05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

KESAN MODUL KECERDASAN EMOSI UNTUK MENINGKATKAN KECERDASAN EMOSI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI DALAM KALANGAN PEGAWAI TLDM

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

VIJAYASREE A/P RAGHAVAN PILLAI

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2023

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

KESAN MODUL KECERDASAN EMOSI UNTUK MENINGKATKAN KECERDASAN EMOSI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI DALAM KALANGAN PEGAWAI TLDM

VIJAYASREE A/P RAGHAVAN PILLAI

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH IJAZAH DOKTOR FALSAFAH

FAKULTI PEMBANGUNAN MANUSIA
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2023

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Sila tanda (√)
Kertas Projek
Sarjana Penyelidikan
Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus
Doktor Falsafah

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN

Perakuan ini telah dibuat pada 12 September 2023

i. Perakuan pelajar:

Saya, VIJAYASREE A/P RAGHAVAN PILLAI (P20143001037) daripada FAKULTI PEMBANGUNAN MANUSIA (FPM) dengan ini mengaku bahawa disertasi/tesis DOKTOR FALSAFAH yang bertajuk KESAN MODUL KECERDASAN EMOSI UNTUK MENINGKATKAN KECERDASAN EMOSI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI DALAM KALANGAN PEGAWAI TLDM adalah hasil kerja saya sendiri. Saya tidak memplagiat dan apa-apa penggunaan mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi maksud yang dibenarkan dan apa-apa petikan, ekstrak, rujukan atau pengeluaran semula daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dinyatakan dengan sejelasnya dan sepenuhnya.

Tandatangan pelajar

ii. Perakuan Penyelia:

Saya, PROFESOR MADYA DR. ASLINA BINTI AHMAD dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk KESAN MODUL KECERDASAN EMOSI UNTUK MENINGKATKAN KECERDASAN EMOSI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI DALAM KALANGAN PEGAWAI TLDM dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian sepenuhnya syarat untuk memperoleh Ijazah DOKTOR FALSAFAH (BIMBINGAN DAN KAUNSELING).

12 September 2023

Tarikh

Tandatangan Penyelia
Profesor Madya Dr. Aslina Binti Ahmad, SMP, AAP, AMP.
KR00365, PA01189
Jabatan Bimbingan dan Kaunseling
Fakulti Pembangunan Manusia
Universiti Pendidikan Sultan Idris

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

UPSI/PS-3/BO 31
Pind. 01 m/s 1/1

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI/LAPORAN KERTAS PROJEK
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORM

Tajuk / *Title*: KESAN MODUL KECERDASAN EMOSI UNTUK MENINGKATKAN KECERDASAN EMOSI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI DALAM KALANGAN PEGAWAI TLDM

No. Matrik /*Matric's No.*: P20141001037

Saya / *I*: VIJAYASREE A/P RAGHAVAN PILLAI

(Nama pelajar / *Student's Name*)

mengaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Kedoktoran/Sarjana)* ini disimpan di Universiti Pendidikan Sultan Idris (Perpustakaan Tuanku Bainun) dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-
acknowledged that Universiti Pendidikan Sultan Idris (Tuanku Bainun Library) reserves the right as follows :-

1. Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek ini adalah hak milik UPSI
The thesis is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan dan penyelidikan.
Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of reference and research.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan Tesis/Disertasi ini sebagai bahan pertukaran antara Institusi Pengajian Tinggi.
The Library has the right to make copies of the thesis for academic exchange.
4. Sila tandakan (√) bagi pilihan kategori di bawah / *Please tick (√) for category below :-*

☐ **SULIT/*CONFIDENTIAL***
Maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam Akta Rahsia Rasmi 1972 / Contains confidential information under the Official Secret Act 1972

☐ **TERHAD/*RESTRICTED***
Maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan / Contains restricted information as specified by the organization where research was done.

☒ **TIDAK TERHAD / *OPEN ACCESS***

(Tandatangan Pelajar/ Signature)

Tankh: 12 September 2023

Profesor Madya Dr Asmah Binti Ahmad AMP, AAP, AMP
KB00515, PA01189
Jabatan Bimbingan dan Kaunseling
Fakulti Pengajian Siswazah dan Penyelidikan

(Tandatangan Penyelia / Supervisor)
& (Nama & Cop Rasmi / Name & Official Stamp)

Catatan: Jika Tesis/Disertasi ini **SULIT @ TERHAD**, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh laporan ini perlu dikelaskan sebagai **SULIT** dan **TERHAD**.

Notes: If the thesis is CONFIDENTAL or RESTRICTED, please attach with the letter from the organization with period and reasons for confidentiality or restriction.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

PENGHARGAAN

Bersyukur kepada Tuhan kerana dengan izin dan kurnianya, maka saya dapat menghasilkan tesis ini untuk memperoleh Ijazah Doktor Falsafah. Penghargaan dan jutaan terima kasih kepada penyelia saya, Profesor Madya Dr. Aslina Binti Ahmad kerana sentiasa bersedia memberi bimbingan, tunjuk ajar, dorongan, pandangan dan kerjasama sepanjang tempoh pengajian ini. Budi, jasa, ilmu, pengalaman dan nasihat yang diberikan tidak mungkin saya lupakan. Setinggi-tinggi penghargaan dan ribuan terima kasih juga ditujukan kepada Pengarah Pendidikan ATM kerana memberikan peluang kepada saya untuk melanjutkan pengajian di UPSI.

Penghargaan ini seterusnya saya tujukan kepada pihak pengurusan tertinggi UPSI dan TLDM yang telah memberi kebenaran dan sokongan kepada saya untuk melaksanakan kajian ini. Tidak lupa juga ucapan terima kasih kepada warga TLDM yang telah memberi komitmen dan kerjasama dalam proses menyiapkan kajian ini. Sepenuh penghargaan juga ditujukan kepada ibu tersayang, suami dan anak-anak serta semua ahli keluarga yang telah banyak membantu dari segi nasihat dan menjadi sumber inspirasi sehingga saya menamatkan pengajian ini.

Akhir kata, sekalung terima kasih ditujukan kepada semua individu yang telah membantu saya dalam proses menyiapkan kajian ini, sesungguhnya pengalaman yang diperoleh sepanjang tempoh pengajian ini sukar digambarkan dengan kata-kata. Semoga pengalaman ini menjadikan saya lebih matang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai pegawai pendidikan ATM ke arah melahirkan modal insan yang profesional serta memiliki kekuatan nilai sejagat.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk melihat kesan Modul Kecerdasan Emosi untuk meningkatkan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai Tentera Laut Diraja Malaysia (TLDM). Subjek kajian terdiri daripada pegawai muda tentera laut yang berkhidmat di Pangkalan TLDM Lumut, Malaysia. Modul Kecerdasan Emosi yang digunakan dalam kajian ini telah diubah suai daripada satu siri aktiviti kecerdasan emosi yang dihasilkan oleh Lynn (2002). Tujuan kajian adalah untuk mengetahui kesan intervensi Modul Kecerdasan Emosi ke atas kumpulan rawatan berbanding kumpulan kawalan. Reka bentuk kajian eksperimen tulen praujian-pascaujian dengan kumpulan kawalan digunakan di mana pemilihan subjek kajian dijalankan secara persampelan rawak melibatkan 67 orang pegawai TLDM daripada 17 unit kapal di Pangkalan TLDM Lumut. Subjek kajian diagihkan kepada dua kumpulan iaitu kumpulan kawalan yang terdiri daripada 35 orang pegawai manakala kumpulan rawatan mengandungi 32 orang pegawai. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan inferensi. Kesan rawatan dilihat dengan mengukur skor min kecerdasan emosi berdasarkan instrumen *Schutte Self-Report Inventory* (SSRI), skor min kepuasan kerja berdasarkan instrumen *Job Satisfaction Survey* (JSS) dan skor min komitmen terhadap organisasi dengan menggunakan instrumen *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). Dapatan kajian dianalisis dengan menggunakan ujian analisis sehala *Multivariate Analysis of Variance* (one-way MANOVA). Modul Kecerdasan Emosi didapati memberikan kesan signifikan terhadap tahap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi kumpulan rawatan pada aras signifikan .05 ($p < .05$). Hasil ujian *Multivariate Pillai's Trace* dengan nilai [$F(3,60) = 48.128$, $p < .05$] menunjukkan bahawa Modul Kecerdasan Emosi merupakan faktor yang menyumbang kepada peningkatan kecerdasan emosi, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Keputusan ujian *Tests of Between-Subjects Effects* menunjukkan kesan signifikan modul kepada kecerdasan emosi [$F(1, 62) = 87.382$, $p < .05$], kepuasan kerja [$F(1,62) = 13.456$, $p < .05$] dan komitmen terhadap organisasi [$F(1,62) = 78.938$, $p < .05$]. Nilai R2 mendapati bahawa Modul Kecerdasan Emosi telah menyumbang peningkatan sebanyak 58.5% (kecerdasan emosi), 17.8% (kepuasan kerja) dan 56% (komitmen terhadap organisasi) dalam kumpulan rawatan. Analisis ujian Estimated Marginal Means menunjukkan min terubah suai yang lebih tinggi dalam kumpulan rawatan bagi kecerdasan emosi (126.313), kepuasan kerja (145.250) dan komitmen terhadap organisasi (68.938). Ujian *Post Hoc Bonferroni Adjusted Pairwise Comparison* mengesahkan bahawa perbezaan tersebut adalah signifikan kerana $p < .05$. Maklum balas daripada subjek kajian menunjukkan bahawa intervensi yang dilaksanakan dapat membantu meningkatkan kesedaran tentang kecerdasan emosi dan menyarankan modul tersebut digunakan sebagai salah satu intervensi kaunseling bagi membantu meningkatkan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan warga TLDM.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

