli kimia, biologi dan pekerjaan penyelidikan. Sifat dan ciri-ciri mereka adalah buat pekerjaan dengan berhati-hati, teliti, kritikal, ingin tahu tentang sesuatu, mendapatkan jawapan, analitik, rasional dan pendiam.

***iii. Artistik (A)***

Bidang seni dan muzik adalah mereka yang berjiwa artistik. Aktiviti yang disukai oleh mereka yang artistic adalah aktiviti yang kabur, tidak jelas, tidak sistematik bebas dan tidak bergantung kepada sesuatu yang terikat contohnya paraturan kerja. Mereka juga akan menghindari dari aktiviti yang memerlukan mereka untuk memanipulasikan bahan, eksplisit berperaturan dan sistematik. Penyair, penyanyi, pelakon, pelukis dan pengarang adalah kerjaya yang sesuai bagi mereka. Sifat dan ciri-ciri mereka yang artistik adalah mereka beremosional, seorang yang sensitif, rumit, tunggang terbalik, imaginatif dan idealistic dan kadang kala tidak dapat membaca apa yang mereka ingin lakukan dan apa yang mereka fikirkan.

***iv. Sosial (S)***

Individu yang suka bersosial, bekerja dan berinteraksi dengan orang lain adalah mereka yang mempunyai personaliti sosial. Mereka juga suka melatih, mendidik, memberitahu, memperkembang dan mengubati orang lain. Individu sosial ini akan menghindari pekerjaan yang melibatkan peralatan, pertukangan, mesin, eksplisit dan berstruktur. Kecenderungan kerjaya mereka adalah pendidik, cikgu, kaunselor, pakar psikologi dan pegawai kebajikan. Sifat dan ciri-ciri sosial ini mereka seorang berpengaruh, sifat sabar yang tinggi, pemurah, suka menolong, empati, baik hati dan peramah.

***v. Enterprising (E)***

Enterprising atau berdaya usaha suka kepada sesuatu aktiviti yang manipulasikan individu lain. Individu yang mempunyai personaliti enterprising ini akan memastikan matlamat organisasi dan keuntungan ekonomi tercapai dengan cara mengarah, memimpin, bijaksana dan memujuk orang lain. Mereka akan mengelak dari aktiviti pemerhatian, simbolik dan sistematik. Kerjaya yang bersesuaian dengan personaliti ini adalah ahli politik, peniaga dan eksekutif. Sifat dan ciri-ciri

mereka pula sentiasa akan bercita-cita tinggi, suka pencapaian, bertenaga, angkuh, yakin diri, suka memujuk dan suka menghiburkan.

**vi. Konvensional (C)**

Mereka yang konvensional menyukai sesuatu tugas dan pekerjaan yang berkaitan dengan data dan nombor. Dapat melakukan pekerjaan dengan terperinci, bersifat akur, cekap, mudah mengikuti arahan dan berkemahiran dalam sesuatu yang berkaitan dengan nombor. Contoh kerjaya yang bersesuaian dengan mereka yang sukakan nombor dan data ialah akauntan, operator, juruwang dan setiausaha. Ciri-ciri mereka ialah stereotaip, sentiasa kemas dan konservatif.

**Faktor pemilihan kerjaya**

Berdasarkan kajian-kajian lepas, terdapat beberapa faktor pemilihan kerjaya yang telah dikenalpasti termasuklah:

**i. Faktor keluarga**

Faktor keluarga merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi pemilihan kerjaya bagi seseorang individu. Keluarga merupakan sesuatu hubungan yang dekat dengan seseorang individu. Kehidupan seseorang individu bermula dari keluarga yang mempunyai ibu bapa dan adik beradik. Menurut Salehuddin dan Mahadi (2005) ibu bapa adalah orang pertama yang memindahkan kepada anak-anak segala warisan sosial, kebudayaan dan nilai serta adat kebiasaan melalui pengalaman mereka. Keluarga boleh membentuk salsiah dan personaliti seseorang individu sama ada menjadikan individu tersebut seorang yang positif atau negatif. Keluarga juga akan mempengaruhi pemilihan kerjaya berdasarkan kadar pergantungan individu tersebut kepada keluarga mereka (Sharifuddin & Abdullah, 2020). Individu mempunyai kecenderungan untuk memilih kerjaya yang berdekatan dengan tempat tinggal keluarga mereka (Sharifuddin & Abdullah, 2020).

