

**HUBUNGAN KECERDASAN EMOSI, SOSIAL,
DAN SPIRITUAL DENGAN KEPUASAN KERJA
SERTA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI DALAM
KALANGAN GURU DI PAHANG**

ZAINE BIN ZULKIFLI

UNIVERSITI SAINS MALAYSIA

2023

**HUBUNGAN KECERDASAN EMOSI, SOSIAL,
DAN SPIRITUAL DENGAN KEPUASAN KERJA
SERTA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI DALAM
KALANGAN GURU DI PAHANG**

oleh

ZAINE BIN ZULKIFLI

**Tesis ini diserahkan untuk
memenuhi keperluan bagi
Ijazah Doktor Falsafah**

Januari 2023

PENGHARGAAN

Alhamdulillah. Segala puji bagi Allah atas limpah dan kurniaNya, dapat juga saya menyiapkan penulisan tesis ijazah tinggi yang bertajuk “Hubungan kecerdasan emosi, sosial, dan spiritual dengan kepuasan kerja serta kesejahteraan psikologi dalam kalangan guru di Pahang”.

Pertama sekali, saya ingin mengucapkan jutaan terima kasih yang tidak terhingga kepada Profesor Dr. Intan Hashimah Mohd Hashim selaku penyelia utama, beliau telah banyak membantu dan memberi bimbingan serta tunjuk ajar supaya penulisan ini dapat disiapkan dengan jayanya. Ribuan terima kasih juga ditujukan buat penyelia bersama iaitu Dr. Mahathir Yahaya yang telah banyak memberi cadangan dan sokongan. Selain itu, terima kasih juga diucapkan kepada semua penilai tesis ini di atas penilaian telus dan pandangan-pandangan membina yang telah diberikan.

Sekalung penghargaan juga diucapkan kepada pihak Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri Pahang, dan sekolah-sekolah terlibat yang sudi memberikan kerjasama sepanjang saya menjalankan kajian ini. Tidak lupa juga kepada guru-guru sekolah di negeri Pahang yang telah melibatkan diri secara langsung dan tidak langsung di dalam kajian ini.

Terima kasih juga diucapkan kepada rakan-rakan seperjuangan di USM yang turut sama membantu menyumbangkan pandangan dan memberi semangat kepada saya dalam usaha menyiapkan penulisan ini. Akhir kata, terima kasih kepada semua pihak yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung dalam menjayakan penyelidikan ini. Sekian, terima kasih.

ISI KANDUNGAN

PENGHARGAAN.....	ii
ISI KANDUNGAN.....	iii
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI RAJAH.....	xii
SENARAI LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Pengenalan	1
1.3 Permasalahan Kajian.....	5
1.4 Persoalan Kajian.....	12
1.5 Objektif Kajian.....	13
1.6 Kepentingan Kajian.....	14
1.7 Skop Kajian.....	16
1.8 Definisi Variabel Kajian.....	17
1.8.1 Kecerdasan Emosi	18
1.8.2 Kecerdasan Sosial.....	19
1.8.3 Kecerdasan Spiritual.....	20
1.8.4 Kepuasan Kerja.....	21
1.8.5 Kesejahteraan Psikologi	22
1.9 Rumusan.....	23
BAB 2 KAJIAN LITERATUR.....	24
2.1 Pendahuluan	24
2.2 Kesejahteraan	24

2.2.1	Konsep Kesejahteraan	25
2.2.2	Teori Kesejahteraan Psikologi Ryff (1989).....	32
2.2.3	Kajian Kesejahteraan dalam kalangan Guru	36
2.2.4	Instrumen Kesejahteraan	40
2.3	Kepuasan Kerja	44
2.3.1	Konsep Kepuasan Kerja	44
2.3.2	Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan	51
2.3.3	Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	56
2.3.4	Instrumen Kepuasan Kerja	63
2.4	Kecerdasan Emosi	66
2.4.1	Konsep Kecerdasan Emosi	66
2.4.2	Kecerdasan Emosi dan Kepuasan Kerja.....	73
2.4.3	Teori Kecerdasan Emosi Mayer dan Salovey (1990).....	77
2.4.4	Instrumen Kecerdasan Emosi	81
2.5	Kecerdasan Sosial	84
2.5.1	Konsep Kecerdasan Sosial.....	84
2.5.2	Kecerdasan Sosial dan Kepuasan Kerja	91
2.5.3	Teori Kecerdasan Sosial Tromso (2001)	95
2.5.4	Instrumen Kecerdasan Sosial.....	97
2.6	Kecerdasan Spiritual	100
2.6.1	Pendefinisian Kecerdasan Spiritual	101
2.6.2	Aspek Kecerdasan Spiritual.....	104
2.6.3	Kecerdasan Spiritual dan Kepuasan Kerja	108
2.6.4	Instrumen Kecerdasan Spiritual.....	112
2.7	Kepuasan Kerja sebagai Mediator antara Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Sosial, Kecerdasan Spiritual dengan Kesejahteraan Psikologi	115
2.8	Kerangka Konseptual Kajian	118
2.9	Hipotesis Kajian	122

2.10	Rumusan.....	123
BAB 3 METODOLOGI KAJIAN.....		124
3.1	Pendahuluan	124
3.2	Reka Bentuk Kajian	124
3.3	Populasi dan Persampelan.....	125
3.3.1	Populasi Kajian.....	126
3.3.2	Persampelan Kajian	127
	3.3.2(a) Persampelan Sekolah.....	127
	3.3.2(b) Persampelan Guru.....	127
3.4	Prosedur Kajian	129
3.5	Instrumen Kajian	131
3.5.1	Bahagian A: Demografi.....	132
3.5.2	Bahagian B: Kecerdasan Emosi	132
3.5.3	Bahagian C: Kecerdasan Sosial	133
3.5.4	Bahagian D: Kecerdasan Spiritual.....	134
3.5.5	Bahagian E: Kepuasan Kerja.....	135
3.5.6	Bahagian F: Kesejahteraan Psikologi.....	136
3.6	Terjemahan Instrumen.....	138
3.7	Kajian Rintis.....	139
3.7.1	Responden Kajian Rintis	140
3.7.2	Prosedur Kajian Rintis.....	141
3.7.3	Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen.....	142
3.7.4	Rumusan Kajian Rintis.....	143
3.8	Kaedah Penganalisan Data	144
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	145
3.8.2	Permodelan Persamaan Berstruktur (SEM).....	147
3.8.3	Kaedah Kuasa Dua Terkecil Separa (PLS).....	151

3.8.4	Penilaian Model Pengukuran dan Struktural (PLS)	152
	3.8.4(a) Model Pengukuran.....	152
	3.8.4(b) Model Struktural.....	154
3.9	Rumusan.....	155
BAB 4	ANALISIS KAJIAN.....	156
4.1	Pendahuluan	156
4.2	Latar Belakang Responden.....	156
4.3	Analisis Data	158
4.3.1	Tahap Kecerdasan Emosi	159
	4.3.1(a) Tahap Keseluruhan Kecerdasan Emosi	159
	4.3.1(b) Tahap Dimensi Penilaian Emosi Kendiri	160
	4.3.1(c) Tahap Dimensi Penilaian Emosi Orang Lain	161
	4.3.1(d) Tahap Dimensi Penggunaan Emosi.....	162
	4.3.1(e) Tahap Dimensi Regulasi Emosi	163
4.3.2	Tahap Kecerdasan Sosial.....	164
	4.3.2(a) Tahap Keseluruhan Kecerdasan Sosial.....	164
	4.3.2(b) Tahap Dimensi Kesedaran Sosial	165
	4.3.2(c) Tahap Dimensi Kemahiran Bersosial	166
	4.3.2(d) Tahap Dimensi Pemprosesan Maklumat Sosial	167
4.3.3	Tahap Kecerdasan Spiritual.....	168
	4.3.3(a) Tahap Keseluruhan Kecerdasan Spiritual.....	169
	4.3.3(b) Tahap Dimensi Kesedaran.....	170
	4.3.3(c) Tahap Dimensi Kerahmatan	171
	4.3.3(d) Tahap Dimensi Pemaknaan	172
	4.3.3(e) Tahap Dimensi Keulungan	173
	4.3.3(f) Tahap Dimensi Kebenaran	174
4.3.4	Tahap Kepuasan Kerja.....	176

