



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

**PENGARUH KESELARASAN PERSONALITI -
PERSEKITARAN TERHADAP TAHAP KEPUASAN KERJA :
SATU KAJIAN KES**

Syarifah Nurul Baiti Binti Syed Idris

Sarjana Muda Kaunseling dengan Kepujian
2005

HF
5549.5
J63
S981
2005

P.KHIDMAT MAKLUMAT AKADEMIK
UNIMAS



1000143930

**PENGARUH KESELARASAN PERSONALITI-PERSEKITARAN
TERHADAP TAHAP KEPUASAN KERJA : SATU KAJIAN KES**

SYARIFAH NURUL BAITI BINTI SYED IDRIS

Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk
Ijazah Sarjana Muda Kaunseling dengan
Kepujian

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

2005

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL : PENGARUH KESELARASAN PERSONALITI - PERSEKITARAN
TERHADAP TAHAP KEMASAN KERJA : SATU KAJIAN
KES

SESI PENGAJIAN : 2004/05

Saya STARIFAH NURUL BAITI BINTI SYED IDRIS
(HURUF BESAR)

mengaku membenarkan tesis * ini disimpan di Pusat Khidmat Maklumat Akademik,
Universiti Malaysia Sarawak dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Malaysia Sarawak
2. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja
3. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat pendigitan untuk membangunkan Pangkalan Data Kandungan Tempatan
4. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi
5. ** sila tandakan (✓)

SULIT

(mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan seperti termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

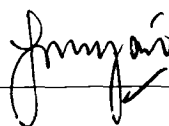
TERHAD

(Mengandungi maklumat Terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD



(TANDATANGAN PENULIS)



(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat Tetap:

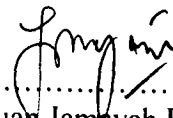
LOT 3769, LRG HS SAID
BT 7 JLN KEBUN 42450
KLANG, SELANGOR

Tarikh: 15/7/2005

Tarikh: 15/7/2005

Projek bertajuk Pengaruh Keselarasan Personaliti-Persekitaran Terhadap Tahap Kepuasan Kerja : Satu Kajian Kes telah disediakan oleh Syarifah Nurul Baiti Binti Syed Idris dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Kaunseling dengan Kepujian.

Diterima untuk diperiksa
oleh :



.....
Puan Jamayah Bt Sali

Tarikh :

.....
15/7/05

PENGHARGAAN

Bersyukur ke hadrat Ilahi, dengan limpah kurniaNya, saya dapat menyiapkan kajian ini dalam masa yang ditetapkan.

Jutaan terima kasih dan sekalung penghargaan saya ucapkan kepada penyelia projek iaitu Puan Jamayah Binti Sali dan Cik Amalia Madihie yang telah banyak meluangkan masa dan tenaga memberi bimbingan, idea dan panduan yang membantu saya dalam penyempurnaan kajian ini.

Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih juga kepada kakitangan teknikal Universiti Malaysia Sarawak yang terlibat sebagai responden dan telah memberikan kerjasama sepenuhnya dalam menjawab soalan kaji selidik.

Khas untuk kedua ibu bapa saya, Syed Idris Bin Syed Baharuddin dan Siti Razmi Binti Kari yang sentiasa berada di sisi memberikan sepenuh kasih sayang dan sokongan tidak terhingga sepanjang penyempurnaan kajian ini. Setiap titis kasih mereka tersemat dalam ingatan dan hati saya. Tidak lupa kepada adik-beradik (Syed Fairol Azrim, Sh. Nurul Azlina, Syed Firdaus, Syed Iqbalrullah, Sh. Nur Ezma, Sh. Shahirah dan Syed Shahizan) yang banyak membantu mematangkan diri ini.

Akhir sekali, rakaman terima kasih untuk rakan-rakan seperjuangan yang telah banyak memberikan dorongan dan bantuan. Begitu juga kepada individu lain yang terlibat dalam pembikinan kajian ini samada secara langsung atau tidak langsung.

Sekian, terima kasih. Moga kebaikan yang lahir dari hati anda semua diberkati Allah.

JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan	iv
Jadual kandungan	v
Senarai jadual	vii
Senarai Rajah	ix
Abstrak	x
<i>Abstract</i>	xi
1. BAB 1 PENGENALAN	
1.0 Pendahuluan	1
1.1 Kenyataan masalah	3
1.2 Objektif	
1.2.1 Objektif umum	4
1.2.2 Objektif khusus	5
1.3 Kepentingan kajian	5
1.4 Persoalan kajian	7
1.5 Kerangka konseptual	7
1.6 Definisi istilah	8
1.7 Limitasi kajian	11
1.9 Kesimpulan	13
2. BAB 2 KAJIAN SEMULA PENULISAN	
2.0 Pendahuluan	14
2.1 Kajian Lepas Tentang Perkaitan di antara <i>person-environment</i> dan Kepuasan Kerja	14
2.2 Teori Kepuasan Kerja	15
2.2.1 Teori Dua Faktor Herzberg	16
2.2.2 Teori Perbandingan-Intrapersonal	17
2.2.3 Teori Perbandingan-Interpersonal	19
2.2.4 Rumusan teori berkaitan kepuasan kerja	19
2.3 Kajian-kajian Lepas Tentang Kepuasan Kerja	20
2.4 Ujian Kepuasan Kerja	21
2.5 Faktor-faktor Kepuasan Kerja	22
2.6 Teori Tipologi Holland	25
2.7 Ujian Minat Kerjaya	27
2.8 Keselarasan Personaliti-Persekitaran	27
2.9 Pola Personaliti-Persekitaran	29
2.10 Kajian-kajian Lepas Tentang Keselarasan (<i>Congruence</i>) Personaliti- Persekitaran Kerja	32
2.11 Kesimpulan	34

3.	BAB 3	METADOLOGI KAJIAN	
	3.0	Pendahuluan	35
	3.1	Pemilihan Sampel	35
		3.1.1 Populasi dan Sampel	36
	3.2	Instrumen Kajian	37
	3.3	Prosedur Pengumpulan Data	38
	3.4	Analisis data statistik	
		3.4.1 Tahap Kepuasan Kerja	39
		3.4.2 Darjah Keselarasan Perseonaliti-Persekitaran	40
		3.4.3 Jadual Kolerasi	41
		3.4.4 Data Statistik	42
	3.6	Kesimpulan	42
4.	BAB 4	DAPATAN DAN PERBINCANGAN	
	4.0	Pendahuluan	43
	4.1	Taburan Demografi	44
	4.2	Darjah Keselarasan Personaliti-Persekitaran	46
	4.3	Hasil Dapatan Dan Analisa Berkaitan Tahap Kepuasan Kerja	47
	4.4	Perkaitan Darjah Keselarasan dengan Tahap Kepuasan Kerja	54
	4.5	Rumusan Dapatan Kajian	57
	4.6	Kesimpulan	59
5.	BAB 5	RUMUSAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN	
	5.0	Pendahuluan	60
	5.1	Rumusan kajian	61
	5.2	Cadangan	
		5.2.1 Cadangan kepada pengurusan	64
		5.2.2 Cadangan kepada pengkaji akan datang	66
	5.3	Kesimpulan	68
		Rujukan	69
		Lampiran	72

SENARAI JADUAL

Jadual		Halaman
2.1	Faktor Motivasi- <i>Hygiene</i> Teori Herzberg	16
3.1	Senarai Fakulti / Bahagian / Unit dan bilangan juruteknik di UNIMAS	36
3.2	Bilangan Item dalam JDI	38
3.3	Julat tahap kepuasan kerja mengikut faktor kepuasan kerja	40
3.4	Julat tahap kepuasan kerja secara keseluruhan	40
3.5	Nilai Indeks Keselarasan Wiggins	41
3.6	Jadual Kolerasi	41
4.1	Taburan responden mengikut jantina	44
4.2	Taburan responden mengikut umur	44
4.3	Taburan responden mengikut bangsa	45
4.4	Taburan responden mengikut tahap pendidikan	46
4.5	Taburan responden mengikut darjah keselarasan	47
4.6	Tahap kepuasan kerja berdasarkan faktor kepuasan kerja	47
4.7	Tahap kepuasan kerja secara keseluruhan	48
4.8	Pengujian t bagi menunjukkan perbezaan di antara jantina dengan kepuasan kerja	49
4.9	Pengujian ANOVA sehala bagi menunjukkan perbezaan di antara umur dengan faktor kepuasan kerja	51
4.10	Pengujian ANOVA sehala bagi menunjukkan perbezaan di antara umur dengan tahap kepuasan kerja	53

