

## Hubungan Antara Trait Personaliti Berdasarkan *Big Five Inventory* Dengan Penglibatan Kerja dan Prestasi Kerja Kaunselor Di Sektor Awam

### Relationship between the Big Five Personality Traits with Work Involvement and Performance of Counsellors in Government Sectors

Fairuz Ibrahim, Wan Marzuki Wan Jaafar

Faculty of Educational Studies, Universiti Putra Malaysia, 43400 UPM Serdang, Selangor,  
Malaysia

Corresponding Author Email: wanmarzuki@upm.edu.my

To Link this Article: <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v14-i12/24265>

DOI:10.6007/IJARBSS/v14-i12/24265

**Published Date:** 22 December 2024

#### Abstrak

Saban tahun, trait personaliti *Big Five* atau model lima-faktor (FFM) ini telah meraih perhatian bukan sahaja bidang psikologi, malah bidang lain seperti sains politik dan ekonomi yang turut menghargai model ini oleh sebab cakupan faktornya yang dilihat menyeluruh dalam mengkaji personaliti individu. Malah, kaunselor yang terlatih dan professional dilihat sebagai mereka yang mempunyai kualiti dan trait personaliti yang tertentu yang mampu untuk memberi impak positif kepada diri serta klien. Namun begitu, kajian yang melibatkan trait personaliti kaunselor yang sedang berkhidmat di sektor awam masih belum dikaji secara meluas, khususnya aras prestasi dan penglibatan kerja mereka serta signifikasi hubungan antara trait personaliti dengan kedua-dua pemboleh ubah ini. Oleh itu, tujuan utama kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara trait personaliti kaunselor dengan penglibatan kerja dan prestasi kerja mereka. Persampelan rawak mudah telah digunakan untuk memilih 105 orang kaunselor yang berkhidmat di sektor awam di Selangor, Malaysia. Analisis statistik deskriptif serta inferensi – Korelasi Pearson telah digunakan bagi menganalisis data yang telah dikumpul. Dapatan kajian menunjukkan bahawa trait personaliti domain ekstraversi (*extraversion*) dan keterbukaan kepada pengalaman (*openness to experience*) mempunyai hubungan positif yang signifikan walaupun rendah terhadap prestasi kerja kaunselor. Walaubagaimanapun, berdasarkan dapatan kajian, hanya trait keterbukaan kepada pengalaman yang mempunyai signifikasi positif tetapi rendah dengan penglibatan kerja kaunselor. Kajian ini mencadangkan supaya teori trait personaliti *Big Five* ini dilanjutkan dan dikembangkan kajiannya bagi menambah nilai dan bukti empirikal kajian ini.

**Katakunci:** Trait Personaliti *Big Five*, Penglibatan Kerja, Prestasi Kerja, Kaunselor, Sektor Awam

### **Abstract**

Every year, Big Five personality traits or five-factor model (FFM) has gained attention not only from people working in psychological field, but also the people from other fields such as political sciences and economics who appreciate this model due to the model's encyclopedic factors in investigating an individual's personality. A trained and professional counsellor is even seen as someone who owns certain qualities and personality traits which are able to give positive impacts on self and clients. However, research involving personality traits of counsellors who are working in government sectors is still scarce, especially the research on the level of counsellors' work performance and involvement as well as the significance of personality traits with these two variables. Therefore, the main purpose of this research is to investigate the relationship between counsellors' personality trait with their work involvement and performance. A simple random sampling method was utilised to select 105 counsellors who work in government sectors based in Selangor, Malaysia. Descriptive and inferential – Pearson Correlation – statistics were used to analyse the collected data. The findings showed that personality traits extraversion and openness to experience have low and positive significant relationship towards counsellors' work performance. Yet, only trait openness to experience has the low and positive significance on counsellors' work involvement. This research suggests the extension and development of the research on Big Five personality traits theory in order to improve the values and empirical proof of this research.

**Keywords:** Big Five Personality Traits, Work Involvement, Work Performance, Counsellors, Government Sector

### **Pengenalan**

Untuk seseorang kaunselor memahami persekitaran kerja, pelbagai pendekatan perlu diambil; antaranya adalah perkara yang berkait dengan ciri-ciri personaliti yang sepadan untuk seseorang individu itu menjadi seorang kaunselor. Walaubagaimanapun, personaliti merupakan suatu perkara yang kompleks untuk dibincangkan kerana ianya boleh bersifat positif mahupun negatif. Andersen et al. (2024), ciri atau trait personaliti ini biasanya merujuk kepada pola sementara (*momentary patterns*) pengalaman dan sikap seseorang individu. Trait personaliti ini boleh diukur melalui pertanyaan kepada individu terbabit – pada suatu kejadian, tentang bagaimana persona individu itu secara umum atau secara keseluruhannya (Andersen et al., 2024).

Secara umum, terdapat individu yang menjadi kaunselor hanya untuk memenuhi keperluan dalam kerjaya; bukannya atas dasar minat atau kesungguhan. Secara tidak langsung, perkara ini akan memberi implikasi yang tidak baik dan pengalaman yang kurang memuaskan kepada masyarakat yang menerima perkhidmatan kaunseling individu tersebut. Hal ini kerana, kaunselor tidak boleh melepaskan tanggungjawab daripada berhadapan dengan isu yang pelbagai yang merangkumi aspek budaya, jantina, kewangan, agama, dan persekitaran. Justeru, individu yang memilih bidang kaunseling sebagai kerjaya perlu memiliki kekuatan sekurang-kurangnya dari aspek personaliti yang sesuai, selari dengan faktor demografi yang dihadapi. Auxier et al. (2003), Young (2007), Sharman et al. (2023) menyatakan bahawa kejayaan professional seseorang kaunselor itu bergantung kepada ciri-

ciri individualistiknya atau trait personaliti, kesedaran diri, dan perkembangan peribadi, berbanding dengan pengetahuan dan teori yang dipelajari di institusi pengajian.

Toto (2021), penggunaan teknologi yang meningkat sejak COVID-19 pada empat tahun yang lalu telah memberi kesan yang positif dan negatif kepada penggunaannya, baik dewasa mahupun kanak-kanak. Hal ini telah menjadi asbab kepada teknologi untuk menjadi suatu keperluan dalam kehidupan sehari-hari. Perubahan ini semestinya meninggalkan kesan terhadap perkembangan kognitif, emosi dan psikologi (Limone & Toto, 2022), serta tingkah laku manusia. Oleh yang demikian, bantuan dan bimbingan daripada kaunselor yang terlatih amat diperlukan, lebih-lebih lagi dalam perkhidmatan di sektor awam yang mempunyai lebih daripada 1.2 juta kakitangan (data setakat 31 Disember 2021; Statistik Pekerjaan dan Perburuhan, 2022). Kaunselor yang terlatih dan professional boleh dilihat sebagai kaunselor yang memiliki kualiti dan trait personaliti tertentu yang mampu untuk meninggalkan impak terhadap tingkah laku dan sikap kaunselor itu sendiri, seterusnya membina hubungan kaunseling yang kuat dengan klien (Sari et al., 2024). Rani (2022), keperluan kaunseling psikologi yang berkaitan dengan masalah pekerjaan semakin meningkat beberapa tahun kebelakangan ini. Bahkan, kebanyakan organisasi mengiktiraf nilai bidang ini (Goel & Rani, 2022).

Oleh itu, tujuan utama kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara trait personaliti kaunselor dengan penglibatan kerja dan prestasi kerja mereka, khususnya kaunselor yang berkhidmat di sektor awam di Selangor, Malaysia. Objektif ini adalah berdasarkan kepercayaan bahawa kaunselor yang mempunyai trait personaliti (Fletcher & Delgadillo, 2022) dan prestasi yang baik (Moorhead, 2023) sememangnya mampu untuk mempengaruhi dan memberi impak yang positif kepada klien ketika sesi kaunseling.

#### *Pernyataan Masalah dan Persoalan Kajian*

Merujuk kepada kajian-kajian yang lepas (Draper, 2021; Yu et al., 2021; Zhu et al., 2023), trait personaliti yang berdasarkan kepada *Big Five Personality* merupakan faktor yang penting yang boleh meramal kognitif, emosi, dan terutamanya tingkah laku seseorang individu. Hal ini dilihat sebagai suatu perkara yang penting kerana ciri-ciri personaliti boleh memberi kesan terhadap tingkah laku seseorang seperti tahap penglibatan individu tersebut dalam kerjayanya, yang seterusnya mungkin akan mempengaruhi prestasi kerja di tempat kerjanya. Elemen ini merupakan perkara yang penting untuk diambil peduli, khususnya kaunselor; oleh sebab persekitaran kerja mereka yang melibatkan individu atau entiti luar. Dengan kata lain, kaunselor perlu mempunyai personaliti yang sesuai dengan sifat kerjayanya demi menghasilkan keluaran (*output*) yang efektif, yang mana boleh dimanifestasikan melalui kepuasan dan kepercayaan klien terhadap kaunselor tersebut.

