

Pengaruh Faktor Personaliti Dan Kebolehpasaran Terhadap Prestasi Adaptif Dalam Kalangan Pelajar Universiti

Fatimah wati Halim, Nur Ain Syafiqah Mohamad, Rozainee Khairudin, Tengku Nor Rizan Tg. Mohd Maasum

Abstrak

Prestasi adaptif adalah tingkah-laku yang menunjukkan kemahiran individu untuk menyesuaikan diri dalam persekitaran yang sentiasa berubah. Kesan perubahan yang pesat membuatkan organisasi masa kini mengutamakan lepasan graduan yang mempunyai prestasi adaptif untuk bekerja. Kajian-kajian lalu pula menunjukkan faktor kebolehpasaran dan personaliti yang ada pada graduan berupaya mempengaruhi prestasi adaptif mereka. Sehubungan itu, kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti pengaruh faktor kebolehpasaran dan personaliti terhadap prestasi adaptif dalam kalangan pelajar tahun 3 di Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) dan Universiti Teknologi Mara (UiTM). Seramai 278 orang pelajar dari UKM (139) dan UiTM (139) terlibat sebagai responden kajian. Data kajian dikumpul menggunakan soal selidik secara atas talian. Terdapat, tiga alat ujian iaitu CareerEDGE, personaliti lima faktor dan prestasi kerja adaptif digunakan dalam kajian ini. Hasil analisis menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 22.0 mendapati bahawa terdapatnya pengaruh yang signifikan bagi faktor kebolehpasaran terhadap prestasi adaptif. Secara keseluruhan dimensi kecerdasan emosi dan kemahiran generik yang terkandung dalam kebolehpasaran paling signifikan mempengaruhi prestasi adaptif. Sebaliknya pelajar UKM memilih faktor kecerdasan emosi dan pembelajaran kerjaya yang mempengaruhi prestasi adaptif. Pelajar UiTM pula memilih faktor kecerdasan emosi dan kemahiran generik yang mempengaruhi prestasi adaptif. Manakala hampir kesemua personaliti mempengaruhi prestasi adaptif pelajar UiTM kecuali faktor kehematan. Pelajar UKM pula hanya memilih faktor neurotisme dan keterbukaan secara signifikan mempengaruhi prestasi adaptif. Impak kajian ini mengesahkan kepentingan intervensi pembangunan personaliti dan kebolehpasaran khususnya dimensi kecerdasan emosi, kemahiran generik dan pembelajaran kerjaya bagi memperkasakan graduan sebagai persediaan awal kealam kerjaya.

Katakunci: Personaliti, Kebolehpasaran dan Prestasi Adaptif

Pengenalan

Kejutannya demi kejutannya kerap hadir dalam konteks pekerjaan masa kini yang disebabkan oleh faktor kemajuan dalam sektor teknologi dan ekonomi global. Kejutannya atau pembaharuannya ini bukan sahaja mempengaruhi proses aktiviti sesebuah organisasi, malah turut mendesak dan memerlukan para pekerja untuk lebih bersedia dalam menghadapi sebarang perubahan. Dengan itu, kemahiran adaptif dilihat sebagai penting, maka menyedari situasi tersebut, memerlukan pihak majikan dalam mengutamakan individu yang mempunyai kemahiran prestasi adaptif untuk diterima bekerja. Malah, menurut Tome E (2007) berlakunya perubahan yang pesat dalam struktur ekonomi negara pada akhir abad yang ke-20, sehingga membuatkan organisasi untuk lebih bersedia menghadapi cabaran dan persaingan yang bakal dihadapi.

Keadaan ini amatlah merungsiakan para graduan kerana kesan daripada peredaran zaman, memiliki keputusan yang cemerlang bukanlah satu tiket dalam mendapatkan pekerjaan. Bukan setakat itu sahaja, dengan peningkatan jumlah lepasan graduan membuatkan medan pertempuran dalam mendapatkan pekerjaan menjadi lebih agresif dan sukar. Persaingan juga bukan hanya di antara lepasan graduan daripada institut pengajian awam, malah turut sama dengan institut pengajian swasta, politeknik dan institut kemahiran yang lain. Hal ini amat membimbangkan siswazah kerana menyukarkan lagi peluang untuk mendapatkan pekerjaan. Kesan daripada itu, kadar permintaan terhadap pekerjaan masa kini lebih tinggi berbanding penawaran yang disediakan oleh majikan. Situasi ini sememangnya dilihat memberi kelebihan kepada pihak majikan untuk menjadi lebih selektif dalam pemilihan calon pekerja.

Oleh hal yang demikian, para graduan hendaklah menyediakan persediaan awal supaya mampu berupaya berdaya saing mendapatkan pekerjaan. Hal ini kerana, yang bulat tidak datang menggolek dan yang pipih tidak datang melayang, kesedaran awal sejak di universiti lagi amat penting dalam melahirkan ramai lepasan graduan yang berkualiti dan memenuhi standard pemilihan pekerjaan masa kini. Ketidakupayaan dalam mendapatkan pekerjaan inilah yang menyebabkan timbulnya masalah pengangguran dalam kalangan graduan.

Terdapat beberapa kajian mendapati salah satu faktor yang menyebabkan pengangguran ialah faktor kebolehpasaran. Di mana, suatu kajian lepas menunjukkan majikan tidak berpuas hati terhadap penguasaan kemahiran kebolehpasaran berbanding kemahiran teknikal (Mohammad Sattar et al., 2008). Kepentingan terhadap kemahiran ini ditekankan kerana kemahiran kebolehpasaran dikatakan kemahiran asas yang penting dalam mendapatkan, mengekalkan dan cemerlang dalam pekerjaan. Kemahiran yang dinyatakan antaranya adalah seperti nilai-nilai peribadi, penyelesaian masalah dan kemahiran membuat keputusan, hubungan dengan orang lain, kemahiran komunikasi, kemahiran berkaitan tugas, kematangan, tabiat kesihatan dan keselamatan, dan komitmen untuk bekerja. Dengan itu, kebolehpasaran adalah kemahiran yang diperlukan oleh pelajar untuk mempersiapkan diri untuk memenuhi keperluan pekerjaan yang berbeza selepas tamat pengajian.

Berdasarkan prespektif majikan pula, kebolehpasaran dilihat sebagai kesediaan untuk bekerja yang mengandungi kemahiran, pengetahuan, sikap dan pemahaman komersial yang membolehkan graduan baru membuat sumbangan yang produktif kepada organisasi sejourus selepas memulakan pekerjaan (Mason, Williams & Cranmer, 2009). Pihak majikan masa kini juga cenderung mengambil individu yang boleh menyumbang kepada kejayaan sesuatu pasukan malah pekerja juga dijangka untuk menyumbang dari hari pertama diambil pekerja. (Chang, 2004 dalam Singh & Singh 2008). Jangkaan ini menunjukkan prestasi pekerja dinilai dari awal pekerjaan dan mempengaruhi pandangan pihak majikan terhadap individu. Justeru, graduan perlu menguasai kemahiran lain dalam konteks pekerjaan. Antara kemahiran yang ditekankan adalah kemahiran komunikasi, kemahiran penyelesaian masalah, pengetahuan IT, pengurusan maklumat, kemahiran pembentangan dan kemahiran berbahasa Inggeris bagi memenuhi keperluan pasaran kerja pada masa kini (Warraich & Ameen, 2011). Secara kesimpulannya, nilai kebolehpasaran dilihat sebagai aspek penting dalam mempengaruhi pandangan dan pemilihan oleh pihak majikan kepada bakal graduan.