THE EFFECTS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE MODULE TO INCREASE EMOTIONAL INTELLIGENCE, JOB SATISFACTION AND COMMITMENT TOWARDS ORGANIZATIONAL AMONG RMN OFFICERS

ABSTRACT

This study investigated the effects of Emotional Intelligence (EI) module to increase emotional intelligence, job satisfaction and commitment towards organizational among Royal Malaysian Navy (RMN) officers. Subjects were young navy officers serving at a Naval Base in Lumut, Malaysia. The EI module used in this research was adapted from a series of EI activities formed by Lynn (2002). The purpose of the study is to measure the effects of EI intervention of treatment group compared to control group by utilizing a true experimental design with pretest-posttest control group. Random sampling was used to select 67 RMN officers from 17 ships available at Lumut Naval base. Subjects were divided into two groups which were control group of 35 officers and treatment group of 32 subjects. Descriptive and inferential analysis were used to analyse the data. The effects of the intervention was assessed by the mean score of Schutte Self-Report Inventory (SSRI), mean score of Job Satisfaction Survey (JSS) and mean score of Organizational Commitment Questionnaire (OCQ). Data were analysed using the one-way Multivariate Analysis of Variance (one-way MANOVA). EI intervention was found to have significant effects on the level of EI, job satisfaction and organizational commitment among the treatment group at a significance level of .05 ($p < .05$). Multivariate Pillai's Trace test with a value of [$F(3,60) = 48.128$, $p < .05$] showed that EI module is the contributing factor towards the improved level of EI, job satisfaction and organizational commitment. The results of Tests of Between-Subjects Effects showed that the EI module had a significant impact on EI [$F(1, 62) = 87.382$, $p < .05$], job satisfaction [$F(1,62) = 13.456$, $p < .05$] and organizational commitment [$F(1,62) = 78.938$, $p < .05$]. R2 values indicated that the EI module contributed to an increase of 58.5% (EI), 17.8% (job satisfaction) and 56.0% (organizational commitment) in the treatment group. The Estimated Marginal Means revealed that the adjusted means is higher in treatment group for each of the variables with a value of 126.313(EI), 145.250 (job satisfaction) and 68.938 (organizational commitment). Post Hoc Bonferroni Adjusted Pairwise Comparison results confirmed that the differences in the treatment group are statistically significant at $p < .05$. The subjects' view on the intervention conducted showed that the intervention helped them to increase their awareness on EI. Subjects also recommended the EI module to be used as one of the counseling interventions to assist in increasing the level of EI among the navy personnel.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

KANDUNGAN

		Muka Surat
PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN		ii
PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS		iii
PENGHARGAAN		iv
ABSTRAK		v
ABSTRACT		vi
KANDUNGAN		vii
SENARAI JADUAL		xiii
SENARAI RAJAH		xvii
SENARAI SINGKATAN		xviii
SENARAI LAMPIRAN		Xx
BAB 1 PENGENALAN		
1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latar Belakang	2
1.3	Pernyataan Masalah	22
1.4	Objektif Kajian	40
1.5	Soalan Kajian	41
1.6	Hipotesis Kajian	42
1.7	Kerangka Kajian	43
1.7.1	Kerangka Teoritikal	44
1.7.2	Kerangka Konseptual	47
1.8	Kepentingan Kajian	50
1.9	Skop dan Batasan Kajian	54

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

1.10 Definisi Istilah 56

1.10.1 Kecerdasan Emosi 57

1.10.2 Kepuasan Kerja 59

1.10.3 Komitment Terhadap Organisasi 62

1.10.4 Pegawai TLDM 65

1.10.5 Kesan 65

1.10.6 Modul Kecerdasan Emosi 66

1.11 Rumusan 67

BAB 2 TINJAUAN KAJIAN LEPAS

2.1 Pendahuluan 68

2.2 Teori Kecerdasan Emosi 69

2.2.1 Model Kecerdasan Emosi (Goleman, 1995) 71

2.2.2 Model Kecerdasan Emosi Reuven Bar-On (EQ-i) 78

2.2.3 Model Kecerdasan Emosi (Mayer & Salovey, 1990) 82

2.3 Teori Kepuasan Kerja 88

2.3.1 Teori Hirarki Keperluan Maslow 89

2.3.2 Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg 90

2.3.3 Teori Equiti 91

2.3.4 Teori Jangkaan Vroom 92

2.4 Teori Komitmen Terhadap Organisasi 93

2.5 Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Organisasi Menurut Perspektif Teori Kaunseling Pemusatan Insan 94

2.6 Kajian Berkaitan Kecerdasan Emosi 100

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

2.7	Kajian Berkaitan Kecerdasan Emosi Dalam Kalangan Badan Beruniform		106
2.8	Kajian Berkaitan Modul Kecerdasan Emosi		113
2.9	Kajian Berkaitan Kepuasan Kerja		123
2.10	Kajian Berkaitan Komitmen Terhadap Organisasi		137
2.11	Rumusan		154

BAB 3 METODOLOGI

3.1	Pendahuluan		156
3.2	Reka Bentuk Kajian		157
	3.2.1	Reka Bentuk Kajian Eksperimen Tulen	162
	3.2.2	Ancaman Terhadap Kesahan Kajian Eksperimen Tulen	165
	3.2.3	Etika Kajian	174
3.3	Prosedur Pengumpulan Data		177
3.4	Populasi dan Subjek Kajian		182
3.5	Instrumen Kajian, Kesahan, Kebolehpercayaan dan Kajian Rintis		191
	3.5.1	Maklumat Peribadi	195
	3.5.2	Instrumen Kecerdasan Emosi	196
	3.5.3	Instrumen Kepuasan Kerja	202
	3.5.4	Instrumen Komitmen Terhadap Organisasi	207
3.6	Modul Kecerdasan Emosi		210
	3.6.1	Prosedur Ubah suai Modul	214
	3.6.2	Kesahan Kandungan Modul Kecerdasan Emosi	220
	3.6.3	Kebolehpercayaan Modul Kecerdasan Emosi	231

