



PENGARUH PERSONALITI PROAKTIF DAN
EFIKASI KENDIRI MEMBUAT KEPUTUSAN
KERJAYA KE ATAS JANGKAAN
HASIL KERJAYA PELAJAR
UNIVERSITI



UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2022



**PENGARUH PERSONALITI PROAKTIF DAN EFIKASI KENDIRI MEMBUAT
KEPUTUSAN KERJAYA KE ATAS JANGKAAN HASIL KERJAYA PELAJAR
UNIVERSITI**

FATHURRAHIM

**DISERTASI INI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN
(BIMBINGAN DAN KAUNSELING)
(MOD PENYELIDIKAN DAN KERJA KURSUS)**

FAKULTI PEMBANGUNAN MANUSIA

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2022

UPSI/PS-3/BO 32
Pind : 00 m/s: 1/1

Sila tanda (i.)
Kertas Projek
Sarjana Penyelidikan
Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus
Doktor Falsafah

✓

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN

Perakuan ini telah dibuat pada Selasa 07 Jun 2022

i. Perakuan pelajar:

Saya, Fathurrahim, M20191000906, Fakulti Pembangunan Manusia dengan ini mengaku bahawa disertasi/tesis yang bertajuk Pengaruh Personaliti Proaktif dan Efikasi-kendiri Membuat Keputusan Kerjaya ke Atas Jangkaan Hasil Kerjaya Pelajar Universiti 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 se jelasnya dan secukupnya

Tandatangan pelajar

ii. Perakuan Penyelia:

Saya, Prof Madya Dr Muhamad Bazlan bin Mustafa (NAMA PENYELIA) dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk Pengaruh Personaliti Proaktif dan Efikasi-kendiri Membuat Keputusan Kerjaya ke Atas Jangkaan Hasil Kerjaya Pelajar Universiti

(TAJUK) dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian/sepenuhnya syarat untuk memperoleh Ijazah Sarjana Pendidikan (Bimbingan dan Kaunseling) (SLA NYATAKAN NAMA IJAZAH).

7/6/2022

Tarikh

Tandatangan Penyelia

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

UNIVERSITI
PENDIDIKAN
SULTAN IDRIS
اينوسيتي تعليمي سلطان ايدريس

SULTAN IDRIS EDUCATION UNIVERSITY

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIESBORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI/LAPORAN KERTAS PROJEK
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORM

Tajuk / Title:

PENGARUH PROAKTIF PERSONALITI DAN EFIKASI-KENDIRI
MEMBUAT KEPUTUSAN KERJAYA KE ATAS JANGKAAN HASIL
KERJAYA PELAJAR UNIVERSITI

No. Matrik /Matric's No.:

M20191000906

Saya / I:

FATHURRAHIM

(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 Rasm 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: 22, JUN, 2022

(Tandatangan Penyelia / Signature of Supervisor)
& (Nama & Cop Rasmi / Name & Official Stamp)

PROFESOR Madya DR MUHAMMAD BAZLAN BIN MUSTAFA
Jabatan Psikologi dan Kaunseling
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

Segala puji bagi Allah dan selawat keatas Nabi Muhammad S.A.W. Syukur Alhamdulillah dengan segala puji dan puja kepadaNya atas keizinan untuk saya mempersiapkan laporan kertas projek ini dengan jayanya. Berbekalkan kesungguhan dan kesabaran serta ketekunan yang diilhamkan Tuhan, sehingga saya berjaya menyiapkan kertas projek ini dan layak bergraduasi sebagai pemegang Ijazah Sarjana Pendidikan Bimbingan dan Kaunseling. Alhamdulillah. Terawal, terima kasih kepada ayah bonda M.Yakub, Ruhainiah dan adik beradik saya Rusdi, Kurniadi, Maman, Olan dan Iki yang menjadi penyokong tegar selama naskah ini disiapkan. Saya sedar, tanpa doa dari ayah bonda dan kalian, mana mungkin saya mampu sampai ke tahap ini. Berkat kata-kata semangat dan dorongan yang tidak berbelah bagi telah menjadi antara sumber kekuatan yang cukup ampuh sehingga saya berjaya memperoleh kejayaan seumpama ini. Seterusnya, terima kasih juga kepada penyelia PM Dr Muhammad Bazlan Bin Mustafa yang tidak putus asa dan jemu dalam memberikan tunjuk ajar dan didikan sehingga saya berjaya menyiapkan kertas projek ini sebagaimana hendaknya. Sesungguhnya, ajaran dan didikan yang diberikan oleh beliau tidak akan pernah saya lupakan dan saya mohon dihalalkan segala apa jua ilmu yang dicurahkan kepada saya. Juga tidak ketinggalan, buat pelajar sarjana muda program pendidikan UPSI yang telah mengorbankan masa kalian dalam membantu kajian ini terlaksana, terima kasih saya ucapkan kepada kalian dan semoga hubungan ukhuwwah yang terjalin antara kita umpama butiran tasbeih yang ada awal dan tiada akhir. Akhir kalam, semoga apa yang baik itu dijadikan pengajaran dan setiap apa yang buruk itu dijadikan sempadan untuk kita terus melakukan kebaikan dimuka bumi Tuhan.



ABSTRAK

Kajian ini bertujuan bagi mengukur pengaruh personaliti proaktif dan efikasi-kendiri membuat keputusan kerjaya ke atas jangkaan hasil kerjaya dalam kalangan pelajar Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI). Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan reka bentuk kajian tinjauan. Pemilihan subjek kajian ditentukan dengan menggunakan dua teknik persampelan iaitu kaedah persampelan berkelompok dan kaedah persampelan rawak mudah. Responden kajian adalah seramai 401 orang pelajar Ijazah Sarjana Muda di UPSI. Responden kajian menjawab tiga jenis soal selidik iaitu *Proactive Personality Scale* (PPS) yang dibangun oleh (Bateman and Crant), *Career Decision Making Self-Efficacy Scale Short Form* (CDMSE-SF) oleh (Taylor dan Betz) dan *Career Outcome Expectancy* (COE) yang di bina oleh (Hackett, Betz, Casas dan Singh). Data dianalisis menggunakan Ujian-t, ANOVA, Korelasi Pearson dan Regresi Pelbagai. Keputusan analisis Ujian-t menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan personaliti proaktif berdasarkan jantina. Keputusan kajian juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan efikasi-kendiri membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya berdasarkan jantina. Analisis ANOVA menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan personaliti proaktif dan efikasi-kendiri membuat keputusan kerjaya berdasarkan fakulti. Analisis ANOVA sehala juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan jangkaan hasil kerjaya berdasarkan fakulti. Analisis Korelasi Pearson pula menunjukkan personaliti proaktif dan efikasi-kendiri membuat keputusan kerjaya mempunyai hubungan yang signifikan dengan jangkaan hasil kerjaya. Analisis Regresi Pelbagai menunjukkan peramal utama yang memberikan pengaruh tertinggi bagi jangkaan hasil kerjaya ialah efikasi-kendiri membuat keputusan kerjaya ($\beta = .480$, $t = 7.040$ dan $p = 0.00$) dan sumbangannya sebanyak (26.5%). Kesimpulan daripada kajian menunjukkan efikasi-kendiri membuat keputusan kerjaya membantu pelajar dalam membuat jangkaan kerjaya. Implikasi kajian menunjukkan pihak universiti perlu membuat pelbagai program untuk meningkatkan efikasi-kendiri membuat keputusan kerjaya agar mampu menolong pelajar bagi memahami minat dan kelebihan dalam diri mereka, seterusnya dapat memilih kerjaya yang sesuai.

THE INFLUENCE OF PROACTIVE PERSONALITY AND CAREER DECISION MAKING SELF -EFFICIENCY ON CAREER OUTCOMES EXPECTANCY OF UNIVERSITI STUDENT

ABSTRACT

This study aims to measure the influence of proactive personality and self-efficacy in career decision making on career outcome expectations among students of Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI). This study uses a quantitative approach with a survey study design. The selection of study subjects was determined by using two sampling techniques namely cluster sampling method and simple random sampling method. The respondents of the study were a total of 401 Bachelor's Degree students at UPSI. Study respondents answered three types of questionnaires namely Proactive Personality Scale (PPS) developed by (Bateman and Crant), Career Decision Making Self-Efficacy Scale Short Form (CDMSE-SF) by (Taylor and Betz) and Career Outcome Expectancy (COE) constructed by (Hackett, Betz, Casas and Singh). Data were analyzed using t-Test, ANOVA, Pearson Correlation and Multiple Regression. The results of t-test analysis showed that there were significant differences of proactive personality based on gender. The results of the study also showed that there was no significant difference of self-efficacy of career decision making and career outcome expectations based on gender. ANOVA analysis showed there were significant differences of proactive personality and self-efficacy in making career decisions based on faculty. One -way ANOVA analysis also showed no significant differences in career outcome expectations based on faculty. Pearson Correlation Analysis showed that proactive personality and self-efficacy in making career decisions had a significant relationship with career outcome expectations. Multiple Regression Analysis showed that the main predictor that gave the highest influence for career outcome was the self-efficacy of career decision making ($\beta = .480$, $t = 7.040$ and $p = 0.00$) and its contribution of (26.5%). Conclusions from the study show self-efficacy of career decision making helps students in making career expectations. The implications of the study show that the university needs to make various programs to improve self-efficacy in making career decisions in order to be able to help students to understand the interests and strengths in themselves, then be able to choose a suitable career.

