

**HUBUNGAN ANTARA PERSONALITI WARNA DENGAN
PERSONALITI MINAT KERJAYA**

DEBRA ADRIAN

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

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

2007

Projek bertajuk Hubungan antara Personaliti Warna dengan Personaliti Minat Kerjaya telah disediakan oleh Debra Adrian dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Kaunseling dengan Kepujian.

Diterima untuk diperiksa oleh:

.....
(Pn. Salmah Mohamad Yusoff)

Tarikh:

.....

Gred

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL : HUBUNGAN ANTARA PERSONALITI WARNA DENGAN PERSONALITI MINAT
KERJAYA

SESI PENGAJIAN : 2007

Saya

DEBRA ADRIAN

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

(DEBRA ADRIAN)

(PUAN SALMAH MOHAMAD YUSOFF)

Alamat Tetap:
Lot 153, Lorong Kemunyang Timur 5E,
96000, Sibul,
Sarawak.

Tarikh : _____

Tarikh: _____

Catatan: * Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah, Sarjana dan Sarjana Muda
*Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai TERHAD.

PENGHARGAAN

Melalui kesempatan ini saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada penyelia projek tahun akhir, Puan Salmah Mohamad Yusoff atas segala bimbingan, bantuan, idea, nasihat dan juga tunjuk ajar yang telah diberikan di sepanjang proses menyiapkan projek tahun akhir ini.

Tidak lupa juga buat Puan Fatahyah Yahya yang sudi untuk memberi bimbingan dan sedikit sebanyak nasihat dan kata-kata semangat bagi saya meneruskan kajian ini sepanjang ketiadaan Puan Salmah. Sokongan secara langsung atau tidak langsung yang diberikan sedikit sebanyak memberikan semangat kepada saya untuk terus berjuang bagi menyempurnakan kajian ini.

Terima kasih juga ditujukan kepada pihak UNIMAS iaitu keenam-enam program yang dijadikan sampel bagi kajian. Terima kasih tidak terhingga saya ucapkan kepada Dekan-dekan, Timbalan-timbalan Dekan serta Ketua-ketua Jabatan yang sudi memberikan bantuan ketika saya memerlukan bantuan. Terima kasih tidak terhingga juga saya ucapkan kepada staff-staff fakulti yang membantu saya dalam tempoh saya menyiapkan kajian ini. Selain itu, ucapan terima kasih juga ditujukan kepada semua pensyarah-pensyarah kaunseling yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam membantu saya menyiapkan serta melengkapkan kajian saya ini.

Jutaan terima kasih yang tidak terhingga kepada yang teristimewa iaitu kepada ahli keluarga saya yang memberi sokongan moral serta bantuan kewangan sepanjang saya menyiapkan kajian saya ini. Teristimewa buat ayah dan ibu tercinta, terima kasih tidak terhingga kerana memahami kesibukan, kesukaran serta banyak memberi kata-kata semangat agar saya tidak putus asa.

Buat rakan-rakan seperjuangan Kaunseling Tahun 3, Sesi 2006/2007 terima kasih tidak terhingga saya ucapkan. Kata-kata dorongan dan semangat anda semua merupakan salah satu pemberi semangat untuk saya terus bertahan dan bersemangat untuk meneruskan kajian ini.

Kepada responden-responden saya terima kasih atas kerjasama anda. Tanpa anda kajian ini tidak akan berjaya. Terima kasih juga diucapkan kepada wakil-wakil setiap program di atas kesudian anda untuk membantu saya bagi tujuan kajian ini. Tidak lupa kepada semua yang terlibat secara langsung atau tidak langsung terima kasih saya ucapkan. Biarpun hanya sedikit jasa yang ditaburkan namun ia amat beerti. Terima kasih sekali lagi kepada semua.

JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan	i	
Jadual Kandungan	ii	
Senarai Jadual	v	
Senarai Rajah	viii	
Abstrak	ix	
<i>Abstract</i>	x	
1. PENGENALAN		
1.0	Pendahuluan	1
1.1	Latar Belakang Kajian	3
1.2	Pernyataan Masalah	4
1.3	Objektif Kajian	5
	1.3.1 Objektif Umum	6
	1.3.2 Objektif Khusus	6
1.4	Hipotesis Kajian	7
1.5	Kerangka Konseptual	8
1.6	Kepentingan Kajian	9
	1.7.1 Universiti Malaysia Sarawak	9
	1.7.2 Pelajar Tahun 1 UNIMAS	9
	1.7.3 Pengkaji Akan Datang	10
1.7	Definisi Istilah	10
	1.7.1 Personaliti	10
1.7.2	Pelajar Tahun 1	11
	1.7.3 Personaliti Warna	11
	1.7.4 Minat	13
	1.7.5 Kerjaya	14
	1.7.6 Minat Kerjaya	15
	1.7.7 Personaliti Minat Kerjaya Holland	15
1.8	Limitasi Kajian	17
1.9	Kesimpulan	18
2. KAJIAN LITERATUR		
2.0	Pendahuluan	19
2.1	Konsep Personaliti	20
2.2	Pendekatan Teori	21
	2.2.1 Teori Personaliti Warna	21
	2.2.2 Teori Personaliti Minat Kerjaya Holland	26
2.3	Kajian-Kajian Lepas	32
	2.3.1 Kajian Minat Kerjaya	32
	2.3.2 Kajian Hubungan antara Personaliti Warna dengan Minat Kerjaya	37

2.4	Kesimpulan	38
3.	METODOLOGI	
3.0	Pendahuluan	39
3.1	Rekabentuk Kajian	39
3.2	Kesahan dan kebolehpercayaan	41
	3.2.1 Inventori Personaliti Warna	41
	3.2.2 Inventori <i>Self-Directed Search</i>	42
	3.2.3 Kajian Rintis	42
3.3	Populasi Dan Sampel Kajian	43
3.4	Instrumen Kajian	48
	3.4.1 Bahagian A	48
	3.4.2 Bahagian B	49
	3.4.3 Bahagian C	50
	3.4.5 Kaedah Pemarkahan	51
3.5	Pengumpulan Data	53
3.6	Penganalisan Data	53
3.7	Kesimpulan	55
4.	DAPATAN DAN PERBINCANGAN	
4.0	Pendahuluan	56
4.1	Latarbelakang Responden	57
	4.1.1 Taburan Responden Mengikut Umur	57
	4.1.2 Taburan Responden Mengikut Jantina	58
	4.1.3 Taburan Responden Mengikut Bangsa	58
	4.1.4 Taburan Responden Mengikut Agama	59
	4.1.5 Taburan Responden Mengikut Program	59
	4.1.6 Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	60
4.2	Keselaran Personaliti Minat Kerjaya	61
	4.2.1 Personaliti Minat Kerjaya Responden	61
	4.2.2 Personaliti Minat Kerjaya Responden Mengikut Program	62
4.3	Keselaran Personaliti Warna	64
	4.3.1 Personaliti Warna Responden	64
	4.3.2 Personaliti Warna Responden Mengikut Program	64
4.4	Pengujian Hipotesis	66
	4.4.1 Hipotesis Nul Pertama	66
	4.4.2 Hipotesis Nul Kedua	68
	4.4.3 Hipotesis Nul Ketiga	70
	4.4.4 Hipotesis Nul Keempat	72
	4.4.5 Hipotesis Nul Kelima	74
	4.4.6 Hipotesis Nul Keenam	76
	4.4.7 Hipotesis Nul Ketujuh	78
	4.4.8 Hipotesis Nul Kelapan	80

4.4.9	Hipotesis Nul Kesembilan	82
4.4.10	Hipotesis Nul Kesepuluh	85
4.4.11	Hipotesis Nul Kesebelas	87
4.4.12	Ringkasan Keputusan Hipotesis	88
4.5	Kesimpulan	90
5.	RUMUSAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN	
5.0	Pendahuluan	91
5.1	Rumusan Kajian	92
5.2	Pencapaian Objektif Kajian	93
5.3	Kekangan Kajian	96
5.3.1	Faktor Masa	96
5.3.2	Jarak Tempat Kajian	96
5.3.3	Item-item dalam Inventori	96
5.3.4	Responden	97
5.3.5	Tempat Menjalankan Kajian	97
5.3.6	Kurang Rujukan Kajian Lepas	97
5.4	Kesimpulan	98
5.4.1	Implikasi terhadap Kajian	98
5.4.2	Implikasi terhadap Teori	99
5.4.3	Implikasi terhadap UNIMAS	99
5.5	Cadangan	100
5.5.1	Cadangan kepada Pihak Unimas	100
5.5.2	Cadangan untuk Pengkaji akan Datang	101
5.6	Penutup	102
	RUJUKAN	103
	LAMPIRAN A: Instrumen Kajian	
	LAMPIRAN B: Frekuensi Taburan Demografi, Kebolehpercayaan Item, Korelasi Taburan Item, Analisis Varians Sehala (ANOVA) dan Ujian-t	
	LAMPIRAN C: Surat Pemohonan bagi Menjalankan Kajian	

