

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



**KESAN PERSONALITI TERHADAP KEENGANAN LATIHAN DIKALANGAN  
KAKITANGAN JABATAN KASTAM DIRAJA MALAYSIA**

Oleh:

**MUHAMAD KAMIL BIN MUHAMMAD ZAIN**



**UUM**  
Universiti Utara Malaysia

Di sediakan untuk:

Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business,  
Universiti Utara Malaysia,  
Sebagai Memenuhi Keperluan Pengurnian Ijazah  
Master Of Science ( Management )

Julai 2019



**Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan**  
(School of Business Management)

**Kolej Perniagaan**  
(College of Business)

**Universiti Utara Malaysia**

**PERAKUAN KERJA TESIS / DISERTASI**  
(Certification of thesis / dissertation)

Kami, yang bertandatangan, memperakukan bahawa  
(We, the undersigned, certify that)

**MUHAMAD KAMIL MUHAMMAD ZAIN**

calon untuk Ijazah  
(candidate for the degree of)

**MASTER OF SCIENCE (MANAGEMENT)**

telah mengemukakan tesis / disertasi yang bertajuk:  
(has presented his/her thesis / dissertation of the following title):

**KESAN PERSONALITI TERHADAP KEENGGANAN LATIHAN DI KALANGAN KAKITANGAN  
JABATAN KASTAM DIRAJA MALAYSIA**

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit tesis / disertasi.  
(as it appears on the title page and front cover of the thesis / dissertation).

Bahawa tesis/disertasi tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan, sebagaimana yang ditunjukkan oleh calon dalam ujian lisan yang diadakan pada:

**12 Feb. 2019.**

(That the said thesis/dissertation is acceptable in form and content and displays a satisfactory knowledge of the field of study as demonstrated by the candidate through an oral examination held on:

**12 Feb. 2019.**

Pengerusi Viva  
(Chairman for Viva)

: **Dr. Mohd. Rashdan Sallehuddin**

Tandatangan  
(Signature)

Pemeriksa Luar  
(External Examiner)

: **Dr. Mohd. Hamran Mohamad (UPNM)**

Tandatangan  
(Signature)

Pemeriksa Dalam  
(Internal Examiner)

: **Dr. Muhammad Shukri Bakar**

Tandatangan  
(Signature)

Tarikh: **12 Feb. 2019**  
(Date)

Nama Nama Pelajar : **Muhamad Kamil Muhammad Zain**  
(Name of Student)

Tajuk Tesis / Disertasi : **Kesan Personaliti Terhadap Keengganan Latihan Di Kalangan Kakitangan**  
(Title of the Thesis / Dissertation) **Jabatan Kastam Diraja Malaysia**

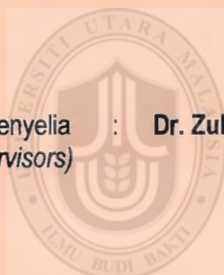
Program Pengajian : **Master of Science (Management)**  
(Programme of Study)

Nama Penyelia/Penyelia-penyelia : **Mr. Fadzil Mohd. Husin**  
(Name of Supervisor/Supervisors)

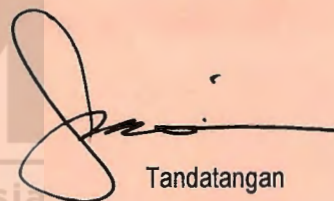


Tandatangan

Nama Penyelia/Penyelia-penyelia : **Dr. Zulkiflee Daud**  
(Name of Supervisor/Supervisors)



**UUM**  
Universiti Utara Malaysia



Tandatangan

## **KEBENARAN MERUJUK**

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengurniaan Ijazah Pasca Siswazah daripada Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya dengan ini bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini untuk tujuan akademik perlulah mendapat kebenaran daripada Penyelia Tesis atau Dekan Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business terlebih dahulu. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penyelidik dan Universiti Utara Malaysia perlulah dinyatakan jika rujukan terhadap tesis ini dilakukan.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan tesis ini sama ada secara sebahagian atau sepenuhnya hendaklah dipohon melalui:

Dekan  
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business  
Universiti Utara Malaysia  
06010 UUM Sintok  
Kedah Darul Aman  
Malaysia

## ABSTRAK

Kajian ini membincangkan kesan personaliti ke atas keengganan latihan dalam kalangan kakitangan Jabatan Kastam Diraja Malaysia, Pelabuhan Klang. Kajian ini dijalankan untuk mencapai lima objektif iaitu untuk mengenalpasti samada (a) personaliti keterbukaan terhadap pengalaman memberi kesan kepada keengganan latihan, (b) personaliti kehematan memberi kesan kepada keengganan latihan, (c) personaliti ekstraversi memberi kesan kepada keengganan latihan, (d) personaliti kebersetujuan memberi kesan kepada keengganan latihan, dan (e) personaliti neurotisisme memberi kesan kepada keengganan latihan. Kajian ini melibatkan pengedaran soal selidik kepada 118 kakitangan dari kalangan penjawat Gred W19 hingga W44 yang dipilih secara rawak dengan menggunakan kerangka persampelan berstrata berkadar. Pengkaji telah menggunakan *International Personality Item Pool* (IPIP) yang dibina oleh Bamber dan Castka (2006) dan alat pengukuran untuk keengganan latihan yang dibina oleh Oreg (2003). Keputusan analisis faktor telah menunjukkan bahawa personaliti dikalangan responden yang terlibat dalam kajian ini adalah termasuk kebersetujuan dan neurotisisme, manakala reaksi emosi dan kognitif jangka pendek adalah dimensi yang mewakili keengganan latihan. Untuk menguji kesan personaliti kepada keengganan latihan, analisis regresi berperingkat telah dilakukan. Keputusan telah menunjukkan bahawa personaliti neurotisisme telah mempengaruhi keengganan latihan secara signifikan. Dalam kata lain, pekerja yang mempunyai emosi yang tidak stabil akan menunjukkan keengganan mereka terhadap latihan. Pengkaji mencadangkan Unit Latihan, Jabatan Kastam Diraja Malaysia dan Akademi Kastam Diraja Malaysia (AKMAL) melakukan analisis keperluan latihan yang melibatkan analisis organisasi, tugas dan individu bagi setiap kakitangan untuk memastikan latihan yang sesuai diberikan kepada kakitangan dan mengekalkan fasiliti yang baik di dalam akademi. Implikasi dari keputusan kajian, kajian masa depan dan pelaksanaan serta kekangan kajian juga telah dibincangkan.

**Kata Kunci :** Personaliti Keterbukaan, Personaliti Kehematan, Personaliti Ekstraversi, Personaliti Kebersetujuan, Keengganan Menghadiri Latihan.

## ABSTRACT

This research discussed the effect of personality on resistance to train among the staff at the Royal Customs of Malaysia, Port Klang. It was conducted to achieve five objectives: to determine whether (a) openness to experience personality affects resistance to train, (b) conscientiousness personality affects resistance to train, (c) extraversion personality affects resistance to train, (d) agreeableness personality affects resistance to train, and (e) neuroticism personality affects resistance to train. This study involved the distribution of questionnaires amongst 118 staff from Grade W19 to W44 who were selected randomly by using the proportionate stratified sampling frame. The researcher employed the International Personality Item Pool (IPIP) constructed by Bamber and Castka (2006) and resistance to train measurement developed by Oreg (2003). The result of factor analysis revealed that personality among the respondents involved in this study include agreeableness and neuroticism, while emotional reaction and short-term cognitive are the dimensions representing resistance to train. To examine the effect of personality on resistance to train, the researcher executed multiple regression analysis. The result showed that neuroticism personality significantly affects resistance to train. In other words, employees who are not emotionally stable will show their resistance to train. The researcher suggests that the Training Unit of the Royal Customs of Malaysia as well as the Royal Customs Academy (AKMAL) must do training needs analysis encompassed with organizational task, and individual analyses for each staff to maintain appropriateness of training and maintaining good facilities in the academy. The implications of the findings, future research and practice, and the limitations of the present study are also discussed.

**Keywords :** Openness to experience personality, Conscientiousness personality, Extraversions personality , Agreeableness personality, Resistance to train.

# PENGHARGAAN



Terlebih dahulu saya ingin mengucapkan syukur Alhamdulillah ke hadrat Allah S.W.T, kerana diatas limpah dan kurniaNya, maka dapatlah saya menyiapkan tesis ini dengan jayanya walaupun menempuhi pelbagai dugaan dan rintangan.

Alhamdulillah. Terima kasih kepada isteri, kedua ibubapa, adik beradik dan sahabat seperjuangan atas kerjasama, berkat kesabaran, bantuan, toleransi, dan sokongan padu yang diberikan sehingga tesis dan pengajian ini dapat disempurnakan dengan jayanya. Sesungguhnya pengorbanan yang telah dilakukan amatlah sanjungi dan akan ingati sepanjang hayat ini.

Di kesempatan ini juga saya ingin mengucapkan jutaan terima kasih kepada Tn Hj. Fadzil Bin Mohd Husin dan Tn Dr. Zulkiflee Bin Daud, selaku penyelia-penyelia saya, di atas kesabaran, sokongan, nasihat dan bimbingan yang diberikan banyak membantu kepada kejayaan dalam penghasilan tesis ini. Dengan bangganya saya ingin mengatakan bahawa anda berdua merupakan penyelia yang terbaik.

Tidak dilupakan juga kepada barisan pensyarah dan warga Universiti Utara Malaysia, Sintok yang sudi berkongsi pengalaman sepanjang pengajian ini. Segala pengalaman yang dilalui pasti tidak dapat dilupakan.

Akhir kata, ucapan terima kasih juga kepada semua yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam memberikan sumbangan cadangan dan bantuan dalam menyiapkan tesis ini. Semoga penyelidikan dan tesis ini dapat dijadikan wadah ilmu yang berguna untuk tatapan generasi akan datang.

## ISI KANDUNGAN

### KANDUNGAN

### MUKA SURAT

Tajuk	i
Perakuan Kerja Tesis/Disertasi	ii
Kebenaran Merujuk	iii
Abstrak	iv
Abstract	v
Penghargaan	vi
Isi Kandungan	vii
Senarai Jadual	xiii
Senarai Rajah	xiv
Daftar Kata	xv

## **BAB 1 : PENGENALAN**

1.1	Latar belakang Kajian	1
1.2	Penyataan Masalah	7
1.3	Persoalan Kajian	14
1.4	Objektif Kajian	14
1.5	Kepentingan Kajian	15
1.6	Skop Kajian	20
1.7	Kesimpulan	21

## **BAB 2 : KAJIAN LITERATUR**

2.1	Pengenalan	22
2.2	Latihan	22
2.3	Proses Latihan	23
2.4	Keengganan Untuk Latihan	25
2.5	Personaliti	29
2.6	Ciri-Ciri Personaliti (Big-Five Personalities)	30
2.6.1	Keterbukaan	32
2.6.2	Kepersetujuan	34
2.6.3	Sifat berhati-hati	35
2.6.4	Extraversion	35
2.6.5	Ketidak Stabilan Emosi	36
2.7	Hubungan Antara Personaliti Dengan Keengganan Terhadap Latihan	37

2.8	Hipotesis	41
2.9	Kesimpulan	42

### **BAB 3 : METODOLOGI PENYELIDIKAN**

3.1	Pengenalan	43
3.2	Rangka Kajian	43
3.3	Reka Bentuk Kajian	48
3.4	Populasi dan Persampelan	49
3.4.1	Populasi	49
3.4.2	Unit Analisis	49
3.4.3	Persampelan	50
3.5	Pengukuran	51
3.5.1	Personaliti	51
3.5.2	Keengganan untuk latihan	52
3.5.3	Pengukuran Konstruk dalam borang Soal Selidik	54
3.6	Pengumpulan Data	55
3.7	Analisis Data	55
3.8	Kajian Rintis	56
3.8.1	Ujian kebolehpercayaan	56
3.8.2	Ujian Kesahan	57
3.9	Pemeriksaan Data	57
3.9.1	Ujian Kelinearan	58
3.9.2	Ujian Normaliti	58

3.9.3	Transformasi Data	58
3.10	Analisis Faktor	59
3.10.1	Pra-syarat untuk Analisis Faktor	59
3.11	Analisis Korelasi	62
3.12	Analisis Regresi Berganda	62
3.12.1	Syarat pengujian regresi berganda	64
3.12.2	Kaedah Regresi Berganda	65
3.12.2	Pengujian Signifikansi Kajian	66
3.13	Kesimpulan	67

## **BAB 4 : ANALISIS KAJIAN**

4.1	Pengenalan	68
4.2	Profil Responden	69
4.3	Kajian Rintis	70
4.3.1	Personaliti	70
4.3.2	Keengganan Latihan	71
4.4	Penyisihan Data	72
4.4.1	Ujian Linearity	72
4.4.2	Ujian Normaliti	73
4.5	Multivariate Outliers	74
4.6	Analisis Faktor	75
4.6.1	Pra syarat Untuk Analisis Faktor	76

4.6.1.1	Ujian KMO, Bartlett, Anti-Image correlation, MSA dan Partial Correlation	76
4.6.1.1.1	Personaliti	76
4.6.1.1.2	Keengganan Latihan	78
4.6.2	Nilai Eigen, Peratus Nilai Eigen dan Factor Loading	80
4.6.2.1	Personality	80
4.6.2.2	Keengganan Latihan	85
4.6.3	Ujian <i>Reliability</i> Selepas Analisis Faktor	85
4.7	Penyataan Semula Hipotesis	86
4.8	Analisis Korelasi	87
4.8.1	Hubungan antara Agreeableness dan Neuroticism dengan Reaksi Emosi dan Pemikiran Jangka Pendek	87
4.10	Analisis Regresi Berganda	88
4.10.1	Pengaruh personaliti agreeableness dan neuroticism terhadap reaksi emosi	89
4.10.2	Pengaruh personaliti <i>agreeableness</i> dan <i>neuroticism</i> terhadap pemikiran jangka pendek	91
4.11	Kesimpulan	93

## **BAB 5 : PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN**

5.1	Pengenalan	94
5.2	Perbincangan	96
5.3	Implikasi Kepada Pihak Pengurusan	100
5.4	Batasan Kajian	103
5.5	Kajian Masa Depan	103
5.6	Kesimpulan	104
	<b>RUJUKAN</b>	105
	<b>LAMPIRAN 1 (BORANG SOAL SELIDIK)</b>	108



**UUM**  
Universiti Utara Malaysia

## SENARAI JADUAL

Jadual 3.1	Hubungan antara pembolehubah dan hipotesis	44
Jadual 3.2	Persampelan Berstrata Rawak Mudah Berkadar	50
Jadual 3.3	Instrumen yang digunakan dalam Sifat Personaliti dan Keengganan Terhadap Latihan	54
Jadual 4.1	Jumlah borang soal selidik yang dikumpulkan	69
Jadual 4.2	Profil Responden	69
Jadual 4.3	Ujian reliability untuk Personality	71
Jadual 4.4	Ujian reliability untuk enggan hadir latihan	72
Jadual 4.5	Nilai Skewness dan kurtosis	74
Jadual 4.6	Mahalanobis Boxplots outliers	75
Jadual 4.7	Ujian KMO dan Bartlett bagi personality	76
Jadual 4.8	Nilai MSA untuk Personaliti	77
Jadual 4.9	Ujian KMO dan Bartlett untuk Keengganan latihan	78
Jadual 4.10	Nilai MSA untuk Keengganan Latihan	79
Jadual 4.11	Nilai eigen bagi Personaliti	81
Jadual 4.12	Rotated Component Matrix untuk Personaliti	82
Jadual 4.13	Eigenvalues untuk keengganan latihan	83
Jadual 4.14	Rotated Component Matrix untuk keengganan latihan	84

Jadual 4.15	Ujian Reliability untuk dimensi personaliti selepas analisis faktor	85
Jadual 4.16	Ujian Reliability untuk keengganan latihan selepas analisis faktor	86
Jadual 4.17	Analisis Korelasi	88
Jadual 4.18	ANOVA	89
Jadual 4.19	Ringkasan model	90
Jadual 4.20	Coefficient correlation	90
Jadual 4.21	ANOVA	91
Jadual 4.22	Ringkasan model	92
Jadual 4.23	Coefficient correlation	92



### SENARAI RAJAH

Rajah 4.1	Scatter plot antara personaliti dan keengganan latihan	73
-----------	--	----

## DAFTAR KATA

JKDM	Jabatan Kastam Diraja Malaysia
i-SPEED	<i>Integrity, Speed, Professional, Efficient, Effective, Dynamic</i>
IPIP	<i>International Personality Item Pool</i>
KPSM	Khidmat Pengurusan Sumber Manusia
KPSL	Kenaikan Pangkat Secara Lantikan
LNPT	Laporan Nilaiian Prestasi Tahunan
AKMAL	Akademi Kastam Diraja Malaysia
H1	Hipotesis nombor satu
H2	Hipotesis nombor dua
H3	Hipotesis nombor tiga
VIF	<i>Variance Inflation Factor</i>
DV	<i>Dependent Variables</i>
IV	<i>Independent Variables</i>
SPSS	<i>Statistical Packages for the Social Sciences</i>
$\alpha$	<i>Alpha</i>
$\beta$	<i>Beta</i>
KMO	<i>Kaiser-Meyer-Oikin</i>
MSA	<i>Measure of Sampling Adequacy</i>

# **BAB 1**

## **PENGENALAN**

### **1.1 Latar belakang Kajian**

Pengurusan sumber manusia adalah salah satu cabang pengurusan dalam syarikat yang sedang membangun. Ia bukan sahaja melibatkan pengurusan tenaga kerja dari segi pampasan dan sebagainya, tetapi organisasi juga perlu mempunyai satu kaedah untuk memelihara dan memastikan sumber manusia dapat menyumbang untuk kebaikan organisasi. Sebagai contoh, majikan akan menyediakan program latihan bagi meningkatkan kemahiran pekerja dalam penggunaan mesin dan peralatan di tempat kerja untuk mengatasi kelemahan dalam prestasi kerja mereka. Oleh itu, kemahiran yang diperoleh melalui program latihan tersebut dapat digunakan dalam pekerjaan. Dalam jangka panjang, kemahiran ini akan meningkat apabila pekerja menjadi lebih cekap dan ini juga boleh membantu dalam pertumbuhan organisasi.

Menurut DeSimone, Werner, & Harris (2002), latihan dan pembangunan adalah termasuk dalam aktiviti pembangunan sumber manusia di mana ia bertujuan untuk mengubah atau meningkatkan keupayaan pekerja bagi keperluan pekerjaan; dari segi kemahiran dan pengetahuan; dan keupayaan untuk menjadikan mereka lebih berdaya saing dalam pasaran kerja. Di samping itu, latihan juga akan mendedahkan pekerja kepada kemungkinan perubahan situasi, misalnya kemajuan teknologi yang akan

berlaku mengikut perkembangan teknologi dan dasar kerajaan. Selaras dengan perkembangan teknologi dan dasar-dasar kerajaan, latihan diperlukan untuk membantu meningkatkan keupayaan pekerja. Ini bertujuan supaya pekerja sentiasa bersedia dan mampu melaksanakan tugas-tugas baru selaras dengan perubahan yang berlaku. Di samping itu, latihan juga dapat meningkatkan produktiviti pekerja dan menjadikan mereka lebih inovatif semasa bekerja.

Hasil daripada kemajuan teknologi dan kewujudan peralatan yang lebih moden, pekerja perlu bersedia untuk menghadiri program latihan supaya ia selaras dengan perubahan teknologi dalam meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan kebolehan pekerja untuk menjadi lebih berdaya saing dalam pasaran kerja. Sebagai contoh, pelaksanaan Program 6P oleh kerajaan; Program 6P adalah singkatan bagi Program Penyelesaian Menyeluruh Pekerja Asing dan Pendetang Asing Tanpa Izin. Ia adalah satu pakej program sebagai usaha terkini Kerajaan dalam memantapkan pengurusan warga asing di Malaysia. Program 6P terdiri enam peringkat pelaksanaan yang akan digunakan sepanjang tempoh program ini, bermula dengan Pendaftaran, Pemutihan, Pengampunan, Pemantauan, Penguatkuasaan dan Pengusiran (Kementerian Dalam Negeri, 2011).

Kakitangan dalam jabatan yang berkenaan dikehendaki untuk menghadiri program latihan untuk mengetahui kaedah penggunaan peralatan yang diperlukan dalam melaksanakan program ini dan juga sebagai memastikan kejayaan dasar baru kerajaan. Perubahan polisi ini boleh dijayakan melalui program latihan yang perlu sentiasa

dilakukan mengikut keperluan kerja semasa dan juga sejajar dengan perkembangan teknologi.

Sehubungan itu, bagi memastikan objektif program latihan tercapai, pihak pengurusan Jabatan perlu membuat analisis untuk menentukan keperluan terhadap program latihan dan bagi mengenal pasti jurang dan keperluan setiap kakitangan jabatan sebelum mereka menghadiri latihan. Analisis ini adalah penting untuk menentukan jurang perbezaan antara kemahiran dan pengetahuan yang diperolehi oleh kakitangan dengan kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan oleh organisasi pada masa akan datang untuk mencapai matlamat organisasi (DeSimone, Werner, & Harris, 2002). Oleh itu, ia perlu dilakukan dengan betul supaya sebarang kekurangan yang ada boleh diperbaiki dengan pelaksanaan program latihan.

Walau bagaimanapun, masih tidak ramai pekerja yang mahu menghadiri program latihan. Pekerja akan menolak daripada menghadiri program jika kandungan program latihan tidak memenuhi keperluan pekerja untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran seperti yang diperlukan dalam tugas mereka (Kaeter, 1994). Jika ini berlaku, pekerja mungkin akan menolak untuk menghadiri program latihan dan pada masa yang sama mereka tidak dapat memenuhi keperluan kerja kerana fungsi latihan adalah untuk meningkatkan kemahiran dan keupayaan pekerja supaya ia dapat memenuhi keperluan kerja semasa dan pembangunan kerjaya pekerja.

Kemungkinan ini disebabkan analisis keperluan latihan yang dibuat adalah tidak jelas dan tidak memenuhi keperluan kemahiran dan pengetahuan yang dikehendaki oleh pekerja. Keadaan ini berlaku kerana kurangnya penekanan daripada pihak pengurusan dalam penilaian dan penjelasan tentang keperluan latihan. Program latihan ini akan membantu untuk memperbaiki kekurangan dan kelemahan dari segi pengetahuan dan kemahiran dan meningkatkan keupayaan pekerja. Keperluan latihan juga perlu dilihat dapat memastikan pembangunan kerjaya pekerja pada masa akan datang.

Di samping itu, terdapat juga faktor-faktor yang menyebabkan pekerja tidak boleh menerima perubahan, iaitu kerana mereka berasa lebih selesa dan selamat dengan keadaan semasa dan berfikir bahawa perubahan adalah sesuatu yang menyusahkan. Seperti dinyatakan oleh Kanan & Swailes (2010), pekerja kurang percaya bahawa terdapat keperluan yang serius untuk perubahan. Ia juga boleh terjejas akibat daripada emosi pekerja yang tidak terkawal. Ini disokong oleh Bovey & Hede (2001) bahawa perubahan dalam identiti peranan yang boleh membawa kepada perasaan marah, sedih, kebimbangan, dan harga diri yang rendah. Seterusnya, apabila seseorang individu gagal untuk menyesuaikan diri dengan perubahan emosi, mereka akan melakukan keengganan terhadap perubahan. Rusaw (2000) juga ada menyebut dalam artikel beliau bahawa keengganan wujud berdasarkan perasaan tidak rasional dan ingin melindungi status quo.