**ii. Faktor rakan sebaya**

Rakan sebaya merupakan insan yang selalu ada bersama individu ketika mereka berada di luar rumah sama ada di tempat kerja atau tempat bersosial. Rakan juga memberikan kesan terhadap salsiah seseorang individu. Menurut Yahya dan Ismail (2011), perhubungan, pergaulan dan interaksi antara rakan sebaya adalah satu salah cara yang membentuk salsiah sikap dan memberikan keseimbangan seseorang individu (Azizi & Norhashimah, 2011).

**iii. Faktor minat**

Faktor minat merupakan suatu motif yang menyebabkan individu berhubungan secara aktif dengan objek yang menarik baginya (Robert dan Donald, 1957). Ternyata faktor minat dalam memilih pekerjaan telah dibuktikan oleh kajian yang telah dibuat oleh Walker (1990). Kajian itu menyatakan sebahagian besar daripada mereka yang berjaya dalam kerjaya memilih kerjaya berdasarkan minat dan bukan dari pendapatan yang diperolehinya (Ghafa dan Ariffin, 2012). Ini juga disokong oleh Sawal, Alavi, Ibrahim & Saim (2020) yang menyatakan bahawa minat akan mempengaruhi pemilihan kerjaya sekaligus memberi kepuasan kepada individu dalam kerjaya

mereka. Oleh itu, boleh dikatakan bahawa minat ialah suatu pendorong untuk seseorang itu cenderung dalam membuat sesuatu. Manakala menurut Chaplin (1995), minat merupakan suatu sikap yang kekal serta perhatian individu dalam memilih objek yang dirasakan menarik baginya dan minat juga merupakan suatu keadaan dari motivasi yang mengarahkan tingkah laku pada tujuan tertentu.

**iv. Faktor ganjaran**

Faktor yang terakhir adalah faktor ganjaran. Yahya dan Khodijah (2008) ada mengatakan dalam kajiannya, ganjaran yang diperoleh boleh meningkatkan dan memberi motivasi kepada individu dan secara tidak langsung akan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi dan kerjayanya (Yahya & Khodijah, 2008). Selain itu, sumber kewangan dan ganjaran ini juga dapat memenuhi kehendak dan keperluan seharian seseorang individu seperti keperluan fisiologi yang berada pada hierarki pertama dalam teori keperluan Maslow untuk kehidupan dan masa depan (Salem, Ismail & Salin, 2018).

**Hubungan antara Personaliti dengan Faktor Pendorong Pemilihan Kerjaya dalam kalangan Pekerja di sebuah Syarikat Janakuasa Elektrik di Johor**

Kajian yang pertama adalah kajian yang dibuat oleh Rohanizah (2019) di sebuah syarikat pengeluaran di Johor Bahru. Tajuk kajian ini adalah hubungan antara jenis personaliti dengan faktor pemilihan kerjaya dalam kalangan pekerja di sebuah syarikat pengeluaran di Johor Bahru. Populasi bagi syarikat ini adalah seramai 108 orang dan saiz sampel seramai 80 orang berdasarkan kepada jadual Krejcie Morgan yang telah digunakan oleh dalam kajian ini. Hanya 75 borang soal selidik sahaja yang telah dianalisis atas sebab kesalahan yang dilakukan oleh responden. Dapatan kajian dari kajian ini adalah personaliti yang paling domain dalam kalangan pekerja adalah personaliti sosial dan faktor pemilihan kerjaya yang paling utama adalah faktor keluarga (Rohanizah, 2019).