Berdasarkan kajian yang telah dijalankan oleh Alsuwailem dan Elnaga (2016), trait personaliti seperti kehematan (*conscientiousness*) dan ekstraversi (*extraversion*) mempunyai korelasi yang positif dengan produktiviti dan prestasi kerja. Hasil yang sama turut dilaporkan didalam kertas konsep oleh Yusof et al. (2022), iaitu trait personaliti boleh mempengaruhi prestasi kerja seorang pekerja. Malah, kajian yang telah dijalankan oleh Peral and Geldenhuys (2020), membuktikan bahawa terdapat faktor perantara (*mediator*) antara trait personaliti dengan prestasi kerja individu. Sebagai tambahan, Narayanasami et al. (2024), turut

melaporkan bahawa setiap faktor trait personaliti *Big Five* mempunyai hubungan yang berbeza dengan penglibatan kerja.

Namun begitu, kajian yang melibatkan trait personaliti kaunselor – dalam konteks kajian ini, kaunselor yang sedang berkhidmat di sektor awam di Selangor, Malaysia – masih belum dikaji secara meluas. DiTommaso et al. (2002), juga menyatakan bahawa kajian yang melibatkan hubungan antara trait personaliti *Big Five* dengan kualiti atau perkembangan kaunselor adalah kurang. Justeru, kajian ini diharap dapat membantu pihak yang terlibat untuk membuat keputusan yang lebih sistematik dalam memilih kaunselor yang sesuai dan tepat.

Berikut adalah persoalan kajian yang diutarakan didalam kajian ini:

- 1) Apakah aras prestasi kerja kaunselor?
- 2) Apakah aras penglibatan kerja kaunselor?
- 3) Adakah terdapat hubungan antara trait personaliti dengan penglibatan dan prestasi kerja (membentuk hipotesis pertama [ $H_{01}$ ],  $H_{02}$ , dan  $H_{03}$  – akan dinyatakan di bahagian “Dapatan Kajian”)?

### Kajian Literatur

#### *Teori dan Literatur Sedia Ada tentang Trait Personaliti Big Five, Penglibatan Kerja, dan Prestasi Kerja*

Menurut Dimitriou dan Galanakis (2022), kebanyakan ahli psikologi personaliti kontemporari mempunyai keyakinan bahawa terdapat lima faktor asas personaliti yang biasanya dimanifestasikan sebagai trait personaliti “*Big Five*”, iaitu ekstraversi (*extraversion*), kebersetujuan (*agreeableness*), kehematan (*conscientiousness*), neurotisme (*neurotism*), dan keterbukaan kepada pengalaman (*openness to experience*) (Campbell, 1990; dipetik dari Dimitriou & Galanakis, 2022). Kelima-lima faktor trait personaliti yang disusun secara anagram sebagai OCEAN atau CANOE (Lim, 2023) ini dibina berdasarkan teori awal personaliti Eysenck, yang mana merangkumi tiga faktor trait personaliti iaitu ekstraversi, neurotisme, dan keterbukaan kepada pengalaman (Kordzadeh & Bozan, 2024). Merujuk kepada Erder dan Pureur (2016), trait personaliti *Big Five* ini juga dikenali sebagai model lima-faktor (*five-factor model*, FFM) iaitu ekstraversi (lawan [vs.] introversi), kebersetujuan (vs. antagonisme), kehematan (vs. kekangan), neurotisme (atau ketidakstabilan emosi vs. kestabilan), dan keterbukaan (atau tidak konvensional) (Widiger & Crego, 2019). Menurut Widiger and Crego (2019), FFM merangkumi aspek yang lebih teliti bagi setiap faktor atau domain (sebagai contoh, mudah tertipu vs. sinis, lemah lembut vs. agresif, lembut hati vs. kejam, dan tidak mementingkan diri vs. eksploitatif jatuh dibawah domain kehematan vs. antagonistisme).

Saban tahun, trait personaliti *Big Five* atau model lima-faktor (FFM) ini telah meraih perhatian bukan sahaja bidang psikologi, malah bidang lain seperti sains politik dan ekonomi yang turut menghargai model ini (Weinschenk et al., 2022) oleh sebab cakupan faktornya yang dilihat menyeluruh dalam mengkaji personaliti individu (Fortunato et al., 2024). Di samping itu, Costa (2008), Morgan (2013), melaporkan bahawa banyak kajian yang lepas telah menekankan tentang kepentingan trait personaliti *Big Five* atau model FFM ini, terutamanya dalam aspek yang berkaitan dengan kehidupan seperti kualiti perhubungan, adaptasi terhadap kehidupan, psikopatologi, kemerosotan fungsi, kejayaan dalam kerjaya, dan sebagainya. Model personaliti *Big Five* ini dianggap amat penting dalam bidang kaunseling khususnya kerana menurut Sovayunanto dan Rahmi (2020), trait personaliti *Big Five*

memainkan peranan yang besar dalam memastikan keberjayaan kaunselor di tempat kerjanya. Malah, FFM mempunyai impak terhadap efikasi sendiri atau *self-efficacy* (Furnham & Cheng, 2023), kebolehan kognitif (Kulikowski & Ganzach, 2024), dan kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* (Alheet & Hamdan, 2021) yang seterusnya mempengaruhi kepuasan dan prestasi kerja seseorang individu itu (Doğru, 2022).

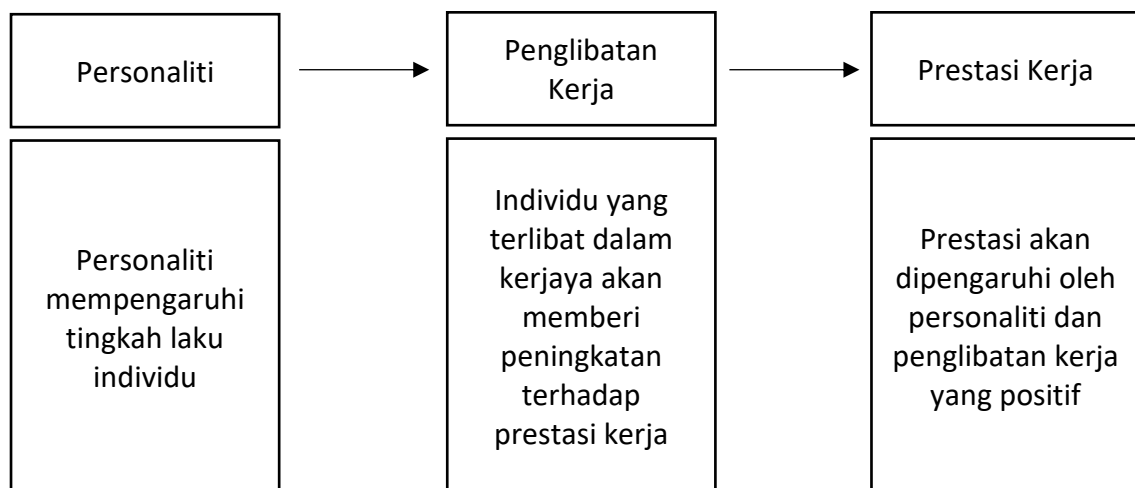
Berdasarkan kajian yang telah dijalankan oleh Arora (2020), ke atas pelajar kolej, beberapa faktor didalam FFM seperti ekstraversi dan kehematan mempunyai korelasi positif signifikan dengan kecerdasan emosi pelajar-pelajar tersebut, secara spesifiknya dalam kalangan orang lelaki. Hal ini turut diakui oleh dapatan kajian Kumar dan Tankha (2022), yang mana terdapat hubungan yang rapat antara trait personaliti dengan kecerdasan emosi. Menurut Barańczuk (2019), tahap faktor atau domain ekstraversi, keterbukaan kepada pengalaman, kebersetujuan, dan kehematan yang tinggi memberi pengaruh kepada adaptasi strategi regulasi emosi yang berkaitan dengan penstrukturan semula kebolehan atau keupayaan kognitif seperti penilaian semula, penyelesaian masalah, dan kesedaran. Hasil dapatan kajian Rozgonjuk et al. (2021), juga telah membuktikan bahawa FFM, khususnya domain keterbukaan kepada pengalaman, mempunyai hubungan yang konsisten dengan tugas yang memerlukan keupayaan kognitif. Secara partikularnya, sub-faktor dibawah domain ini iaitu kebijaksanaan yang mempunyai hubungan yang langsung dengan keupayaan kognitif (Rozgonjuk et al., 2021). Perkara ini juga turut disokong oleh kajian yang telah dijalankan oleh Roslan et al. (2021), ke atas pelajar sekolah menengah, yang mana domain kebersetujuan mempunyai impak yang besar terhadap sistem pemikiran responden. Walaupun begitu, secara keseluruhannya, trait personaliti tidak mempunyai korelasi yang kukuh dengan keupayaan kognitif, dan pautannya kepada domain keterbukaan kepada pengalaman adalah lemah (Rozgonjuk et al., 2021).