SENARAI KANDUNGAN

MUKA SURAT

PERAKUAN KEASLIAN	iii
PENGESAHAN PENGHANTARAN THESIS	iv
PENGHARGAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRAC	vii
SENARAI KANDUNGAN	viii
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xiv
BAB 1 PENGENALAN	

1.1	Pendahuluan	2
1.2	Latar Belakang Kajian	2
1.3	Penyataan Masalah	13
1.4	Objektif Kajian	19
1.5	Soalan Kajian	20
1.6	Hipotesis	21
1.7	Kerangka Konseptual Kajian	22
1.8	Definisi Konsep dan Operasional	24
1.8.1	Personaliti Proaktif	24
1.8.2	Efikasi Kendiri Membuat Keputusan Kerjaya	26
1.8.3	Jangkaan Hasil Kerjaya	29
1.8.4	Pelajar Universiti	31
1.9	Limitasi Kajian	31

1.10	Kepentingan Kajian	32
1.11	Pendekatan Teori	33
1.11.1	Teori Personaliti Proaktif	33
1.11.2	Teori Efikasi Kendiri Membuat Keputusan Kerjaya	35
1.11.3	Teori Jangkaan Hasil Kerjaya	40
1.11.4	Teori Kerjaya Kognitif Sosial (Social Cognitive Career Theory)	41
1.12	Rumusan	43

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pendahuluan	
2.2	Kajian Literatur Proaktif Personaliti	46
2.3	Kajian Literatur Efikasi-Kendiri Membuat Keputusan Kerjaya	55
2.4	Kajian Literatur Jangkaan Hasil Kerjaya	66
2.5	Rumusan	71

BAB 3 METODOLOGI

3.1	Pengenalan	
3.2	Reka bentuk kajian	73
3.3	Subjek kajian	75
3.4	Tempat kajian	76
3.5	Teknik Persampelan	76
3.6	Alat pengukuran	80
3.6.1	Bahagian A: Demografi	81
3.6.2	Bahagian B: Personaliti Proaktif	81
3.6.3	Efikasi-Kendiri Membuat Keputusan Kerjaya (Career Decision Making Self-Efficacy - CDMSE)	
3.6.4	Bahagian C : Jangkaan Hasil Kerjaya (Career Outcome Expectancy)	84
3.7	Kajian Rintis	85
3.7.1	Kesahan	86

3.7.1.1 Personaliti Proaktif Skala (Proactive Personality Scale – PPS)	88
3.7.1.2 Efikasi Kendiri MembuaKerjaya (Career Decision Making Self Efficiency Scale Short Form – CDMSE-SF)	88
3.7.1.3 Jangkaan Hasil Kerjaya (Career Outcome Expectancy – COE)	89
3.7.2 Kebolehpercayaan	91
3.8 Kaedah Pemarkatan	93
3.8.1 Kaedah Pemarkatan Personaliti Proaktif (Proactive Personality Scale- PPS)	93
3.8.2 Kaedah Pemarkatan Efikasi Kendiri Membuat Keputusan Kerjaya (Career Decision Making Self Efficacy - CDMSE)	94
3.7.3 Kaedah Pemarkatan Jangkaan Hasil Kerjaya (Career Outcome Expectancy - COE)	96
3.9 Prosedur Kajian	97
3.10 Analisis Data	99
3.11 Rumusan	102

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1 Pendahuluan	
4.2 Profil Responden	103
4.2.1 Jantina	103
4.2.2 Fakulti	104
4.2.3 Normaliti data	105
4.3 Analisis Deskriptif	106
4.3.1 Analisis Skor Min dan Sisihan Piawai Pemboleh Ubah Kajian	107
4.4 Analisis Inferensial	109
4.4.1 Ujian t	109
4.4.2 Ujian ANOVA	113
4.4.3 Hubungan Antara Pemboleh Ubah Kajian	118
4.4.4 Analisis Regresi	120

4.5 Rumusan	122
-------------	-----

BAB 5 PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1 Pendahuluan	
5.2 Ringkasan kajian	123
5.3 Perbincangan	125
5.3.1 Perbezaan Personaliti Proaktif Berdasarkan Jantina	125
5.3.2 Perbezaan Personaliti Proaktif, Efikasi-kendiri Membuat Keputusan Kerjaya dan Jangkaan Hasil Kerjaya Berdasarkan Fakulti	127
5.3.3 Hubungan Antara Personaliti Proaktif Dengan Efikasi Kendiri Membuat Keputusan Kerjaya	129
5.3.4 Hubungan Antara Efikasi Kendiri Membuat Keputusan Kerjaya Dengan Jangkaan Hasil Kerjaya Pelajar Universiti	131
5.3.5 Pengaruh personaliti proaktif dan efikasi-kendiri membuat keputusan kerjaya terhadap jangkaan hasil kerjaya pelajar universiti	132
5.4 Kesimpulan	134
5.5 Implikasi Kajian	135
5.5.1 Pelajar	136
5.5.2 Kaunselor	137
5.5.3 Kementerian Pendidikan Malaysia	137
5.3.4 Kementerian Pendidikan Indonesia	138
5.6 Cadangan	139
5.7 Rumusan	140
RUJUKAN	141
LAMPIRAN	149

**SENARAI JADUAL****No. Jadual****Muka Surat**

1. 1	Indeks Prestasi Utama atau Kebolehpasaran Graduan UPSI 2017	14
3. 1	Bilangan Program dan Sampel yang Dipilih	80
3. 2	Taburan Item Dalam SDMSE_SF	84
3. 3	Klasifikasi Indeks Kebolehppercayaan	91
3. 4	Nilai Kebolehppercayaan Instrumen Kajian	92
3. 5	Skala Pemarkatan Proaktif Personaliti	94
3. 6	Skala Pemarkatan Efikasi-kendiri Membuat Keputusan Kerjaya	95
3. 7	Skala Pemarkatan Jangkaan Hasil Kerjaya	97
3. 8	Penganalisan Data Statistik	101
4. 1	Taburan Responden Mengikut Jantina	103
4. 2	Taburan responden Mengikut Fakulti	104
4. 3	Normaliti Data	106
4. 4	Skor Purata dan Sisihan Piawai Bagi Personaliti Proaktif	108
4. 5	Skor Purata dan Sisihan Piawai Efikasi-kendiri membuat keputusan kerjaya	108
4. 6	Skor Purata dan Sisihan Piawai Jangkaan Hasil Kerjaya	108
4. 7	Keputusan Ujian-t Perbezaan Efikasi-kendiri Membuat Keputusan Kerjaya Berdasarkan Jantina	110



4. 8	Keputusan Ujian-t Perbezaan Personaliti Proaktif Berdasarkan Jantina	111
4. 9	Keputusan Ujian-t Jangkaan Hasil Kerjaya Berdasarkan Jantina	112
4. 10	Keputusan Ujian Anova Sehala Personaliti Proaktif Berdasarkan Fakulti	113
4. 11	Ujian Post Hoc Tukey Personaliti Proaktif Berdasarkan Fakulti	114
4. 12	Keputusan Ujian Anova Sehala Perbezaan Efikasi-kendiri Membuat Keputusan Kerjaya Berdasarkan Fakulti	115
4. 13	Ujian Post Hoc Tukey Efikasi-kendiri Membuat Keputusan Kerjaya Berdasarkan Fakulti	116
4. 14	Ujian Anova Sehala Perbezaan Jangkaan Hasil Kerjaya Berdasarkan Fakulti	117
4. 15	Keputusan Ujian Korelasi Personaliti Proaktif Personaliti dan Efikasi-kendiri Membuat Keputusan Kerjaya Pelajar Universiti	119
4. 16	Analisis Regresi Berganda Bagi Pembolehubah tidak Bersandar yang Mempengaruhi Jnagkan Hasil Kerjaya	120

SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka Surat
1. 1	Kerangka Konseptual Kajian	22
3. 1	Kaedah Persampelan	79



BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Bab pengenalan memberikan tumpuan pada tajuk kajian iaitu pengaruh personaliti proaktif dan efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya terhadap jangkaan hasil kerjaya pelajar sarjana muda universiti. Bab ini juga membincangkan pendahuluan, latar belakang, pernyataan masalah, soalan kajian, objektif kajian, definisi setiap pemboleh ubah, kerangka teori, kepentingan kajian, hipotesis, dan rumusan.





1.2 Latar Belakang Kajian

Kerjaya merupakan sesuatu perkara yang penting dan sangat berkait erat dengan perkembangan kehidupan individu. Perkembangan kerjaya individu bermula daripada ia dilahirkan sehingga akhir usia. Kerjaya juga merupakan satu siri perjalanan kerja yang membimbing seseorang dalam dunia pekerjaan atau profesion yang mana dalam setiap pertukaran fasa mendorong ke arah kemajuan. Kerjaya berkait erat dengan pekerjaan, manakala pekerjaan dapat diertikan sebagai suatu aktiviti yang penting dalam kehidupan. Individu merasakan kepuasan dalam kehidupannya apabila memiliki sesuatu pekerjaan yang tetap serta terjamin. Daripada aspek sosial, pekerjaan juga dapat memperlihatkan status masyarakat, tahap ekonomi, dan pendapatan. Bekerja bererti individu itu mesti aktif dalam sebarang aktiviti yang boleh membawa perubahan kepada dirinya, orang lain, dan bidang yang diceburi. Menurut Muhd. Mansur dan Siti Nordinar (1989) Pekerjaan memberikan kesan pada konsep sendiri, perasaan nilai, kesejahteraan, dan identiti personaliti individu.

Zunker (2006) berpendapat bahawa kerjaya merujuk kepada aktiviti-aktiviti dan kedudukan individu yang meliputi serangkaian pekerjaan dan tugas yang berterusan. Kerjaya juga boleh diertikan sebagai persepsi atau harapan individu, satu sikap dan tingkahlaku yang berkaitan dengan aktiviti kerja. Sementara menurut Sharf (1997) menyatakan bahawa kerjaya merujuk kepada bagaimana individu tersebut melihat diri mereka ke atas hubungannya terhadap apa yang mereka





lakukan, kerjaya juga cenderung merujuk kepada apa yang dicita-citakan seorang individu semasa menjalani kehidupan. Oleh yang demikian, perkembangan kesedaran kerjaya individu sebenarnya telah terbentuk daripada peringkat kanak-kanak dan sentiasa mengalami perubahan dari semasa ke semasa. Melalui pengalaman lepas, individu juga melakukan pemerhatian berkait tugas dan pekerjaan yang nantinya diceburi.

Setiap orang memerlukan suatu kerjaya yang memberikan hala tuju untuk hidup, kerana merupakan perkara yang amat penting untuk individu ataupun fungsinya terhadap masyarakat pada masa yang sama. Maka perancangan kerjaya pada peringkat awal perlu dilakukan. Terutamanya lagi kepada pelajar universiti, kerana pada peringkat ini mereka telah mula memikirkan kerjaya yang diceburi setelah menamatkan pengajian. Lazimnya, seorang pelajar yang telah memilih bidang pengajian di universiti telah memupuk satu kepercayaan terhadap kemungkinan hasil yang berlaku akibat dari pilihan yang diambil semasa belajar di universiti.