Selain daripada itu, personaliti dikatakan penting dalam mempengaruhi prestasi adaptif pelajar di mana trait personaliti individu terletak pada proses adaptasi dengan persekitaran dan pengaruh biologikal (Hetteema, 1979; Nettle, 2006). Individu menyesuaikan diri dengan

keadaan sekeliling bergantung kepada personaliti mereka yang kemudian menentukan tindakan yang dilakukan. Malah laporan National Graduate Employability (GE) Blueprint (2012-2017), yang dileuarkan oleh Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia menyatakan antara faktor penting dalam rangka kerja kebolehpasaran graduan adalah memiliki pengurusan personaliti yang baik seperti sikap yang positif, kesedaran tanggungjawab yang baik dan kepekaan dalam peranan yang perlu dilakukan.

Justeru pengkaji berminat mengkaji pengaruh personaliti terhadap prestasi adaptif kerana kajian-kajian lepas banyak mengkaji hubungannya terhadap prestasi adaptif dalam kalangan pelajar tetapi kurangnya kajian yang berkaitan faktor peramal terhadap prestasi adaptif tersebut. Pengaruh ini amat penting diketahui bagi melihat kepelbagaian trait individu dengan kemahiran penyesuaian yang dimiliki serta apakah trait personaliti yang paling dominan dalam kalangan pelajar.

Selain itu, tujuan kajian dijalankan dalam kalangan pelajar di tahun akhir pengajian adalah kerana golongan ini hampir menuju perubahan transisi dalam kehidupan daripada pelajar kepada pekerjaan. Dengan ini adalah penting kajian dijalankan kepada golongan ini bagi melihat kesediaan dan kemahiran graduan dalam menghadapi alam pekerjaan. Malah, kajian-kajian lepas juga tidak pernah dijalankan dalam membandingkan antara kebolehpasaran dalam pelajar UKM dan UiTM. Tambahan lagi, terdapat satu kajian yang mendapati bahawa pelajar daripada universiti swasta mempunyai pekerjaan yang paling tinggi berbanding universiti awam. Di mana UiTM mendahului dengan 77%, USM 74%, UIA 71%, cawangan universiti luar negara 65%, UM 63%, USM 61%, UKM 38%, UTM 35%, UNIMAS 34% dan KUITTHO 0.8%. Dapatan ini menunjukkan bahawa walaupun UKM merupakan salah satu daripada universiti yang terbaik di Malaysia, tetapi kadar pekerjaan pelajar adalah lebih rendah berbanding UiTM. Dengan itu, pengkaji berminat untuk mengkaji adalah terdapatnya perbezaan tahap prestasi adaptif yang dikatakan sangat penting dalam pekerjaan masa kini.

Kajian Lepas

Kebolehpasaran

Menurut Dacre Pool dan Sewell (2007) kebolehpasaran bermaksud satu set kemahiran, pengetahuan, kefahaman dan sifat-sifat peribadi yang membuatkan seseorang lebih cenderung untuk memilih dan mendapatkan pekerjaan yang memuaskan hati mereka serta berjaya dalam kerjaya tersebut. Sama seperti pengkaji lepas, Brown, Hesketh, dan Williams (2003) mendefinisikan kebolehpasaran sebagai peluang relatif dalam memperoleh dan mengekalkan pelbagai jenis pekerjaan. Masa kini, kebolehpasaran berterusan menjadi isu utama dalam pendidikan tinggi. Persekutuan Industri British (CBI) turut mempunyai definisi kebolehpasaran sebagai satu set kualiti, kemahiran dan pengetahuan bagi peserta pasaran kerja yang harus dimiliki bagi memastikan mereka mempunyai keupayaan menjadi efektif di tempat kerja sekaligus memberi kebaikan bagi diri mereka, majikan dan ekonomi.

Kebanyakan pengkaji pula menggambarkan kebolehpasaran sebagai aset pekerja yang mengandungi kawalan terhadap kehidupan kerja atau dalam erti kata yang lebih luas kawalan terhadap kerjaya seseorang (N. De Cuyper et al., 2011). Kawalan tersebut termasuklah kawalan dalam mendapat dan memperkembangkan pekerjaan. Terdapat kajian-kajian lepas mendefinisikan kebolehpasaran sebagai persepsi individu terhadap kebolehan dalam

mendapat dan mengekalkan pekerjaan. (Sersic & Tomas, 2014). Kebolehan yang dimaksudkan adalah kebolehan individu dalam membuat peralihan dalam keadaan pasaran masa kini, hasil daripada kemahiran, pengetahuan pasaran pekerjaan dan keupayaan menyesuaikan diri. Tambahan lagi, menurut Buck dan Barrick (1987) kemahiran kebolehpasaran kebanyakannya adalah berkaitan aspek personal, sikap, tabiat, tingkah-laku, cara berkomunikasi, penyelesaian masalah, kemahiran membuat keputusan serta kebolehan menguruskan organisasi seperti diarahkan.

Dacre Pool dan Sewell (2007) telah membangunkan Model CareerEDGE iaitu model kebolehpasaran. Maksud "CareerEDGE" juga telah menunjukkan 5 komponen yang terdapat pada model ini iaitu yang pertamanya pembelajaran perkembangan kerjaya (Career development learning), pengalaman kerja dan kehidupan (Experience work and life), pengetahuan dari kursus (Degree subject knowledge and skill), kemahiran generik (Generic skills) dan kecerdasan emosi (Emotional intelligence). Model ini dibangunkan bagi memperbaiki model kebolehpasaran yang sedia ada kerana dianggap terlalu rumit dan terlalu mudah dalam menerangkan konsep kebolehpasaran yang sukar difahami. Model ini juga mencadangkan bahawa terdapat 5 komponen yang berkait dalam membentuk kebolehpasaran dan pelajar perlu melihat kepentingan dalam membangunkan kesemua komponen tersebut. Selain itu, Cox dan King (2006) menyatakan kebolehpasaran bermaksud keupayaan untuk memperoleh kemahiran melakukan tugas yang harus dilakukan dengan segera tanpa latihan lanjut. Hal ini kerana majikan mencari individu yang lebih fleksibel dan tenaga kerja yang dapat menyesuaikan diri seperti individu yang berusaha untuk mengubah syarikat mereka menjadi lebih fleksibel kepada perubahan keperluan pasaran.