4.3.4(a)	Tahap Keseluruhan Kepuasan Kerja	176
4.3.4(b)	Tahap Dimensi Intrinsik	177
4.3.4(c)	Tahap Dimensi Ekstrinsik	178
4.3.5	Tahap Kesejahteraan Psikologi	179
4.3.5(a)	Tahap Keseluruhan Kesejahteraan	179
4.3.5(b)	Tahap Dimensi Autonomi	180
4.3.5(c)	Tahap Dimensi Penguasaan Persekitaran	181
4.3.5(d)	Tahap Dimensi Perkembangan Diri	183
4.3.5(e)	Tahap Dimensi Hubungan Positif.....	184
4.3.5(f)	Tahap Dimensi Tujuan Kehidupan.....	185
4.3.5(g)	Tahap Dimensi Penerimaan Diri	186
4.4	Analisis Permodelan Persamaan Berstruktur (SEM)	187
4.4.1	Ujian Model Pengukuran.....	188
4.4.1(a)	Analisis Konsistensi Dalaman	188
4.4.1(b)	Analisis Kebolehpercayaan Ukuran	192
4.4.1(c)	Analisis Kesahan Konvergen.....	193
4.4.1(d)	Analisis Kesahan Diskriminan	193
4.5	Objektif 1-4: Pengujian Model Struktural.....	195
4.5.1	Penilaian Kolineariti	195
4.5.2	Pekali Penentu (R^2).....	196
4.5.3	Hasil Analisis Pekali Laluan.....	197
4.5.4	Pengujian Hipotesis	198
4.6	Objektif 5: Analisis Mediator.....	200
4.7	Rumusan.....	201
BAB 5	PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN.....	204
5.1	Pendahuluan	204
5.2	Ringkasan Dapatan Kajian	204

5.3	Perbincangan Hasil Kajian	206
5.3.1	Objektif 1: Meneliti Hubungan Kecerdasan Emosi dan Kepuasan Kerja dalam kalangan Guru	207
5.3.2	Objektif 2: Meneliti Hubungan Kecerdasan Sosial dengan Kepuasan Kerja dalam kalangan Guru	210
5.3.3	Objektif 3: Meneliti Hubungan Kecerdasan Spiritual dan Kepuasan Kerja dalam kalangan Guru	213
5.3.4	Objektif 4: Meneliti Hubungan Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologi dalam kalangan Guru.....	216
5.3.5	Objektif 5: Meneliti Kepuasan Kerja sebagai Mediator antara Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Sosial, Kecerdasan Spiritual dengan Kesejahteraan Psikologi	219
5.4	Implikasi Kajian	222
5.4.1	Implikasi Teoritikal	223
5.4.2	Implikasi Praktis	227
5.5	Batasan Kajian.....	230
5.6	Cadangan Kajian Lanjutan	231
5.7	Kesimpulan.....	233
	SENARAI RUJUKAN	235

LAMPIRAN

SENARAI JADUAL

	Halaman
Jadual 2.1	Perbandingan Model Kecerdasan Emosi 70
Jadual 2.2	Persamaan antara model kecerdasan emosi 71
Jadual 2.3	Dimensi Kecerdasan Emosi Mayer dan Salovey (1990)..... 78
Jadual 3.1	Dimensi Kecerdasan Emosi dan Item berkaitan 133
Jadual 3.2	Dimensi Kecerdasan Sosial dan Item berkaitan..... 133
Jadual 3.3	Dimensi Kecerdasan Spiritual dan Item berkaitan..... 134
Jadual 3.4	Dimensi Kepuasan Kerja dan Item berkaitan..... 135
Jadual 3.5	Dimensi Kesejahteraan dan Item berkaitan..... 136
Jadual 3.6	Taburan Soal Selidik 137
Jadual 3.7	Permarkatan Item-item Skala Jenis Likert 137
Jadual 3.8	Profil Responden..... 140
Jadual 3.9	Kebolehpercayaan Instrumen..... 142
Jadual 3.10	Kaedah Penganalisan Data 144
Jadual 3.11	Tahap Skor Bagi Min 147
Jadual 3.12	Perbandingan SEM Covarians dan SEM Varians (PLS) 150
Jadual 3.13	Analisis Normaliti 151
Jadual 3.14	Panduan penilaian model pengukuran 154
Jadual 3.15	Panduan peraturan praktikal model struktural 155
Jadual 4.1	Taburan Responden bagi data Demografik..... 157
Jadual 4.2	Kekerapan Dan Peratusan Tahap Kecerdasan Emosi 160
Jadual 4.3	Data Deskriptif Tahap Penilaian Emosi Kendiri..... 161
Jadual 4.4	Data Deskriptif Tahap Penilaian Emosi Orang Lain..... 162
Jadual 4.5	Analisis Deskriptif Tahap Penggunaan Emosi..... 163

Jadual 4.6	Analisis Deskriptif Tahap Regulasi Emosi	164
Jadual 4.7	Kekerapan Dan Peratusan Keseluruhan Kecerdasan Sosial.....	165
Jadual 4.8	Analisis Deskriptif Tahap Kesedaran Sosial.....	166
Jadual 4.9	Analisis Deskriptif Tahap Kemahiran Bersosial.....	167
Jadual 4.10	Analisis Deskriptif Tahap Kemahiran Proses Maklumat Sosial	168
Jadual 4.11	Kekerapan Dan Peratusan Keseluruhan Kecerdasan Spiritual.....	169
Jadual 4.12	Analisis Deskriptif Tahap Aspek Kesedaran	170
Jadual 4.13	Analisis Deskriptif Tahap Aspek Kerahmatan.....	171
Jadual 4.14	Analisis Deskriptif Tahap Aspek Pemaknaan.....	172
Jadual 4.15	Analisis Deskriptif Tahap Aspek Keulungan.....	173
Jadual 4.16	Analisis Deskriptif Tahap Aspek Kebenaran.....	175
Jadual 4.17	Kekerapan Dan Peratusan Keseluruhan Kepuasan Kerja	176
Jadual 4.18	Analisis Deskriptif Tahap Kepuasan Kerja Intrinsik	177
Jadual 4.19	Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Ekstrinsik	178
Jadual 4.20	Kekerapan Dan Peratusan Keseluruhan Tahap Kesejahteraan	180
Jadual 4.21	Analisis Deskriptif Tahap Aspek Autonomi	181
Jadual 4.22	Analisis Deskriptif Tahap Aspek Penguasaan Persekitaran	182
Jadual 4.23	Analisis Deskriptif Tahap Aspek Perkembangan Diri.....	183
Jadual 4.24	Analisis Deskriptif Tahap Aspek Hubungan Positif	184
Jadual 4.25	Analisis Deskriptif Tahap Aspek Tujuan Kehidupan	186
Jadual 4.26	Analisis Deskriptif Tahap Aspek Penerimaan Diri.....	187
Jadual 4.27	Hasil Analisis Konsistensi Dalaman, Kebolehpercayaan Ukuran, dan Kesahan Konvergen	189
Jadual 4.28	Keputusan Kesahan Diskriminan Fornell-Larcker.....	194
Jadual 4.29	Keputusan Kesahan Diskriminan HTMT.....	194
Jadual 4.30	Ujian Kolineariti antara konstruk.....	196

Jadual 4.31	Ujian hubungan antara konstruk	198
Jadual 4.32	Keputusan Pengujian Hipotesis	199
Jadual 4.33	Ujian Pengantara Kepuasan Kerja	200
Jadual 4.34	Hasil Dapatan Kajian Berdasarkan Objektif	202
Jadual 5.1	Rumusan Dapatan Kajian.....	205

SENARAI RAJAH

	Halaman
Rajah 2.1	Model Keperluan Hirarki Maslow (1954)59
Rajah 2.2	Model Dua Faktor Herzberg (1959).....61
Rajah 2.3	Kerangka Konseptual 121
Rajah 3.1	Prosedur Kajian..... 129
Rajah 3.2	Pengiraan Julat Skor Min Skala Enam Mata..... 146
Rajah 3.3	Pengiraan Julat Skor Min Skala Lima Mata 146
Rajah 3.4	Contoh Model SEM Covarians dan SEM Varians..... 148
Rajah 4.1	Hasil Ujian Model Struktural 197

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN A	BORANG SOAL SELIDIK
LAMPIRAN B	PENGESAHAN PAKAR INSTRUMEN
LAMPIRAN C	SURAT KELULUSAN BPPDP
LAMPIRAN D	SURAT KELULUSAN JPN PAHANG
LAMPIRAN E	SURAT KELULUSAN JEPeM
LAMPIRAN F	SURAT PENGESAHAN PELAJAR
LAMPIRAN G	ANALISIS SEM

**HUBUNGAN KECERDASAN EMOSI, SOSIAL, DAN SPIRITUAL DENGAN
KEPUASAN KERJA SERTA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI DALAM
KALANGAN GURU DI PAHANG**