Seterusnya, kajian yang telah dijalankan ke atas mahasiswa kaunseling oleh Amin et al. (2021) telah mendapati bahawa trait personaliti; secara spesifiknya faktor ekstraversi, kehematan, dan keterbukaan kepada pengalaman, mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi mereka yang dinilai melalui mata kuliah praktikum, dengan efikasi sendiri sebagai perantara. Malah, Li et al. (2022), juga telah membuktikan melalui kajian mereka bahawa trait personaliti, iaitu faktor atau domain neurotisme, berperanan sebagai perantara antara kompetensi kaunselor di kolej dengan kepercayaan pelajar kolej. Kepercayaan klien seseorang kaunselor merupakan keluaran yang sememangnya diharapkan oleh para kaunselor kerana ia merupakan sebuah kejayaan dalam sesi kaunseling. Sebagai tambahan, hasil kajian literasi Kang et al. (2023), menunjukkan bahawa kepimpinan transformasi, antara kriteria yang sinonim dengan kaunselor (Lopez-Perry, 2020), mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja. Pemimpin bertransformasi pula mempunyai trait personaliti ekstraversi, keterbukaan kepada pengalaman, kebersetujuan, dan kehematan yang tinggi (Lopez-Perry, 2020). Namun, kajian yang telah dijalankan oleh Tengah dan Zumrah (2022), ke atas pensyarah universiti swasta di Malaysia menunjukkan hasil yang berbeza, yang mana domain ekstraversi, kebersetujuan, dan neurotisme tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Walaubagaimanapun, domain kehematan dan keterbukaan kepada pengalaman mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pensyarah (Tengah & Zumrah, 2022).

Selain itu, Prieto-Díez et al. (2022), melalui kajian mereka juga berjaya membuktikan bahawa trait personaliti *Big Five* menyumbang kepada 22% kepada penglibatan kerja. Seterusnya, hasil disertasi yang ditulis oleh Tussey (2023), telah mencadangkan bahawa trait personaliti *Big Five* mempunyai korelasi yang positif dengan penglibatan pekerja dalam tiga dimensi, iaitu dimensi kognitif (domain atau faktor keterbukaan, kehematan, dan kebersetujuan), fizikal (faktor ekstraversi), dan emosi (faktor neurotisme – pada aras yang rendah). Sebagai tambahan, Kiel (2022) melalui penulisan disertasinya membuktikan bahawa trait personaliti *Big Five* melalui domain kehematan, ekstraversi, kebersetujuan, dan neurotisme mempunyai korelasi statistik yang signifikan dengan kepuasan kerja bagi kaunselor di pusat pemulihan di Amerika Syarikat. Umumnya, kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan penglibatan kerja. Hal ini dilaporkan oleh Abdallah et al. (2017), bahawa mereka yang mempunyai penglibatan kerja yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja serta prestasi kerja yang tinggi. Apabila dilengkapi dengan trait personaliti yang sepadan, individu akan dapat melibatkan diri mereka dengan pekerjaan mereka oleh kerana ingin mencapai kepuasan dalam bekerja, yang mana boleh diistilahkan dalam kata prestasi kerja yang baik dan memuaskan.

#### *Kerangka Teoritikal antara Trait Personaliti Big Five dengan Penglibatan Kerja dan Prestasi Kerja*

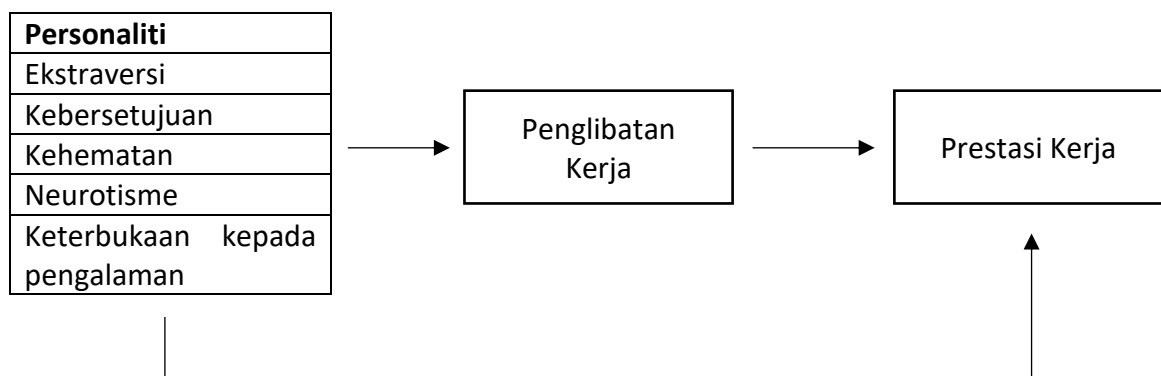
Kerangka teoritikal yang digambarkan didalam Rajah 1 dibawah dibina dengan tujuan untuk melihat kaitan yang wujud antara teori personaliti dengan penglibatan kerja dan prestasi kerja kaunselor yang sedang berkhidmat di sektor awam. Berdasarkan trait personaliti *Big Five* yang telah dirangka semula oleh John dan Srivasta (1999) ini, lima domain personaliti tersebut memiliki ciri-cirinya yang tersendiri yang dapat meramal tingkah laku seseorang individu. Oleh itu, model *Big Five* dilihat sebagai yang terbaik kerana mewakili trait personaliti individu.



Rajah 1. Kerangka teoritikal antara trait personaliti *Big Five* dengan penglibatan kerja dan prestasi kerja.

#### *Kerangka Konseptual antara Trait Personaliti Big Five dengan Penglibatan Kerja dan Prestasi Kerja*

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan di bahagian yang sebelumnya, hubungan antara trait personaliti *Big Five* dengan penglibatan serta prestasi kerja dapat digambarkan seperti Rajah 2 yang berikut:



Rajah 2. Kerangka konseptual antara trait personaliti *Big Five* dengan penglibatan kerja dan prestasi kerja.

Merujuk kepada hasil kajian yang telah dijalankan oleh Lado dan Alonso (2017), trait personaliti seperti ektraversi dapat meramal prestasi kerja individu. Tambahan pula, Alexandros dan Galanakis (2023), melalui kajian sistematik merumuskan bahawa teori personaliti Big Five mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi individu di tempat kerja. Seperti yang telah dinyatakan di bahagian yang sebelum ini, trait personaliti ini juga mempunyai pengaruh ke atas penglibatan kerja seorang individu itu; contohnya ektraversi, yang memiliki hubungan yang signifikan dengan penglibatan kerja (Eswaran & Islam, 2011). Oleh yang demikian, dapat disimpulkan bahawa setiap domain atau faktor trait personaliti *Big Five* ini mempunyai kekuatan untuk dalam membentuk hubungan yang signifikan dengan penglibatan dan prestasi kerja seseorang individu itu.

## Metodologi Kajian

### *Reka Bentuk Kajian*

Kajian ini merupakan kajian kuantitatif yang menggunakan reka bentuk kajian deskriptif dan inferensi, yang mana ianya dijalankan secara tinjauan berbentuk korelasi. Merujuk kepada website Bradley Unviersity (2024), kajian korelasi bersesuaian dengan objektif kajian ini yang mana bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh yang wujud antara pembolehubah-pembolehubah kajian – trait personaliti, penglibatan kerja, dan prestasi kerja kaunselor. Kajian deskriptif pula membenarkan pengkaji untuk mengetahui tahap atau aras penglibatan kerja dan prestasi kerja kaunselor. Sebagai tambahan, soal-selidik demografi *Inventory Big Five Personality* (akan diterangkan dengan lebih lanjut di bahagian “Instrumen Kajian”) juga digunakan didalam kajian ini untuk mendapatkan maklumat diri responden.

### *Populasi dan Persampelan*

Populasi kajian terdiri daripada kaunselor yang sedang berkhidmat di sektor awam di Selangor, Malaysia. Bagi mendapatkan responden untuk kajian ini, pengkaji telah mengedarkan borang soal selidik semasa Hari Terbuka Psikologi yang bertempat di Selangor; dimana kaunselor-kaunselor yang sedang berkhidmat di Kementerian, Jabatan, dan Agensi Kerajaan hadir dan terlibat dengan aktiviti dan pameran yang dijalankan. Bagi melancarkan sesi pengumpulan data, borang soal selidik ini juga telah dihantar melalui emel sebagai lampiran (*attachment*) kepada para kaunselor untuk diisi oleh mereka dan dihantar semula kepada pengkaji. Secara keseluruhan, seramai 105 orang responden yang telah memberi maklum balas. Berdasarkan borang soal selidik tersebut, responden-responden merupakan kaunselor sepenuh masa melalui lantikan Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (SPA) dan berada

di bawah penyeliaan Bahagian Pengurusan Psikologi Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA). Responden yang merupakan sampel kajian ini telah dipilih secara rawak mudah, dan mereka terdiri daripada kaunselor lelaki dan perempuan yang pelbagai bangsa.