Peranan kebolehpasaran ini dilihat penting kerana ianya merupakan domain kerja yang diperlukan dalam penyesuaian. Organisasi dan individu juga mendapat manfaat daripada tingkah laku fleksibiliti dan keupayaan dalam menyesuaikan diri kerana kedua-duanya adalah penting dalam kemahiran kebolehpasaran yang berterusan. Penyesuaian dan hubungannya dengan kebolehpasaran telah banyak dikaji antaranya adalah Fuller Van der Heijde dan Van der Heidjen (2005) yang memberi tumpuan kepada kebolehpasaran sebagai kesan penting bagi individu yang berupaya menggunakan kecekapan dalam tahap yang optima. Mc Quaid & Lindsay (2005) menjelaskan lagi bahawa pekerja yang berorientasikan kebolehpasaran, lebih mudah untuk mengenal pasti dan menjangka peluang kerjaya yang terdapat di dalam dan luar organisasi serta bertindak balas dengan perubahan yang berlaku secara tenang dan yakin. Kenyataan ini menunjukkan kepentingan kebolehpasaran dalam mempengaruhi proses penyesuaian individu di tempat kerja.

Mempunyai individu yang berpotensi dengan pengetahuan, kemahiran dan kreatif adalah diperlukan dalam menghadapi cabaran ekonomi global yang dicirikan oleh perubahan pesat. Demikian, adalah tanggungjawab sendiri dalam memupuk kesadaran dengan mengambil pendekatan yang lebih fleksibel dan proaktif terhadap kehidupan khususnya yang melibatkan pengurusan kebolehpasaran. Menurut kajian lepas lagi, Dennis E. Mithaug James E. Martin Martin Agran (1987) dan kegagalan untuk menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja dinamik telah dicadangkan sebagai alasan utama dalam pembuangan kerja dan ketidakpuasan kerja. Individu perlu berupaya dalam mempunyai pelbagai kemahiran dalam mengadaptasi perubahan dan membangun kemahiran dan mahir dalam domain yang lain. Demikian, fleksibiliti menjadi bahan kritikal untuk kejayaan kerjaya. Konklusinya, pelajar harus berkebolehan dalam menghadapi sebarang masalah dan situasi baru yang tidak dijangka sebagai persiapan di masa yang mendatang.

Personaliti

Personaliti juga dilihat sebagai suatu organisma sistem psikologi dan jasmani terdapat pada seseorang dan mempengaruhi bagaimana individu bertindak atau bereaksi secara unik dengan persekitaran (Allport, 1961). Dalam kajian ini, model personaliti lima faktor Lussier & Achua (2013) yang telah diadaptasi oleh Fatimah wati Halim dan Mohd Shahfie (2014) digunakan dalam melihat pengaruh personaliti yang berperanan sebagai pemboleh ubah kajian. Dalam pada itu, terdapat 5 dimensi personaliti yang digunakan antaranya adalah dimensi keterbukaan (openness), kehematan (conscientiousness), ekstrovert (extrovert), kepersetujuan (agreeableness) dan neurotisme (neuroticisme) atau kestabilan emosi.

Personaliti dan prestasi adaptif sememangnya berkait kerana dikatakan bahawa personaliti ini mendasari adaptasi manusia terhadap persekitaran dan mempengaruhi kecerdasan biologi. Kepentingan pengaruh personaliti ini amat ditekankan untuk memahami bagaimana personaliti dan kemahiran daya tindak tersebut mempengaruhi adaptasi individu. Hal ini kerana, setiap individu mempunyai teknik dan kaedah yang berbeza dalam strategi daya tindak dalam menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang berlaku. Barrick & Ryan (2003) menyatakan ciri personaliti sebagai faktor peramal yang sah dan boleh dipercayai dalam kejayaan kerjaya dengan hasil kajian yang menunjukkan bahawa personaliti mempunyai kaitan dengan penyesuaian.

Terdapat banyak kajian lepas yang mendapati bahawa personaliti kehematan, kepersetujuan dan neurotisme mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja terutamanya bagi pekerja yang pekerjaannya melibatkan interaksi interpersonal. Kajian yang dijalankan oleh Mount & Barrick (1998) menunjukkan kepersetujuan dan neurotisme adalah peramal kepada prestasi kerja. Tambahan lagi, satu kajian empirikal turut dijalankan oleh bagi mengkaji dimensi personaliti (kepersetujuan, neurotisme, ekstrovert, kehematan dan keterbukaan) terhadap prestasi adaptif dalam kalangan belia di negeri Sabah.

Hasil kajian tersebut mendapati daripada 5 dimensi personaliti hanya 3 dimensi iaitu neurotisme, kepersetujuan dan kehematan menjadi peramal yang signifikan kepada prestasi kerja. Kedua-dua neurotisme dan kepersetujuan mempunyai hubungan yang negatif dengan prestasi adaptif berbanding kehematan yang mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi adaptif. Sama seperti kajian lepas yang lain, Witt et al. (2002) turut menyokong hubungan yang positif di antara prestasi adaptif dan prestasi kerja dalam kalangan pekerja tinggi tahap kehematan. Konsisten dengan kajian-kajian berikut, Barbara Griffin & Beryl Hesketh (2005) turut menunjukkan trait kehematan memberi pengaruh terhadap tahap adaptasi dalam kalangan pekerja. Barrick dan Mount's (1991). Oleh itu, secara umumnya banyak kajian yang mendapati kehematan mempunyai hubungan yang kuat terhadap prestasi di tempat kerja.

Berbeza dengan kajian di atas, Cattell, Eber & Tatsuoka (1998) menyatakan bahawa di antara 5 trait dimensi personaliti tersebut, kestabilan emosi (neurotisme) dan ekstrovert menerima perhatian yang konsisten dan memberi kesan yang stabil kepada peristiwa hidup seseorang. Huang, Ryan, Zabel, & Palmer (2014) menunjukkan dapatan yang sama, di mana terdapatnya hubungan di antara neurotisme dan ekstrovert terhadap prestasi adaptif. Dalam kajian tersebut juga mendapati neurotisme sebagai peramal penting dalam membentuk penyesuaian yang reaktif, manakala ekstrovert pula menjadi peramal yang lebih penting untuk prestasi adaptif yang proaktif.

Kemudian, individu yang mempunyai kestabilan emosi ini pula, cenderung untuk bertindak dalam situasi *fight or flight* apabila menghadapi sebarang kemungkinan bahaya. Tambahan lagi, kita tidak mampu mengawal angin, tetapi kita mampu mengemudi pelayaran maka organisasi hari ini juga mahukan individu yang bijak dalam menghadapi cabaran dengan menggunakan sumber yang ada dalam menguruskan perubahan dan tidak mudah berputus asa. Menurut Huang, Ryan, Zabel & Palmer (2014) lagi individu yang mempunyai kestabilan emosi lebih mudah menyesuaikan diri kepada perubahan yang tidak dijangka di tempat kerja, manakala individu yang mempunyai emosi yang tidak stabil pula akan melihat segala perubahan sebagai ancaman dan menjadi maladaptif dalam menghadapi perubahan dalam persekitaran tugas (Gallagher, 1990) dan mengelakkan pengawalan sendiri (Carver, Sutton, & Scheier, 2000; Elliot & Thrash, 2002 dalam Huang, Ryan, Zabel, & Palmer, 2014).

Justeru pengkaji berminat mengkaji pengaruh personaliti terhadap prestasi adaptif kerana kajian-kajian lepas banyak mengkaji hubungannya terhadap prestasi adaptif dalam kalangan pelajar tetapi kurangnya kajian yang berkaitan faktor peramal terhadap prestasi adaptif tersebut. Pengaruh ini amat penting diketahui bagi melihat kepelbagaian trait individu dengan kemahiran penyesuaian yang dimiliki serta apakah trait personaliti yang paling dominan dalam kalangan pelajar.

