



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

PERKAITAN ANTARA TRET PERSONALITI,
SOKONGAN IBU BAPA DAN EFIKASI
KENDIRI DALAM MEMBUAT
KEPUTUSAN KERJAYA
TERHADAP JANGKAAN
HASIL KERJAYA



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

ANIS FATIMA BINTI SAVUGATHALI

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2025



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

i

PERKAITAN ANTARA TRET PERSONALITI, SOKONGAN IBU BAPA
DAN EFIKASI KENDIRI DALAM MEMBUAT KEPUTUSAN
KERJAYA TERHADAP JANGKAAN HASIL KERJAYA

ANIS FATIMA BINTI SAVUGATHALI



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
IJAZAH DOKTOR FALSAFAH

FAKULTI PEMBANGUNAN MANUSIA
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
2025



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



Sila tanda (✓)

Kertas Projek

Sarjana Penyelidikan

Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus

Doktor Falsafah

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH**PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN**

Perakuan ini telah dibuat pada04.....(hari bulan).....Julai..... (bulan) 20.25...

i. Perakuan pelajar :

Saya, ANIS FATIMA BINTI SAVUGATHALI, P20162002364 DAN FAKULTI PEMBANGUNAN MANUSIA (SILA NYATAKAN NAMA PELAJAR, NO. MATRIK DAN FAKULTI) dengan ini mengaku bahawa disertasi/tesis yang bertajuk PERKAITAN ANTARA TRET PERSONALITI, SOKONGAN IBU BAPA DAN EFIKASI KENDIRI DALAM MEMBUAT KEPUTUSAN KERJAYA TERHADAP JANGKAAN HASIL KERJAYA

adalah hasil kerja saya sendiri. Saya tidak memplagiat dan apa-apa penggunaan mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi maksud yang dibenarkan dan apa-apa petikan, ekstrak, rujukan atau pengeluaran semula daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dinyatakan dengan sejasasnya dan secukupnya

Tandatangan pelajar

ii. Perakuan Penyelia:

Saya, PROF MADYA DR. MUHAMMAD BAZLAN MUSTAFA (NAMA PENYELIA) dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk _____
PERKAITAN ANTARA TRET PERSONALITI, SOKONGAN IBU BAPA DAN EFIKASI KENDIRI DALAM MEMBUAT KEPUTUSAN KERJAYA TERHADAP JANGKAAN HASIL KERJAYA

(TAJUK) dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian/sepenuhnya syarat untuk memperoleh Ijazah DOKTOR FALSAFAH (SILA NYATAKAN NAMA IJAZAH).

04/07/2025

Tarikh

PROFESOR MADYA DR. MUHAMMAD BAZLAN BIN MUSTAFA
Tandatangan Penyelia
Jabatan Bimbingan dan Kaunseling
Fakulti Pembangunan Manusia
Universiti Pendidikan Sultan Idris





**INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES**

**BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI/LAPORAN KERTAS PROJEK
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORM**

Tajuk / Title: PERKAITAN ANTARA TRET PERSONALITI, SOKONGAN IBU BAPA DAN
EFIKASI KENDIRI DALAM MEMBUAT KEPUTUSAN KERJAYA TERHADAP
JANGKAAN HASIL KERJAYA

No. Matrik /Matric's No.: P20162002364

Saya / I : ANIS FATIMA BINTI SAVUGATHALI
(Nama pelajar / Student's Name)

mengaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Kedoktoran/Sarjana)* ini disimpan di Universiti Pendidikan Sultan Idris (Perpustakaan Tuanku Bainun) dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

acknowledged that Universiti Pendidikan Sultan Idris (Tuanku Bainun Library) reserves the right as follows:-

1. Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek ini adalah hak milik UPSI.
The thesis is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan dan penyelidikan.
Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of reference and research.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan Tesis/Disertasi ini sebagai bahan pertukaran antara Institusi Pengajian Tinggi.
The Library has the right to make copies of the thesis for academic exchange.
4. Sila tandakan (✓) bagi pilihan kategori di bawah / *Please tick (✓) for category below:-*

SULIT/CONFIDENTIAL

Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub dalam Akta Rahsia Rasmi 1972. / *Contains confidential information under the Official Secret Act 1972*

TERHAD/RESTRICTED

Mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan ini dijalankan. / *Contains restricted information as specified by the organization where research was done.*

TIDAK TERHAD / OPEN ACCESS

(Tandatangan Pelajar/ Signature)

Tarikh: 04/07/2025

(Tandatangan Penyeja / Signature of Supervisor)
& (Nama & Cap Rasmi / Name & Official Stamp)

PROFESOR MUDA DR. MUHAMMAD BORHA
Fakulti Pembangunan Manusia
Universiti Pendidikan Sultan Idris

Catatan: Jika Tesis/Disertasi ini **SULIT @ TERHAD**, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh laporan ini perlu dikelaskan sebagai **SULIT** dan **TERHAD**.

Notes: If the thesis is CONFIDENTIAL or RESTRICTED, please attach with the letter from the organization with period and reasons for confidentiality or restriction.



PENGHARGAAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT dan selawat ke atas junjungan Nabi Muhammad SAW, dengan izinNya dapat saya siapkan kajian ini dengan jayanya. Tanpa sokongan, bimbingan dan nasihat daripada beberapa individu, tidak mungkin saya dapat siapkan penulisan tesis ini. Oleh itu, saya berhasrat untuk dedikasikan penghargaan kepada semua yang terlibat sepanjang pengajian saya.

Setinggi-tinggi ucapan terima kasih buat penyelia utama Prof. Madya Dr. Muhammad Bazlan Mustafa dan Prof. Dr. Ahmad Jazimin Jusof selaku penyelia bersama di atas bimbingan terutamanya dari aspek penulisan, penganalisisan data, komen yang membina, dan sokongan yang diberikan dari peringkat awal hinggalah akhir penulisan tesis. Berkat dorongan, kesabaran dan ilmu yang disalurkan beliau, saya dapat menyiapkan tesis ini.

Terima kasih buat Prof. Madya Dr. Zuraidah Zainol yang telah memberi tunjuk ajar menggunakan perisian AMOS seterusnya memberi pandangan dan komen berkaitan analisis Permodelan Persamaan Berstruktur (SEM). Terima kasih juga buat Prof. Madya Dr. Noor Aini Ahmad di atas perkongsian ilmu pengetahuan yang tidak ternilai.

Penghargaan teristimewa buat ibu bapa tercinta Zainab binti Murat dan Mohammad Shahril bin Abdullah sentiasa teguh menyuntik semangat, nasihat dan motivasi yang berterusan. Dedikasi ini ditujukan juga buat saudara saya Mohd Shabir Ali, Nur Syamim Diyana, Nur Sahira Damia, Mohd Habibullah Dini, dan Mohd Nasrun Tasnim. Tidak lupa juga buat Muhd Qayyum, Muhd Fayyad Darwish dan Muhd Alauddin Dayyan, anak buah yang sentiasa menemani perjalanan pengajian Ph.D ini.

Saya mengambil kesempatan ini untuk mengucapkan ribuan terima kasih kepada insan yang percaya dengan keupayaan saya ketika saya di sekolah rendah Cikgu Ghazali dan Puan Zarina ketika saya menuntut di IPT. Ribuan terima kasih juga buat insan-insan yang hadir mengorak langkah bersama saya iaitu Ahmad Ilmi Faiz, Siti Izati, Nuramila, Rizwan, Nurul Huda, Nur Fazliana, Amirah, Siti Solehah, Siti Hazwani, Vanessa, Nurul Nissa', Nurul Farhana, Premlatha, Dr. Azlina, Dr. Nurul Huda, Dr. Nur Husna, Dr. Mona Fatim Syazwanie dan Dr. Hafiz.

Sekalung penghargaan ditujukan kepada para mahasiswa dan mahasiswi Universiti Kebangsaan Malaysia yang telah sudi mengambil bahagian dalam kajian ini. Ucapan terima kasih juga dirakamkan kepada barisan pensyarah dan pegawai di Institut Pengajian Siswazah, Universiti Pendidikan Sultan Idris atas segala bantuan dan sokongan yang telah diberikan sepanjang pelaksanaan kajian ini.





ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji perkaitan antara tret personaliti, sokongan ibu bapa dan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya terhadap jangkaan hasil kerjaya. Seramai 765 orang responden di Universiti Kebangsaan Malaysia terlibat dalam kajian ini. Reka bentuk kajian ini menggunakan kaedah kajian tinjauan dimana data dikumpul melalui borang soal selidik *International Personality Item Pool (IPIP)*, Skala Sokongan Ibu Bapa, Efikasi Kendiri Membuat Keputusan Kerjaya dan *Career Decision Making Outcome Expectancies Scale (CDMOES)*. Data di analisis menggunakan ujian-t, ANOVA Sehalu, korelasi, regrasi berganda dan Permodelan Persamaan Berstruktur. Dapatan ujian-t menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan tret personaliti Neurotisme berdasarkan jantina. Manakala ujian ANOVA sehalu menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan tret personaliti Ekstraversi, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, Keterbukaan dan Neurotisme pelajar berdasarkan fakulti. Dapatan ujian korelasi menunjukkan terdapat hubungan antara tret personaliti *Conscientiousness* ($r=0.117$), Keterbukaan ($r=0.105$) dan Neurotisme ($r=-0.119$) dengan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya. Seterusnya, terdapat hubungan yang signifikan antara tret personaliti Ekstraversi ($r=0.140$), *Agreeableness* ($r=0.090$), *Conscientiousness* ($r=0.077$), Keterbukaan ($r=0.102$) dan efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya ($r=0.189$) dengan jangkaan hasil kerjaya. Dapatan regrasi berganda menunjukkan bahawa tret personaliti Neurotisme, *Conscientiousness* dan Keterbukaan adalah peramal yang signifikan dan menyumbang sebanyak 3.1% ke atas efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya pelajar. Dapatan juga mendapati efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya, tret personaliti Ekstraversi dan Keterbukaan adalah peramal yang signifikan dan menyumbang sebanyak 5.9% ke atas jangkaan hasil kerjaya pelajar. Analisis Permodelan Persamaan Berstruktur menunjukkan wujud kesan pengantara antara sokongan ibu bapa, tret personaliti *Conscientiousness* dengan jangkaan hasil kerjaya melalui efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya. Kesimpulannya, tret personaliti dan sokongan ibu bapa meningkatkan efikasi sendiri dan jangkaan hasil kerjaya pelajar. Implikasi kajian ini mencadangkan agar pelajar dan ibu bapa mengambil kira faktor personaliti dan efikasi sendiri dalam pemilihan kerjaya. Manakala pihak universiti perlu menyediakan program yang membolehkan pelajar untuk membuat keputusan kerjaya dan bersaing dalam pasaran kerja.





THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY TRAITS, PARENTAL SUPPORT AND SELF EFFICACY IN CAREER DECISION MAKING TOWARDS CAREER OUTCOME EXPECTATIONS

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the relationship between personality traits, parental support and self-efficacy in career decision making towards career outcome expectations. A total of 765 final-year respondents at Universiti Kebangsaan Malaysia were involved in this study. This study employs a survey research design, collecting data through questionnaires. The questionnaires used in this study were the International Personality Item Pool (IPIP), the Career Related Parents Support Scale (CRPSS), the Career Decision Making Self-Efficacy Short Form (CDSE-SF), and the Career Decision Making Outcome Expectancies Scale (CDMOES). Data analyzed using t-test, one-way ANOVA, correlation, multiple regression and Structured Equation Modeling. T-test result showed that there were significant differences in the Neuroticism personality trait based on gender. While the ANOVA tests showed that there were significant differences Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Openness and Neuroticism personality traits of students by faculty. Correlation tests indicate that there is a correlation between Conscientiousness ($r=0.117$), Openness ($r=0.105$) and Neuroticism ($r=-0.119$) personality traits with self-efficacy in career decision making. Next, there is a significant correlation between Extraversion ($r=0.140$), Agreeableness ($r=0.090$), Conscientiousness ($r=0.077$), Openness ($r=0.102$) personality traits and self-efficacy in career decision making ($r=0.189$) with career outcomes expectation. The results of multiple regression showed that Neuroticism, Conscientiousness, and Openness personality traits are significant predictors and contribute as much as 3.1% to students' self-efficacy in career decision making. Findings also show self-efficacy in career decision-making, Extraversion, and Openness personality traits are significant predictors and contribute as much as 5.9% to students' career outcome expectations. Structural Equation Modelling analysis indicates that parental support, Conscientiousness personality trait, and career outcome expectation are mediated through self-efficacy in career decision-making. In conclusion, personality traits and parental support can increase students self-efficacy and students career outcome expectations. The implication is students and parents should consider personality factors and self-efficacy when selecting careers. While the university is required to offer programmes that enable students to compete in the labor force.



KANDUNGAN

Muka Surat

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS	iii
PENGHARGAAN	iv
AKSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xv
SENARAI RAJAH	xx
SENARAI SINGKATAN	xxi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	2
1.3 Pernyataan Masalah	10
1.4 Objektif Kajian	13
1.4.1 Objektif Umum	13
1.4.2 Objektif Khusus	14
1.5 Soalan Kajian	16
1.6 Hipotesis	17
1.7 Definisi Konsep dan Operasional	23

1.7.1	Personaliti	24
1.7.2	Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya	26
1.7.3	Sokongan Ibu Bapa	28
1.7.4	Jangkaan Hasil Kerjaya	29
1.8	Kerangka Kajian	30
1.9	Kepentingan Kajian	32
1.10	Limitasi Kajian	35
1.11	Kesimpulan	37

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	39
2.2	Teori	40
2.2.1	Teori Kerjaya Kognitif Sosial	40
2.2.2	Teori Kognitif Sosial	51
2.2.3	Teori Tret Lima Faktor	55
2.2.4	Rumusan Teori	65
2.3	Kajian-Kajian Lepas	68
2.3.1	Tret Personaliti	68
2.3.2	Sokongan Ibu Bapa	76
2.3.3	Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya	82
2.3.4	Jangkaan Hasil Kerjaya	87
2.4	Kesimpulan	91

BAB 3 METODOLOGI

3.1	Pengenalan	93
-----	------------	----

3.2	Reka Bentuk Kajian	94
3.2.1	Falsafah Positivis	95
3.2.2	Pendekatan Deduktif	96
3.2.3	Metodologi Kajian Kuantitatif, Kaedah Tinjauan dan Tempoh Masa Kajian	98
3.2.4	Teknik Pengumpulan Data dalam Kajian Tinjauan	100
3.3.	Lokasi Kajian	101
3.4	Populasi dan Sampel kajian	102
3.4.1	Populasi	102
3.4.2	Saiz Sampel	103
3.4.3	Kaedah Persampelan	107
3.5	Soal Selidik Kajian	109
3.5.1	<i>International Personality Item Pool</i>	111
3.5.2	Skala Sokongan Ibu Bapa Berkaitan Kerjaya	112
3.5.3	Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya-Ringkasan	114
3.5.4	<i>Career Decision Making Outcome Expectancies Scale</i>	116
3.6	Skala Soal selidik	116
3.7	Kesahan Soal selidik Kajian	119
3.7.1	<i>International Personality Item Pool</i>	121
3.7.2	Skala Sokongan Ibu Bapa Berkaitan Kerjaya	126
3.7.3	Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya-Ringkasan	128
3.7.4	<i>Career Decision Making Outcome Expectancies Scale</i>	132

3.8	Kebolehpercayaan Soal Selidik Kajian	134
3.8.1	<i>International Personality Item Pool</i>	135
3.8.2	Skala Sokongan Ibu Bapa Berkaitan Kerjaya	137
3.8.3	Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya-Ringkasan	138
3.8.4	<i>Career Decision Making Outcome Expectancies Scale</i>	139
3.9	Prosedur Kajian	140
3.10	Kaedah Analisis Data	143
3.10.1	Andaian Ujian Univariat dan Multivariat	144
3.10.2	Ujian-t	147
3.10.3	ANOVA Sehala	148
3.10.4	Korelasi	149
3.10.5	Regrasi Berganda	150
3.10.6	Permodelan Persamaan Berstruktur (<i>Structural Equation Modelling</i>)	152
3.10.6.1	Analisis Faktor	153
3.10.6.2	Analisis Faktor Penerokaan (<i>Exploratory Factor Analysis (EFA)</i>)	154
3.10.6.3	Analisis Faktor Pengesahan (<i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i>)	157
3.10.6.4	Pengantara	163
3.11	Analisis Data	164
3.12	Kesimpulan	168

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	169
4.2	Andaian Analisis Permodelan Persamaan Berstruktur	170
4.2.1	<i>Outliers</i>	170
4.2.2	Normaliti	171
4.2.3	Multikolineariti	175
4.3	Analisis Statistik Deskriptif	177
4.4	Profil Responden Kajian	178
4.5	Analisis Statistik Infrensi	179
4.5.1	Perbezaan Tret Personaliti, Sokongan Ibu Bapa, Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya dan Jangkaan Hasil Kerjaya Berdasarkan Jantina Pelajar Tahun Akhir	180
4.5.2	Perbezaan Tret Personaliti, Sokongan Ibu Bapa, Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya dan Jangkaan Hasil Kerjaya Berdasarkan Fakulti Pelajar Tahun Akhir	185
4.5.3	Hubungan antara Tret Personaliti, Sokongan Ibu Bapa dengan Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya Pelajar Tahun Akhir	193
4.5.4	Hubungan antara Tret Personaliti, Sokongan Ibu Bapa dan Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya Pelajar Tahun Akhir Dengan Jangkaan Hasil Kerjaya	196
4.5.5	Pengaruh Tret Personaliti, Sokongan Ibu Bapa Ke Atas Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya	199

4.5.6	Pengaruh Tret Personaliti, Sokongan Ibu Bapa dan Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya Ke Atas Jangkaan Hasil Kerjaya	203
4.6	Permodelan Persamaan Berstruktur	207
4.6.1	Model Pengukuran	208
4.6.2	Penilaian Kesahan dan Kebolehpercayaan	215
4.6.3	Model Berstruktur	218
4.7	Analisis Kesan Pengantara	220
4.7.1	Penentuan Jenis Pengantara	222
4.7.2	Pengesahan Model Cadangan Kajian	225
4.8	Ringkasan Dapatan Kajian	226
4.9	Kesimpulan	232

BAB 5 PERBINCANGAN, CADANGAN, IMPLIKASI DAN KESIMPULAN

5.1	Pengenalan	234
5.2	Rumusan Keputusan Kajian	235
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian Tret Personaliti, Sokongan Ibu Bapa, Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya dan Jangkaan Hasil Kerjaya Berdasarkan Jantina	239
5.3.1	Perbezaan Personaliti Berdasarkan Jantina	239
5.3.2	Perbezaan Sokongan Ibu Bapa Berdasarkan Jantina	243
5.3.3	Perbezaan Efikasi Kendiri dalam Membuat Keputusan Kerjaya Berdasarkan Jantina	247
5.3.4	Perbezaan Jangkaan Hasil Kerjaya Berdasarkan Jantina	250
5.4	Perbincangan Dapatan Kajian Tret Personaliti, Sokongan Ibu Bapa, Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya dan Jangkaan Hasil Kerjaya Berdasarkan Fakulti	253

5.4.1	Perbezaan Personaliti Berdasarkan Fakulti	253
5.4.2	Perbezaan Sokongan Ibu Bapa Berdasarkan Fakulti	257
5.4.3	Perbezaan Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya Berdasarkan Fakulti	260
5.4.4	Perbezaan Jangkaan Hasil Kerjaya Berdasarkan Fakulti	262
5.5	Perbincangan Dapatan Kajian Hubungan antara Tret Personaliti, Sokongan Ibu Bapa dengan Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya	264
5.5.1	Hubungan Tret Personaliti dengan Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya	265
5.5.2	Hubungan Sokongan Ibu Bapa dengan Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya Kerjaya	269
5.6	Dapatan Kajian Hubungan antara Tret Personaliti, Sokongan Ibu Bapa dengan Jangkaan Hasil Kerjaya	271
5.6.1	Hubungan Tret Personaliti dengan Jangkaan Hasil Kerjaya	272
5.6.2	Hubungan Sokongan Ibu Bapa dengan Jangkaan Hasil Kerjaya	275
5.6.3	Hubungan Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya dengan Jangkaan Hasil Kerjaya	279
5.7	Perbincangan Dapatan Kajian Pengaruh Tret Personaliti, Sokongan Ibu Bapa Ke Atas Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya	282
5.8	Perbincangan Dapatan Kajian Pengaruh Tret Personaliti, Sokongan Ibu Bapa, Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya Ke Atas Jangkaan Hasil Kerjaya	286
5.9	Perbincangan Dapatan Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya Sebagai Faktor	291

Pengantara dalam Hubungan antara Tret Personaliti
Ekstraversi, *Agreeableness*, *Conscientiousness*,
Keterbukaan dan Neurotisisme serta Sokongan Ibu
Bapa dengan Jangkaan Hasil Kerjaya

5.10	Cadangan Kajian akan Datang	295
5.11	Implikasi Kajian	296
5.10.1	Implikasi Teoritikal	296
5.10.2	Implikasi Praktikal	298
5.12	Kesimpulan	300
	RUJUKAN	301
	LAMPIRAN	331

SENARAI JADUAL

No. Jadual		Muka Surat
1.1	Sumbangan Kajian Dari Konteks Konsep, Metodologi dan Pengurusan	35
2.1	Personaliti Model Lima Faktor Costa dan McCrae	56
3.1	Agihan Bahagian Dalam Soal selidik Kajian	110
3.2	Contoh Soalan IPIP Mengikut Konstruk Tret Personaliti	111
3.3	Taburan Item IPIP Mengikut Konstruk Tret Personaliti dan Jenis Item	112
3.4	Taburan Item Sokongan Ibu Bapa Mengikut Konstruk	113
3.5	Contoh Soalan Skala Sokongan Ibu Bapa Berkaitan Kerjaya	113
3.6	Contoh Soalan Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya	114
3.7	Taburan Item Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya Mengikut Konstruk	115
3.8	Contoh Soalan Jangkaan Hasil Kerjaya	116
3.9	Skala <i>Likert</i> Lima Mata	119
3.10	Kekuatan Hubungan Mengikut Nilai Pekali Korelasi	120
3.11	Nilai Korelasi Antara Skor Setiap Item Tret Personaliti dengan Prestasi Kerja	121
3.12	Korelasi antara Jumlah Skor dengan Skor Setiap Item bagi Konstruk Tret Personaliti	122
3.13	Keputusan Analisis Faktor Penerokaan Tret Personaliti	124