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

3.7	Susunan Aktiviti Modul Kecerdasan Emosi	234
3.8	Analisis Data	253
3.9	Jangka Masa Kajian	257
3.10	Rumusan	259

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pendahuluan	261
4.2	Analisis Latar Belakang Subjek	264
4.2.1	Jantina, Umur Dan Status Perkahwinan	264
4.2.2	Kelayakan Akademik Dan Pangkat	267
4.2.3	Cawangan, Unit Dan Jawatan	269
4.2.4	Bangsa, Tempoh Berkhidmat Dan Jumlah Pendapatan	273
4.3	Analisis Data Deskriptif	276
4.3.1	Analisis Data Deskriptif Secara Keseluruhan	276
4.3.2	Analisis Data Deskriptif Berdasarkan Kumpulan Kajian	281
4.4	Syarat Penggunaan Ujian MANOVA	283
4.5	Perbezaan Skor Min dalam Praujian dan Pascaujian antara Kumpulan Kawalan dan Rawatan	288
4.5.1	Dapatan Soalan Kajian 4: Perbezaan Skor Min Kecerdasan Emosi dalam Praujian dan Pascaujian antara Kumpulan Kawalan dan Kumpulan Rawatan	288
4.5.2	Dapatan Soalan Kajian 5: Perbezaan Skor Min Kepuasan Kerja dalam Praujian dan Pascaujian antara Kumpulan Kawalan dan Kumpulan Rawatan	290

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

	4.5.3	Dapatan Soalan Kajian 6: Perbezaan Skor Min Komitmen Terhadap Organisasi dalam Praujian dan Pascaujian antara Kumpulan Kawalan dan Kumpulan Rawatan	292
4.6		Perbezaan Skor Min antara Keputusan Praujian dan Pascaujian Dalam Kumpulan Rawatan	294
	4.6.1	Dapatan Soalan Kajian 7: Perbezaan Skor Min Kecerdasan Emosi antara Praujian dan Pascaujian dalam Kumpulan Rawatan	294
	4.6.2	Dapatan Soalan Kajian 8: Perbezaan Skor Min Kepuasan Kerja antara Praujian dan Pascaujian dalam Kumpulan Rawatan	295
	4.6.3	Dapatan Soalan Kajian 9: Perbezaan Skor Min Komitmen Terhadap Organisasi antara Praujian dan Pascaujian dalam Kumpulan Rawatan	296
4.7		Dapatan Soalan Kajian 10: Kesan Intervensi Modul Kecerdasan Emosi antara Kumpulan Kawalan dan Kumpulan Rawatan	297
4.8		Dapatan Soalan Kajian 11: Pandangan Subjek Terhadap Intervensi Modul Kecerdasan Emosi	302
4.9		Rumusan Dapatan Kajian	309
BAB 5		**PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN**	
5.1		Pendahuluan	312
5.2		Ringkasan Prosedur Kajian	313
5.3		Rumusan Dapatan Kajian	315
5.4		Perbincangan Dapatan Kajian 1: Tahap Kecerdasan Emosi Pegawai TLDM	316
5.5		Perbincangan Dapatan Kajian 2: Tahap Kepuasan Kerja Pegawai TLDM	319
5.6		Perbincangan Dapatan Kajian 3: Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Pegawai TLDM	321

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

5.7	Perbincangan Dapatan Kajian 4: Perbezaan Skor Min Kecerdasan Emosi Yang Signifikan Dalam Praujian Dan Pascaujian Antara Kumpulan Kawalan Dan Kumpulan Rawatan	324
5.8	Perbincangan Dapatan Kajian 5: Perbezaan Skor Min Kepuasan Kerja Yang Signifikan Dalam Praujian Dan Pascaujian Antara Kumpulan Kawalan Dan Kumpulan Rawatan	328
5.9	Perbincangan Dapatan Kajian 6: Perbezaan Skor Min Komitmen Terhadap Organisasi Yang Signifikan Dalam Praujian Dan Pascaujian Antara Kumpulan Kawalan Dan Kumpulan Rawatan	330
5.10	Perbincangan Dapatan Kajian 7: Perbezaan Skor Min Kecerdasan Emosi Yang Signifikan Antara Praujian Dan Pascaujian Dalam Kumpulan Rawatan	334
5.11	Perbincangan Dapatan Kajian 8: Perbezaan Skor Min Kepuasan Kerja Yang Signifikan Antara Praujian Dan Pascaujian Dalam Kumpulan Rawatan	338
5.12	Perbincangan Dapatan Kajian 9: Perbezaan Skor Min Komitmen Terhadap Organisasi Yang Signifikan Antara Praujian Dan Pascaujian Dalam Kumpulan Rawatan	340
5.13	Perbincangan Dapatan Kajian 10: Peramal Tahap Kecerdasan Emosi Dalam Kalangan Pegawai TLDM	342
5.14	Perbincangan Dapatan Kajian 11: Pandangan Tentang Modul Kecerdasan Emosi	347
5.15	Implikasi kajian	352
	5.15.1 Implikasi Teori	353
	5.15.2 Implikasi Praktikal	359
5.16	Cadangan Kajian Lanjutan	364
5.17	Rumusan	368
RUJUKAN		371
LAMPIRAN		

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

SENARAI JADUAL

No. Jadual		Muka Surat
2.1	Kerangka Kompetensi Kecerdasan Emosi	78
2.2	Model Empat Cabang Kecerdasan Emosi Berdasarkan Penilaian Terperinci	84
3.1	Reka Bentuk Kajian	160
3.2	Pemilihan Subjek daripada Kapal di Pangkalan TLDM	186
3.3	Statistik Kebolehpercayaan	200
3.4	Statistik Keseluruhan Item	200
3.5	Tahap Skor Kecerdasan Emosi SSRI	201
3.6	Subskala dan pengelompokan item dalam JSS	202
3.7	Statistik Kebolehpercayaan	205
3.8	Statistik Keseluruhan Item	205
3.9	Tahap Skor Kepuasan Kerja JSS	206
3.10	Statistik Kebolehpercayaan	209
3.11	Statistik Keseluruhan Item	209
3.12	Tahap Skor Komitmen Terhadap Organisasi OCQ	210
3.13	Profil Panel Pakar Kesahan	222
3.14	Nilai Kesahan Keseluruhan Kandungan Berdasarkan Penilaian Pakar	223
3.15	Nilai Kesahan Sesi Modul Kecerdasan Emosi Berdasarkan Penilaian Panel Pakar	225
3.16	Cadangan Penambahbaikan Kandungan Modul Oleh Panel Pakar Penilai Modul	226

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

3.17	Hasil Keputusan Skor Min Ujian Rintis Terhadap 30 Orang Pegawai TLDM Bagi Praujian Dan Pascaujian	234
3.18	Modul Kecerdasan Emosi Sesi Pertama	236
3.19	Modul Kecerdasan Emosi Sesi Kedua	238
3.20	Modul Kecerdasan Emosi Sesi Ketiga	239
3.21	Modul Kecerdasan Emosi Sesi Keempat	240
3.22	Modul Kecerdasan Emosi Sesi Kelima	242
3.23	Modul Kecerdasan Emosi Sesi Keenam	244
3.24	Modul Kecerdasan Emosi Sesi Ketujuh	245
3.25	Modul Kecerdasan Emosi Sesi Kelapan	247
3.26	Modul Kecerdasan Emosi Sesi Kesembilan	250
3.27	Modul Kecerdasan Emosi Sesi Kesepuluh	251
3.28	Analisis Data	255
3.29	Jangka Masa Kajian	258
3.30	Jadual Pelaksanaan Program	259
4.1	Taburan Subjek Mengikut Jantina	265
4.2	Taburan Subjek Mengikut Umur	266
4.3	Taburan Subjek Mengikut Status Perkahwinan	266
4.4	Taburan Subjek Mengikut Kelayakan Akademik	268
4.5	Taburan Subjek Mengikut Pangkat	268
4.6	Taburan Subjek Mengikut Cawangan	270
4.7	Taburan Subjek Mengikut Unit Kapal Bertugas	270
4.8	Taburan Subjek Mengikut Jawatan	272