4.11	Perkaitan korelasi Pearson di antara darjah keselaran dengan faktor kerja	54
4.12	Perkaitan korelasi Pearson di antara darjah keselaran dengan faktor gaji	54
4.13	Perkaitan korelasi Pearson di antara darjah keselaran dengan faktor penyelia	55
4.14	Perkaitan korelasi Pearson di antara darjah keselaran dengan faktor rakan sekerja	55
4.15	Perkaitan korelasi Pearson di antara darjah keselaran dengan faktor kenaikan pangkat	56
4.16	Perkaitan darjah keselarasan dengan tahap kepuasan kerja	56
4.17	Pengujian dan Hasil	57

SENARAI RAJAH

Rajah	Halaman	
1.1	Perkaitan antara corak personaliti-persekitaran dan tahap kepuasan kerja.	7
2.1	Perhubungan di antara pola personaliti-persekitaran Holland (Model RIASEC).	27

ABSTRAK

PENGARUH KESELARASAN PERSONALITI-PERSEKITARAN TERHADAP TAHAP KEPUASAN KERJA : SATU KAJIAN KES

Syarifah Nurul Baiti Binti Syed Idris

Kajian ini bertujuan mengenal pasti kesesuaian pola personaliti dengan persekitaran dan kepuasan bekerja. Seterusnya, kajian ini juga bertujuan untuk mengenalpasti perkaitan di antara keselarasan personaliti persekitaran dengan tahap kepuasan kerja. Seramai 37 orang juruteknik di Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS) telah dijadikan responden kajian. Inventori yang digunakan bagi kajian ini ialah *Vocational Preference Inventory* (Holland, 1985) dan *Job Descriptive Index* (telah dialih bahasa oleh Mohd Majid, 1990). Data dianalisis menggunakan program komputer *Statistical Package for Social Science* versi 11.5. Min skor dan frekuensi digunakan untuk menentukan tahap kepuasan kerja berdasarkan faktor-faktor kepuasan kerja dan secara keseluruhan. Alat statistik yang digunakan untuk menganalisis data adalah pengujian t, ANOVA dan Korelasi Pearson. Keputusan daripada analisis data adalah seperti berikut; (a) tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara jantina dengan tahap kepuasan terhadap faktor-faktor kepuasan kerja (kerja, gaji, penyelia, rakan sekerja dan kenaikan pangkat), (b) tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara peringkat umur dengan tahap kepuasan terhadap faktor-faktor kepuasan kerja (kerja, gaji, penyelia, rakan sekerja dan kenaikan pangkat), (c) tidak terdapat perkaitan yang signifikan antara keselarasan personaliti-persekitaran dengan faktor-faktor kepuasan kerja (kerja, gaji, penyelia, rakan sekerja dan kenaikan pangkat), (d) tidak terdapat perkaitan yang signifikan antara keselarasan personaliti-persekitaran dengan tahap kepuasan kerja. Kesimpulannya, kajian ini mendapati bahawa keselarasan personaliti-persekitaran kerjaya merupakan salah satu faktor dapat menentukan tahap kepuasan kerja. Pengkaji juga telah memberi beberapa cadangan kepada pihak pengurusan di UNIMAS dan pengkaji akan datang di akhir kajian ini.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF CONGRUENT OF PERSONALITY-ENVIRONMENT PATTERNS ON JOB SATISFACTION LEVEL: A CASE STUDY

Syarifah Nurul Baiti Binti Syed Idris

The purpose of the study was to identify the degree of congruency in personality-environment pattern and the job satisfaction level. The main focus of this research was to identify the relationships between the congruent personality-environment patterns with job satisfaction among technician. Data was collected from 37 technicians in Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS). 2 inventories used in this study were Vocational Preference Inventory (Holland, 1985) and Job Descriptive Index (translated by Mohd Majid, 1990). Statistical Package for Social Science versi 11.5 computer program was used to analysed statistical data. Mean and frequencies were used to identify job satisfaction level. While t-test, ANOVA and Person correlation were applied to analyze the data. Result indicated that (a) there were no significant difference between sex and the five factors of job satisfaction, (b) there were no significant difference between age levels and the five factors of job satisfaction, (c) there were no significant correlation between person-environment congruent pattern and the five factors of job satisfaction, and (d) there were no significant correlation between person-environment congruent pattern job satisfaction level. Overall, this research found that the congruent of personality-environment patterns is a factor that determined job satisfaction level of workers. Researcher has also provided suggestions for the management in UNIMAS and future researchers in the end of this study.