3.14	Nilai Korelasi antara Skor Setiap Item dengan Jumlah Item Galakan Lisan dan Sokongan Emosi	126
3.15	Korelasi antara Jumlah Skor dengan Skor Setiap Item bagi Konstruk Sokongan Ibu Bapa	127
3.16	Keputusan Analisis Faktor Penerokaan Sokongan Ibu Bapa	128
3.17	Nilai Korelasi antara Skor Setiap Item Konstruk Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya dan Identiti Vokasional	129
3.18	Korelasi antara Jumlah Skor dengan Skor Setiap Item Bagi Konstruk Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya	130
3.19	Keputusan Analisis Faktor Penerokaan Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya	131
3.20	Korelasi antara Jumlah Skor Dengan Skor Setiap Item bagi Konstruk Jangkaan Hasil	132
3.21	Keputusan Analisis Faktor Penerokaan Jangkaan Hasil Kerjaya	134
3.22	Analisis Kebolehpercayaan Konstruk Tret Personaliti	136
3.23	Analisis Kebolehpercayaan Konstruk Sokongan Ibu Bapa	137
3.24	Analisis Kebolehpercayaan Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya	138
3.25	Analisis Kebolehpercayaan Konstruk Jangkaan Hasil Kerjaya	139
3.26	Kaedah Analisis Data, Statistik dan Ujian	143
3.27	Indikator Bagi <i>Outliers</i> , Normaliti dan Multikolineariti	146
3.28	Faktor Analisis	156
3.29	Faktor Muatan Berdasarkan Saiz Sampel	157
3.30	Indeks Kesepadanan Model dan Tahap Penerimaan	160



3.31	Jadual Analisis Data Kajian	166
4.1	Indikator Bagi <i>Outliers</i>	171
4.2	Indikator Bagi Normaliti	171
4.3	Ujian Normaliti Univariat	172
4.4	Ujian Normaliti Multivariat dan Mardia's Coefficient	173
4.5	Indikator Bagi Multikolineariti	175
4.6	Faktor Muatan dan Korelasi antara Konstruk	176
4.7	Analisis Statistik Deskriptif	177
4.8	Latar Belakang Responden	178
4.9	Keputusan Ujian-t Perbezaan Tret Personaliti Ekstraversi, <i>Agreeableness</i> , <i>Conscientiousness</i> , Keterbukaan dan Neurotisme Berdasarkan Jantina Pelajar	182
4.10	Keputusan Ujian-t Perbezaan Sokongan Ibu Bapa Berdasarkan Jantina Pelajar	183
4.11	Keputusan Ujian-t Perbezaan Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya Berdasarkan Jantina Pelajar	184
4.12	Keputusan Ujian-t Perbezaan Jangkaan Hasil Kerjaya Berdasarkan Jantina	185
4.13	Keputusan ANOVA Sehala Perbezaan Tret Personaliti Ekstraversi, <i>Agreeableness</i> , <i>Conscientiousness</i> , Keterbukaan dan Neurotisme Berdasarkan Fakulti Pelajar Tahun Akhir	186
4.14	Ujian <i>Post Hoc</i> Tukey Bagi Tret Personaliti Dalam Kalangan Pelajar Tahun Akhir Mengikut Fakulti	188
4.15	Keputusan ANOVA Sehala Perbezaan Sokongan Ibu Bapa Berdasarkan Fakulti Pelajar Tahun Akhir	189
4.16	Ujian <i>Post Hoc</i> Tukey Bagi Sokongan Ibu Bapa Dalam Kalangan Pelajar Tahun Akhir Mengikut Fakulti	190



4.17	Keputusan ANOVA Sehala Perbezaan EfikasiNKendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya Berdasarkan Fakulti Pelajar Tahun Akhir	191
4.18	Ujian <i>Post Hoc</i> Tukey Bagi Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya Pelajar Tahun Akhir Mengikut Fakulti	191
4.19	Keputusan ANOVA Sehala Perbezaan Jangkaan Hasil Kerjaya Berdasarkan Fakulti Pelajar Tahun Akhir	192
4.20	Ujian <i>Post Hoc</i> Tukey Bagi Jangkaan Hasil Kerjaya Dalam Kalangan Pelajar Tahun Akhir Mengikut Fakulti	192
4.21	Korelasi Pearson Hubungan antara Tret Personaliti Ekstraversi, <i>Agreeableness</i> , <i>Conscientiousness</i> , Keterbukaan dan Neurotisisme, Sokongan Ibu Bapa dengan Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya	195
4.22	Korelasi Pearson Hubungan antara Tret Personaliti Ekstraversi, <i>Agreeableness</i> , <i>Conscientiousness</i> , Keterbukaan dan Neurotisisme, Sokongan Ibu Bapa dan Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya dengan Jangkaan Hasil Kerjaya	198
4.23	Analisis Regresi Berganda (<i>Stepwise</i>) Bagi Pemboleh Ubah Tidak Bersandar yang Mempengaruhi Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya	200
4.24	Analisis Varians	201
4.25	Analisis Regresi Berganda (<i>Stepwise</i>) Bagi Pemboleh Ubah Tidak Bersandar yang Mempengaruhi Jangkaan Hasil Kerjaya	205
4.26	Analisis Varians	206
4.27	Faktor Muatan	210
4.28	Indeks Modifikasi (MI) bagi Item Berulang	212
4.29	<i>Goodness of Fit (GOF) Indices</i>	213
4.30	Indikator Kebolehpercayaan Konstruk dan Kesahan	215



4.31	Penilaian Model Pengukuran	217
4.32	<i>Goodness of Fit (GOF) Indices</i>	218
4.33	Kesan Tidak Langsung	221
4.34	Ringkasan Dapatan Kesan Pengantara	225
4.35	Keputusan Pengujian Hipotesis Ujian-t Bagi Tret Personaliti Ekstraversi, <i>Agreeableness</i> , <i>Conscientiousness</i> , Keterbukaan dan Neurotisme, Sokongan Ibu Bapa, Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya dan Jangkaan Hasil Kerjaya Berdasarkan Jantina.	227
4.36	Keputusan Pengujian Hipotesis Analisis ANOVA Sehala Bagi Tret Personaliti Ekstraversi, <i>Agreeableness</i> , <i>Conscientiousness</i> , Keterbukaan dan Neurotisme, Sokongan Ibu Bapa, Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya dan Jangkaan Hasil Kerjaya Berdasarkan Fakulti.	228
4.37	Keputusan Pengujian Hipotesis Analisis Korelasi, Hubungan Antara Tret Personaliti Ekstraversi, <i>Agreeableness</i> , <i>Conscientiousness</i> , Keterbukaan dan Neurotisme, Sokongan Ibu Bapa dengan Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya	229
4.38	Keputusan Pengujian Hipotesis Analisis Korelasi, Hubungan Antara Tret Personaliti Ekstraversi, <i>Agreeableness</i> , <i>Conscientiousness</i> , Keterbukaan dan Neurotisme, Sokongan Ibu Bapa, Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya dengan Jangkaan Hasil Kerjaya	230
4.39	Keputusan Pengujian Hipotesis Analisis Regresi Berganda Hubungan Antara Tret Personaliti Ekstraversi, <i>Agreeableness</i> , <i>Conscientiousness</i> , Keterbukaan dan Neurotisme, Sokongan Ibu Bapa dengan Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya dan Jangkaan Hasil Kerjaya	231
4.40	Keputusan Pengujian Hipotesis Permodelan Persamaan Berstruktur antara Tret Personaliti (Ekstraversi, <i>Agreeableness</i> , <i>Conscientiousness</i> , Keterbukaan dan Neurotisme) serta Sokongan Ibu Bapa dengan Jangkaan Hasil Kerjaya melalui Efikasi Kendiri dalam Membuat Keputusan Kerjaya sebagai Faktor Pengantara.	232



SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka surat
1.1	Kerangka Kajian	32
2.1	Model Kerjaya Kognitif Sosial Terhadap Tingkah Laku Pilihan Kerjaya (Lent et al., 1994)	43
2.2	Sistem Personaliti Teori Tret Lima Faktor (McCrae & Costa, 1996)	61
3.1	Reka Bentuk Kajian	94
3.2	Proses Deduktif	98
3.3	Teknik Pengumpulan Data	101
3.4	Fakulti dan Bidang di Tiga Fakulti Terpilih	105
3.5	Persampelan	107
3.6	Persampelan Berkelompok dan Rawak Mudah	109
3.7	Jenis-Jenis Skala	118
3.8	Prosedur Kajian	140
3.9	Indikator dan Pemboleh Ubah <i>Latent</i>	158
4.1	Model Pengukuran	205
4.2	Model Pengukuran Baharu	214
4.3	Model Berstruktur	219
4.4	Model Cadangan	226

SENARAI SINGKATAN

CDMOES	<i>Career Decision Making Outcome Expectancies Scale</i>
CDMSE-SF	<i>Career Decision Making Self Efficacy-Short Form</i>
CFA	<i>Confirmatory Factor Analysis</i>
CFI	<i>Comparative Fit Index</i>
CRPSS	<i>Career related parents support scale</i>
EFA	<i>Exploratory Factor Analysis</i>
GOF	<i>Goodness-of-Fit</i>
KPT	Kementerian Pengajian Tinggi
IPIP	<i>International Personality Item Pool</i>
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
IPT	Institusi Pengajian Tinggi
RMSEA	<i>Root Mean Error of Approximation</i>
SCCT	<i>Social Cognitive Career Theory</i>
SEM	<i>Structural Equation Modelling</i>
TLI	<i>Tucker-Lewis Index</i>
UiTM	Universiti Teknologi Mara Malaysia
UKM	Universiti Kebangsaan Malaysia
UPSI	Universiti Pendidikan Sultan Idris
USM	Universiti Sains Malaysia
UUM	Universiti Utara Malaysia



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

xxii

UM	Universiti Malaya
UPM	Universiti Putra Malaysia
UIAM	Universiti Islam Antarabangsa Malaysia
USIM	Universiti Sains Islam Malaysia



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



BAB 1

PENDAHULUAN



1.1 Pengenalan



Kajian ini berkaitan tret personaliti, sokongan ibu bapa, efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya dalam kalangan pelajar ijazah Sarjana Muda di Malaysia. Bab ini akan membincangkan latar belakang kajian dan pernyataan masalah yang melibatkan isu-isu berkenaan dengan faktor yang mempengaruhi pelajar universiti membuat keputusan kerjaya. Selain itu, objektif kajian, soalan kajian, hipotesis kajian, definisi operasional dan konseptual, limitasi kajian serta kesimpulan turut dinyatakan. Kerangka kajian yang merangkumi pemboleh ubah kajian juga dilakarkan bagi menggambarkan keseluruhan kajian yang dijalankan.





1.2 Latar Belakang Kajian

Negara ini mencatatkan kadar pengangguran yang tinggi melibatkan pelajar ijazah pertama berbanding peringkat pengajian lain seperti Sijil, Diploma, Ijazah Sarjana dan Ijazah Doktor Falsafah (Ph.D) (Kementerian Pengajian Tinggi, 2017). Disebabkan lambakan graduan ijazah pertama, pelajar melihat pasaran kerja tidak begitu cerah seperti yang di harapkan (Ibrahim, Siti Nurzulaika, Ahmad Alif, & Aissa, 2021). Keadaan ini berlaku kerana mereka menyedari bahawa semakin sukar untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai.