ABSTRAK

Kajian oleh Kementerian Pendidikan Malaysia pada tahun 2019 melaporkan majoriti guru di Malaysia (69%) mempunyai tahap kesejahteraan antara rendah ke sederhana. Tahap kesejahteraan guru yang rendah boleh mempengaruhi kualiti pendidikan secara keseluruhan. Pendekatan pendidikan positif yang memfokuskan kepada elemen positif dan kesejahteraan berpotensi dalam memberi kefahaman tentang apakah aspek yang boleh meningkatkan tahap kesejahteraan guru di Malaysia. Namun begitu, kajian lepas yang menggunakan pendekatan ini masih terhad. Antara mekanisme dalam pendidikan positif yang mungkin boleh meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan adalah kekuatan diri seperti kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, dan kecerdasan spiritual. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, dan kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja. Selain itu, kajian ini juga menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan guru. Peranan kepuasan kerja sebagai mediator dalam kajian ini juga diuji antara variabel kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, dan kecerdasan spiritual dengan variabel kesejahteraan. Responden kajian terdiri daripada 357 orang guru sekolah menengah di negeri Pahang. Pemilihan sekolah dan guru dibuat secara rawak mudah dengan penjana nombor secara rawak dalam aplikasi. Reka bentuk kajian ini adalah keratan rentas serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dalam kajian ini menggunakan lima instrumen swa-lapor, iaitu Skala Kecerdasan Emosi Wong dan Law (WLEIS), Skala Kecerdasan Sosial Tromsø

(TSIS), Skala Intergrasi Kecerdasan Spiritual (ISIS), Soal Selidik Kepuasan Minnesota (MSQ), dan Skala Kesejahteraan Psikologi Ryff (PWS). Dalam kajian ini, data dianalisis menggunakan dua alat statistik iaitu *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) dan perisian SmartPLS. Analisis Model Persamaan Struktur berdasarkan varian (SEM-PLS) digunakan untuk menjawab objektif-objektif dalam kajian ini. Hasil dapatan menunjukkan bahawa 1) kecerdasan emosi mempunyai kaitan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja ($\beta = 0.174$; $t > 1.645$); 2) kaitan antara kecerdasan sosial dengan kepuasan kerja adalah tidak signifikan ($\beta = 0.097$; $t < 1.645$); 3) kecerdasan spiritual mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja ($\beta = 0.349$; $t > 1.645$); 4) hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan adalah positif dan signifikan ($\beta = 0.617$; $t > 1.645$); dan 5) kepuasan kerja menunjukkan kesan pengantara secara positif dan signifikan antara kecerdasan emosi (KEmosi \rightarrow KKerja \rightarrow Kesejahteraan; $\beta = 0.061$; $t > 1.645$) dan kecerdasan spiritual (KSpiritual \rightarrow KKerja \rightarrow Kesejahteraan; $\beta = 0.122$; $t > 1.645$) dengan kesejahteraan guru. Dapatan kajian ini menunjukkan kepentingan peranan kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual kepada kepuasan kerja serta seterusnya kesejahteraan. Kepuasan kerja juga menjelaskan perkaitan antara kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual dengan kesejahteraan. Hal ini menunjukkan bahawa kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual merupakan konstruk penting yang perlu dibangunkan dalam kalangan guru di Malaysia bagi meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan mereka.

**RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL, SOCIAL, AND SPIRITUAL
INTELLIGENCE WITH JOB SATISFACTION AND PSYCHOLOGICAL
WELLBEING AMONG TEACHERS IN PAHANG**

ABSTRACT

A study by the Ministry of Education Malaysia in 2019 reported that the majority of teachers in Malaysia (69%) have a low to moderate level of wellbeing. Low level of teacher's wellbeing can affect the overall quality of education. A positive education approach that focuses on positive elements and wellbeing has the potential to provide an understanding of what aspects that can improve the level of wellbeing among teachers in Malaysia. However, previous studies adopting this approach are still limited. Among the mechanisms in positive education that may increase job satisfaction and wellbeing are individual strengths such as emotional intelligence, social intelligence, and spiritual intelligence. Therefore, this study aimed to examine the relationship between emotional intelligence, social intelligence, and spiritual intelligence with job satisfaction. In addition, this study also investigated the relationship between job satisfaction and teacher wellbeing. The role of job satisfaction as a mediator in this study was also tested between emotional intelligence, social intelligence, and spiritual intelligence with wellbeing. The respondents of the study consisted of 357 secondary school teachers in the state of Pahang. The schools and teachers were selected randomly (simple random sampling) using a random number generator application. This explanatory research employed a cross-sectional design and a quantitative approach. Data collection in this study used five self-reporting instruments, namely Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS), Tromso Social Intelligence Scale (TSIS), Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS),

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), and Ryff Psychological Wellbeing (PWS). Data were analyzed using two statistical tools: Statistical Package for Social Sciences (SPSS) and SmartPLS software. Analysis of Structural Equation Modeling based on variance (SEM-PLS) was used to answer the objectives in this study. The results showed that 1) emotional intelligence had a significant positive correlation with job satisfaction ($\beta = 0.174$; $t > 1.645$); 2) the association between social intelligence and job satisfaction was not significant ($\beta = 0.097$; $t < 1.645$); 3) spiritual intelligence had a significant relationship with job satisfaction ($\beta = 0.349$; $t > 1.645$); 4) the relationship between job satisfaction and wellbeing was positive and significant ($\beta = 0.617$; $t > 1.645$); and 5) job satisfaction showed a positive and significant mediating effect between emotional intelligence (EI \rightarrow JS \rightarrow Wellbeing; $\beta = 0.061$; $t > 1.645$) and spiritual intelligence (SpI \rightarrow JS \rightarrow Wellbeing; $\beta = 0.122$; $t > 1.645$) with teacher wellbeing. The findings of this study indicate the importance of the role of emotional intelligence, and spiritual intelligence to job satisfaction and hence wellbeing. Job satisfaction also explains the link between emotional intelligence and spiritual intelligence with wellbeing. This indicates that emotional intelligence and spiritual intelligence are important constructs that need to be developed among teachers in Malaysia to increase their satisfaction and wellbeing.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pendahuluan

Kajian ini berfokus kepada hubungan kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan dalam kalangan guru di Pahang. Jadi, bab ini adalah asas pengenalan terhadap kajian yang dilaksanakan. Di dalam bab ini akan mengemukakan pengenalan kajian, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, skop kajian, kepentingan kajian, dan pendefinisian konseptual serta operasional. Semua ini adalah aspek penting yang dibincangkan dalam melakukan kajian ini secara keseluruhan.

1.2 Pengenalan

Guru adalah antara salah satu kerjaya yang mulia dan dianggap nadi utama sistem pendidikan sesebuah negara. Profesion seorang guru adalah penting dan mempunyai peranan besar dalam membentuk, mendidik, dan mengajar pelajar samada dari segi akademik, emosi, sosial, mahupun rohani (Maqsood et al., 2017). Guru dilihat bertanggungjawab secara langsung dalam memberikan pendidikan yang terbaik kepada generasi akan datang termasuk membentuk personaliti dan kemahiran kehidupan pelajar. Menurut Samad, Hashim, Moin, dan Abdullah (2011) kerjaya perguruan adalah antara kerjaya yang mempunyai banyak peranan dan tanggungjawab terhadap pelajar, komuniti, mahupun terhadap profesion mereka sendiri. Tugas guru tidak hanya terhadap kepada mendidik dan menyampaikan ilmu sahaja, namun mereka juga perlu mempunyai kemahiran dalam memotivasikan pelajar dan membangunkan pengalaman pembelajaran yang kondusif dan efektif di dalam kelas.

Peranan guru yang penting di dalam sistem pendidikan ini menyebabkan kesejahteraan mereka perlu diteliti. Kesejahteraan guru adalah antara disiplin yang semakin dikaji oleh sarjana dalam bidang Psikologi Positif dan juga bidang Psikologi Pendidikan. Guru yang sejahtera dapat menjalankan tugas dan tanggungjawab mereka dengan lebih baik dan efisien. Yin, Huang, dan Wang (2016) menegaskan bahawa guru yang sejahtera dapat membentuk dan mencipta suasana persekitaran pembelajaran yang bermakna dan berkesan di dalam bilik darjah. Selain itu, kesejahteraan guru juga dilihat mempunyai pengaruh yang besar terhadap hubungan positif antara guru dengan pelajar, rakan sekerja, pemimpin sekolah, dan komuniti (Ross et al., 2012) seterusnya dapat meningkatkan prestasi guru dan pelajar (Bajorek et al., 2014). Oleh itu, kesejahteraan guru yang tinggi dapat meningkatkan keberkesanan dan prestasi sekolah di samping memberikan kepuasan kepada guru apabila matlamat sekolah dapat dicapai.