Selain itu, pengkaji telah merujuk Cohen et al. (2001), bagi menentukan saiz sampel yang mengambil kira aras signifikansi ( $p < 0.01$ , pada aras kepercayaan = 99%) dan ralat persampelan. Cohen dan Manion (1980) menjelaskan bahawa kajian yang mempunyai reka bentuk korelasi tidak memerlukan saiz sampel yang besar (Mohd Noah, 2002).

### *Instrumen Kajian*

Tiga set soal selidik iaitu (i) Soal Selidik Prestasi Kerja yang mengandungi empat (4) bahagian, (ii) Soal Selidik Penglibatan Kerja (*Job Involvement Scale*), dan (iii) Soal Selidik *The Big Five Inventory*, telah diedarkan kepada responden. Jadual 1 dibawah merupakan ringkasan perincian setiap set soalan tersebut:

Jadual 1

*Tiga Set Borang Soal Selidik (Instrument) Berserta Jumlah Item, Bahagian Atau Factor Yang Terkandung, Dan Julat Skor*

<b>Instrumen</b>	<b>Jumlah Item</b>	<b>Bahagian / Faktor</b>	<b>Julat Skor</b>
<b>Prestasi Kerja</b>	46 item, dinilai menggunakan 5-mata skala Likert	<i>Bahagian A:</i> Demografi responden (7 item) <i>Bahagian B:</i> Sikap dan Nilai (11 item) <i>Bahagian C:</i> Pelaksanaan Kerja, Polisi, Sistem, dan Prosedur Kerja (16 item) <i>Bahagian D:</i> Kesan ke atas prestasi kerja (12 item)	Dari 1 (sangat tidak bersetuju) ke 5 (sangat bersetuju)
<b>Penglibatan Kerja (<i>Job Involvement Scale</i>)</b>	Tujuh (7) item, dinilai menggunakan 4-mata skala Likert	Keterlibatan kaunselor dalam pekerjaan	Dari 1 (kerap / sedikit / sangat tidak bersetuju) ke 4 (tidak pernah / banyak / sangat bersetuju)
<b><i>The Big Five Inventory</i></b>	44 item, menggunakan 5-mata skala Likert	Lima (5) faktor; (i) Ekstraversi ( <i>Extraversion</i> ), (ii) Kebersetujuan ( <i>Agreeableness</i> ), (iii) Kehematan ( <i>Conscientiousness</i> ), (iv) Neurotisme ( <i>Neuroticism</i> ), dan (v) Keterbukaan kepada Pengalaman ( <i>Openness to Experience</i> ).	Dari 1 (sangat tidak bersetuju) ke 5 (sangat bersetuju)

Nota: Terjemahan lima (5) faktor trait personaliti diatas adalah dengan merujuk kepada Zali dan Surat (2022).



### Pengumpulan dan Penganalisisan Data

Seperti yang telah dinyatakan sebelum ini, seramai 105 orang responden telah mengambil bahagian dalam kajian ini. Data responden diperoleh melalui borang soal selidik yang diedarkan secara manual pada Hari Terbuka Psikologi, yang kemudiannya dihantar sebagai lampiran kepada responden yang berkaitan melalui emel.

Sehubungan dengan itu, data-data yang telah dikumpulkan kemudiannya dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 27.0.1. Pengkaji menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menjawab persoalan kajian pertama dan kedua iaitu aras penglibatan kerja serta prestasi kerja responden, manakala analisis statistik inferensi – Korelasi Pearson digunakan untuk menjawab persoalan kajian ketiga yang membentuk hipotesis satu ( $H_{01}$ ), hipotesis dua ( $H_{02}$ ), dan hipotesis tiga ( $H_{03}$ ). Ketiga-tiga hipotesis ini akan dibincangkan dengan lebih lanjut di bahagian “Dapatan Kajian”.

### Kebolehpercayaan Instrumen Kajian

Sebelum kajian sebenar dijalankan, kajian rintis telah dilakukan terlebih dahulu setelah kertas cadangan mendapat kelulusan daripada Penyelia kajian. Seramai 30 orang responden yang merupakan kaunselor dan berkhidmat di Kementerian, Putrajaya, telah menjawab tiga set soal selidik seperti yang telah dinyatakan di bahagian sebelumnya. Kajian rintis ini dijalankan dengan tujuan untuk menguji tahap kebolehpercayaan instrumen kajian. Jadual berikut merupakan kebolehpercayaan instrumen kajian ini:

Jadual 2

### Kebolehpercayaan instrumen kajian

Soal Selidik		Kajian Rintis (n=30) Cronbach Alpha	Kajian Sebenar (n=105) Cronbach Alpha
Prestasi Kerja	<i>Bahagian B</i> : Sikap dan Nilai	.951	.947
	<i>Bahagian C</i> : Pelaksanaan Kerja, Polisi, Sistem, dan Prosedur Kerja	.572	.941
	<i>Bahagian D</i> : Kesan ke atas prestasi kerja	.969	.966
<i>Job Involvement Scale</i>	Penglibatan Kerja	.393	.565
<i>The Big Five Inventory</i>	Ekstraversi	.705	.642
	Kebersetujuan	.647	.631
	Kehematan	.734	.677
	Neurotisme	.589	.595
	Keterbukaan kepada Pengalaman	.733	.756

Merujuk jadual di atas, nilai Cronbach Alpha untuk kajian sebenar bagi *Job Involvement Scale* adalah rendah (.565), manakala untuk kajian rintis, nilainya adalah lebih rendah iaitu .393. Menurut interpretasi Nunnally (1978; disitasi oleh Ahmad et al., 2024), nilai-

nilai ini yang berada dibawah .60 menunjukkan bahawa kebolehpercayaan skala ini adalah lemah. Walaubagaimanapun, menurut Prof. Dr. Schermelleh-Engel (2015), Cronbach Alpha bukanlah penentu mutlak untuk menguji kebolehpercayaan instrumen sesuatu kajian. Hal ini kerana alpha mempunyai sangkaan (*assumption*) yang sangat tegas, seperti tidak memiliki kedalaman atau skop (*unidimensionality*), kesilapan yang tiada korelasi (*uncorrelated errors*), dan semua kovariansi antara item dalam instrumen perlu sama (*essential tau-equivalence*; Schermelleh-Engel, 2015), yang mana ciri keperluan ini jarang dapat dicapai dalam konteks praktikal untuk skala psikologi (Green & Yang, 2009; disitasi oleh Dunn et al., 2013). Menurut Prof. Dr. Schermelleh-Engel (2015) lagi, sangkaan-sangkaan ini perlu disemak, dan kebanyakan sangkaan-sangkaan ini telah dilanggar yang bermaksud alpha telah membuat anggaran yang berlebihan atau merendahkan kebolehpercayaan yang sebenar. Tambahan pula, sekiranya item didalam instrumen dibuang untuk meningkatkan nilai alpha (*'alpha when items deleted'*), aras skor sebenar yang tinggal didalam ujian statistik tersebut akan menurun (Dunn et al., 2013). Oleh itu, pengkaji membuat keputusan untuk tetap menggunakan instrumen ini walaupun kebolehpercayaan yang diperoleh adalah rendah.

## Dapatan Kajian

### Demografi Sampel Kajian

Jadual 3 menunjukkan hasil taburan demografi responden; iaitu kaunselor dalam sektor awam, yang diperoleh melalui penganalisisan statistik deskriptif. Merujuk kepada jadual ini, responden iaitu sampel kajian ini majoritinya terdiri daripada perempuan dengan jumlah 69 orang (65.7%), manakala 36 lagi daripada jumlah 105 orang responden adalah lelaki (34.3%). Jadual juga menunjukkan bahawa majoriti responden kajian terdiri daripada bangsa Melayu, dengan jumlah 88 orang daripada 105 responden (83.8%), diikuti oleh bangsa Cina dengan jumlah sembilan (9) orang (8.6); seterusnya bangsa India dan Lain-lain yang masing-masing mempunyai jumlah responden yang sama, iaitu empat (4) orang (3.8%). Seterusnya, lebih daripada separuh responden berumur dalam lingkungan 25 ke 35 tahun, iaitu 69 orang (65.7%); diikuti oleh julat umur 36 ke 45 tahun dengan jumlah 31 orang (29.5) serta julat umur 46 ke 55 tahun dengan jumlah lima (5) orang (4.8%).