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

4.9	Taburan Subjek Mengikut Bangsa	273
4.10	Taburan Subjek Mengikut Tempoh Berkhidmat Di Kapal	274
4.11	Taburan Subjek Mengikut Tempoh Berkhidmat Di Pangkalan	275
4.12	Taburan Subjek Mengikut Jumlah Pendapatan	276
4.13	Statistik Deskriptif Untuk Tahap Kecerdasan Emosi Berpandukan Soal Selidik Kecerdasan Emosi Dalam Praujian (N=123)	277
4.14	Statistik Deskriptif Untuk Tahap Kepuasan Kerja Berpandukan Soal selidik Kepuasan Kerja Dalam Praujian (N=123)	278
4.15	Statistik Deskriptif Untuk Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Berpandukan Soal selidik Komitmen Terhadap Organisasi Dalam Praujian (N=123)	280
4.16	Statistik Deskriptif Untuk Soal selidik Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Terhadap Organisasi dalam Praujian dan Pascaujian untuk Kumpulan Kawalan dan Kumpulan Rawatan	281
4.17	Analisis Ujian *Levene* bagi Praujian Merentasi Kumpulan	285
4.18	Analisis Ujian *Levene* bagi Pascaujian Merentasi Kumpulan	285
4.19	Statistik Deskriptif Untuk Skor Min Praujian dan Pascaujian bagi Kecerdasan Emosi Antara Kumpulan Kawalan dan Kumpulan Rawatan	288
4.20	Statistik Deskriptif Untuk Skor Min Praujian dan Pascaujian bagi Kepuasan Kerja Antara Kumpulan Kawalan dan Kumpulan Rawatan	291
4.21	Statistik Deskriptif Untuk Skor Min Praujian dan Pascaujian bagi Komitmen Terhadap Organisasi Antara Kumpulan Kawalan dan Kumpulan Rawatan	293
4.22	Hasil Analisis Skor Min Kecerdasan Emosi antara Praujian dan Pascaujian bagi Kumpulan Rawatan	295

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

4.23	Hasil Analisis Skor Min Kepuasan Kerja antara Praujian dan Pascaujian bagi Kumpulan Rawatan	296
4.24	Hasil Analisis Skor Min Komitmen Terhadap Organisasi antara Praujian dan Pascaujian bagi Kumpulan Rawatan	297
4.25	Keputusan Ujian *Multivariate*	298
4.26	Keputusan *Tests of Between-Subjects Effects*	299
4.27	Keputusan ujian *Estimated Marginal Means*	300
4.28	Keputusan Ujian Bonferroni *Adjusted Pairwise Comparison*	301
4.29	Analisis Pendapat Subjek Terhadap Keseluruhan Intervensi Modul Kecerdasan Emosi (n = 32)	302
4.30	Analisis Pendapat Subjek Terhadap Bagaimana Modul Kecerdasan Emosi Dapat Membantu di Tempat Kerja (n = 32)	305

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka Surat
1.1	Keunikan Persekitaran Dunia Ketenteraan	19
1.2	Kerangka Teoritikal Kajian	45
1.3	Kerangka Konseptual Kajian	48
2.1	Modul Kecerdasan Emosi Goleman. Sumber: Goleman (1995)	77
2.2	Dimensi dan subskala Bar-On EQ-i. Sumber: Bar-On, R. (2006)	81
2.3	Model Four Branch. Sumber Salovey.P, Brackett dan Mayer, J.D., (2007)	83
2.4	Model Tiga Komponen Komitmen Organisasi. Sumber Mayer dan Allen, (1997)	93
3.1	Prosedur Pengumpulan Data	178
3.2	Ringkasan Pelaksanaan Kajian	190
3.3	Kerangka Sesi Dan Sub Modul Kecerdasan Emosi	212
3.4.	Model Pembinaan Modul Sidek. Sumber Sidek & Jamaludin (2008)	220
4.1	Analisis Lineariti Data Kecerdasan Emosi untuk Kumpulan Kawalan dan Kumpulan Rawatan	286
4.2	Analisis Lineariti Data Kepuasan kerja untuk Kumpulan Kawalan dan Kumpulan Rawatan	287
4.3	Histogram Dan Plot Normaliti Kepuasan Kerja Dalam Praujian	287

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

SENARAI SINGKATAN

ANCOVA	*Analysis Of Covariance*
ANOVA	*Analysis of Variance*
APMM	Agensi Penguatkuasaan Maritim Malaysia
ATM	Angkatan Tentera Malaysia
BRL	Buku Rujukan Laut
CALC	Pusat Pemajuan Kompetensi Bahasa (*Centre For The Advancement Of Language Competence*)
CSM	Cawangan Sumber Manusia
CSR	*Combat Stress Reaction*
EEZ	*Exclusive Economic Zone*
EIT	*Emotional Intelligence Training*
EI	*Emotional Intelligence*
EQ	*Emotional Quotient*
ESQ	*Emotional Spiritual Quotient*
INTAN	Institut Tadbiran Awam Negara
ITBM	Institut Terjemahan dan Buku Malaysia
IQ	*Intelligent Quotient*
JPA	Jabatan Perkhidmatan Awam
JSS	*Job Satisfaction Survey*
KD	Kapal Diraja
Kdr	Komander
KE	Kecerdasan Emosi
Kept	Kepten

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

KK	Kepuasan Kerja
KTO	Komitmen Terhadap Organisasi
LLP	Lain – Lain Pangkat
Lt	Leftenan
Lt Kdr	Leftenan Komander
MANOVA	*Multivariate Analysis of Variance*
MPAB	Markas Pemerintahan Armada Barat
OCQ	*Organizational Commitment Questionnaire*
PAB	Panglima Armada Barat
PASKAL	Pasukan Khas Laut
PAT	Panglima Angkatan Tentera
PBB	Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu
PDRM	Polis Diraja Malaysia
PTL	Panglima Tentera Laut
PTSD	*Post-Traumatic Stress Disorder*
SPSS	*Statistical Package for the Social Sciences*
SSRI	*Schutte Self-Report Inventry*
TDM	Tentera Darat Malaysia
THTC	Tidak Hadir Tanpa Cuti
TLDM	Tentera Laut Diraja Malaysia
TPAB	Timbalan Panglima Armada Barat
TPI	Teori Pemusatan Insan
TUDM	Tentera Udara Diraja Malaysia
UPSI	Universiti Pendidikan Sultan Idris

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

SENARAI LAMPIRAN

A Surat Permohonan Pakar

B Borang Penilaian Pakar

C Borang Soal Selidik

D Surat Terjemahan CALC

E Kebenaran Menggunakan Instrumen

F Surat Mohon Kebenaran Kajian

G Surat Kelulusan Kajian

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

BAB 1

PENGENALAN

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

1.1 Pendahuluan

Kajian ini berfokus kepada kesan Modul Kecerdasan Emosi untuk meningkatkan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai Tentera Laut Diraja Malaysia (TLDM). Bab pertama ini menjelaskan tentang latar belakang dan permasalahan kajian, objektif dan soalan kajian, hipotesis kajian, kerangka kajian, kepentingan kajian, skop dan batasan kajian, serta definisi istilah untuk kajian yang dijalankan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

1.2 Latar belakang

Sejak tahun 1990-an lagi, kepentingan peranan, fungsi dan tanggungjawab anggota perkhidmatan awam menjadi tumpuan utama kerajaan Malaysia. Hal ini ditegaskan oleh mantan Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam Malaysia, Zainal Rahim Seman yang menyatakan bahawa anggota perkhidmatan awam merupakan nadi pentadbiran elemen penting dalam pentadbiran sesebuah negara (Plan Strategik 2017-2018). Oleh yang demikian, pengurusan sumber manusia yang cemerlang dalam perkhidmatan awam kini menjadi fokus utama negara dalam agenda pembangunan modal insan Perkhidmatan Awam Malaysia. Kecemerlangan organisasi awam melalui dasar latihan dan program-program yang dinamik serta perkhidmatan psikologi mengikut keperluan semasa dijangka dapat memantapkan pembangunan sumber manusia dalam Perkhidmatan Awam. Seterusnya, transformasi ini dapat membantu negara dalam melahirkan dan membangunkan penjawat awam yang bukan sahaja mempunyai keupayaan dalam pemikiran kritikal dan kemahiran komunikasi malah mempunyai kecekapan dan kemahiran menguruskan emosi serta bersikap positif.