Menurut Sarvicks (2013) dalam perkembangan kehidupan individu, mereka mesti membina asas keprihatinan tentang masa depan, kawalan terhadap kehidupan mereka, rasa ingin tahu mengenai kerjaya, dan kepercayaan untuk membina masa depan mereka dan menghadapi cabaran kerjaya. Kepercayaan seseorang berkait tentang hasil (outcome) yang boleh didapati semasa melakukan





sesuatu tindakan dan ianya merupakan satu perkara yang penting dalam pemilihan kerjaya. Lent et al., (1994) menyatakan jangkaan hasil meliputi imajinasi, kesan daripada prestasi yang ditunjukkan dalam tingkah laku (contohnya, *jika saya melakukan ini apa akan berlaku*). Harapan terhadap hasil kerjaya perlu diupayakan dengan tindakan yang sungguh-sungguh. Pelajar universiti perlu memegang asas kepercayaan terhadap keupayaan diri dan tindakan proaktif semasa menjalankan pengajian.

Sekarang ini banyak media elektronik yang memberitakan prestasi dan pencapaian pelajar bimbingan dan kaunseling selepas menamatkan pengajian, nampaknya mereka memperoleh hasil kerjaya yang sesuai dengan apa yang diingini. Kebanyakannya pelajar lepasan program bimbingan dan kaunseling cenderung memilih jawatan sebagai konselor ataupun guru kaunseling. Perkara tersebut menunjukkan bahawa adanya keselarasan antara tindakan pelajar dengan keputusan kerjaya yang dipilih selepas menamatkan pengajian.

Di Malaysia, dianggarkan lebih kurang 14.7 juta pekerja yang meliputi lebih daripada 400,000 orang masuk dalam golongan mencari pekerjaan atau menganggur setakat Jun 2015. Manakala, seramai 107,000 orang daripada total penganggur tersebut terdiri daripada graduan lepasan diploma, ijazah dan ke atas. Oleh yang demikian, dapat dirumuskan bahawa kadar pengangguran di Malaysia berada pada paras 3.2 peratus daripada jumlah tenaga buruh (Harian Metro, 7 Disember 2015). Ini menunjukkan pelajar sarjana muda kurang pengetahuan





tentang diri dan pengetahuan tentang maklumat kerjaya serta tidak mengambil berat aspek berkaitan dengan keupayaan mereka dalam sesuatu tugas dan pekerjaan semasa di peringkat universiti, sehingga menyebabkan mereka tidak mendapat peluang pekerjaan yang sesuai.

Membuat keputusan kerjaya ialah satu diantara perkara yang paling penting bagi pelajar. Kesedaran tentang sesuatu kerjaya selalu berkembang dalam diri individu mengikut peringkat umur atau persekolahannya. Pelajar pada peringkat sarjana muda, dikategorikan sebagai individu yang telah matang dan mempunyai keupayan untuk memilih kerjaya yang diinginkan. Pengambilan keputusan kerjaya seseorang berkait erat dengan kepercayaan atau jangkaan hasil tentang satu pekerjaan. Menurut Brown (2013) jangkaan hasil kerjaya (career outcome expectancy) pula didefinisikan sebagai satu hasil yang dapat merangkumi capaian prestasi dari sudut pembelajaran, kesihatan, kualiti dan tujuan hidup dalam bidang yang mendatangkan hasil kepuasan dan memenuhi keperluan yang ingin dicapai.

Menurut Gysbers (2013) bahawa jangkaan kerjaya merujuk kepada pengetahuan individu tentang kepentingan kejayaan atau pencapaian yang baik semasa berada di universiti atau Institut Pengajian Tinggi (IPT) Kefahaman mereka tentang jangkaan kerjaya ini membantu mereka untuk meneroka diri dan peluang-peluang kerja yang sedia ada. Pelajar dengan mudah membuat jangkaan hasil kerjaya apabila mereka mempunyai kepercayaan yang tinggi terhadap





keupayaannya dalam menjalankan tugas-tugas sesuatu pekerjaan dan mampu membuat perubahan kearah positif dengan tindakan proaktif yang ditunjukkan.

Laurin et al., (2011) dan Li (2016) menyatakan apabila pelajar berkeyakinan bahawa usaha, keupayaan, dan kepribadian adalah sebab di sebalik hasil kerjaya, maka mereka cenderung boleh melihat situasi dan kondisi masyarakat, di mana mobilitas ke atas dibenarkan dan boleh dicapai. Berdasarkan teori sosial kognitif Bandura (1986) menghubungkan orientasi prestesi kerjaya dengan keyakinan jangkaan hasil kerjaya, yang melibatkan motivasi para kaum muda untuk memilih kerjaya spesifik berdasarkan gaji, interaksi dan hasil kepuasan diri yang diharapkan.



Menurut Gwen et al., (2015) jangkaan hasil kerjaya adalah konstruksi utama dalam teori sosial kognitif kerjaya. Jangkaan kerjaya mengukur persepsi individu tentang suatu kerjaya tertentu berdasarkan persepsi daripada hasil keuangan, sosial, dan kepuasan diri. Teori sosial kognitif kerjaya juga berpendapat bahwa jangkaan hasil adalah mediator penting dari kerjaya dan minat akademik serta pengembangan keterampilan.

Jangkaan hasil kerjaya selalunya berkaitan dengan pengaruh efikasi sendiri (*Self-efficacy*). Teori kognitif sosial menyatakan bahawa ada hubungan yang saling berkait antara sistem efikasi sendiri, jangkaan hasil dan matlamat Bandura (1986).





Efikasi sendiri ialah asas untuk menolong menentukan pilihan seseorang daripada aktiviti dan persekitaran sebagai usaha individu dalam pembelajaran, pencapaian, dan respon emosi bila berhadapan dengan rintangan, termasuk juga dalam menentukan pilihan kerjaya. Teori sosial kognitif kerjaya menyatakan bahawa efikasi sendiri dan jangkaan hasil kerjaya bergabung untuk memberikan ramalan terhadap orientasi kerjaya seseorang. Tiga konstruksi kunci teori kerjaya kognitif sosial iaitu efikasi sendiri, jangkaan hasil, dan kemanjuran diri merupakan antecedents yang mendasari pilihan dan prestasi suatu kerjaya Lent et al., (1994).

Sementara Hacket dan Betz (1995) mendefinisikan efikasi-kendiri membuat keputusan kerjaya ialah keyakinan individu dalam menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan kerjaya dan tingkah laku. Manakala menurut Wolfe dan Betz (2004) efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya adalah kepercayaan seseorang dalam menyelesaikan tugas untuk membuat keputusan kerjaya, bermaksud seseorang bersedia meneroka alam sekitar dan mempunyai keupayaan dalam penerokaan tingkah laku tersebut, sehingga dari itu ia dapat mengumpulkan maklumat dalam rangka membuat keputusan kerjaya yang sesuai dengan keinginan.

Efikasi sendiri tidak hanya melibatkan kebolehan seseorang individu sahaja tetapi kepercayaan yang dibentuk dalam fikiran untuk melakukan sesuatu sehingga boleh mencapai tahap tertentu. Menurut Noraini (2015) efikasi sendiri merupakan mekanisme yang dihasilkan dari gabungan kognitif, kelakuan, dan kemahiran sosial





seseorang dalam melakukan sesuatu tugas tertentu. Betz dan Serling (1996) turut berpendapat bahawa efikasi sendiri yang rendah adalah berkaitan dengan komitmen dalam membuat jangkaan hasil kerjaya. Manakala Betz dan Hackett (2006) juga menyatakan seseorang individu itu kurang yakin tentang kebolehan mereka. Perasaan kekurangan menyebabkan pengelakan seseorang pelajar itu dalam subjek akademik disekolah atau mengelakan dalam pilihan kerjaya tertentu.

Kebiasaannya, sebelum menentukan keputusan kerjaya seseorang individu mencari tentang maklumat kerjaya yang hendak mereka pilih dan penting juga untuk mengambil kira faktor lain seperti keperibadian atau personaliti, yang ianya juga dapat memberikan pengaruh dalam pencapaian kerjaya seseorang. Disebabkan, sebahagian individu kurang yakin pada kemampuan diri untuk mengatasi cabaran dalam situasi tertentu dan kemampuan untuk memberi pengaruh perubahan dalam persekitaran (Bateman dan Crant, 1993). Hal itu memberikan pengaruh terhadap kemampuan seorang individu dalam menentukan dan memutuskan sesuatu kerjaya. Personaliti proaktif, salah satu indikator terpenting dari upaya seseorang untuk berhadapan dengan realiti di tempat kerja, jenis keperibadian ini nyatanya telah menuai banyak perhatian dalam upaya individu untuk merancang kerjaya.



Selain itu, Greenleaf (2011) mendapati bahawa personaliti proaktif berkaitan dengan sumber psikologi utama (iaitu, keyakinan dan kesediaan) untuk peralihan dari peringkat sekolah ke tempat kerja yang berjaya. Oleh sebab yang demikian, pengkaji melihat bahawa faktor keperibadian khususnya personaliti proaktif boleh memberi kesan dalam keyakinan pelajar dalam membuat satu keputusan kerjaya dan membuat jangkaan kerjaya, ianya sangat penting bagi memastikan para graduan tidak mengalami kesulitan untuk mendapatkan sesuatu pekerjaan selepas menamatkan pengajian.