Kepuasan dalam pekerjaan adalah antara elemen yang penting dan sentiasa diuji di dalam pelbagai cabang kerjaya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi guru-guru dalam tingkah laku serta sikap mereka terhadap diri sendiri dan dapat mewujudkan hubungan yang baik antara guru dengan masyarakat, ibu bapa dan juga pelajar (Dong & Howard, 2006; Sy et al., 2006). Selain itu, kepuasan kerja dapat meningkatkan keberkesanan guru dalam mengajar (Chamundeswari, 2013) dan komitmen mereka dalam memastikan kecemerlangan pelajar di sekolah (Amin, 2015). Ini secara tidak langsung dapat mengukuhkan prestasi dan produktiviti sekolah. Apabila kepuasan guru dicapai secara positif maka persekitaran pembelajaran dan pengajaran akan berlaku secara maksimum.

Tahap kesejahteraan guru banyak dipengaruhi oleh kepuasan mereka terhadap profesion perguruan. Kepuasan pekerjaan dapat meningkatkan kesejahteraan guru sama ada secara objektif ataupun subjektif (Dong & Howard, 2006; Sy et al., 2006). Kepuasan

kerja dapat menjadikan individu boleh memupuk hubungan yang positif di tempat kerja, bekerja secara efektif dalam kumpulan, dan dapat membina modal insan dari aspek sosial (El Khouly et al., 2011).

Selain itu, individu yang mengalami emosi dan perasaan yang positif adalah lebih cenderung untuk mempunyai kepuasan terhadap kerjaya mereka (Fisher, 2000). Menurut Faragher, Cass, dan Cooper (2013) kepuasan pekerjaan mempunyai hubungan yang kuat dengan kesihatan dan kesejahteraan individu. Jadi, kepuasan kerja dapat mengurangkan risiko masalah kesihatan fizikal serta masalah kesihatan psikologi. Kepuasan kerja juga dapat ditingkatkan dengan menerapkan elemen kekuatan diri terhadap guru-guru.

Kajian mendapati keupayaan guru dalam mengurus dan mengguna emosi dapat memberikan kepuasan kepada kerja mereka (Akomolafe & Ogunmakin, 2014; Anari, 2012; Salim et al., 2012). Kebanyakan organisasi dan sekolah memerlukan pekerja yang berkemampuan dalam menguruskan emosi bagi mencapai matlamat serta meningkatkan prestasi. Hal ini kerana guru yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi dapat mengawal dan meregulasi emosi mereka dengan lebih positif. Kecerdasan emosi membolehkan individu untuk memahami dan mengurus emosi sendiri serta berjaya mengenalpasti emosi orang lain dengan baik (Wong & Law, 2002). Kekuatan diri dalam melakukan interaksi sosial secara berkesan juga adalah penting bagi guru-guru.

Menurut Yahyazadeh-Jeloudar dan Lotfi-Goodarzi (2012a) kecerdasan sosial adalah elemen penting dan boleh menjadi penyumbang kepada kepuasan kerja guru. Bidang pendidikan merupakan perkhidmatan yang melibatkan kerja secara berkumpulan dan memerlukan interaksi sosial antara individu secara berterusan

terutamanya antara guru dan rakan sekerja serta guru dan pelajar. Lent dan Brown (2006) menyatakan kebolehan guru mengadaptasi dengan keadaan dan suasana di tempat kerja juga dapat memberikan mereka kepuasan pekerjaan. Guru yang mempunyai kecerdasan sosial yang tinggi mempunyai kecenderungan untuk menerima kepuasan di tempat kerja mereka kerana keupayaan mereka menggunakan kemahiran sosial dan bertoleransi. Oleh itu, kekuatan diri ini perlu dibangunkan oleh guru-guru dalam diri mereka supaya tekanan di tempat kerja dapat diuruskan dengan baik.

Kaur (2013) pula menyatakan kecerdasan spiritual dilihat memberi pengaruh positif kepada kepuasan kerja guru. Kecerdasan spiritual dapat menjadi panduan kepada guru untuk melaksanakan peranan mereka dengan lebih baik. Emmons (2000b) menyatakan individu yang mempunyai kecerdasan spiritual berupaya untuk menyelesaikan permasalahan atau tugas menggunakan sumber kerohanian mereka. Keupayaan dalam menerapkan nilai-nilai kerohanian dalam kehidupan seorang guru dapat membantu mereka melaksanakan tanggungjawab mereka dengan lebih tenang dan sabar. Guru dengan mudah dapat menghadapi tuntutan kehidupan dan kerjaya mereka dengan lebih ikhlas dan bertanggungjawab. Oleh itu, dapat dilihat guru yang mempunyai kecerdasan spiritual yang tinggi akan lebih puas terhadap kerjaya mereka.

Tujuan kajian ini adalah untuk melihat keupayaan kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, dan kecerdasan spiritual dalam kalangan guru-guru. Ketiga-tiga elemen ini adalah aspek yang penting untuk dikaji terhadap guru-guru Malaysia yang mempunyai kepercayaan dan agama serta kepelbagaian budaya. Jadi, kajian ini berfokus kepada kebolehan dan kekuatan diri guru dalam aspek kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, dan kecerdasan spiritual disamping hubungannya dengan kepuasan pekerjaan serta kesejahteraan guru. Kajian ini dapat memberi impak yang positif dalam bidang psikologi pendidikan dan psikologi positif dengan membantu guru-guru memperkasa

keupayaan dan kekuatan diri guru seterusnya meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan mereka. Hal ini terutamanya menyumbang kepada bidang pendidikan positif yang menekankan kepada kesejahteraan semua dalam konteks pendidikan.

1.3 Permasalahan Kajian

Matlamat utama sistem pendidikan adalah melahirkan pelajar yang berjaya daripada pelbagai aspek. Sekolah yang berjaya adalah sekolah yang berkemampuan meningkatkan prestasi pelajar dan membangunkan guru yang cemerlang dan berdaya tahan. Sistem pendidikan telah berkembang dengan pesat dan memberikan tekanan yang kuat kepada organisasi sekolah termasuk guru dalam beradaptasi dengan perubahan baru dari semasa ke semasa. Guru mempunyai peranan yang sangat penting dan menyeluruh di dalam sistem pendidikan di seluruh dunia. Peranan guru di Malaysia bukan sahaja mengajar ilmu pengetahuan tetapi membentuk sahsiah pelajar dan kerja-kerja pentadbiran di sekolah (Ishak, Mahmud, et al., 2006). Selain itu, Azura dan Normah (2011) menyatakan guru juga mempunyai peranan dan tanggungjawab terhadap ibu bapa, perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan, dan juga pengetua sekolah.

Peranan dan tuntutan kerjaya yang banyak ini menjadi ancaman kepada kesejahteraan guru. Espinoza (2015) telah menjalankan survei kesejahteraan dan kesihatan di atas talian terhadap 3500 orang guru di England, Wales, Scotland, dan Northern Island. Kajian tersebut mendapati 84 peratus dari mereka mengaku bahawa pekerjaan mereka memberi kesan negatif terhadap kesihatan dan kesejahteraan mereka. Berbanding pada tahun 2014, berlaku peningkatan 4 peratus terhadap isu ini. Kementerian Pendidikan Malaysia pula telah menjalankan penyelidikan pada tahun 2019 terhadap kesejahteraan psikologi melibatkan 134,434 orang guru (Yahya et al.,

2020). Majoriti guru di Malaysia mempunyai tahap kesejahteraan sederhana iaitu seramai 92,691 (68.9%). Kajian mereka juga mendapati tahap keperluan perkhidmatan kaunseling adalah tinggi iaitu seramai 99,618 (74.1%) orang guru menyatakan mereka memerlukan bantuan perkhidmatan kaunseling. Jika dilihat total tahap sederhana dan tinggi keperluan perkhidmatan kaunseling adalah melibatkan 98.6 peratus guru.