SENARAI JADUAL

Jadual 2.1 Ringkasan bagi <i>Real Colors System/ Matrixx System</i>	25
Jadual 3.1 Nilai pekali kebolehpercayaan <i>Alpha Cronbach</i> , min dan sisihan piawai keseluruhan Inventori Personaliti Warna – IPW	41
Jadual 3.2 Pekali kebolehpercayaan <i>Alpha Cronbach</i> , min dan sisihan piawai keseluruhan Inventori Personaliti Warna berasaskan faktor	42
Jadual 3.3 Nilai Pekali Kebolehpercayaan dan Pekali Ketekalan Dalamannya bagi Inventori <i>Self-Directed Search</i> (SDS)	42
Jadual 3.4 Nilai Pekali Kebolehpercayaan bagi IPW dan Pekali SDS hasil kajian rintis	43
Jadual 3.5 Populasi dan sampel kajian di setiap Program yang terlibat	45
Jadual 3.6 Tiga bahagian yang didapati dalam borang soal selidik kajian	48
Jadual 3.7 Item-item merujuk kepada Personaliti Warna	49
Jadual 3.8 Item-item merujuk kepada Personaliti Minat Kerjaya	51
Jadual 3.9 Analisa statistik yang digunakan untuk menguji setiap Hipotesis Nul kajian	54
Jadual 4.1 Taburan Responden Mengikut Umur	57
Jadual 4.2 Taburan Responden Mengikut Jantina	58
Jadual 4.3 Taburan Responden Mengikut Bangsa	58

Jadual 4.4 Taburan Responden Mengikut Agama	59
Jadual 4.5 Taburan Responden Mengikut Program	60
Jadual 4.6 Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	61
Jadual 4.7 Keputusan Personaliti Minat Kerjaya	61
Jadual 4.8 Keputusan Personaliti Minat Kerjaya Mengikut Program	63
Jadual 4.9 Keputusan Personaliti Warna	64
Jadual 4.10 Keputusan Personaliti Warna Mengikut Program	65
Jadual 4.11 Tahap perhubungan <i>correlation coefficient</i> mengikut tahap kecil, sederhana dan besar	67
Jadual 4.12 Ujian Korelasi antara Personaliti Warna Emas dengan Personaliti Minat Kerjaya Conventional.	67
Jadual 4.13 Ujian Korelasi antara Personaliti warna Hijau dengan Personaliti Minat Kerjaya Investigatif.	69
Jadual 4.14 Ujian Korelasi antara Personaliti Warna Hijau dengan Personaliti Minat Kerjaya Enterprising.	70
Jadual 4.15 Ujian Korelasi antara Personaliti Warna Biru dengan Personaliti Minat Kerjaya Sosial.	72
Jadual 4.16 Ujian Korelasi antara Personaliti Warna Jingga dengan Personaliti Minat Kerjaya Realistik.	74

Jadual 4.17	
Ujian Korelasi antara Personaliti Warna Jingga dengan Personaliti Minat Kerjaya Artistik.	76
Jadual 4.18	
Ujian Korelasi antara Personaliti Warna Jingga dengan Personaliti Minat Kerjaya Enterprising	78
Jadual 4.19	
Ujian Analisis Varians Sehala (ANOVA) antara faktor program dengan personaliti minat kerjaya	81
Jadual 4.20	
Ujian-t antara jantina dengan personaliti minat kerjaya	82
Jadual 4.21	
Ujian Analisis Varians Sehala (ANOVA) ke atas personaliti minat kerjaya berdasarkan bangsa.	85
Jadual 4.22	
Ujian Korelasi antara Personaliti Warna dengan Personaliti Minat Kerjaya	87
Jadual 4.23	
Ringkasan Keseluruhan Ujian Hipotesis Nul	89

SENARAI RAJAH

Rajah 1.1 Kerangka Konseptual	8
Rajah 2.1 Pentafsiran umum dan khusus profil IPW	24
Rajah 2.2 <i>Personality and Vocation</i> Mengikut J. Holland	27
Rajah 3.1 Ringkasan prosedur untuk memilih <i>Stratified Random Sample</i> mengikut enam fakulti yang hendak dikaji	47
Rajah 4.1 Taburan Perhubungan IPW dan SDS	66