Keengganan terhadap perubahan dan latihan juga dipengaruhi oleh perbezaan personaliti yang merupakan salah satu daripada faktor tindak balas terhadap perubahan dan latihan. Secara semulajadinya, perbezaan dalam personaliti wujud pada pekerja dan akan

mempengaruhi tingkah laku pekerja kepada perubahan. Sebagai contoh, jika seseorang pekerja mempunyai personaliti seperti 'sifat-sifat personaliti Big-Five' termasuk keterbukaan hingga kepada pengalaman, sifat mudah bersetuju, *extraversion* atau sifat berhati-hati yang mudah menerima perkara-perkara baru, pekerja akan lebih cenderung untuk menerima perubahan; dan jika sebaliknya, mereka akan bertindak negatif ke arah perubahan dan akan menentang perubahan contohnya, tekanan kerja (Vakola, Tsaousis, & Nikolaou, 2004). Ini juga dinyatakan oleh Erwin & Garman (2010); menyatakan bahawa perbezaan personaliti setiap individu akan mempengaruhi tingkah laku terhadap perubahan, contohnya keengganan untuk berubah.

Gelagat menentang atau menghalang boleh ditunjukkan dalam bentuk tindakan mempertikaikan secara berterusan, ketidakpatuhan atau memberi gangguan terhadap pelan latihan (Kanan & Swailes, 2010). Keengganan-keengganan ini membuatkan pekerja tersebut sama ada tidak menghadiri program latihan dengan pelbagai alasan yang tidak munasabah; atau hadir tetapi tidak menunjukkan kerjasama dan minat dalam program latihan. Ini menyebabkan program latihan tidak mencapai objektif kerana latihan tidak boleh menggalak dan meningkatkan keupayaan pekerja untuk menerima perubahan.

Selaras dengan perkembangan teknologi di negara ini, kerajaan telah melaksanakan program untuk menambahbaik pengurusan dan melakukan transformasi dalam perkhidmatan kerajaan. Oleh itu, Jabatan Kastam, sebagai salah satu jabatan kerajaan telah berusaha untuk memperbaiki dan memajukan pengurusan di JKDM di Malaysia.

Jabatan Kastam Diraja Malaysia (JKDM) juga terlibat dalam transformasi ini. Oleh itu, JKDM memerlukan kepakaran dari segi perkhidmatan di kalangan kakitangan bukan sahaja dari kumpulan profesional tetapi juga termasuk kumpulan perkhidmatan sokongan. Oleh itu, setiap pekerja JKDM perlu menghadiri program latihan untuk meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan kebolehan untuk bersama-sama menggerakkan perubahan dan perkembangan dalam teknologi dan tugas-tugas pengurusan.

Program latihan yang dianjurkan bukan sahaja memberi tumpuan kepada kualiti perkhidmatan tetapi juga kemahiran dalam menggunakan peralatan moden dan canggih untuk memperbaiki dan meningkatkan kualiti perkhidmatan. Oleh itu, pekerja dalam pengurusan juga harus menyedari bahawa program latihan ini sentiasa selari dengan keperluan terhadap perkhidmatan kepada pelanggan; sama ada secara langsung atau tidak langsung. Oleh itu, pengurusan tertinggi JKDM perlu menjalankan program latihan dengan objektif latihan yang jelas dan memastikan semua keperluan latihan dipenuhi bagi membantu meningkatkan kebolehan diri pekerja dan menambahbaik perkhidmatan yang diberikan.

Di samping itu, majikan juga perlu memberi penekanan kepada perbezaan personaliti dan memahami keperluan setiap personaliti pekerja. Ini bagi mengelakkan pekerja enggan menjalani latihan yang akan menjejaskan perancangan organisasi untuk melaksanakan perubahan. Keenganan ini bukan sahaja akan menyebabkan pekerja tidak

dapat meningkatkan kemahiran dan pengetahuan mereka, tetapi juga memberi kesan kepada produktiviti kerja dan mempengaruhi perkhidmatan yang ditawarkan organisasi.

## **1.2 Penyataan Masalah**

Latihan adalah salah satu sebahagian daripada aktiviti perubahan kerana apabila seseorang mahu memperbaiki diri dari segi kemahiran, pengetahuan dan kebolehan; mereka perlu berubah dan perlu menghadiri sesi latihan seperti program latihan untuk pekerja bagi meningkatkan kemahiran dan pengetahuan mereka. Dalam program latihan, pekerja akan didedahkan dengan pengetahuan dan kemahiran baru yang boleh dilaksanakan dalam aktiviti perubahan. Sebagai contoh, dengan perkembangan teknologi dalam pengurusan, pengurusan atasan perlu menyediakan latihan kepada pekerja untuk memastikan mereka boleh menyediakan diri mereka dalam keperluan teknologi baru supaya mereka dapat memberikan prestasi kerja yang baik dan berkesan. Di samping itu, perubahan dalam kedudukan perjawatan juga memerlukan latihan untuk menyediakan pekerja dengan persekitaran jawatan yang baru.

Di samping itu, latihan yang disediakan juga dapat meningkatkan dan mengukuhkan keupayaan pekerja dari segi pengetahuan dan kemahiran untuk menjadi lebih berdaya saing dalam pasaran kerja. Latihan yang disediakan perlu sentiasa mengambil kira setiap aspek keperluan pekerjaan untuk mencapai objektif latihan. Aspek yang perlu diberi tumpuan ialah pengetahuan, kemahiran dan kebolehan pekerja bagi memenuhi keperluan kerja dalam melaksanakan tugas untuk menjadi lebih produktif.

Walau bagaimanapun, ketika pihak pengurusan menyediakan program latihan, masih terdapat isu keengganan terhadap latihan. Isunya ialah mengenai keengganan terhadap latihan yang selalu berlaku di kalangan pekerja yang tidak menunjukkan minat terhadap latihan yang dapat mengubah pengetahuan dan kebolehan mereka. Ini dinyatakan oleh Erwin & Garman (2010), bahawa keengganan untuk latihan sering disebut sebagai sebab kewujudan masalah dan menjadi kemungkinan kepada punca kegagalan untuk berubah. Jika keengganan berlaku, pelaksanaan perubahan tidak akan dapat dikendalikan oleh pengurusan dengan betul. Ini kerana setiap aktiviti dalam organisasi memerlukan sokongan dan kerjasama daripada kakitangan dan pihak pengurusan.

Keengganan terhadap latihan sering dikaitkan dengan tingkah laku pekerja dalam latihan dan juga perubahan yang dibuat oleh majikan. Kelakuan adalah suatu perkara yang berkait rapat dengan personaliti seseorang pekerja kerana faktor personaliti adalah watak yang terbina secara semula jadi dalam tubuh manusia dan ia akan mempengaruhi setiap aspek tingkah laku yang menunjukkan sama ada mereka suka kepada perubahan ataupun tidak. Dua perkara ini adalah saling berkaitan dan mempengaruhi antara satu sama lain (Hellriegel, Woodman, & Slocum, 2001). Sebagai contoh, apabila pekerja tidak menerima perubahan dalam organisasi, maka mereka akan menolak perubahan dan tidak menunjukkan sokongan untuk melaksanakan perubahan itu. Sikap ini adalah pengaruh daripada personaliti yang wujud dalam diri pekerja.

Namun begitu, tingkah laku negatif di kalangan pekerja dapat dilihat dalam keengganan terhadap latihan dan ini akan mempengaruhi aktiviti-aktiviti perubahan dan juga memberi kesan kepada produktiviti organisasi. Tingkah laku negatif yang sering berlaku adalah kurangnya kepercayaan kepada pihak pengurusan, tidak mahu menyokong sebarang perancangan perubahan dan akhirnya ini akan menyebabkan motivasi kerja menurun, berlakunya ketidakpuasan kerja dan akan seterusnya memberi kesan kepada produktiviti (Vakola, Tsaousis, & Nikolaou, 2004).

Dalam kajian ini, perbezaan personaliti yang wujud di kalangan pekerja yang sering bertindak balas kepada perubahan dan latihan akan dibincangkan. Ini kerana faktor personaliti sentiasa menjadi fokus utama dalam kajian sebelum ini. Personaliti juga dilihat sebagai elemen penting yang perlu dijelaskan bagi memudahkan majikan memahami perbezaan personaliti yang wujud, selain ia juga akan mempengaruhi tingkah laku pekerja untuk berubah.

Hubungan ini telah diterangkan oleh Erwin & Garman (2010), yang menyatakan bahawa personaliti akan mempengaruhi tingkah laku seseorang pekerja kepada perubahan. Vakola, Tsaousis, & Nikolaou (2004) juga menyatakan pendapat yang sama bahawa terdapat satu pengaruh personaliti ke arah tingkah laku dalam pelaksanaan perubahan.

Hellriegel, Woodman, & Slocum (2001) menyatakan bahawa ciri-ciri peribadi yang membawa kepada corak tingkah laku yang konsisten. Mereka juga mentakrifkan

personaliti sebagai satu set ciri-ciri dan kecenderungan yang stabil yang menentukan persamaan dan perbezaan dalam tingkah laku psikologi manusia. Ia meliputi pemikiran, perasaan, dan tindakan yang mempunyai kesinambungan dari segi masa dan adalah mungkin sukar difahami bahawa ia adalah hasil daripada tekanan sosial dan biologi semasa.

Ini menunjukkan bahawa setiap individu mempunyai personaliti yang berbeza dan ia juga akan mempengaruhi tingkah laku pekerja dari segi perubahan pengetahuan, kemahiran, dan kebolehan dan juga kehadiran ke latihan. Oleh itu, faktor keengganan terhadap latihan boleh dikaitkan dengan perbezaan personaliti setiap individu dalam organisasi. Berdasarkan kajian oleh Erwin & Garman (2010), terdapat kepelbagaian personaliti di mana ia memberi kesan kepada individu untuk berubah. Penyelidik juga menyatakan bahawa kekuatan dan kelemahan individu untuk menerima perubahan itu akan dipengaruhi oleh personaliti. Perbezaan ini boleh membawa kepada perbezaan dalam tingkah laku dalam organisasi.

Menurut Vakola, Tsaousis, & Nikolaou (2004), model personaliti Lewis R. Goldberg mempunyai ciri-ciri seperti extraversion, bersikap terbuka kepada pengalaman, kepersetujuan dan sifat berhati-hati adalah merupakan ciri-ciri yang lebih bersikap positif terhadap perubahan dan latihan kerana lebih terbuka untuk berubah dan cepat menerima pendapat orang lain. Di samping itu, pekerja yang mempunyai jenis personaliti begini lebih bermotivasi dan berwawasan. Bagaimanapun, personaliti neuroticism (tekanan kerja) adalah lebih cenderung untuk bertindak negatif terhadap

perubahan, selain prejudis dan cepat marah. Pekerja yang mempunyai personaliti jenis ini tidak mahu menerima perubahan dan latihan dan sering menimbulkan masalah dalam aktiviti perubahan organisasi.

Perbezaan personaliti ini merujuk kepada *Trait Personaliti Big-Five* yang mempengaruhi gelagat terhadap latihan. Kajian ini menggunakan Personaliti Big-Five yang mempunyai model taksonomi untuk personaliti yang mencadangkan bahawa perbezaan individu digambarkan dengan lima faktor utama. Pendekatan ini dikenali sebagai model Big Five dan melibatkan lima faktor asas personaliti. Ia telah dibangunkan pada asas pendekatan leksikal dalam bidang psikologi personaliti; idea asasnya adalah bahawa manusia akan cuba untuk menyuarakan perbezaan individu yang penting untuk personaliti untuk memudahkan komunikasi. Walaupun terdapat pendekatan personaliti yang berbeza, kajian ini menggunakan sifat personaliti dari segmentasi Goldberg (Omazie, Vlahov & Basic, 2011). Terdapat lima jenis personaliti yang mempunyai ciri-ciri yang tersendiri yang mana ia akan mempengaruhi pekerja untuk menerima perubahan dan program latihan (Vakola, Tsaousis, & Nikolaou, 2004). Sifat-sifat personaliti Big-Five terdiri daripada keterbukaan kepada pengalaman, *extraversion*, kepersetujuan, sifat berhati-hati dan tekanan kerja (Bamber & Castka, 2006).

Oleh itu, perbezaan setiap jenis personaliti akan menyebabkan kepelbagaian tingkah laku dan sikap pekerja untuk berubah dan menerima latihan. Tingkah laku dan sikap ini adalah keengganan kepada latihan yang menyebabkan masalah kepada majikan dalam

melaksanakan perubahan. Oleh itu, majikan seharusnya mengenali dan memahami ciri-ciri keperibadian setiap pekerja dan juga boleh menentukan jenis personaliti yang sering memberi keengganan kepada latihan.

Justifikasi bagi hubungan personaliti dan keengganan kepada latihan adalah merupakan faktor personaliti; iaitu ciri-ciri yang boleh diklasifikasikan kepada lima jenis berdasarkan teori yang dibawa oleh Lewis R. Goldberg (Omazie, Vlahov, & Basic 2011). Ciri-ciri yang berbeza akan memberi kesan kepada setiap tingkah laku pekerja terhadap perubahan dan latihan; sama ada tingkah laku positif yang menerima perubahan atau sebaliknya menolak perubahan yang boleh menyebabkan keengganan kepada latihan.

Isu keengganan terhadap latihan sering dilihat sebagai akan memberi kesan kepada kualiti kerja, ketidakpuasan kerja, kurang kepercayaan di kalangan pekerja dan seterusnya memberi kesan kepada prestasi pekerja dan juga organisasi. Mengenai keperluan untuk meningkatkan kualiti kerja-kerja pentadbiran di Jabatan Kastam Diraja Malaysia (JKDM), penyelidik cuba untuk menilai sama ada terdapat keengganan terhadap latihan di kalangan kakitangan dan jenis personaliti yang cuba untuk menolak perubahan dan juga latihan.

Seperti mana diketahui bahawa JKDM merupakan sebuah agensi beruniform yang mana kebanyakan pelaksanaan kerja adalah melalui arahan. Program latihan telah dirangka oleh pihak Akademi Kastam Diraja Malaysia (AKMAL) untuk meningkatkan

pengetahuan serta kemahiran kakitangan dalam ilmu-ilmu perkastaman. Tetapi melalui pemerhatian dan temubual pengkaji bersama Pengarah JKDM Cawangan Pelabuhan Klang, terdapat ramai kakitangan yang gagal untuk melaksanakan tugas dengan baik terutama kerja-kerja fasilitasi dan kawalan. Setiap kakitangan yang diserap masuk ke dalam Jabatan akan menghadiri kursus asas diiringi dengan kursus-kursus perkhidmatan yang lain secara berkala. Suatu perkara yang menarik minat pengkaji adalah, menurut Pengarah JKDM Cawangan Pelabuhan Kelang, ada kakitangan yang datang kepada beliau dan memberi pelbagai alasan semata-mata untuk tidak menghadiri latihan. Alasan seperti sukar meninggalkan keluarga, sokongan dari ketua kerja memandangkan tiada pengganti apabila kakitangan menghadiri latihan serta program latihan yang tidak bersesuaian dengan kerja semasa sering diberikan oleh kakitangan yang namanya terpilih oleh Unit Latihan untuk menghadiri latihan terutamanya di AKMAL.

JKDM adalah salah satu agensi kerajaan yang terlibat dalam program transformasi kerajaan yang melibatkan perubahan dalam pengurusan serta perkhidmatan kepada pelanggan. Perubahan ini memerlukan pekerja untuk menghadiri program latihan dan membuat perubahan tentang cara bekerja, cara pemikiran dan peningkatan diri dalam kemahiran dan nilai. Oleh yang demikian, pengkaji ingin menguji kesan personaliti kakitangan JKDM terhadap keengganan mereka untuk menghadiri latihan.

### 1.3 Persoalan Kajian

Soalan-soalan yang akan dijawab melalui kajian ini adalah:

1. Adakah personaliti keterbukaan kepada pengalaman (*openness to experience*) berkaitan dengan dimensi keengganan terhadap latihan?
2. Adakah personaliti *conscientiousness* berkaitan dengan keengganan terhadap latihan?
3. Adakah personaliti *extraversion* berkaitan dengan keengganan terhadap latihan?
4. Adakah personaliti *agreeableness* berkaitan dengan keengganan terhadap latihan?
5. Adakah personaliti *neuroticism* berkaitan dengan keengganan terhadap latihan?

### 1.4 Objektif Kajian

Objektif umum kajian ini adalah untuk mengkaji kesan personaliti kakitangan JKDM terhadap keengganan menghadiri latihan. Secara spesifiknya, kajian ini ingin menguji:

1. Untuk menentukan pengaruh personaliti *openness to experience* dengan dimensi keengganan terhadap latihan di Jabatan Kastam Diraja Malaysia.
2. Untuk menentukan pengaruh personaliti *agreeableness* dengan keengganan terhadap latihan di Jabatan Kastam Diraja Malaysia.
3. Untuk menentukan pengaruh personaliti *conscientiousness* dengan keengganan terhadap latihan Jabatan Kastam Diraja Malaysia.

4. Untuk menentukan pengaruh personaliti *extraversion* dengan keengganan terhadap latihan di Jabatan Kastam Diraja Malaysia.
5. Untuk menentukan pengaruh personaliti dengan *neuroticism* terhadap keengganan terhadap latihan di Jabatan Kastam Diraja Malaysia.

### **1.5 Kepentingan Kajian**

Dalam dunia global, setiap organisasi perlu sentiasa bergerak dengan pantas untuk meningkatkan prestasi organisasi dan pada masa yang sama meningkatkan keupayaan pekerja dari segi pengetahuan dan kemahiran untuk menjadi lebih berdaya saing (Kanan & Swailes, 2010). Oleh itu, majikan perlu membuat perubahan dari segi meningkatkan kemahiran dan pengetahuan pekerja untuk meningkatkan daya saing dan membolehkan pekerja lebih mampu dan mempunyai keupayaan untuk bersaing dalam persekitaran kerja serta dapat memenuhi keperluan organisasi untuk jangka masa panjang. Peningkatan kemahiran dan pengetahuan boleh dilaksanakan dengan mengadakan latihan untuk pekerja; yang merupakan salah satu aktiviti pengurusan sumber manusia. Program latihan yang dirancang dapat menyediakan peningkatan kemahiran, perkongsian pengetahuan serta memberi manfaat kepada pekerja yang menghadiri program latihan bagi memastikan pekerja mampu untuk bekerja dalam pembangunan teknologi baru (DeSimone, Werner, & Harris, 2002).

Walau bagaimanapun, ada ketikanya terdapat keengganan daripada pekerja dan mereka tidak mahu menerima perubahan dan latihan. Keadaan ini berlaku apabila objektif

latihan tidak memenuhi keperluan pekerja dari segi pengetahuan, kemahiran dan keupayaan untuk mencapai objektif organisasi. Keadaan ini berlaku kerana majikan tidak mempunyai gambaran tentang keperluan sebenar pekerja sebelum merekabentuk program latihan. Keengganan ini juga akan berlaku apabila keperluan latihan tidak dinyatakan dengan jelas. Ini berlaku apabila kurangnya komunikasi antara pihak pengurusan dan pekerja mengenai objektif latihan (Kaeter, 1994).

Terdapat beberapa kajian sebelum ini yang mengatakan bahawa sifat-sifat personaliti berkaitan dengan keengganan terhadap latihan. Vakola, Tsaousis, & Nikolaou (2004), dalam kajian mereka mengatakan, faktor-faktor yang sentiasa mempengaruhi keengganan terhadap latihan adalah personaliti yang dinyatakan dalam Personaliti Big-Five. Personaliti ini akan mengawal tingkah laku pekerja terhadap perubahan dari segi kemahiran, pengetahuan dan kebolehan mereka untuk menyelesaikan masalah dalam menjalankan tugas dan ia dapat dicapai apabila menghadiri program latihan serta dapat meningkatkan kualiti kerja dan prestasi pekerja. Bamber dan Castka (2006) juga menyatakan personaliti individu akan mempengaruhi tingkah laku pekerja dalam usaha untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan. Ini akan meningkatkan kualiti kerja dan latihan merupakan medium untuk mencapai prestasi yang baik dalam melakukan pekerjaan. Oreg (2003) juga berkata individu yang mempunyai tujuan yang positif, akan sentiasa bertingkah laku positif; iaitu dengan bersetuju bahawa program latihan boleh meningkatkan dan memperbaiki kualiti pekerja melalui pengetahuan, kemahiran dan kebolehan. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk menentukan jenis personaliti pekerja yang sering menolak latihan.

Terdapat pelbagai faktor keengganan terhadap latihan sepertijurang komunikasi antara pekerja dan majikan dan ia menyebabkan pekerja tidak mendapat maklumat yang jelas tentang objektif latihan, akhirnya menyebabkan mereka menolak latihan (Erwin & Garman, 2010). Sementara itu, kepintaran emosi (EI) juga telah dikenal pasti sebagai faktor kepada keengganan latihan kerana ketidakupayaan EI untuk mengawal emosi terhadap pemikiran negatif tentang keperluan untuk latihan dan akhirnya menyebabkan mereka tidak dapat menerima program latihan yang bertujuan untuk membawa perubahan dari segi pemikiran dan pengetahuan dan kemahiran pekerja untuk menjadi lebih berdaya saing (Vakola, Tsaousis, & Nikolaou, 2004).

Kajian ini akan menggunakan dimensi personaliti yang telah dibangunkan oleh Lewis R. Goldberg (1990) yang mengandungi lima jenis personaliti iaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness* dan *neuroticism*. Melalui pengetahuan tentang setiap jenis personaliti pekerja, pengurusan Jabatan Kastam Diraja Malaysia (JKDM) boleh menentukan ciri-ciri setiap personaliti pekerjanya kerana masing-masing mempunyai ciri-ciri personaliti yang berbeza dan ia akan mempengaruhi tindakan seseorang pekerja terhadap latihan. Sebagai contoh, terdapat personaliti yang lebih cenderung untuk menjalani latihan, boleh menerima situasi baru dan cenderung untuk mempelajari sesuatu yang baru dan bermotivasi, mereka akan bertindak balas secara positif dan menerima latihan yang bertujuan meningkatkan keupayaan mereka dalam melaksanakan tugas.

Oleh itu, JKDM akan menentukan jenis latihan yang sesuai dan pendekatan yang akan diambil untuk memastikan setiap pekerja boleh menerima program latihan yang bertujuan untuk mengubah mereka menjadi lebih efektif dan dapat memenuhi keperluan pekerjaan. Dari perspektif pengamal pengurusan sumber manusia, majikan boleh mengenal pasti jenis personaliti yang sering menolak latihan. Pengurus perlu lebih sedar tentang perbezaan personaliti yang ada pada setiap pekerja. Ini akan membantu dalam menentukan cara yang sesuai untuk mendekati dan memberi pendedahan dan kesedaran tentang kepentingan latihan dan perubahan dalam diri seperti kebolehan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberi dengan baik dan meningkatkan prestasi kerja serta membantu meningkatkan keuntungan syarikat.

Keengganan terhadap latihan, bukan sahaja memberi kesan kepada prestasi pekerja tetapi juga kepada organisasi kerana keadaan ini akan memberi kesan kepada kualiti pengurusan Jabatan Kastam Diraja Malaysia (JKDM) dalam menyediakan perkhidmatan kepada pelanggan mereka. Ini kerana sekiranya terdapat teknologi dan aplikasi peralatan baru dalam pengurusan, dan pekerja menolak diberi latihan, maka pekerja tidak akan mendapat pendedahan kepada kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas mereka. Seterusnya, ini akan memberi kesan kepada pengurusan JKDM yang menggunakan peralatan dan perkhidmatan terkini untuk pelanggan. Selain itu, pekerja juga tidak dapat memperbaiki dan meningkatkan kemahiran dan pengetahuan sedia ada mereka bagi meningkatkan prestasi dan menjadi lebih berdaya saing pada masa depan. Di samping itu, tindakan ini juga akan membawa kepada

ketidakcekapan di kalangan pekerja. Oleh itu, pengurusan perlu bijak menangani perbezaan dan tingkah laku ini.