Satu kajian telah dijalankan di Syarikat JK Wire Sdn Bhd. Kajian ini telah dilakukan kepada pekerja daripada Jabatan Kualiti, Jabatan Penyimpanan dan Jabatan Pembelian oleh Nur Atika (2017). Saiz populasi adalah seramai 90 orang pekerja dan seramai 73 pekerja telah dipilih secara rawak untuk di jadikan responden bagi kajian ini. Kajian ini hanya terhad kepada pekerja di dalam JK Wire Sdn Bhd sahaja. Kajian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara personaliti dengan faktor pemilihan kerjaya bagi pekerja industri. Nur Atika (2017) telah mendapati hasil kajian terhadap pekerja tersebut menunjukkan hubungan yang lemah antara pesonaliti pekerja dengan faktor pemilihan kerjaya (Nur Atika, 2017).

Normala (2013) telah membuat kajian mengenai keserasian personaliti pelajar dengan kerjaya agen pengembangan di Institut Pertanian Ayer Hitam, Johor dan Institut Pertanian Titit Gantung, Perak. Kajian ini di lakukan kepada 186 responden terdiri daripada pelajar Institut Pertanian Ayer Hitam, Johor dan Institut Pertanian Titit Gantung, Perak. Kajian ini dijalankan untuk mengetahui personaliti yang paling dominan dan perbezaan minat antara pelajar lelaki dan perempuan di kedua-dua institut tersebut. Selain itu, keserasian antara pemilihan kerjaya dengan kerjaya agen pengembangan juga dikaji dalam kajian ini. Alat yang telah digunakan untuk mengumpul maklumat daripada responden adalah menggunakan soal selidik Self-Directed Search-Form Easy

(SDS-E) terjemahan dari Amla (1984). Dari dapatan kajian menunjukkan bahawa personaliti yang paling dominan adalah Sosial. Dari segi minat pula, terdapat perbezaan yang signifikan antara minat pelajar lelaki dan juga pelajar perempuan. Tahap keserasian kerjaya pelajar dengan kerjaya agen pengembangan adalah hampir sepadan (Normala, 2013).

## **METHODOLOGI KAJIAN**

Kajian ini telah dilakukan di syarikat janakuasa elektrik yang menggunakan kaedah kajian tinjauan dengan menggunakan borang soal selidik. Kajian ini dilakukan di sebuah syarikat janakuasa elektrik yang berada di Johor. Responden melibatkan pekerja yang bekerja di bahagian janakuasa elektrik yang kedua iaitu Plant T4. Pemilihan sampel di dalam kajian ini adalah menggunakan kaedah persampelan secara rawak dimana setiap populasi akan berpeluang untuk menjadi sampel kajian. Mereka telah dipilih tanpa meletakkan apa-apa syarat selagi mereka bekerja di syarikat janakuasa elektrik tersebut. Jumlah populasi pekerja di dalam janakuasa elektrik tersebut adalah beranggaran seramai 350 pekerja. Kajian ini telah menggunakan persampelan dari pekerja yang bekerja di janakuasa ke dua Plant T4 iaitu seramai 135 pekerja untuk dijadikan sebahagian dari responden kajian. Jadual Krejcie & Morgan (1970) digunakan sebagai rujukan untuk menunjukkan berapa jumlah yang diambil untuk dijadikan responden dan mengikut jadual tersebut seramai 97 pekerja diambil sebagai sampel kajian (Krejcie & Morgan, 1970).

Kajian ini mengimplementasikan kaedah kuantitatif. Soal selidik untuk dijadikan sebagai alat untuk mendapatkan maklumat mengenai personaliti individu dan faktor-faktor pemilihan kerjaya dari responden. Borang soal selidik diedarkan kepada responden dan responden dikehendaki menjawab borang soal selidik tersebut dalam tempoh masa yang telah diberikan iaitu 4 minggu. Tempoh yang diberi diharapkan responden mempunyai masa yang lama untuk menjawab soal selidik tersebut jika mereka sibuk dengan perkerjaan mereka. Soal selidik telah dipecahkan kepada tiga bahagian iaitu bahagian A adalah mengenai diri dan maklumat responden sendiri, bahagian B mengenai personaliti individu mengikut personaliti Holland. Soal selidik yang digunakan adalah alat ukuran Self-Direct Search-Form Easy (SDS-E) versi Amla (1984) yang telah disesuaikan daripada Self –Direct Search Holland (1977) (Amla, 1984) dan bahagian C adalah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan kerjaya individu dari soal selidik daripada Norlia Melawi (2000) (Norlia, 2000).