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA PERSONALITI WARNA DENGAN PERSONALITI MINAT KERJAYA

Debra Adrian

Kajian ini bertujuan untuk melihat perhubungan antara personaliti warna dengan personaliti minat kerjaya. Responden terdiri daripada 127 orang pelajar yang menuntut dalam Tahun 1 pengajian di UNIMAS yang dipilih menggunakan Teknik Persampelan Strata. Kajian ini menggunakan borang soal selidik yang terdiri daripada tiga bahagian utama iaitu faktor demografi, Inventori Personaliti Warna (IPW) dan Inventori *Self-Directed Search* (SDS) untuk mengumpulkan data. Analisis data menggunakan SPSS versi 11.5 dan statistik deskriptif digunakan untuk melihat taburan faktor demografi. Manakala statistik inferensi Korelasi Pearson, Ujian-t dan Analisis Varians Sehala (ANOVA) digunakan untuk menguji hipotesis kajian. Faktor demografi yang terpilih iaitu program, jantina dan bangsa digunakan untuk melihat hubungannya dengan personaliti minat kerjaya. Hasil kajian mendapati bahawa terdapat hubungan korelasi positif yang signifikan antara kesemua personaliti warna yang dengan personaliti minat kerjaya yang dikaji kecuali personaliti warna Jingga dengan personaliti minat kerjaya Enterprising yang mempunyai hubungan korelasi positif yang tidak signifikan. Faktor demografi program menunjukkan hubungan signifikan dengan kesemua personaliti minat kerjaya manakala faktor demografi jantina hanya menunjukkan hubungan yang signifikan dengan personaliti minat kerjaya Realistik. Bagi faktor bangsa pula didapati ia tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan sebarang personaliti minat kerjaya.

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN COLOR PERSONALITY AND CAREER INTEREST PERSONALITY

Debra Adrian

The purpose of this research is to determine the relationship between color personality and career interest personality. 127 first year UNIMAS students have been chosen using Stratified Random Sampling Technique participated in this research. A questionnaire form with three main section which included demographic factors, Color Personality Inventory (IPW) and Self-Directed Search Inventory (SDS) had been distributed to collect data for this research. The findings were analyzed using SPSS version 11.5 and descriptive statistic was used to measure the frequencies of demographic factors. Apart from it, inferential statistic which included Pearson Correlations, ANOVA, and t-Test were used to test null hypothesis of this study. The result shown that only Orange color personality and Enterprising career interest personality shown no significant relationship while other color personality and career interest personality that being tested shown significant positive correlations relationship. For demographic factors, programmed factor have significant relationship with the career interest personality but gender factor only shown significant relationship with Realistic career interest personality. Finally for the race factor, it shown that there were no significant relationship with the entire career interest personality.

BAB 1

PENGENALAN

1.0 Pendahuluan

Personaliti merupakan karekter atau sifat-sifat yang boleh dipengaruhi oleh pelbagai faktor termasuklah faktor persekitaran, rakan-rakan sebaya, keluarga, pengalaman dan sebagainya. Personaliti sentiasa berubah dari semasa ke semasa mengikut perubahan yang dialami dalam kehidupan seseorang individu. Cara seseorang bergaul atau berinteraksi dengan orang lain juga berubah mengikut personaliti seseorang individu. Hakikatnya, personaliti sentiasa berubah-ubah mengikut keadaan, persekitaran dan interaksi seseorang individu. Personaliti akan terus berkembang dan berubah sepanjang kitaran hidup seseorang. Menurut Allport, personaliti adalah organisasi dinamis sistem-sistem psikofizikal dalam diri individu yang menentukan ciri-ciri tingkah laku dan pemikirannya (dalam Sidek Mohd Noah, 2005). Tret-tret personaliti lazimnya dapat dikenalpasti

melalui kecenderungan terhadap subjek sekolah, aktiviti-aktiviti rekreasi, hobi, dan kerja; sementara minat vokasional boleh diertikan sebagai ekspresi personaliti (Brown & Brooks, 1984 dalam Sidek Mohd Noah, 2005).

Melihat kepada perkaitan antara pembolehubah personaliti dengan minat menimbulkan pelbagai persoalan tentang bagaimana minat bersesuaian dengan komponen pembolehubah personaliti yang merangkumi keperluan, nilai dan tret-tret personaliti (Savickas & Spokane, 1999). Menurut Darley (1943), minat merupakan komponen bagi perkembangan personaliti (dalam Savickas & Spokane, 1999).