### Jadual 3

#### Taburan Responden Mengikut Jantina, Bangsa, Dan Umur

Taburan Responden mengikut Jantina		
Jantina	Kekerapan	Peratus (%)
Lelaki	36	34.3
Perempuan	69	65.7
<b>Jumlah</b>	105	100
Taburan Responden mengikut Bangsa		
Bangsa	Kekerapan	Peratus (%)
Melayu	88	83.8
India	4	3.8
Cina	9	8.6
Lain-lain	4	3.8
<b>Jumlah</b>	105	100
Taburan Responden mengikut Umur		
Umur	Kekerapan	Peratus (%)
25-35	69	65.7

36-45	31	29.5
46-55	5	4.8
<b>Jumlah</b>	<b>105</b>	<b>100</b>

#### *Aras Penglibatan Kerja dan Prestasi Kerja Kaunselor di Sektor Awam*

Jadual 4 menunjukkan hasil analisis statistik deskriptif tentang aras penglibatan kerja dan prestasi kerja kaunselor di sektor awam. Analisis ini digunakan untuk menjawab persoalan kajian pertama dan kedua. Merujuk kepada aras penglibatan kerja kaunselor, hasil menunjukkan bahawa skor min adalah 22.2, yang mana ianya menyatakan bahawa majoriti kaunselor yang berkhidmat di sektor awam sangat melibatkan diri mereka dalam pekerjaan mereka. Selain itu, jadual ini juga menunjukkan bahawa skor min bagi aras prestasi kerja kaunselor di sektor awam adalah 45.7, yang secara tidak langsung menyatakan bahawa hampir majoriti kaunselor yang merupakan responden kajian ini mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

#### Jadual 4

##### *Aras Penglibatan Kerja Dan Prestasi Kerja Kaunselor*

<b>Aras Penglibatan Kerja Kaunselor</b>				
<b>Pembolehubah</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus (%)</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>
			22.2	2.60
Rendah (7.00-14.00)	2	1.9		
Sederhana (14.01-21.00)	40	38.1		
Tinggi (21.01-28.00)	63	60.0		
<b>Jumlah</b>	<b>105</b>	<b>100</b>		
<b>Aras Prestasi Kerja Kaunselor</b>				
<b>Pembolehubah</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus (%)</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>
			45.7	7.05
Rendah (11.00-25.66)	3	2.9		
Sederhana (25.67-40.33)	2	1.9		
Tinggi (40.34-55.00)	100	95.2		
<b>Jumlah</b>	<b>105</b>	<b>100</b>		

#### **Hubungan Antara Trait Personaliti dengan Penglibatan Kerja Kaunselor**

*Hipotesis 1 (H<sub>01</sub>): Tidak terdapat hubungan trait personaliti yang signifikan terhadap penglibatan kerja kaunselor di sektor awam.*

Bagi menjawab persoalan kajian ketiga, iaitu adakah terdapat hubungan antara trait personaliti dengan penglibatan kerja dan prestasi kerja; yang membentuk hipotesis pertama (H<sub>01</sub>), pengkaji telah menggunakan analisis statistik inferensi Korelasi Pearson untuk mengkaji hubungan antara trait personaliti dengan penglibatan kerja kaunselor di sektor awam. Berdasarkan Jadual 5 di bawah, trait personaliti ekstraversi ( $P = .011$  pada  $p < 0.01$ ), kebersetujuan ( $P = .631$  pada  $p < 0.01$ ), kehematan ( $P = .505$  pada  $p < 0.01$ ), dan neurotisme ( $P = .207$  pada  $p < 0.01$ ) tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap penglibatan kerja kaunselor di sektor awam. Namun, trait personaliti keterbukaan kepada pengalaman mempunyai hubungan yang signifikan dan positif walaupun rendah (*Guilford Rule of Thumb*; Khairul et al. 2021) dengan penglibatan kerja kaunselor di sektor awam ( $r = .276$ ;  $P = .04$  pada  $p < .01$ ). Dapatan ini telah menolak H<sub>01</sub> yang menyatakan bahawa tiada hubungan yang signifikan antara trait personaliti dengan penglibatan kerja kaunselor yang berkhidmat di

sektor awam. Dapatan ini walaubagaimanapun tidak selari dengan dapatan kajian yang telah dijalankan oleh Tyokyaa et al. (2023) yang mana trait personaliti keterbukaan ini tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan penglibatan kerja.

#### Jadual 5

*Hasil Dapatan Korelasi Pearson Antara Trait Personaliti Dengan Penglibatan Kerja Kaunselor Di Sektor Awam*

Trait Personaliti	r	P
Ekstraversi	.264	.011
Kebersetujuan	.047	.631
Kehematan	.066	.505
Neurotisme	-.124	.207
Keterbukaan kepada Pengalaman	.276	.004**

Nota: \*\*Terdapat hubungan yang signifikan pada aras 0.01.

#### Hubungan Antara Trait Personaliti dengan Prestasi Kerja Kaunselor

*Hipotesis 2 (H<sub>02</sub>): Tidak terdapat hubungan trait personaliti yang signifikan terhadap prestasi kerja kaunselor di sektor awam.*

Bagi menguji H<sub>02</sub> yang juga terbentuk dari persoalan kajian ketiga, analisis statistik yang sama seperti sebelumnya iaitu inferensi Korelasi Pearson digunakan. Berdasarkan Jadual 6 di bawah, hanya trait ekstraversi ( $r = .323$ ;  $P = .001$  pada  $p < .01$ ) dan keterbukaan kepada pengalaman ( $r = .262$ ;  $P = .007$  pada  $p < 0.01$ ) yang mempunyai hubungan yang signifikan yang positif tetapi rendah dengan prestasi kerja kaunselor di sektor awam; manakala trait personaliti kebersetujuan ( $P = .239$  pada  $p < 0.01$ ), kehematan ( $P = .015$  pada  $p < 0.01$ ), dan neurotisme ( $P = .364$  pada  $p < 0.01$ ) tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan pembolehubah tersebut. Oleh itu, dapatan ini menolak H<sub>02</sub> yang menyatakan bahawa tiada hubungan yang signifikan antara trait personaliti dengan prestasi kerja kaunselor di sektor awam. Berdasarkan kajian ulasan literatur yang telah dijalankan oleh Giannoukou (2023), dapatan yang diperoleh menunjukkan bahawa trait personaliti ekstraversi yang tinggi seseorang individu itu sememangnya merupakan salah satu daripada trait personaliti yang mempunyai korelasi yang signifikan dengan prestasi kerja individu. Malah, individu yang mempunyai trait personaliti keterbukaan kepada pengalaman dan ekstraversi ini juga diakui oleh orang atasan sebagai pekerja yang kreatif (Giannoukou, 2023).

#### Jadual 6

*Hasil Dapatan Korelasi Pearson Antara Trait Personaliti Dengan Prestasi Kerja Kaunselor Di Sektor Awam*

Trait Personaliti	r	P
Ekstraversi	.323	.001**
Kebersetujuan	.239	.014
Kehematan	.237	.015
Neurotisme	-.090	.364
Keterbukaan kepada Pengalaman	.262	.007**

Nota: \*\*Terdapat hubungan yang signifikan pada aras 0.01.

### Hubungan Antara Penglibatan Kerja Dengan Prestasi Kerja Kaunselor

*Hipotesis 3 (H<sub>03</sub>): Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara penglibatan kerja dengan prestasi kerja di sektor awam.*

Sama seperti H<sub>01</sub> dan H<sub>02</sub>, H<sub>03</sub> juga terbentuk dari persoalan kajian ketiga. Bagi menguji H<sub>03</sub> ini, analisis statistik inferensi Korelasi Pearson juga digunakan. Berdasarkan Jadual 7 yang berikut, terdapat hubungan signifikan yang positif dan rendah antara penglibatan kerja dengan prestasi kerja kaunselor di sektor awam ( $r = .373$ ;  $P = .000$  pada  $p < .01$ ) yang seterusnya menolak pernyataan H<sub>03</sub> diatas. Dapatan kajian ini disokong oleh dapatan hasil kajian yang telah dijalankan oleh Yao et al. (2022) yang mana terdapat hubungan antara penglibatan kerja dengan prestasi kerja.

#### Jadual 7

*Hasil Dapatan Korelasi Pearson Antara Penglibatan Kerja Dengan Prestasi Kerja Kaunselor Di Sektor Awam*

Pembolehubah	r	P
Penglibatan Kerja	.373	.000**

Nota: \*\*Terdapat hubungan yang signifikan pada aras 0.01.