Menurut pendapat Bandura (1997) efikasi sendiri ialah seseorang individu percaya terhadap kebolehannya untuk mengurus dan melaksanakan tindakan yang dikehendaki bagi menghasilkan sesuatu kejayaan. Tambahnya, ia menyatakan efikasi-kendiri mempengaruhi prestasi individu dengan meningkatkan usaha dan kecekalan. Sehubungan itu, pelajar yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi dapat memberikan hasil atau pencapaian yang baik dalam pekerjaan yang dilakukan, kerana efikasi mempengaruhi tindakan yang ingin dilakukan. Fadhilah (2013) dalam kajian yang dijalankan tentang efikasi-kendiri menyatakan pelajar dengan efikasi-kendiri yang tinggi dapat meningkatkan kemahiran mereka dalam mengambil keputusan kerjaya. Selain itu efikasi sendiri juga memberikan impak terhadap usaha dalam melakukan sesuatu dan tumbuhnya ketahanan dalam menghadapi kesusahan serta cabaran. Di samping itu, teori sosial kognitif menyatakan minat kerjaya yang dipupuk berterusan akhirnya dapat membantu perkembangan individu, dan ianya mendapati dirinya mempunyai kebolehan dan



mereka percaya bahawa pencapaian akan menghasilkan keputusan atau jangkaan yang diinginkan Lent et al., (1994).

Berdasarkan ulasan di atas, pengkaji dapat merumuskan bahawa jangkaan hasil kerjaya pelajar sarjana muda perlu disokong sistem kepercayaan atau efikasi-kendiri membuat keputusan kerjaya. Efikasi-kendiri membuat keputusan kerjaya dapat mempengaruhi perkembangan kerjaya seseorang termasuklah perancangan kerjaya, penerokaan kerjaya, pemilihan kerjaya, kematangan kerjaya serta membuat keputusan kerjaya. Manakala menurut Sampson et al., (2013), tahap jangkaan kerjaya yang rendah selalunya dipengaruhi oleh beberapa faktor iaitu ciri-ciri keperibadian, pengetahuan tentang diri, pilihan untuk membuat keputusan dan pengalaman dengan intervensi kerjaya. Justeru pengkaji tertarik memasukan satu aspek personaliti, iaitu personaliti proaktif bagi melihat sejauh mana keperibadian proaktif tersebut memberikan kesan terhadap jangkaan hasil kerjaya pelajar sarjana muda.

Sekarang ini, jumlah graduan yang telah menamatkan pengajian di peringkat universiti semakin banyak, dan masalah yang muncul ialah mencari pekerjaan. Personaliti proaktif ialah kecenderungan individu yang stabil bagi berinisiatif mempengaruhi persekitaran. Personaliti proaktif berkait dengan beberapa dari sifat lima tret personaliti (Keterbukaan, kesedaran, ekstrasversi, dan





keramahan) Hooker dan Mcadams (2003). Namun, personaliti proaktif memiliki perbezaan dalam pendekatannya untuk menghadapi situasi yang sulit.

Personaliti proaktif merujuk pada kecenderungan individu melakukan sesuatu tindakan untuk mengubah persekitaran luarnya tanpa batasan resistensi situasi. Individu dengan skor tinggi pada Skala Personaliti Proaktif menunjukkan karakteristik seperti secara proaktif terlibat dalam mengubah persekitaran, mengidentifikasi peluang yang memajukan, dan mengambil tindakan proaktif untuk menghasilkan perubahan yang berarti. Individu dengan skor rendah pada Skala Personaliti Proaktif menunjukkan sikap seperti merespon pasif terhadap lingkungan dan tidak mampu mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang Seibert et al., (1999).

Personaliti proaktif telah ditemukan sebagai konstruk yang unik, tidak terkait dengan lokus kawalan dan kemampuan mental, hanya cukup berkaitan dengan keperluan untuk pencapaian dan keperluan dominasi Bateman & Grant (1993). Selain itu, Grant (1995) menemukan kepribadian proaktif berfungsi menjadi prediksi atau jangkaan kinerja pekerjaan yang objektif.





Seorang individu dapat secara sedar dan langsung mengubah keadaan mereka saat ini, termasuk persekitaran sosial mereka (Diener, Larsen, & Emmons, 1984). Personaliti proaktif memang sajatinya terkait dengan kemampuan seorang individu untuk berhadapan dengan situasi dan kondisi baru dalam persekitaran. Manakala Bateman dan Grant (1993) mendefinisikan individu dengan kepribadian proaktif sebagai individu yang relatif tidak dibatasi oleh kekangan situasional justeru boleh mempengaruhi perubahan persekitaran di mana ia berada.

Dalam kejayaan sesuatu kerjaya, kecenderungan untuk membentuk lingkungan kerja menawarkan sejumlah keuntungan kepada individu. Individu yang melakukan kendali ke atas situasi kerja selalunya lebih memahami kemungkinan di persekitaran mereka dan menjangka perubahan yang boleh berlaku. Mereka dapat mengubah metode kerja mereka, prosedur dan mekanisme tugas sendiri dan bahkan memberikan pengaruh atas keputusan yang berkaitan dengan gaji mereka, kenaikan pangkat dan lain-lain (Bell dan Staw, 1989).

Melihat fenomena sekarang, jumlah graduan yang telah menamatkan pengajian di peringkat universiti terbilang banyak dan mereka susah untuk mencari pekerjaan. Oleh sebab yang demikian, pelajar sarjana muda mesti benar-benar mempersiapkan diri sebelum memasuki dunia pekerjaan. Mereka juga semestinya mula mengambil berat faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan kerja seperti kepercayaan diri yang meliputi hasil yang boleh didapati, bagaimana berhadapan





dengan sesuatu cabaran dan keperibadian atau personaliti yang boleh memajukan diri mereka nanti. Berkaitan dengan itu, maka pengkaji merancang untuk melaksanakan satu kajian berkaitan dengan personaliti proaktif, efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya, dan jangkaan hasil kerjaya pelajar sarjana muda Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI).

1.3 Penyataan Masalah

Teori perkembangan kerjaya berpendapat bahwa pelajar sarjana muda yang akan memasuki masyarakat mempunyai tanggungjawab ke atas tugas-tugas iaitu menjelajahi, memilih, dan berkomitmen pada kerjaya sebagai usaha pengembangan hidup (Emmanuelle, 2009). Namun demikian, terdapat banyak pelajar sarjana muda tidak dapat membuat keputusan kerjaya yang rasional atau memilih kerja yang tidak bersesuaian dengan bidang yang diambil semasa pengajian di peringkat universiti. Perkara itu memberikan kesan pelajar iaitu kesulitan dalam mengambil keputusan kerjaya, seterusnya menghambat kejayaan seorang pelajar dalam sesuatu kerja.



Menurut Pusat Kebolehpasaran Graduan (PKG) (www.upsi.edu.my) yang bertujuan bagi meningkatkan kualiti kebolehpasaran graduan Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) dengan keperluan industri telah mengumpulkan data pencapaian indeks prestasi utama pada tahun 2017, sebagai berikut.

Jadual 1. 1

Indeks Prestasi Utama atau Kebolehpasaran Graduan Universiti Pendidikan Sultan Idris 2017

<i>Key Performance Index</i>	2017	
(KPI)	Sasaran	Pencapaian
Jumlah pelajar yang mendapat asas keusahawanan	9.000	9.000
Jumlah pelajar yang mempunyai perniagaan selepas graduan	100	174
Jumlah pelajar yang mempunyai perniagaan semasa pengajaran	300	183
Jumlah pelajar yang mendapatkan pekerjaan selepas graduan	80.0%	70.4%
Jumlah yang mendaftar suruhanjaya syarikat Malaysia	100	187
<i>Public Privat Research Network (PPRN)</i>	100	118

Data statistik tentang kebolehpasaran graduan Universiti Pendidikan Sultan Idris (2018) menunjukkan bahawa jumlah pelajar yang mempunyai perniagaan semasa pengajian dan jumlah pelajar yang mempunyai perniagaan selepas pengajian telah mencapai sasaran yang ditentukan. Manakala jumlah pelajar yang mendapatkan pekerjaan selepas graduan belum mencapai sasaran yang ditentukan. Sehingga boleh dikatakan bahawa beberapa pelajar lepasan UPSI tidak bekerja lagi selepas menamatkan pengajian.

Manakala data Jabatan Perangkaan Malaysia kerja dan buruh 2018 yang dikeluarkan oleh Kementerian Sumber Manusia telah merekodkan bahawa pada tahun 2017 seramai 255,099 graduan telah berjaya menamatkan pengajian dan daripada bilangan tersebut, sebanyak 141,257 telah bekerja manakala 43,495 telah memilih menyambung pengajian ke peringkat yang lebih tinggi manakala sebanyak 5,068 pula telah memilih untuk meningkatkan kemahiran yang sedia ada. Bagi yang menunggu penempatan pekerjaan pula adalah seramai 11,906 orang dan selebihnya seramai 53,373 berstatus belum bekerja.

Laporan Kajian Pengesanan Graduan yang telah dibuat (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2020) telah menyatakan jumlah peratusan bilangan graduan yang tidak bekerja setelah tamat pengajian mengikut tingkat pengajian dari tahun 2015 sehingga 2017. Pada tahun 2015 telah mencatatkan bilangan sebanyak 27.9 peratus, seterusnya tahun 2016 sebanyak 26.3 peratus dan pada tahun 2017 pula



26.3 peratus. Di Malaysia, dianggarkan mempunyai 14.7 juta tenaga kerja dengan lebih 400,000 orang termasuk dalam golongan mencari pekerjaan pada setiap masa atau menganggur setakat Jun 2015. Seramai 107,000 orang daripada jumlah penganggur itu pula terdiri daripada graduan lepasan diploma, ijazah dan ke atas.

Kenyataan tersebut menunjukkan banyaknya graduan sarjana muda masih lagi sukar untuk mendapatkan pekerjaan, walaupun sudah mendalami bidang-bidang dan kemahiran tertentu di peringkat universiti. Sebahagian daripada graduan tersebut belum bekerja kerana merasa tidak sesuai dengan kerja yang ditawarkan. Keyakinan diri seperti itu dicetuskan melalui efikasi sendiri, kerana ia berkepentingan dalam melihat sejauh mana prestasi yang dimiliki oleh seseorang. Melalui keyakinan yang dimiliki, individu cuba untuk melaksanakan sesuatu tugas dan jika berlaku sebaliknya, ia akan cuba untuk tidak berhadapan dengan perkara tersebut berlaku kerana tidak mempunyai keyakinan diri yang padu.