Holland (1966 dalam Savickas & Spokane, 1999) pula menyatakan bahawa minat kerjaya merupakan ekspresi kepada personaliti bagi pekerjaan, hobi, aktiviti rekreasi dan pilihan. Holland menggabungkan pengetahuan berkaitan dengan minat kerjaya, pemilihan kerjaya dan penglibatan pekerjaan dengan menggunakan enam dimensi utama iaitu Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Enterprising dan Conventional (RIASEC). Sebagai contohnya, minat kerjaya Investigatif melibatkan minat terhadap sesuatu yang saintifik, terikat dengan aktiviti yang saintifik dan lebih berminat kepada pekerjaan yang saintifik.

Perkembangan minat kerjaya merupakan perkara normal yang akan dialami oleh setiap insan yang mengalami perkembangan personaliti yang normal. Dalam pertumbuhan dan perkembangan personaliti, minat kerjaya seseorang individu juga turut berkembang. Jadi boleh kita nyatakan bahawa, minat kerjaya seseorang individu berkait rapat atau bergerak sejajar dengan perkembangan personaliti. Sementara itu Holland (1973; 1978; 1985) menyatakan bahawa minat atau pemilihan kerjaya adalah satu ekspresi personaliti individu dan oleh yang demikian menurut beliau inventori minat adalah sama dengan inventori personaliti (dalam Sidek Mohd Noah, 2005).

1.1 Latar Belakang Kajian

Personaliti menjadi satu perkara atau persoalan yang perlu diambil kira sebelum seseorang itu ingin melibatkan diri ke dalam bidang pekerjaan. Setiap individu mempunyai kepuasan sendiri yang tersendiri dalam bidang yang ingin diceburi. Ahli-ahli teori perkembangan kerjaya berpendapat bahawa minat kerjaya, nilai pekerjaan, nilai keperluan dan ciri-ciri personaliti seseorang itu dapat menentukan penglibatan, penumpuan, dan pengekalan seseorang dalam sesuatu bidang pekerjaan dengan bermatlamatkan kepuasan sendiri (Naqvi, 1968: 21 dalam Sidek Mohd Noah, 2005).

Menurut Jack Falt dalam *Personality Dimension – Temperament* telah menghuraikan maksud di sebalik personaliti yang berkaitan dengan warna. Beliau menyatakan bahawa individu yang mempunyai personaliti Hijau merupakan golongan yang sentiasa inginkan yang terbaik. Mereka akan cuba berubah menjadi yang lebih baik hari demi hari. Bagi individu yang tergolong dalam golongan ini mereka menganggap ilmu pengetahuan adalah segala-galanya dan mereka akan dapat lakukan sesuatu dengan mahir jika mereka mempunyai kemahiran tertentu dalam bidang tersebut.

Individu dalam personaliti Emas pula lebih berminat dengan fakta berbanding dengan idea spontan. Mereka juga adalah golongan yang mengikut peraturan, bertanggungjawab, dan sukakan hidup yang stabil. Personaliti Jingga pula seseorang individu yang gemarkan keseronokan dan cabaran. Mereka juga golongan yang berkemahiran dan menggunakan peralatan sebagai medium perantaraan. Contohnya seorang mekanik memerlukan peralatan seperti pemutar skru untuk tujuan pekerjaannya.

Bagi individu dalam personaliti Biru pula mereka suka berinteraksi dengan manusia. Mereka lebih optimistik kerana mereka beranggapan dunia akan menjadi lebih baik setiap hari dan semua manusia akan hidup dalam keadaan aman dan harmoni. Bagi individu ini peraturan hanyalah sebagai panduan

semata-mata. Dalam beberapa keadaan, peraturan mungkin tidak diperlukan atau diketepikan.

1.2 Pernyataan Masalah

Dalam kajian Othman Jailani dan Sidek Mohd Noah (2001) di kalangan pelajar-pelajar Matrikulasi Universiti Putra Malaysia telah dapat mengenalpasti profil minat kerjaya dan profil personaliti pelajar mengikut bidang pengkhususan yang menjadi pilihan mereka.

Kajian ini telah menyelidik profil minat kerjaya yang diperolehi dan digambarkan oleh kod tiga-mata Holland untuk pengkhususan yang dikaji. Selain itu, kajian ini juga menunjukkan bahawa terdapat perbezaan personaliti yang signifikan antara pelajar lelaki dan perempuan bagi sesetengah pengkhususan dan ada juga pengkhususan program yang tidak terdapat perbezaan personaliti yang signifikan antara pelajar lelaki dan perempuan.