Laporan oleh sebuah badan bukan kerajaan (NGO) *Great Life Physio and Rehabilitations* telah menyatakan bahawa kerjaya guru merupakan kerjaya keempat yang paling memberikan tekanan (Hassan et al., 2018). Kedudukan kerjaya guru ini adalah kedudukan yang berada di belakang kerjaya polis, pegawai penjara dan jururawat. Ali (1998) menyatakan bahawa 30 peratus daripada 280,000 orang guru di Malaysia telah dibebani dengan tugas yang akhirnya membawa kepada masalah tekanan atau stres. Selain itu, kajian Yahaya dan Hussin (2007) terhadap guru-guru di Johor, Melaka, Negeri Sembilan dan Selangor mendapati 80 peratus guru mengalami stres pekerjaan tahap sederhana ke tinggi. Seterusnya, kajian yang dijalankan oleh *National Union of Teaching Profession* (NUTP) mendapati seramai 70 peratus guru dari 9000 responden kajian mengalami tekanan serta kemurungan di tempat kerja (Ismail et al., 2019). Stres pekerjaan ini mengganggu fokus sebenar guru iaitu mengajar (Osman, 2015) dan mengganggu kesejahteraan mereka (Milfont et al., 2008). Punca isu ini berlaku adalah kerana beban kerja yang banyak dan berlebihan. Antara sebab lain guru mengalami stres adalah kerana tekanan kerja, masalah kewangan, kemurungan, dan kesunyian (Povera, 2012) serta hubungan jarak jauh (Taharim et al., 2020). Dalam kajian psikologi yang telah dijalankan, stres pekerjaan telah memberi impak yang negatif terhadap kesejahteraan psikologi (Adegoke, 2014; Babajide & Akintayo, 2011). Selain itu, stres pekerjaan yang tinggi ini juga telah menimbulkan ketidakpuasan guru terhadap profesion mereka.

Kajian kesejahteraan terhadap profesion perguruan adalah terhad dan masih kurang dijalankan di Malaysia. Hal ini disokong oleh Leow et al. (2020) yang menjalankan kajian kesejahteraan guru di dua buah sekolah di Kuala Lumpur. Kajian tentang kesejahteraan dalam kalangan guru di Malaysia hanya enam dalam tempoh lima tahun berbanding kajian-kajian di luar negara. Kajian berkaitan kesejahteraan guru semakin berkembang namun kebanyakan kajian tertumpu di negara barat. Kesejahteraan guru adalah isu yang penting dan memberi kesan langsung kepada kualiti dan efisiensi dalam perkhidmatan perguruan. Selain daripada kesan kepada perkhidmatan mereka, kesejahteraan guru memainkan peranan dalam menentukan niat guru untuk kekal di dalam perkhidmatan atau profesion mereka. Menurut Smith dan Ulvik (2017), guru yang tidak bahagia ditempat kerja memberi pengaruh kepada minat mereka terhadap kerja mereka. Apabila guru mulai tidak berminat terhadap kerjaya mereka, guru akan meninggalkan profesion tersebut. Ini adalah antara cabaran dalam bidang pendidikan dan pihak sekolah hadapi dalam mengurangkan kadar guru untuk berhenti dari perkhidmatan.

Isu kesejahteraan berkait rapat dengan isu kepuasan kerja. Banyak kajian lepas menunjukkan kaitan antara dua perkara ini. Menurut Mohamad dan Yaacob (2013) masalah ketidakpuasan guru ini akan memberi kesan kepada kesejahteraan guru-guru tersebut. Tahap kepuasan guru yang rendah terhadap kerjaya mereka mengakibatkan kualiti kesejahteraan mereka menurun. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja sememangnya berlaku dalam semua bidang kerjaya termasuklah bidang perguruan (Affendi, 2014). Isu kepuasan kerja ini sentiasa diberi perhatian kerana kebanyakan guru tidak berpuashati dengan tambahan bidang kerja yang membebankan bagi mereka. Kepuasan kerja yang jelas semakin menurun ini menyebabkan penurunan produktiviti

guru (Gayathiri et al., 2013) serta peningkatan guru untuk berhenti kerja (Grissom, 2011) dan bersara lebih awal (Gumus et al., 2012).

Kajian kepuasan kerja guru di Malaysia mendapati tahap kepuasan guru terhadap kerjaya mereka adalah antara rendah hingga sederhana (Hassan & Wahab, 2017; Kariming & Ambotang, 2018; Marappan, 2008; Wei & Abdullah, 2016). Kariming dan Ambotang (2018) telah menjalankan kajian terhadap tahap kepuasan kerja guru tingkatan enam di Sabah dan mendapati guru-guru mempunyai tahap kepuasan kerja yang sederhana. Dapatan kajian mereka juga konsisten dengan kajian yang dijalankan oleh Hassan dan Wahab (2017). Kajian Hassan dan Wahab (2017) bertujuan mengkaji tahap kepuasan kerja guru sekolah berprestasi rendah di Kuala Lumpur. Mereka mendapati guru hanya berpuas hati dengan dimensi rakan sekerja dan tidak berpuas hati bagi aspek lain seperti gaji, pegawai atasan, dan lain-lain. Wei dan Abdullah (2016) menjalankan kajian kepuasan kerja terhadap guru di sekolah persendirian cina di Pulau Pinang juga mendapatkan hasil yang sama iaitu guru-guru mempunyai tahap kepuasan yang sederhana. Manakala, Marappan (2008) menjalankan kajian kepuasan kerja terhadap guru sekolah jenis kebangsaan tamil dan hasil kajian beliau mendapati guru-guru mempunyai tahap kepuasan pekerjaan yang rendah. Tuntasnya, kepuasan kerja guru-guru di Malaysia masih di dalam tahap di antara rendah dan sederhana dan perlu diberi perhatian khusus.

Berbanding punca dan kesan kepuasan serta faktor kesejahteraan guru, kajian kekuatan diri guru dalam mempengaruhi kepuasan dan kesejahteraan mereka adalah tidak banyak dikaji berbanding kerjaya lain. Antara kajian-kajian yang memfokuskan kepada punca dan kesan ketidakpuasan guru ialah kajian yang mengenalpasti hubungan stres dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru (Skaalvik & Skaalvik, 2016, 2020), mengkaji konflik kerja dan keluarga dengan kepuasan kerja guru (Pu et al., 2017),

mengkaji faktor gaya kepemimpinan pengetua sekolah dengan kepuasan kerja guru (Nordin et al., 2019), mengkaji tentang beban kerja dengan kepuasan guru (Abdullah, 2021), dan mengkaji kesan kepuasan guru seperti berhenti kerja, prestasi, dan lain-lain (Park & Johnson, 2019). Manakala kajian bagi kesejahteraan juga adalah sama iaitu berfokus kepada pengalaman negatif guru yang mengganggu kualiti kesejahteraan mereka di tempat kerja. Antara kajian terkini yang membincang isu ini ialah mengkaji masalah kemurungan dengan kesejahteraan (Jeon et al., 2018), mengkaji konflik hubungan guru dengan kesejahteraan (Aldrup et al., 2018), mengkaji masalah kesejahteraan dengan keberkesanan kualiti pengajaran (Gyeltshen & Beri, 2018), dan mengkaji kesan perubahan bidang kerja guru terhadap kesejahteraan (McCallum, 2020). Kajian-kajian yang dibincang ini juga adalah penting dan sangat berguna, namun kajian ini tidak menekankan tentang faktor pengukuhan yang boleh dilakukan oleh guru bagi membantu diri mereka dalam menghadapi pelbagai situasi di tempat kerja. Keperluan bagi memperbanyakkan kajian kekuatan diri yang boleh dibangunkan oleh guru adalah mustahak terutamanya di Malaysia kerana elemen ini masih jarang di sentuh dalam kajian-kajian terkini. Ini adalah penting bagi institusi pendidikan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kualiti kesejahteraan guru.

Berdasarkan kajian-kajian lepas di dalam pelbagai sektor kerjaya, sarjana psikologi industri dan organisasi percaya bahawa kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, dan kecerdasan spiritual mempunyai peranan dan potensi yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku pekerja di dalam organisasi. Aspek kekuatan diri adalah penting dan perlu diterapkan dalam sektor pendidikan bagi membantu guru dan pelajar untuk terus berkembang dan berdaya tahan (Coppley & Niemiec, 2021).

Keseimbangan kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, dan kecerdasan spiritual adalah amat diperlukan bagi melahirkan guru yang stabil dari segi emosi, sosial, rohani

dan mendapat kepuasan dan kesejahteraan dalam kerjaya mereka. Seseorang pendidik harus memainkan peranan dalam membangunkan kemahiran pengurusan emosi, kemahiran sosial, dan berkemampuan menerapkan elemen spiritual dalam kehidupan. Hal ini adalah sangat penting kerana pendidik yang berkualiti adalah seorang yang berinovasi, berdaya tahan, kreatif, dan berwawasan. Bagi menyahut cabaran besar dalam kerjaya pendidikan hari ini, sudah tentulah sekolah memerlukan warga pendidik yang berpengetahuan luas, mempunyai kemahiran sosial, dan memiliki kekuatan emosi dan rohani yang tinggi. Ini adalah rintangan yang perlu dihadapi oleh pendidik di institusi pengajian tinggi mahupun guru-guru di sekolah dalam memperkasa diri sendiri (Nasir & Mustaffa, 2011).