Selain itu, menurut Siti Sarawati (2017), sektor awam merupakan faktor penggerak yang sangat signifikan dalam menyokong pembangunan sesebuah negara. Oleh itu, penjawat awam sentiasa dikehendaki melaksanakan tanggungjawab dengan penuh berhemah dan produktif (Mohd Azizul, 2020). Maka dapat dirumuskan bahawa kecemerlangan sektor perkhidmatan awam dipengaruhi oleh kekuatan sumber manusia yang mahir dari segi pengetahuan, budaya, nilai, kepercayaan, sikap, personaliti dan bakat (Che Mohd, Bahyah & Aziz, 2017; Jabatan Perkhidmatan Awam, 2016).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Buku Transformasi Perkhidmatan Awam yang merupakan rakaman perjalanan Transformasi Perkhidmatan Awam Malaysia daripada tahun 2013 sehingga tahun 2016 menekankan bahawa perkhidmatan awam memerlukan penjawat awam yang berkemahiran tinggi, berdedikasi dan bermotivasi bagi melaksanakan tanggungjawab dan amanah membangunkan negara. Dalam usaha untuk mencapai hasrat ini, dinyatakan bahawa perkhidmatan awam amat memerlukan sumber manusia yang bukan sahaja mempunyai kemahiran teknikal dan konseptual, tetapi perlu diperkasa dengan kemahiran tertentu seperti pengurusan modal insan yang cekap. Kekuatan sumber manusia dalam sebuah organisasi terutamanya daripada aspek kemahiran, pengetahuan, nilai, kepercayaan, sikap, kestabilan emosi dan personaliti adalah faktor penyumbang kepada kecemerlangan perkhidmatan awam. Justeru, pengurusan modal insan perkhidmatan awam perlu memiliki strategi yang komprehensif bagi mengenalpasti dan memastikan individu yang terbaik terus berada dalam perkhidmatan awam.

Individu yang berada dalam sektor awam juga apabila berada dalam era menuju ke arah kecemerlangan sektor perkhidmatan awam, pelbagai cabaran bakal ditempuhi. Oleh itu, pelbagai strategi dan kaedah kerja yang baharu serta mencabar dikemukakan sehingga boleh mengakibatkan peningkatkan tekanan dalam kalangan penjawat awam (Liley, Norsuraya & Nur Azmina, 2016; Aris Kasan & lain-lain, 2012). Hasil kajian yang dilaksanakan dalam kalangan penjawat awam daripada pelbagai jabatan dan kementerian awam menunjukkan bahawa tekanan dalam diri individu memberi kesan kepada motivasi, prestasi kerja dan corak pemikiran serta keadaan emosi penjawat awam.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Individu yang tertekan dari segi emosi dan mental kerap menunjukkan simptom seperti hilang minat untuk bekerja, tiada kepuasan kerja, sering membantah, mengalami gangguan kesihatan seperti sakit otot dan tekanan darah tinggi (Mohd Juraimy & lain-lain, 2016). Individu yang menunjukkan simptom tersebut biasanya sukar untuk menumpukan perhatian atau fokus kepada kerja berbanding individu yang normal. Menurut Ganing, Mohammad Mujaheed dan Wan Nur Nazihah (2020), tekanan mental, fizikal dan emosi merupakan faktor mustahak yang boleh mengganggu kesejahteraan hidup seseorang pekerja. Sekiranya pekerja sering menghadapi masalah berkaitan tekanan emosi, maka akan menjadi sukar untuk pihak pengurusan mencapai tahap produktiviti yang tinggi dan meningkatkan kecemerlangan organisasi. Harun Yahya, Ummi Munirah dan lain-lain (2021) menyokong kenyataan ini dengan menyatakan bahawa tekanan di tempat kerja dalam kalangan penjawat awam boleh menjejaskan produktiviti serta prestasi organisasi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Dalam pada itu, Etika Perkhidmatan Awam (2021) yang dikemukakan oleh Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) menyatakan bahawa penjawat awam perlu mengamalkan budaya kerja yang profesional dengan tidak membiarkan emosi negatif mempengaruhi diri mereka dalam melaksanakan tugasan harian. Di samping itu, penjawat awam juga seharusnya mempunyai sikap empati yang boleh memahami keadaan dan masalah orang lain terutamanya pelanggan serta berusaha membantu dengan sedaya upaya. Oleh yang demikian, tidak hairanlah jika diringkaskan bahawa penjawat awam yang cemerlang merupakan penjawat awam yang seimbang dari sudut kerohanian dan fizikal.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Sebagai menyokong kenyataan berkenaan penjawat awam oleh pihak INTAN, Fadzin, Mohammad dan Farah (2020) mendapati bahawa penjawat awam adalah sumber penting dalam sesuatu organisasi dalam pelaksanaan urusan pentadbiran dan mencapai matlamat serta menentukan kejayaan atau kegagalan organisasi. Sehubungan itu, majikan perlu menyedari kepentingan pekerja sebagai aset penting bagi sesuatu organisasi dan seterusnya memastikan keselesaan dan kepuasan pekerja sewaktu mereka bertugas agar mereka dapat menyumbangkan produktiviti yang tinggi (Abdullah, Ishak & Ulya, 2018).

Dari perspektif lain, Nurul Hudani dan lain-lain, (2015) mendapati tingkah laku positif seseorang pekerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosi yang dapat menjana 80% kejayaan pekerja tersebut dalam sesebuah organisasi. Kejayaan yang dimaksudkan adalah dari segi kemampuan dan kecekapan individu mengatur urus kemahiran emosi dan pengetahuan intelek sehingga memberi refleksi positif terhadap keseluruhan sikap dan tindak balas serta menunjukkan penglibatan kawalan diri yang tersusun dan terancang (Emy Yusnida & lain-lain, 2017, Nurul Hudani & lain-lain, 2015). Menurut Rogis, Amar, Hasimi, Zailin dan Nur Surayya (2019), kecerdasan emosi dapat mempengaruhi persekitaran kerja dan kehidupan seseorang individu. Manakala, keseimbangan dalam mengawal faktor kehidupan dan tugas dapat dicapai oleh individu apabila tahap kecerdasan emosinya adalah tinggi.

Berdasarkan hasil kajian yang dijalankan oleh Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) yang diulas oleh syarikat perunding latihan pembangunan diri (*Life Champion Traning),* sebanyak 67% penjawat awam didapati berada di tahap tekanan kerja sederhana manakala 27.1% berada di tahap tekanan kerja yang tinggi. Faktor tahap

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kesihatan emosi dan mental yang rendah dilaporkan menjadi antara faktor utama kepada tercetusnya masalah lain. Antara masalah yang wujud akibat tahap kesihatan emosi yang rendah adalah komitmen yang minimum kepada kerja, tahap disiplin rendah, produktiviti menurun, dan kadar berhenti kerja yang tinggi. Hasil kajian oleh Mohyi (2021) merumuskan bahawa terdapat kesan signifikan antara kecerdasan emosi dan komitmen terhadap organisasi ke atas prestasi kerja. Semakin tinggi tahap kecerdasan emosi dan tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pekerja, semakin tinggi prestasi kerja individu tersebut.

Berdasarkan dapatan ini, pemantapan modal insan dalam sektor awam dari aspek emosi, personaliti dan tingkah laku yang konsisten di dalam pembangunan sumber manusia
adalah isu yang amat penting dalam sesebuah negara (Nurul Hudani dan lain-lain, 2015; Fadzin, Mohammad & Farah, 2020). Oleh yang demikian, memiliki tahap kesihatan emosi yang cemerlang kini menjadi aspek yang sangat penting kepada penjawat awam sebagai salah satu keperluan dalam proses pemantapan modal insan yang menyeluruh.