Kajian Ahmad Jazimin Jusoh dan Sidek Mohd Noah (2003) di kalangan Pelajar Universiti Putra Malaysia menunjukkan wujud hubungan positif yang signifikan antara personaliti Jingga dengan personaliti minat kerjaya Realistik, antara personaliti Hijau dengan personaliti minat kerjaya Investigatif, antara personaliti Jingga dengan personaliti minat kerjaya Artistik, antara personaliti Biru dengan personaliti minat kerjaya Sosial, antara personaliti Jingga dan Hijau dengan personaliti minat kerjaya Enterprising, dan antara personaliti warna Emas dengan personaliti minat kerjaya Conventional.

Secara langsung kajian yang dilakukan telah membuktikan tentang pentingnya pemilihan kerjaya perlu diselaraskan dengan ciri-ciri diri dan betapa pentingnya bagi pihak Institut Pengajian Tinggi Awam (IPTA) dan Institut Pengajian Tinggi Swasta (IPTS) mendapatkan individu-individu yang benar-benar sesuai untuk belajar diinstitut masing-masing.

Oleh yang demikian, pengkaji amat tertarik dan berminat untuk mengkaji dan mengenalpasti perkaitan antara personaliti dengan minat kerjaya di kalangan pelajar UNIMAS pula. Pengkaji telah menetapkan untuk memilih pelajar Tahun 1 sebagai skop kajian. Ini disebabkan pada peringkat ini pemilihan bidang yang diceburi amatlah penting bagi menentukan keselarasan personaliti remaja dengan minat kerjaya mereka bagi memastikan mereka menceburi bidang yang bersesuaian dengan personaliti dan minat kerjaya mereka.

Di dalam kajian ini, faktor-faktor intrinsik seperti tret-tret personaliti warna iaitu Emas, Hijau, Biru dan Jingga merupakan faktor-faktor atau tret-tret personaliti yang akan digunakan untuk mengkaji minat kerjaya mengikut personaliti minat kerjaya Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Enterprising dan Conventional.

Kajian Furnham, Petrides, Tsauosis, Pappas dan Garrod (2005) di kalangan pekerja-pekerja di negara Eropah mendapati bahawa tret personaliti dan nilai kerja yang berbeza mempunyai perkaitan antara satu sama lain namun dalam kajian ini faktor dalaman dan luaran yang mempengaruhi tret personaliti serta nilai yang dipegang tidak dikaji. Namun begitu kajian yang dijalankan telah membuktikan bahawa sekiranya trait personaliti tidak bersesuaian dengan nilai yang dipegang dalam diri seseorang individu, kemungkinan besar pekerja tersebut tidak akan dapat menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja dan tidak dapat memberi sepenuh komitmen pada kerjayanya.

Natijahnya, kajian ini akan menjawab persoalan adakah personaliti memainkan peranan yang penting dalam menentukan minat kerjaya di kalangan remaja yang menuntut di UNIMAS.

1.3 Objektif Kajian

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

1.3.1 Objektif Umum

Objektif umum kajian ini ialah mengkaji hubungan antara personaliti warna dengan personaliti minat kerjaya di kalangan pelajar Tahun 1 Universiti Malaysia Sarawak.

1.3.2 Objektif Khusus

Objektif khusus kajian ini ialah :

1. Mengenalpasti hubungan antara personaliti warna Emas dengan personaliti minat kerjaya Conventional.
2. Mengenalpasti hubungan antara personaliti warna Hijau dengan personaliti minat kerjaya Investigatif dan Enterprising.
3. Mengenalpasti hubungan antara personaliti warna Biru dengan personaliti minat kerjaya Sosial.
4. Mengenalpasti hubungan antara personaliti warna Jingga dengan personaliti minat kerjaya Realistik, Artistik dan Enterprising.
5. Mengenalpasti hubungan antara faktor demografi jantina, bangsa dan program dengan pembolehubah bersandar iaitu personaliti minat kerjaya RIASEC.
6. Mengenalpasti hubungan antara personaliti warna dengan personaliti minat kerjaya.

1.4 Hipotesis Kajian

Hipotesis Nul kajian adalah seperti yang berikut :

Ho₁: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara personaliti warna Emas dengan personaliti minat kerjaya Conventional.

Ho₂: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara personaliti warna Hijau dengan personaliti minat kerjaya Investigatif.

Ho₃: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara personaliti warna Hijau dengan personaliti minat kerjaya Enterprising.

Ho₄: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara personaliti warna Biru dengan personaliti minat kerjaya Sosial.