Matedologi Kajian

Data juga diambil secara pengagihan borang soal selidik kepada pelajar-pelajar tahun 3 Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan FSSK Universiti Kebangsaan Malaysia, UKM. Data diperoleh dengan mengedarkan soal selidik kepada para pelajar yang hadir ke Bengkel “Workplace Readiness” sesi 1, 2 dan 3 anjuran Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan (FSSK) yang diadakan selama 3 hari dua malam bertempat di Kem Bina Negara Tanjung Rhu, Sungai Pelek Sepang, Selangor. Di samping itu, data-data dan maklumat peribadi responden pula didapatkan daripada Unit Hal-ehwal Jaringan Industri dan Masyarakat (HEJIM) Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan (FSSK). Hasil daripada pengedaran borang soal selidik ini, daripada 790 orang responden hanya seramai 236 yang berjaya menjawab soalan soal selidik dengan sempurna. Walau bagaimanapun, bagi mengimbangkan responden daripada kedua-dua Universiti maka seramai 139 orang daripada responden yang mewakili UKM dan UiTM untuk dijadikan sebagai responden kajian dan membuatnya keseluruhan sebanyak 278 orang yang diambil sebagai responden kajian.

Responden kajian ini juga telah dipilih berdasarkan kaedah persampelan bertujuan. Pada awal kajian, pengkaji hanya berminat untuk menjalankan kajian terhadap pelajar UKM sahaja, walau bagaimanapun pengkaji kemudiannya berminat dalam melihat perbandingan pengaruh kebolehpasaran dengan personaliti terhadap prestasi adaptif dalam kalangan pelajar UKM dan UiTM.

Di dalam kajian, pengkaji membangunkan borang soal selidik yang mengandungi 4 bahagian utama iaitu bahagian A, B, C dan D. Bahagian A adalah berkaitan dengan maklumat demografi responden, bahagian B adalah berkaitan kebolehpasaran responden, bahagian C adalah mengenai persoanliti yang terdapat dalam responden dan bahagian D pula adalah maklumat berkaitan prestasi adaptif. Kesemua bahagian kecuali bahagian A diukur dengan menggunakan skala likert. Borang soal selidik ini telah dibangun dan diambil berdasarkan

kajian-kajian lepas yang telah diolah dan diadaptasi oleh Fatimah wati dan rakan-rakan (2013).

Bagi mengukur tahap kebolehpasaran responden, pengkaji menggunakan set soalan terdiri daripada 25 soalan berdasarkan lima dimensi iaitu pembelajaran perkembangan kerjaya, pengalaman kerjaya atau kehidupan, pengetahuan dan kursus yang dipelajari, kemahiran generik dan kecerdasan emosi yang diukur dengan menggunakan skala likert. Seterusnya, bagi bahagian personaliti terdapat 25 soalan dengan mengukur lima dimensi iaitu keterbukaan, kehematan, ekstrovert, kepesetujuan dan neurotism. Akhir sekali, bagi bahagian prestasi adaptif, bahagian ini mengandungi 21 soalan bagi melihat tahap prestasi adaptif yang dimiliki oleh responden. Malah antara dimensi prestasi adaptif yang diukur dalam kajian ini adalah pengendalian kecemasan, pengendalian tekanan, penyelesaian kreatif, pembelajaran dan penyesuaian interpersonal.

Semua alat ujian ini diukur dan dianalisis menggunakan aplikasi Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 22.0. Seterusnya, terdapat dua jenis analisis yang digunakan iaitu analisis deskriptif dan analisis inferensi. Analisis deskriptif digunakan bagi melihat soalan berkaitan demografi dan pembolehubah kajian. Analisis inferensi pula digunakan bagi melihat hubungan dan pengaruh di antara pembolehubah kajian, melalui analisis korelasi Perason dan regresi. Seterusnya, bagi melihat tahap kebolehpercayaan alat ujian analisis kebolehpercayaan juga dijalankan dengan menggunakan alfa Cronbach.

Keputusan Kajian

Analisis Deskriptif

Keputusan analisis deskriptif demografi responden seperti Jadual 1 menunjukkan seramai 242 (87.1%) orang responden adalah perempuan dan selebihnya lelaki yang merangkumi 12.9% atau sejumlah 36 orang. Seterusnya, bagi peringkat umur, majoriti responden adalah yang berumur dalam lingkungan 20 hingga 22 tahun dengan jumlah 144 (51.8%) orang. Seterusnya, terdiri dalam kalangan orang yang berumur 23 hingga 25 tahun dengan jumlah 129 (46.4%) orang. Kemudian, hanya seramai 3 (1.1%) orang daripada responden berumur 26 hingga 28 tahun. Manakala, minoriti responden adalah dalam berumur 28 tahun ke atas dengan hanya 2 (0.7%) orang daripada keseluruhan jumlah responden. Bagi analisis nilai CGPA, menunjukkan majoriti seramai 147 (52.9%) orang responden mempunyai CGPA dalam lingkungan 3.0 hingga 3.49. Kemudian, sejumlah 83 (29.8%) orang responden mempunyai CGPA 3.5 dan ke atas. Sementara itu, 48 (17.3%) orang pula mempunyai CGPA di antara 2.00 hingga 2.99. Manakala, tiada kalangan responden yang mempunyai CGPA 1.99 dan ke bawah. Selain itu, analisis mengikut taburan kaum menunjukkan sejumlah 267 orang responden terdiri daripada kalangan Melayu yang mewakili hampir keseluruhan responden pada kadar 96.1%, diikuti dengan kaum Cina dan lain-lain 4 (1.4%) orang dan akhir sekali kaum India 3 (1.1%) orang.

Jadual 1: Taburan maklumat demografi responden

Maklumat Responden	Jumlah (N)	Peratus (%)
Jantina		
Lelaki	36	87.1
Perempuan	242	12.9
Umur		
20 hingga 22 tahun	144	51.8
23 hingga 25 tahun	129	46.4
26 hingga 28 tahun	3	1.1
28 tahun ke atas	2	0.7
CGPA		
1.99 dan ke bawah	0	0
2.00 hingga 2.99	48	17.3
3.00 hingga 3.49	147	52.9
3.5 dan ke atas	83	29.8
Kaum		
Melayu	267	96.1
Cina	4	1.4
India	3	1.1
Lain-lain	4	14

Seterusnya, hasil analisis deskriptif bagi faktor kebolehpasaran menunjukkan dimensi pengetahuan dari kursus yang dipelajari adalah paling dominan dalam kalangan responden kemudian seterusnya diikuti oleh kecerdasan emosi, kemahiran generik, pengalaman kerjaya / kehidupan dan pembelajaran perkembangan kerjaya. Bagi melihat dengan lebih lanjut lagi, jadual 2 di bawah menunjukkan taburan subjek kajian berdasarkan pembahagian kategori skor yang telah diperolehi. Oleh itu, dapat dinyatakan bahawa responden dalam kajian ini mempunyai kemahiran pengetahuan dari kursus yang dipelajari, kecerdasan emosi, kemahiran generik dan pengalaman kerjaya / kehidupan pada tahap cenderung tinggi. Manakala, hanya faktor kebolehpasaran pembelajaran perkembangan kerjaya yang berada pada tahap yang cenderung rendah.