#### *Perbincangan Dan Implikasi*

Berdasarkan hasil dapatan kajian yang telah dibentangkan, ianya terbukti bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara trait personaliti dengan penglibatan kerja dan prestasi kerja, serta antara penglibatan kerja dengan prestasi kerja kaunselor yang sedang berkhidmat di sektor awam; yang seterusnya menolak kenyataan hipotesis 1 (H<sub>01</sub>), H<sub>02</sub>, dan H<sub>03</sub>, yang mana masing-masing menyatakan bahawa tiada hubungan yang signifikan antara pemboleh-pembolehubah yang dikaji. Ketiga-tiga hipotesis ini terhasil dari persoalan kajian ketiga. Keputusan hasil kajian yang menjawab persoalan kajian ketiga ini juga selari dengan hasil dapatan yang menjawab persoalan kajian pertama dan kedua, yang mana majoriti kaunselor yang bekerja di sektor awam mempunyai aras penglibatan kerja serta prestasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil Korelasi Pearson yang menganalisis hubungan antara trait personaliti dengan penglibatan kerja kaunselor, trait personaliti keterbukaan kepada pengalaman (*openness to experience*) mempunyai hubungan yang signifikan dan korelasi positif yang rendah terhadap penglibatan kerja kaunselor. Hal ini dapat disimpulkan sebagai kaunselor yang memiliki trait personaliti keterbukaan kepada pengalaman yang tinggi akan lebih banyak serta kerap melibatkan diri dalam kerjaya mereka. Menurut DeNeve dan Cooper (1998), trait keterbukaan kepada pengalaman ini boleh dikatakan sebagai serampang dua mata (*double-edge sword*) kerana ianya mampu untuk mempengaruhi individu untuk merasai baik dan buruk secara mendalam. Hal ini kerana trait personaliti keterbukaan kepada pengalaman merangkumi trait adjektif seperti minat yang luas, imaginatif, kebijaksanaan, dan asli (Herr et al., 2021) yang mana sifat-sifat ini dapat membantu kaunselor dalam membuat penilaian dengan baik ketika sesi terapeutik bersama dengan klien. Sebagai tambahan, hasil dapatan kajian yang telah dijalankan oleh Banshal dan Gupta (2020), turut menyokong hasil dapatan kajian ini – wujudnya hubungan yang signifikan antara trait personaliti keterbukaan dengan penglibatan kerja.

Selain itu, hasil Korelasi Pearson dalam menganalisis hubungan antara trait personaliti dengan prestasi kerja kaunselor juga telah menunjukkan hubungan signifikan dan positif tetapi rendah, khususnya trait personaliti ekstraversi dan keterbukaan kepada pengalaman. Gkintoni et al (2023) didalam Giannoukou (2023), juga melaporkan hal yang sama; yang mana trait personaliti ekstraversi meyebabkan individu yang memiliki trait ini menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa. Perkara ini turut disokong oleh Li (2023), yang mana trait ekstraversi – juga keterbukaan kepada pengalaman – mempunyai impak yang baik terhadap prestasi kerja dari segi kepemimpinan dan kesejahteraan pekerja. Hasil kajian ini bersama dengan hasil kajian yang lain memberitahu bahawa trait personaliti ekstraversi dan keterbukaan kepada pengalaman adalah penting dalam memastikan pekerja – dalam konteks kajian ini: Kaunselor di sektor awam – untuk terus menunjukkan prestasi kerja yang baik. Trait personaliti ekstraversi dilihat penting kerana kaunselor sentiasa berurusan dengan pihak luar; iaitu klien.

Di samping itu, Nam et al. (2023), melaporkan bahawa trait keterbukaan kepada pengalaman mempunyai impak yang sederhana ke atas prestasi kerja. Hasil kajian mereka selari dengan dapatan kajian ini seperti yang telah dinyatakan di perenggan atas. Hal ini kerana individu yang mempunyai trait personaliti keterbukaan yang tinggi dianggap sebagai individu yang suka bereksperimen dan liberal serta menyukai perkara yang pelbagai berbanding dikongkong di dalam kerangka (*framework*) yang sedia ada (Nam et al., 2023). Namun begitu, kajian yang telah dijalankan oleh Ismail dan Abdul Kadir (2021), membuktikan bahawa tiada hubungan yang signifikan antara keterbukaan kepada pengalaman dengan prestasi kerja, yang mana kemungkinan pekerja mungkin masih selesa untuk bekerja di bawah kerangka yang telah disusun.

Seterusnya, dapatan analisis Korelasi Pearson juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan signifikan positif tetapi rendah antara penglibatan kerja dengan prestasi kerja kaunselor. Hal ini dapat disimpulkan bahawa kaunselor yang mempunyai penglibatan yang baik didalam kerjaya mereka akan menghasilkan kesan yang baik dalam prestasi dan reputasi mereka. Seperti dapatan kajian, Yao et al. (2022) telah membuktikan bahawa terdapat korelasi positif antara penglibatan kerja dengan prestasi kerja. Hasil kajian daripada Shiju et al. (2023) juga melaporkan hal yang sama yang mana terdapat hubungan signifikan antara penglibatan kerja pekerja dengan prestasi kerja mereka; yang mana prestasi kerja yang bagus akan menjadi penggalak kepada mereka dalam meningkatkan penglibatan kerja mereka, dan sebaliknya (Shiju et al., 2023).

### **Implikasi Kajian**

Dapatan kajian ini dapat memberi sedikit sumbangan kepada bidang kesihatan mental; khususnya kaunseling; dari segi teori dan juga praktikal. Melalui teori *Big Five* yang dikemukakan oleh Golberg (1981) yang menonjolkan trait personaliti seseorang individu, kaunselor akan dapat menjangkakan personaliti individu tersebut; bahkan, personaliti kaunselor itu sendiri. Hal ini secara teorinya akan dapat menguatkan ikatan kerjasama antara kaunselor dengan klien (*counsellor-client working alliance*) oleh sebab kaunselor dan klien masing-masing memahami diri sendiri dan juga antara satu sama lain, yang seterusnya akan menimbulkan kepercayaan terhadap satu sama lain. Oleh yang demikian, kaunselor yang mengenal diri mereka iaitu mempunyai trait personaliti yang sesuai akan mampu untuk melaksanakan tugas dengan baik, seterusnya memberi kepercayaan kepada masyarakat akan

kepentingan perkhidmatan kaunseling ini. Sejurus daripada itu, stigma masyarakat yang kurang baik terhadap perkhidmatan kaunseling akan dapat diubah.

Dari segi praktikal pula, jabatan kaunseling dalam sektor kerajaan boleh menggunakan dapatan kajian ini sebagai rujukan untuk mereka merancang dan melaksanakan program latihan atau kursus yang dapat menambah baik nilai trait personaliti kaunselor-kaunselor mereka. Merujuk kepada kajian Hosen et al. (2024), latihan dan perkembangan (serta perkembangan kerjaya) mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja, yang mana komitmen organisasi menjadi perantara. Berdasarkan dapatan kajian ini, adalah terbukti bahawa trait personaliti, khususnya ekstraversi dan keterbukaan kepada pengalaman mempunyai impak terhadap prestasi kerja kaunselor. Hal ini seterusnya akan menjurus kepada kepuasan dalam bekerja, yang mana kepuasan kerja turut mempunyai korelasi yang positif dengan trait personaliti (kebersetujuan dan neurotisme; Jaapar & Wan Jaafar, 2017). Kini, kepuasan kerja dilihat amat penting untuk diperolehi oleh mereka yang bekerja, terutamanya para kaunselor. Hal ini kerana sekiranya mereka tidak mencapai kepuasan dalam bekerja, prestasi kerja mereka mungkin akan turut terkesan oleh sebab mereka tidak melibatkan diri mereka sepenuhnya dengan kerja mereka. Sekiranya prestasi mereka terganggu, kepercayaan klien terhadap mereka mungkin juga akan berkurangan, seterusnya mengubah imej mereka sebagai kaunselor yang profesional dan mungkin juga bidang kaunseling akan turut terkesan. Oleh yang demikian, pihak yang terlibat perlu mengambil cakna akan hal ini demi kesejahteraan semua.

### **Cadangan Kajian**

Kajian ini dilimitasi kepada kaedah kuantitatif sahaja yang mana ianya bermaksud perspektif, emosi, dan pengalaman responden kajian ini iaitu kaunselor di sektor awam tidak dijelajahi. Oleh itu, pengkaji akan datang disarankan untuk menggunakan kaedah kualitatif (atau kedua-duanya sekali) bagi meningkatkan nilai hasil kajian ini. Selain itu, fokus kajian ini juga adalah kepada kaunselor yang dilantik secara gunasama dalam perkhidmatan awam sebagai responden kajian dan dalam bilangan yang terhad. Oleh yang demikian, pengkaji prospek dicadangkan agar responden kajian pada masa hadapan merangkumi kaunselor yang dilantik secara gunasama mahupun tertutup (adanya kementerian yang melantik skim kaunselor di bawah perkhidmatan mereka sahaja seperti Kementerian Kesihatan Malaysia, Kementerian Pendidikan Malaysia, dan agensi badan berkanun). Hal ini kerana terdapat kemungkinan bahawa hasil kajian akan datang adalah berlainan dengan hasil kajian yang diperolehi sekarang; sama juga seperti hasil kajian ini yang sedikit berbeza dengan hasil kajian-kajian yang lepas, seperti yang telah dinyatakan dan dibincangkan. Sebagai tambahan, pengkaji mencadangkan supaya alternatif lain untuk menilai kebolehpercayaan instrumen seperti *Coefficient Omega* (Padilla & Divers, 2015) digunakan sekiranya pengkaji prospek menerima nilai alpha yang rendah dalam kajian rintis, daripada membuang item dalam instrumen. Akhir sekali, diharap pengkaji akan datang dapat membuat sorotan kajian yang lebih mendalam untuk memperoleh maklumat yang lebih lengkap bagi menyokong kajiannya.