Kecerdasan emosi seringkali dikaitkan dengan kepuasan kerja dan komitmen pekerja terhadap organisasi. Kecerdasan emosi merupakan elemen penting untuk menentukan tahap kepuasan kerja dan seterusnya bagi meramal keberkesanan sesuatu organisasi. Emosi dan kepuasan dalam pekerjaan adalah pemangkin utama dalam menentukan daya saing dan kecemerlangan sesebuah organisasi (Muhamad Firdaus, Haliyana & Nurul, 2017). Walau bagaimanapun, didapati masih kurang kajian yang mengaitkan antara elemen kecerdasan emosi dan kepuasan kerja dalam pelbagai sektor awam di Malaysia (Mohd Azizul, 2020).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Secara umumnya, pekerja yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi akan lebih berpuashati dengan pekerjaan mereka, dan kepuasan kerja adalah faktor yang amat penting untuk mengekalkan pekerja untuk terus berkhidmat dalam organisasi (Ealias & George, 2012; Siti Nur & lain-lain, 2019). Menurut Siti Nur dan lain-lain (2019), ketidakpuasan dalam kalangan pekerja boleh menimbulkan pelbagai kesan negatif seperti malas, penipuan, ponteng kerja dan tekanan perasaan dan keadaan ini memberi impak yang negatif kepada keseluruhan organisasi.

Di samping itu, kepuasan kerja dan kecerdasan emosi dilihat sebagai dua komponen penting dalam pengurusan organisasi dan kesejahteraan pekerja (Suleman dan lain-lain, 2020). Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kehidupan peribadi pekerja dan boleh digunakan sebagai pengukur kualiti perkhidmatan di sesebuah organisasi, manakala kecerdasan emosi pula adalah satu pemboleh ubah yang dapat meningkatlam tahap kepuasan kerja di organisasi tersebut. Menurut Stewart (2008) dan Lee (2017), terdapat korelasi yang tinggi antara kepuasan kerja dan kecerdasan emosi. Pekerja yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi dapat menguruskan tekanan kerja dengan baik dan seterusnya mencapai tahap kepuasan kerja yang tinggi.

Dalam pada itu, kepuasan kerja dikaitkan dengan autonomi dan kebebasan membuat keputusan di tempat kerja (Venissa, Smith & Akram, 2020). Kuasa untuk membuat keputusan dan bekerja secara bebas tanpa sentiasa diawasi oleh majikan dapat memberikan perasaan rasa kekitaan (*sense of belonging)* kepada pekerja. Di samping itu, perasaan ini juga menyumbang kepada tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sementara itu Venissa, Smitha dan Akram (2020) dan Tengku Elmi (2021) mendapati kecerdasan emosi mempunyai hubungan positif dengan tahap kepuasan kerja. Mereka

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

mendapati bahawa pekerja yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi, dapat berfikir secara rasional dan menyelesaikan masalah di tempat kerja. Pekerja yang dapat memahami situasi kerja dengan menggunakan kecerdasan emosi didapati mempunyai tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kesimpulannya, semakin tinggi tahap kecerdasan emosi maka semakin tinggi tahap kepuasan kerja seseorang individu.

Secara ringkasnya, tahap kecerdasan emosi yang rendah menyebabkan tahap kepuasan kerja yang rendah dalam kalangan pekerja. Oleh yang demikian, pihak pengurusan organisasi perlu sering menjalankan intervensi dalaman untuk membimbing pekerja mengetahui cara-cara menguruskan emosi di tempat kerja (Abdulrahman, 2020; Venissa, Smitha & Akram, 2020; Kanesan, 2019; Erny Yusnida, Haslinda & Zatul, 2017).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Selain daripada kajian tentang kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi merupakan satu lagi aspek yang sentiasa dikaji oleh para pengkaji di mana sering kali didapati wujudnya hubungan antara komitmen terhadap organisasi dan sikap atau tingkah laku di tempat kerja (Rogis dan lain-lain, 2019; Moradi & Fateme, 2011). Menurut Mohd Khairuddin, Maspiah dan Halimah (2017) dan Alsughayira (2021), terdapat hubungan positif yang signifikan antara tahap kecerdasan emosi dengan tahap komitmen terhadap organisasi. Hubungan positif yang signifikan ini menunjukkan bahawa semakin tinggi kecerdasan emosi pekerja, semakin tinggi tahap komitmennya terhadap organisasi (Farah Najwa, 2014; Anitia Pradsna, 2017).

Oleh yang demikian, kecerdasan emosi seseorang individu seharusnya boleh digunakan untuk mengimbangi pelbagai tekanan yang dihadapi kerana individu

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

tersebut mempunyai keupayaan untuk mengenal pasti emosi dalam diri, menggunakan emosi untuk memudahkan proses berfikir, memahami dan mengurus emosi. Hasilnya, individu dengan tahap kecerdasan emosi yang tinggi dapat menggunakan kebolehan tersebut untuk menghadapi masalah dalaman atau luaran yang mengganggu komitmennya terhadap organisasi (Mohd Khairuddin, Maspiah & Halimah, 2017). Ini selaras dengan pendapat Taboli (2013) yang menyatakan bahawa komitmen terhadap organisasi dipengaruhi oleh kecerdasan emosi individu tersebut. Seseorang dengan tahap kecerdasan emosi yang tinggi akan mampu memahami dan menyedari perasaannya sendiri, dan mampu mengawal emosi negatif, kekecewaan di tempat kerja dan pada akhirnya akan mempnyai hubungan yang lebih baik dengan pihak atasan dan rakan kerja yang selanjutnya dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

05-4506832 Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah ptbupsi

Secara keseluruhannya, didapati bahawa tahap kecerdasan emosi yang tinggi memberikan impak positif kepada seseorang pekerja dan organisasi yang dianggotai. Oleh yang demikian, organisasi seperti pasukan Angkatan Tentera Malaysia (ATM) yang memikul peranan yang semakin mencabar berikutan pembangunan pesat yang dialami negara perlu diberikan tumpuan utama dalam isu berkaitan ketahanan emosi (Rogis dan lain-lain., 2019). Menurut Baker dan Ibrahim (2017) dan Kensing (2013), kerjaya yang melibatkan aspek keselamatan dan pertahanan negara seperti bidang ketenteraan merupakan antara kerjaya yang paling memberikan cabaran serta memerlukan ketahanan emosi yang sangat tinggi. Kerjaya dalam bidang ketenteraan memperoleh skor tertinggi dalam skala tekanan selain daripada bidang pekerjaan seperti perubatan, polis dan anggota bomba. Hal ini berlaku disebabkan organisasi ketenteraan dilihat sebagai satu-satunya organisasi yang bertanggungjawab menjaga keselamatan dan kedaulatan negara yang mana tidak ternilai harganya. Keperluan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

ketahanan fizikal dan mental pegawai tentera sewaktu latihan ketenteraan dan ketika berada dalam medan peperangan serta kehendak perkhidmatan untuk berkhidmat tanpa mengira waktu adalah antara faktor utama yang menjadi punca tekanan.

Secara umumnya, anggota tentera sentiasa berhadapan dengan keadaan yang tidak menentu dan penuh dengan cabaran. Hal ini adalah kerana tugas anggota tentera sebagai teras utama benteng pertahanan negara semakin sukar. Demi memikul tanggungjawab yang diamanahkan oleh rakyat, setiap warga Angkatan Tentera Malaysia (ATM) perlu mempersiapkan diri untuk menggalas cabaran tersebut agar dapat memainkan peranan dengan lebih berkesan. Dalam mengharungi hidup dan melaksanakan tanggungjawab sebagai seorang pegawai tentera, pengaruh emosi didapati sangat signifikan kepada setiap anggota tentera (Dora & Noraini, 2020). Mengikut Dora dan Noraini (2020) lagi, kesihatan psikologi sangat penting kepada pegawai tentera, sehubungan dengan itu pihak pengurusan perlu melaksanakan program bagi menjaga kebajikan dan kesejahteraan pegawai tentera agar menjurus kepada kesihatan psikologi yang baik. Sekiranya pegawai tentera menghadapi pelbagai masalah atau konflik, sudah tentu pertahanan negara juga boleh menjadi rapuh dan tergugat (Rogis & lain-lain, 2019; Wan Norhayati, 2014).