Jadual 2: Pemarkatan kebolehpasaran mengikut taburan subjek kajian.

Kebolehpasaran	Pemarkatan (Skor)	Kekerapan (orang)
Pembelajaran	15.00-23.75: Rendah	14 (5%)
Perkembangan Kerjaya	23.76-32.50: Cenderung Rendah	122 (43.9%)
	32.51-41.25: Cenderung Tinggi	113 (40.6%)
	41.26-50.00: Tinggi	29 (10.4%)
Pengalaman Kerjaya / Kehidupan	6.00-17.00: Rendah	28 (10.1%)
	17.01-28.00: Cenderung Rendah	97 (34.9%)
	28.01-39.00: Cenderung Tinggi	127 (45.7%)
	39.01-50.00: Tinggi	26 (9.4%)
Pengetahuan dari Kursus yang Dipelajari	9.00-19.25: Rendah	3 (1.1%)
	19.26-29.50: Cenderung Rendah	64 (23.0%)
	29.51-39.75: Cenderung Tinggi	144 (51.8%)
	39.76-50.00: Tinggi	67 (24.1%)
Kemahiran Generik	16.00-24.50: Rendah	17 (6.1%)
	24.51-33.00: Cenderung Rendah	95 (34.2%)
	33.01-41.50: Cenderung Tinggi	132 (47.5%)
	41.51-50.00: Tinggi	34 (12.2%)
Kecerdasan Emosi	14.00-23.05: Rendah	5 (1.8%)
	23.01-32.00: Cenderung Rendah	67 (24.1%)
	32.01-41.00: Cenderung Tinggi	141 (50.7%)
	41.01-50.00: Tinggi	65 (23.4%)

Kemudian, hasil analisis deskriptif bagi faktor personaliti menunjukkan faktor personaliti neurotisme yang paling dominan dalam kalangan responden kajian diikuti oleh ekstrovert, keterbukaan, kehematan dan kepersetujuan. Maklumat lanjut tentang pembahagian kategori skor dan taburan subjek adalah seperti jadual 3 dibawah. Secara keseluruhannya, didapati majoriti responden berada pada tahap cenderung tinggi bagi empat daripada lima jenis personaliti iaitu personaliti keterbukaan, kehematan, ekstrovert dan kepersetujuan. Manakala, personaliti neurotisme pelajar menunjukkan untuk berada pada tahap tinggi sekali.

Jadual 3: Pemarkatan personaliti mengikut taburan subjek kajian.

Personaliti	Pemarkatan (Skor)	Kekerapan (orang)
Keterbukaan	11.00-20.75: Rendah	9 (3.2%)
	20.76-30.50: Cenderung Rendah	89 (32.0%)
	30.51-40.25: Cenderung Tinggi	146 (52.5%)
	40.26-50.00: Tinggi	34 (12.2%)
Kehematan	18.00-26.00: Rendah	11 (4.0%)
	26.01-34.00: Cenderung Rendah	42 (15.1%)
	34.01-42.00: Cenderung Tinggi	144 (51.8%)
	42.01-50.00: Tinggi	81 (29.1%)
Ekstrovert	7.00-17.75: Rendah	7 (2.5%)
	17.75-28.50: Cenderung Rendah	57 (20.5%)
	28.60-39.25: Cenderung Tinggi	158(56.8%)
	39.26-50.00: Tinggi	56 (20.1%)
Kepersetujuann	18.00-26.00: Rendah	20 (7.2%)
	26.01-34.00: Cenderung Rendah	60 (21.6%)
	34.01-42.00: Cenderung Tinggi	127 (45.7%)
	42.01-50.00: Tinggi	71(25.5%)
Neurotisme (Kestabilan Emosi)	14.00-23.05: Rendah	155 (55.4%)
	23.01-32.00: Cenderung Rendah	65 (23.4%)
	32.01-41.00: Cenderung Tinggi	11 (4.0%)
	41.01-50.00: Tinggi	230 (82.7%)

Kemudian bagi prestasi adaptif, secara keseluruhannya faktor prestasi adaptif dalam kajian ini berada pada tahap cenderung tinggi dengan penyelesaian kreatif sebagai faktor prestasi adaptif yang paling dominan diikuti oleh pembelajaran, penyesuaian interpersonal, pengendalian tekanan kerja dan pengendalian kecemasan. Maklumat lanjut tentang pembahagian kategori skor dan taburan subjek adalah seperti jadual 4 dibawah. Secara keseluruhannya didapati majoriti responden kajian berada pada tahap cenderung tinggi bagi kesemua dimensi prestasi adaptif iaitu pengendalian kecemasan pengendalian tekanan kerja, penyelesaian kreatif, pembelajaran dan penyesuaian interpersonal. Secara umumnya dapat dijelaskan bahawa tahap kebolehpasaran, personaliti dan prestasi adaptif responden kajian iaitu pelajar UKM dan UiTM adalah pada tahap yang baik.

Jadual 4: Pemarkatan prestasi adaptif mengikut taburan subjek kajian.

Prestasi Adaptif	Pemarkatan (Skor)	Kekerapan (orang)
Pengendalian Kecemasan	10.00-12.50: Rendah	16 (5.8%)
	12.51-15.00: Cenderung Rendah	105 (37.8%)
	15.51-17.50: Cenderung Tinggi	113 (40.6%)
	17.51-50.00: Tinggi	44 (15.8%)
Pengendalian Tekanan Kerja	7.00-11.50: Rendah	4 (1.4%)
	11.51-16.00: Cenderung Rendah	59 (21.2%)
	16.01-20.50: Cenderung Tinggi	147 (52.9%)
	20.51-50.00: Tinggi	68 (24.5%)
Penyelesaian Kreatif	5.00-8.75: Rendah	5 (1.8%)
	8.76-12.50: Cenderung Rendah	41 (14.7%)
	12.51-16.25: Cenderung Tinggi	187 (67.3%)
	16.26-50.00: Tinggi	45 (16.2%)
Pembelajaran	8.00-11.00: Rendah	9 (3.2%)
	11.01-14.00: Cenderung Rendah	61 (21.9%)
	14.01-17.00: Cenderung Tinggi	154 (55.4%)
	17.01-50.00: Tinggi	54 (19.4%)
Penyesuaian Interpersonal	8.00-11.00: Rendah	9 (3.2%)
	11.01-14.00: Cenderung Rendah	61 (21.9%)
	14.01-17.00: Cenderung Tinggi	154 (55.4%)
	17.01-50.00: Tinggi	54 (19.4%)

Analisis Inferensi

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi kebolehpasaran terhadap Prestasi Adaptif dalam kalangan pelajar UKM dan UiTM.