Sebelum menjalankan program latihan, majikan perlu menyediakan satu analisis keperluan latihan untuk melihat jurang antara kemahiran dan pengetahuan sedia ada pekerja dengan keperluan organisasi untuk meningkatkan keupayaan pekerja dan mencapai matlamat organisasi dalam menyediakan perkhidmatan. Analisis keperluan latihan boleh memberi gambaran sebenar kepada majikan sebelum merancang program-program latihan untuk pekerja. Selain daripada melakukan analisis keperluan latihan, majikan perlu membuat analisis jenis personaliti yang wujud di kalangan pekerja agar setiap program yang dibangunkan dapat menarik pekerja untuk mengambil bahagian dalam latihan.

Analisis ini boleh membina kepercayaan pekerja kerana pihak majikan menunjukkan usaha bagi memastikan pekerja yang cukup terlatih dalam menghasilkan kesan positif daripada latihan yang diikuti untuk membantu pekerja meningkatkan kualiti perkhidmatan. Hubungan positif di antara majikan dan pekerja perlu mewujudkan rasa kepercayaan untuk mengelakkan keengganan kepada latihan agar dapat meningkatkan kemahiran dan pengetahuan pekerja dalam melaksanakan tugas mereka. Ini dinyatakan oleh Erwin & Garman (2010), di mana beliau menegaskan bahawa tahap kepercayaan daripada pekerja kepada pihak pengurusan adalah kunci penting untuk membina keyakinan pekerja dan ini boleh mengelakkan keengganan latihan.

## 1.6 Skop Kajian

Skop kajian ini akan meliputi kakitangan Jabatan Kastam Diraja Malaysia (JKDM), Cawangan Pelabuhan Klang. Sampel kajian adalah kumpulan kakitangan JKDM terpilih yang akan mengambil bahagian dalam menjawab soalan kaji selidik. Proses pengumpulan data hanya dilakukan sekali sahaja disebabkan masa yang terhad.

Pemilihan Jabatan Kastam (JKDM) Cawangan Pelabuhan Klang sebagai subjek kajian kerana Cawangan ini adalah antara Cawangan utama dan menjadi rujukan semua stesen dan pejabat-pejabat Kastam. Pengurusan dan pentadbiran JKDM Cawangan ini menggunakan sistem yang dibangunkan khas bagi memudahkan cawangan dalam menyediakan perkhidmatan kepada pelanggan. Kajian ini akan dijalankan ke atas kakitangan JKDM yang terlibat dengan program latihan untuk memenuhi keperluan kerja akibat penggunaan teknologi dalam pekerjaan selain bahagian ini turut menjadi sokongan kepada perkhidmatan di JKDM.

Kajian ini akan melibatkan dua pembolehubah iaitu pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar, yang merupakan keengganan kepada latihan. Kajian ini akan menggunakan pembolehubah bebas personaliti yang diilhamkan oleh Lewis R. Golberg (1990); dalam kajiannya melibatkan lima jenis personaliti. Setiap jenis personaliti mempunyai ciri-ciri yang berbeza dan masing-masing akan mempengaruhi tingkah laku pekerja kepada program-program latihan dan jika mereka bertindak secara negatif, ia

akan menyebabkan keengganan kepada latihan yang merupakan pembolehubah bersandar.

## **1.7 Kesimpulan**

Sebagai kesimpulannya, bab ini telah memberi tumpuan kepada pengenalan kajian yang mengkaji hubungan antara personaliti pekerja dan keengganan kepada latihan. Terdapat juga perbincangan tentang pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, kepentingan dan skop kajian. Bab seterusnya akan membincangkan mengenai kajian literatur.



## **BAB 2**

### **KAJIAN LITERATUR**

#### **2.1 Pengenalan**

Bab ini akan merangkumi perbincangan mengenai personaliti sebagai pembolehubah bebas dan halangan terhadap latihan merupakan pembolehubah bersandar dalam kajian ini selain menunjukkan hubungan antara pembolehubah bersandar dan pembolehubah bebas tersebut. Bab ini akan turut membincangkan rangka kerja penyelidikan dan hipotesis di antara pembolehubah kajian.

#### **2.2 Latihan**

Latihan merupakan aktiviti yang memberi tumpuan kepada merubah atau meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan sikap pekerja. Ini melibatkan penyediaan pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan pekerja dalam menyiapkan tugas tertentu. Apabila berakhirnya aktiviti-aktiviti program latihan, ia akan meningkatkan kecekapan utama pekerja dan membolehkan mereka melaksanakan tugas semasa dan akan datang (DeSimone, Werner, & Harris, 2002).

Latihan merupakan bahagian yang sangat penting dalam membangunkan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan pekerja. Melalui aktiviti latihan yang dijalankan, jurang yang wujud boleh diperbaiki untuk memastikan setiap pekerja boleh mencapai prestasi yang baik dalam organisasi. Di samping itu, melalui latihan, majikan boleh menggalakkan pekerja untuk meningkatkan nilai dan kebolehan mereka untuk memastikan mereka mampu mencapai prestasi terbaik pada masa depan (DeSimone, Werner, & Harris, 2002). Russo (2016) menjelaskan analisis yang menunjukkan bahawa latihan yang dilaksanakan kepada pekerja menghasilkan pembentukan kemahiran di tempat kerja. Oleh itu, secara tidak langsung memberikan implikasi praktikal untuk organisasi dari segi keuntungan produktiviti.

### **2.3 Proses Latihan**

Proses pelaksanaan latihan memerlukan penilaian yang lebih berkesan daripada pihak pengurusan. Dalam fasa pertama proses latihan, pengurusan perlu mengenal pasti jurang sedia ada di antara keperluan organisasi dan nilai pekerja dalam menjamin pencapaian matlamat organisasi dan prestasi tinggi pekerja. Nilai pekerja adalah kemahiran, pengetahuan dan kebolehan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan akan dibandingkan dengan keperluan organisasi dalam bergerak untuk pencapaian objektif (DeSimone, Werner, & Harris, 2002).

Latihan akan diberikan apabila terdapat jurang dan ia akan memastikan keperluan organisasi dipenuhi dan meningkatkan kebolehan pekerja. Sebagai contoh, apabila

organisasi merancang untuk mengembang dalam menggunakan teknologi baru, pekerja perlu menghadiri latihan yang dianjurkan oleh pihak pengurusan untuk memastikan mereka boleh meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan kebolehan. Ini dapat menjamin kejayaan organisasi dan pada masa yang sama menghasilkan kualiti perkhidmatan yang tinggi.

Fasa seterusnya adalah untuk merekabentuk program latihan. Dalam fasa ini, pihak pengurusan perlu menentukan objektif latihan, membangunkan rancangan pengajaran yang sesuai dengan pekerja dan keperluan mereka. Selain itu, pengurusan juga perlu menyediakan bahan pengajaran yang sesuai, menentukan pengajar dan kaedah penyampaian latihan untuk memastikan pekerja seronok menjalani latihan dan dapat mencapai objektif latihan. Fasa merekabentuk adalah segmen utama dalam pelaksanaan latihan dan ia penting bagi memastikan objektif latihan adalah jelas, mudah difahami, boleh dicapai dan juga dapat meningkatkan kebolehan pekerja (DeSimone, Werner, & Harris, 2002).

Fasa pelaksanaan adalah untuk membuatkan fasa penilaian dan fasa rekabentuk menjadi kenyataan dan menterjemahkannya kepada kejayaan. Pengurusan akan melaksanakan semua yang dirancang dalam fasa merekabentuk dalam fasa ini, iaitu semasa sesi latihan. Semasa fasa ini, program latihan pada umumnya menyediakan pelbagai cabaran pembelajaran dan penyelesaian masalah yang mungkin menimbulkan konflik lain. Dalam fasa ini juga boleh terdapatnya halangan daripada pekerja yang tidak boleh menerima latihan. Fasa terakhir adalah untuk menilai proses latihan. Fasa ini akan

mengkaji tindakan dan maklum balas borang maklumat pekerja. Maklumbalas ini akan dinilai dan pengurusan akan menentukan penambahbaikan yang perlu diambil untuk membolehkan program latihan lebih berjaya pada masa akan datang (DeSimone, Werner, & Harris, 2002).

Latihan yang berkesan boleh meningkatkan prestasi, semangat dan potensi organisasi. Penganjuran latihan yang tidak sesuai atau tidak mencukupi boleh menjadi sumber kekecewaan untuk semua yang terlibat terutama kepada pekerja kerana hasrat mereka untuk menyertai latihan itu adalah untuk meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan kebolehan untuk membolehkan mereka mampu melakukan tugas dengan baik (Gomez-Mejia, Balkin, & Cardy, 2004).

#### **2.4 Keengganan Untuk Latihan**

Erwin & Garman (2010) mentakrifkan keengganan untuk latihan sebagai individu atau pekerja yang mungkin mempunyai pemikiran, perasaan dan tingkah laku yang negatif mengenai menghadiri latihan yang dirancang secara objektif untuk memperbaiki kebolehan mereka dalam melakukan tugas. Perubahan ini termasuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan untuk bersaing bagi pencapaian yang lebih tinggi dalam kerjaya mereka. Menurut Erwin dan Garman (2010), pekerja yang selalu menentang untuk menghadiri latihan, akan menunjukkan reaksi negatif dan sentiasa menunjukkan ketegaran dan enggan menyokong program latihan. Erwin dan Garman juga berkata bahawa mereka yang menentang program latihan sering menafikan,

terpisah, bertindak liar, menyalahkan orang lain, mengelakkan daripada menghadapi masalah dan mempunyai pemikiran yang tidak wajar tentang latihan. Sementara itu, pekerja yang menerima latihan dengan tujuan untuk berubah dan meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan biasanya mempunyai harga diri dan tahap keyakinan yang tinggi; selain mereka akan menunjukkan minat semasa latihan dan lebih bersedia untuk mengambil bahagian dalam latihan dan merubah fikiran untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan mereka.

Terdapat beberapa faktor yang membawa kepada keengganan latihan dan keadaan ini akan memberi kesan kepada kelancaran perancangan dan objektif program. Faktor yang ditimbulkan oleh Erwin & Garman (2010) ialah komunikasi dan pemahaman tentang latihan itu sendiri. Ini juga telah dibuktikan oleh Pihlak & Alas (2012), yang menunjukkan bahawa ketidak cukupan maklumat mengenai latihan dan objektifnya akan meningkatkan keengganan di kalangan pekerja. Pengurusan hendaklah menyediakan dan memberikan maklumat lanjut mengenai latihan dan pelaksanaannya untuk memastikan pekerja faham dan jelas tentang latihan. Objektif dan maklumat yang jelas tentang latihan akan membuat pekerja mudah untuk menerima latihan dan akan merasa selesa untuk menghadiri latihan. Ia juga boleh membuat pekerja merasa selamat dan berpuashati sebelum mereka menghadiri latihan.

Selain itu, menurut Hellriegel, Woodman, & Slocum (2001), faktor yang menyebabkan keengganan untuk latihan di kalangan pekerja ialah berasa selesa dengan keadaan semasa dan kedudukan mereka di tempat kerja. Status quo ini membuat pekerja tidak

menunjukkan minat terhadap latihan kerana mereka merasakan latihan akan menjadikan kehidupan selesa mereka di tempat kerja akan terganggu apabila mereka perlu menghadiri latihan. Faktor lain adalah merujuk kepada personaliti yang juga boleh menyebabkan keengganan terhadap latihan di kalangan pekerja. Ia adalah kerana pekerja adalah manusia dan mengikut Hellriegel, Woodman, & Slocum (2001), pekerja yang mempunyai personaliti kebergantungan yang ditakrifkan sebagai orang yang amat bergantung kepada orang lain dan sering merasa rendah harga diri dan mereka akan cenderung untuk menentang latihan kerana berfikiran tertutup.

Apabila pekerja tidak mahu menerima latihan, mereka akan menunjukkan tingkah laku yang negatif. Tingkah laku ini terbahagi kepada dua, iaitu halangan terang-terangan dan halangan rahsia (Hellriegel, Woodman, & Slocum, 2001). Halangan terang-terangan adalah tingkah laku negatif yang ditunjukkan oleh pekerja seperti menolak latihan, tidak menunjukkan minat dan sokongan kepada latihan. Tingkah laku mereka adalah jelas dan semua pihak dalam organisasi dapat melihat tingkah laku ini. Manakala halangan tersembunyi adalah pekerja tidak menunjukkan halangan mereka untuk menerima latihan tetapi ditunjukkan melalui penurunan produktiviti, prestasi dan kurang bermotivasi.

Semua tingkah laku negatif ini ditunjukkan apabila pekerja menolak latihan dan keadaan ini akan memberi kesan negatif kepada organisasi kerana pekerja adalah aset utama organisasi untuk mencapai matlamat dan reputasi yang baik. Jika para pekerja menentang dan tidak menunjukkan minat dalam latihan, pengurusan akan menghadapi

masalah dalam usaha untuk memperbaiki dan mengubah kemahiran, pengetahuan dan keupayaan pekerja untuk mengukuhkan prestasi organisasi. Latihan merupakan satu kaedah untuk merubah dan meningkatkan kemahiran dan kebolehan pekerja di tempat kerja. Di samping itu, latihan juga boleh meningkatkan keupayaan pekerja untuk mencapai produktiviti yang lebih tinggi dan prestasi kerja yang lebih baik. Ketinggian tahap kemahiran, pengetahuan dan kebolehan pekerja akan memberikan jaminan kepada organisasi dalam mencapai matlamatnya di samping meningkatkan daya saing dalam pasaran.

Walau bagaimanapun, kajian ini akan memberi tumpuan kepada faktor ciri-ciri personaliti kerana ia akan mempengaruhi tingkah laku pekerja kepada latihan dan penerimaan latihan daripada kakitangan. Latihan akan membantu meningkatkan kualiti dan keupayaan pekerja dalam menjalankan tugas serta akan meningkatkan prestasi dan reputasi organisasi.

Menurut Oreg (2006), terdapat hubungan antara personaliti dan tindak balas negatif kepada latihan. Oreg (2006) juga membahagikan keengganan kepada latihan kepada tiga kumpulan, yang iaitu perasaan pekerja terhadap latihan (kemarahan, syak wasangka dan takut), melibatkan elemen pemikiran di mana pekerja akan bertanya banyak soalan terhadap latihan yang akan dianjurkan, kerana mereka akan mempersoalkan sama ada latihan tersebut memberi manfaat atau sebaliknya, dan akhirnya daripada komponen tingkah laku yang membawa kepada tindakan negatif atau positif kepada latihan. Ini boleh diterjemahkan bahawa emosi akan memainkan peranan dalam menentukan

tingkah laku seseorang terhadap keputusan yang telah diambil. Sebagai contoh, jika seseorang pekerja tidak menunjukkan kestabilan emosi, mereka akan menunjukkan reaksi negatif kepada latihan dan sebaliknya.

Menurut Oreg (2003), terdapat empat dimensi dalam keengganan untuk latihan termasuk pengamal rutin, reaksi emosi, pemikiran jangka pendek dan ketegaran kognitif. Dimensi pencarian rutin adalah melibatkan individu yang mempunyai kecenderungan untuk mengamalkan rutin tahap yang tinggi. Oreg (2003) juga menetapkan bahawa dimensi reaksi emosi mencerminkan kerumitan dan pengalaman rasa tidak senang individu apabila berhadapan dengan latihan. Oreg (2003) juga menjelaskan bahawa dimensi pemikiran jangka pendek diramalkan sebagai watak individu yang tidak fokus dalam menghadapi masalah dan mahukan penyelesaian segera. Mereka akan mengelakkan daripada memilih faedah jangka panjang dan juga mencerminkan reaksi afektif kepada latihan. Dimensi ketegaran kognitif adalah orang yang selalu berubah perasaan. Mereka tidak fleksibel dan berfikiran tertutup dan mungkin tidak bersedia serta tidak mampu untuk menerima latihan dan meningkatkan kebolehan mereka dalam pekerjaan (Oreg, 2003).

## 2.5 Personaliti

Hasil kajian menurut Funder (2012) menyatakan bahawa keperibadian seseorang individu berhubungkait dengan perasaan, perilaku serta cara berfikir dengan stabil. Personaliti adalah istilah yang boleh ditakrifkan sebagai satu set unik yang stabil dan

kecenderungan yang menentukan persamaan dan perbezaan dalam tingkah laku psikologi manusia yang mempunyai hubungan dengan masa dan tidak mudah untuk difahami sebagai satu-satunya akibat daripada tekanan sosial dan biologi (Hellriegel, Woodman, & Slocum, 2001). Liao & Lee (2009) menyatakan pada umumnya keperibadian adalah watak peribadi yang menerangkan dan meramalkan tingkah laku manusia dan bukannya perubahan atau kemajuan tingkah laku. Istilah ini juga menunjukkan perbezaan kualiti yang boleh memberi kesimpulan tentang keputusan tingkah laku (Liao & Lee, 2009).

## **2.6 Ciri-Ciri Personaliti (*Big-Five Personalities*)**

Personaliti boleh digambarkan dalam lima faktor asas dan selalu dilabelkan sebagai 'Big-Five' (Zee, Thijs, & Schakel, 2002). Sifat personaliti Big-Five telah diperkenalkan oleh Lewis R. Goldberg (1990). Faktor-faktor Big-Five telah dilabel sebagai *Extraversion*, Kepersetujuan, Ketelitian/berhati-hati atau Kebolehpercayaan, ketidak stabilan emosi dan yang terakhir adalah Keterbukaan (Goldberg, 1990).

Ramai penyelidik telah menggunakan sifat personaliti Big-Five ini dalam kajian mereka seperti Barrick & Mount (1991), Zee, Thijs, & Schakel (2002), Vakola, Tsaousis, & Nikolaou (2004), Bamber & Castka (2006), Oreg (2006), Liao & Lee, (2009) dan lain-lain kajian. Kesemua kajian ini menggunakan Big-Five sebagai pembolehubah dalam kajian mereka.

Barrick & Mount (1991) telah mengkaji hubungan sifat personaliti Big-Five dan prestasi kerja di kalangan kumpulan pekerjaan. Sementara itu, artikel oleh Zee, Thijs, & Schakel (2002), menentukan hubungan antara personaliti dan kecerdasan emosi. Ini juga termasuk penyelidikan oleh Vakola, Tsaousis, & Nikolaou (2004) yang menyatakan bahawa kajian personaliti telah dijalankan hampir dua dekad, dan telah wujud lima model faktor personaliti (FFM). Lima faktor juga telah dikenal pasti sebagai model personaliti Big-Five yang terdiri daripada lima elemen. Elemen-elemen tersebut adalah keterbukaan, extraversion, teliti/berhati-hati, kepersetujuan dan tekanan kerja. Dalam kajian itu, Vakola et al meneroka hubungan antara kecerdasan emosi dan sifat-sifat personaliti yang boleh membantu dan memudahkan perubahan dilaksanakan di dalam organisasi.

Bamber & Castka (2006), dalam kajian mereka mendapati terdapat dua faktor personaliti, iaitu; keterbukaan dan kepersetujuan sebagai penentu kemahiran latihan dan ini terbukti daripada kajian yang dilakukan bahawa kesan satu lagi faktor personaliti, sifat berhati-hati dalam pembelajaran. Dua faktor personaliti bagi kestabilan emosi dan extraversion juga penting bagi sesetengah pekerjaan (Bamber & Castka, 2006). Bamber & Castka (2006) juga turut mengkaji kesan oleh interaksi antara sifat personaliti extraversion dan sifat berhati-hati terhadap prestasi kerja.

Oreg (2006) turut menjalankan kajian tentang personaliti dan halangan kepada perubahan di mana personaliti Big-Five dan halangan adalah komponen utama dalam kajian ini. Liao & Lee (2009) juga menggunakan personaliti sebagai pembolehubah

utama dalam satu kajian empirikal mengenai penglibatan pekerja dalam pekerjaan dan sifat personaliti pekerja.

Banyak kajian yang melibatkan personaliti yang dikaitkan dengan pelbagai elemen yang ada hubungan rapat dengan pekerja dan pembangunan organisasi. Oleh itu, kajian ini akan menentengahkan kajian mengenai hubungan antara personaliti dan halangan untuk melatih di mana latihan juga merupakan salah satu elemen penting dalam membangunkan kualiti pekerja selain merangsang untuk membangunkan kebolehan organisasi dalam pengurusan dan pencapaian objektif organisasi.

### **2.6.1 Keterbukaan**

Personaliti keterbukaan dihubungkan dengan nilai universalisme termasuk melahirkan sifat toleransi dan kedamaian serta melihat semua semua orang layak mendapat keadilan dan kesamarataan (Douglas, Bore, & Munro, 2016). Mengikut penyelidikan yang telah dikaji oleh Schretlen, van der Hulst, Pearlson, & Gordon (2010) sifat keterbukaan kepada pengalaman meluaskan kemahiran dan pengetahuan intelektual serta meningkatkan kematangan seseorang individu. Ini menunjukkan bahawa keterbukaan kepada pengalaman membawa kepada keuntungan dalam pengetahuan dan kemahiran, dan secara semulajadi meningkatkan tahap kematangan dan mempunyai lebih banyak pengalaman.

Vakola, Tsaousis & Nikolaou (2004) menjelaskan bahawa personaliti keterbukaan boleh digambarkan sebagai orang yang sangat proaktif dan menghargai pengalaman baru. Personaliti jenis ini mudah menyesuaikan diri dalam persekitaran dan keadaan baru. Terdapat hubungan yang positif antara sikap terbuka dengan pengalaman disebabkan penggunaan mekanisme yang berkesan dalam menangani tekanan hidup. Ini kerana orang yang bersifat terbuka adalah orang yang sangat fleksibel, mudah untuk menyesuaikan diri dengan keadaan baru dan ini akan mengurangkan tahap tekanan mereka. Oleh itu, sikap terbuka dilihat sebagai personaliti yang berkait secara positif kepada latihan yang akan merubah keupayaan pekerja, terutama apabila mereka menghadiri latihan yang dianjurkan oleh organisasi kerana latihan dapat memberikan idea-idea baru, cadangan dan menjadikan pekerja lebih bermotivasi (Vakola, Tsaousis & Nikolaou, 2004).

Ini turut dibuktikan dalam artikel oleh Liao & Lee (2009), iaitu personaliti keterbukaan juga menunjukkan seorang yang tertarik kepada idea-idea, konsep, tindakan atau perasaan yang baru. Pekerja yang mempunyai keterbukaan yang tinggi berkemungkinan untuk mencapai kecekapan yang lebih tinggi dalam pekerjaan kerana mempunyai peluang untuk menimba ilmu dan pengalaman baru dalam menyiapkan kerja mereka. Orang yang mempunyai personaliti keterbukaan berkemungkinan menjadi imaginatif, kompleks, inovatif, berfikiran luas dan sangat sensitif (Barrick & Mount, 1991).

### 2.6.2 Kepersetujuan

Hasil kajian Lebowitz (2016a), menyatakan orang memiliki sifat personaliti kepersetujuan yang tinggi lebih mudah disukai, dihormati dan sensitif terhadap keperluan orang lain. Dengan sifat ini mereka mudah bersimpati terhadap orang lain menyebabkan mereka mempunyai kurang musuh. Selain itu, sifat personaliti kepersetujuan ini akan membuatkan seseorang itu lebih bersifat penyayang.

Dalam artikel oleh Liao & Lee (2009), dikatakan bahawa kepersetujuan adalah dimensi personaliti yang dicadangkan sebagai seorang yang bersopan santun, fleksibel, lurus, mesra, lembut hati dan sangat bertoleransi. Sifat personaliti ini biasanya tidak mempunyai konflik dengan mana-mana latihan kerana mereka mempunyai kecenderungan untuk meningkatkan pencapaian kerjaya dan nilai peribadi (Liao & Lee, 2009). Sifat kepersetujuan mungkin suka mengikut undang-undang dan bertindak dengan lebih bertimbangrasa untuk lebih terkehadapan, menjadikan mereka lebih bekerjasama terutama apabila mereka mendapat arahan untuk latihan. Oleh itu, jenis personaliti kepersetujuan dilihat sebagai positif bagi sebarang latihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan keupayaan pekerja (Vakola, Tsaousis, & Nikolaou, 2004). Menurut Zee *et al.*, sifat kepersetujuan adalah cenderung untuk menjadi ramah dan mesra selain mempunyai rasa hormat yang tinggi terhadap orang lain.

