

KEKONGRUENAN JENIS PERSONALITI  
DAN JENIS PERSEKITARAN KERJA YANG DIPILIH  
MENGIKUT TEORI JOHN HOLLAND

Oleh

SADINA BT MAT DIN

Laporan Penyelidikan yang diserahkan kepada  
Pusat Pengajian dan Perkhidmatan Kaunseling & Psikologi  
Kolej Universiti INSANIAH ( KUIN)  
untuk memenuhi keperluan bagi Ijazah Sarjana Kaunseling

Jun 2013

ii

03 NOV 2014

**RUJUKAN SAHAJA**

## ABSTRAK

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan di antara dua pemboleh ubah yang dikaji iaitu jenis personaliti Realistik, Investigatif, Sosial, *Conventional*, *Enterprising* dan Artistik dengan jenis persekitaran pekerjaan Realistik, Investigatif, Sosial, *Conventional*, *Enterprising* dan Artistik yang diceburi oleh subjek kajian.

Sampel bagi kajian ini terdiri daripada mereka yang telah dipilih mengikut kriteria yang ditetapkan. Hanya 81 orang subjek yang terdiri daripada kalangan pekerja di beberapa organisasi, jabatan dan syarikat. Subjek kajian terdiri daripada pelbagai latar belakang dan status ekonomi. Mereka telah berkhidmat melebihi 5 tahun dalam pekerjaan yang dipilih.

Alat kajian yang digunakan bagi menjawab soalan kajian ialah sebuah inventori bernama Vocational Preference Inventory (VPI) yang telah dibangunkan oleh John Holland. Ia mengandungi 160 jenis pekerjaan. Inventori ini memerlukan subjek menyatakan salah satu daripada tiga perkara iaitu: suka, tidak suka, atau tidak pasti. Inventori ini telah digunakan dengan meluas seluruh dunia.

Data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan Perisian "Statistical Package For Social Sciences" (SPSS) versi 19. Analisis statistik deskriptif juga telah digunakan untuk menganalisis data. Hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan (Spearman's rho) (.626\*\*) di antara jenis personaliti dengan persekitaran kerja. Selain dari itu, hasil kajian juga mendapati kesemua hipotesis nol diterima kerana nilai kebarangkalian (Pearson Chi-Square) (0.000) kurang daripada nilai alfa yang ditentukan (.05), maka terdapat persamaan yang signifikan di antara personaliti

Realistik , Investigatif, Sosial, *Conventional*, *Enterprising* dan Artistik dengan pekerjaan sebenar subjek kajian. Hasil kajian ini mencadangkan yang teori pemilihan kerjaya Holland boleh digunakan di pelbagai organisasi, jabatan dan syarikat untuk membantu majikan membuat penapisan bagi pengambilan pekerja baru dan juga menetapkan persekitaran kerja yang sesuai dengan personaliti seseorang individu itu.

## KANDUNGAN

	Muka surat
<b>PENGHARGAAN</b>	iii
<b>ABSTRAK</b>	iv
<b>ABSTRACT</b>	vi
<b>KANDUNGAN</b>	viii
<b>SENARAI RAJAH</b>	xi
<b>SENARAI JADUAL</b>	xii
<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	xiv
<b>BAB 1      PENGENALAN</b>	
1.1    Pendahuluan	1
1.2    Latar belakang Kajian	5
1.3    Kerangka Teori	
1.3.1    Teori Pemilihan Kerjaya Holland	7
1.4    Pernyataan Masalah	17
1.5    Objektif Kajian	18
1.5.1    Objektif Umum	
1.5.2    Objektif Khusus	
1.6    Persoalan Kajian	18
1.7    Hipotesis Kajian	19
1.8    Signifikan Kajian	19
1.9    Limitasi Kajian	20
1.10    Definisi Konsep Operasional	
1.10.1    Kerjaya	21
1.10.2    Personaliti	22
	viii

BAB 1	1.10.3 Keselarasan	26
	1.10.4 Rumusan	27
	Rumusan	
<b>BAB 2</b>	<b>SOROTAN KAJIAN</b>	
2.1	Pendahuluan	28
2.2	Kajian Tempatan	29
2.3	Kajian Luar Negara	32
2.4	Rumusan	35
<b>BAB 3</b>	<b>METODOLOGI</b>	
3.1	Pendahuluan	36
3.2	Reka bentuk Kajian	36
3.3	Tempat Kajian	36
3.4	Subjek Kajian	37
3.5	Alat Kajian	37
3.5.1	Kesahan dan Kebolehpercayaan Alat Ujian	38
3.6	Prosedur Kajian	38
3.7	Analisis Data	39
3.8	Kaedah Pemarkahan	40
<b>BAB 4</b>	<b>ANALISIS DATA DAN KEPUTUSAN</b>	
4.1	Pengenalan	41
4.2	Keputusan Deskriptif	42
4.3	Keputusan Inferens	48
4.4	Kesimpulan	56

<b>BAB 5</b>	<b>RUMUSAN, PERBINCANGAN, DAN CADANGAN</b>	
5.1	Pendahuluan	57
5.2	Rumusan	59
5.3	Perbincangan	60
5.4	Cadangan	61
5.5	Kesimpulan	62
	<b>BIBLIOGRAFI</b>	63
	<b>LAMPIRAN</b>	66