Kajian rintis dilakukan kepada wakil responden sampel sebenar. Seramai 10 orang pekerja di syarikat janakuasa elektrik tersebut telah dipilih untuk melakukan kajian rintis. Kajian ini dilakukan untuk menentukan kesahan dan kebolehpercayaan instrumen. Dapatan kajian ini, akan digunakan untuk menambak dan memperbaiki kesalahan yang terdapat dalam borang selidik sebagai contoh perkataan yang kurang difahami. Bagi keputusan tersebut dapat dilihat bahawa soalan bahagian maklumat responden memiliki  $\alpha$  sebanyak 0.61 ia menunjukkan pada tahap yang boleh diterima. Manakala jenis personaliti memiliki  $\alpha$  sebanyak 0.927 dan ia menunjukkan pada tahap yang sangat baik. Untuk faktor pendorong pemilihan kerjaya, jumlah  $\alpha$  adalah sebanyak 0.75 dan ia adalah pada tahap yang baik.

Analisis data dilakukan apabila segala maklumat dan data telah diperolehi dari responden yang telah menjawab borang soal selidik mengenai hubungan antara personaliti dengan faktor



pemilihan kerjaya dalam kalangan pekerja. Perisian SPSS iaitu Statistical Package for Social Science telah digunakan untuk menganalisis data yang telah diterima. Di dalam kajian ini, kaedah statistik deskriptif seperti peratusan, min dan kaedah statistik inferensi iaitu kolerasi pearson digunakan untuk mencapai objektif kajian.

## DAPATAN KAJIAN

### Maklumat Demografi

Maklumat demografi responden pekerja yang bekerja di janakuasa elektrik di Johor akan dihuraikan di dalam Jadual 1.

Jadual 1: Deskriptif Bagi Data Demografik Responden

<b>Ciri-ciri demografi</b>	<b>Kategori</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratusan (%)</b>
<b>Jantina</b>	Lelaki	72	<b>74.2</b>
	Perempuan	25	<b>25.8</b>
	Jumlah	97	<b>100</b>
<b>Umur</b>	Bawah 20 tahun	0	<b>0</b>
	20 – 40 tahun	87	<b>89.7</b>
	40 tahun ke atas	10	<b>10.3</b>
	Jumlah	97	<b>100</b>
<b>Bangsa</b>	Melayu	96	<b>99.0</b>
	Cina	0	<b>0</b>
	India	1	<b>1.0</b>
	Jumlah	97	<b>100</b>
<b>Pendidikan</b>	SPM	17	<b>17.5</b>
	Diploma	35	<b>36.1</b>
	Ijazah dan ke atas	45	<b>46.4</b>
	Jumlah	97	<b>100</b>
<b>Tempoh perkhidmatan</b>	Bawah 1 tahun	4	<b>4.1</b>
	1 – 5 tahun	35	<b>36.1</b>
	5 tahun ke atas	58	<b>59.8</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

### Mengenalpasti Personaliti yang terdapat dalam kalangan Pekerja di sebuah Syarikat Janakuasa Elektrik di Johor

Hasil dapatan kajian yang ditunjukkan dalam Jadual 2 menunjukkan bahawa personaliti Sosial merupakan personaliti yang utama yang dimiliki oleh responden iaitu dengan peratusan yang paling tinggi sebanyak 59.69%. Dapatan dari hasil yang ditunjukkan mendapati bahawa responden mempunyai personaliti yang suka aktiviti yang melibatkan interaksi dengan orang lain. Seterusnya untuk personaliti yang kedua adalah personaliti Konvensional dengan memiliki peratusan sebanyak 48.78% dan diikuti dengan personaliti enterprising sebanyak 43.9%. Personaliti investigatif pula merupakan personaliti yang ke empat dengan peratusan sebanyak 42.99%.