### **2.6.3 Sifat berhati-hati**

Sifat berhati-hati mencerminkan pekerja yang mempunyai disiplin tinggi, bercita-cita tinggi, dan cekap serta dijangka berkait secara positif kepada sikap positif terhadap perubahan (Vakola, Tsaousis, & Nikolaou, 2004). Sifat berhati-hati merujuk kepada kecenderungan individu ke arah perancangan dan penganjuran, etika kerja yang tinggi, kawalan sendiri dan ketekunan (Gholipour, Kalali, Anvari, & Yazdani, 2011). Bamber & Castka (2006) mengatakan bahawa sifat personaliti berhati-hati mempunyai pendekatan pencapaian tinggi terhadap pembelajaran. Oleh itu, ia boleh diterjemahkan sebagai orang yang mempunyai disiplin tinggi dalam merancang dan mengatur pencapaian matlamat mereka. Ini disokong oleh Liao & Lee (2009) yang mengatakan dimensi personaliti ini adalah sangat cekap dan sentiasa berusaha ke arah pencapaian. Personaliti sifat berhati-hati cenderung untuk berusaha ke arah matlamat mereka dalam kerja (Liao & Lee, 2009). Personaliti ini juga boleh ditakrifkan sebagai mempunyai keazaman untuk mendapatkan pencapaian yang tinggi dalam tugas mereka.

### **2.6.4 Extraversion**

Lebowitz (2016b) menjelaskan seseorang yang memiliki sifat personaliti *extraversion* yang tinggi lebih cenderung untuk mencari peluang dalam interaksi sosial. Selain itu, mereka juga lebih selesa bersama orang lain, bersifat lebih bersahaja dan akan cepat

bertindak. Sebaliknya, seseorang yang rendah dalam *extraversion* lebih cenderung menjadi orang yang pendiam, orang yang tenang, introspektif, dikhaskan, dan bijaksana.

Sifat personaliti ini mungkin seorang yang suka bergaul, berkeyakinan tinggi dan ekspresi diri (Bamber & Castka, 2006). Pekerja *extraversion* tinggi sentiasa menggunakan cara konsisten, keras kepala, yakin dan agresif untuk bertindak balas terhadap latihan dan tugas mereka (Liao & Lee, 2009). Barrick & Mount (1991) juga menerangkan *extraversion* pandai bergaul, baik, tegas, suka bercakap dan aktif. Oleh itu, pekerja yang mempunyai personaliti ini akan sentiasa menerima latihan kerana mereka pandai bergaul, tegas dan aktif. Ini disebabkan orang *extraversion* lebih bersikap terbuka kepada orang lain dan cenderung untuk menjadi lebih bersosial dan lebih menghormati orang lain (Zee *et al.*, 2002). Dimensi ini juga dikenali sebagai kebijaksanaan interpersonal (Zee, Thijs, & Schakel, 2002).

#### **2.6.5 Ketidak Stabilan Emosi**

Vakola, Tsaousis & Nikolaou (2004) menyatakan bahawa personaliti jenis ini mempunyai sikap negatif terhadap latihan yang mempunyai objektif untuk mengubah dan meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan keupayaan pekerja dalam menjalankan tugas mereka. Barrick & Mount (1991) juga menjelaskan karekter yang sama untuk personaliti ini dalam kajian mereka. Pekerja yang berpersonaliti begini akan sentiasa bimbang, resah dan gelisah mengenai perkara-perkara baru di sekeliling mereka; seperti latihan; kerana jika mereka tidak mendapatkan maklumat yang cukup mengenai latihan,

mereka akan berasa bimbang, risau dan menyebabkan mereka sukar menyesuaikan diri dengan keadaan baru (Otto & Dalbert, 2012). Oleh itu, personaliti ini dilihat sebagai personaliti yang menentang kepada mana-mana latihan yang dilaksanakan oleh pihak pengurusan.

Hubungan antara personaliti pekerja dan persepsi persekitaran kerja penting dilaksanakan bagi mewujudkan faktor-faktor keprihatinan dan keselamatan yang mempengaruhi tekanan kerja. Selain itu, program intervensi dan pencegahan dapat mengurangkan kesan tekanan kerja terhadap pekerja (Törnroos et al., 2015).

Oleh itu dapat disimpulkan bahawa pekerja yang mempunyai ciri-ciri sebagai kepersetujuan, keterbukaan, *extraversion* dan personaliti sifat berhati-hati akan menerima latihan sebagai item yang dapat membantu dalam mengubah pengetahuan dan kemahiran mereka manakala pekerja yang mempunyai ciri-ciri personaliti tekanan kerja akan menolak dan tidak menerima latihan.

## **2.7 Hubungan Antara Personaliti Dengan Keengganan Terhadap Latihan**

Latihan adalah salah satu sebahagian daripada aktiviti perubahan dalam organisasi seperti membuat perubahan kepada pekerja dari segi kemahiran, pengetahuan dan kebolehan dalam melakukan pekerjaan. Perubahan ini akan menyebabkan peningkatan kualiti perkhidmatan dan memberi reputasi yang baik kepada organisasi dalam industri.

Tingkah laku terhadap latihan sentiasa dipengaruhi oleh faktor-faktor perbezaan personaliti. Oleh itu, pengaruh ciri-ciri personaliti Big-Five boleh digambarkan sebagai salah satu faktor yang menyumbang kepada halangan terhadap latihan; yang merupakan aktiviti organisasi dalam membangun dan mencapai perubahan yang baik terutama perubahan dalam kemahiran, pengetahuan dan kebolehan untuk pekerja dalam melakukan pekerjaan mereka. Ini dinyatakan oleh Vakola, Tsaousis & Nikolaou (2004) dalam artikel yang memberi tumpuan kepada hubungan yang wujud di antara sifat personaliti Big-Five yang mempunyai hubungan dengan perubahan organisasi dan hubungan antara tingkah laku pekerja terhadap perubahan yang dikawal oleh emosi.

Kenyataan daripada Vakola, Tsaousis & Nikolaou (2004) juga disokong oleh Oreg (2006) dalam artikelnya yang mengukur kecenderungan perubahan yang dipengaruhi oleh personaliti pekerja. Kajian-kajian ini menegaskan bahawa terdapat hubungan antara halangan terhadap latihan dan personaliti Big-Five di mana setiap elemen dalam personaliti mempunyai peranan dalam mempengaruhi reaksi pekerja terhadap latihan.

Oreg (2006) juga berkata pekerja yang mempunyai emosi yang kuat dan mempunyai fikiran yang positif tidak akan menolak untuk mengubah kebolehan mereka dari segi kemahiran, pengetahuan dan kebolehan yang berfaedah untuk meningkatkan kualiti kerja dan dapat menjamin prestasi yang lebih baik. Pekerja yang tidak dapat mengawal emosi mereka dan sering berfikiran negatif akan menentang latihan. Menurut Oreg, manusia berbeza dari segi dalaman mereka samada untuk menentang atau menyesuaikan diri dengan latihan. Pekerja yang mempunyai kecenderungan tinggi dalam halangan

terhadap latihan mempunyai ciri-ciri personaliti yang stabil, dan akan menunjukkan rasa kurang seronok terhadap latihan.

Pada masa yang sama, artikel oleh Liao & Lee (2009) telah menyiasat hubungan antara sifat personaliti dengan penglibatan kerja. Penemuan daripada kajian ini menekankan bahawa keterbukaan, *extraversion*, kepersetujuan dan sifat berhati-hati adalah diramalkan secara positif ke arah penglibatan kerja dan mempunyai motivasi tinggi untuk meningkatkan kebolehan mereka dalam menjalankan tugas dan kompeten untuk menerima latihan. Walaupun begitu, tekanan kerja adalah berhubung secara negatif dengan penglibatan kerja dengan tidak menunjukkan minat untuk meningkatkan kualiti diri dan menerima latihan.

Tambahan pula, Bamber & Castka (2006) telah mengenal pasti hubungan antara personaliti dan hasil pembelajaran individu. Artikel ini membentangkan lima elemen personaliti iaitu *extraversion*, keterbukaan, sifat berhati-hati, kepersetujuan dan tekanan kerja. Pendekatan pembelajaran adalah set gaya pembelajaran. Pendekatan pembelajaran disebutkan sebagai satu proses untuk mendapatkan idea-idea baru, memperolehi pengetahuan dan meningkatkan kemahiran dan keupayaan dalam melakukan pekerjaan. Oleh itu, latihan merupakan elemen untuk membolehkan semua peningkatan ini dicapai. Ini telah ditekankan oleh Bamber & Castka (2006); yang mencadangkan personaliti individu mempunyai hubungkait dengan pelbagai hasil prestasi kerja termasuk latihan.

Bamber *et al.* (2006) berpendapat bahawa ada perhubungan umum daripada gaya pembelajaran ke personaliti Big-Five dan gaya pembelajaran. Artikel ini menekankan dimensi sifat berhati-hati dan keterbukaan yang paling menyumbang dalam usaha ke arah gaya pembelajaran. Tekanan kerja adalah lebih ke arah pendekatan kepada pembelajaran dan extraversion tidak menunjukkan kaitan dengan mana-mana gaya pembelajaran. Daripada kenyataan ini, boleh dikenal pasti bahawa sikap terbuka, kepersetujuan dan sifat berhati-hati dapat menerima latihan kerana mereka sangat suka dengan gaya pembelajaran mendalam manakala personaliti extraversion dan tekanan kerja tidak menunjukkan minat dalam pembelajaran dan meningkatkan kebolehan mereka.

Dalam sebuah artikel, Barrick & Mount (1991) telah menentukan hubungan antara personaliti Big-Five dan prestasi kerja di mana elemennya ialah penguasaan latihan. Hasil kajian menunjukkan bahawa personaliti sifat berhati-hati adalah positif untuk penguasaan latihan kerana personaliti jenis ini adalah rajin, berhati-hati dan bertanggungjawab terhadap tugas mereka. Ini menunjukkan mereka tidak akan menentang latihan kerana mereka cenderung untuk memberikan prestasi kerja yang tinggi. Dalam masa yang sama, personaliti keterbukaan juga memberikan hubungan positif terhadap penguasaan latihan kerana sifat ingin tahu, berfikiran maju dan pintar; membolehkan pekerja menyumbang terhadap latihan (Barrick & Mount, 1991).

Oleh itu, menurut Vakola *et al.* (2004), personaliti extraversion akan menunjukkan interaksi dan aktiviti interpersonal tahap tinggi kerana personaliti ini mudah mesra dan

tegas. Oleh itu, pekerja yang mempunyai personaliti keterbukaan akan lebih proaktif dan menghargai pengalaman baru kerana mereka yang berpersonaliti ini gemar terdedah kepada persekitaran baru dan mendapatkan pengetahuan baru untuk pencapaian yang lebih tinggi dalam kehidupan mereka (Liao & Lee, 2009). Pekerja dengan personaliti kepersetujuan lebih bersikap penyayang daripada sukakan permusuhan kerana mereka sangat sopan dan lembut hati. Akhir sekali, sifat berhati-hati menunjukkan dedikasi mereka kepada organisasi dan bermotivasi dalam tingkah laku bermatlamat kerana mereka sangat berdisiplin. Personaliti ini sentiasa suka untuk meningkatkan kebolehan mereka dalam melakukan kerja (Liao & Lee, 2009).

## **2.8 Hipotesis**

Oleh itu, hipotesis kajian ini adalah seperti berikut:

- H1: Sifat keterbukaan dikaitkan secara positif dengan halangan terhadap latihan.
- H2: Sifat cermat/teliti/berhati-hati dikaitkan secara positif dengan halangan terhadap latihan.
- H3: Sifat extraversion dikaitkan secara positif dengan halangan terhadap latihan.
- H4: Sifat kepersetujuan dikaitkan secara positif dengan halangan terhadap latihan.
- H5: Sifat tekanan kerja dikaitkan secara negatif dengan halangan terhadap latihan.

## 2.9 Kesimpulan

Bab ini telah mengetengahkan definisi personaliti dan halangan untuk latihan yang merupakan pembolehubah kajian ini. Rangka kerja penyelidikan juga menunjukkan hubungan antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar dalam kajian ini dan juga hipotesis. Bab seterusnya akan membincangkan metodologi kajian termasuk populasi, saiz sampel, dan kaedah mendapatkan data dan bagaimana untuk mentafsir data menjadi maklumat.



## BAB 3

### METODOLOGI PENYELIDIKAN

#### 3.1 Pengenalan

Bab ini akan membincangkan metodologi penyelidikan yang akan digunakan sepanjang kajian ini. Ia juga membincangkan mengenai rangka kerja penyelidikan yang mencerminkan hubungan antara pembolehubah bersandar dan pembolehubah bebas bagi kajian ini. Selain itu, populasi dan saiz sampel yang akan digunakan dalam kajian ini juga akan dibincangkan. Ia juga menjelaskan tentang pengumpulan data, analisis data yang termasuk semua kaedah statistik untuk kajian ini.

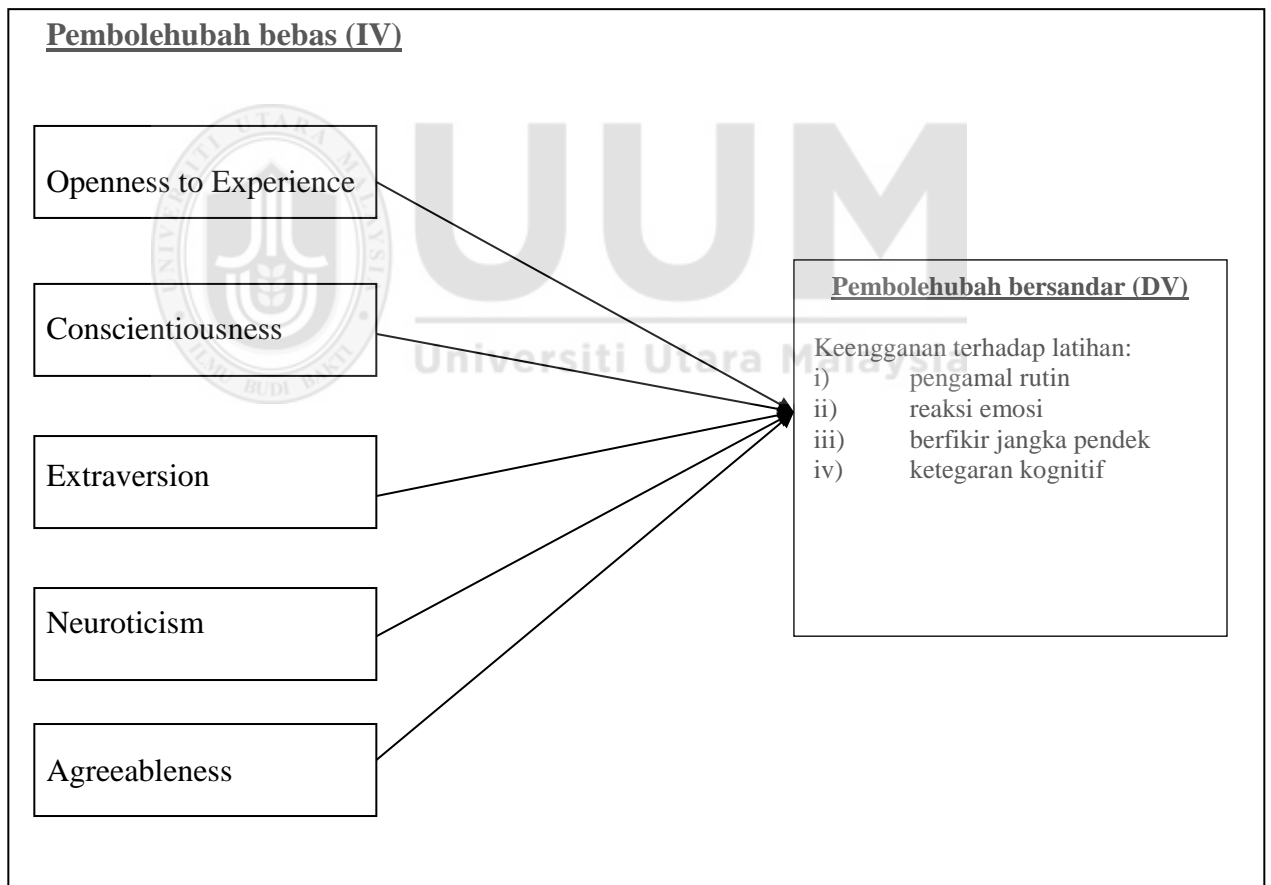
#### 3.2 Rangka Kajian

Rangka kerja penyelidikan adalah penyatuan di antara semua pembolehubah dalam kajian ini. Di samping itu, rangka kerja ini juga menunjukkan hubungan antara setiap pembolehubah dan hipotesis yang menunjukkan gambaran sebenar keseluruhan kajian.

Terdapat dua pembolehubah yang terlibat dalam kajian ini iaitu ciri-ciri personaliti Big-Five dan keengganan terhadap latihan. Personaliti Big-Five termasuk (1) *openness to experience*, (2) *conscientiousness*, (3) *extraversion*, (4) *agreeableness* dan (5) *neuroticism*.

Keengganan terhadap latihan adalah berbeza bergantung juga termasuk dimensi yang dikenali sebagai (1) pengamalan rutin, (2) reaksi emosi, (3) pemikiran jangka pendek dan (4) ketegaran kognitif. Hubungan antara kedua-dua pemboleh ubah ditunjukkan dalam kerangka di bawah:

Jadual 3.1  
*Hubungan antara pemboleh ubah dan hipotesis*



Berdasarkan rangka kerja ini, kita dapat melihat terdapat lima jenis personaliti seperti keterbukaan, kepersetujuan, extraversion, kesedaran dan tekanan kerja yang merupakan dimensi personaliti Big-Five (Goldberg, 1990). Personaliti adalah kompleks dan pelbagai dan setiap individu boleh memaparkan beberapa dimensi tingkah laku. Personaliti adalah pembolehubah bebas dalam rangka kerja ini yang merangkumi extraversion, kepersetujuan, keterbukaan, berhati-hati dan tekanan kerja manakala keengganan untuk latihan adalah pembolehubah bersandar.

Wagner & Campbell (1994) menegaskan bahawa extraversion; iaitu salah satu daripada ciri-ciri personaliti yang mempunyai dua elemen utama iaitu penglibatan interpersonal dan impulsiviti. Penglibatan interpersonal termasuk ciri-ciri persatuan dan agensi yang bermakna mereka sentiasa menikmati, bersifat terbuka dan mudah menjalin persahabatan dan agensi bermakna mencari dominasi sosial, peranan kepimpinan dan yang bermotivasi untuk mencapai matlamat. Mereka juga mengaitkan extraversion dengan kesan positif yang merangkumi perasaan umum dan motivasi. Personaliti ini juga mempunyai ciri-ciri seperti mudah terangsang, suka bergaul, suka bercakap, ketegasan dan ekspresi emosi yang tinggi.

Oleh itu, personaliti jenis ini boleh dikaitkan secara positif untuk dilatih kerana latihan memerlukan pekerja untuk berinteraksi dan komunikasi antara pekerja dan mempunyai pandangan yang positif untuk berubah dan memperbaiki diri untuk mencapai kerjaya yang cemerlang.

Kepersetujuan adalah merujuk sifat yang mempercayai orang lain, mesra, sensitif dan tidak mementingkan diri sendiri. Kepersetujuan juga menunjukkan keprihatinan, simpati dan penyayang (Goldberg, 1990). Daripada kenyataan ini, boleh dikatakan bahawa kepersetujuan adalah sifat personaliti yang positif terhadap latihan kerana mereka mudah percaya dengan orang dan menunjukkan kerjasama mereka untuk membantu orang lain untuk meningkatkan kebolehan mereka dalam melakukan pekerjaan. Sebagai contoh, pengurusan mesti menunjukkan usaha untuk membawa para pekerja ke prestasi tinggi dalam tugas mereka. Ini boleh dilaksanakan apabila pengurusan mereka bentuk program latihan yang mempunyai objektif untuk membuat lebih ramai pekerja berpengetahuan, mempunyai keupayaan dan kemahiran tahap tinggi.

Sifat berhati-hati adalah merujuk kepada bagaimana seseorang mengambil kira tentang orang lain apabila membuat keputusan. Orang yang mempunyai personaliti ini juga sangat berhati-hati, bekerja keras dan teratur. Dimensi ini juga merangkumi tahap bertimbang rasa dengan kawalan impuls yang baik dan bermatlamat. Mereka yang tinggi sifat berhati-hatinya akan lebih teratur dan mengutamakan perincian dalam semua perkara (Wagner & Campbell, 1994). Oleh itu, pekerja yang mempunyai jenis personaliti adalah lebih cenderung untuk menerima latihan kerana mereka mempunyai rancangan untuk masa depan mereka yang berkaitan dengan pembangunan kerjaya dan ini memerlukan mereka untuk menghadiri program latihan yang boleh membantu untuk meningkatkan tahap kemahiran dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas-tugas untuk menjadi lebih berkesan.

Keterbukaan merupakan sifat orang yang dari aspek kognitif dapat membezakan imaginatif, kreatif, merendah diri dan berterus-terang. Sifat personaliti ini adalah sangat konvensional dan sering mengutamakan ilmu dan sangat intelektual. Oleh itu, personaliti ini akan cuba untuk mendapatkan pengetahuan dan kemahiran terutamanya dalam pelaksanaan kerja dan mereka akan menunjukkan sikap yang positif terhadap latihan kerana ia cenderung kepada konvensional.

Sementara itu, Goldberg (1990) menyatakan bahawa tekanan kerja adalah jenis personaliti negatif dan selalunya mempunyai emosi yang tidak stabil, iri hati, suka campur tangan, ketakutan dan mudah panik. Vakola, Tsaousis, & Nikolaou (2004) juga berkata bahawa orang yang mengalami tekanan kerja digambarkan sebagai membimbangkan, risau dan bimbang yang dijangka ada kaitan positif dengan sikap negatif terhadap latihan oleh kerana mereka merasakan program latihan akan meningkatkan tahap tekanan dan rasa tidak selamat di kalangan pekerja.

Akhirnya, ini menunjukkan bahawa hubungan antara personaliti keterbukaan, extraversion, berhati-hati dan kepersetujuan adalah positif ke arah untuk menghadiri latihan manakala tekanan kerja adalah lebih cenderung untuk menunjukkan hubungan negatif kepada latihan. Ini dapat dilihat dalam hipotesis yang dinyatakan di dalam rajah di atas.

### 3.3 Reka Bentuk Kajian

Bermula daripada kerangka konseptual, satu kaedah akan digunakan untuk mendapatkan data yang berkaitan dan hasil kajian akan dianalisis untuk menentukan kesahihan yang wujud dalam hubungan antara pembolehubah.

Kajian ini akan menggunakan ujian hipotesis yang dibentuk sebagai panduan untuk mengetahui hubungan antara pembolehubah. Ini akan menggunakan kaedah kajian penyelidikan sebab-musabab (causal) kerana kaedah penyelidikan ini akan mengenal pasti hubungan sebab-dan-akibat antara pembolehubah di mana masalah kajian telah ditakrifkan secara sempit (Zikmund, 2000). Mengenai definisi ini, kakitangan jabatan Kastam Diraja Malaysia (JKDM) akan menjadi populasi bagi kajian ini. Kajian ini juga menggunakan pendekatan kajian lapangan kerana kajian ini meneroka isu-isu yang ditimbulkan dan akan menentukan hubungan antara pemboleh ubah (Hair, Money, Page, & Samouel, 2007).