Ho₅: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara personaliti warna Jingga dengan personaliti minat kerjaya Realistik.

Ho₆: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara personaliti warna Jingga dengan personaliti minat kerjaya Artistik.

Ho₇: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara personaliti warna Jingga dengan personaliti minat kerjaya Enterprising.

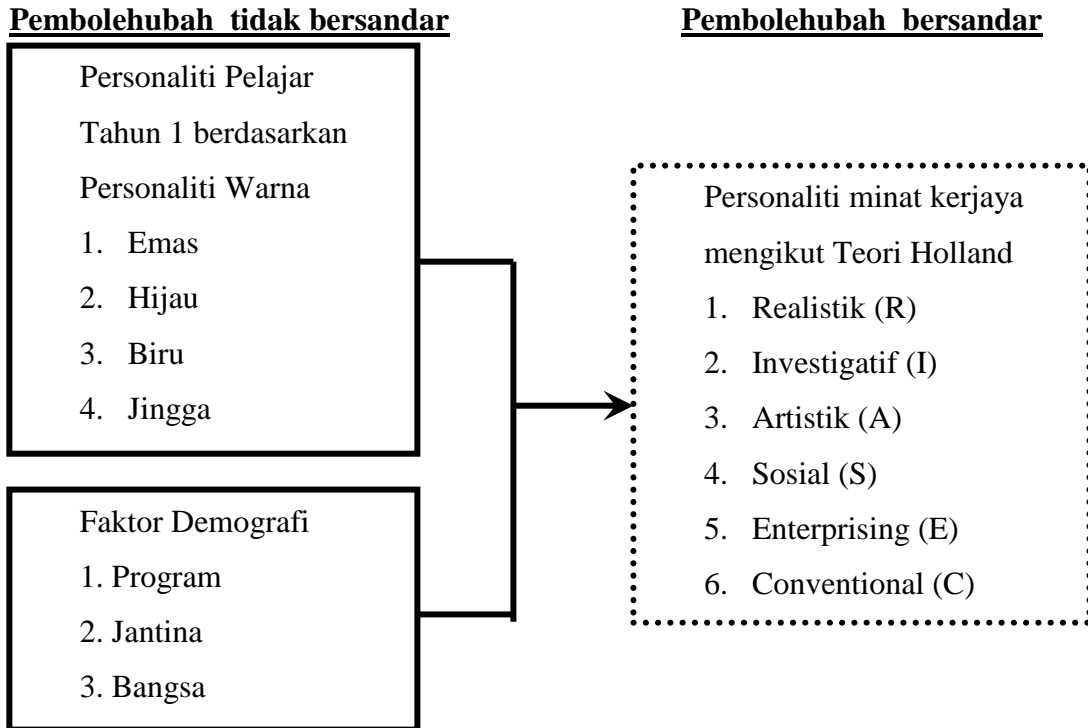
Ho₈: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti minat kerjaya dengan program di kalangan pelajar tahun 1 UNIMAS.

Ho₉: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti minat kerjaya dengan jantina di kalangan Pelajar Tahun 1 UNIMAS.

Ho₁₀: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti minat kerjaya dengan bangsa di kalangan Pelajar Tahun 1 UNIMAS.

Ho₁₁: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti warna dengan minat kerjaya.

1.5 Kerangka Konseptual



Rajah 1.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kepada kerangka konseptual di Rajah 1.1, pembolehubah tidak bersandar ialah personaliti pelajar berdasarkan personaliti warna iaitu Emas, Hijau, Biru dan Jingga. Selain itu, faktor demografi juga dikaji untuk melihat perbezaan personaliti minat kerjaya pelajar berdasarkan faktor-faktor demografi yang dipilih iaitu faktor program, jantina dan bangsa. Pembolehubah bersandar pula ialah personaliti bidang minat kerjaya seseorang individu mengikut Teori Kerjaya Holland iaitu bidang Realistik (R), Investigatif (I), Artistik (A), Sosial (S), Enterprising (E) dan Conventional (C).

1.6 Kepentingan Kajian

Hasil bagi kajian ini amat penting kepada pihak-pihak yang tertentu dengan tujuan untuk mengetahui tret-tret personaliti yang bersesuaian dengan minat kerjaya seseorang individu. Antara pihak atau individu yang dimaksudkan ialah:

1.6.1 Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS)

Hasil kajian ini amat penting kepada pihak universiti di dalam mengenalpasti tret-tret personaliti yang bersesuaian dengan bidang minat kerjaya pelajar Tahun 1 UNIMAS.