Personaliti yang ke lima yang dimiliki oleh responden yang bekerja di janakuasa elektrik di Johor adalah personaliti realistik iaitu sebanyak 36.29% dan personaliti yang kurang dimiliki oleh responden adalah personaliti artistik dengan peratusan yang hanya sebanyak 35.75%.

Jadual 2: Peratusan Jenis-Jenis Personaliti

Jenis Personaliti	Peratusan (%)
Sosial	59.69
Konvensional	48.78
Enterprising	43.9
Investigatif	42.99
Realistik	36.29
Artistik	35.73

### **Mengenalpasti Faktor Utama Dorongan Pekerja di sebuah Syarikat Janakuasa Elektrik di Johor dalam Pemilihan Kerjaya yang dipilih**

Jadual 3 menunjukkan hasil dari dapatan kajian yang telah dilakukan dan mendapati bahawa faktor keluarga merupakan faktor yang paling tinggi dalam membuat pemilihan kerjaya responden dengan nilai min sebanyak 4.61. Faktor pemilihan kerjaya yang ke dua tertinggi adalah faktor minat dengan nilai min sebanyak 4.38. Seterusnya adalah faktor ganjaran dengan nilai min 4.32 dan yang paling rendah adalah faktor rakan sebaya dengan nilai min sebanyak 4.00.

Jadual 3: Min Faktor Pemilihan Kerjaya

Faktor Pemilihan Kerjaya	Min
Keluarga	4.61
Minat	4.38
Ganjaran	4.32
Rakan	4.00

### **Mengenalpasti Hubungan antara Jenis Personaliti Individu dengan Faktor Pemilihan Kerjaya dalam kalangan Pekerja di sebuah Syarikat Janakuasa Elektrik di Johor**

Jadual 4 menunjukkan hasil dapatan analisis hubungan antara jenis personaliti dengan faktor pendorong pemilihan kerjaya responden janakuasa elektrik di Johor. Dari jadual tersebut menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang negatif antara kedua-dua pembolehubah tidak bersandar dan bersandar iaitu antara jenis personaliti dan faktor pemilihan kerjaya. Nilai korelasi adalah sebanyak -0.048 dan nilai signifikan pada aras 0.643. Ia bermakna faktor pemilihan kerjaya bagi pekerja di janakuasa elektrik dan tret personaliti tidak mempunyai hubungan.

Jadual 4: Analisis Hubungan Antara Jenis Personaliti Dengan Faktor Pemilihan Kerjaya Responden Janakuasa Elektrik di Johor

<b>Hubungan Pembolehubah</b>	<b>Nilai Pekali Kolerasi</b>	<b>Sig</b>
Tret personaliti dengan faktor pemilihan kerjaya	-0.048	0.643

## PERBINCANGAN

### **Mengenalpasti Personaliti yang paling Dominan dalam kalangan Pekerja Lelaki dan Perempuan di sebuah Syarikat Janakuasa Elektrik di Johor**