BAB 1

Pengenalan

1.0 Pendahuluan

Kerjaya merupakan salah satu perkara penting dalam kehidupan seseorang. Pengaruh kerjaya dalam kehidupan seseorang bergantung kepada kepuasan kerja yang dicapai olehnya. Berasa puas terhadap kerjaya adalah salah satu aspek terpenting dalam kebahagiaan dan kegembiraan setiap individu (Sharf, 2002).

Menurut Schultz dan Schultz (1990), personaliti seseorang memberi kesan ke atas tahap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Oleh itu, isu ini adalah penting demi

pembangunan sumber manusia kerana pihak pengurusan sumber manusia perlu menyediakan pelbagai rancangan yang efektif melalui maklumat personaliti pekerja dan seterusnya membantu meningkatkan tahap kepuasan kerja mereka. Organisasi besar seperti Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS) seharusnya memahami pendekatan personaliti untuk memudahkan pengurusan sumber tenaga yang ramai.

Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS), merupakan salah satu pusat pengajian tinggi yang dikenali di Malaysia. Sebagai salah satu institusi pengajian tinggi di Malaysia dan mula dikenali di peringkat antarabangsa, Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS) mempunyai ramai tenaga kerja dan sebahagiannya terdiri dari juruteknik.

Kajian ini akan mengenalpasti pengaruh keselarasan personaliti-persekitaran ke atas tahap kepuasan kerja di salah sebuah organisasi yang mempunyai saiz sumber manusia yang besar. Bagi kajian ini, golongan juruteknik dipilih sebagai responden dalam kajian ini kerana mereka merupakan sumber manusia yang memiliki pengetahuan teknikal yang amat diperlukan oleh pihak Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS), Malaysia. Richerson (1994) menyatakan bahawa pentadbiran golongan pekerja teknikal bukan sahaja perlu ditumpu pada aspek teknologi tetapi perlu juga memahami darjah keselarasan personaliti mereka.

Menurut Holland (1973), seseorang itu akan membuat pilihan kerjaya dengan mencari persekitaran kerja yang sesuai dengan personalitinya. Oleh itu, bagi

golongan juruteknik juga akan mencari persekitaran yang sesuai dengan personaliti mereka. Permasalahan akan timbul sekiranya persekitaran kerja juruteknik tidak dapat disesuaikan dengan personaliti mereka. Sehubungan itu, kajian ini akan mengkaji sejauh mana keselarasan ini akan mempengaruhi tahap kepuasan kerja juruteknik di organisasi terbabit.

1.1 Kenyataan Masalah

Ketidakpuasan hati boleh menyumbang kepada masalah pusing ganti guna tenaga yang tinggi. Masalah sebegini merupakan masalah yang hendak dielakkan oleh semua organisasi terutama organisasi yang besar. Selain itu juga, ketidakpuasan hati menyumbang kepada masalah lain seperti ketidakhadiran, kemerosotan prestasi kerja dan kecederaan industri yang tinggi (Cranny, Smith & Stone, 1992).

Universiti Malaysia Sarawak mempunyai visi untuk menjadi salah sebuah pusat pengajian bertaraf antarabangsa. Oleh itu, UNIMAS memerlukan tenaga sokongan bukan sahaja daripada kakitangan akademik ataupun pengurusan, namun tenaga sokongan teknikal diperlukan bagi memastikan setiap operasi berjalan dengan lancar. Bagi memastikan keadaan ini berjalan dengan lancar, staf teknikal yang mahir serta mempunyai prestasi yang baik diperlukan supaya operasi berkaitan dengan aspek-aspek teknikal (penyelenggaraan, pembaikpulihan, pemasangan, pengedaran dan pengendalian alatan teknikal) tidak mengganggu visi dan misi yang ingin dicapai oleh UNIMAS.