Selain dari itu, hasil daripada kajian ini akan menjadi rujukan dan garis panduan kepada pihak UNIMAS untuk mengambil langkah-langkah atau menggunakan inventori-inventori personaliti yang bersesuaian bagi memastikan kemasukan pelajar ke universiti merupakan kemasukan yang berkualiti. Pengkaji juga berharap agar kajian ini akan dapat meningkatkan kefahaman dan kesedaran pihak universiti mengenai isu perkaitan atau perhubungan yang penting antara personaliti dan minat kerjaya di kalangan mahasiswa dan mahasiswi.

Oleh itu, kajian ini memainkan peranan penting untuk memastikan pemilihan bidang adalah bersesuaian mengikut personaliti pelajar kerana ia akan memastikan pelajar mengikuti jurusan yang bersesuaian dengan minat serta personaliti mereka.

1.6.2 Pelajar Tahun 1 UNIMAS

Mahasiswa dan mahasiswi yang memasuki institusi pengajian tinggi (IPT) akan dapat sedikit sebanyak pengetahuan berkaitan dengan perhubungan antara personaliti dengan minat kerjaya mereka. Melalui pengetahuan ini mereka akan dapat memikirkan kerjaya yang bersesuaian dengan minat kerjaya mereka.

Mungkin setelah mereka mengetahui tentang keserasian bidang minat kerjaya mereka dengan personaliti maka mereka akan dapat berfikir kembali tentang bidang yang mereka ceburi agar mereka tidak silap memilih bidang kerjaya yang ingin diceburi. Justeru itu, mahasiswa dan mahasiswi ini dapat menggunakan peluang yang ada untuk melihat kesesuaian personaliti mereka dengan bidang yang ingin diceburi dan sekaligus memberi ruang bagi mereka untuk berfikir tahap keserasian mereka dengan bidang yang diceburi.

1.6.3 Pengkaji akan datang

Kajian ini diharap dapat menambahkan skop penyelidikan kajian bidang kaunseling di Malaysia terutamanya dalam membantu pelajar IPT agar mereka tidak tersilap memilih bidang kerjaya yang ingin diceburi. Malah, kajian ini juga akan dapat dijadikan rujukan oleh pengkaji-pengkaji lain yang berminat untuk mengkaji aspek yang berkaitan dengan perhubungan antara personaliti dan minat kerjaya di masa hadapan.

1.7 Definisi Istilah

Terdapat dua definisi istilah iaitu definisi Konseptual dan definisi Operasional.

1.7.1 Personaliti

Definisi Konseptual

Ahli teori personaliti menyatakan bahawa personaliti merujuk kepada ciri-ciri dalaman bagi individu yang menentukan tingkah laku seseorang individu yang sebenarnya (Hampson, 1992). Aspek dalam personaliti boleh mempengaruhi persembahan dan pencapaian di dalam sesuatu kerjaya tetapi ia akan menghadkan kejayaan orang lain (Nathan & Hill, 2006).

Definisi Operasional

Namun begitu, dalam kajian ini personaliti merujuk kepada personaliti warna yang terdiri daripada personaliti warna Emas, Hijau, Biru, dan Jingga yang boleh mempengaruhi minat kerjaya seseorang individu.

1.7.2 Pelajar Tahun 1

Definisi Konseptual

Penuntut kolej, sekolah vokasional dan pelajar universiti ialah mereka tergolong dalam remaja yang berusia 18 hingga 22 tahun dan baru melangkah ke alam pendidikan yang lebih tinggi (Isaacson & Brown, 1993).

Definisi Operasional

Dalam kajian ini, pelajar Tahun 1 merujuk kepada mahasiswa dan mahasiswi yang menuntut dalam tahun satu pengajian di UNIMAS.

1.7.3 Personaliti Warna

Definisi Konseptual

Menurut Jack Falt dalam artikel *Appreciating Differences Thru Colours Temperament Descriptions for Teens*, terdapat empat bahagian dalam personaliti warna iaitu personaliti warna Jingga, Emas, Biru dan Hijau. Dalam Sidek Mohd Noah (2005) juga menyatakan personaliti warna terdiri daripada empat tret personaliti iaitu personaliti warna Emas, Hijau, Biru dan Jingga.

Mengikut teori *True Colors*, personaliti boleh dikategorikan kepada empat warna iaitu personaliti Emas merupakan individu yang mengikut peraturan dan praktikal, berstruktur dan bertanggungjawab. Personaliti Biru pula merupakan individu