Mengenalpasti personaliti yang paling dominan yang dimiliki oleh pekerja di janakuasa elektrik di Johor merupakan tujuan objektif pertama di dalam kajian ini. Hasil dapatan kajian mendapati bahawa personaliti yang paling dominan adalah personaliti Sosial dengan peratusan yang paling tinggi. Hasil dari dapatan kajian ini selari dengan kajian dari Rohaniza (2019) yang menjelaskan bahawa tret personaliti utama yang dimiliki oleh pekerja syarikat pengeluaran di Johor Bahru adalah personaliti sosial dengan memiliki peratusan yang paling tinggi dalam kajian beliau. Selain itu kajian ini juga disokong oleh Zairoslawanee (2014) di mana dalam kajian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahawa responden lebih cenderung kepada personaliti sosial dan telah menggunakan personaliti Holland untuk mengkaji personaliti responden. Kajian yang turut dilakukan oleh Normala (2013) turut menyokong kajian ini dengan dapatan dari kajian yang telah dilakukan terhadap responden dan mendapati responden lebih kepada personaliti Sosial. Dapatan ini juga disokong oleh Juat & Kutty (2020) yang menyatakan bahawa individu dalam bidang teknikal selalunya mempunyai ciri sosial yang dominan. Menurut Holland, personaliti sosial ini merupakan individu yang mempunyai sikap yang mudah bekerjasama dengan orang lain, bertanggungjawab dan senang untuk kerja berkumpulan. Personaliti sosial ini diperlukan dalam kalangan pekerja janakuasa elektrik kerana sikap terbuka dengan oranglain dan mudah bekerjasama dapat menyelesaikan masalah dengan mudah seperti ketika terjadinya trip elektrik di plant T4. Jika pekerja tidak bekerjasama trip yang tidak diselesaikan dengan cepat akan membawa kerugian yang besar kepada syarikat.

Dapatan kajian juga mendapati bahawa personaliti yang memiliki peratusan yang paling rendah adalah personaliti artistik. Personaliti ini merupakan satu personaliti yang melibatkan aktiviti yang berjiwa seni dan muzik. Kerjaya yang bersesuaian untuk personaliti ini adalah artis, penyair dan pelukis (Juat & Kutty, 2020). Ia tidak bersesuaian dengan pekerja yang bekerja di dalam sektor yang terlibat janakuasa elektrik kerana dalam sektor ini memerlukan personaliti yang lebih praktikal.

### **Mengenalpasti Faktor Utama dorongan Pekerja di sebuah Syarikat Janakuasa Elektrik di Johor dalam pemilihan Kerjaya yang dipilih**

Objektif yang kedua dari kajian ini adalah untuk mengenalpasti faktor pemilihan kerjaya yang dipilih oleh pekerja janakuasa elektrik. Faktor pemilihan kerjaya yang paling tinggi adalah faktor

keluarga. Kajian ini juga disokong oleh Rohanizah (2019) yang mendapati responden juga telah memilih faktor keluarga sebagai faktor pemilihan kerjaya yang paling tinggi. Dari kedua kajian ini menunjukkan bahawa keluarga memberi pengaruh yang penting ketika seseorang ingin membuat pemilihan kerjaya. Keluarga seharusnya memberi pandangan dan dorongan yang positif kepada individu tersebut supaya setiap individu dapat idea dan bertukar-tukar pandangan mengenai kerjaya yang mereka minat. Seterusnya dapat mengetahui kebaikan dan keburukan kerjaya tersebut untuk masa yang pendek atau panjang. Namun begitu, kajian yang dibuat oleh Azura, Masura, Shahrina, Noor Faridatul dan Rohizah (2014) tidak selari dengan kajian yang dilakukan di mana dalam kajian mereka faktor minat dan pilihan responden itu sendiri merupakan faktor utama ketika responden membuat pilihan kerjaya. Ia menunjukkan bahawa setiap individu mempunyai faktor yang tersendiri ketika mereka membuat pemilihan kerjaya kerana setiap individu mempunyai personaliti, cara kehidupan dan pandangan yang berbeza ketika mereka membuat pemilihan kerjaya.

### **Mengenalpasti Hubungan antara Jenis Personaliti Individu dengan Faktor Pemilihan Kerjaya dalam kalangan Pekerja di sebuah Syarikat Janakuasa Elektrik di Johor**

Objektif ketiga pula untuk mengenalpasti tahap hubungan antara jenis personaliti dengan faktor pemilihan kerjaya. Hasil dapatan kajian mendapati bahawa terdapat hubungan yang lemah antara kedua- kedua pembolehubah tersebut. Kajian mengkaji hubungan ini telah disokong oleh kajian yang dilakukan oleh Nur Artika (2017). Dalam kajian Nur Artika (2017) telah mendapati bahawa hubungan antara personaliti dengan faktor pemilihan kerjaya mempunyai hubungan yang lemah. Mempunyai hubungan yang lemah mungkin disebabkan oleh skop pekerjaan dan tujuan yang berbeza-beza. Kesimpulannya, organisasi yang mengetahui personaliti pekerja juga dapat mengenalpasti adakah pekerjaan yang ditawarkan bersesuaian atau tidak dengan pekerja sekaligus pekerjaan tersebut juga bersesuaian dgn tahap pendidikan dan pengalaman mereka. Pekerja yang berkerja bersesuaian dengan personaliti, tahap pendidikan dan pengalaman akan memberikan komitmen yang positif kepada organisasi.

Kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat banyak kajian yang dilakukan di sektor pekerjaan mengenai kajian ini. Hanya terdapat banyak kajian yang dilakukan di institusi atau sekolah kerana pentingnya seorang pelajar mengetahui personaliti mereka sebelum membuat pemilihan kerjaya dan jurusan di peringkat pengajian supaya pembelajaran tidak hanya sia-sia. Diharapkan lebih ramai pengkaji akan membuat kajian ini di sektor pekerjaan tidak kira sektor swasta atau kerajaan supaya mereka yang telah bekerja dapat mengetahui jenis personaliti mereka yang sebenar dan lebih banyak lagi organisasi cakna terhadap personaliti pekerja mereka. Hal ini kerana, pihak organisasi boleh memberikan tugas yang sesuai kepada pekerja mengikut personaliti mereka agar produktiviti kerja dapat ditingkatkan.

### **KESIMPULAN**

Secara keseluruhannya, kajian ini telah mendapati bahawa tiada hubungan signifikan antara personaliti dengan faktor pendorong pemilihan kerjaya dalam kalangan pekerja. Hal ini demikian

kerana, terdapat beberapa limitasi dalam kajian ini yang mungkin mempengaruhi dapatan kajian. Kajian ini mungkin boleh dijalankan kepada skop sampel yang lebih besar untuk mendapatkan keputusan kajian yang lebih tepat dan berkualiti. Ini kerana kajian ini hanya menumpukan kepada pekerja dalam satu bahagian syarikat sahaja. Walaubagaimanapun, kajian ini juga telah mendapat dapatan yang signifikan dari segi jenis personaliti dan juga faktor pemilihan kerjaya yang dominan yang dapat memberi input yang berguna kepada pekerja di syarikat tersebut.

## **PENGHARGAAN**

Kajian ini tidak ada konflik dan kepentingan kepada mana-mana pihak. Terima kasih kepada syarikat janakuasa elektrik yang memberi kerjasama sepanjang pengumpulan data bagi kajian ini.

## **RUJUKAN**

- Amla, H. (1984). An Investigation of the Validity of Holland's Self-directed Search for Utilization by Malaysian Population. *Jurnal Perkama*, 3-4:165-173.
- Azizi, Y., Norhashimah, I. (2011). Faktor-Faktor Pemilihan Kursus Dan Masalah-Masalah Pembelajaran Dalam Mempengaruhi Pencapaian Akademik Pelajar Tingkatan Empat Aliran Teknikal Di Tiga Buah Sekolah Menengah Teknik Di Negeri Sembilan. *Journal of Technical, Vocational & Engineering Education*, 2, 93-106.
- Azura, I., Mastura, R., Shahrina, S., Noor Faridatul Ainun, Z., Rohizah, A. R. (2014). Keselarasan Personaliti Dengan Pemilihan Program Sains Komputer Dan Teknologi Maklumat. *Jurnal Teknologi*.
- Faizah, A., Siti Noorazzura, A. (2007). *Hubungan Trait Personaliti Dengan Pemilihan Kursus Di Kalangan Pelajar Sarjana Muda Teknologi Serta Pendidikan Elektrik*. Universiti Teknologi Malaysia. Fakulti Pendidikan.
- Juat, S. A., Kutty, F. M. (2020). Pengaruh Tret Personaliti Ke Atas Kematangan Kerjaya Pelajar Tahun Akhir Kolej Vokasional Di Sarawak. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 2(2), 76-85.
- Krejcie, R., Morgan, D. (1970). Determine Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 607-610.
- Mohamed Fadzil, C. (2002). *Pengantar Bimbingan Dan Kaunseling*. Kuala Lumpur: Mcgraw Hill Education.
- Mohamed Sharif, M., Roslee, A. (2002). Bimbingan Kerjaya Menurut Perspektif Islam. *Jurnal Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia*, 63-70.
- Norlia, M. B. (2000). *Faktor Yang Mendorong Pemilihan Kerjaya Perguruan Di Kalangan Pelajar Tahun Satu Sarjana Muda Teknologi Serta Pendidikan Fakulti Pendidikan Di UTM Skudai Sesi 1999/2000: Satu Tinjauan*. UTM. Doctoral Dissertation, Tesis Sarjana Muda Yang Tidak Diterbitkan.
- Normala, A. (2013). *Keserasian Personaliti Pelajar Dengan Kerjaya*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Nur Atika. (2017). *Hubungan Antara Personaliti Dengan Faktor Pemilihan Kerjaya*. UTM: Tesis Sarjana Muda.