Kajian ini akan menggunakan persampelan rawak berstrata yang tidak seimbang; di mana saiz sampel untuk setiap bahagian diperuntukkan mengikut pertimbangan analisis (Zikmund, 2000). Dalam erti kata lain, kajian ini akan memilih secara rawak sampel dari unit yang berbeza di dalam jabatan pengurusan di Jabatan Kastam Diraja Malaysia (JKDM).

Penyelidik memilih hanya kakitangan bawahan dalam kumpulan pentadbiran kerana mereka perlu menghadiri program latihan untuk meningkatkan kemahiran dan keupayaan mereka untuk membantu organisasi mencapai matlamat untuk memberikan perkhidmatan yang berkualiti tinggi. Kebarangkalian untuk kajian ini adalah sangat tinggi kerana majoriti kakitangan dalam pentadbiran mempunyai peluang untuk menjawab soal selidik dan soalan-soalan akan diedarkan kepada mereka secara sama rata. Ini kerana personaliti dan keengganan untuk program latihan boleh diukur sepenuhnya jika melibatkan semua kakitangan.

### **3.4 Populasi dan Persampelan**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi sasaran adalah kakitangan di Jabatan Kastam Diraja Malaysia, Cawangan Pelabuhan Klang. Terdapat sejumlah 170 kakitangan yang melibatkan Gred W19 sehingga W44 yang terlibat dalam bahagian Penguatkuasaan.

#### **3.4.2 Unit Analisis**

Unit analisis adalah individu yang terlibat dalam kajian yang akan dijalankan. Oleh itu, unit analisis dalam kajian ini adalah kakitangan sokongan dan profesional dari jabatan pentadbiran yang melibatkan kakitangan dari gred W19 sehingga W44 di Jabatan Kastam Diraja Malaysia. Kakitangan di jabatan ini perlu mengikuti latihan dan

mengubah cara pemikiran mereka dan juga mendapat pengetahuan untuk menyokong jabatan memberi kualiti perkhidmatan yang baik kepada pelanggan dan menjaga nama baik jabatan ini. Oleh itu, mereka sentiasa perlu menghadiri latihan yang boleh meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan juga keupayaan untuk mencapai matlamat JKDM dan meningkatkan daya saing mereka.

### 3.4.3 Persampelan

Jadual Krejcie & Morgan (1970) digunakan untuk menentukan saiz sampel. Memandangkan populasi kajian ini adalah kira-kira 170 orang kakitangan, berdasarkan jadual, saiz sampel adalah kira-kira 118 orang kakitangan akan diperlukan untuk mewakili keseluruhan populasi.

Penyelidikan akan menggunakan persampelan rawak mudah berstrata tidak seimbang kerana sampel untuk kajian ini adalah kecil dan responden sasaran berada dalam unit yang berbeza di jabatan pentadbiran dalam organisasi.

Jadual 3.2  
*Persampelan Berstrata Rawak Mudah Berkadar*

Kumpulan	Bilangan pekerja	(%)	Jumlah responden
W19	45	26.47	32
W22	47	27.65	33
W26	15	8.82	10
W29	25	14.71	17
W32	9	5.29	6
W41-W44	29	17.06	20
Jumlah populasi	170	100	118

### 3.5 Pengukuran

#### 3.5.1 Personaliti

Bamber & Castka (2006) menggunakan *International Personality Item Pool*(IPIP) yang dianggap oleh penyelidik psikologi sebagai penanda aras terhadap bagaimana kajian selidik personaliti diukur. Model Lima faktor memberikan gambaran yang jelas tentang dimensi teras personaliti sebagai rujukan kepada penyelidik untuk dijadikan ukuran kepada konsep kajian.

Sikap terhadap program latihan boleh diukur dengan skala, dengan menggunakan model yang dibangunkan untuk tujuan kajian ini. IPIP menyediakan struktur skala mudah yang telah dibangunkan untuk mengukur lima faktor personaliti, termasuk *extraversion*, kepersetujuan, sifat berhati-hati, keterbukaan, dan tekanan kerja.

Ukuran ini adalah sangat stabil kerana ia mempunyai kebolehpercayaan Cronbach's Alpha; seperti dinyatakan dalam Hair, Money, Page, & Samouel (2007) bahawa julat pekali alpha antara 0.6 hingga <0.7 adalah sederhana dan julat pekali alpha antara 0.7 hingga <0.8 adalah baik dan stabil. Berdasarkan rujukan ini, Cronbach Alpha untuk enam dimensi personaliti adalah *extraversion* adalah 0.86, *neuroticism* adalah 0.85, *conscientiousness* adalah 0.77, kepersetujuan adalah 0.74 dan keterbukaan adalah 0.61.

Ukuran ini juga digunakan oleh penyelidik-penyelidik pada masa lalu seperti Zhang pada tahun 2003 yang telah menyiasat hubungan antara personaliti individu dan pendekatan mereka terhadap pembelajaran. Busato et al (1999) telah menentukan hubungan antara motivasi pencapaian dan personaliti Big-Five. Pada tahun 1992, Furnhman membuat kajian untuk menyiasat hubungan antara personaliti dan gaya pembelajaran dan sekali lagi mendedahkan hubungan antara dua konstruk ini pada tahun 1996.

Dalam kajian ini, pengukuran ini akan diguna pakai untuk menentukan personaliti yang menolak latihan. Skala Likert telah diterima pakai bagi membolehkan responden memberi kadaran item pengukuran yang bermula dari 1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju.

### **3.5.2 Keengganan untuk latihan**

Skala Keengganan untuk Perubahan direka untuk mengukur kecenderungan individu terhadap keengganan kepada perubahan. Kebanyakan masyarakat perindustrian moden menghargai orang yang sanggup dan mampu untuk memulakan dan bertindak balas secara positif kepada perubahan. Bagaimanapun, organisasi yang cuba untuk memulakan perubahan tersebut sering terhalang oleh individu atau kumpulan dalam organisasi yang menentang perubahan ini. Terdapat juga sesetengah individu seolah-olah menghalang perubahan walaupun yang konsisten dengan kepentingan mereka (Oreg, 2003).

Pendekatan ini digunakan kerana latihan adalah salah satu aspek dalam aktiviti-aktiviti perubahan kerana setiap pekerja yang mahu mengubah tahap pengetahuan dan kemahiran perlu menghadiri program-program latihan dan membolehkan pekerja meningkatkan pengetahuan dan kemahiran mereka dan seterusnya menghasilkan kualiti kerja yang baik dan lebih berdaya saing.

Dalam pengukuran ini, dinyatakan bahawa Cronbach Alpha digunakan dalam setiap dimensi. Oreg (2003) menyatakan bahawa pengamalan rutin mempunyai 0.74, reaksi emosi mempunyai 0.75, fokus jangka pendek mempunyai 0.74 dan ketegaran kognitif mempunyai 0.84. Ini menunjukkan bahawa pengukuran ini mempunyai pekali alpha yang stabil. Terdapat ramai penyelidik yang juga menggunakan pengukuran ini dalam kajian mereka. Hannan dan Freeman pada tahun 1984 telah menggunakannya bagi menentukan keengganan kepada perubahan. George dan Jones (2001) juga menggunakan pengukuran ini untuk membawa setiap perbezaan ke bidang utama perubahan dan interaksinya dengan pembolehubah lain.

Dalam kajian ini, pengukuran ini akan diguna pakai untuk menentukan keengganan terhadap latihan. Penimbang Likert telah diguna pakai bagi membolehkan responden memberi kadaran kepada item pengukuran yang bermula daripada 1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju. Terdapat 18 soalan yang akan diguna pakai untuk menentukan keengganan kepada latihan dalam kajian ini.

### 3.5.3 Pengukuran Konstruk dalam borang Soal Selidik

Soal selidik kajian yang digunakan dalam kajian ini terdiri daripada tiga bahagian iaitu Bahagian A adalah mengenai data demografi responden termasuk jantina, umur, tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan dalam organisasi. Manakala Bahagian B mengandungi item pengukuran untuk sifat personaliti dan Bahagian C mengandungi item-item mengenai keengganan terhadap latihan.

Soal selidik yang digunakan dalam kajian ini adalah untuk menentukan personaliti yang sentiasa menentang terhadap latihan. Semua soal selidik telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Melayu dengan menggunakan kaedah terjemahan ‘*back-to-back*’ bagi memastikan soalan mudah difahami dan dapat memenuhi struktur asal ayat walaupun selepas diterjemahkan.

Tinjauan literatur telah membantu dalam menyediakan item-item pengukuran untuk menentukan sifat-sifat personaliti dan keengganan untuk latihan. Responden kajian diminta untuk menjawab soal selidik mengenai semua pembolehubah dalam kajian ini. Soal selidik telah menggunakan Skala Likert yang bermula dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju seperti yang ditunjukkan di bawah.

Jadual 3.3

*Instrumen yang digunakan dalam Sifat Personaliti dan Keengganan Terhadap Latihan*

Sangat Tidak Setuju 1	Tidak setuju 2	Neutral 3	Setuju 4	Sangat bersetuju 5
--------------------------	-------------------	--------------	-------------	-----------------------

### **3.6 Pengumpulan Data**

Konsep kajian ini adalah kajian kuantitatif kerana melibatkan pengedaran borang soal selidik untuk mendapatkan persepsi responden terhadap pembolehubah yang dikaji. Hasil daripada maklumat yang diperolehi melalui soal selidik, akan dapat untuk menentukan personaliti yang sering menolak untuk mengikuti latihan di mana ia bertujuan untuk meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan keupayaan pekerja dalam pekerjaan mereka. Soal selidik ini akan diedarkan kepada semua kakitangan bergred W19-W44 di Jabatan Kastam Diraja Malaysia (JKDM), Cawangan Pelabuhan Klang.

### **3.7 Analisis Data**

Soal selidik yang digunakan adalah untuk mengukur pembolehubah kajian di kalangan kakitangan yang dipilih secara rawak. Soalan-soalan adalah dalam bentuk berstruktur, yang mengandungi setiap aspek yang mengukur jenis personaliti dan keengganan terhadap latihan. Soal selidik adalah dalam bentuk skala Likert dan responden akan memilih jawapan berdasarkan personaliti mereka sendiri. Data yang diperolehi melalui soal selidik ini akan dianalisis dengan menggunakan Pakej Statistik untuk Program Sains Sosial (SPSS) untuk mendapatkan dapatan kajian.

### **3.8 Kajian Rintis**

Kajian rintis digunakan dalam skala kecil teknik penyelidikan penerokaan yang menggunakan persampelan tetapi tidak menggunakan piawaian tepat (Zikmund, 2000). Kajian rintis adalah untuk ujian semula sampel untuk memahami soal selidik. Selepas data dikumpul, dibuat penambahbaikan jika perlu, barulah kajian sebenar akan dilakukan. Kajian rintis untuk kajian ini telah dijalankan ke atas 20 orang responden di Jabatan Kastam Diraja Malaysia, Selangor.

Daripada hasil kajian rintis, beberapa penambahbaikan dan perubahan telah dilakukan untuk memastikan hasil sebenar bagi kajian ini adalah jelas dan juga untuk memastikan responden dapat memahami soalan dengan jelas.

#### **3.8.1 Ujian kebolehpercayaan**

Kebolehpercayaan adalah penilaian terhadap tahap konsisten antara beberapa pengukuran pembolehubah dalam kajian dan juga untuk memastikan kestabilan pengukur pembolehubah yang digunakan (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010). Ia adalah berkaitan dengan ketekalan hasil penyelidikan (Hair, Money, Page, & Samouel, 2007). Ujian Kebolehpercayaan adalah untuk menguji konsistensi daripada soal selidik kajian dengan Cronbach's Alpha atau pekali alpha yang lingkungannya di antara 0 hingga 1. Hair, Money, Page, & Samouel (2007) menyatakan bahawa jarak lingkungan pekali alpha antara 0.7 kepada  $< 0.8$  adalah baik.

### **3.8.2 Ujian Kesahan**

Ujian Kesahan adalah untuk melihat sejauh mana konstruk mengukur apa yang dinyatakan oleh teori (Hair, Money, Page, & Samouel, 2007). Sementara itu Hair, Money, Babin, & Anderson (2010) mengatakan bahawa kesahan adalah sejauh mana skala atau set pengukuran dapat mewakili konsep-konsep yang dikaji dengan tepat. Ini bermakna, kesahan adalah untuk mengenal pasti sama ada pemboleh ubah dalam kajian ini adalah sah dan mewakili konsep penyelidikan dan ia dapat diukur dengan ujian kesahan.

Ujian Kesahan akan menggunakan dua pendekatan untuk mengukur kesahan, termasuk kesahihan isi kandungan atau dikenali sebagai kesahan muka, ia adalah untuk memastikan pelbagai item skala merangkumi isu-isu empirikal termasuk pertimbangan teori dan praktikal. Satu lagi pendekatan ujian kesahan adalah membina kesahihan yang mengukur korelasi antara set pembolehubah yang telah ditakrifkan berdasarkan teori secara empirikal (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

### **3.9 Pemeriksaan Data**

Pemeriksaan data adalah proses untuk memastikan semua data daripada soal selidik adalah jelas dan sedia untuk analisis statistik selanjutnya. Proses adalah meliputi ujian kelinearan dan ujian normal.

### **3.9.1 Ujian Kelinearan**

Ujian ini akan menunjukkan hubungan di antara pembolehubah bersandar dan tak bersandar dalam kajian yang mewakili tahap dan perubahan dalam pemboleh ubah bersandar yang berkaitan dengan pembolehubah tidak bersandar (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010). Scatterplot akan digunakan untuk menunjukkan hubungan antara pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar bagi menggambarkan nilai-nilai bersama (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

### **3.9.2 Ujian Normaliti**

Ujian normaliti adalah merujuk kepada bentuk taburan data bagi setiap pembolehubah metrik dan hubungannya kepada taburan normal yang merupakan penanda aras bagi analisis statistik. Kurtosis dan Kependongan (Skewness) akan digunakan untuk mengukur bentuk pada sebarang taburan (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

### **3.9.3 Transformasi Data**

Transformasi data dilakukan untuk meningkatkan hubungan antara pembolehubah. Ia mungkin berdasarkan alasan sama ada bersifat teoritikal iaitu transformasi yang sebenar berdasarkan jenis data atau data yang terhasil; di mana transformasi data sangat disyorkan oleh pemeriksaan data.

### 3.10 Analisis Faktor

Analisis faktor boleh ditakrifkan sebagai tujuan utama untuk menentukan struktur asal antara pemboleh ubah dalam kajian (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010). Analisis faktor juga membantu menganalisis struktur korelasi antara pemboleh ubah yang banyak dengan menentukan set pemboleh ubah yang sangat saling berkaitan, yang juga dikenali sebagai faktor. Kumpulan-kumpulan faktor ini yang dijelaskan sebagai sangat saling berkaitan diandaikan sebagai simbol dimensi di dalam data (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

Zikmund (2000) juga berkata bahawa tujuan umum analisis faktor adalah untuk meringkaskan maklumat yang terkandung dalam pemboleh ubah yang besar jumlahnya menjadi jumlah faktor yang lebih kecil.

#### 3.10.1 Pra-syarat untuk Analisis Faktor

Penyelidik perlu memastikan bahawa matriks data mempunyai korelasi yang mencukupi untuk mewajarkan penggunaan analisis faktor. *Anti-image correlation matrix*, *Bartlett test of sphericity* dan *Measurement Sampling Adequacy (MSA)* adalah alat-alat yang akan digunakan untuk memastikan matriks data adalah korelasi yang mencukupi untuk faktor analisis (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010).

***Anti-image correlation matrix, Bartlett test of sphericity dan Measurement Sampling Adequacy (MSA)***

Asas konsep yang kukuh diperlukan untuk menyokong hipotesis bahawa struktur adalah wujud sebelum analisis faktor dilakukan. Ujian statistic *Bartlett test of sphericity* adalah signifikan jika sama dengan  $<0.05$ , menunjukkan bahawa korelasi yang mencukupi wujud antara pemboleh ubah untuk diteruskan (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010).

Nilai *Measurement Sampling Adequacy (MSA)* boleh melebihi 0.50 untuk kedua-dua ujian keseluruhan dan bagi setiap pemboleh ubah; pembolehubah dengan nilai kurang daripada 0.50 hendaklah dikeluarkan daripada analisis faktor, satu pada satu masa, dengan nilai yang terkecil setiap kali dikeluarkan (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010).

Matriks korelasi anti-imej adalah korelasi separa tinggi yang praktikal dan statistik yang signifikan serta korelasi separa di atas 0.07 dianggap sebagai tinggi (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010).

***Rotation, Eigenvalue, Eigenvalue Kumulatif, Factor Loading dan Cross Loading***

Putaran dalam analisis faktor, adalah mengubah paksi geometri yang mewakili setiap faktor untuk mengkaji penyelesaian masalah baru yang mempunyai kurang faktor (Zikmund, 2000). Untuk mengenal pasti sejumlah faktor, penyelidik merujuk kepada Eigenvalue dan Eigenvalue Kumulatif. Nilai Eigenvalue lebih besar daripada 1 dianggap

signifikan dan Eigenvalue Kumulatif perlu mencapai 60% atau lebih tinggi untuk menggambarkan kepuasan (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

Loading factor boleh ditakrifkan sebagai ukuran kepentingan sesuatu pemboleh ubah dalam mengukur faktor yang digunakan untuk mentafsir dan melabelkan faktor (Zikmund, 2000). Terdapat tiga kriteria untuk mengakses Loading Factor yang mana Loading Factor dalam julat  $\pm 0.30$  hingga  $\pm 0.40$  dianggap memenuhi tahap minimum untuk penafsiran struktur. Loading Factor  $\pm 0.50$  atau lebih besar adalah dianggap sebagai signifikan dan jika melebihi 1.70 pula dianggap sebagai menunjukkan struktur yang baik dan ini adalah matlamat analisis faktor (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010). Menurut Hair, Black, Babin & Anderson (2010), loading factor untuk kajian ini adalah 0.50.

Cross Loading adalah apabila pemboleh ubah didapati mempunyai lebih daripada satu beban (loading) yang signifikan. Proses analisis akan menjadi sangat mudah jika setiap pemboleh ubah mempunyai hanya satu pemboleh ubah yang signifikan. Walau bagaimanapun, kajian mungkin mendapati satu atau lebih pemboleh ubah yang setiap satunya mempunyai saiz loading yang sederhana untuk beberapa faktor, yang mana semua faktor adalah signifikan dan menyebabkan kerja mentafsirkan faktor menjadi lebih sukar (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010).

### 3.11 Analisis Korelasi

Analisis korelasi adalah ukuran untuk menunjukkan hubungan antara pembolehubah dalam kajian iaitu pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar (Hair, Money, Page, & Samouel, 2007). Korelasi Pearson dirujuk sebagai pekali korelasi yang menunjukkan kekuatan hubungan di antara dua pembolehubah dalam kajian.

Simbol pekali korelasi adalah  $r$ . Julat pekali korelasi adalah daripada -0.10 hingga +0.10, dengan +1 mewakili hubungan positif yang sempurna, 0 mewakili sebarang hubungan dan -1 mewakili ketiadaan langsung hubungan atau n hubungan terbalik (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010 ).

### 3.12 Analisis Regresi Berganda

Menurut Hair Jr. et al. (2010), menunjukkan bahawa jika saiz sampel adalah lebih daripada 20, maka analisis regresi berganda adalah sesuai. Peraturan umum untuk menentukan saiz sampel dalam analisis regresi berganda adalah 5 responden untuk 1 pembolehubah tidak bersandar (Meyers et al., 2013). Oleh yang demikian, kajian ini melibatkan empat pembolehubah, di mana responden minima adalah 35 (Meyers et al., 2013). Penentuan saiz sampel adalah penting untuk tujuan keupayaan umum.

Tujuan asas regresi berganda adalah untuk meramal pembolehubah bersandar dengan set pembolehubah tidak bersandar. Analisis regresi berganda merupakan teknik statistik yang boleh digunakan untuk menganalisis hubungan antara pembolehubah bersandar tunggal (kriteria) dan beberapa pembolehubah tidak bersandar (peramal) (Hair Jr. et al., 2010). Sehubungan itu, analisis ini menyediakan satu cara untuk menilai secara objektif tahap dan sifat hubungan antara pembolehubah bersandar dan tidak bersandar dengan membentuk perubahan pembolehubah tidak bersandar (Hair Jr. et al., 2010). Oleh itu, regresi positif dan negatif ramalan adalah mencerminkan sifat semulajadi kolerasi di dalam pembolehubah bersandar (Meyers et al., 2013).

Persamaan regresi melibatkan pemintasan dan pekali regresi. Pemintasan adalah tempat di mana garis yang melintasi di paksi Y dan boleh dianggap sebagai nilai Y apabila  $X = 0$ . Nilai pemintasan adalah konsisten dan ia mungkin tidak boleh dibuat untuk ramalan yang mempunyai nilai pintasan sifar (Meyers et al., 2013). Pekali Penentuan ( $R^2$ ) adalah menandakan perubahan yang dianggar dalam pembolehubah bersandar untuk perubahan unit pembolehubah tidak bersandar (Hair Jr. et al., 2010; Zikmund et al., 2010). Oleh yang demikian untuk memudahkan penggunaan  $R^2$ , nilai ini menunjukkan peratusan jumlah varians tentang pemboleh ubah bersandar (Y) yang diterangkan oleh pemboleh ubah tidak bersandar (X).

Sebelum melaksanakan analisis regresi, terdapat beberapa andaian yang perlu mendapat kepastian. Di mana andaian ini termasuklah data perlu linear, pengagihan data mestilah normal, dan data mestilah dalam bentuk homogenen (Hair Jr. et al., 2010). Oleh yang

demikian, kajian ini akan memastikan ketiga-tiga andaian dibuat bagi meneruskan analisis regresi.

### 3.12.1 Syarat pengujian regresi berganda

Untuk menjalankan analisis regresi berganda, data perlulah linear dan normal. Tambahan lagi, data perlulah bebas daripada *residual violation*.

*Residual* merupakan kesilapan dalam menjalankan ramalan tentang data sampel, di mana terdapat perbezaan di antara nilai-nilai yang diperhatikan dan diramalkan untuk pembolehubah bersandar (Hair Jr. et al., 2010). Pemeriksaan *residual* terhadap pembolehubah tidak bersandar adalah merupakan kaedah asas untuk mengenal pasti pelanggaran andaian untuk hubungan keseluruhan (Hair Jr. et al., 2010). Menurut Graybil dan Iyer (1994), sebelum menjalankan analisis regresi, sampel mestilah diperiksa untuk mengenal pasti kemungkinan terdapat outliers. Di mana pemeriksaan ini dibuat dengan menjalankan ujian *standardized residual*.

*Residual violation* akan diuji dengan menggunakan ujian *Casewise Diagnostics* dan ujian *Dubin-Watson*. *Casewise Diagnostics* menghasilkan kes demi kes diagnostik untuk kes yang memenuhi kriteria pemilihan yang telah ditetapkan oleh responden. Manakala statistik *Durbin-Watson* adalah *residual* kolerasi bersiri (Meyers et al., 2013). Dalam pengujian ini, penyelidik akan memeriksa nilai standard *residual*. Di mana nilai *casewise* mestilah lebih besar daripada 2 (Graybil & Iyer, 1994; Draper & Smith, 1996). Oleh yang demikian, kajian ini akan menggunakan nilai *casewise* yang sama dengan 3.

Tambahan itu, untuk mengenal pasti *residual violation* dengan menggunakan nilai Dublin-Watson, Nurosis (1995) menunjukkan bahawa jika nilai yang direkodkan adalah di antara 1.5 dan 2.5, maka ia menunjukkan tidak ada kewujudan *residual violation*.