Ketidakseimbangan pasaran kerja dengan bidang pengajian pelajar menyumbang kepada isu pengangguran (Harat & Taher, 2023). Memetik Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2016, antara bidang-bidang kritikal yang mempunyai pengangguran tinggi termasuklah bidang Sains, Sastera dan Sains Sosial serta Teknologi Maklumat dan Komunikasi (Kementerian Pengajian Tinggi, 2017).

Kebolehpasaran yang rendah bagi pelajar dalam bidang-bidang ini disebabkan pelbagai faktor. Tambahan pula era revolusi industri 4.0 yang diperkenalkan telah mengangkat program-program berkaitan bidang pendigitalan dan automasi (Noradilah, Najmi, & Mohd. Sani, 2020). Maka, pelajar tahun akhir dalam bidang kritikal perlu membuat pilihan kerjaya yang betul. Ini bertujuan untuk memastikan proses membuat keputusan kerjaya selaras dengan jangkaan yang mereka harapkan (Li, Hazler, & Trusty, 2017).





Jangkaan hasil kerjaya menggambarkan keadaan masa depan, iaitu hasil masa depan yang diinginkan oleh pelajar untuk memilih kerjaya tertentu (Lent, Brown, & Hackett, 2000). Dalam teori Kerjaya Kognitif Sosial, Brown, dan Lent (2023) telah mengekalkan kepercayaan efikasi sendiri dengan jangkaan hasil sebagai penggerak utama dalam tingkah laku vokasional. Kedua-dua aspek ini sangat berkait rapat dengan pelajar universiti.

Tidak dinafikan, setiap pelajar mengharapkan ijazah yang diperoleh memberi pengaruh positif kepada pembentukan kerjaya (Wong & Hoskins, 2022). Malahan, pengalaman sepanjang pengajian juga membolehkan mereka membina pelbagai kemahiran sebagai persediaan awal untuk menempuh alam kerjaya. Berikutan itu, pelajar-pelajar ini percaya bahawa keputusan atau tindakan yang mereka buat pada hari ini akan memberi kesan pada masa akan datang (Ponce, 2018; Lent, Brown, & Hackett, 1994; 2000).

Maka, tidak hairanlah jika kebanyakan pelajar percaya bahawa mereka akan menceburi pekerjaan berkaitan dengan bidang yang mereka pelajari semasa di universiti (Wiswall & Zafar, 2021). Disamping itu, pelajar juga mengharapkan hasil yang lebih baik apabila menggunakan kepakaran ke arah yang betul (Pradipto, Ichsan, Dwidienawati, & Tjahjana, 2022). Walau bagaimanapun, pelajar perlu sedar bahawa jangkaan hasil tidak hanya merujuk kepada hasil yang positif tetapi juga negatif akibat daripada tindakan yang dibuat (Lent, Ireland, Penn, Morris, & Sappington, 2017).

Hasil positif berlaku apabila perkara yang diharapkan pelajar menjadi kenyataan. Namun, hasil negatif pula adalah satu pengharapan yang tidak membawa





makna kepada mereka. Merujuk kepada teori Kerjaya Kognitif Sosial, efikasi dan jangkaan hasil dapat mempengaruhi minat dan matlamat kerjaya (Lent et al., 1994; Fadhilah, 2013). Matlamat merupakan elemen yang tersirat dalam proses memilih, membuat keputusan dan membuat perancangan yang melibatkan sesuatu tujuan (Betz & Voyten, 1977).

Berikutan itu, adalah penting agar pelajar tahun akhir dapat menetapkan matlamat untuk masa depan mereka (Philips, 2020). Matlamat membolehkan pelajar mempunyai satu garis panduan untuk diikuti. Pernyataan ini dikukuhkan lagi dengan kajian Medina, Chen, Doyle, Sonnert, dan Sadler, (2021) dimana matlamat, efikasi sendiri dan juga jangkaan hasil kerjaya merupakan faktor dalam membuat pemilihan kerjaya.



Faktor-faktor yang mempengaruhi jangkaan hasil kerjaya pelajar tahun akhir adalah efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya (Baglama & Uzunboylu, 2017). Pelajar-pelajar tahun akhir perlu cekap dalam efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya kerana ia merupakan faktor penting dalam proses memilih kerjaya dan pembinaan kerjaya (Wang et al., 2016).

Justeru, pelajar yang prihatin terhadap kerjaya cenderung untuk mengaktifkan kepercayaan efikasi-kendiri. Semakin kuat keyakinan dalam efikasi-kendiri, semakin mereka memahami kehendak diri (Lam & Pham, 2023). Maka, pelajar akan cuba selarikan efikasi sendiri dengan kemahuan dalam memilih kerjaya. Berdasarkan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya, pelajar akan berasa lebih yakin





untuk menonjolkan kemahiran mereka dan seterusnya mempunyai jangkauan dalam kerjaya.

Selain itu, pelajar yang mempunyai tahap efikasi sendiri yang tinggi akan memastikan mereka mencapai matlamat yang telah ditetapkan (Baglama & Uzunboylu, 2017), dan memahami laluan kerjaya yang mereka inginkan (Wong, Wong, & Lim, 2023). Terutamanya, pelajar dalam tempoh transisi dari universiti ke pasaran kerja. Mereka perlu bersedia untuk menghadapi pelbagai cabaran.

Menyedari impak yang mungkin berlaku semasa menempatkan diri dalam pasaran kerja, maka pelajar perlu membuat sesuatu. Misalnya, mencari maklumat pekerjaan, memilih matlamat, membuat perancangan, mencari jalan penyelesaian masalah dan membuat penilaian diri (Betz & Hackett, 2006; Ozlem, 2019). Kelima-lima aspek ini merupakan faktor yang boleh digunakan oleh pelajar tahun akhir agar mereka boleh menyediakan diri untuk menghadapi alam kerjaya.

Bagi pelajar yang mempunyai kemahiran penyelesaian masalah yang tinggi dan stabil dari aspek emosi (Wahyuningsih, Wibowo, Purwanto, & Mulawarman, 2023) membolehkan mereka mengatasi cabaran sekaligus meningkatkan peluang kerjaya (Zhou, Wu, Yu, Chen, & Zheng, 2021). Pemikiran positif ini terhasil daripada kepercayaan pelajar terhadap efikasi sendiri yang ada padanya. Pelajar yang yakin dengan kebolehannya menunjukkan mereka bersedia dalam apa jua keadaan (Barbaranelli, Paciello, Biagioli, Fida, & Tramontano, 2019).





Walau bagaimanapun, bagi pelajar yang mempunyai tahap efikasi sendiri rendah menunjukkan bahawa mereka masih lagi keliru dan tidak memahami kehendak diri (Wahyuningsih et al., 2023). Begitu juga dengan pelajar yang tiada pengalaman dalam membuat keputusan kerjaya, akan menghadapi kesukaran untuk membuat keputusan seperti memilih bidang belajar dan menetapkan matlamat untuk masa depan (Lent, Ezeofor, Morrison, Penn, & Ireland, 2016).

Bidang pengajian dan pemilihan kerjaya sering dikaitkan dengan tret personaliti (Larson & Seipel, 2020). Disinilah wujudnya kepentingan faktor personaliti dan jangkaan hasil kerjaya terhadap efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya (Hirschi & Jaensch 2015). Seperti yang digariskan dalam model pengurusan kerjaya (Lent & Brown, 2013; Lent et al., 2016), faktor jangkaan hasil kerjaya dan efikasi sendiri dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor personal (personaliti) dan sokongan sosial (sokongan ibu bapa) (Lent et al., 1994).

Faktor ini telah menjadi perbincangan selama beberapa dekad dalam kalangan pengkaji-pengkaji lepas yang mana jangkaan hasil kerjaya dikaitkan dengan tret personaliti (Zhang, Wang, Fan, & Li, 2023) dan efikasi sendiri (Lam & Pham, 2023) serta sokongan ibu bapa (Ma & Shea, 2021) dalam kalangan pelajar universiti. Tret personaliti juga dikaitkan dengan teori Kerjaya Kognitif Sosial (Lent et al., 1994), teori Pemilihan Kerjaya (Holland, 1985) dan teori Perkembangan Kerjaya (Super, 1953).

Tret personaliti mempengaruhi pilihan kerjaya individu kerana sesetengah bidang memerlukan tret personaliti tertentu yang sesuai dengan bidang pengajian





(Holland, 1997). Maka, pelajar perlu memahami kecenderungan tret personaliti mereka agar tidak tersilap dalam membuat keputusan kerjaya. Ini kerana, tret personaliti mencerminkan ciri-ciri pelajar berdasarkan genetik dan kepercayaan efikasi sendiri yang terbentuk hasil daripada pendidikan (Rivers, 2021).

Perbezaan tret personaliti dapat diklafikasikan kepada lima konstruk yang luas dan empirikal (Gosling, Hell, & Muck, 2007) iaitu Ekstraversi, *Agreeableness*, Keterbukaan, *Conscientiousness* dan Neurotisme (Aluja, Kuhlman, & Zuckerman, 2010). Terdapat empat tret personaliti yang dikenal pasti mempunyai hubungan positif dengan efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya iaitu Ekstraversi, *Agreeableness*, Keterbukaan dan *Conscientiousness* (Duru, Soner, & Sinan, 2021; Wu, Zhang, Zhou, & Chen, 2020).



Setiap domain dalam tret ini merupakan indikator yang terlibat dalam perkembangan kerjaya dan mempengaruhi pengalaman yang membentuk proses membuat keputusan kerjaya (Penn, 2016). Ekstraversi merujuk kepada individu yang suka dengan persekitaran sosial, *Agreeableness* pula mempunyai kecenderungan *interpersonal*, Keterbukaan menjelaskan tentang individu yang bersifat terbuka, *Conscientiousness* pula merujuk kepada individu yang berdisiplin dan Neurotisme merupakan tret personaliti yang bertentangan dengan kestabilan emosi (Costa & McCrea, 1992).

Penyesuaian personaliti dengan efikasi sendiri dapat menghasilkan maklumat dan menyumbang kepada kerjaya pelajar (Budiningsih, Yogi, & Hendriyani, 2019). Selain itu, tret personaliti juga turut dikaitkan dengan kestabilan emosi iaitu





kecenderungan individu untuk seimbangkan tingkah laku dan mengawal emosi dengan baik (Yu, Fan, Wang, Wang, & Yu, 2021). Dimana personaliti membangunkan keupayaan individu untuk membuat keputusan kerjaya yang betul (Das, Dangi, & Naik, 2020).

Personaliti, efikasi-kendiri, kebolehan dan bakat mempengaruhi proses membuat keputusan kerjaya (Firzanah Al Zahra, Othman, & Nurun Najihah, 2021; Wu et al., 2020) dan jangkaan kerjaya (Sui, Qin, Ned, & Sun, 2021). Manakala, persepsi individu berkaitan kecekapan dan jangkaan hasil pula dipengaruhi oleh pengalaman pembelajaran masa lalu (Oruç, 2022). Ini menunjukkan bahawa, proses keputusan kerjaya tidak hanya melibatkan personaliti sahaja (Oke, 2015) tetapi melibatkan faktor lain seperti ibu bapa (Badmus & Jita, 2023).