Pegawai tentera memikul tanggungjawab yang amat besar dalam memastikan keamanan dan kedaulatan negara sentiasa terpelihara. Menurut Mohammad (2014), terdapat tugas utama, tugas sekunder dan tugas tambahan pegawai tentera. Antara tugas utama yang dipikul adalah mengawal, menjaga dan memastikan kedaulatan negara sentiasa berada dalam keadaan terpelihara daripada anasir luaran dan subversif, berlatih untuk berperang semasa waktu aman sebagai persiapan ketika darurat, dan bersedia

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

menghadapi sebarang ancaman melalui kerjasama erat di antara Tentera Darat Malaysia (TDM), Tentera Udara Diraja Malaysia (TUDM) dan Tentera Laut Diraja Malaysia (TLDM).

Bagi tugas sekunder pula, pegawai tentera membantu pihak berkuasa awam (polis, bomba, JPA, APMM dan jabatan lain) serta membantu dan memberi nasihat kepada pihak berkuasa awam dalam kes bencana alam dan keselamatan pembangunan nasional. Selain itu, pegawai tentera turut memikul tanggungajawab tugas tambahan yang merangkumi menyertai operasi pengaman di bawah panji-panji Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu (PBB).

Dalam konteks Malaysia, ATM terdiri daripada tiga cabang perkhidmatan utama iaitu Tentera Darat (TD), Tentera Udara Diraja Malaysia (TUDM) dan Tentera Laut Diraja Malaysia (TLDM) (Akta Angkatan Tentera, 1972). Kajian ini memberi fokus kepada perkhidmatan TLDM iaitu agensi utama yang bertanggungjawab memantau perairan dan kedaulatan negara. Tugas utama TLDM adalah berlatih untuk berperang. Selain itu, tugas sampingan yang tidak kurang pentingnya adalah melindungi sumber-sumber ekonomi negara luaran pantai, kerja-kerja ukur hidrografi dan membantu agensi-agensi awam, mencegah kegiatan lanun, memberi bantuan operasi kepada Tentera Darat dan Tentera Udara dan memantau perairan EEZ atau *Exclusive Economic Zone*.

Tugas TLDM semasa konflik pula meliputi menghalang dan memusnahkan angkatan musuh di laut, mempertahankan jalur-jalur komunikasi laut, memberi perlindungan kepada pelayaran, mempertahankan pelantar minyak luaran pantai yang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

menjadi sumber ekonomi negara dan aset-aset lain yang menjadi kepentingan negara. Kajian ini ditumpukan kepada perkhidmatan TLDM kerana ianya adalah satu-satunya perkhidmatan ATM bertanggungjawab melaksanakan tugas merangkumi tiga dimensi peperangan iaitu darat, laut dan udara. Oleh yang demikian, bagi memenuhi fungsi dan peranan yang dipertanggungjawabkan, anggota TLDM memerlukan latihan intensif yang padat serta kecekalan jiwa dan emosi yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang merangkumi ketiga-tiga kepakaran tentera darat, laut dan udara.

Cawangan udara TLDM dikenali sebagai KD RAJAWALI dan telah ditauliahkan pada 11 Mei 1990. Peranan KD RAJAWALI adalah bagi membantu Armada TLDM semasa perang dan aman. Pesawat-pesawat udara TLDM yang dibekalkan dengan sistem radar dan persenjataan yang moden sering digunakan semasa latihan perang bagi membantu aset-aset laut untuk mengesan dan memusnahkan musuh dari udara. Anggota-anggota TLDM yang dilatih dalam bidang penerbangan dan persenjataan yang canggih ini sentiasa bersedia menghadapi pelbagai cabaran sebagai cabang udara perkhidmatan TLDM.

Unit khas dalam organisasi TLDM yang melaksanakan fungsi dan tugas seperti unit darat dikenali sebagai PASKAL (Pasukan Khas Laut). Seperti unit- unit lain dalam TLDM, pasukan ini ditugaskan tanpa mengira waktu aman atau perang dan menjalankan tiga cabang operasi meliputi darat, laut dan udara. PASKAL bertindak menangani keganasan dan mengawal serta melindungi aset-aset maritim negara seperti pelabuhan dan pangkalan, kapal- kapal dagang, pelantar minyak dan gugusan pulau persempadanan. Misi PASKAL juga terdiri daripada operasi dipantai, pengintipan dan perisikan khas, letupan khas dan sabotaj. PASKAL turut berkebolehan dalam operasi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

di darat untuk serangan amfibia daripada tentera darat, melakukan serangan komando ke atas kapal di pelabuhan musuh, operasi dikapal khas, kepakaran anti-pengganas, operasi membersihkan periuk api di darat mahupun di perairan dan menyertai operasi bersepadu dengan pasukan elit tentera darat seperti teknik penerjunan bebas.

Bagi menentukan keberkesanan pencapaian tugas warga tentera, ATM telah mewujudkan sistem pengurusan strategik ATM. Sistem pengurusan ini memberi penekanan kepada penambahbaikan modal insan serta menambah baik motivasi dan kualiti dunia pekerjaan *(Improve Motivation and Work Life Quality)* sebagai dua pelan tindakan dalam perspektif keupayaan organisasi menuju ke arah kecemerlangan. Dalam usaha memberi penarafan kepada ATM sebagai angkatan yang terbaik di dunia, kerajaan bukan sekadar memperkayakan aset-aset tempur yang canggih bahkan memperkasakan kekuatan modal insan pegawai ATM.

Dalam meningkatkan keberkesanan pelaksanaan tugas serta tanggungjawab sebagai pegawai tentera, kematangan dan kecerdasan dari segi jasmani, emosi, mental dan rohani anggota perlu dilatih dan ditingkatkan dari semasa ke semasa. Menurut Fraher (2011), perkembangan sosial dalam bidang ketenteraan kini memerlukan set kemahiran kepimpinan yang bersepadu berbanding persekitaran ketenteraan sebelum ini. Negara kita bukan sahaja memerlukan pegawai tentera yang mempunyai kecerdasan emosi bagi menangani kebimbangan dan kekecewaan serta sentiasa kekal bermotivasi malah juga berkebolehan untuk mengikis perasaan takut dan kemurungan yang boleh menghalang mereka untuk berfikir secara positif (Dora & Noraini, 2020; Fraher, 2011).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Berdasarkan kajian yang dijalankan dalam kalangan pegawai tentera udara di Amerika Syarikat, didapati kecenderungan anggota untuk mengalami tekanan kerja adalah tinggi dan ini boleh memberi kesan negatif kepada kesihatan emosi (Pflanz & Sonnek, 2002). Tahap tekanan pegawai tentera ini adalah lebih tinggi berbanding anggota awam di mana 26% pegawai tentera mengalami tekanan kerja yang signifikan, 15% pula mengalami tekanan emosi yang signifikan manakala 8% pegawai tentera mengalami tekanan kerja yang kritikal yang mampu memberi kesan terhadap kesihatan emosi masing-masing. Menurut Carmeli dan Weisberg (2009), individu yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi akan mencapai kesejahteraan hidup iaitu kepuasan hidup serta penghargaan kendiri dan penerimaan diri yang maksimum berbanding individu lain yang rendah tahap kecerdasan emosinya.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Kesihatan fizikal dan jasmani merupakan kriteria utama dalam proses pemilihan (*recruitment*) sebagai seorang pegawai tentera, namun kini, kesihatan emosi mula dilihat sebagai satu aspek penting dalam proses pemilihan ini dimana ianya merupakan salah satu penyumbang utama kepada kecemerlangan organisasi ketenteraan. Minat untuk mengetahui peranan emosi dan kecerdasan emosi dalam organisasi oleh kalangan pengkaji masih di peringkat awal dan hanya signifikan sejak beberapa dekad yang lepas (Dora & Noraini, 2020; Hopkin & Yonker, 2015). Kebanyakan pengkaji mendapati bahawa emosi sangat berhubungkait dengan kepuasan kerja, sikap terhadap pekerjaan, dan juga prestasi kerja dengan signifikan. Kecerdasan emosi telah didapati mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja individu (Eria, 2021; Ng, 2017; Asmah, 2016).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Menurut Farsi dan lain-lain (2010), kajian-kajian yang dijalankan untuk mengetahui tahap kemurungan individu lebih tertumpu kepada sektor awam berbanding pegawai tentera. Bagi organisasi Angkatan Tentera Malaysia (ATM), kajian mengenai kecerdasan emosi masih baru dan hanya signifikan sejak beberapa dekad yang lepas (Dora & Noraini, 2020; Mohd Juraimy, 2019).