Jadual 13 menunjukkan analisis regresi dimensi kebolehpasaran terhadap prestasi adaptif. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai $F(5, 272) = 27.307$, $k < 0.05$ dengan nilai varians ($R^2 = .334$) yang menerangkan sebanyak 33.4% dimensi kebolehpasaran mempengaruhi prestasi adaptif. Oleh itu, berdasarkan jadual di atas 33.4% dimensi kebolehpasaran yang mempengaruhi prestasi adaptif adalah dimensi kecerdasan emosi ($\beta = .300$, $k < 0.05$) dan kemahiran generik ($\beta = .193$, $k < 0.05$). Manakala didapati bahawa dimensi kebolehpasaran yang lain tidak mempengaruhi prestasi adaptif iaitu pembelajaran perkembangan kerjaya ($\beta = .119$, $k > 0.05$), pengalaman kerjaya / kehidupan ($\beta = .023$, $k > 0.05$), pengetahuan dari kursus yang dipelajari ($\beta = .065$, $k > 0.05$). Maka hanya H3(d) dan H3(e) diterima manakala hipotesis H3 (a), H3 (b) dan H3 (c) ditolak kerana tidak terdapat pengaruh signifikan yang wujud di antara pembelajaran perkembangan kerjaya, pengalaman kerjaya / kehidupan dan pengetahuan dari kursus yang dipelajari.

Jadual 13: Analisis Regresi Dimensi Kebolehpasaran terhadap Prestasi Adaptif

Dimensi Kebolehpasaran	B	t	Signifikan (k)
Pembelajaran Perkembangan Kerjaya	.119	1.715	0.87
Pengalaman Kerjaya / Kehidupan	.023	0.360	.719
Pengetahuan dari Kursus yang Dipelajari	.065	0.890	.374
Kemahiran Generik	.193	2.529	.012
Kecerdasan Emosi	.300	4.722	.000

Manakala, bagi melihat pengaruh dimensi kebolehpasaran terhadap prestasi adaptif berdasarkan institut pengajian pula adalah seperti Jadual 14. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan bagi pelajar UKM dengan nilai $F(5, 133) = 11.72$, $k < 0.05$ dengan nilai varians ($R^2 = .306$) yang menerangkan sebanyak 30.6% dimensi kebolehpasaran mempengaruhi prestasi adaptif pelajar UKM. Hasil analisis menunjukkan pengaruh dimensi kebolehpasaran yang mempengaruhi prestasi adaptif pelajar UKM adalah pembelajaran perkembangan kerjaya ($\beta = .240$, $k < 0.05$) dan kecerdasan emosi ($\beta = .298$, $k < 0.05$). Manakala lagi tiga dimensi kebolehpasaran tidak mempengaruhi secara signifikan prestasi adaptif iaitu pengetahuan dari kursus yang dipelajari ($\beta = -.003$, $k > 0.05$), pengalaman kerjaya atau kehidupan ($\beta = .050$, $k > 0.05$) dan kecerdasan emosi ($\beta = .298$, $k > 0.05$) dan kemahiran genrik ($\beta = .088$, $k > 0.05$).

Analisis regresi dimensi kebolehpasaran terhadap prestasi adaptif pelajar UiTM pula menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai $F(5, 133) = 19.427$, $k < 0.05$ dengan nilai varians ($R^2 = .422$) yang menerangkan sebanyak 42.2% dimensi kebolehpasaran mempengaruhi prestasi adaptif pelajar UiTM. Dengan iu, hasil analisis menunjukkan pengaruh dimensi kebolehpasaran yang mempengaruhi prestasi adaptif pelajar UiTM adalah kecerdasan emosi ($\beta = .272$, $k < 0.05$) dan kemahiran generik ($\beta = .262$, $k < 0.05$). Manakala lagi tiga dimensi kebolehpasaran didapati tidak mempengaruhi secara signifikan prestasi adaptif pelajar UiTM iaitu pembelajaran perkembangan kerjaya ($\beta = .054$, $k > 0.05$), pengetahuan dari kursus yang dipelajari ($\beta = .103$, $k > 0.05$) dan pengalaman kerjaya atau kehidupan ($\beta = .099$, $k > 0.05$).

Jadual 14: Analisis Regressi dimensi Kebolehpasaran terhadap Prestasi Adaptif berdasarkan institut pengajian

	Faktor Dimensi Kebolehpasaran	B	T	Signifikan (k)
UKM	Pembelajaran Perkembangan Kerjaya	.240	2.466	.015
	Pengalaman Kerjaya / Kehidupan	.050	0.563	.574
	Pengetahuan dari Kursus yang Dipelajari	-.003	-0.029	.977
	Kemahiran Generik	.088	0.773	.441
	Kecerdasan Emosi	.298	3.227	.002

UiTM	Pembelajaran	.054	0.554	.581
	Perkembangan Kerjaya			
	Pengalaman Kerjaya / Kehidupan	.099	1.061	.291
	Pengetahuan dari Kursus yang Dipelajari	.103	1.024	.308
	Kemahiran Generik	.262	2.585	.011
	Kecerdasan Emosi	.272	3.124	.002

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh yang signifikan di antara dimensi personaliti dengan prestasi adaptif dalam kalangan pelajar UKM dan UiTM.

Jadual 15 menunjukkan analisis regresi dimensi personaliti terhadap prestasi adaptif. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai $F(5, 272) = 46.33$, $k < 0.05$ dengan nilai varians ($R^2 = .460$) yang menerangkan sebanyak 46% dimensi personaliti mempengaruhi prestasi adaptif. Oleh itu, berdasarkan jadual di atas 46% dimensi personaliti yang mempengaruhi prestasi adaptif adalah kesemua dimensi personaliti kecuali bagi dimensi kepersetujuan ($\beta = -.062$, $k > 0.05$) manakala lagi empat faktor personaliti mempengaruhi secara signifikan prestasi adaptif iaitu keterbukaan ($\beta = .208$, $k < 0.05$), kehematan ($\beta = .131$, $k < 0.05$), ekstrovert ($\beta = .170$, $k < 0.05$) dan faktor personaliti neurotime ($\beta = .329$, $k < 0.05$). Secara kesimpulannya, hampir kesemua faktor personaliti mempengaruhi prestasi adaptif pelajar iaitu hipotesis H4 (a), H4 (b), H4 (c), H4 (e) diterima kerana terdapat pengaruh yang signifikan di antara personaliti keterbukaan, kehematan, ekstrovert dan neurotisme terhadap prestasi adaptif, manakala hipotesis H4 (d) ditolak kerana tidak terdapat pengaruh yang signifikan di antara kepersetujuan terhadap prestasi adaptif.

Jadual 15: Analisis Regresi Dimensi Personaliti terhadap Prestasi Adaptif

Dimensi Personaliti	B	T	Signifikan (k)
Keterbukaan	.208	3.110	.002
Kehematan	.131	1.998	.047
Ekstrovert	.170	2.646	.009
Kepersetujuan	-.062	-1.100	.272
Neurotisme	.329	5.110	.000

Jadual 16 menunjukkan analisis regresi dimensi personaliti terhadap prestasi adaptif berdasarkan institut pengajian. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai $F(5, 133) = 15.583$, $k < 0.05$ dengan nilai varians ($R^2 = .369$) yang menerangkan sebanyak 36.9% dimensi personaliti mempengaruhi prestasi adaptif pelajar UKM. Hasil analisis menunjukkan pengaruh dimensi personaliti yang mempengaruhi prestasi adaptif pelajar UKM adalah neurotisme ($\beta = .237$, $k < 0.05$) dan keterbukaan ($\beta = .236$, $k < 0.05$). Manakala tiga dimensi personaliti lain tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap prestasi adaptif pelajar UKM iaitu kepersetujuan ($\beta = -.019$, $k > 0.05$), ekstrovert ($\beta = .077$, $k > 0.05$) dan kehematan ($\beta = .190$, $k > 0.05$).