Sehubungan dengan itu, kajian ini cuba untuk mencungkil permasalahan yang timbul berkaitan aspek kepuasan kerja juruteknik iaitu tenaga kerja yang amat diperlukan oleh UNIMAS. Sekiranya aspek kepuasan kerja tidak diambil berat, maka pelbagai masalah seperti prestasi merosot, ketidakhadiran, kelalaian serta pusing ganti pekerja (*turnover*) yang tinggi akan berlaku akibat ketidakpuasan hati pekerja .

Kajian ini dapat menerangkan punca-punca dalaman (*internal factors*) yang menyebabkan individu atau lebih tepat seseorang pekerja itu menukar kerjaya, prestasi dan kepuasan kerja yang berbeza dan tahap motivasi kerana banyak bukti yang menyatakan kesemuanya berkaitan dengan keselarasan personaliti-persekitaran (P-E fit) seseorang (Furnham, Toop, Lewis & Fisher, 1995; Kasl, 1973; Van Harrison, 1978).

1.2 Objektif

1.2.1 Objektif Umum

Objektif umum kajian ini adalah untuk mengenalpasti keselarasan corak personaliti dengan persekitaran dan tahap kepuasan kerja Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS). Kajian ini juga mengkaji perkaitan di antara kedua-dua pembolehubah ini.

1.2.2 Objektif Khusus

Objektif khusus dalam kajian ini ialah untuk:

1. Mengenalpasti corak personaliti pekerja di Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS) mengikut kombinasi 3-mata kod Holland.
2. Mengenalpasti keselarasan corak personaliti-persekitaran pekerja di Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS).
3. Mengenalpasti tahap kepuasan kerja di kalangan juruteknik UNIMAS.
4. Mengenalpasti perkaitan di antara keselarasan corak personaliti-persekitaran dengan tahap kepuasan kerja.

1.3 Kepentingan Kajian

Keselarasan corak personaliti-persekitaran merupakan pengaruh yang kuat dalam menentukan tahap kepuasan kerja. Juruteknik dipilih sebagai responden dalam kajian ini kerana mengurus pekerja teknikal tidak seharusnya menumpu kepada aspek-aspek teknikal sahaja. Menurut Richerson (1994), pekerja teknikal memerlukan pengiktirafan ke atas kemahiran teknikalnya, dan memahami perasaan mereka terhadap kesenian dalam teknikal. Pekerja teknikal lebih cenderung kepada tugas mencabar seperti menyelenggara alatan elektrik dan elektronik, tapak pembinaan, komputer, mesin dan enjin. Oleh itu, pihak pengurusan perlu memahami personaliti pekerja teknikal sekiranya ingin mengurus golongan pekerja ini secara efektif. Selain itu, kajian ini juga penting

bagi golongan juruteknik kerana melalui kajian ini, mereka dapat menentukan tahap kepuasan kerja mereka secara keseluruhan.

Melalui kajian ini, diharapkan pihak pengurusan terutamanya pengurusan sumber manusia akan bertambah peka dalam usaha meningkatkan tahap kepuasan kerja sumber tenaganya. Selain itu, pihak pengurusan dapat mengurangkan masalah yang berkaitan dengan ketidakpuasan hati para pekerja seperti ketidakhadiran, kemerosotan prestasi kerja dan *turnover* melalui hasil kajian ini.

Kajian ini juga akan mengupas darjah keselarasan personaliti golongan juruteknik dan tahap kepuasan kerja mereka serta perkaitan antara kedua-dua pembolehubah ini. Pembinaan pengetahuan dan maklumat mengenai jenis personaliti dan tahap kepuasan pekerja sebuah organisasi yang besar boleh memudahkan pihak pengurusan sumber manusia memahami pekerja dengan lebih baik. Selain itu, usaha ini juga dapat menggalakkan keberkesanan komunikasi di antara pihak pengurusan dengan pekerja.

Selain itu juga, kajian ini penting bagi pengkaji untuk mamahami interaksi yang berlaku di dalam organisasi. Melalui kajian ini juga pengkaji dapat membantu organisasi bagi memahami serta dapat mengenalpasti samada tahap kepuasan kerja juruteknik dipengaruhi oleh keselarasan personaliti-persekitaran. Bagi pihak juruteknik serta pekerja lain di organisasi ini, pengkaji berharap kajian ini mampu menyedarkan mereka tentang kepentingan kepuasan kerja.