Efikasi-kendiri membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya mempunyai hubungan kuat dengan perkembangan kerjaya seseorang. Choi, Park et al., (2016) menyatakan pengalaman dan pembelajaran seseorang menjadi asas untuk membentuk efikasi-kendiri dan jangkaan hasil. Seterusnya efikasi-kendiri dan jangkaan hasil membawa kepada penjana minat, matlamat, dan pembangunan prestasi kerjaya. Jika pelajar percaya terhadap keupayaan diri dan dapat membuat





jangkaan kerjaya semasa di peringkat universiti, mereka dapat memilih keputusan kaerjaya yang sesuai selepas menamatkan pengajian.

Barker dan Kellen (1998) menyatakan bahawa hanya terdapat sebahagian pelajar di IPT yang berjaya menamatkan pengajian selama tempoh yang ditetapkan manakala yang separuh daripada jumlah tersebut kebanyakan pelajar keciciran dalam pelajaran, menangguhkan pengajian dan ada juga yang bertukar-tukar bidang dengan kos yang ditawarkan. Masalah tersebut berlaku kerana kurangnya keberkesanan diri dalam menilai keupayaan diri dalam menjalankan tugas-tugas pengajian di universiti. Selian itu, mereka yang telah memilih bidang pengajian tidak menunjukkan tindakan-tindakan proaktif untuk meningkatkan kebolehan dan kemahiran dalam bidang yang di ceburi. Perkara ini tentu tidak baik bagi mereka kerana berlanjutan sehingga ke alam pekerjaan dan menyebabkan pemilihan kerjaya mereka tidak selari dengan minat dan keperluan peribadi mereka Aida, Norazura dan Ang (2005).

Oleh yang demikian, membuat pemilihan kerjaya merupakan satu isu yang besar dan kerap dikemukakan oleh individu. Terutamanya para pelajar sarjana muda, kerana membuat pemilihan kerjaya adalah aspek penting dalam kehidupan mereka pada masa depan. Sesuatu kerjaya yang dipilih sedikit sebanyak dapat menentukan corak peranan yang dimainkan oleh seseorang individu dalam masyarakat nanti Suhaila et al., (2015).





Menurut Yahya dan Roseliza (2002) hampir semua golongan belia yang terdiri daripada lepasan sekolah hinggalah universiti mempunyai keinginan dan cita-cita untuk mendapatkan pekerjaan selepas menamatkan pengajian. Setiap tahun, ratusan ribu lepasan sekolah dan IPT memasuki pasaran kerja dan sudah pasti, menganggur bukanlah satu pilihan yang tepat bagi mereka kerana akan menyusahkan diri sendiri, keluarga dan apatah lagi tempias dengan pandangan serong masyarakat keatas mereka menyebabkan golongan belia berlumba-lumba untuk mendapatkan tempat dalam pasaran kerja.

Berdasarkan kajian kebolehpasaran graduan tadi Universiti Pendidikan Sultan Idris (www.upsi.edu.my), maka pengkaji berminat untuk menjalankan kajian dalam kalangan pelajar Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI). Dalam kajian ini, pengkaji ingin mengukur sejauh mana faktor-faktor intrinsik seperti personaliti proaktif dan efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya, memainkan peranan dan memberikan sumbangan terhadap jangkaan hasil kerjaya pelajar sarjana muda UPSI. Tujuan utama perbincangan dalam kajian ini ialah untuk melihat sejauh mana pengaruh personaliti proaktif dan efikasi sendiri terhadap jangkaan hasilkerjaya. Disamping itu, dengan hasil kajian ini pengkaji mengharapkan dapat memberikan kesan positif dalam upaya membimbing pelajar untuk menentukan hala tuju kerjaya di masa depan.



1.4 Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan bagi mengukur tahap personaliti proaktif, efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya dalam kalangan pelajar sarjana muda universiti. Selain itu, kajian ini adalah bagi mengukur perbezaan personaliti proaktif, efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya dalam kalangan pelajar sarjana muda universiti berdasarkan jantina.

Kajian ini juga bertujuan mengukur hubungan antara personaliti proaktif dan efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya dengan jangkaan hasil kerjaya dalam kalangan pelajar sarjana muda universiti. Serta, kajian ini ingin mengukur pengaruh ke dua-dua pembolehubah tidak bersandar terhadap jangkaan hasil kerjaya. Secara terperinci objektif kajian ini adalah seperti berikut:

1. Mengukur tahap personaliti proaktif, efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya dan tahap jangkaan hasil kerjaya.
2. Mengukur perbezaan personaliti proaktif, efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya berdasarkan jantina.
3. Mengukur perbezaan personaliti proaktif, efikasi-kendiri membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya berdasarkan fakulti

4. Mengukur hubungan personaliti proaktif dengan jangkaan hasil kerjaya pelajar sarjana muda universiti.
5. Mengukur hubungan efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya dengan jangkaan hasil kerjaya pelajar universiti.
6. Mengukur pengaruh personaliti proaktif, efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya ke atas jangkaan hasil kerjaya pelajar universiti.

1.5 Soalan Kajian

Soalan kajian yang dibentuk adalah seperti berikut:

1. Apakah tahap personaliti proaktif, efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya, dan jangkaan hasil kerjaya dalam kalangan pelajar universiti?
2. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan personaliti proaktif, efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya dalam kalangan pelajar universiti berdasarkan jantina?
3. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan personaliti proaktif, efikasi-kendiri membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya berdasarkan fakulti?
4. Adakah terdapat hubungan yang signifikan personaliti proaktif dengan jangkaan hasil kerjaya pelajar universiti?
5. Adakah terdapat hubungan efikasi-kendiri membuat keputusan kerjaya dengan jangkaan hasil kerjaya pelajar universiti?

6. Adakah terdapat pengaruh yang personaliti proaktif, efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya ke atas jangkaan hasil kerjaya pelajar universiti?

1.6 Hipotesis

Pembentukan hipotesis adalah berdasarkan objektif kajian. Hipotesis kajian dibina untuk melihat perbezaan personaliti proaktif, efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya pelajar universiti. Selain itu, hipotesis juga dibentuk untuk mengukur hubungan antara pembolehubah bersandar dan tidak bersandar. Serta, bagi mengukur pengaruh personaliti proaktif serta efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya ke atas jangkaan hasil kerjaya pelajar UPSI.

Ho1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya berdasarkan jantina.

Ho2: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan personaliti proaktif berdasarkan jantina.

Ho3: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan jangkaan hasil kerjaya berdasarkan jantina

Ho4: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan personaliti proaktif berdasarkan fakulti.

Ho5: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya berdasarkan fakulti.

Ho6: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan jangkaan hasil kerjaya berdasarkan fakulti.

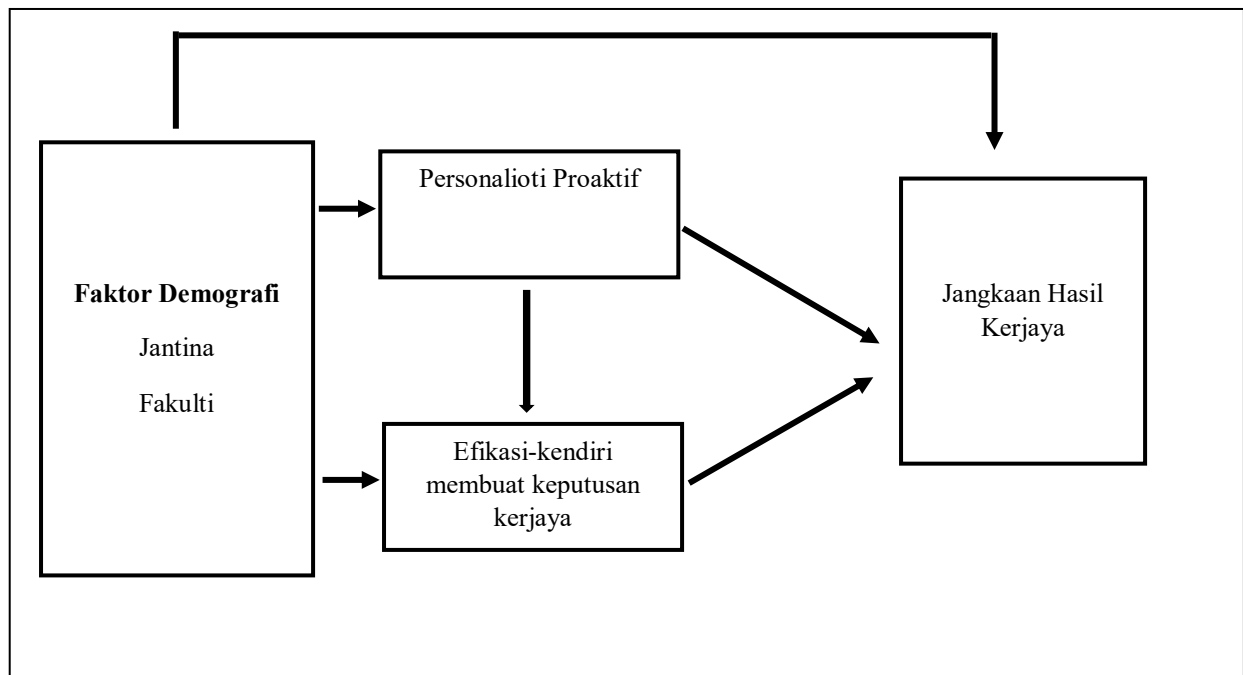
Ho7: Tidak terdapat hubungan signifikan personaliti proaktif dengan jangkaan hasil kerjaya pelajar universiti.

Ho8: Tidak terdapat hubungan signifikan efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya dengan jangkaan hasil kerjaya universiti.

Ho9: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan personaliti proaktif dan efikasi-kendiri membuat keputusan kerjaya ke atas jangkaan hasil kerjaya pelajar universiti.

1.7 Kerangka Konseptual Kajian

Kajian ini merupakan kajian tinjauan yang melibatkan pelajar sarjana muda UPSI. Kajian ini menggunakan analisis deskriptif bagi menghurai secara menyeluruh taburan responden berdasarkan jantina, fakulti dan mengukur purata skor bagi setiap pemboleh ubah. Manakala analisis inferensial bagi mengukur hubungan pemboleh ubah tidak bersandar iaitu personaliti proaktif dan efikasi-kendiri membuat keputusan kerjaya dengan jangkaan hasil kerjaya pelajar sarjana muda UPSI. Selain itu analisis inferensial juga bagi mengukur pengaruh kedua-dua pemboleh ubah tidak bersandar terhadap jangkaan hasil kerjaya.