Sokongan ibu bapa dikaitkan dengan model pembelajaran (Bandura, 1977) iaitu setiap individu bertingkah laku dengan merujuk individu lain (Zimmerman, 2013). Teori Perkembangan Kerjaya menjelaskan bagaimana individu membuat pemilihan kerjaya bagi memenuhi keperluan peribadi, keluarga serta jangkaan dalam kehidupannya (Tang, 2019). Pengaruh keluarga bermula dari awal dan berterusan sepanjang perkembangan pelajar (Whitehead, 2018).

Keluarga mempunyai pengaruh positif yang signifikan dalam proses kerjaya (Koçak et al., 2021), khususnya menyediakan bimbingan dan sokongan berkaitan pilihan kerjaya di masa depan (Salamat & Akhter, 2022). Dalam erti kata yang lain, ibu bapa merupakan orang yang paling rapat dengan pelajar. Maka, pelajar akan





mendengar nasihat ibu bapa dan bergantung kepada mereka untuk membuat pilihan kerjaya (Alboliteeh et al., 2022).

Pelajar yang mendapat sokongan daripada ibu bapa lebih terdedah dalam proses membuat keputusan kerjaya. Strategi yang digunakan ibu bapa untuk membina efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya adalah melalui interaksi dengan pelajar, mencari maklumat tentang kerjaya dan menyediakan sokongan sosial (Alextian & Abdullah, 2021). Kajian Li, Pan, dan Nie (2022), membuktikan terdapat hubungan yang positif antara sokongan ibu bapa dengan efikasi sendiri pelajar.

Di samping memotivasikan pelajar dan membangunkan efikasi sendiri (Pradipto et al., 2022), ibu bapa perlu meletakkan jangkaan kerjaya kepada pelajar. Melalui gaya keibubapaan yang positif mereka dapat mempengaruhi sikap dan tingkah laku pelajar terhadap orientasi masa depan (Yanti Rubiyanti, Hendriati Agustiani, Ahmad Gimmy, & Ratna, 2023). Secara tidak langsung, dapat membantu dalam perancangan kerjaya berdasarkan keinginan pelajar dan menggalakkan mereka meneruskan pelajaran hingga pendidikan tinggi (Jiang, Fan, Zhang, & Li, 2022).

Membuat keputusan kerjaya adalah satu proses yang sangat rumit berikutan pasaran kerja tidak menjamin pekerjaan kepada pelajar. Justeru, jangkaan hasil kerjaya dan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya sangat penting kepada pelajar. Khususnya mereka yang berada di tahun akhir universiti. Pelbagai faktor perlu dipertimbangkan dalam pemilihan kerjaya antaranya faktor tret personaliti dan sokongan ibu bapa.





1.3 Pernyataan Masalah

Pengangguran graduan di Malaysia kekal sebagai isu yang membimbangkan, terutamanya dalam kalangan graduan ijazah pertama dari Institusi Pengajian Tinggi (IPT). Laporan Kajian Pengesanan Graduan menunjukkan kadar pengangguran graduan Universiti Awam (UA) yang tinggi dari tahun 2016 hingga 2020, dengan kadar tertinggi direkodkan pada tahun 2017 iaitu 26.7 peratus (36,082 orang) dan kadar terkini pada tahun 2020 sebanyak 17.9 peratus (22,792 orang) (Kementerian Pengajian Tinggi, 2017; 2018; 2019; 2020; 2021).

Keperluan terhadap kajian ini disokong oleh beberapa bukti empirikal kadar pengangguran mengikut bidang. Pada tahun 2016, bidang Sains mencatatkan peratus tertinggi bagi graduan yang tidak bekerja iaitu 27.8 peratus, diikuti oleh bidang Sastera dan Sains Sosial sebanyak 24.8 peratus serta bidang Teknologi Maklumat dan Komunikasi sebanyak 21.5 peratus (Kementerian Pengajian Tinggi, 2017). Terkini, pada tahun 2020, bidang Sastera dan Kemanusiaan (18.8%), Sains Sosial, Perniagaan dan Perundangan (16.2%), serta Sains, Matematik dan Komputer (14.7%) menunjukkan kadar pengangguran yang masih tinggi berbanding bidang lain (Kementerian Pengajian Tinggi, 2021), menjadikannya bidang-bidang kritikal yang memerlukan perhatian. Melihat kepada kadar pengangguran yang masih tinggi dalam bidang tertentu, terutama dalam kalangan graduan maka adalah penting untuk memahami bagaimana pelajar yang masih berada dalam sistem pendidikan tinggi membuat persediaan untuk memasuki pasaran kerja.





Ketidakpadanan antara jangkaan pelajar terhadap prospek kerjaya dan realiti pasaran kerja menjadi faktor utama isu ini. Pelajar universiti sering mempunyai jangkaan yang tinggi terhadap kebolehpasaran mereka, namun kajian menunjukkan bahawa kepercayaan terhadap keupayaan universiti untuk menjamin pekerjaan semakin berkurang (Gorgodze, Macharashvili, & Kamladze, 2020). Akibatnya pelajar sukar mendapatkan pekerjaan kerana ketidaksesuaian antara kemahiran yang dimiliki dengan keperluan industri (Prozorova et al., 2021). Seterusnya menyumbang kepada efikasi sendiri rendah dan proses membuat keputusan kerjaya pelajar juga rendah (Perryman & Calvert, 2020; Alisic & Wiese, 2020).

Malah, pelajar yang kurang perancangan, terdapat konflik dalaman dan luaran, serta kekurangan maklumat berkaitan peluang pekerjaan turut dikaitkan dengan efikasi sendiri rendah dalam membuat keputusan kerjaya (Swanson & Fouad, 2015; Zhou, 2019; Salman & Kan, 2021). Kelemahan dalam aspek ini boleh menyebabkan pelajar membuat pertimbangan kerjaya yang tidak matang, sekali gus menjejaskan masa depan mereka. Menurut Kemboi, Kindiki, dan Misigo, (2016), efikasi sendiri dalam meneroka peluang kerjaya menjadi semakin kompleks berikutan personaliti pelajar tidak sejajar dengan pengkhukhusan pengajian. Hal ini memberi impak kepada jangkaan pelajar dalam pemilihan kerjaya.

Selain itu, faktor luaran seperti sokongan ibu bapa juga berperanan dalam membentuk persepsi, tekanan terhadap pemilihan kerjaya, yang kadangkala tidak selari dengan keupayaan dan minat pelajar (Zhang et al., 2019; Song et al., 2022; Nur Azeera & Mohd Izwan Mahmud, 2022). Keadaan ini bukan sahaja meningkatkan tekanan tetapi juga menyumbang kepada pemilihan kerjaya yang kurang tepat. Lebih





membimbangkan, terdapat segelintir ibu bapa yang gagal menyediakan maklumat berkaitan pekerjaan kepada pelajar sehingga memberi kesan kepada perancangan kerjaya (Zairoslawanee, 2014). Faktor tret personaliti, sokongan ibu bapa, efikasi-kendiri, dan jangkaan hasil kerjaya berpotensi untuk melemahkan keupayaan pelajar dalam menilai peluang pekerjaan secara realistik serta menjejaskan keyakinan mereka terhadap kebolehpasaran diri. Oleh itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan kerjaya pelajar adalah penting untuk membantu pelajar membuat persiapan menghadapi pasaran kerja yang semakin mencabar.

Kajian-kajian yang menggunakan pemboleh ubah yang sama telah banyak dilaksanakan. Namun, ia melibatkan hubungan antara dua pemboleh ubah seperti tret personaliti dengan jangkaan hasil kerjaya (Shanaya, 2022; Wu, Zhang, Zhou, & Chen, 2020) serta sokongan ibu bapa dan jangkaan hasil kerjaya (Rossi, Dwi Yuwono, & Muhammad, 2019). Aspek personaliti dikaji bersama efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya (Yılmaz & Söner, 2022; Shanaya, 2022), serta faktor sokongan ibu bapa pula dengan efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya (Pradipto et al., 2022). Ini menunjukkan masih terdapat kekurangan kajian yang menghubungkan kesemua pemboleh ubah secara serentak.

Tambahan pula, kebanyakan kajian terdahulu lebih tertumpu kepada populasi pelajar sekolah menengah, pelajar pra-universiti (Firzanah Al Zahra et al., 2021; Söner & Yılmaz, 2022), dan bidang pengajian tertentu seperti Sains, Teknologi, Kejuruteraan dan Matematik (STEM) dan psikologi (Lent et al., 2017; Stewart et al., 2020). Kajian lepas lebih menumpukan kepada populasi yang berbeza dalam bidang





pengajian tertentu, menyebabkan kurangnya data yang boleh digeneralisasikan kepada graduan dalam bidang kritikal.

Hasil kelompongan kajian lepas menunjukkan terdapat keperluan untuk memahami secara menyeluruh bagaimana faktor psikososial seperti tret personaliti, sokongan ibu bapa dan efikasi sendiri membentuk jangkaan kerjaya seterusnya mempengaruhi perancangan serta keputusan kerjaya pelajar tahun akhir. Walaupun kajian sebelumnya telah memberikan sumbangan dalam memahami persediaan pelajar sebelum memasuki alam kerjaya, namun masih terdapat jurang dalam mengenal pasti faktor yang mempengaruhi jangkaan hasil kerjaya secara serentak. Justeru, kajian ini dijalankan untuk membangunkan model yang lebih menyeluruh bagi mengenal pasti faktor peramal utama yang mempengaruhi jangkaan hasil kerjaya dalam kalangan pelajar tahun akhir khususnya melibatkan bidang yang mempunyai kadar pengangguran tinggi.

1.4 Objektif Kajian

Objektif kajian terbahagi kepada dua iaitu objektif umum dan objektif khusus.

1.4.1 Objektif Umum

Objektif umum kajian ini adalah untuk mengukur perbezaan dan hubungan antara tret personaliti, sokongan ibu bapa dengan efikasi sendiri dalam membuat keputusan





kerjaya terhadap jangkaan hasil kerjaya. Kajian ini juga dijalankan untuk menentukan pengaruh tret personaliti, sokongan ibu bapa ke atas efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya pelajar serta pengaruh tret personaliti, sokongan ibu bapa dan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya ke atas jangkaan hasil kerjaya.

Analisis Permodelan Berstruktur (SEM) pula dilaksanakan bagi menentukan model *fit* atau pengesahan model yang dihasilkan. Dalam model ini, efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya bertindak sebagai pengantara dalam hubungan antara tret personaliti, sokongan ibu bapa dengan jangkaan hasil kerjaya.

1.4.2 Objektif Khusus



Objektif khusus seperti berikut:

- a. Menentukan perbezaan tret personaliti Ekstraversi, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, Keterbukaan dan Neurotisme, sokongan ibu bapa, efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya berdasarkan jantina.
- b. Menentukan perbezaan tret personaliti Ekstraversi, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, Keterbukaan dan Neurotisme, sokongan ibu bapa, efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya berdasarkan fakulti.



- c. Menentukan hubungan antara tret personaliti Ekstraversi, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, Keterbukaan dan Neurotisisme dan sokongan ibu bapa dengan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya.
- d. Menentukan hubungan antara tret personaliti Ekstraversi, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, Keterbukaan dan Neurotisisme, sokongan ibu bapa dan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya dengan jangkaan hasil kerjaya.
- e. Menentukan pengaruh tret personaliti Ekstraversi, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, Keterbukaan dan Neurotisisme dan sokongan ibu bapa ke atas efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya.