### **3.12.2 Kaedah Regresi Berganda**

Menurut Meyers et al. (2013), mencadangkan empat kaedah analisis regresi. Kaedah ini adalah kaedah yang standard, ke hadapan, ke belakang dan langkah demi langkah. Dalam kaedah standard, semua peramal dimasukkan ke dalam persamaan dalam satu langkah. Kaedah ke hadapan menunjukkan pembolehubah tidak bersandar ditambah kepada persamaan satu pembolehubah dalam satu masa. Bagi kaedah ke belakang menjelaskan tentang kerja yang tidak menambah pembolehubah penting untuk persamaan tetapi membuang peramal yang bukan ketara daripada satu langkah pada satu masa. Manakala kaedah langkah demi langkah meruapakan membina persamaan regresi berganda pada asasnya adalah gabungandengan kaedah ke hadapan dan kaedah ke belakang. Selain itu, kaedah ke hadapan, ke belakang dan langkah demi langkah juga dikenali sebagai kaedah langkah.

Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan kaedah standard disebabkan oleh seperti berikut (Meyers et al., 2013). Pertama, pembolehubah telah dipilih berdasarkan kaitannya dengan teori atau sekurang-kurangnya berasaskan kepada hipotesis yang berdasarkan kajian semula yang komprehensif mengenai topik ini. Kedua, kaedah langkah perlu lebih baik daripada 20-1 nisbah kes kepada pembolehubah tidak bersandar

kerana terdapat ancaman yang serius kepada kesahan luaran. Ketiga, kaedah standard bekerja dengan baik jika penyelidik memilih pembolehubah tidak bersandar berdasarkan teori atau hasil penyelidikan empirikal dan ingin memeriksa kuasa ramalan gabungan. Keempat adalah kaedah standard adalah kaedah statistik yang digunakan secara meluas.

### 3.12.3 Pengujian Signifikansi Kajian

Ujian kepentingan statistik adalah untuk menganggarkan pekali dalam analisis regresi. Di mana ia merupakan keperluan dan kesesuaian apabila analisis ini dibuat berdasarkan kepada sampel populasi (Hair Jr. et al., 2010). Sehubungan itu, untuk menguji kepentingan statistik, penyelidik akan melihat kepada nilai kuasa dua R ( $R^2$ ), *adjusted*  $R^2$ , nilai F, nilai Beta ( $\beta$ ) dan nilai t (Hair, Jr. et al., 2010).

Nilai  $R^2$  menunjukkan peratusan varians pembolehubah bersandar yang dikira dengan gabungan pembolehubah tidak bersandar. Jika saiz sampel di bawah 60, maka *adjusted*  $R^2$  akan digunakan untuk menyatakan peratusan varians pemboleh ubah yang dikira dengan gabungan pembolehubah tidak bersandar. Bagi nilai  $\beta$  adalah mewakili nilai berat beta yang berpotensi dengan gabungan pembolehubah tidak bersandar. Penggunaan nisbah pekali beta adalah untuk menilai sumbangan relatif bagi pembolehubah tidak bersandar dalam model (Meyers et al., 2013). Di mana berat beta negatif dan positif daripada peramal adalah mencerminkan tentang sifat kolerasi dengan pembolehubah bersandar (Meyers et al., 2013). Selain itu, pekali kolerasi ( $r$ ) menunjukkan berkenaan dengan arah tuju hubungan antara pembolehubah tidak

bersandar dan pembolehubah bersandar (Hair et al., 2010). Manakala pekali beta adalah berkaitan dengan tindak balas peramal dengan korelasi di dalam analisis (Meyers et al., 2013).

Nilai F dan nilai kepentingan adalah menggambarkan tentang kepentingan hubungan antara gabungan linear pembolehubah tidak bersandardan pembolehubah bersandar (Meyers et al., 2013). Jika nilai F adalah tidak ketara secara statistik, maka penyelidik tidak akan meneruskan analisis atau interpretasi keputusan regresi berganda. Ini kerana ramalan pembolehubah bersandar dengan menggunakan model adalah tidak baik daripada peluang. Justeru itu, *t-statistics* dinilai bagi melihat ramalan pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah bersandar. Oleh yang demikian, *t-statistic* dan tahap kepentingan telah digunakan oleh penyelidik untuk menilai setiap sumbangan unik pembolehubah kepada ramalan pembolehubah bersandar (Meyers et al., 2013).

### **3.13 Kesimpulan**

Bab ini menghuraikan rangka kerja penyelidikan yang menunjukkan hipotesis dan hubungan antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar dalam kajian ini. Ia turut membincangkan metodologi yang digunakan dalam kajian ini seperti kaedah pengumpulan data, alat pengukuran, ujian statistik dan analisis yang akan digunakan untuk mengukur hubungan di antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Untuk bab seterusnya, penyelidik akan membincangkan tentang dapatan kajian ini.

## BAB 4

### ANALISIS KAJIAN

#### 4.1 Pengenalan

Bab ini akan membincangkan keputusan analisis data bagi kajian ini dengan menggunakan Statistic Package for Social Science Program (SPSS). Kekekapan dan peratusan akan digunakan untuk menganalisa profil responden termasuklah jantina, gred penjawatan dan pengalaman bekerja di Jabatan Kastam Diraja Malaysia (JKDM).

Pengkaji akan menjalankan ujian *reliability* untuk instrumen yang digunakan dengan menguji nilai *Cronbach Alpha*. *Data screening* yang melibatkan ujian *linearity*, normaliti dan *univariate outliers* dilakukan sebelum melakukan analisis faktor yang juga melibatkan ujian-ujian seperti ujian KMO dan Bartlett serta *anti image correlation* yang melibatkan mengujian nilai MSA dan *partial correlation*. Bagi menguji hubungan antara pembolehubah bersandar dan pemboleh ubah bebas, pengkaji telah menjalankan ujian *Pearson Correlation*. Manakala ujian regresi berganda dijalankan untuk menguji kesan pembolehubah bebas terhadap pembolehubah bersandar. Sebelum ujian regresi berganda dijalankan, pengkaji akan menguji *residual violation* dengan menjalankan ujian *Durbin Watson*, nilai VIF dan nilai Tolerance.

## 4.2 Profil Responden

Kajian ini melibatkan 118 responden dari JKDM, Perlabuhan Klang. Kertas soal selidik telah diedarkan dan kesemua soal selidik ini berjaya dikumpulkan.

Jadual 4.1

*Jumlah borang soal selidik yang dikumpulkan*

Jumlah Populasi	170
Jumlah sample	118
Jumlah borang soal selidik diedar	118
Jumlah borang soal selidik dikumpul	118
Peratus (%)	100 %

Jadual 4.2

*Profil Responden*

		Kekerapan	Peratus
<b>Jantina</b>	Lelaki	95	80.51
	Perempuan	23	19.49
<b>Gred Jawatan</b>	WK41 dan 44	20	17.06
	WK32	6	5.29
	WK 29	17	14.71
	WK 26	10	8.82
	WK 22	33	27.65
	WK19	31	26.47
<b>Umur</b>	20 - 30 tahun	67	56.78
	31 - 40 tahun	24	20.34
	41 - 50 tahun	22	18.64
	51 tahun dan ke atas	5	4.24
<b>Tahun berkhidmat</b>	1 - 5 tahun	12	10.17
	6 - 10 tahun	39	33.05
	11 tahun ke atas	67	56.78
<b>Latarbelakang akademik</b>	SPM	58	49.15
	STPM	6	5.08
	Diploma	23	19.49
	Ijazah Sarjana Muda	31	26.27

Jadual 4.2 menunjukkan bahawa majoriti responden adalah lelaki (95 orang) dan selebihnya adalah perempuan (23 orang). Kajian ini melibatkan 22 orang anggota WK41 dan 44, 4 orang gred WK32, 15 orang gred WK27, 5 orang gred WK26 dan selebihnya 37 dan 35 orang untuk gred WK22 dan WK19 masing-masing. Daripada jumlah responden ini, majoriti adalah berumur antara umur 20 hingga 40 tahun iaitu berjumlah 91 orang. Di JKDM Pelabuhan Klang, majoriti adalah berkhidmat lebih dari 11 tahun iaitu berjumlah 67 orang. Kebanyakan responden berlatar belakangkan pendidikan samada SPM (58 orang) dan ijazah sarjana muda (31 orang).

### 4.3 Kajian Rintis

Kajian rintis merupakan analisis untuk menentukan *reliability* pengukuran bagi pembolehubah-pembolehubah yang digunakan dalam kajian ini. Pengkaji akan merujuk kepada nilai *Cronbach Alpha* sebagai petunjuk *reliability*. Nilai *Cronbach Alpha* perlu diantara 0.6 -1.0 (Hair, Money, Page, & Samouel, 2007).

#### 4.3.1 Personaliti

Merujuk kepada Jadual 4.3, nilai *Cronbach Alpha* bagi personaliti *extraversion*, *agreeableness* dan *neuroticism* adalah masing-masing 0.663, 0.669 dan 0.815. Nilai-nilai ini diterima sebagai *reliable*. Walau bagaimanapun bagi personaliti *conscientiousness* dan *openness to experience* adalah 0.533 dan 0.399, nilai-nilai ini dikategorikan sebagai lemah (tidak *reliable*). Oleh yang demikian, hanya personaliti *extraversion*, *agreeableness* dan *neuroticism* sahaja adalah *reliable* untuk dilakukan analisis seterusnya.

Jadual 4.3

*Ujian reliability untuk Personality*

Dimensi personaliti	Nilai Cronbach Alpha( $\alpha$ )
<i>Extraversion</i>	0.663
<i>Conscientiousness</i>	0.530
<i>Agreeableness</i>	0.669
<i>Openness to experience</i>	0.399
<i>Neuroticism</i>	0.815

#### 4.3.2 Keengganan Latihan

Jadual 4.4 menerangkan ujian *reliability* untuk keengganan latihan. Nilai *Cronbach Alpha* bagi reaksi emosi dan pemikiran jangka pendek adalah *reliable*. Jadual 4.4 menunjukkan ujian *reliability* untuk keengganan latihan. Nilai *Cronbach Alpha* untuk reaksi emosi dan pemikiran jangka pendek adalah 0.822 dan 0.780 masing-masing. Manakala nilai *Cronbach Alpha* bagi selalu memberi alasan dan ketekalan kognitif adalah 0.543 dan 0.299 yang merupakan nilai yang tidak *reliable*. Kedua-dua dimensi yang tidak *reliable* ini tidak akan digunakan dalam ujian seterusnya.

#### Jadual 4.4

##### *Ujian reliability untuk enggan hadir latihan*

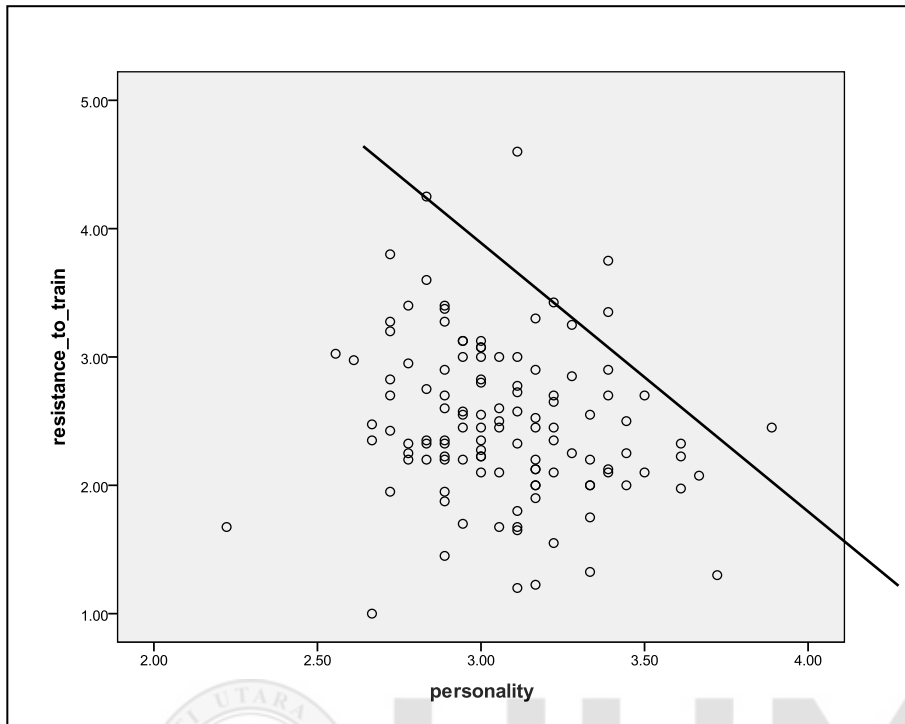
Dimensi Enggan Hadir Latihan	Nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )
Selalu memberi alasan	0.543
Reaksi Emosi	0.822
Pemikiran Jangka Pendek	0.780
Ketekalan Kognitif	0.299

#### 4.4 Penyisihan Data

Penyisihan data adalah suatu proses untuk memastikan semua data dari borang soal selidik adalah bersih dari bias dan *error* serta sedia untuk analisis statistik seterusnya. Proses-proses ini termasuklah ujian *linearity*, normaliti dan *univariate outliers*. Untuk *linearity*, pengkaji akan ujian *scatter plot*, untuk normaliti pengkaji akan menguji nilai *skewness* dan *kurtosis*. Manakala untuk *univariate outliers* pengkaji akan menguji *boxplot*.

##### 4.4.1 Ujian *Linearity*

Ujian *linearity* merupakan satu ujian yang dijalankan untuk menunjukkan hubungan antara pembolehubah bebas dan bersandar. Menurut Hair, Black, Babin dan Anderson (2010) *scatterplot* menunjukkan hubungan antara pembolehubah bebas dan bersandar. Bentuk graf *scatterplot* perlulah berbentuk oval dan bersimetri. Rajah 4.1 menunjukkan bentuk linear antara personaliti dan keengganan untuk latihan.



Rajah 4.1  
*Scatter plot antara personaliti dan keengganan latihan*

#### 4.4.2 Ujian Normaliti

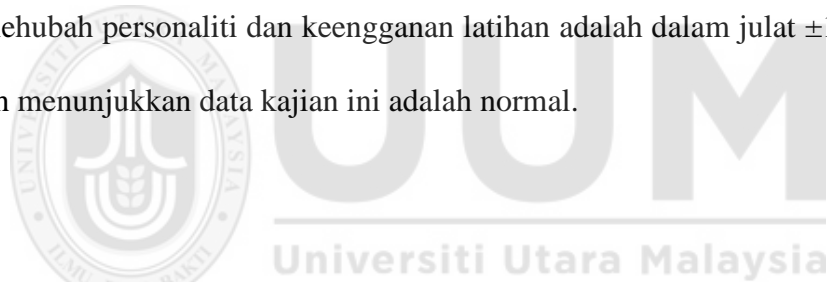
Ujian normaliti adalah untuk menentukan *error* di kalangan data yang dikumpulkan. Ujian *skewness* dan *kurtosis* digunakan untuk menentukan kepercungan graf *normal distribution* Hair, Black, Babin & Anderson, 2010). Kedua-dua nilai *skewness* dan *kurtosis* perlulah dalam julat  $\pm 1.96$  (Hair, Money, Page, & Samouel, 2007).

Jadual 4.5  
*Nilai Skewness dan kurtosis*

**Statistics**

		Personality	resistance_to_train
N	Valid	118	118
	Missing	0	0
Skewness		.287	.414
Kurtosis		.590	.891

Jadual 4.5 menunjukkan bahawa kedua-dua nilai *skewness* dan *kurtosis* bagi pembolehubah personaliti dan keengganan latihan adalah dalam julat  $\pm 1.96$ . Maka ujian ini telah menunjukkan data kajian ini adalah normal.

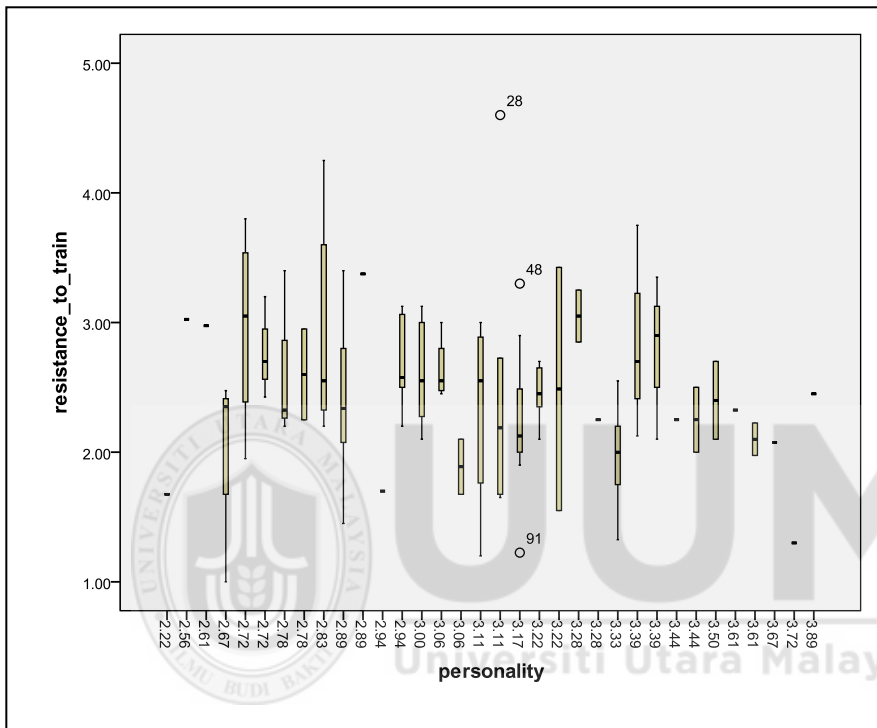


**4.5 Multivariate Outliers**

*Outliers* adalah merupakan responden yang ekstrem yang berbeza dengan responden yang lain. Responden yang dikategorikan sebagai *outlier* akan menjejaskan validiti keputusan analisis, maka, responden tersebut perlu dikeluarkan daripada kajian (Hair, Money, Page, & Samouel, 2007). Untuk menguji responden yang *outlier*, pengkaji akan menggunakan ujian Mahalanobis Distance Value (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

Dalam kajian ini 3 responden dikenalpasti sebagai *outlier* iaitu responden 29, 48 dan 91. Maka, ketiga-tiga responden ini digugurkan dan meninggalkan 115 responden bagi analisis seterusnya.

Jadual 4.6  
*Mahalanobis Boxplots outliers*



#### 4.6 Analisis Faktor

Analisis faktor adalah satu proses analisis untuk meringkaskan item-item yang mengukur pembolehubah-pembolehubah kepada dimensi-dimensi tertentu bagi pembolehubah tersebut. Sebelum menjalankan analisis faktor, pengkaji telah menjalankan ujian-ujian yang menjadi prasyarat kepada analisis faktor iaitu ujian Kaiser Mayer Olkin (KMO), Ujian bartlett dan *anti image correlation* yang melibatkan ujian nilai MSA. Nilai KMO perlu lebih dari 0.5, Ujian Bartlett perlu signifikan, nilai MSA perlu melebihi 0.5.

#### 4.6.1 Pra syarat Untuk Analisis Faktor

##### 4.6.1.1 Ujian KMO, Bartlett, Anti-Image correlation, MSA dan Partial Correlation

Bagi menguji KMO dan Bartlett, nilai KMO perlu melebihi 0.5 dan ujian Bartlett perlu signifikan untuk menggambarkan kewujudan hubungan antara pembolehubah-pembolehubah yang dikaji.

##### 4.6.1.1.1 Personaliti

Ujian KMO dan Bartlett bagi pembolehubah personaliti menunjukkan bahawa nilai KMO adalah melebihi 0.5 manakala ujian Bartlett menunjukkan signifikan pada  $< 0.05$ . Maka, pembolehubah personaliti bagi kajian ini boleh diteruskan dengan analisis faktor.

Jadual 4.7  
*Ujian KMO dan Bartlett bagi personaliti*

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.708
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square Sphericity	622.266
Df	136
Sig.	.000

Jadual 4.8  
*Nilai MSA untuk Personaliti*

I feel comfortable around people.	.633 <sup>a</sup>
I always start conversations.	.633 <sup>a</sup>
I always talk a lot of different people at parties.	.609 <sup>a</sup>
I don't like to talk a lot.	.574 <sup>a</sup>
I always keep in the background.	.702 <sup>a</sup>
I have little to say.	.627 <sup>a</sup>
I feel concern for others.	.721 <sup>a</sup>
I am interested in others.	.729 <sup>a</sup>
<b>I rarely insult to another people.</b>	<b>.408<sup>a</sup></b>
I very sympathize with others' feeling.	.621 <sup>a</sup>
I am interested in other people's problems.	.723 <sup>a</sup>
I always take time out for others.	.680 <sup>a</sup>
I worry about things.	.711 <sup>a</sup>
I always get upset easily.	.797 <sup>a</sup>
I always change my mood a lot.	.772 <sup>a</sup>
I always have frequent mood swings.	.656 <sup>a</sup>
I always get irritated easily.	.786 <sup>a</sup>
I always feel blue.	.702 <sup>a</sup>

*a - Measure of Sampling Adequacy (MSA)*

Jadual 4.8 menunjukkan nilai MSA bagi dimensi extraversion, agreeableness dan neuroticism bagi pembolehubah personaliti yang *reliable* selepas ujian *reliability*

dijalankan sebelum ini. Daripada dapatan ini hanya 1 item yang mempunyai nilai MSA yang kurang dari 0.5 dan item ini digugurkan dari analisis seterusnya.

#### 4.6.1.1.2 Keengganan Latihan

Jadual 4.9 menunjukkan nilai KMO dan ujian Bartlett bagi pembolehubah keengganan latihan. Dari jadual ini didapati bahawa nilai KMO adalah 0.880 dan ia adalah diterima manakala ujian Bartlett adalah signifikan pada tingkat signifikan  $p < 0.05$ . Maka pembolehubah ini boleh diteruskan proses analisis.



Jadual 4.9  
*Ujian KMO dan Bartlett untuk Keengganan latihan*

#### **KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.880
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	522.248
	Df	28
	Sig.	.000

Jadual 4.10

Nilai MSA untuk Keengganan Latihan

If I were to be informed that there's going to be a significant training regarding the way things are done at work, I would probably feel uncomfortable.	.902 <sup>a</sup>
When I am informed of a training plan, I tense up a bit.	.837 <sup>a</sup>
When things don't go according to plan, it makes me uncomfortable.	.857 <sup>a</sup>
If my boss asked me to attend training, it would probably make me feel uncomfortable even if I thought I'd do just as well without having to do any extra work.	.904 <sup>a</sup>
Attending training seems like a real hassle to me.	.919 <sup>a</sup>
Often, I feel a bit uncomfortable even about training that may potentially improve my life.	.892 <sup>a</sup>
When someone pressures me to attend training, I tend to resist it even if I think the training may ultimately benefit me.	.842 <sup>a</sup>
I sometimes find myself avoiding training that I know would be good for me.	.841 <sup>a</sup>
<b>Once I've made plans, I'm not likely changing my mind for training.</b>	<b>.386<sup>a</sup></b>

*a* - Measure of Sampling Adequacy (MSA)

Jadual 4.10 di atas menunjukkan nilai MSA untuk pembolehubah keengganan latihan. Semua item bagi instrumen keengganan latihan mencatatkan nilai 0.5 kecuali item “*Once I've made plans, I'm not likely changing my mind for training*”. Item ini dikeluarkan dari analisis seterusnya.

#### 4.6.2 Nilai Eigen, Peratus Nilai Eigen dan *Factor Loading*

*Factor loading* didefinisikan sebagai meringkaskan item-item yang mewakili suatu pembolehubah kepada faktor-faktor (Zikmund, 2000). Dalam kajian ini nilai *factor loading* yang digunakan ialah melebihi 0.5. Jika suatu item mewakili 2 faktor dengan nilai *factor loading* yang sama iaitu 0.5 pada kedua-dua faktor, maka item tersebut akan digugurkan. Dalam kajian ini nilai eigen adalah melebihi 1.0 dan peratus terkumpul nilai eigen adalah melebihi 60% (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

##### 4.6.2.1 Personaliti



Dalam jadual 4.11, terdapat 5 faktor yang menunjukkan nilai eigen lebih dari 1.0 dan kelima-lima faktor ini menyumbang 63.571%. Seterusnya pengkaji menjalankan ujian *convergent* untuk kelima-lima faktor ini dengan menguji *rotated component matrix* yang mengandungi nilai *factor loading*.