1.4 Persoalan Kajian

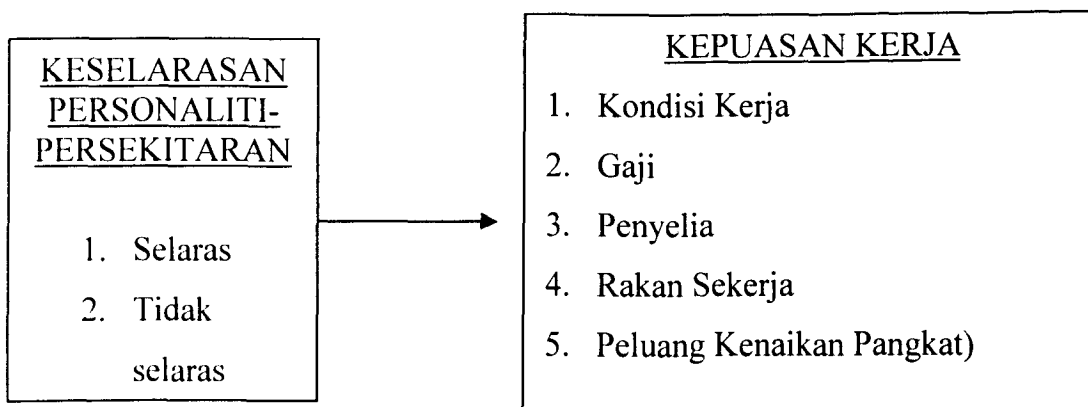
Berdasarkan objektif kajian dan rangka konseptual, persoalan kajian ini adalah seperti berikut;

1. Apakah darjah keselarasan personaliti-persekitaran responden?
2. Apakah tahap kepuasan kerja juruteknik secara keseluruhan?
3. Adakah wujud kolerasi signifikan antara keselarasan corak personaliti-persekitaran dengan faktor-faktor kepuasan kerja juruteknik?
4. Adakah keselarasan corak personaliti-persekitaran mempengaruhi tahap kepuasan kerja juruteknik secara keseluruhannya?

1.5 Kerangka Konseptual

Pembolehubah tidak bersandar

Pembolehubah bersandar



Rajah 1.1. Perkaitan antara corak personaliti-persekitaran dan tahap kepuasan kerja.

Rajah 1.1 menerangkan kerangka konseptual bagi kajian ini. Keselarasan corak personaliti-persekitaran merupakan pembolehubah tidak bersandar di dalam kajian ini. Manakala pembolehubah bersandar adalah tahap kepuasan kerja. Tahap kepuasan kerja diukur berdasarkan kombinasi kepuasan kerja responden terhadap lima faktor kepuasan kerja iaitu kondisi kerja, gaji, penyelia, rakan sekerja dan peluang kenaikan pangkat.

Keselaran corak personaliti-persekitaran dijadikan pembolehubah tidak bersandar bagi kajian ini untuk mengenalpasti samada keselaran personaliti-persekitaran juruteknik merupakan satu faktor yang dapat menentukan tahap kepuasan kerja.

1.6 Definisi Istilah

Dalam konteks kajian ini, istilah-istilah yang digunakan adalah kepuasan kerja, keselaran personaliti-persekitaran, personaliti persekitaran dan juruteknik.

1.6.1 Kepuasan Kerja

Konseptual;

Suatu reaksi afektif dan emosional yang menunjukkan setakat mana seseorang memperolehi kepuasan daripada kerjayanya (Muchinsky, 1993).

Operasional;

Kepuasan kerja dalam kajian ini ialah pandangan pekerja-pekerja berhubung dengan pekerjaan yang dilakukan. Kajian ini mengkaji pengaruh keselarasan corak personaliti-persekitaran ke atas kepuasan kerja golongan juruteknik.