Rajah 1.1. Kerangka Konseptual Kajian

Berdasarkan rajah 1.1, boleh dirumuskan bahawa kajian ini ingin mengukur tahap personaliti proaktif dan efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya dan jangkaan hasil kerjaya pelajar sarjana muda UPSI berdasarkan jantina serta fakulti. Seterusnya, analisis inferensi dijalankan untuk mengukur hubungan pemboleh ubah tidak bersandar iaitu personaliti proaktif dan efikasi sendiri terhadap pemboleh ubah bersandar iaitu jangkaan hasil kerjaya. Dan yang terakhir sekali, kajian ini ingin melihat sumbangan atau pengaruh yang diberikan personaliti proaktif dan efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya terhadap jangkaan hasil kerjaya pelajar sarjana muda UPSI.

1.8 Definisi Konsep dan Operasional

Definisi konsep ialah penerangan makna dari sesuatu konsep yang tercetus melalui hasil pengamatan para ahli. Dalam kajian ini, definisi konsep berfungsi untuk memudahkan orang lain memahami kajian ini. Terdapat tiga konsep utama yang berkaitan dengan kajian ini iaitu personaliti proaktif, efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya dan jangkaan kerjaya serta pelajar universiti. Manakala definisi operasional merupakan bahagian yang menterjemahkan sebuah konsep agar dapat diukur dengan melihat pada dimensi indikator dari satu konsep Juliansyah (2011).

1.8.1 Personaliti Proaktif

Berkaitan dengan aspek personaliti, Crant (2000) telah menerangkan bahawa personaliti proaktif merupakan faktor dalaman yang berupaya mendorong individu untuk bertindak menggunakan sumber-sumber yang relevan dan boleh mewujudkan persekitaran yang kondusif bagi mencapai matlamat peribadi dan kejayaan kerjaya. Manakala menurut Bergeron, Schroeder & Martinez (2014) personaliti proaktif digambarkan sebagai individu yang boleh diharap, sentiasa berhati-hati, terlalu cermat, teliti, tekun, gigih dalam bekerja, tabah, berjaga-jaga, bertanggungjawab, terurus, terancang dan berorientasikan pencapaian. Oleh sebab itu pengkaji menyimpulkan bahawa personaliti proaktif merupakan faktor dalaman yang memotivasi individu untuk membuat sesuatu perubahan dalam persekitaran.



Dalam aspek kerja Seibert et al., (1999) menyatakan individu yang proaktif menunjukkan inisiatif, mencari peluang, dan fokus pada membawa perubahan yang berarti, yang semuanya meningkatkan prestasi tingkat tinggi. Individu dengan personaliti proaktif menampilkan perilaku yang transenden, mereka melakukan sesuatu tindakan yang tidak banyak dilakukan oleh kebanyakan orang lain. Seperti mengambil kendali primer berbanding dengan kendali sekunder, dan menerapkan agensi lebih dari kepasifan Bateman & Crant (1993). Pendapat ahli di atas menunjukkan wujudnya persamaan ciri personaliti proaktif daripada aspek perilaku iaitu mereka melakukan sesuatu aktiviti dengan lebih aktif dan mengharap perubahan ke arah lebih baik.



Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahawa personaliti proaktif merupakan faktor dalaman yang berorientasikan motivasi atau dorongan kepada individu dalam upaya menciptakan keadaan baharu dan membuka peluang bagi mencapai kejayaan pribadi ataupun organisasi.

Definisi operasional personaliti proaktif dalam kajian ini diukur dengan menggunakan inventori *Proactive Personality Scale* (PPS) yang telah dibina oleh Bateman & Crant (1993). Sekiranya skor PPS yang diperolehi adalah tinggi, maka menunjukkan individu memiliki personaliti proaktif yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi persekitaran tempat ia berada. Tetapi sebaliknya, jika skor PPS yang





diperolehi adalah rendah menunjukkan individu tidak terlalu memberikan pengaruh dalam pesekitaran.

1.8.2 Efikasi Kendiri Membuat Keputusan Kerjaya

Bandura (1977) menyatakan bahawa efikasi-kendiri ialah kepercayaan seseorang individu terhadap kebolehnya untuk melaksanakan sesuatu perbuatan yang dikehendaki dengan konsekuensi kejayaan. Merujuk kepada teori berkenaan, efikasi kendiri merupakan satu keadaan dimana seseorang membuat pertimbangan tentang keupayaan diri dalam melaksanakan sesuatu aktiviti. Sesuatu aktiviti dapat dilaksanakan dengan jayanya jika seseorang itu memiliki keyakinan yang tinggi untuk menjalankan sesuatu tugas yang diberikan kepadanya.

Sementara Lent dan Hackett (1987) berpendapat efikasi kendiri tidak hanya melibatkan kebolehan semata-mata, tetapi kepercayaan tentang kebolehan yang dapat menghasilkan tindakan yang berkesan. Menurut Bandura, kepercayaan tersebut merupakan penentu kepada bagaimana manusia berfikir, bertindak laku dan berperasaan. Efikasi kendiri juga mempunyai impak dalam segala aspek merangkumi aspek psikologi kepada tingkah laku dan juga motivasi Kua (2002). Dengan kata lain efikasi kendiri mendorong seseorang untuk berfikir dan berusaha merasakan tentang keupayaan yang boleh dan tidak boleh dilakukan sebelum menentukan sesuatu tindakan.



Bigler (1993) menerangkan efikasi sendiri merupakan pertimbangan individu tentang tahap keupayaannya untuk merancang dan melakukan tindakan-tindakan tertentu yang diperlukan bagi melaksanakan tugas yang telah diberikan. Ianya bukan berkaitan dengan kemahiran yang dimiliki oleh seseorang individu tetapi lebih kepada pertimbangan ke atas apa yang boleh dilakukan oleh individu dengan kemahiran yang dimilikinya. Pajeres et al., (1999) berpendapat efikasi-kendiri merupakan tahap keyakinan seseorang tentang kebolehan diri atau pertimbangan-pertimbangan yang dibuat ke atas tahap keupayaan diri individu itu sendiri untuk melakukan sesuatu perkara atau tugas yang telah diberikan.

Mengikut Solberg et al., (1993) efikasi sendiri merujuk kepada kepercayaan seseorang tentang kekuatan yang mereka mampu keluarkan untuk sesuatu tugas yang ditentukan. Contohnya, pada pelajar sarjana muda, efikasi sendiri yang dimaksudkan ialah tahap keyakinan diri pelajar tentang keupayaan mereka untuk berjaya dalam pelbagai tugas yang dilaksanakan. Manakala Schwarzer (1992) mendefinisikan efikasi sendiri sebagai kekuatan dalaman yang memunculkan kepercayaan individu terhadap kebolehannya bagi melaksanakan tugas-tugas baru dan sukar atau berkeupayaan menghadapi kesukaran dalam pelbagai dominan kehidupan.

Manakala efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya atau *Career Decision Making Self Efficacy* (CDMSE) merupakan kepercayaan atau keyakinan individu



terhadap kemampaun melaksanakan tugas-tugas tertentu untuk membuat keputusan kerjaya Taylor dan Betz (1983). Taylor dan Betz (1983) membuat hipotesis bahawa efikasi-kendiri yang lemah dalam membuat keputusan akan menghalang tingkah laku penerokaan kerjaya dan perkembangan kemahiran membuat keputusan, yang pada gilirannya dapat memperburuk keraguan kerjaya dan masalah lain di membuat keputusan kerjaya.

Wolfe dan Betz (2004) menyatakan efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya adalah kepercayaan seseorang dalam menyelesaikan tugas untuk membuat keputusan kerjaya iaitu bersedia meneroka alam sekitar dan mempunyai keupayaan dalam penerokaan tingkah laku tersebut. Individu yang mempunyai efikasi sendiri tinggi boleh memudahkannya membuat keputusan kerjaya. Brown dan Lent (1996) menegaskan bahawa individu yang kurang yakin dalam membuat perancangan dan pilihan kerjaya merupakan seseorang yang tidak matang dalam membuat keputusan kerjaya. Dalam kajian ini efikasi-kendiri membuat keputusan kerjaya merujuk kepada kemahiran individu dalam memahami potensi dalaman merangkumi kekuatan dan kelemahan, dimana ianya sebagai asas dalam membuat sesuatu keputusan kerjaya.

Definasi operasional efikasi-kendiri membuat keputusan kerjaya dalam kajian ini ialah keupayaan individu untuk membuat keputusan yang paling sesuai tentang sesuatu kerjaya. Inventori *Career Decision Making Self-Efficacy Scale-*



Short Form (CDMSE-SF) yang telah ditaksir oleh Betz et al., (1996) digunakan untuk mengukur efikasi sendiri pelajar dalam membuat keputusan kerjaya. Jika skor inventori (CDMSE-SF) tinggi bermakna pelajar tersebut dapat membuat penilaian sendiri yang baik dan mempunyai rancangan tentang sesuatu kerjaya. Manakala skor (CDMSE-SF) pelajar rendah, bermakna kurang dalam membuat penilaian sendiri dan kurang dalam perancangan kerjaya.

1.8.3 Jangkaan Hasil Kerjaya

Menurut Vroom (1964) jangkaan kerjaya didefinisikan sebagai sikap individu dalam membuat pilihan secara rasional di antara beberapa perlakuan, kerana sikap mereka menjangkakan perlakuan tersebut menjuruskan kepada satu atau lebih hasil yang diinginkan. Beliau juga menambahkan bahawa seseorang itu bermotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja mereka sekiranya pada tanggapan, mereka memperoleh sesuatu ganjaran hasil dari usaha yang dijalankan.