Jadual 4.11

*Nilai eigen bagi Personaliti*

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
<b>1</b>	<b>3.705</b>	<b>21.793</b>	<b>21.793</b>	3.705	21.793	21.793	3.235	19.029	19.029
<b>2</b>	<b>2.780</b>	<b>16.355</b>	<b>38.148</b>	2.780	16.355	38.148	2.652	15.602	34.631
<b>3</b>	<b>1.982</b>	<b>11.658</b>	<b>49.806</b>	1.982	11.658	49.806	1.902	11.186	45.817
<b>4</b>	<b>1.331</b>	<b>7.827</b>	<b>57.633</b>	1.331	7.827	57.633	1.823	10.721	56.537
<b>5</b>	<b>1.009</b>	<b>5.938</b>	<b>63.571</b>	1.009	5.938	63.571	1.196	7.033	63.571
6	.915	5.385	68.955						
7	.814	4.787	73.743						
8	.748	4.403	78.145						
9	.654	3.844	81.990						
10	.642	3.777	85.766						
11	.480	2.823	88.589						
12	.443	2.607	91.196						
13	.375	2.206	93.402						
14	.324	1.904	95.306						
15	.302	1.774	97.080						
16	.265	1.558	98.638						
17	.232	1.362	100.000						

Jadual 4.12

*Rotated Component Matrix untuk Personaliti*

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component				
	1	2	3	4	5
I change my mood a lot	<b>.836</b>	-.009	.031	-.060	-.159
I always get upset easily	<b>.781</b>	-.226	-.040	.001	.265
I always get irritated easily	<b>.747</b>	.079	-.035	.075	.017
I always have frequent mood swings	<b>.737</b>	-.079	-.032	-.159	-.302
I always feel blue	<b>.721</b>	-.155	-.079	.006	.260
I very interest in other people's problems	-.039	<b>.767</b>	-.112	.068	-.070
I always take time out for others	.197	<b>.733</b>	-.176	-.073	.006
I am interest in others	-.285	<b>.597</b>	-.026	.094	.054
I very worry about things	.254	-.583	-.138	-.046	.218
I very sympathize with others' feeling	-.102	<b>.577</b>	.162	-.009	.528
I feel concern for others	.030	<b>.554</b>	-.028	-.430	.280
I have little to say	.025	-.107	<b>.824</b>	.258	-.089
I always talk a lot of different people at parties	.008	-.145	<b>.807</b>	.149	.094
I always keep in the background	-.320	.236	<b>.588</b>	-.244	-.316
I don't like to talk a lot	-.034	.043	.026	<b>.840</b>	.092
I always start conversation	-.015	.006	.230	<b>.715</b>	-.191
I feel comfortable around people	-.060	.111	.266	.466	<b>.606</b>

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 8 iterations.

Dalam jadual 4.12 di atas, jadual *rotated component matrix* menunjukkan 5 faktor yang diskriminan. Berdasarkan nilai *loading factor* melebihi 0.5, faktor 1 diwakili oleh 5 item, faktor 2 pula diwakili oleh 5 item, faktor 3 diwakili oleh 3 item, faktor 4 diwakili oleh 2 item dan faktor 5 diwakili oleh 1 item. Memandangkan faktor 5 hanya diwakili oleh 1 item, maka, faktor 5 akan digugurkan dari analisis seterusnya.

#### 4.62.2 Keengganan Latihan

Jadual 4.13 menunjukkan 2 faktor yang mempunyai nilai eigen yang lebih dari 1 dan peratus nilai varian eigen melebihi 60%. Oleh yang demikian, pembolehubah keengganan latihan diwakili oleh 2 faktor. Untuk menentukan ujian *convergent* bagi item-item yang mewakili 2 faktor ini, ujian *rotated component matrix* telah dijalankan dan ditunjukkan oleh jadual 4.14.

Jadual 4.13  
*Eigenvalues untuk keengganan latihan*

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.661	58.260	58.260	4.661	58.260	58.260	3.317	41.463	41.463
2	1.016	12.696	70.957	1.016	12.696	70.957	2.360	29.494	70.957
3	.691	8.642	79.598						
4	.517	6.459	86.057						
5	.368	4.604	90.661						
6	.316	3.949	94.610						
7	.254	3.171	97.782						
8	.177	2.218	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Jadual 4.14

*Rotated Component Matrix untuk keengganan latihan*

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
When someone pressures me to attend training, I tend to resist it even if I think the training may ultimately benefit me	<b>.889</b>	.091
I sometimes find myself avoiding training that I know be good for me	<b>.801</b>	.089
Often, I feel a bit uncomfortable even about training that may potentially improve my life	<b>.764</b>	.405
Attending training seems like a real hassle to me	<b>.652</b>	.529
When thing don't go according to plan, it tekanansed me out	-	<b>.835</b>
When I am informed of training plan, I tense up abit	.072	
If I were to be informed than there's going to be a significant training regarding the way thing is done at work, I would probably feel tekanansed	.593	<b>.666</b>
If my boss asked to attend training, it would probably it would probably make me feel uncomfortable even if I thought I'd do just as well without having to do any extra work	.431	<b>.642</b>
	.578	<b>.590</b>

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Jadual *rotated component matrix* di atas menunjukkan 4 item mewakili faktor 1 dan 4 item mewakili faktor 2.

### 4.6.3 Ujian *Reliability* Selepas Analisis Faktor

Menurut Hair, Money, Page, & Samouel, (2007), nilai *Cronbach Alpha* perlu melebihi 0.6. Merujuk kepada jadual 4.15 hanya faktor 1 dan faktor 2 sahaja yang *reliable*. Oleh yang demikian, faktor 1 dinamakan sebagai *Neuroticism* dan faktor 2 dinamakan sebagai *Agreeableness*.

Jadual 4.15

*Ujian Reliability untuk dimensi personaliti selepas analisis faktor*

Dimensi	Item	Nilai $\alpha$
F1	I change my mood a lot	<b>0.831</b>
	I always get upset easily	
	I always get irritated easily	
	I always have frequent mood swings	
	I always feel blue	
F2	I very interest in other people's problems	<b>0.716</b>
	I always take time out for others	
	I am interest in others	
	I very sympathize with others' feeling	
	I feel concern for others	
F3	I have little to say	0.358
	I always talk a lot of different people at parties	
	I always keep in the background	
F4	I don't like to talk a lot	0.581
	I always start conversation	

Jadual 4.16 menunjukkan kedua-dua faktor untuk keengganan latihan adalah *reliable*. Oleh yang demikian, Faktor 1 dinamakan sebagai pemikiran jangka pendek dan faktor 2 dinamakan sebagai reaksi emosi.

Jadual 4.16

*Ujian Reliability untuk keengganan latihan selepas analisis faktor*

Dimensi	Item	Nilai $\alpha$
R1	When someone pressures me to attend training, I tend to resist it even if I think the training may ultimately benefit me	<b>0.849</b>
	I sometimes find myself avoiding training that I know be good for me	
	Often, I feel a bit uncomfortable even about training that may potentially improve my life	
	Attending training seems like a real hassle to me	
R2	When thing don't go according to plan, it tekanansed me out	<b>0.797</b>
	When I am informed of training plan, I tense up a bit	
	If I were to be informed than there's going to be a significant training regarding the way thing is done at work, I would probably feel tekanansed	
	If my boss asked to attend training, it would probably it would probably make me feel uncomfortable even if I thought I'd do just as well without having to do any extra work	

#### 4.7 Penyataan Semula Hipotesis

Selepas melakukan ujian *reliability* selepas faktor analisis, pengkaji mendapati bahawa dimensi personaliti termasuk *extraversion*, *openness to experience* dan *conscientiuosness* tidak *reliable* untuk dibuat ujian selanjutnya. Manakala dimensi personaliti *agreeableness* dan *neuroticism* adalah *reliable* untuk kajian seterusnya. Bagi pembolehubah keengganan latihan pula, kedua-dua dimensi yang ekstrak oleh analisis faktor adalah *reliable* untuk analisis seterusnya. Oleh yang demikian, hipotesis selepas faktor analisis adalah seperti berikut:

H1a: *Agreeableness* mempengaruhi secara signifikan reaksi emosi

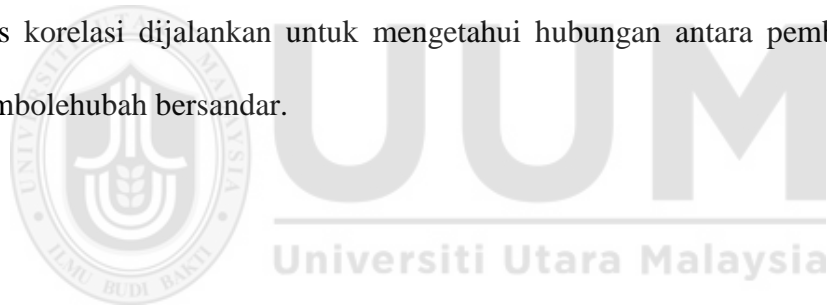
H1b: *Neuroticism* mempengaruhi secara signifikan reaksi emosi.

H2a: *Agreeableness* mempengaruhi secara signifikan pemikiran jangka pendek.

H2b: *Neuroticism* mempengaruhi secara signifikan pemikiran jangka pendek.

## 4.8 Analisis Korelasi

Analisis korelasi dijalankan untuk mengetahui hubungan antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar.



### 4.8.1 Hubungan antara *Agreeableness* dan *Neuroticism* dengan Reaksi Emosi dan Pemikiran Jangka Pendek

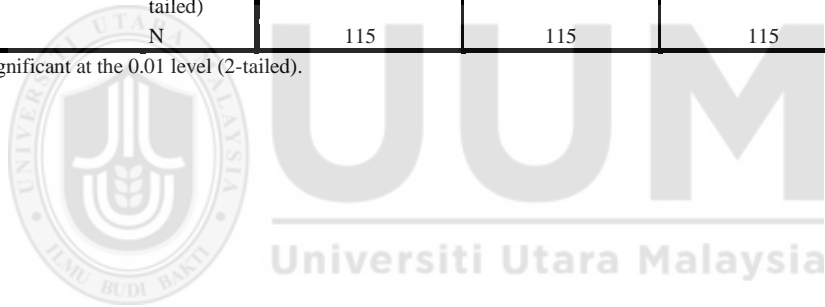
Jadual 4.17 menunjukkan hasil analisis korelasi antara dimensi-dimensi personaliti dan dimensi-dimensi keengganan latihan. Dari jadual ini didapati bahawa kedua-dua dimensi *neuroticism* berhubung secara signifikan dan positif terhadap reaksi emosi dan pemikiran jangka pendek. Ini bermakna semakin tinggi *neuroticism* (ketidak stabilan emosi), semakin tinggi keengganan pekerja untuk latihan.

Jadual 4.17  
*Analisis Korelasi*

**Correlations**

		agreableness_afterFA	neuroticsim_afterFA	reaksi_emosi_afterFA	pemikiran_jangka_pendek_afterFA
agreableness_afterFA	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .127 115	-.143 .127 115	-.094 .320 115	-.154 .100 115
neuroticsim_afterFA	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.143 .127 115	1 .000 115	.485** .000 115	.420** .000 115
reaksi_emosi_afterFA	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.094 .320 115	.485** .000 115	1 .000 115	.717** .000 115
pemikiran_jangka_pendek_afterFA	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.154 .100 115	.420** .000 115	.717** .000 115	1 1 115

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



**4.10 Analisis Regresi Berganda**

Sebelum menjalankan analisis regresi beberapa syarat perlu dipenuhi, pertama tidak ada *residual violation* dan tidak berlaku multicollinearty. Untuk *residual violation casewise diagnostic* adalaah dibawah nilai 3. Untuk *multicollinearty* dua ujian akan dilakukan iaitu, ujian *Variance Inflation Factor (VIF)* dan ujian *Tolerance*. Untuk *VIF* nilai perlulah lebih daripada 0.1 dan nilai *Tolerance* kurang daripada 10. Dengan melakukan ujian ini maka pengkaji boleh melihat kewujudan keadaan saling mempunyai hubungan yang kuat di antara pemboleh ubah.

#### 4.10.1 Pengaruh personaliti *agreeableness* dan *neuroticism* terhadap reaksi emosi

Dalam ujian analisis regresi bagi menguji kesan dimensi personaliti iaitu *agreeableness* dan *neuroticism* terhadap reaksi emosi yang merupakan dimensi kepada pembolehubah keengganan latihan. Terdapat 4 kes yang dibuang dalam ujian *residual violation*. Kes-kes ini adalah 65, 93, 107, dan 108. Untuk menguji signifikan model, pengkaji telah menguji nilai F. Dalam ujian analisis model ini nilai F adalah signifikan.

**Jadual 4.18**

#### ANOVA

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.154	3	3.769	23.398	.000 <sup>b</sup>
	Residual	22.945	112	.250		
	Total	35.099	115			
a. Dependent Variable: reaksi_emosi_AfterFA						
b. Predictors: (Constant), agreeableness_AfterFA, neuroticism_AfterFA						

**Jadual 4.19**  
**Ringkasan model**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.478 <sup>a</sup>	.327	.322	.37244	1.546
a. Dependent Variable: reaksi_emosi_AfterFA					
b. Predictors: (Constant), agreeableness_AfterFA, neuroticism_AfterFA					

Dalam ujian regresi ini nilai  $R^2$  adalah .327 ini bermaksud pembolehubah agreeableness dan neuroticism menerangkan 32.7% reaksi emosi. “ manakala (100%-32.7%) 67.3% reaksi emosi tidak berupaya diterangkan oleh pembolehubah agreeableness dan neuriticism.

Dalam jadual 4.20 seperti di bawah, hanya personaliti neuroticism mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap reaksi emosi.

**Jadual 4.20**  
**Coefficient correlation**

Model	Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	Beta		Tolerance	VIF
agreeableness_AfterFA	.092		.743	1.003
neuroticism_AfterFA	.271*		.865	1.150
a. Dependent Variable: reaksi_emosi_AfterFA				

#### 4.10.2 Pengaruh personaliti *agreeableness* dan *neuroticism* terhadap pemikiran jangka pendek

Dalam ujian analisis regresi bagi menguji kesan dimensi personaliti iaitu *agreeableness* dan *neuroticism* terhadap pemikiran jangka pendek. Terdapat 8 kes yang dibuang dalam ujian *residual violation*. Kes-kes ini adalah 8, 14, 37, 39, 68, 110, 112 dan 113. Untuk menguji signifikan model, pengkaji telah menguji nilai F. Dalam ujian analisis model ini nilai F adalah signifikan.

**Jadual 4.21**  
ANOVA

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.657	8	4.112	21.895	.000 <sup>b</sup>
	Residual	21.435	107	.187		
	Total	36.092	115			
a. Dependent Variable: pemikiran_jangka_pendek_AfterFA						
b. Predictors: (Constant), agreeableness_AfterFA, neuroticism_AfterFA						

**Jadual 4.22**  
**Ringkasan model**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.432 <sup>a</sup>	.253	.327	.35266	1.095
a. Dependent Variable: pemikiran_jangka_pendek_AfterFA					
b. Predictors: (Constant), agreeableness_AfterFA, neuroticism_AfterFA					

Dalam ujian regresi ini nilai  $R^2$  adalah .253 ini bermaksud pembolehubah agreeableness dan neuroticism menerangkan 25.3% pemikiran jangka pendek. “manakala (100%-25.3%) 74.7% pemikiran jangka pendek tidak berupaya diterangkan oleh kedua pembolehubah IV tersebut.

**Jadual 4.23**  
**Coefficient correlation**

Model	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	Beta	Tolerance	VIF
agreeableness_AfterFA	.147	.831	1.021
neuroticism_AfterFA	.183*	.973	1.282
a. Dependent Variable: pemikiran_jangka_pendek_AfterFA			

Dalam jadual 4.23 seperti di bawah, hanya personaliti neuroticism mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap pemikiran jangka pendek.

Oleh yang demikian, berikut adalah keputusan pengujian hipotesis bagi kajian ini:

H1a:	<i>Agreeableness</i> mempengaruhi secara signifikan reaksi emosi	Ditolak
H1b:	<i>Neuroticism</i> mempengaruhi secara signifikan reaksi emosi.	Diterima
H2a:	<i>Agreeableness</i> mempengaruhi secara signifikan pemikiran jangka pendek.	Ditolak
H2b:	<i>Neuroticism</i> mempengaruhi secara signifikan pemikiran jangka pendek.	Diterima

#### 4.11 Kesimpulan

Bab ini telah menerangkan keputusan analisis untuk kajian ini. Pengkaji telah memulakan analisis dengan menguji *reliability* dengan menggunakan nilai *Cronbach Alpha*. Selepas ujian *reliability*, pengkaji menjalankan *data screening* dengan menjalankan pengujian *linearity*, normaliti dan *multivariate outliers*. Selepas *data screening*, pengkaji menjalankan analisis faktor sebelum menjalankan analisis korelasi dan regresi berganda.

## **BAB 5**

### **PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN**

#### **5.1 Pengenalan**

Bab ini akan membincangkan mengenai objektif penyelidikan berdasarkan penemuan dalam kajian ini yang melibatkan kesan hubungan antara personaliti dan keenggann terhadap latihan. Pada akhir bab ini, cadangan serta arahan untuk penyelidikan lanjut dibentangkan.

Tujuan utama kajian ini adalah untuk menguji pengaruh dimensi personaliti terhadap keengganan untuk menghadiri latihan di kalangan kakitangan Jabatan Kastam Diraja Malaysia (JKDM). Kajian ini melibatkan kakitangan JKDM Cawangan Pelabuhan Klang. Memandangkan gelagat kakitangan JKDM adalah homogeneous maka keputusan kajian boleh membantu Jabatan Latihan JKDM Putrajaya untuk menentukan kakitangan berpersonaliti bagaimana yang enggan untuk menjalani latihan secara keseluruhan. Latihan adalah salah satu elemen yang boleh mengubah nilai pekerja dalam persekitaran kerja. Ini kerana melalui latihan, pekerja akan meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan mereka dalam menjalankan tugas mereka. Oleh itu, perbezaan personaliti di kalangan pekerja mempengaruhi kelakuan mereka terhadap latihan. Ini juga

dinyatakan oleh Erwin & Garman (2010) bahawa watak-watak setiap perbezaan keperibadian individu akan mempengaruhi tingkahlaku berubah misalnya keengganan untuk menghadiri latihan.

Dalam kajian ini, personaliti adalah merupakan pembolehubah bebas dan keengganan untuk menghadiri latihan adalah pembolehubah bersandar. Analisis faktor telah dilaksanakan bagi menentukan dimensi-dimensi pembolehubah-pembolehubah yang diuji di dalam kajian ini yang *reliable* bagi kajian ini. Keputusan dari faktor analisis dan selepas dijalankan ujian *reliability*, hanya personaliti *agreeableness* dan *neuroticism* merupakan dimensi-dimensi personaliti yang *reliable* untuk diuji. Ini menjelaskan bahawa dalam menjalani latihan, kakitangan akan melihat bahawa latihan yang dirangka oleh pihak Jabatan Latihan JKDM adalah bagi tujuan kenaikan pangkat dan pengembangan kerjaya. Mereka akan sentiasa bersetuju dengan latihan yang telah ditetapkan oleh pihak Ibupejabat bagi tujuan kenaikan pangkat (*agreeableness*). Walau bagaimanapun, untuk latihan-latihan yang tidak berkaitan dengan kenaikan pangkat, kakitangan selalunya akan memberi alasan untuk tidak menghadiri latihan tersebut (*neuroticism*).

Ujian faktor analisis juga telah mengekstrak 4 dimensi keengganan untuk latihan. Selepas dijalankan ujian *reliability*, hanya 2 dimensi yang *reliable* iaitu reaksi emosi dan pemikiran jangka pendek. Reaksi emosi menerangkan anggapan kakitangan JKDM terhadap hasil daripada latihan yang dijalani manakala pemikiran jangka pendek menerangkan jangkaan kakitangan terhadap keputusan dari latihan yang dijalani yang

kebiasaannya melibatkan kenaikan pangkat. Ini selaras dengan pernyataan yang diberikan oleh Oreg (2003) yang menyatakan bahawa reaksi emosi adalah kerumitan atau rasa tidak senang kakitangan hasil dari menjalani latihan, manakala, pemikiran jangka pendek adalah ramalan segera kakitangan selepas menjalani suatu latihan.

Analisis regresi berganda telah dijalankan bagi menguji kesan dimensi-dimensi personaliti terhadap dimensi-dimensi keengganan untuk latihan di dalam kajian ini. Keputusan dari regresi berganda menunjukkan bahawa personaliti neuroticism memberi kesan yang positif terhadap reaksi emosi dan pemikiran jangka pendek.

## 5.2 Perbincangan

Kebanyakan sorotan karya telah mendefinisikan latihan sebagai aktiviti yang akan meningkatkan tahap ilmu, kemahiran dan kebolehan kakitangan. Oleh yang demikian keengganan untuk menjalani latihan merupakan suatu sikap yang tidak diterima. Oleh yang demikian, hanya personaliti *neuroticism* sahaja yang memberi kesan terhadap keengganan terhadap latihan. Neuroticism merupakan personaliti yang bertentangan dengan personaliti kestabilan emosi (*emotional stability*). Barrick dan Mount (1991) menyatakan bahawa personaliti ini menggambarkan karektor pekerja yang sentiasa bimbang, resah dan gelisah terhadap persekitarannya. Ini mungkin disebabkan oleh malumat yang tidak cukup (Otto dan Dalbert, 2012) diterangkan oleh pihak pengurusan. Maklumat seperti hubungan latihan yang dijalani oleh kakitangan dengan pengembangan kerjaya kakitangan perlu dijelaskan supaya tidak menjadi konflik

dikalankan kakitangan. Jika kakitangan menjalani latihan yang tidak dituruti dengan pengembangan kerjaya, ini akan menjadikan pekerja enggan menghadiri latihan. Keengganan ini juga akan berlaku jika kakitangan diarahkan untuk menghadiri latihan yang tidak ada kena mengena dengan tugas hakiki kakitangan. Liao dan Lee (2009) menggambarkan bahawa pekerja akan lebih gemar terdedah kepada persekitaran baru dan mendapatkan pengetahuan baru untuk pencapaian yang lebih tinggi dalam kerjaya mereka (Liao & Lee, 2009).

Oreg (2003) juga berkata individu yang mempunyai tujuan yang positif, akan sentiasa bertingkah laku positif; iaitu dengan bersetuju bahawa program latihan boleh meningkatkan dan memperbaiki kualiti pekerja melalui pengetahuan, kemahiran dan kebolehan. Manakala Liao dan Lee (2009) menyatakan bahawa perubahan tingkahlaku tidak semestinya menerangkan tingkahlaku sebenar pekerja. Mereka masih percaya bahawa sifat peribadi pekerja akan sentiasa menerangkan tingkahlaku sebenar pekerja.

Di dalam kajian ini *neuroticism* memberi kesan yang positif terhadap kedua-dua dimensi keengganan untuk latihan iaitu reaksi emosi dan pemikiran jangka pendek. Menurut Oreg (2003) reaksi emosi menggambarkan gelagat yang negatif terhadap sesuatu. Ini termasuklah rasa rumit dan pengalaman rasa yang tidak senang berkenaan sesuatu perkara. Memandangkan reaksi emosi ini adalah gelagat yang negatif, di dalam analisis regresi berganda dalam kajian ini menunjukkan bahawa personaliti *neuroticism* iaitu personaliti yang bertentangan dengan kestabilan emosi memberi kesan yang signifikan dan positif.