- f. Menentukan pengaruh tret personaliti Ekstraversi, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, Keterbukaan dan Neurotisisme, sokongan ibu bapa dan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya ke atas jangkaan hasil kerjaya.
- g. Menentukan model *fit* yang signifikan bagi model kajian perkaitan antara tret personaliti, sokongan ibu bapa dan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya terhadap jangkaan hasil kerjaya.
- h. Menentukan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya sebagai faktor pengantara dalam hubungan antara tret personaliti Ekstraversi, *Agreeableness*,

Conscientiousness, Keterbukaan dan Neurotisisme serta sokongan ibu bapa dengan jangkaan hasil kerjaya.

1.5 Soalan Kajian

Soalan kajian seperti berikut:

- a. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan tret personaliti, sokongan ibu bapa, efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya berdasarkan jantina?
- b. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan tret personaliti, sokongan ibu bapa, efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya berdasarkan fakulti?
- c. Adakah terdapat hubungan antara tret personaliti dan sokongan ibu bapa dengan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya?
- d. Adakah terdapat hubungan antara tret personaliti, sokongan ibu bapa dan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya dengan jangkaan hasil kerjaya?
- e. Adakah tret personaliti dan sokongan ibu bapa mempengaruhi efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya?



- f. Adakah tret personaliti, sokongan ibu bapa dan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya mempengaruhi jangkauan hasil kerjaya?
- g. Adakah model *fit* bagi model kajian perkaitan antara tret personaliti, sokongan ibu bapa dan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya terhadap jangkauan hasil kerjaya mencapai indeks kesepadanan yang diperlukan?
- h. Adakah efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya bertindak sebagai pengantara dalam hubungan antara tret personaliti, sokongan ibu bapa dan jangkauan hasil kerjaya?



1.6 Hipotesis

Hipotesis ini dibentuk untuk menjawab objektif kajian pertama iaitu perbezaan tret personaliti Ekstraversi, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, Keterbukaan dan Neurotisme, sokongan ibu bapa, efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya dan jangkauan hasil kerjaya berdasarkan jantina.

Ho1 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tret personaliti Ekstraversi pelajar berdasarkan jantina.

Ho2 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tret personaliti *Agreeableness* pelajar berdasarkan jantina.





Ho3 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tret personaliti *Conscientiousness* pelajar berdasarkan jantina.

Ho4 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tret personaliti Keterbukaan pelajar berdasarkan jantina.

Ho5 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tret personaliti Neurotisisme pelajar berdasarkan jantina.

Ho6 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan sokongan ibu bapa berdasarkan jantina.

Ho7 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya berdasarkan jantina.

Ho8 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan jangkaan hasil kerjaya berdasarkan jantina.

Hipotesis ini dibentuk untuk menjawab objektif kajian kedua iaitu perbezaan tret personaliti Ekstraversi, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, Keterbukaan dan Neurotisisme, sokongan ibu bapa, efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya berdasarkan fakulti.

Ho9 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tret personaliti Ekstraversi pelajar berdasarkan fakulti.





Ho10 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tret personaliti *Agreeableness* pelajar berdasarkan fakulti.

Ho11 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tret personaliti *Conscientiousness* pelajar berdasarkan fakulti.

Ho12 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tret personaliti Keterbukaan pelajar berdasarkan fakulti.

Ho13 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tret personaliti Neurotisisme pelajar berdasarkan fakulti.

Ho14 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan sokongan ibu bapa berdasarkan fakulti.

Ho15 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya berdasarkan fakulti.

Ho16 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan jangkaan hasil kerjaya berdasarkan fakulti.

Hipotesis ini dibentuk untuk menjawab objektif kajian ketiga iaitu hubungan antara tret personaliti Ekstraversi, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, Keterbukaan dan Neurotisisme, sokongan ibu bapa dengan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya.





Ho17 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tret personaliti Ekstraversi dengan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya.

Ho18 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tret personaliti *Agreeableness* dengan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya.

Ho19 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tret personaliti *Conscientiousness* dengan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya.

Ho20 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tret personaliti Keterbukaan dengan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya.



Ho21 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tret personaliti Neurotisisme dengan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya.

Ho22 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara sokongan ibu bapa dengan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya.

Hipotesis ini dibentuk untuk menjawab objektif kajian keempat iaitu hubungan antara tret personaliti Ekstraversi, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, Keterbukaan dan Neurotisisme, sokongan ibu bapa dan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya dengan jangkaan hasil kerjaya.

Ho23 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tret personaliti Ekstraversi dengan jangkaan hasil kerjaya.





Ho24 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tret personaliti *Agreeableness* dengan jangkaan hasil kerjaya.

Ho25 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tret personaliti *Conscientiousness* dengan jangkaan hasil kerjaya.

Ho26 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tret personaliti Keterbukaan dengan jangkaan hasil kerjaya.

Ho27 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tret personaliti Neurotisme dengan jangkaan hasil kerjaya.



Ho28 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara sokongan ibu bapa dengan jangkaan hasil kerjaya.

Ho29 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya dengan jangkaan hasil kerjaya.

Hipotesis ini dibentuk untuk menjawab objektif kajian kelima iaitu pengaruh tret personaliti Ekstraversi, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, Keterbukaan dan Neurotisme, serta sokongan ibu bapa ke atas efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya.

Ho30 Semua koefisien regresi bagi pemboleh ubah tret personaliti Ekstraversi, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, Keterbukaan dan Neurotisme, sokongan





ibu bapa adalah sifar bila disandarkan dengan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya.

Hipotesis ini dibentuk untuk menjawab objektif kajian keenam iaitu pengaruh tret personaliti Ekstraversi, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, Keterbukaan dan Neurotisme, sokongan ibu bapa serta efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya ke atas jangkaan hasil kerjaya.

Ho31 Semua koefisien regresi bagi pemboleh ubah tret personaliti Ekstraversi, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, Keterbukaan dan Neurotisme, sokongan ibu bapa, efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya adalah sifar bila disandarkan dengan jangkaan hasil kerjaya



Hipotesis ini dibentuk untuk menjawab objektif kajian ketujuh iaitu efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya bukan bertindak sebagai pengantara yang signifikan dalam hubungan antara tret personaliti Ekstraversi, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, Keterbukaan dan Neurotisme serta sokongan ibu bapa dengan jangkaan hasil kerjaya.

Ho32 Efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya bukan merupakan pengantara dalam hubungan antara tret personaliti Ekstraversi dan jangkaan hasil kerjaya.

Ho33 Efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya bukan merupakan pengantara dalam hubungan antara tret personaliti *Agreeableness* dan jangkaan hasil kerjaya.





Ho34 Efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya bukan merupakan pengantara dalam hubungan antara tret personaliti *Conscientiousness* dan jangkaan hasil kerjaya.

Ho35 Efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya bukan merupakan pengantara dalam hubungan antara tret personaliti Keterbukaan dan jangkaan hasil kerjaya.

Ho36 Efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya bukan merupakan pengantara dalam hubungan antara tret personaliti Neurotisme dan jangkaan hasil kerjaya.



Ho37 Efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya bukan merupakan pengantara dalam hubungan antara sokongan ibu bapa dan jangkaan hasil kerjaya.

1.7 Definisi Konsep dan Operasional

Terdapat enam konsep utama yang berkaitan dengan kajian iaitu tret personaliti, sokongan ibu bapa, efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya, jangkaan hasil kerjaya.





1.7.1 Tret Personaliti

Personaliti ditakrifkan sebagai gaya pemikiran, perasaan, dan ciri individu (Costa, McCrae, & Kay, 1995). Manakala tret personaliti merujuk kepada ciri dan pola pemikiran, emosi serta tingkah laku yang stabil berlaku ke atas seseorang individu (McCrae & Costa, 1989). Cervone dan Pervin (2022), mendefinisikan personaliti sebagai kualiti psikologi yang memberi persamaan kepada pola perasaan, fikiran dan tingkah laku yang tersendiri. Menurut Goldberg (1992), *International Personality Item Pool* (IPIP) mempunyai lima konstruk utama iaitu Ekstraversi, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, Keterbukaan dan Neurotisme.

Costa dan McCrae (1992) mendefinisikan Ekstraversi sebagai individu yang suka bersosial. Bersosial dalam konteks ini menggambarkan individu yang suka berjumpa dengan orang lain, asertif, aktif dan suka bercakap. Mereka juga sentiasa bergembira, memberi dorongan kepada orang lain dan sangat ceria walaupun keadaan tidak menyenangkan. Individu dengan tret Ekstraversi seorang yang riang, bertenaga dan optimistik (Costa, McCrae, & Holland, 1984). Individu yang rendah skor tret Ekstraversi menunjukkan mereka seorang yang berahsia, baik dan bebas (Cervone & Pervin, 2022)

Mengikut Costa dan McCrae (1992), *Agreeableness* adalah tret ke arah kecenderungan interpersonal. Individu dengan tret ini mudah simpati kepada orang lain, suka menolong dan percaya bahawa individu lain akan menghulurkan bantuan sebagai balasan. Menurut Cervone dan Pervin (2022), individu yang rendah skor *Agreeableness* menunjukkan seorang yang cemburu, degil, ego dan mudah marah.





Conscientiousness merujuk kepada individu yang kemas dan rapi, mempunyai semangat yang tinggi dan berdisiplin serta cekap (Costa & McCrae, 1992). Individu yang tinggi dalam *Conscientiousness* dapat merancang dan menyusun tugas-tugas mereka dengan teratur. Mereka juga dikaitkan dengan pencapaian akademik dan pekerjaan serta dalam pada masa yang sama ia juga mungkin membawa kepada perkara yang tidak digemari, kompulsif dan tingkah laku kuat bekerja (Turcotte, 2005). Individu yang rendah skor *Conscientiousness* merujuk kepada individu yang cuai, seorang yang tidak dijangka, mudah berubah dan kuat berimajinasi (Cervone & Pervin, 2022).

Keterbukaan merujuk kepada beberapa elemen iaitu suka berimajinasi, sensitif terhadap keindahan, memberi perhatian kepada perasaan, suka kepelbagaian, intelektual dan tidak bergantung kepada penilaian orang lain (Costa & McCrae, 1992). Individu yang bersifat terbuka mempunyai keinginan untuk mengetahui apa yang berlaku di dalam dan luar serta berpengetahuan luas. Mereka bersedia untuk menerima idea baru dan nilai yang tidak konvensional. Individu dengan tret ini mempunyai pengalaman dalam merasai kedua-dua emosi yang positif dan negatif serta lebih cepat memahami orang lain, berbanding dengan seseorang yang bersifat tertutup (Costa & McCrae, 1992).

Tret Neurotisisme adalah domain personaliti yang bertentangan dengan kestabilan emosi iaitu keadaan salah suai. Neurotisisme adalah tret personaliti untuk individu yang mengalami stress yang tinggi (*distress*) mendorong kepada kemurungan (*depress*) dan kebimbangan (*anxiety*) (Cervone & Pervin, 2022). Costa dan McCrae (1992), mendefinisikan Neurotisisme sebagai kecenderungan yang menyebabkan





individu mempunyai perasaan ketakutan, kesedihan, memalukan, marah, benci yang amat sangat kepada seseorang atau sesuatu.