Jangkaan (Expectancy) merupakan kepercayaan bahawa suatu usaha itu dapat menjuruskan kepada hasil di peringkat pertama atau *first-order outcomes* iaitu perlakuan yang berkaitan dengan kerja seperti prestasi kerja, kreativiti, boleh dipercayai merupakan hasil secara langsung dari sesuatu yang dijalankan. Manakala berlaku maklum balas psikologis (*Instrumentality*) merupakan maklum balas seseorang terhadap perhubungan di antara hasil di peringkat pertama dengan



peringkat kedua atau *second-order outcomes*. Manakala *Second-order outcomes* merupakan hasil yang diperoleh sama ada positif atau pun negatif yang ditentukan oleh hasil atau perlakuan di peringkat pertama seperti mendapat kepujian, kenaikan pangkat, penerimaan oleh rakan sekerja dan seumpamanya.

Dalam kajian ini definisi operasional jangkaan hasil kerjaya merujuk kepada sikap individu dalam membuat prediksi hasil yang diperolehi apabila membuat keputusan kerjaya. Definisi operasional jangkaan hasil kerjaya adalah merujuk kepada skor yang diperolehi dari inventori *Career Outcome Expectancy* (COE) oleh Lent, Brown et al. (1994). Skor yang tinggi dari COE menunjukkan bahawa sekiranya individu tersebut mampu membuat jangkaan kerjaya dengan tahap pemikiran yang tinggi menunjukkan individu tersebut percaya bahawa upaya yang dijalankan sekarang dapat membawa kepada hasil yang diharapkan. Namun sebaliknya, jika seseorang itu mempunyai skor COE yang rendah, bermakna individu tersebut masih lagi kurang dalam membuat jangkaan kerjaya dan matlamat yang ingin dicapai.



1.8.4 Pelajar Universiti

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995), pelajar merujuk kepada murid atau mahasiswa. Pelajar merupakan seseorang individu yang unik dan berbeza di antara satu sama lain walaupun mereka berada dalam tahap pembelajaran yang sama. Manakala pelajar sarjana muda adalah pelajar adalah pelajar yang menjalankan pengajian di universiti. Perbezaan individu ini merangkumi dari aspek pemikiran, tindakbalas, minat, kecenderungan, pencapaian dan pemahaman. Justeru, pelajar sarjana muda mula bersikap proaktif dalam merancang kerjaya. Manakala pelajar sarjana muda mula memantapkan kepercayaan terhadap sesuatu tugas yang diambil pada masa depan.

1.9 Limitasi Kajian

Limitasi kajian dalam penyelidikan ini tertumpu kepada subjek kajian yang terdiri dari pelajar sarjana muda Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) Malaysia. Penyelidik memberikan fokus kajian pada pelajar program pendidikan daripada sembilan fakulti.



1.10 Kepentingan Kajian

Kajian yang ini diharapkan dapat memberi impak yang baik kepada semua pihak sama ada secara langsung atau tidak langsung. Berkaitan dengan kajian pengaruh personaliti proaktif dan efikasi sendiri membuat keputusan kerjaya terhadap jangkaan hasil kerjaya pelajar universiti. Dapatan kajian yang dihasilkan ini nanti juga diharapkan dapat membantu para ahli akademik dan kaunselor sebagai panduan untuk memberikan pendedahan tentang pendidikan kerjaya kepada pelajar seawal peringkat sekolah rendah, menengah, dan khususnya pada peringkat universiti.



Seterusnya, hasil kajian ini diharapkan mampu memberikan maklumat dan sumber rujukan kepada pihak sekolah dalam memberikan pendedahan kepada pelajar tentang kerjaya agar mereka tidak tersasar dengan kerjaya yang bukan pilihan sekaligus dapat membuat pilihan bijak masa memasuki peringkat universiti kelak. Selain itu, kajian ini dapat memberikan panduan kepada pihak sekolah dan pihak universiti dalam merancang setiap aktiviti tentang pendedahan kerjaya kepada pelajar.

Hasil kajian ini juga dapat memberikan maklumat dan pendedahan kepada ibu bapa untuk meneroka alam kerjaya sebagai sumber rujukan awal bagi membantu anak-anak dalam membuat perancangan kerjaya. Hal ini amat penting



kepada ibu bapa dalam merencanakan perancangan anak-anak agar mereka tidak tersalah membuat keputusan tentang kerjaya pilihan apabila mereka tamat belajar kelak dan berada dalam bidang kerjaya masing-masing. Ibu bapa boleh memupuk minat anak-anak sejak dari rumah dan tidak hanya bergantung kepada tanggungjawab guru semata-mata dalam membentuk corak dan personaliti anak-anak terhadap kerjaya impian mereka selain memantau pencapaian akademik yang berjalan seiring dengannya.

Penyelidikan ini sebagai bukti bahawa telah dijalankan satu kajian di universiti. Kerana belum banyak kajian tentang pengaruh personaliti proaktif ke atas jangkaan hasil kerjaya pelajar universiti maka hasil kajian ini dapat dijadikan rujukan bagi pelajar UPSI yang berminat menjalankan kajian dengan tema berkenaan.

1.11 Pendekatan Teori

1.11.1 Teori Personaliti Proaktif

(Tornau and Frese, 2013) menyatakan bahawa konsep proaktifiti dan personaliti proaktif memiliki makna yang berbeza. Pertama, proaktifiti dapat dilihat sebagai sifat keperibadian yang dianggap sebagai unsur penglibatan Bakker et al., (2012).



Kedua, personaliti proaktif juga dapat dianggap sebagai sifat tingkah laku yang boleh mempengaruhi keterikatan, tetapi juga boleh menjadi akibatnya. Dalam kajian ini penyelidik memberikan tumpuan kepada personaliti proaktif.

Sementara, Dalam teori kognitif sosial Bateman dan Crant (1993) mendefinisikan personaliti proaktif sebagai suatu objek yang relatif stabil, iaitu kecenderungan individu untuk terlibat secara langsung untuk mempengaruhi sehingga dapat membuat perubahan yang berarti dalam persekitaran. Perubahan yang dapat diwujudkan oleh individu yang proaktif iaitu konstruktif terhadap orang, situasi, serta organisasi yang mempromosikan pencapaian yang lebih besar. Mereka juga mengambil berat dalam inisiatif bagi meningkatkan laju keadaan, memperbaiki keadaan saat ini atau membuat keadaan yang baru, menantang status quo daripada beradaptasi secara pasif dengan kondisi saat ini Crant & Bateman (2000).

Personaliti proaktif memberikan kesan baik terhadap individu bagi melihat suatu peluang serta memberikan pengaruh dalam persekitaran. Kesan tersebut boleh membawa individu ke arah tujuan hidup yang di kehendakinya. Seibert et al., (1999) melaporkan bahawa individu yang proaktif atau melakukan kontrol lebih terhadap situasi pekerjaannya, dapat lebih memahami peluang persekitaran kerja itu sendiri dan boleh mengharapkan perubahan. Individu yang proaktif menunjukan upaya yang lebih besar, terutamanya bagi mencapai sesuatu kerjaya. Mereka dapat



mengubah method kerja mereka sendiri, prosedur, pengurusan tugas, dan mengerahkan pengaruh atas keputusan mengenai gaji, promosi, dan distribusi hadiah. Individu-individu ini menerima kejayaan kerjaya objektif dan subjektif yang lebih besar ketika mereka memilih, menciptakan, dan memengaruhi situasi di tempat kerja.

1.11.2 Teori Efikasi Kendiri Membuat Keputusan Kerjaya

Menurut Bandura (1997) manusia ialah penyebab terhadap kefungsiian psikososial mereka sendiri melalui mekanisme ejen peribadi (personal agency). Antara mekanisme-mekanisme tersebut, tiada yang lebih meluas digunakan dan diketengahkan berbanding kepercayaan terhadap keberkesanan peribadi manusia (personal efficacy). Manusia mempunyai dorongan bertindak yang rendah melainkan jika mereka percaya bahawa mereka boleh mewujudkan kehendak yang diingini melalui tindakan-tindakan mereka. Kepercayaan terhadap kemampuan atau keberkesanan (efficacy belief) merupakan asas utama dalam melakukan sebarang tindakan. Manusia mengawal hidup mereka atas kepercayaan mereka terhadap kemampuan atau keberkesanan peribadi (personal efficacy). Efikasi kendiri menjadi asas penting bagi setiap individu dalam bertindak dan mengambil sesuatu keputusan.



Menurut Bandura (1986) Efikasi-kendiri merujuk kepada penilaian seorang individu terhadap keupayaannya untuk merancang dan melaksanakan satu tindakan yang dikehendaki bagi membolehkannya mencapai sesuatu prestasi Secara khusus Efikasi-kendiri memainkan peran sebagai asas untuk menolong menentukan pilihan individu terhadap pelbagai aktiviti dan persekitaran sebagai upaya seseorang dalam perbelanjaan, pencapaian, corak pemikiran dan reaksi emosi bila berhadapan dengan cabaran.

Mengikut Bandura (1977) dalam Teori Kognitif Manusia menyatakan bahawa manusia mempunyai kebolehan simbolik untuk memahami persekitaran mereka dengan tindakan yang tertentu, menyelesaikan masalah secara kognitif, membentuk fikiran secara relaktif dan berkomunikasi secara berkesan dengan orang lain. Bandura (1977) juga menegaskan apabila manusia membentuk pengalaman mereka, ia akan memberikan struktur, makna terhadap kehidupan mereka. Itu bermaksud bahawa manusia mempunyai kebolehan untuk merancang hasil tindakan mereka, menetapkan cabaran dan matlamat yang akan ia hadapi nanti. Hasil daripada refleksi tersebut kemudian menjadi panduan kepada aktiviti mereka.

Sumber dan Proses Efikasi Kendiri Bandura (1977) telah memperkembangkan konsep efikasi sendiri dengan empat sumber iaitu kemahiran berasaskan pengalaman bertindak. Ianya memainkan peran sebagai petunjuk kepada keupayaan yang mempengaruhi kepercayaan tentang keberkesanan yang





dimiliki. Kemudian pengaruh verbal dimiliki oleh orang lain yang mempunyai kebolehan tertentu dalam mengenal pasti keupayaan diri. Seterusnya keadaan psikologikal dan afektif yang mana sebahagian daripada penilaian individu tentang keupayaan dan kekuatan.