Keputusan ini memberi maksud bahawa kakitangan JKDM yang menunjukkan personaliti yang negatif tidak akan melihat latihan sebagai suatu aktiviti untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan seseorang untuk melakukan tugas. Kakitangan yang mempunyai personaliti neuroticism akan sentiasa mengelak dari menghadiri latihan dan sering memberi alasan untuk tidak menghadiri latihan. Seperti diketahui, setiap latihan di dalam sektor awam termasuklah JKDM akan diakhiri dengan ujian tertentu. Ujian ini mungkin dalam bentuk pembentangan atau temuduga diperingkat cawangan. Ini akan dilihat sebagai suatu yang membebankan oleh kakitangan yang berpersonaliti neuroticism.

Tambahan lagi pekerja yang berpersonaliti *neuroticism* akan melihat latihan di dalam JKDM yang kebanyakannya dilakukan di Akademi Kastam Diraja Malaysia (AKMAL) adalah suatu yang menyusahkan. Ini termasuklah berjauhan dengan keluarga disepanjang tempoh latihan dan kekangan peraturan yang dikenakan oleh pihak AKMAL kepada pelatih seperti tidak boleh keluar dari AKMAL sesuka hati atau perlu melapor diri sebelum jam 12 tengah malam jika keluar *outing* sepanjang tempoh latihan.

Tenaga pengajar yang kebanyakannya merupakan kakitangan AKMAL dilihat sebagai tidak mempunyai pengalaman lapangan seperti di cawangan. Oleh yang demikian kakitangan JKDM yang menghadiri latihan merasakan perkara yang dibentangkan semasa latihan tidak memberi nilai tambah kepada pengetahuan mereka untuk melakukan kerja-kerja perkastaman di cawangan seperti penjenisan dan pengawalan.

Keputusan regresi berganda dalam kajian ini juga menunjukkan bahawa personaliti *neuroticism* juga memberi kesan kepada dimensi kedua bagi keengganan latihan iaitu pemikiran jangka pendek. Oreg (2003) menyatakan bahawa pekerja yang mempunyai pemikiran jangka pendek ingin mendapatkan keputusan yang segera. Bagi kakitangan yang mempunyai personaliti *neuroticism* akan melihat kehadirannya kepada latihan akan membantu dalam kenaikan pangkat dengan segera. Mereka tidak melihat bahawa memandangkan bahawa penjawatan di JKDM adalah merupakan penjawatan tertutup (*close service*). Oleh yang demikian, kenaikan pangkat lebih kepada giliran, *seniority* dan mungkin juga menggunakan hubungan politik dengan pihak pengurusan atasan. Oleh kerana kenaikan pangkat di JKDM dilihat sebagai rumit dan selalu membawa kepada kekecewaan, maka, kakitangan JKDM yang berpersonaliti *neuroticism* akan enggan untuk menghadiri latihan.

Seperti mana yang diketahui bahawa latihan akan meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan pekerja untuk melakukan tugas. Kebiasaannya program latihan akan mempunyai subjek-subjek yang tertentu yang mungkin tidak diperlukan oleh pekerja atau pengetahuan yang dibentangkan di dalam latihan merupakan pengetahuan yang asas atau pengetahuan yang dibentangkan di dalam program latihan tidak diperlukan oleh pekerja untuk melakukan tugas. Sebagai contoh, untuk latihan fasilitasi perkastaman, kakitangan JKDM di cawangan lebih mahir berbanding tenaga pengajar di AKMAL. Oleh yang demikian, kakitangan cawangan yang menghadiri latihan tersebut akan merasa bosan sepanjang tempoh latihan memandangkan tiada

pengetahuan dan kemahiran baharu diberikan disepanjang tempoh latihan. Latihan fasilitasi perkastaman ini akan memberikan keseronokan kepada kakitangan JKDM yang terlibat dalam pentadbiran. Tetapi jika tenaga pengajar AKMAL tidak memberikan pengetahuan dan kemahiran yang paling asas dipermulaan latihan, kakitangan pentadbiran akan rasa sukar untuk memahami perkara-perkara teknikal dalam fasilitasi perkastaman. Dalam kedua-dua situasi ini, ianya akan membuatkan kakitangan enggan untuk menghadiri latihan.

Kajian ini juga memberi keputusan analisis regresi berganda yang menyatakan bahawa personaliti *agreeableness* tidak memberi kesan yang signifikan kepada kedua-dua dimensi pembolehubah keengganan untuk latihan. Liao dan Lee (2009) menggambarkan individu yang berpersonaliti *agreeableness* adalah merupakan seorang yang lebih bertoleransi dan terbuka. Vakola, Tsaousis dan Nikolaou (2004) menyatakan bahawa individu yang berpersonaliti *agreeableness* akan lebih positif kepada menghadiri program latihan. Kakitangan JKDM yang berpersonaliti *agreeableness* akan sentiasa menurut arahan yang dikenakan kepadanya termasuklah untuk menghadiri latihan yang telah dirancang oleh pihak Unit Latihan, JKDM Putrajaya.

### **5.3 Implikasi Kepada Pihak Pengurusan**

Latihan merupakan suatu aktiviti yang penting di dalam fungsi pembangunan sumber manusia yang merupakan salah satu fungsi penting dalam disiplin pengurusan sumber manusia. Secara umum, latihan melibatkan aktiviti analisis keperluan latihan,

merekabentuk latihan, melaksanakan latihan dan penilaian latihan. Bagi mengurangkan kerungsian dan kekecewaan kakitangan JKDM dalam aspek menghadiri program yang telah dirancang, kesemua aktiviti ini perlu dilakukan dengan berkesan oleh pihak Unit Latihan JKDM untuk memastikan berlakunya pemindahan latihan (*training transfer*).

Analisa keperluan latihan melibatkan 3 analisis iaitu analisis individu, analisis kerja dan analisis organisasi. Dalam analisis organisasi, pemilihan kakitangan untuk program latihan adalah dengan merujuk *roadmap* yang telah ditentukan oleh pihak Unit Latihan JKDM dan pihak Jabatan Perkhidmatan Awam. Bagi menentukan latihan yang sesuai kepada kakitangan melalui analisis individu dan tugas, pihak Unit Latihan perlu menggunakan hasil atau data yang diperolehi dari borang penilaian prestasi (LNPT) di mana di dalam borang penilaian prestasi, kakitangan akan menyatakan latihan yang ingin disertai. Di dalam borang penilaian prestasi juga, ketua kakitangan akan menyenaraikan latihan-latihan yang sesuai dihadiri oleh kakitangan selaras dengan keperluan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan untuk melaksanakan tugas kakitangan di cawangan.

Rekabentuk latihan merupakan aktiviti bagi menentukan kandungan suatu program latihan. Di JKDM, rekabentuk latihan akan dilakukan oleh pihak AKMAL. Pihak AKMAL akan membangunkan sillabus bagi program latihan dan menentukan tenaga pengajar yang bersesuaian bagi suatu kursus. Pihak AKMAL perlu memastikan sillabus sentiasa dikemaskini selaras dengan perubahan dalam perundangan perkastaman serta

perubahan dalam sistem maklumat perkastaman (contohnya U-kastam) dan setiap tenaga pengajar perlu menghadiri kursus *train for trainer* dari semasa ke semasa.

Perlaksanaan latihan selalunya melibatkan pusat latihan AKMAL. Oleh yang demikian pihak pengurusan di AKMAL perlu memastikan keselamatan dan keselesaan kakitangan yang menjalani latihan supaya mereka tidak berasa tertekan disepanjang tempoh latihan. Faktor bilik kelas yang selesa, kemudahan asrama kakitangan yang selesa dan menu makanan yang baik perlu dititik beratkan oleh pihak AKMAL.

Penilaian latihan perlu dilaksanakan dengan kerjasama Unit Latihan, JKDM dan pihak AKMAL. Perkara seperti latihan yang sesuai dihadiri oleh kakitangan (dilakukan melalui analisa keperluan latihan), kandungan kursus dan pemilihan tenaga pengajar (dilakukan melalui rekabentuk latihan) dan pelaksanaan latihan perlu dilakukan dengan mengambilkira pandangan dari kakitangan yang selesai menghadiri sesuatu program latihan. Penilaian latihan yang berkesan adalah penting untuk menerbitkan personaliti *agreeableness* kakitangan terhadap program latihan.

Perkara yang terakhir yang boleh diberi perhatian oleh pihak pengurusan JKDM melalui hasil kajian ini adalah pengembangan kerjaya dan sistem kenaikan pangkat untuk kakitangan JKDM hasil dari kehadiran yang baik dalam program latihan. Pihak JKDM perlu melihat semula sistem kenaikan pangkat secara lantikan (KPSL) yang diberikan kepada kakitangan yang berjaya mengikuti program latihan yang telah disusun khas untuk mereka bagi tujuan kenaikan pangkat. Sistem KPSL perlulah telus untuk

mengurangkan tahap reaksi emosi kakitangan JKDM serta mengurangkan kekecewaan kakitangan terhadap pemikiran jangka pendek terhadap program latihan di JKDM.

#### **5.4 Batasan Kajian**

Kajian ini hanya menguji kesan dimensi-dimensi personaliti terhadap keengganan untuk menghadiri latihan. Pembolehubah bebas yang terlibat di dalam kajian ini merupakan pembolehubah yang melibatkan persepsi kakitangan JKDM terhadap personaliti mereka dan persepsi mereka terhadap kehadiran ke program latihan.

Kajian ini hanya memfokus kepada Jabatan Kastam Diraja Malaysia yang merupakan jabatan penguatkuasaan kerajaan persekutuan.

#### **5.5 Kajian Masa Depan**

Penemuan hasil kajian ini boleh diperluaskan pada masa hadapan dengan menguji pembolehubah-pembolehubah bebas yang lain yang berkemungkinan boleh mempengaruhi pekerja untuk enggan menghadiri latihan seperti faktor motivasi pekerja, sokongan organisasi dan fungsi-fungsi lain dalam bidang pengurusan sumber manusia seperti pentadbiran pampasan dan pengembangan kerjaya.

Pengkaji masa hadapan juga boleh menguji kemungkinan terdapat pengaruh mediator atau moderator yang boleh mempengaruhi hubungan antara personaliti pekerja dengan

keengganan untuk menghadiri latihan seperti faktor pengalaman kerja, tempoh perkhidmatan dan tahap gred pekerja.

## 5.6 Kesimpulan

Kajian ini menguji kesan personaliti kakitangan JKDM terhadap keengganan menghadiri latihan. Hasil kajian mendapati bahawa personaliti *neroticism* yang merupakan personaliti yang negatif memberi kesan yang signifikan terhadap reaksi emosi dan pemikiran jangka pendek yang merupakan dimensi-dimensi keengganan menghadiri latihan.

Pengkaji telah memberi cadangan kepada pihak Unit Latihan JKDM, Putrajaya dan AKMAL untuk melaksanakan proses-proses latihan secara efektif termasuklah melakukan analisa keperluan latihan, rekabentuk latihan, perlaksanaan latihan dan penilaian latihan supaya program latihan yang dirangka untuk kakitangan JKDM boleh memberi impak dan nilai tambah kepada perkhidmatan perkastaman di Malaysia.

## RUJUKAN

- Bamber, D., & Castka, P. (2006). Personality, organizational orientations and self-reported learning outcomes. *Journal of Workplace Learning*, 73-92. doi:10.1108/1366562061064779
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big-Five Personality Dimensions and Job Performance : A Meta-Analysis. *Personel Psychology*, 1-26.
- Big Dog & Little Dog's Performance Juxtaposition. (2000, May 29). *Big Dog & Little Dog's Performance Juxtaposition*. Retrieved Mac 4, 2012, from Big Dog & Little Dog's Performance Juxtaposition Web Site: [http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/learning/theories/self\\_system.html](http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/learning/theories/self_system.html)
- Bovey, W. H., & Hede, A. (2001). Resistance to organizational change: the role of cognitive and affective process. *Leadership & Organizational Development Journal*, 372-382.
- Carol, O. C. (1993). Managing Resistance to Change. *Management Development Review*, 25.
- Desimone, R. L., Werner, J. M., & Harris, D. M. (2002). *Human Resource Development*. United State: Harcourt College.
- Erwin, D. G., & Garman, A. N. (2010). Resistance to organizational change : linking research and practices. *Leadership & Organization Development Journal*, 39-56. doi:10.1108/0143773101101037
- Gholipour, A., Kalali, N. S., Anvari, M. R., & Yazdani, H. R. (2011). Investigation of the Effects of the Big-Five Personality Model on Job Burnout. *International Conference on Economic and Finance Research*, 171-178.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1216-1229.

- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2004). *Managing Human Resources*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis-A Global Perspective 7th Edition*. New Jersey: Pearson.
- Hair, J., Money, A., Page, M., & Samouel, P. (2007). *Research Method For Business*. United State of America: Wiley.com.
- Hellriegel, D., Woodman, R. W., & Slocum, J. J. (2001). *Organizational Behavior*. United State of America: South-Western College Publishing.
- Jabatan Penerangan Malaysia. (2008, November 14). *Jabatan Penerangan Malaysia*. Retrieved October 14, 2012, from Pusat Maklumat Rakyat: <http://pmr.penerangan.gov.my/index.php/component/content/article/110-ekonomi/8873-9-lagi-projek-baru-di-bawah-program-transformasi-kerajaan.html>
- Kementerian Dalam Negeri. (2011, June 23). *Kementerian Dalam Negeri*. Retrieved October 13, 2012, from Portal Berita iKDN: <http://portal.ikdn.gov.my/2011/06/soalan-soalan-lazim-program-6p/>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 607-610.
- Liao, C.-S., & Lee, C.-W. (2009). An Empirical Study of Employee Job Involvement and Personality Traits: The Case of Taiwan. *International Journal of Economics and Management*, 22-36.
- Omazie, D. M., Vlahov, R. D., & Basic, M. (2011). Relationship Between Personality Traits And Readiness for Organizational Change: A Case From Croatia. *The Business Review*, 156-162.
- Oreg, S. (2003). Resistance to Change : Developing an Individual Differences Measure. *Journal of Applied Psychology*, 680-693. doi:10.1037/0021

- Oreg, S. (2006). Personality, context and resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 73-101. doi:10.1080/13594320500451247
- Otto, K., & Dalbert, C. (2012). Individual differences in job-related reevaluation readiness. *Career Development International*, 168-186. doi:10.1108/13620431211225340
- Pihlak, U., & Alas, R. (2012). Resistance to change in India, Chinese and Estonian organizations. *Journal of Indian Business Research*, 224-243. doi:10.1108/17554191211274767
- Senior, B., & Swailes, S. (2010). *Organization Change*. United Kingdom: Pearson.
- Vakola, M., Tsaousis, I., & Nikolaou, I. (2004). The role of emotional intelligence and personality variables on attitude toward organizational change. *Journal of Managerial Psychology*, 88-110. doi:10.1108/02683940410526082
- Wagner, R. J., & Campbell, J. (1994). Outdoor-based Experiential Training: Improving Transfer. *Journal of Management Development*, 4-11.
- Zee, K. V., Thijs, M., & Schakel, L. (2002). The Relationship of Emotional Intelligence with Academic Intelligence and the Big Five. *European Journal of Personality*, 103-125. doi:10.1002/434
- Zikmund, W. G. (2000). *Business Research Methods Sixth Edition*. United States of America: Mike Roche.



Saya, Muhamad Kamil Bin Muhammad Zain , merupakan seorang pelajar Sarjana Sains Pengurusan, Universiti Utara Malaysia yang sedang menjalankan kajian berkenaan **Kesan Personaliti Terhadap Penentangan Latihan Dikalangan Kakitangan Jabatan Kastam Diraja Malaysia, Selangor**. Adalah menjadi harapan saya supaya pihak Tuan/Puan dapat menjawab semua soalan di dalam borang soal selidik ini. Segala jawapan yang diberikan adalah untuk tujuan kajian ini sahaja.

Sekian, terima kasih.

Muhamad Kamil Bin Muhammad Zain

Pelajar Sarjana Sains Pengurusan

Universiti Utara Malaysia

**Section A: Personaliti**

No.	Item	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Pasti	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya merasa selesa dengan pekerja disekitar saya. <i>I feel comfortable around people.</i>	1	2	3	4	5
2.	Saya selalu memulakan perbualan. <i>I always start conversations.</i>	1	2	3	4	5
3.	Saya selalu banyak berbual dengan pekerja yang lain. <i>I always talk a lot of different people at parties.</i>	1	2	3	4	5
4.	Saya sentiasa bersedia. <i>I always prepared.</i>	1	2	3	4	5
5.	Saya selalu mengambil perhatian secara terperinci. <i>I always pay attention to details.</i>	1	2	3	4	5
6.	Saya membuat kekacauan disekitar saya. <i>I make a mess of things around me.</i>	1	2	3	4	5
7.	Saya mempunyai imiginasi yang jelas. <i>I have a vivid imagination.</i>	1	2	3	4	5
8.	Saya cepat memahami sesuatu perkara. <i>I very quick to understand things.</i>	1	2	3	4	5

9.	Saya rasa bertanggungjawab terhadap orang lain. <i>I feel concern for others.</i>	1	2	3	4	5
10.	Saya merasa minat terhadap orang lain. <i>I am interested in others.</i>	1	2	3	4	5
11.	Saya jarang menghina orang lain. <i>I rarely insult to another people.</i>	1	2	3	4	5
12.	Saya sangat bimbang berkenaan sesuatu perkara. <i>I very worry about things.</i>	1	2	3	4	5
13.	Saya sentiasa senang merasa sedih. <i>I always get upset easily.</i>	1	2	3	4	5
14.	Saya tidak suka bercakap banyak. <i>I don't like to talk a lot.</i>	1	2	3	4	5
15.	Saya sentiasa menjaga latar belakang. <i>I always keep in the background.</i>	1	2	3	4	5
16.	Saya hanya bercakap sedikit. <i>I have little to say.</i>	1	2	3	4	5
17.	Saya sentiasa melakukan kerja dengan segera. <i>I always get chores done right away.</i>	1	2	3	4	5
18.	Saya suka mengarah. <i>I like order.</i>	1	2	3	4	5
19.	Saya selalu menggunakan perkataan-perkataan yang sukar difahami. <i>I am usually using difficult words.</i>	1	2	3	4	5

20.	Saya menggunakan masa untuk memikirkan sesuatu perkara. <i>I spend time reflecting on things.</i>	1	2	3	4	5
21.	Saya adalah seorang yang mempunyai idea yang banyak. <i>I am full of ideas.</i>	1	2	3	4	5
22.	Saya sangat bersimpati dengan perasaan orang lain. <i>I very sympathize with others' feeling.</i>	1	2	3	4	5
23.	Saya berminat mengetahui masalah orang lain. <i>I very interested in other people's problems.</i>	1	2	3	4	5
24.	Saya sering mengambil masa untuk orang lain. <i>I always take time out for others.</i>	1	2	3	4	5
25.	Saya sentiasa berubah perasaan. <i>I change my mood a lot.</i>	1	2	3	4	5
26.	Perasaan saya sering berbalik. <i>I always have frequent mood swings.</i>	1	2	3	4	5
27.	Saya mudah berasa tidak selesa. <i>I always get irritated easily.</i>	1	2	3	4	5
28.	Saya sering merasa sedih. <i>I always feel blue.</i>	1	2	3	4	5

**Section B : Penentangan Latihan**

No.	Item	Sangat tidak bersetuju	Tidak bersetuju	Tidak pasti	Bersetuju	Sangat Bersetuju
1.	Secara umum saya mengandaikan latihan sebagai suatu yang negatif.  <i>I generally consider training to be a negative thing.</i>	1	2	3	4	5
2.	Saya berhadapan dengan perkara luar jangka setiap masa secara rutin.  <i>I'll take a routine day over a day full of unexpected events any time.</i>	1	2	3	4	5
3.	Saya suka melakukan perkara yang rutin berbanding mencuba sesuatu yang baharu dan berlainan.  <i>I'll like to do same old things rather than try new and different ones.</i>	1	2	3	4	5
4.	Pada bila-bila masa jika hidup/kerja saya menjadi rutin, saya akan bersedia untuk dilatih.  <i>Whenever my life forms a stable routine, I look to attend to train.</i>	1	2	3	4	5
5.	Saya lebih suka dilihat sebagai seorang yang membosankan berbanding seorang yang tidak disangka.  <i>I'd rather be bored than surprised.</i>	1	2	3	4	5
6.	Saya akan berasa tertekan jika saya diberitahu bahawa saya perlu menjalani latihan yang sesuai dengan kerja saya.  <i>If I were to be informed than there's going to be a significant training</i>	1	2	3	4	5

	<i>regarding the way thing is done at work, I would probably feel stressed.</i>					
7.	Apabila saya diberitahu berkenaan perancangan latihan untuk saya, saya akan merasa tertekan.  <i>When I am informed of training plan, I tense up a bit.</i>	1	2	3	4	5
8.	Apabila sesuatu tidak berlaku seperti yang dirancang, saya akan merasa tertekan.  <i>When thing don't go according to plan, it stressed me out.</i>	1	2	3	4	5
9.	Jika ketua saya mengarahkan saya untuk menjalani latihan, saya akan merasa kurang selesa walaupun saya tahu saya tidak perlu melakukan kerja tambahan.  <i>If my boss asked to attend training, it would probably make me feel uncomfortable even if I thought I'd do just as well without having to do any extra work.</i>	1	2	3	4	5
10.	Menjalani latihan akan menyusahkan saya.  <i>Attending training seems like a real hassle to me.</i>	1	2	3	4	5
11.	Selalunya, saya akan merasa tidak selesa terhadap latihan walaupun ianya akan memperbaiki kehidupan saya.  <i>Often, I feel a bit uncomfortable even about training that may potentially improve my life.</i>	1	2	3	4	5

<p>12. Apabila seseorang memaksa saya untuk menjalani latihan, saya akan mengelak walaupun saya percaya latihan akan memberikan faedah kepada saya.</p> <p><i>When someone pressures me to attend training, I tend to resist it even if I think the training may ultimately benefit me.</i></p>	<p>1                      2                      3                      4                      5</p>
<p>13. Kadang kala saya mendapati bahawa saya mengelak dari latihan yang saya tahu bahawa ianya baik untuk saya.</p> <p><i>I sometimes find myself avoiding training that I know be good for me.</i></p>	<p>1                      2                      3                      4                      5</p>
<p>14. Apabila saya telah membuat perancangan, saya tidak akan ubah hanya kerana keperluan menjalani latihan.</p> <p><i>Once I've made plans, I'm not likely changing my mind for training.</i></p>	<p>1                      2                      3                      4                      5</p>
<p>15. Saya jarang menjalani latihan.</p> <p><i>I often go to training.</i></p>	<p>1                      2                      3                      4                      5</p>
<p>16. Apabila saya telah membuat keputusan, saya tidak akan mengubah persepsi saya terhadap latihan.</p> <p><i>Once I've come to a conclusion, I'm not likely changing my mind for training.</i></p>	<p>1                      2                      3                      4                      5</p>
<p>17. Saya tidak mudah untuk menjalani latihan.</p> <p><i>I don't go to training easily.</i></p>	<p>1                      2                      3                      4                      5</p>
<p>18. Pandangan saya terhadap latihan</p>	<p>1                      2                      3                      4                      5</p>

---

adalah konsisten setiap masa.

*My view on training is very consistent over time.*

***Section C : Profil Responden***

1. Jantina
  - Lelaki
  - Perempuan
  
2. Gred Jawatan
  - WK 44
  - WK 41
  - WK 32
  - WK29
  - WK 26
  - WK 22
  - WK 19
  
3. Tahun Berkhidmat
  - Kurang dari 1 tahun
  - 1 – 5 tahun
  - 6 – 10 tahun
  - 11 tahun dan ke atas
  
4. Umur
  - 20 – 30 tahun
  - 31 – 40 tahun
  - 41 – 50 tahun
  - 51 tahun dan ke atas
  
5. Latar Belakang Akademik
  - SPM
  - STPM
  - Diploma
  - Ijazah Sarjana Muda dan ke atas