1.6.2 Keselarasan Personaliti-Persekitaran**Konseptual;**

Menurut Holland (1973), keselarasan merujuk kepada hubungan antara corak personaliti dan persekitaran sesuatu kerja. Apabila corak personaliti semakin sama dengan corak persekitaran kerja, maka darjah keselarasan juga semakin tinggi. Selain itu, terdapat banyak nama lain yang sinonim dengan keselarasan ini seperti kesesuaian, kongruens, *fit*, *sepadan*, *serasi* atau *secocok*. Namun begitu, kesemua istilah tersebut mempunyai makna yang sama dengan keselarasan.

Operasional;

Merujuk kepada kajian, keselarasan corak personaliti-persekitaran akan mencungkil samada wujud darjah keselarasan iaitu selaras atau tidak selaras bagi golongan juruteknik di organisasi ini. Seterusnya, kajian ini juga mengkaji pengaruhnya ke atas tahap kepuasan kerja.

1.6.3 Personaliti-Persekitaran

Konseptual;

Personaliti-persekitaran merujuk kepada jenis/pola personaliti dan persekitaran yang diperlukan dalam sesuatu bidang pekerjaan (Holland, 1973). Terdapat 6 jenis/pola personaliti dan persekitaran menurut Holland (1973) iaitu Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, *Enterprising* dan *Conventional*. Keenam-enam jenis personaliti-persekitaran ini penting bagi kajian ini untuk menentukan padanan kod 3-mata Holland. Seterusnya, padanan tersebut akan dibandingkan dengan kod 3-mata Holland yang terdapat dalam klasifikasi pekerjaan Holland.

Operasional;

Berdasarkan kajian ini, konsep personaliti persekitaran digunakan bagi menentukan corak personaliti-persekitaran responden. Corak personaliti-persekitaran responden diperolehi melalui *Vocational Preference Inventory* (VPI). Skor daripada VPI akan menghasilkan kod 3-mata Holland yang menggambarkan personaliti responden. Padanan kod 3-mata yang diperolehi itu akan dibandingkan dengan kod 3-mata Holland yang terdapat dalam klasifikasi pekerjaan Holland untuk menentukan darjah keselarasan responden.

1.6.4 Juruteknik

Konseptual;

Juruteknik ialah pekerja industri yang bertugas mengoperasi dan menyelenggarakan mesin atau kelengkapan; melibatkan diri secara langsung atau tidak langsung dalam proses teknikal, termasuk pembaikan, pemasangan, pengedaran dan pemeriksaan (Frazis, Herz & Horrigan, 1995).

Operasional;

Merujuk kepada kajian ini, juruteknik adalah pekerja yang menggunakan tenaga fizikal di organisasi yang dipilih iaitu Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS). Secara khususnya, juruteknik dalam kajian ini merangkumi semua pekerja yang berjawatan juruteknik di Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS), Sarawak.

1.7 Limitasi Kajian

Beberapa limitasi kajian yang ditemui dalam kajian ini adalah dari aspek saiz sampel, pemilihan responden dan kejujuran responden.

1.7.1 Saiz Sampel

Kajian ini hanya melibatkan satu institusi pengajian tinggi awam sahaja iaitu Universiti Malaysia Sarawak. Persampelan yang terbatas sukar untuk membuat perwakilan ke atas masalah keselarasan personaliti-persekitaran dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja sumber manusia di institusi pengajian tinggi di Malaysia. Di samping itu, saiz sampel yang terhad boleh mengganggu keberkesanan analisis perkaitan di antara keselarasan personaliti-persekitaran dengan tahap kepuasan kerja.

1.7.2 Pemilihan Responden

Responden kajian ini hanya melibatkan kumpulan juruteknik di UNIMAS sahaja. Pekerja lain dari fakulti, bahagian atau unit lain tidak diambilkira. Sehubungan dengan itu, pemilihan responden yang terhad kepada juruteknik sahaja tidak dapat mewakili perkaitan di antara keselarasan personaliti-persekitaran dengan tahap kepuasan kerja pekerja-pekerja di UNIMAS.

1.7.3 Kejujuran Responden

Masalah utama dengan ujian berbetuk borang soal selidik yang dilakukan sendiri oleh responden tanpa pengawasan amat bergantung kepada kejujuran responden. Sekiranya mereka ingin menyembunyikan sikap sendiri di bawah kondisi tertentu, mereka akan melaporkan jawapan yang berlainan (Schultz & Schultz, 1990). Oleh