Definisi operasional tret personaliti dalam kajian ini adalah berdasarkan *International Personality Item Pool* (IPIP) yang telah dibentuk oleh Goldberg (1998). Dalam kajian ini tret personaliti merujuk kepada 50 item maklum balas *International Item Pool* (IPIP) yang mewakili lima tret personaliti yang dikenali sebagai Ekstraversi, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, Kestabilan emosi dan Intelek atau imaginasi. Setiap tret ini mewakili personaliti pelajar. Item-item dalam soal selidik ini dapat membantu pelajar untuk mengenali personaliti mereka dengan lebih mendalam dan membolehkan mereka membuat pilihan kerjaya yang lebih sesuai.



1.7.2 Efikasi Kendiri Dalam Membuat Keputusan Kerjaya

Bandura (1977) menyatakan bahawa efikasi kendiri adalah kepercayaan seseorang terhadap kebolehannya untuk melaksanakan sesuatu tingkah laku yang dikehendaki dengan jayanya. Bandura (2000) turut mendefinisikan efikasi kendiri sebagai kepercayaan seseorang terhadap kebolehan diri untuk menggerakkan sumber kognitif, motivasi dan cara yang dianggap sesuai dan perlu dengan kehendak tugas. Walau bagaimanapun Lent dan Hackett (1987), berpendapat efikasi kendiri tidak hanya melibatkan kebolehan semata-mata, tetapi kepercayaan tentang kebolehan yang akan menghasilkan tindakan yang berkesan. Ramey-Gassert dan Shroyer (1992), berpendapat bahawa efikasi kendiri boleh didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kebolehan yang ada pada dirinya. Menurutnya lagi, kepercayaan seseorang





individu terhadap kebolehan yang ada pada dirinya boleh dikaitkan dengan Tindakan yang lebih baik dan tepat.

Mengikut Solberg, O' Brien, Villareal, Kennel, dan Davis (1993), efikasi sendiri merujuk kepada kepercayaan individu berkaitan kekuatannya dalam melakukan sesuatu tugas. Kepercayaan efikasi sendiri turut dikaitkan dengan keupayaan pelajar untuk berjaya dalam pelbagai tugas di universiti. Schwarzer (1992) pula mendefinisikan efikasi sendiri sebagai kepercayaan individu terhadap kebolehannya dalam melaksanakan tugas yang baru dan sukar atau berkeupayaan menghadapi kesukaran dalam pelbagai domain dalam kehidupan.

Evenson (2016) telah mendefinisikan efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya sebagai kepercayaan seseorang individu dalam memilih laluan kerjaya atau pengkhukusan di kolej. Manakala Nauta (2012) menyatakan efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya merujuk kepada pelajar yang berkebolehan dalam menyelesaikan tugas yang diperlukan dalam sesuatu kerjaya yang dipilih. Taylor dan Betz (1983) menjelaskan efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya sebagai keupayaan untuk mencapai tingkah laku dan tugas berkaitan dengan membuat keputusan khususnya dalam kerjaya. Menurut beliau lagi, efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya dikaitkan dengan peluang pelajar untuk berjaya dalam akademik, membuat keputusan yang lebih baik dan berjaya dalam kerjaya selepas tamat belajar

Definisi operasional efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya merujuk kepada soal selidik *Career Decision Making Self Efficacy-Short Form* yang telah dibangunkan oleh Betz, Klein, dan Taylor (1996). Soal selidik ini mengandungi





25 soalan yang mengukur keyakinan pelajar untuk mendapatkan kerjaya yang sesuai. Soal selidik ini mempunyai lima konstruk iaitu penilaian diri, maklumat pekerjaan, pemilihan matlamat, perancangan dan penyelesaian masalah yang melibatkan pelajar universiti. Pelajar yang mempunyai tahap efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya yang tinggi, menggambarkan bahawa mereka mempunyai semangat yang tinggi dan tidak mudah berputus asa untuk berdepan dengan cabaran khususnya dalam memilih kerjaya.

1.7.3 Sokongan Ibu Bapa

Sokongan ibu bapa ditakrifkan sebagai kehadiran individu yang rapat dalam keluarga dan menunjukkan kasih sayang (Barnow, Schuckit, Lucht, John, & Frewyberger, 2002). Sokongan ibu bapa juga ditakrifkan sebagai emosi yang wujud dan boleh dipercayai secara konsisten (Ruholt, Gore, & Dukes, 2015). Ia penting untuk kesejahteraan pelajar dan mempunyai kesan positif terhadap efikasi sendiri pelajar (Felson & Zielinski, 1989). Sebaliknya, sokongan ibu bapa yang rendah mengakibatkan rasa tidak percaya diri dan gejala stres dalam kalangan pelajar (Van Roekel, Engels, Verhagen, Goossens, & Scholte, 2011).

Selain itu, sokongan ibu bapa mendorong dalam meningkatkan motivasi yang seterusnya membawa kepada peningkatan pencapaian akademik (Mih, 2013). Dari perspektif kajian ini menunjukkan bahawa sokongan ibu bapa dapat memupuk aspek kesejahteraan akademik, seperti motivasi, efikasi sendiri yang positif dalam akademik dan kestabilan emosi. Sokongan ibu bapa bukan sahaja menghasilkan efikasi sendiri





yang tinggi, tetapi kekurangannya boleh memberi kesan negatif terhadap kesejahteraan pelajar.

Definisi operasional sokongan ibu bapa dalam kajian ini adalah berdasarkan *Career related parents support scale* (CRPSS) yang telah dibentuk oleh Turner, Alliman-Brissett, Lapan, Udipi, dan Ergun (2003). Dalam kajian ini sokongan ibu bapa merujuk kepada 13 soalan dalam *career related parents support scale*. Sokongan ibu bapa terbahagi kepada dua iaitu sokongan emosi dan sokongan sosial. Umumnya, ibu bapa adalah salah satu faktor utama yang mendorong kepada perkembangan kerjaya pelajar. Pengaruh ini dapat dilihat melalui jenis tingkah laku serta persekitaran keluarga yang memupuk perkembangan nilai, sikap, dan konsep diri pelajar tersebut. Sebagai contoh, pelajar dapat membangunkan kerjaya, membuat penerokaan, memilih dan membuat keputusan kerjaya dengan dipengaruhi faktor persekitaran iaitu ibu bapa.

1.7.4 Jangkaan Hasil Kerjaya

Nurul Hariza (2012) mendefinisikan jangkaan hasil kerjaya adalah kepercayaan peribadi mengenai kemungkinan yang akan berlaku dalam kerjaya akibat sesuatu tindakan. Menurut beliau lagi, jangkaan hasil kerjaya dijana oleh pengalaman pembelajaran dan akan membentuk minat dan tingkah laku dalam memotivasikan diri. Tingkah laku ini seterusnya akan mendorong pelajar ini untuk terus berusaha bagi mencapai cita-cita dan impian kerjaya mereka kelak. Mengikut Betz dan Voyten (1997), jangkaan hasil melibatkan kepercayaan yang terhasil daripada sesuatu tingkah





laku seperti yang dinyatakan oleh Vroom (1964), tindakan tertentu akan membawa kepada hasil tertentu.

Definisi operasional jangkaan hasil kerjaya dalam kajian ini adalah berdasarkan *Career Decision Making Outcome Expectancies Scale* merujuk kepada lapan item jangkaan hasil kerjaya. Soal selidik ini telah dibentuk oleh Betz dan Voyten (1997), berkaitan harapan kerjaya yang mungkin sesuai dengan pelajar. Lapan item soalan ini juga berkaitan dengan kepercayaan pelajar untuk melakukan pelbagai jenis aktiviti perancangan kerjaya. Ia juga melibatkan persepsi individu atau pandangan akibat daripada tindakan yang dilakukan dalam membuat keputusan kerjaya. Perancangan kerjaya yang diikuti dengan minat, kebolehan dan kemahiran pelajar dapat mendorong kepada jangkaan hasil kerjaya yang lebih baik dan sesuai dengan pelajar.



1.8 Kerangka Kajian

Isu pengangguran dalam kalangan pelajar sudah tidak asing lagi. Salah satu cara untuk mengatasi isu ini adalah dengan membuat perancangan kerjaya yang teliti. Tambahan pula ianya melibatkan pelajar tahun akhir universiti dalam bidang pengajian tertentu. Pelajar universiti dibekalkan dengan pelbagai kemahiran sebagai persediaan pasaran kerja. Namun, aspek penting yang signifikan dalam proses membuat keputusan kerjaya adalah personliti dan sokongan ibu bapa (Rahmi & Puji, 2019) efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya (Abe, Chikoko, & Lubinga, 2021).