Manakala, analisis regresi dimensi personaliti terhadap prestasi adaptif pelajar UiTM pula menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai $F(5, 133) = 39.986$, $k < 0.05$ dengan nilai varians ($R^2 = .601$) yang menerangkan sebanyak 60.1% dimensi personaliti mempengaruhi prestasi adaptif pelajar UiTM. Dengan itu, hasil analisis menunjukkan terdapat empat pengaruh dimensi personaliti yang mempengaruhi prestasi adaptif pelajar UiTM iaitu neurotisme ($\beta = .439$, $k < 0.05$), keterbukaan ($\beta = .295$, $k < 0.05$), ekstrovert ($\beta = .219$, $k < 0.05$) dan kepersetujuan ($\beta = -.146$, $k < 0.05$). Manakala didapati bahawa dimensi personaliti kehematan tidak mempengaruhi secara signifikan ($\beta = .297$, $k < 0.05$) prestasi adaptif pelajar UiTM.

Jadual 16: Analisis Regresi dimensi Personaliti terhadap Prestasi Adaptif berdasarkan institut pengajian

	Faktor Dimensi Personaliti	B	T	Signifikan (k)
UKM	Keterbukaan	.236	3.441	.016
	Kehematan	.190	1.874	.063
	Ekstrovert	.077	0.787	.433
	Kepersetujuan	-.019	0.218	.828
	Neurotisme	.237	2.474	.015
UiTM	Keterbukaan	.295	3.244	.001
	Kehematan	.027	0.322	.748
	Ekstrovert	.219	2.757	.007
	Kepersetujuan	-.146	-1.984	.049
	Neurotisme	.439	5.348	.000

Perbincangan

Analisis keputusan inferensi secara keseluruhannya menunjukkan kesemua faktor kebolehpasaran mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan personaliti. Malah kajian turut mendapati bahawa hubungan kebolehpasaran dengan personaliti adalah paling kuat dalam kalangan pelajar UKM berbanding pelajar UiTM. Manakala, bagi hubungan kebolehpasaran dan personaliti terhadap prestasi adaptif kedua-duanya turut menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan, bagi kedua-dua buah institut pengajian dan dilihat hubungan yang lebih tinggi bagi pelajar UiTM berbanding pelajar UKM.

Keputusan analisis regresi pula menunjukkan secara keseluruhannya terdapatnya pengaruh yang wujud di antara faktor kebolehpasaran dengan prestasi adaptif pelajar. Walau bagaimanapun, bagi kelima-lima pengaruh tersebut didapati bahawa hanya faktor kecerdasan emosi dan kemahiran generik yang mempengaruhi prestasi adaptif pelajar. Keputusan kajian menunjukkan terdapatnya pengaruh kecerdasan emosi terhadap prestasi adaptif kerana keupayaan pelajar dalam mempunyai kawalan emosi yang baik. Pengawalan emosi yang baik membuatkan pelajar lebih tenang dan berupaya menguruskan emosi yang baik terutama ketika menghadapi tekanan dalam pelajaran. Malah dapatan ini juga disokong oleh kajian lepas yang dijalankan oleh Sim dan rakan-rakan (2015) dalam kalangan pelajar jururawat di Korea turut menunjukkan hasil yang sama iaitu terdapat perkaitan di antara kecerdasan emosi

terhadap daya tindak tekanan dan penyesuaian. Oleh itu, semakin tinggi tahap kecerdasan emosi pelajar jururawat menunjukkan tahap tekanan yang rendah semasa menjalani latihan klinikal.

Kemudian, faktor kebolehpasaran kemahiran generik juga turut dilihat sebagai kemahiran asas yang membantu proses penyesuaian pelajar seperti kemahiran pengurusan masa yang baik, bekerja di bawah tekanan, bekerja di dalam pasukan dan kesediaan belajar perkara baharu. Oleh itu, kajian semasa berjaya menyokong kajian lepas oleh Harvey dan rakan-rakan (1997) menyatakan bahawa aspek kemahiran generik dilihat sebagai aspek penting yang dicari oleh pihak majikan dalam kalangan graduan dalam penyesuaian di tempat kerja.

Selain itu, hasil kajian juga mendapati terdapatnya perbezaan dari segi faktor kebolehpasaran yang mempengaruhi prestasi adaptif pelajar bagi institut pengajian di mana faktor kecerdasan emosi didapati adalah paling dominan diikuti dengan pembelajaran perkembangan kerjaya yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi adaptif pelajar UKM manakala faktor kebolehpasaran kecerdasan emosi yang paling utama mempengaruhi prestasi adaptif pelajar UiTM diikuti dengan kemahiran generik.

Seterusnya, analisis regresi bagi hipotesis seterusnya pula menunjukkan secara keseluruhan terdapatnya pengaruh yang signifikan di antara faktor personaliti terhadap prestasi adaptif pelajar. Seterusnya pengaruh berdasarkan jenis personaliti pula menunjukkan hampir kesemua personaliti mempengaruhi prestasi adaptif iaitu dengan pengaruh yang paling kuat bagi neurotisme diikuti keterbukaan, ekstrovert dan akhir sekali kehematan. Dapatan kajian ini juga adalah konsisten dengan dapatan kajian lepas oleh Lepine dan rakan-rakan (2003) yang menunjukkan perkaitan di antara dimensi personaliti keterbukaan dengan penyesuaian individu. Malah keterbukaan juga dilihat bukan sahaja mempengaruhi prestasi individu tetapi juga kepada prestasi kumpulan. Di samping itu, menurut Kanfer dan Ackerman (2004) individu dengan tahap keterbukaan yang tinggi sentiasa bermotivasi, terbuka dan bersedia dalam menerima sebarang perubahan-perubahan yang berlaku di sekelilingnya berbanding individu dengan tahap keterbukaan yang rendah.

Manakala, faktor personaliti kepersetujuan dalam kajian ini pula didapati tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan prestasi adaptif pelajar. Dapatan ini walau bagaimanapun, adalah tidak seiring dengan kajian-kajian lepas kerana banyak kajian lepas yang mendapati terdapatnya perkaitan di antara personaliti kepersetujuan dengan prestasi kerja di mana Mount dan Barrick (1998) menunjukkan kepersetujuan dan neurotisme adalah peramal kepada prestasi kerja secara negatif. Malah kajian yang dijalankan oleh Fatimah wati Halim dan rakan-rakan (2013) menunjukkan hanya dimensi personaliti kepersetujuan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja adaptif. Walau bagaimanapun, pengaruh ini tidak boleh diaplikasikan secara meluas dalam kerana personaliti kepersetujuan hanya akan wujud apabila terdapatnya interaksi interpersonal. Hal ini kerana individu kepersetujuan memerlukan kerjasama dan hubungan dengan orang lain dalam tugas dan personaliti ini juga tidak membantu dalam penyesuaian kepada persekitaran kerja yang berubah terutama melibatkan adaptasi kepada penggunaan teknologi baru, berbanding personaliti-personaliti yang lain.