Menurut Azhar (2004) dan Jordan et al. (2011) pekerja yang memiliki tahap kecerdasan emosi yang tinggi adalah cenderung untuk mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi kerana mereka mahir dalam mengawal emosi mereka dengan baik berbanding dengan pekerja yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang rendah. Pekerja yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi adalah lebih berdaya tahan kerana mereka mampu untuk memahami kesan-kesan stres dan membangunkan strategi dan ketahanan bagi menghadapi kesan-kesan negatif stres (Ciarrochi et al., 2002; Yazici et al., 2011).

Albrecht (2006) menyatakan kecerdasan sosial adalah sangat penting kepada profesion perguruan. Setiap guru perlu mempunyai kemahiran sosial yang tinggi sebelum memasuki bidang pendidikan. Hubungan positif terhadap pelajar, rakan sekerja, dan pihak pengurusan dapat memberikan kepuasan pekerjaan kepada guru. Menurut Yahyazadeh-Jeloudar dan Lotfi-Goodarzi (2012a) kecerdasan sosial mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja guru. Oleh itu, guru yang

mempunyai kecerdasan sosial yang tinggi akan cenderung untuk puas terhadap kerjaya mereka.

Kerohanian atau spiritual digambarkan menerusi konsep keredhaan, rasa bertanggungjawab kepada pencipta, dan penghayatan kepada nilai-nilai agama dalam kehidupan seharian (Mubarak, 2015). Guru-guru yang mampu menghayati nilai rohani akan sentiasa jujur dan istiqamah dalam menjalankan tanggungjawab mereka sebagai pendidik. Individu yang mempunyai kecerdasan spiritual yang tinggi juga dilihat sentiasa tenang dan tidak mengenal erti putus asa dalam menghadapi kegagalan dan kekecewaan. Kupsan ini menunjukkan bahawa elemen positif dalam diri guru ini penting untuk dikaji bagi mengatasi masalah ketidakpuasan guru terhadap kerjaya mereka. Kajian ini berfokus kepada pengukuhan kekuatan diri guru dari aspek kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, dan kecerdasan spiritual sebagai faktor kepada kepuasan kerja guru disamping kesejahteraan guru.

Bidang ilmu yang mengambil pendekatan kekuatan diri dalam konteks pendidikan dikenali sebagai pendidikan positif. Pendidikan positif adalah masih baru di Malaysia. Kajian tentang pendidikan positif di Asia oleh King, Caleon, Tan, dan Ye (2016) mendapati faktor sosio-budaya tidak dititikberatkan dalam kebanyakan kajian pendidikan positif dan positif psikologi. Mereka menyatakan kekurangan sampel kajian Asia sangat jelas apabila hanya terdapat 7 artikel dari 401 artikel melibatkan kajian dalam komuniti Asia. Ini sangat membimbangkan kerana budaya adalah aspek penting dalam pendidikan dan kesejahteraan (Kasser, 2011; King & McInerney, 2016; Suh & Oishi, 2004; Zusho & Clayton, 2011). Selain itu, kebanyakan kajian yang dijalankan berfokus kepada perkembangan pelajar dari aspek kekuatan diri, kemakmuran dan kesejahteraan (Idris et al., 2019; Ji et al., 2016; Rand et al., 2020). Oleh itu, kajian ini

mendalami pendidikan positif dari konteks profesion perguruan dalam sistem pendidikan di Malaysia.

Secara ringkasnya, tahap kepuasan kerja dan kesejahteraan guru di Malaysia adalah di antara rendah ke sederhana disamping peningkatan tekanan pekerjaan bagi kerjaya guru yang dilaporkan oleh pelbagai agensi kerajaan dan badan bukan kerajaan. Selain itu, kajian berkaitan kesejahteraan dalam kalangan guru di Malaysia adalah masih minima dan kebanyakan kajian berfokus kepada punca dan kesan pemboleh ubah tersebut. Kajian-kajian yang berfokuskan kepada kekuatan diri dan elemen positif adalah terhad dan kurang dijalankan di Malaysia di dalam profesion perguruan. Oleh itu, lebih banyak kajian perlu dilakukan terutamanya yang memberi penekanan kepada elemen positif yang boleh ditingkatkan oleh guru-guru dalam membantu mereka mencapai tahap kepuasan dan kesejahteraan yang lebih baik. Pendidikan positif adalah antara cabang baru yang boleh diterapkan dalam sistem pendidikan bagi membantu guru-guru mencapai kepuasan dan kesejahteraan di tempat kerja. Berdasarkan kepada permasalahan yang dibincangkan di atas, satu kajian perlu dibuat untuk mengkaji pengaruh kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan pekerjaan serta kesejahteraan guru.

1.4 Persoalan Kajian

Kajian ini dilakukan bagi menjawab beberapa persoalan kajian seperti berikut:

- 1) Apakah hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan pekerjaan dalam kalangan guru-guru sekolah di Pahang?
- 2) Apakah hubungan antara kecerdasan sosial dengan kepuasan pekerjaan dalam kalangan guru-guru sekolah di Pahang?

- 3) Apakah hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kepuasan pekerjaan dalam kalangan guru-guru sekolah di Pahang?
- 4) Apakah hubungan antara kepuasan pekerjaan dengan kesejahteraan psikologi dalam kalangan guru-guru sekolah di Pahang?
- 5) Adakah kepuasan pekerjaan menjadi mediator antara variabel kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, dan kecerdasan spiritual dengan kesejahteraan psikologi dalam kalangan guru-guru sekolah di Pahang?

1.5 Objektif Kajian

Objektif utama kajian ini ialah mengkaji hubungan antara kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan pekerjaan serta kesejahteraan psikologi dalam kalangan guru-guru.

Bagi menjawab persoalan-persoalan kajian yang telah digariskan, pengkaji telah membina beberapa objektif khusus kajian seperti berikut:

- 1) Mengkaji hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan pekerjaan dalam kalangan guru-guru sekolah di Pahang.
- 2) Mengkaji hubungan antara kecerdasan sosial dengan kepuasan pekerjaan dalam kalangan guru-guru sekolah di Pahang.
- 3) Mengkaji hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kepuasan pekerjaan dalam kalangan guru-guru sekolah di Pahang.
- 4) Mengkaji hubungan antara kepuasan pekerjaan dengan kesejahteraan psikologi dalam kalangan guru-guru sekolah di Pahang.
- 5) Mengukur pengaruh kepuasan pekerjaan sebagai mediator kepada variabel kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, dan kecerdasan spiritual

dengan kesejahteraan psikologi dalam kalangan guru-guru sekolah di Pahang.

1.6 Kepentingan Kajian

Kajian ini penting di mana ia berkait rapat dengan pernyataan masalah yang dibincangkan. Kajian ini sangat bermakna kerana dapat memberikan maklumat empirikal serta sumbangan secara praktikal dan akademik bagi membantu guru dan pihak terlibat. Permasalahan kajian mendapati guru-guru mempunyai kualiti kesejahteraan dan kepuasan kerja yang sederhana. Selain itu, kajian yang berfokus kepada pengukuhan kekuatan diri guru adalah masih kurang dalam membantu guru menghadapi tekanan pekerjaan. Oleh itu, kajian ini memberi manfaat kepada guru-guru untuk memahami elemen-elemen kekuatan diri yang dapat membantu mereka menghadapi cabaran dalam institusi pendidikan. Dapatan kajian ini melihat kepentingan aspek kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, dan kecerdasan spiritual kepada guru-guru. Jadi, guru-guru dapat mempelajari dan memperkembang elemen kecerdasan emosi, kecerdasan sosial dan juga kecerdasan spiritual mereka di tempat kerja. Keupayaan guru-guru dalam meningkatkan aspek kekuatan diri mereka ini dapat membantu meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan mereka.

Secara praktikalnya, hasil kajian yang dijalankan di sekolah ini juga dapat membantu Kementerian Pendidikan, Jabatan Pendidikan Negeri (JPN) dan Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) di Malaysia untuk mengambil tindakan dan langkah-langkah untuk meningkatkan tahap kesejahteraan dan kepuasan pekerjaan guru-guru di dalam bidang pendidikan dengan menerapkan elemen kekuatan diri seperti kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, dan kecerdasan spiritual dalam diri mereka. Pihak kementerian dan pentadbir sekolah dapat menggunakan dapatan kajian untuk membangunkan program

yang bersesuaian bagi melatih dan memperkasa kekuatan diri guru terutamanya dari aspek emosi, sosial, dan spiritual. Ini dapat membantu guru dalam menghadapi tekanan di tempat kerja.