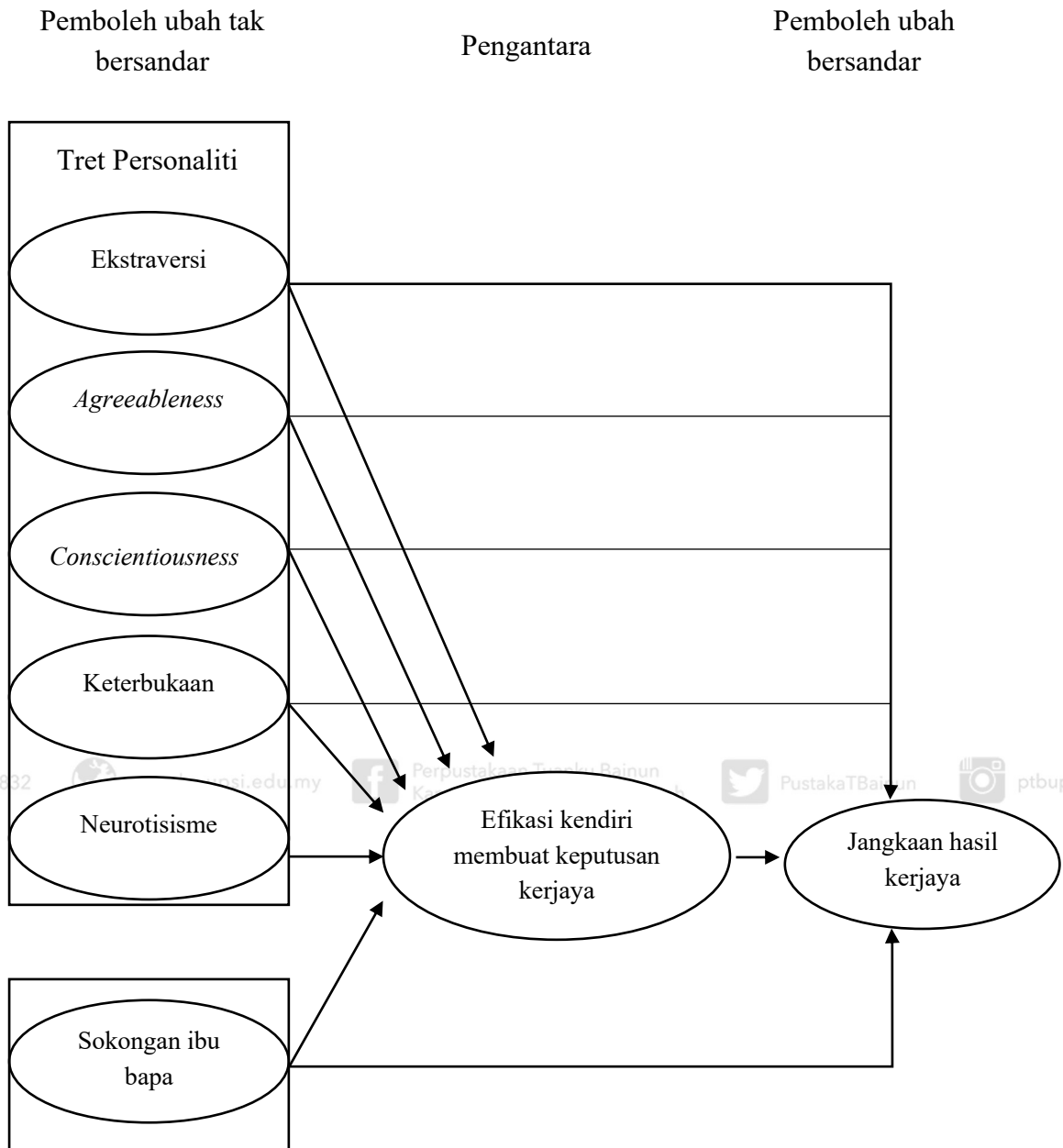




Maka, kajian ini mencadangkan teori Kerjaya Kognitif Sosial (Lent et al., 1994), teori Kognitif Sosial (Bandura, 1986, 1997) dan teori Tret Lima Faktor (McCrae & Costa, 1996) serta model digabungkan dalam model Kerjaya Kognitif Sosial terhadap tingkah laku pilihan kerjaya (Lent et al., 1994). Model ini dipilih kerana ianya masih menjadi rujukan utama dalam pemilihan dan perkembangan kerjaya seperti kajian Lane (2019) dan Nguyen (2021).

Justeru, kajian ini fokus kajian ini adalah tret personaliti (Ekstraversi, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, Keterbukaan dan Neurotisme), dan sokongan ibu bapa adalah pemboleh ubah tidak bersandar. Jangkaan hasil kerjaya adalah pemboleh ubah bersandar dan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya adalah pemboleh ubah pengantara. Perhubungan antara pemboleh ubah kajian dibentuk seperti kerangka kajian dalam rajah 1.1.





Rajah 1.1. Kerangka Kajian

1.9 Kepentingan Kajian

Berdasarkan kepada tinjauan kajian-kajian lepas, jelas menunjukkan bahawa asas teorikal dan data empirikal dalam proses membuat keputusan kerjaya dalam kalangan



pelajar tahun akhir masih tidak dikembangkan sepenuhnya. Oleh yang demikian, penyelidikan ini diharapkan dapat meluaskan lagi proses membuat keputusan kerjaya dengan menyumbang kepada skop literatur yang lebih meluas khususnya aspek tret personaliti, sokongan ibu bapa, efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya.

Menerusi pembacaan pengkaji mendapati terdapat kekurangan kajian-kajian lepas yang menghubungkan setiap pemboleh ubah kajian dalam satu kerangka konsep. Pengkaji telah merujuk kepada model individu, konteks, dan faktor pengalaman yang mempengaruhi tingkah laku pilihan berkaitan kerjaya oleh Lent et al. (1994). Kajian ini diharapkan dapat menyumbang kepada bahagian kajian literatur dan metodologi kajian yang menjelaskan hubungan, pengaruh dan kesan pengantara yang terlibat iaitu tret personaliti, sokongan ibu bapa, efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya.

Kajian-kajian terdahulu telah menyenaraikan bukti empirikal berkaitan dengan pemilihan kerjaya pelajar di peringkat universiti. Seperti kajian yang melibatkan konstruk tret personaliti dan efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya (Zhang et al., 2023; Ting et al., 2022), sokongan ibu bapa dengan efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya (Wang, Wang, & Lai, 2023; Pradipto et al., 2022; Sawitri & Ratnaningsih, 2020), efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya (Chao, Chen, Grizzell, Wilson, & Lewis, 2022) serta jangkaan hasil kerjaya (Doyle, Postlewaite, Sadler, & Sonnert, 2023).



Justeru, dengan menjalankan kajian ini pengkaji dapat menentukan pengaruh antara tret personaliti dan efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya terhadap jangkaan hasil serta pengaruh konstruk sokongan ibu bapa, efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya terhadap jangkaan hasil. Kajian ini juga akan menjelaskan dengan lebih lanjut berkenaan dengan model kajian yang terhasil daripada faktor pengantara hubungan yang melibatkan tret personaliti (Ekstraversi, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, Keterbukaan dan Neurotisisme), sokongan ibu bapa, efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya.

Kajian ini memberi kepentingan kepada pelajar-pelajar universiti untuk membuat persediaan dan membuat keputusan kerjaya yang betul di samping memberi pengetahuan dan kesedaran kepada pelajar untuk membuat perancangan berorientasikan matlamat kerjaya. Kajian ini juga menyediakan pengetahuan awam berkaitan proses membuat keputusan kerjaya dengan mengambil kira aspek personaliti pelajar dan sokongan ibu bapa kepada pensyarah, kaunselor, universiti, ibu bapa dan juga penasihat akademik agar dapat membantu proses membuat keputusan kerjaya dalam kalangan pelajar universiti.

Jadual 1.1

Sumbangan Kajian Dari Konteks Konsep, Metodologi dan Pengurusan

Sumbangan Kajian

Konsep	<ul style="list-style-type: none"> Menjelaskan konsep tret personaliti, sokongan ibu bapa, efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya.
--------	---

(bersambung)

Jadual 1.1 (*sambungan*)

Sumbangan Kajian

Metodologi	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat menjelaskan semua pemboleh ubah dalam satu kerangka kajian • Menguji perbezaan (jantina dan bidang pengajian), hubungan, pengaruh dan kesan pengantara bagi tret personaliti, sokongan ibu bapa, efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya.
Pengurusan	<ul style="list-style-type: none"> • Memberi pengetahuan dan kesedaran kepada pelajar untuk membuat perancangan berorientasikan matlamat kerjaya. • Pelajar dalam bidang Kaunseling dapat menggunakan dapatan kajian ini untuk membantu menyiapkan diri menghadapi kerjaya pada masa depan. • Pelajar dapat mengenal pasti jenis trait dan dapat mengambil peluang untuk meneroka peluang kerjaya dengan lebih luas. • Menyediakan pengetahuan awam berkaitan kerjaya kepada pelajar, ibu bapa pensyarah, kaunselor, universiti, dan juga penasihat akademik.

1.10 Limitasi Kajian

Kajian ini hanya melibatkan pelajar tahun akhir Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM). Pelajar tahun akhir dipilih untuk menjawab soal selidik tret personaliti, sokongan ibu bapa, efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya dan jangkaan



hasil kerjaya kerana mereka masih tidak dapat membuat keputusan yang tepat untuk memilih kerjaya yang sesuai dengan mereka. Selain itu, pemilihan ini dilakukan untuk mengelakkan berlakunya bias apabila pengkaji membuat perbandingan antara universiti. Oleh yang demikian hanya sebuah universiti sahaja yang dipilih sebagai populasi dan sampel kajian.

Kajian ini terbatas kepada pelajar UKM yang sedang mengikuti pengajian peringkat ijazah Sarjana Muda di tiga fakulti iaitu fakulti Teknologi dan Sains Maklumat, fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan serta fakulti Sains dan Teknologi. Pemilihan fakulti-fakulti ini berdasarkan kepada penemuan bukti empirikal daripada Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2016 yang menyatakan terdapat beberapa bidang kritikal yang menyebabkan graduan tidak mendapat kerja (Kementerian Pengajian Tinggi, 2017). Oleh yang demikian, pengkaji hanya mengkaji graduan yang sedang mengikuti beberapa bidang pengajian kritikal tersebut.

Selain itu, pengkaji juga menghadapi masalah untuk mendapatkan jurnal yang betul-betul menghubungkan setiap pemboleh ubah kajian. Kekurangan penyelidikan yang mengaitkan perkaitan antara pemboleh ubah tret personaliti, sokongan ibu bapa, efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya dalam kalangan pelajar universiti di Malaysia. Pengkaji hanya memperoleh kajian yang agak lama iaitu lebih daripada lima tahun. Namun begitu, kajian yang menghubungkan dua pemboleh ubah mudah diakses dan banyak kajian-kajian baru terutamanya daripada pengkaji-pengkaji luar negara.





Walaupun konsep jangkaan hasil kerjaya telah diperkenalkan dalam model Kerjaya Kognitif Sosial terhadap tingkah laku pilihan kerjaya (Lent et al., 1994), namun ianya masih tidak digunakan dalam penyelidikan secara meluas. Konteks jangkaan hasil kerjaya juga tidak diterangkan dengan terperinci dalam teori ini berkemungkinan untuk mendapatkan idea yang lebih bernas daripada pengkaji-pengkaji akan datang. Memandangkan aspek ini adalah penting sebagai satu penanda aras bagi setiap pelajar yang meletakkan matlamat untuk bekerja setelah tamat pengajian.

Pengkaji menghadapi masalah untuk mengaitkan jangkaan hasil kerjaya dengan pelajar tahun akhir walaupun dilihat dari sudut realitinya ianya berkaitan dengan proses mendapatkan kerjaya dalam kalangan pelajar. Namun, dari aspek tinjauan literatur, adalah sukar untuk akses kajian-kajian lepas berkaitan dengan jangkaan hasil kerjaya bagi pelajar yang sedang menuntut di tahun akhir universiti terutamanya dalam bidang-bidang kritikal.

Dalam kajian ini, faktor sokongan ibu bapa telah digunakan secara umum. Faktor sokongan ibu bapa di dalam soal selidik yang digunakan terdiri daripada sokongan emosi dan galakan lisan. Pengkaji hanya mengenal pasti faktor sokongan ibu bapa menerusi perbezaan dari aspek jantina, hubungan dan pengaruh dalam menjelaskan sumbangannya dalam efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya pelajar, serta menerusi model yang dihasilkan. Faktor dilihat dari sudut responden kajian iaitu tidak melalui persepsi ibu bapa itu sendiri.





1.11 Kesimpulan

Bab satu menerangkan dan membincangkan pemboleh ubah kajian iaitu tret personaliti, sokongan ibu bapa, efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya pelajar universiti. Pemilihan pemboleh ubah dilakukan setelah tinjauan literatur dijalankan. Berdasarkan kajian-kajian lepas maka penulisan bab satu dilaksanakan. Latar belakang kajian dan pernyataan masalah telah dibincangkan dengan mengambil kira isu-isu semasa berkaitan dengan kerjaya. Selain itu, data-data empirikal daripada Laporan Kajian Pengesanan Graduan Kementerian Pengajian Tinggi turut digunakan sebagai sokongan dalam penulisan. Seterusnya pengkaji telah menyatakan objektif, soalan dan hipotesis kajian sebagai panduan untuk menjalankan kajian. Definisi konsep dan operasional turut dinyatakan untuk memperkenalkan setiap pemboleh ubah yang terlibat dalam kajian ini. Kerangka kajian dibina berpandukan kepada model dan teori Kerjaya Kognitif Sosial (Lent et al., 1994), teori Kognitif Sosial (Bandura, 1986, 1997) dan teori Tret Lima Faktor (McCrae & Costa, 1996).