- Rohanizah, J. (2019). *Hubungan Antara Jenis Personaliti Dengan Faktor Pemilihan Kerjaya Dalam Kalangan Pekerja Di Sebuah Syarikat Pengeluaran Di Johor Bahru*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Salem, N. B. S., Ismail, F., Kadir, A. A., Salin, A. S. A. P. (2018). Hubungan Di Antara Pemilihan Kerjaya Dengan Kepuasan Kerjaya. *Human Sustainability Procedia*.
- Sawal, N., Alavi, K., Ibrahim, F., Saim, N. J. (2020). Kesediaan Laluan Kerjaya dalam kalangan Pelajar Kerja Sosial di Universiti Kebangsaan Malaysia (Readiness of Career Path among Social Work Students in Universiti Kebangsaan Malaysia). *Jurnal Psikologi Malaysia*, 34(2).
- Sharifuddin, N. A. B., Abdullah, B. (2020). Wanita dan Pemilihan Kerjaya di Sektor Awam.
- Sidek, M. (2002). *Perkembangan Kerjaya: Teori & Praktis*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Yahya, B., Khodijah, H. (2008). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Kerjaya Perguruan Di Kalangan Pelajar Tahun Dua Sarjana Muda Teknologi Serta Pendidikan, Fakulti Pendidikan, UTM*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Yahya, B., Khodijah, H. (2008). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Kerjaya Perguruan Di Kalangan Pelajar Tahun Dua Sarjana Muda Teknologi Serta Pendidikan, Fakulti Pendidikan, UTM*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Zairoslawanee, Z. (2014). *Pemilihan Kerjaya Pelajar Tingkatan 6 Atas Di Sekolah Menengah Kluster di Kelantan*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Zakaria, N., Rubani, S. N. K., Ariffin, A., Hamzah, N., Nordin, N. S. (2020). Efikasi sendiri, Kemahiran Employability dan Pemilihan Kerjaya dalam Kalangan Pelajar Kolej Vokasional. *Online Journal for TVET Practitioners*, 5(2), 71-76.

## **MAKLUMAT PENULIS**

### **NOR ASHIKIN JAMALUDIN (Pengarang Utama)**

Sekolah Pembangunan Sumber Manusia dan Psikologi  
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan  
Universiti Teknologi Malaysia  
tindysmile@gmail.com

### **ANA HAZIQAH A RASHID (Pengarang Koresponden)**

Sekolah Pembangunan Sumber Manusia dan Psikologi  
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan  
Universiti Teknologi Malaysia  
anahaziqah@utm.my

### **SITI ROKIAH SIWOK**

Sekolah Pendidikan  
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan  
Universiti Teknologi Malaysia

srokiahiwok@utm.my

**NORAINI RUSBADROL**

Sekolah Pembangunan Sumber Manusia dan Psikologi  
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan  
Universiti Teknologi Malaysia  
norainirusbadrol@utm.my