Selain itu dengan dapatan kajian ini, pihak berkenaan dapat mengkaji dan memperbaiki semula pendekatan-pendekatan yang sesuai dengan kekuatan diri dan elemen positif untuk memantapkan isu ini di tempat kerja. Pendekatan kekuatan diri ini dapat memperkasa kualiti kesejahteraan dan kepuasan kerja guru terhadap profesion mereka. Hal ini kerana seperti yang dibincangkan dalam permasalahan kajian, kesejahteraan dan kepuasan kerja adalah penting bagi memastikan matlamat sekolah berjaya dicapai. Maklumat ini sangat berguna kepada pihak sekolah dalam usaha memenuhi keperluan guru secara maksimum di tempat kerja. Seterusnya, kajian ini boleh dijadikan rujukan oleh pihak syarikat-syarikat swasta terutamanya di dalam bidang pendidikan dalam meningkatkan kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, kecerdasan spiritual serta kepuasan kerja dan kesejahteraan guru atau pendidik.

Dari sudut akademik, kajian ini penting untuk mendorong para pengkaji mengetahui sejauh mana kecerdasan emosi, kecerdasan sosial dan kecerdasan spiritual guru dapat mempengaruhi tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru tersebut. Kajian ini juga melihat sejauh mana hubungan antara kepuasan pekerjaan dan kesejahteraan. Sebelum ini diterangkan dalam permasalahan kajian tentang kekurangan kajian-kajian yang berfokuskan kepada kekuatan diri. Statistik kepuasan pekerjaan dan kesejahteraan dapat menggambarkan keadaan dan kualiti guru semasa dan boleh di guna pakai untuk kajian akan datang. Selain itu, kajian ini juga menggunakan teori-teori dan kupasan kajian lepas yang sesuai dalam kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, kecerdasan spiritual, kepuasan pekerjaan dan kesejahteraan terutamanya melibatkan responden. Disamping itu, kajian berkaitan kesejahteraan guru yang menekankan aspek

kekuatan diri dan elemen positif dapat diperbanyak di Malaysia. Oleh itu, kajian ini penting untuk guru-guru dalam memberikan mereka pendedahan dan pemahaman yang lebih mendalam terhadap kekuatan diri mereka yang boleh digunakan dan ditingkatkan. Hal ini akan dapat membantu mereka dalam mencapai kepuasan dan kesejahteraan. Hasil kajian ini dapat menjadi batu loncatan kepada pengkaji-pengkaji lain untuk terus mengkaji isu-isu ini di dalam bidang pendidikan di Malaysia.

Seperti yang dibincang di dalam permasalahan kajian, bidang pendidikan positif masih baru dalam kalangan pengkaji di Malaysia. Kajian mengenai pendidikan positif masih kurang dan terhad dalam konteks dan budaya di sini. Penerapan elemen positif dalam bidang pendidikan adalah penting untuk memperkasa sistem pendidikan Malaysia. Pendidikan positif adalah antara bidang penting untuk membantu guru mahupun pendidik untuk meningkatkan tahap kepuasan hidup dan pekerjaan, kebahagiaan, serta kesejahteraan mereka. Penerapan elemen-elemen kekuatan diri dalam bidang pendidikan dapat membantu profesion perguruan untuk lebih berdaya tahan dengan cabaran di dalam insitusi pendidikan. Kajian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap kekuatan diri seperti kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, dan kecerdasan spiritual yang boleh diterapkan oleh guru-guru. Oleh itu, kajian ini amatlah penting untuk peningkatan kepuasan pekerjaan dan kesejahteraan guru untuk melakukan aktiviti pembelajaran di sekolah dengan lebih sempurna.

1.7 Skop Kajian

Kajian ini dilaksanakan adalah untuk mengenalpasti hubungan antara kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja serta hubungan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan dalam kalangan guru sekolah. Kajian ini melibatkan guru-guru sekolah di negeri Pahang. Negeri Pahang dipilih kerana

negeri Pahang merupakan negeri terbesar di semenanjung Malaysia. Selain itu, kajian lepas dalam kalangan guru banyak dijalankan di Lembah Klang, Pulau Pinang, Johor, Melaka, Kelantan dan tiada kajian yang dijalankan kepada guru-guru di negeri Pahang (Salim et al., 2012; Yusof et al., 2016; Yusoff & Tengku-Arrifin, 2020). Oleh itu, kajian ini memilih guru di negeri Pahang sebagai responden kajian. Sekolah-sekolah yang terlibat adalah terdiri daripada sekolah menengah kebangsaan (SMK) sahaja. Bilangan populasi guru SMK di kawasan negeri Pahang adalah seramai 11, 317 orang. Oleh itu, responden kajian dianggarkan seramai 390 orang iaitu terdiri daripada guru-guru sekolah menengah yang berkhidmat di sekolah-sekolah sekitar daerah dalam negeri Pahang.

Lokasi persampelan kajian adalah tertumpu kepada guru-guru sekolah di sebelas daerah dalam negeri Pahang. Terdapat sekolah rendah, dan sekolah menengah harian, sekolah vokasional di kawasan tersebut. Kajian menjurus kepada hubungan kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja serta hubungan kepuasan pekerjaan dan kesejahteraan. Kepuasan pekerjaan guru-guru terganggu kerana beban kerja guru semakin bertambah saban hari. Hal ini juga mempengaruhi kesejahteraan mereka dalam bidang perguruan. Lantaran itu, kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti sejauhmana kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, dan kecerdasan spiritual mempunyai hubungkait terhadap kepuasan pekerjaan dan kesejahteraan guru-guru.

1.8 Definisi Variabel Kajian

Di dalam konteks kajian ini, konsep dan istilah-istilah yang digunakan adalah bagi mewakili pemboleh-pemboleh ubah dalam kajian dan didefinisikan secara konseptual dan operasional. Penjelasan istilah-istilah ini adalah penting supaya

pembaca yang tidak biasa dengan disiplin kajian ini dapat memahami konsep kajian dengan mudah.

1.8.1 Kecerdasan Emosi

Konseptual

Menurut Salovey (1997) kecerdasan emosi adalah sebagai satu bentuk kebolehan memantau dan meregulasikan emosi diri dan emosi orang lain, dapat membezakan antara keduanya dan boleh menguruskan maklumat tersebut dan mengawal pemikiran dan tindakan terhadap sesuatu emosi. Ahmad (2013), menyatakan 'kecerdasan' dapat ditafsirkan sebagai kebolehan untuk membaca, menulis, menghitung, dan sebagai jalur sempit keterampilan kata dan angka yang menjadi fokus di dalam pendidikan formal seperti pencapaian para pelajar di dalam bidang akademik. Pandangan baru yang berkembang melibatkan kecerdasan selain daripada kecerdasan intelek adalah bakat, ketajaman pengamatan sosial, hubungan sosial, kematangan emosi, dan lain-lain lagi. Kecerdasan emosi dapat disimpulkan sebagai keupayaan individu dalam mengenal emosi sendiri serta orang lain disamping kebolehan dalam memahami dan mengawal emosi mereka dalam situasi ataupun keadaan tertentu.

Operasional

Dalam kajian ini, pengkaji mengukur tahap kecerdasan emosi guru-guru sekolah berpandukan model kecerdasan emosi Mayer dan Salovey (1990). Pengkaji mengukur empat elemen kecerdasan emosi iaitu penilaian emosi sendiri, penilaian emosi orang lain, penggunaan emosi, dan meregulasi emosi. Oleh itu, dalam kajian ini kecerdasan emosi merujuk kepada keupayaan atau kebolehan individu mengenalpasti emosi sendiri dan orang lain serta keupayaan individu mengendalikan emosi mereka dalam situasi

tertentu. Instrumen yang digunakan untuk mengkaji tahap kecerdasan emosi guru-guru adalah *Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS)* dibangun oleh Wong dan Law (2002). Instrumen ini mempunyai 16 soalan dan guru perlu menjawab dengan skala jawapan dari “sangat tidak setuju” sehingga “sangat setuju”.

1.8.2 Kecerdasan Sosial

Konseptual

Kecerdasan sosial berkait rapat dengan sosialisasi. Ambron (1972) mentakrifkan sosialisasi sebagai proses individu dalam mengembangkan keperibadian sosial dan menjadi anggota masyarakat secara efektif. Goleman (2007) menyatakan kecerdasan sosial adalah kebolehan individu dalam berinteraksi dan bergaul dengan kelompok masyarakat dan juga individu di sekelilingnya. Ford dan Tisak (1983) menjelaskan kecerdasan sosial adalah kemampuan individu untuk memahami dan mengawal hubungan antara individu. Kecerdasan sosial juga dilihat sebagai kemampuan individu dalam mencipta, membentuk, dan membangun perhubungan serta menjaga perhubungan sehingga memberikan kebaikan kepada diri individu dan orang lain (Gallup et al., 2003).