### **Kesimpulan**

Kesimpulannya, kajian ini menekankan tentang hubungan yang wujud antara trait personaliti kaunselor dengan penglibatan kerja dan prestasi kerja mereka di sektor awam. Trait personaliti ekstraversi dan keterbukaan kepada pengalaman terbukti mempunyai hubungan positif yang signifikan walaupun rendah terhadap prestasi kerja kaunselor.

Walaupun bagaimanapun, berdasarkan dapatan kajian, hanya trait keterbukaan kepada pengalaman yang mempunyai signifikansi positif tetapi rendah dengan penglibatan kerja kaunselor. Walaupun begitu, pengkaji tidak menafikan kepentingan domain dan aspek lain dalam *Big Five* yang berkemungkinan turut mempengaruhi trait personaliti kaunselor. Pengkaji berharap agar keputusan yang dibentangkan didalam kajian ini akan memberi dorongan kepada pengkaji akan datang untuk mendapatkan dan menghasilkan keputusan yang lebih luas serta penerokaan berkaitan dengan hubungan trait personaliti *Big Five*.

### Rujukan

- Abdallah, A. B., Obeidat, B. Y., Aqqad, N. O. Al Janini, M. N. K., & Dahiyat, S. E. (2017). An integrated model of job involvement, job satisfaction and organizational commitment: A structural analysis in Jordan's banking sector. *Communications and Network*, 9(1). <https://doi.org/10.4236/cn.2017.91002>.
- Ahmad, N., Alias, F. A., Hamat, M., & Mohamed, S. A. (2024). Reliability analysis: Application of Cronbach's Alpha in research instruments. [https://appspenang.uitm.edu.my/sigcs/2024-2/Articles/20244\\_ReliabilityAnalysis-ApplicationOfCronbachsAlphaInResearchInstruments.pdf](https://appspenang.uitm.edu.my/sigcs/2024-2/Articles/20244_ReliabilityAnalysis-ApplicationOfCronbachsAlphaInResearchInstruments.pdf)
- Alexandros, B., & Galankis, M. (2023). The big five model in relation to job performance: A new look at organizational psychology. *Psychology Research*, 13(1), 1-8. <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2023.01.001>
- Alheet, A. F., & Hamdan, Y. (2021). Exploring the relationship between emotional intelligence and job performance: A study of Jordanian retail industry. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(3).
- Alsuwailem, A., & Elnaga, A. A. (2016). Exploring the relationship between personality and job performance "New approach". *International Journal of Business and Management Invention*, 5(12), 43-53.
- Amin, Z. N., Pratiwi, P. C., Rahmadani, N. K. A., & Amin, J. (2021). Personality traits and self-efficacy learning performance: Analysis of students carrying out practical courses. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application*, 10(2). <https://doi.org/10.15294/ijgc.v10i1.68088>
- Andersen, P. K., Schuurman, N. K., & Hamaker, E. L. (2024). How to measure and model personality traits in everyday life: A qualitative analysis of 300 big five personality items. *Journal of Research in Personality*, 112. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2024.104528>
- Arora, D. (2020). Big five personality factors and emotional intelligence among college students. *The International Journal of Indian Psychology*, 8(2). <https://doi.org/10.25215/0802.154>
- Banshal, E., & Gupta, Y. (2020). Personality traits and work engagement: A case study on female bank employees in banking sector. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 2(8), 106-115.
- Barańczuk, U. (2019). The five factor model of personality and emotion regulation: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 139(1), 217-227. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.11.025>
- Bradley University. (2024). *What's the difference between descriptive and inferential statistics?* Retrieved from <https://onlinedegrees.bradley.edu/blog/whats-the-difference-between-descriptive-and-inferential-statistics>



- Chmielewski, M. S., Morgan, T. A. (2013). Five-Factor Model of Personality. In: Gellman, M.D., Turner, J. R. (Eds.), *Encyclopedia of Behavioral Medicine*. Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9\\_1226](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_1226)
- Dimitriou, E., & Galanakis, M. (2022). Organizational psychology re-invented – the Big Five personality traits model as a reliable behavior framework in the workplace. *Psychology*, 13, 798-804. <https://doi.org/10.4236/psych.2022.135053>
- DiTommaso, N. M., Wheat, L. S., Minton, C. A. B., & Cochran, J. L. (2022). *Exploring possibilities of predicting positive counselor qualities in counseling students from personality domains*. Journal of Counselor Preparation and Supervision, 15(2). <https://research.library.kutztown.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1499&context=jcps>
- Doğru, Ç. (2022). A meta-analysis of the relationships between emotional intelligence and employee outcomes. *Front. Psychol.*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.611348>
- Draper, L. (2021). *Emotional regulation, Big Five personality traits and cognitive styles: Differentiating state-trait influences on emotional regulation* (Master's thesis). <https://digitalcommons.acu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1375&context=etd>
- Dunn, T. J., Baguley, T., & Brunsden, V. (2013). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology*, 105(3), 399-412. <https://doi.org/10.1111/bjop.12046>. Epub 2013 Aug 6.
- Erder, M., & Pureur, P. (2016). Role of the architect. *Continuous Continuous Architecture: Sustainable Architecture in an Agile and Cloud-Centric World*, 187-213. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-803284-8.00008-7>
- Eswaran, S., & Islam, M. A. The effect of Big Five personality dimensions on job involvement in foreign based financial institutions in Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(11). 340-353
- Fletcher, A. C., & Delgadillo, J. (2022). Psychotherapists' personality traits and their influence on treatment processes and outcomes: A scoping review. *J Clin Psychol.*, 78(7), 1267-1287. <https://doi.org/10.1002/jclp.23310>
- Fortunato, A., Andreassi, S., Franchini, C., Sciabica, G. M., Morelli, M., Chirumbolo, A., & Speranza, A. M. (2024). Unlocking success in counselling: How personality traits moderates its effectiveness. *Eur. J. Investig. Health Psychol. Educ.*, 14(10), 2642-2656. <https://doi.org/10.3390/ejihpe14100174>
- Furnham, A., & Cheng, H. (2023). The Big-Five personality factors, cognitive ability, health, and social-demographic indicators as independent predictors of self-efficacy: A longitudinal study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 65(1), 53-60. <https://doi.org/10.1111/sjop.12953>
- Giannoukou, I. (2023). The role of employees' personality characteristics in job performance and satisfaction during digitization year. *Technium Business and Management (TBM)*, 6, 126-135. <https://doi.org/10.47577/business.v6i.9579>
- Goel, K., & Rani, J. (2022). Research on benefits of regular psychological HR counselling at workplace: Indian context. *ISBR Management Journal*, 9(2), 94-103. <https://doi.org/10.52184/isbrmj.v7i02.000>
- Herr., R. M., van Vianen, A. E. M., Bosle, C. B., & Fischer, J. E. (2021). Personality type matters: Perceptions of job demands, job resources, and their associations with work engagement and mental health. *Current Psychology*, 42, 2576-2590. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01517-w>

- Hosen, S., Hamzah, S. R., Ismail, I A., Alias, S. N., Abd Aziz, M. F., & Rahman, M. M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10(1).  
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Ismail, F., & Abdul Kadir, A. (2021). Personaliti Big Five dengan prestasi kerja pengurusan sumber manusia [Big Five personality and the work performance of human resource management]. *Human Sustainability Procedia*, 1(1), 29-44.  
<https://doi.org/10.30880/hsp.2021.01.01.004>
- Jaapar, F., & Wan Jaafar, W. M. (2017). Influence of personality factors on job satisfaction among secondary school counsellors in Selangor. *International Research Journal of Education and Sciences (IRJES)*, 1(S2). <https://www.masree.info/wp-content/uploads/2019/12/IRJES-2017-Vol.-1-Special-Issue-2-English-Full-paper-07.pdf>
- John, O. P., & Srivasta, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of Personality: Theory and Research*, 2, 102-138.  
<https://doi.org/citeulike-article-id:3488537>
- Kang, L., Abdul Aziz, N. A., & Che Hassan, N. (2023). Improving work performance among academic staff through transformational leadership: A conceptual analysis. *Journal of Public Administration and Governance*, 13(4). <https://doi.org/10.5296/jpag.v13i4.21588>
- Kang, W., & Malvaso, A. (2023). Associations between personality traits and areas of job satisfaction: Pay, work itself, security, and hours worked. *Behav Sci (Basel)*, 13(6).  
<https://doi.org/10.3390/bs13060445>
- Khairul, F. N. K., Sairudin, S. N. S., Ibrahim, M. S., & Yusuf, S. (2021). The preliminary study: Online tools for e-learning and student satisfaction. *Jurnal EVOLUSI*, 2(1).  
<https://doi.org/10.61688/jev.v2i1.25>
- Kiel, J. T. (2022). *Correlating Five-Factor Personality Traits and Job Satisfaction among Vocational Rehabilitation Counselors*. [Doctoral dissertation, Grand Canyon University].  
<https://www.proquest.com/openview/5494f7c5c8246bce2770a5304f111106/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Kordzadeh, N., & Bozan, K. (2024). The influence of the Big Five personality traits and propensity to trust on online review behaviors: The moderating role of gender. *J. Theor. Appl. Electron. Commer. Res.*, 19(2). <https://doi.org/10.3390/jtaer19020072>
- Kulikowski, K., & Ganzach, Y. (2024). The six challenges for personality, intelligence, cognitive skills, and life outcomes research: An introduction to the topic. *J. Intell.* 2024, 12(3), 35;  
<https://doi.org/10.3390/jintelligence12030035>
- Kumar, V. V., & Tankha, G. (2022). Association between the Big Five and trait emotional intelligence among college students. *Psychology Research and Behavior Management*, 16. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S400058>
- Lado, M., & Alonso, P. (2017). The Five-Factor model and job performance in low complexity jobs: A quantitative synthesis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 175-182. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.07.004>
- Li D., Ma X., & Chen L. (2022). Relationship between mental health education competency and interpersonal trust among college counselors: The mediating role of neuroticism. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 169-177.  
<https://doi.org/10.2147/PRBM.S389504>
- Li, Y. (2023). The impact of personality traits on work performance. *SHS Web of Conferences*.  
<https://doi.org/10.1051/shsconf/202318003018>