Berdasarkan perbandingan institusi pengajian pula, didapati perbezaan dalam faktor jenis personaliti yang mempengaruhi prestasi adaptif mereka iaitu bagi pelajar UKM jenis

personaliti neurotisme yang paling dominan diikuti dengan keterbukaan manakala hampir kesemua jenis personaliti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi adaptif pelajar UiTM dengan paling dominan adalah neurotisme diikuti keterbukaan, ekstrovert dan akhir sekali kepersetujuan. Manakala, tidak terdapatnya pengaruh yang signifikan bagi jenis personaliti kehematan terhadap prestasi adaptif.

Kesimpulannya, kajian ini berjaya mencapai objektif menjawab persoalan kajian untuk melihat hubungan serta pengaruh antara faktor kebolehpasaran, personaliti terhadap prestasi adaptif pelajar tahun 3 institut pengajian awam. Hasil kajian turut berjaya dalam mengenalpasti bahawa terdapatnya perbezaan dari segi faktor kebolehpasaran dan personaliti terhadap prestasi adaptif bagi kedua-dua pelajar UKM dan UiTM. Tambahan lagi, didapati bahawa secara keseluruhannya pengaruh faktor kebolehpasaran dengan personaliti adalah lebih tinggi bagi pelajar UiTM berbanding pelajar UKM.

Penghargaan

Kertas kerja ini adalah berasaskan penyelidikan yang dibiayai oleh geran Arus Perdana AP-2017-001/2.

Rujukan

- Barrick, M. R., & Mount, M. K. 1991. The Big five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology* 44: 1-26.
- Beatrice I.J.M. & Van Der Heijden. 2002. Individual career initiatives and their influence upon professional expertise development throughout the career. *Journal of Training and Development* 6(2): 54-79.
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2004). *The mismanagement of talent: Employability and jobs in the knowledge economy*. Oxford University Press on Demand.
- Buchanan, E. A., & Hvizdak, E. E. 2009. Online survey tools: Ethical and Methodological Concerns of Human Research Ethics Committees. *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics* 4(2): 37-48.
- Buck, Linda L., & Barrick, R. Kirby. 1987. They're Trained, But Are They Employable? *Vocational Education Journal* 62(5): 29-31.
- Carver, C. S., Sutton, S. K., & Scheier, M. F. 2000. Action, Emotion, and Personality: Emerging Conceptual Integration. *Personality and Social Psychology Bulletin* 26: 741-751.
- Cox, S., & King, D. 2006. Skill sets: an approach to embed employability in course design. *Journal of Vocational Education and Training* 48(4): 262-274.
- Dacre Pool, L. & Sewell, P. 2007. The key to employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability. *Journal of Vocational Education and Training* 49(4): 277-289.
- Dearing Committee. 1997. *Higher education in the learning society*. Report of National Committee of Inquiry into Higher Education. London: The Stationery Office.
- Duffett M, Burns KE, Adhikari. 2012. Quality of Reporting Surveys in Critical Care Journals: A Methodological Review. *Critical Care Medicine* 40(2): 441-449.
- Fatimah wati Halim & Rizandy Nawawi. 2013. Pengaruh Personaliti dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Adaptif Pegawai Psikologi Perkhidmatan Awam. *Jurnal Psikologi & Kaunseling Perkhidmatan Awam Malaysia* 8: 53-69.
- Fatimah wati Halim dan Mohd Shahfie Jabarullah. 2013. *Manual Alat Psikometrik Personaliti dan Kompetensi Prestasi Kerja Adaptif (A2PKA) Pegawai Psikologi*.
- Fatimah wati Halim dan rakan rakan. 2014. Personaliti dan Nilai Peribadi Asas Pegawai Tadbir dan Diplomatik Dalam Era Transformasi Sektor Awam. *Kertas Kerja Pembentangan Seminar Psikologi Malaysia 2014*. Universiti Pendidikan Sultan Idris. 29 Disember.
- Gallagher, D.J. 1990. Extraversion, Neuroticism and Appraisal of Stressful Academic Events. *Personality and Individual Differences* 11: 1053-1057.
- Goldberg, L. R. 1990. An Alternative "Description of Personality": The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology* 59: 1216-1229.
- Griffin, B., & Hesketh, B. (2005). Are conscientious workers adaptable?. *Australian Journal of Management* 30(2): 245-259.
- Huang, J. L., Ryan, A. M., Zabel, K. L., & Palmer, A. 2014. Personality and adaptive performance at work: A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology* 99(1): 162.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of management review*, 29(3), 440-458.
- Leng, G. E., & Chin, M. L. C. 2016. Person-Job Fit, Personality, Organizational Commitment and Intention to Stay Among Employees in Marketing Departments. *Jurnal Psikologi Malaysia* 30(1): 80-89.

- LePine, J. A. 2003. Team Adaptation and Post-change Performance: Effects of Team Composition In Terms Of Members' Cognitive Ability and Personality. *Journal of Applied Psychology* 88(1): 27.
- Lussier, R. & Achua, C. 2013. *Leadership: Theory, Application, & Skill Development*. Edisi ke-5. South-Western: Mason, O
- Mc Quaid, R., & Lindsay, C. 2005. The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42(2): 197-219.
- Mohamad Sattar Rasul, Md Yusof Ismail, Napsiah Ismail, Rashid Rajuddin, dan Roseamnah Abd. Rauf. 2009. Aspek Kemahiran 'Employability' yang Dikehendaki Majikan Industri Pembuatan Masa Kini. *Jurnal Pendidikan Malaysia* 34(2): 67-79.
- Mount, M. K., & Barrick, M. R. 1995. The Big Five personality dimensions: Implications for research and practice in human resources management. *Research in Personnel and Human Resources Management* 13: 153-200.
- Nele De Cuyper, Beatrice I.J.M. Van der Heijden & Hans De Witte. 2011. Associations between Perceived Employability, Employee Well-Being, and Its Contribution to Organizational Success: A Matter Of Psychological Contracts? *The International Journal of Human Resource Management* 22(7): 1486–1503.
- Seršić, D. M., & Tomas, J. 2014. The Role of Dispositional Employability in Determining Individual Differences In Career Success. *Journal for General Social Issues* (4): 593-613.
- Sim, S., & Bang, M. 2015. The Relationship between Emotional Intelligence, Stress Coping, and Adjustment to College Life in Nursing Students.
- Tomlinson, M. 2012. Graduate Employability: A Review of Conceptual and Empirical Themes. *Higher Education Policy* 25: 407-431.
- The National Graduate Employability Blueprint 2012-2017. 2012. Kementerian Pengajian Tinggi
- Van der Heijde, C. M. *Employability and Career Success*.
<http://graduan.mohe.gov.my/skpg-report/>- Laman web Kementerian Pengajian Tinggi [Di akses pada 17 Jun 2016]