Bandura (1977) turut menyatakan punca-punca yang mempengaruhi efikasi sendiri seseorang individu iaitu kemahiran berasaskan pengalaman adalah sumber yang paling berpengaruh kerana ia memberi bukti paling wujud sama ada seseorang itu boleh berjaya dalam apa sahaja perkara yang hendak dicapai. Kejayaan dibina berdasarkan kepercayaan yang kuat dalam diri seseorang manakala kegagalan yang pernah dialami akan melemahkan seseorang secara perlahan-lahan, terutamanya jika efikasi sendiri yang terbina masih belum kukuh. Jika seseorang itu mendapat kejayaan dengan mudah, maka mereka akan menjangkakan hasil serta merta dan mudah dipengaruhi oleh kegagalan.

Imaginasi pengalaman adalah penilaian tentang efikasi orang lain yang dijadikan sebagai contoh atau model dan ia satu alat yang berkesan untuk menggalakkan diri merasai kewujudan efikasi sendiri. Sebagai contoh, kemampuan seseorang dalam bidang akademik, seharusnya diukur secara perbandingan dengan orang lain dalam situasi lain contohnya dari aspek pencapaian akademik dan sebagainya. Sekiranya seseorang itu dapat mengatasi pencapaian akademik orang lain, secara tak langsung kepercayaan tentang efikasi kendirinya akan meningkat.



Oleh sebab yang demikian, hasil daripada perbandingan pengalaman dengan orang lain tersebut boleh mengekalkan pengetahuan individu tentang keberkesanan diri mereka.

Efikasi sendiri merupakan satu penilaian terhadap kebolehan seseorang untuk mengatur dan menjalankan berbagai jenis tindakan, manakala jangkaan bagi sesuatu kesudahan merupakan penilaian ke atas kesan yang berkemungkinan besar berlaku akibat dari keadaan tersebut. Sebahagian dari perlakuan manusia dikawal oleh reaksi sosial daripada orang lain seperti ekspresi minat, penghargaan, status dan kuasa. Manakala dari aspek negatif pula, kesan-kesan ini termasuklah kekurangan, kelebihan dan hukuman yang dikenakan.

Efikasi sendiri mampu mempengaruhi pilihan aktiviti dan tahap emosi seseorang dan kepercayaan tentang kemampuan peribadi dalam memberikan satu sumbangan yang penting kepada pemerolehan struktur pengetahuan di mana sesuatu kemahiran itu ditemui. Kepercayaan tentang efikasi sendiri juga mengawal motivasi dengan membentuk aspirasi dan kesudahan yang diharapkan dari hasil usaha seseorang. Kebolehan seseorang itu adalah sama dengan perbuatan dan keyakinan tentang diri yang digunakan oleh manusia untuk menangani tugas yang sukar dan ditentukan sama ada mereka menggunakan kebolehan mereka itu dengan baik atau sebaliknya.



Oleh sebab itu efikasi-kendiri berguna bagi menolong individu menentukan berapa banyak usaha, ketabahan dan ketahanan dalam melakukan tugas. Justeru, semakin tinggi perasaan seseorang berkaitan dengan kecekapan dirinya maka lebih besar pula usaha, ketekunan dan ketahanan dalam melakukan sesuatu tugas malah kepercayaan tentang efikasi sendiri juga menekankan reaksi emosi. Contohnya, individu yang rendah efikasi sendiri percaya bahawa tugas itu adalah sukar dan boleh menjadi triger munculnya stres, kemurungan dan menyempitkan visi untuk menyelesaikan masalah. Dengan perkataan lain, mereka yang tinggi efikasi sendiri lebih tenang dalam melaksanakan tugas yang sukar kerana ia merupakan faktor penentu yang kuat mempengaruhi tahap pencapaian seseorang.



Selain itu, individu yang mempunyai efikasi sendiri rendah akan cenderung berasa rendah diri dan lemah serta tidak berupaya untuk melakukan sesuatu kerana mereka merasakan apa yang dilakukan akan sia-sia sahaja. Ini menjadikan mereka tidak bersemangat dan mudah berputus asa serta tidak mahu mencuba. Manakala orang yang mempunyai keberkesanan sendiri yang tinggi pula memiliki keyakinan diri untuk berdepan dengan cabaran dan masalah tanpa merasa mengalah atau berputus asa dengan sesuatu keadaan.





1.11.3 Teori Jangkaan Hasil Kerjaya

Pada awalnya, Victor Vroom adalah pengasas kepada teori jangkaan hasil kerjaya sebelum dikembangkan oleh pakar-pakar motivasi yang lain seperti Lyman Porter dan Edward Lawler. Teori ini menyatakan bahawa seseorang itu akan menentukan pilihan yang diinginkan secara rasional di antara beberapa keadaan kerana mereka telah menjangkakan keadaan tersebut, dan ianya akan membawa kepada satu atau lebih hasil yang diharapkan. Beliau juga berpendapat bahawa seseorang itu akan lebih bersemangat untuk menambahkan mutu kerja sekiranya pada tanggapan mereka akan memperoleh sesuatu hasil ganjaran dari usaha yang dilaksanakan.

Vroom (1964) menyatakan bahawa ada tiga prinsip yang mendorong seseorang untuk memilih dan bertindak iaitu *Expectancy*, *Valence*, *Instrumentality*.

Instrumentality merupakan tanggapan seseorang terhadap perhubungan di antara hasil di peringkat pertama dengan pencapaian hasil di peringkat kedua (second-order outcomes) seperti mendapat kepujian, kenaikan pangkat, penerimaan oleh rakan sekerja dan seumpamanya. Hasil di peringkat ke dua akan diperolehi sama ada secara positif atau pun negatif yang teretus daripada hasil pelaksanaan di peringkat yang pertama.

Valence pula adalah nilai atau ukuran yang dicapai seseorang, hasil daripada peringkat yang pertama atau kedua yang boleh menggerakkan perlakuan dan





mempengaruhi keputusan seseorang. Seorang individu itu akan menilai pangkat atau peluang untuk meningkatkan diri sebagai matlamat utama kerjaya mereka manakala yang lainnya pula akan meletakkan hasil persaraan atau suasana kerja yang kondusif dalam meningkatkan minat mereka. Namun begitu, teori ini hanya membuat andaian tentang kewujudan valence dan akan mempengaruhi perlakuan seseorang. Hakikat ini juga dipercayai oleh Lawler (1971) bahawa adalah sukar untuk menentukan valence kerana ia adalah merupakan satu konsep atau perkara yang tidak dapat diukur dengan tepat dan jelas.

Motivasi adalah satu hal yang ditentukan oleh tanggapan terhadap perhubungan di antara usaha serta perlakuan dan harapan bahawa sesuatu perlakuan pada peringkat pertama adalah dapat menghasilkan sesuatu perkara yang diinginkan atau second-order outcome. Vroom (1964) menerangkan bahawa seseorang akan bermotivasi serta dapat menghasilkan prestasi kerja yang cemerlang apabila ia beranggapan akan mendapat sesuatu ganjaran sebagaimana yang dikehendaki.

1.11.4 Teori Kerjaya Kognitif Sosial (Social Cognitive Career Theory)

Teori Kognitif Sosial Bandura (1986, 1977), memberikan persepsi bahawa efikasi sendiri mempengaruhi pilihan dan kepercayaan seseorang terhadap diri mereka sendiri, matlamat, pemilihan keputusan dan usaha yang dimasukkan ke dalam diri mereka. Selain itu, kepercayaan terhadap keupayan diri memberikan jangkaan





berapa lama mereka sanggup untuk tabah dalam menghadapi rintangan, dan apa sahaja hasil yang mereka akan dapatkan. Teori ini merupakan asas dalam mempelajari perilaku manusia terutamanya dalam membuat keputusan dan mengambil tindakan terhadap sesuatu perkara.

Seterusnya, daripada teori tersebut dikembangkan satu teori iaitu teori sosial kognitif kerjaya oleh Lent, Brown dan Hackett (1994) sebagai pendekatan dalam mempelajari perilaku seseorang individu berkait aspek kerjaya. Teori sosial kognitif kerjaya telah diaplikasikan dalam psikologi vokasional untuk menolong seseorang dalam membangunkan minat kerjaya, membuat pilihan kerjaya dan menentukan tahap pencapaian. Teori kerjaya kognitif sosial berasaskan Teori Sosial Kognitif Bandura (1986, 1994) merupakan teori yang mengkaji interaksi persekitaran, faktor personal contohnya ingatan, kepercayaan, kecenderungan dan persepsi diri dan tingkahlaku sebenar. Kata kuncinya adalah efikasi sendiri yang merujuk kepada pandangan individu tentang keupayaan untuk mengurus dan mengambil tindakan untuk mencapai keputusan yang dikehendaki Bandura (1986).

Konsep kognitif daripada efikasi sendiri dan jangkaan hasil merupakan faktor yang signifikan dalam membuat keputusan berkaitan dengan akademik dan kerjaya dan faktor ini mempengaruhi bagaimana seseorang itu melihat keupayaan dan kemampuan untuk mencapainya. Teori kerjaya kognitif sosial memberi fokus kepada hubungkait dinamik yang berlaku antara faktor kognitif individu contohnya



efikasi sendiri, jangkaan hasil dan matlamat, faktor personal atau persekitaran seperti gender, etnik, sokongan sosial dan halangan untuk menolong membentuk proses perkembangan kerjaya Lent et al., (1994).

Betz dan Hacket (1981) turut menyokong teori efikasi sendiri Bandura (1986) terhadap pilihan kerjaya dan ia boleh digunakan untuk memahami dan memperbaiki tingkahlaku kerjaya. Daripada empat sumber efikasi sendiri yang ditetapkan oleh Bandura (1986) terdapat tiga kesan tingkahlaku yang dihasilkan iaitu tingkah laku mendekati, atau menjauhi, tingkahlaku pencapaian dalam target domain dan tingkahlaku ketekunan Betz (2004).

1.12 Rumusan

Bab satu menerangkan dan membincangkan tentang latar belakang kajian, permasalahan serta soalan dan objektif kajian. Selain itu, bab ini turut membincangkan hipotesis kajian yang dibuat berdasarkan dapatan kajian-kajian yang lepas. Selain itu, kerangka konsep kajian serta definisi konsep dan operasional dan kepentingan kajian ini dijalankan serta pendekatan teori yang digunakan dalam kajian ini turut dibincangkan secara jelas.