- Lim, A. G. Y. (2023, December 20). *Big Five personality traits: The 5-factor model of personality*. SimplyPsychology. <https://www.simplypsychology.org/big-five-personality.html>
- Limone, P., & Toto, G. A. (2021). Psychological and emotional effects of digital technology on children in COVID-19 pandemic. *Brain Sci*, 11(9). <https://doi.org/10.3390/brainsci11091126>
- Limone, P., & Toto, G. A. (2022). Psychological and emotional effects of digital technology on digitods (14–18 years): A systematic review. *Front. Psychol.*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.938965>
- Lopez-Perry, C. (2020). Transformational leadership and the big five personality traits of counselor educators. *Journal of Counselor Leadership and Advocacy*, 7(2). <https://doi.org/10.1080/2326716X.2020.1820406>
- Mohd Noah, S. (2002). *Reka bentuk penyelidikan: Falsafah, teori dan praktis [Research design: Philosophy, theory and practice]*. Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Moorhead, H. J. H. (2023). The critical need for professional advocacy: A call to the counseling profession to value professional counselor identity. *Journal of Counselor Leadership and Advocacy*, 10(1), 3-17. <https://doi.org/10.1080/2326716X.2023.2178985>
- Nam, N. D., Phuong, L. C., & Phuong, L. T. T. (2023). The impact of personality traits on the ethical leadership, job performance and job satisfaction of public servants – A case study of the Northern public sector of Vietnam. *CTU Journal of Innovation and Sustainable Development*, 15(2), 103-115. <https://doi.org/10.22144/ctu.jen.2023.025>
- Narayanasami, S., Joseph, M. S., & Parayitam, S. (2024). Disentangling the relationship between Big-Five personality characteristics and work engagement: Evidence from India. *Environment and Social Psychology*, 9(1). <https://doi.org/10.54517/esp.v9i1.2124>
- Padilla, M. A., & Divers, J. (2015). A comparison of composite reliability estimators. *Educ Psychol Meas.*, 76(3). <https://doi.org/10.1177/0013164415593776>
- Peral, S. L., & Geldenhuys, M. (2020). The indirect relationship between personality and performance through job crafting behaviour. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1715>
- Prieto-Díez, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2022). Work engagement: organizational attribute or personality trait? *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(2), 85-92. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a7>
- Roslan, S., Hasan, S., Zaremohzzabieh, Z., & Mohamad Arsad, N. (2021). Big Five personality traits as predictors of systems thinking ability of upper secondary school students. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 29(S1). <https://doi.org/10.47836/pjssh.29.s1.14>
- Rozgonjuk, D., Schmitz, F., Kannen, C., & Montag, C. (2021). Cognitive ability and personality: Testing broad to nuanced associations with a smartphone app. *Intelligence*, 88. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2021.101578>
- Sari, M., Karneli, Y., & Hariko, R. (2024). Enhancing the counselling process: The significance of counselor's personality traits. *Jurnal bimbingan dan Konseling Terapan*, 8(1). <https://doi.org/10.30598/jbkt.v8i1.1894>
- Sharma, G., Yukhymenko-Lescroart, M., & Bernal-Arevalo, K. (2023). Counseling students' experiences and interpretations of purpose development. *Heliyon*, 9(3). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13760>
- Schermelleh-Engel, K. (2015, June 21). *Hareem, you already got some good suggestions. But I wonder whether alpha is the best choice to estimate reliability*. *Alpha* [Comment on the

- online forum post *If Cronbach's alpha is low and I do not want to abandon my questionnaire, what needs to be done?*]. ResearchGate. [https://www.researchgate.net/post/If\\_Cronbachs\\_alpha\\_is\\_low\\_and\\_I\\_do\\_not\\_want\\_to\\_abandon\\_my\\_questionnaire\\_what\\_needs\\_to\\_be\\_done](https://www.researchgate.net/post/If_Cronbachs_alpha_is_low_and_I_do_not_want_to_abandon_my_questionnaire_what_needs_to_be_done)
- Shiju, K. K., Buhukya, S., Sharma, A., Sachdeva, V., & Sharma, M. (2023). Analyzing the relationship between employee engagement and job performance. *Tuijin Jishu/Journal of Propulsion Technology*, 44(4), 1627-1635. <https://doi.org/10.52783/tjjpt.v44.i4.1115>
- Sovayunanto, R., & Rahmi, S. (2020). Application of psychodrama and role play in improving big five factors of personality. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 619.
- Statistik Pekerjaan dan Perburuhan, Siri 31 Bil. 1/2022 [Work and Labour Statistics, Series 31 Bill. 1/2022]. (2022). [https://jtksm.mohr.gov.my/sites/default/files/2024-01/iStatistik%20bil%201%20\\_2022.pdf](https://jtksm.mohr.gov.my/sites/default/files/2024-01/iStatistik%20bil%201%20_2022.pdf)
- Tengah, A., & Zumrah, A. R. (2022). The influence of Big Five personality on lecturer's performance in private university, Malaysia. *Journal of Management & Muamalah*, 12(2), 80-101.
- Tussey, K. N. (2023). *Relationships between big five personality traits and three dimensions of employee engagement*. [Doctoral dissertation, Franklin University]. [https://etd.ohiolink.edu/acprod/odb\\_etd/ws/send\\_file/send?accession=frank1690665732457723&disposition=inline](https://etd.ohiolink.edu/acprod/odb_etd/ws/send_file/send?accession=frank1690665732457723&disposition=inline)
- Tyokyaa, T. L., Ashwe, A., & Igbaakaa, J. A. (2023). Involvement among secondary school teachers in Benue State, Nigeria. *International Journal of Recent Research in Social Sciences and Humanities (IJRSSH)*, 10(4), 74-83. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10057320>
- Weinschenk, A., Rasmussen, S. H. R., Christensen, K., Dawes, C., & Klemmensen, R. (2022). The five factor model of personality and heritability: Evidence from Denmark. *Personality and Individual Differences*, 192. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111605>
- Widiger, T. A., & Crego, C. (2019). The Five Factor Model of personality structure: An update. *World Psychiatry*, 18(3), 271–272. <https://doi.org/10.1002/wps.20658>
- Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li, Y. (2022). The relationship between work engagement and job performance: Psychological capital as a moderating factor. *Front. Psychol.*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.729131>
- Yu, Y., Zhao, Y., Li, D., Zhang, J., & Li, J. (2021). The relationship between Big Five personality and social well-being of Chinese residents: The mediating effect of social support. *Front. Psychol.*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.613659>
- Yusuf, N. L. H. M., Majid, A. H. A., & Hamid, S. N. A. (2022). A conceptual paper on the relationship between personality traits and employee performance within the SMEs context in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 12(7), 969-982. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v12-i7/14326>
- Zali, Z., & Surat, S. (2022). Mengenal pasti faktor personality “Big Five” terhadap prestasi pembelajaran: Satu kajian sistematik [Identifying “Big Five” personality factor towards learning performance: A systematic research]. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 7(2). <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i2.1271>
- Zhu, Z., Qin, Q., Dodd, A., & Conti, M. (2023). Understanding the relationships between emotion regulation strategies and Big Five personality traits for supporting effective emotion regulation tools/interventions design. *Advanced Design Research*, 1(1), 38-49. <https://doi.org/10.1016/j.ijadr.2023.06.001>