Operasional

Kecerdasan sosial di dalam kajian ini merujuk kepada kemampuan guru dalam berinteraksi dengan sosial diukur menggunakan borang soal selidik *The Tromso Social Intelligence Scale (TSIS)* oleh Silvera, Martinussen, dan Dahl (2001). Terdapat tiga dimensi utama yang diukur iaitu kebolehan memproses maklumat sosial, kemahiran bersosial, dan kesedaran sosial. Instrumen ini mengandungi 21 item dan guru perlu menjawab dengan skala jawapan dari “sangat tidak setuju” sehingga “sangat setuju”.

Skor yang tinggi dalam pengukuran ini menunjukkan guru mempunyai kecerdasan sosial yang tinggi.

1.8.3 Kecerdasan Spiritual

Konseptual

King (2009) mentakrifkan kecerdasan spiritual sebagai satu set kapasiti mental yang menyumbang kepada kesedaran, penyatuan, dan penyesuaian aspek-aspek bukan material serta ketuhanan dengan kewujudan seseorang. Ini akan mewujudkan hasil seperti refleksi kewujudan diri yang mendalam, peningkatan makna, pengiktirafan tentang keunggulan, dan penguasaan spiritual. Vaughan (2002) pula mendefinisikan kecerdasan spiritual adalah bersifat prihatin dengan kedalaman fikiran dan semangat serta hubungannya dengan keberadaan seseorang di dunia ini. Selain itu, Wolman (2001) menyatakan kecerdasan spiritual sebagai kapasiti manusia untuk mempersoalkan makna kehidupan, dan terus merasai perkaitan antara sesama manusia serta dunia. Individu yang mempunyai kecerdasan spiritual akan berfikir tentang tujuan hidup dan persoalan berkaitan makna dalam kehidupan mereka. Individu ini juga akan menghargai hubungan sesama manusia dan juga hubungan dengan dunia. Amram dan Dryer (2008) mentakrifkan kecerdasan spiritual sebagai keupayaan manusia memasukkan nilai, kualiti, serta sumber spiritual ke dalam kehidupan mereka.

Operasional

Kajian ini mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kebolehan untuk menunjukkan dan menggunakan nilai, kualiti dan sumber spiritual untuk meningkatkan fungsi harian dan kesejahteraan hidup. Lima komponen utama dalam kecerdasan spiritual menurut kajian ini ialah kesedaran, kerahmatan, pemaknaan, keulungan dan

kebenaran. Komponen-komponen ini diukur menggunakan soal selidik *Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS)* yang telah dibentuk oleh Amram dan Dryer (2008). Instrumen ini mengandungi 45 item yang diukur menggunakan skala Likert.

1.8.4 Kepuasan Kerja

Konseptual

Callaway (2007) mentakrifkan kepuasan kerja sebagai tingkat kepuasan seseorang setelah membandingkan kerja atau hasil yang dirasakan dengan matlamat atau harapan yang telah ditetapkan. Oleh itu, kepuasan kerja adalah kesimpulan yang dilakukan terhadap pengharapan oleh individu dan pekara yang diterima atau kesan dari layanan di tempat kerja. Kepuasan kerja bermaksud keadaan emosi yang menyeronokkan dan sering mendorong kepada sikap kerja yang positif serta prestasi yang dipertingkatkan (Wicker, 2011). Kepuasan kerja juga disifatkan sebagai perilaku positif atau keadaan emosi kesan daripada penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang (Landy & Conte, 2016).

Operasional

Kepuasan kerja di dalam kajian ini adalah melibatkan pekerjaan dalam sektor perguruan. Kepuasan kerja merupakan satu tindakbalas yang berlaku dalam situasi kerjaya terhadap pekerja. Kepuasan dapat dicapai andainya keperluan guru dapat dipenuhi dan kurang tekanan dalam persekitaran pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan faktor luaran dan faktor dalaman. Di dalam kajian ini kepuasan kerja merujuk kepada satu reaksi emosi yang positif individu terhadap kerjanya. Kepuasan kerja di dalam kajian ini diukur dengan menggunakan instrumen *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* yang dibangunkan oleh Weiss, Dawis, dan England

(1967). Instrumen ini mengandung 20 soal dan menguji dua dimensi utama kepuasan kerja yaitu intrinsik dan ekstrinsik.

1.8.5 Kesejahteraan Psikologi

Konseptual

Sejahtera membawa erti aman, makmur, senang, dan tenteram (Kamus Dewan, 2014). Kesejahteraan memberi makna kepada keadaan atau suasana yang senang dan bahagia. Jadi dapat ditakrifkan kesejahteraan merujuk kepada keadaan individu atau masyarakat yang senang, bahagia, makmur dan tenteram. Diener, Suh, Lucas, dan Smith (1999) mentakrifkan kesejahteraan merujuk kepada apa yang difikirkan individu tentang kepuasan dalam kehidupan mereka secara menyeluruh seperti pekerjaan, perhubungan sosial, dan juga terhadap emosi mereka. Mereka juga menjelaskan bahawa individu yang mempunyai kesejahteraan yang tinggi cenderung untuk mempunyai emosi yang positif dan mempunyai kepuasan hidup yang tinggi. Kesejahteraan juga ditakrifkan sebagai kebahagiaan iaitu merangkumi emosi positif, penglibatan, hubungan positif, makna, dan pencapaian (Seligman, 2011). Ryff (1989) menyatakan kesejahteraan juga merujuk kepada kemampuan individu untuk berfungsi dalam kehidupan secara positif.

Operasional

Kesejahteraan di dalam kajian ini merujuk kepada konsep kesejahteraan kefungsiian positif merangkumi aspek sosial, psikologi, dan tingkah laku. Konstruk yang terlibat dalam kesejahteraan ini adalah penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, autonomi, penguasaan persekitaraan, tujuan kehidupan, dan perkembangan diri. Jadi, kesejahteraan merujuk kepada skor yang diperoleh dalam soal selidik

Psychological Wellbeing Scale (PWS) yang dibangunkan oleh Ryff (1989). Terdapat 42 item di dalam soal selidik yang menjadi pengukur kepada kesejahteraan guru. Nilai skor yang tinggi menggambarkan guru-guru mempunyai kualiti kesejahteraan yang baik.

1.9 Rumusan

Dalam bab ini, penekanan diberikan kepada pernyataan masalah yang menerangkan masalah-masalah dan domain yang dikaji di antara kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja dan kesejahteraan seorang guru. Objektif kajian dan persoalan kajian pula menjelaskan tentang matlamat yang ingin dikaji oleh pengkaji dan memudahkan pemilihan instrumen kajian. Skop kajian menjelaskan tentang persampelan dan lokasi kajian. Definisi konsep dan operasi pula, menerangkan maksud dan makna pemboleh-pemboleh ubah yang digunakan dalam kajian ini daripada kajian-kajian lepas dan juga di dalam kajian ini.

BAB 2

KAJIAN LITERATUR

2.1 Pendahuluan

Bab ini membincangkan tentang kesemua variabel yang diuji dalam kajian ini. Penerangan terhadap teori-teori dan instrumen berkaitan kesejahteraan, kepuasan kerja, kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, dan kecerdasan spiritual serta kupasan terhadap konsep bagi kesemua pemboleh ubah ini dijelaskan dengan teratur di dalam bab ini.

Bab ini juga akan menjelaskan dengan lebih terperinci tentang aspek-aspek kesejahteraan, kepuasan kerja, kecerdasan emosi, kecerdasan sosial, dan kecerdasan spiritual melalui kajian-kajian lepas dari dalam mahupun luar negara yang berkaitan dengan pemboleh-pemboleh ubah yang dinyatakan di dalam sektor pekerjaan. Pengkaji akan merumuskan sorotan kajian di penghujung bab ini.

2.2 Kesejahteraan

Pengenalan kepada sejarah penyelidikan kesejahteraan adalah bermula dari zaman Yunani (Greece), di mana ahli falsafah mendokumentasikan teori mereka tentang apa yang membentuk "kesejahteraan" atau "kehidupan yang baik" dan bagaimana ia diperolehi. Falsafah ini masih menjadi asas kepada kebanyakan penyelidikan kesejahteraan hari ini (Haybron, 2008), dan perbincangan konsep kesejahteraan yang berbeza seperti hedonik dan eudaimonik. Konsep ini masih menjadi panduan dan digunakan dalam pelbagai jenis pengukuran kesejahteraan yang dibangunkan para sarjana dan pembuat dasar sehingga kini. Perbincangan bagi variabel kesejahteraan berkaitan definisi, tradisi hedonik dan eudaimonik, teoritikal kajian, dan instrumen adalah dalam bahagian berikutnya.