Kajian juga menunjukkan bahawa pegawai tentera yang kembali daripada pelaksanaan misi dan operasi lebih berkecenderungan untuk mengalami masalah berkaitan emosi dan memerlukan perkhidmatan kesihatan mental yang ketara (Dyrstad dan lain-lain, 2010). Adalah menjadi lumrah peperangan di mana pegawai tentera kerap mengalami pelbagai kecederaan fizikal dan adakalanya kecacatan seumur hidup. Walau bagaimanapun, sehingga ke akhir abad ke-20, maklumat tentang kesan emosi akibat peperangan ke atas perajurit masih kurang diketahui (Tian, 2015).

Apabila kesan psikologi akibat peperangan mula dikaji dan dipelopori oleh ahli-ahli psikologi, masyarakat mula memahami kesan parut psikologi yang diharungi oleh pegawai tentera sepanjang perkhidmatan mereka di waktu aman atau peperangan. Kesan psikologi seperti *Post Traumatic Stress Disorder* (PTSD) dan *Combat Stress Reaction* (CSR) adalah antara masalah yang berkaitan dengan emosi di mana pegawai tentera gagal untuk menangani trauma dalam diri masing-masing. Kesukaran untuk tidur, halusinasi dan mimpi ngeri merupakan simptom yang kerap dialami oleh pegawai tentera yang kembali dari operasi atau peperangan. Reaksi pegawai tentera sewaktu mengalami masalah psikologi ini lebih merupakan pengasingan diri dari aktiviti sosial, perasaan mudah tertekan, serta tindakan mengelakkan diri dari bunyi bising dan masyarakat sekelilingnya (Arsia dan lain-lain, 2020). Ringkasnya, pegawai tentera

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

yang pernah bertugas di medan peperangan sukar untuk memiliki emosi yang normal seperti sediakala semula (Tian, 2015).

Bagi mengekalkan tahap kecemerlangan pelaksanaan tugas di tempat kerja, pegawai tentera memerlukan tahap kesihatan psikologi yang cemerlang (Mohd Juraimy, 2019; Harms dan lain-lain, 2013). Situasi persekitaran kerja yang sentiasa berubah, kehendak tugas tanpa mengira waktu, pendedahan kepada struktur ketenteraan yang birokratif, hierarki pentadbiran yang rigid, kebosanan kerja, tekanan kerja, dan tiada kepuasan dalam bekerja adalah antara masalah yang sering dihadapi oleh warga tentera. Menyedari hakikat tugas dan tanggungjawab yang perlu dilaksanakan oleh warga tentera di samping mengharungi pelbagai masalah di tempat kerja serta masalah peribadi, satu aspek yang penting yang perlu ditekankan dalam kalangan warga tentera ialah keupayaan kecerdasan emosi yang positif (Mohd Juraimy, 2019; Lackey, 2011).

Menurut Lackey (2011), adalah tidak mencukupi sekiranya pegawai tentera Amerika Syarikat hanya berbekalkan latihan fizikal dan pengetahuan teknikal sahaja untuk melaksanakan tanggungjawab sebagai seorang pegawai tentera terutamanya di medan perang. Latihan dan pendidikan berkaitan kepentingan kecerdasan emosi perlu diberikan kepada mereka kerana pendedahan ini mampu untuk menyediakan setiap pegawai tentera agar lebih bersedia untuk memikul tugas yang rumit sewaktu operasi (Arsia & lain-lain, 2020). Di samping itu, beliau juga menekankan bahawa pemimpin tentera juga harus memiliki keupayaan kecerdasan emosi ini. Pencapaian akademik serta kecerdasan intelektual yang tinggi dalam kalangan pegawai tentera tidak menjamin kemampuan mereka sebagai seorang pemimpin yang berjaya. Oleh yang demikian, semua pihak khususnya pengurusan tertinggi ATM perlu mengambil berat

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

tentang elemen kecerdasan emosi agar diserapkan kepada seluruh warga ATM amnya dan TLDM khasnya. Latihan, kursus, dan program berkaitan boleh dilaksanakan dengan lebih komprehensif bagi mempertingkatkan keupayaan kecerdasan emosi dalam kalangan pegawai tentera di negara ini.

Memandangkan kepentingan elemen kecerdasan emosi dalam sesuatu organisasi tidak dapat dinafikan, maka kecenderungan untuk mengkaji bidang tersebut dengan lebih terperinci dilihat sebagai satu langkah positif dalam meningkatkan mutu perkhidmatan sesuatu organisasi. Berdasarkan Aghdasi, Kiamanesh dan Ibrahim (2011) dan Mohd Azizul (2020), kecerdasan emosi kini dilihat sebagai salah satu penyelesaian utama bagi isu berkaitan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dan seterusnya menggariskan bahawa kecerdasan emosi dapat mengurangkan tekanan kerja dalam kalangan pekerja. Di samping itu, individu yang gagal menguruskan emosi dalam dirinya didapati sukar menerima perubahan yang berlaku di tempat kerja. Individu yang tidak mahu menerima perubahan pula, berkecenderungan untuk menunjukkan tahap motivasi yang rendah dalam suasana pekerjaan (Asnawi & lain-lain, 2014).

Menurut Dora dan Noraini (2020) dan Hsu (2010), antara aspek yang dititikberatkan dalam budaya dan kehidupan tentera adalah semangat kerja berpasukan dan kerjasama. Berdasarkan penyataan ini komitmen, kesungguhan, dan keupayaan memahami emosi individu lain sangat penting bagi memastikan kepuasan bekerja dalam organisasi tentera serta memastikan keupayaan kecerdasan emosi ini sentiasa berada di tahap yang optimum.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Kejayaan operasi dan pelaksanaan tugas di medan peperangan sangat bergantung kepada keberkesanan kerja berpasukan. Pasukan tentera yang kompeten akan sentiasa menunjukkan komitmen yang tinggi bagi mencapai misi dan visi yang telah digariskan oleh kepimpinan tertinggi. Bagi mencapai keupayaan tahap komitmen ini, semua ahli pasukan harus bekerjasama, berinteraksi dan sentiasa mempercayai rakan sekerja mereka. Ringkasnya, dapat dirumuskan bahawa kerjaya sebagai pegawai tentera memerlukan setiap anggota memiliki kecerdasan emosi bagi menangani ancaman yang mungkin berlaku tanpa mengira waktu.

Kejayaan sesebuah organisasi pada zaman ini bergantung kepada keberkesanan kerja berpasukan dalam organisasi. Sejauhmana seseorang pekerja dapat mencapai apa yang diharapkan bergantung kepada kejayaan mereka bekerjasama memelihara perhubungan antara satu sama lain (Dora & Noraini, 2020; Jaafar Muhamad, 2000). Secara umumnya, bidang ketenteraan amat mementingkan budaya kerja bersama, mempercayai rakan sekerja dan mengutamakan sikap semangat berpasukan.

Menurut Plessis (2014), bidang ketenteraan mempunyai persekitaran kerja unik yang mana sentiasa memberi cabaran dan rintangan kepada anggotanya. Bagi mengekalkan prestasi kecemerlangan anggota tentera yang tinggi, keperluan pemilihan anggota yang sesuai serta berkemampuan untuk menyesuaikan diri dalam persekitaran yang unik ini adalah sangat penting. Keunikan persekitaran dunia ketenteraan atau *military environment* telah dihuraikan oleh Plessis dalam Rajah 1.1.

Rajah 1.1 menyenaraikan isu-isu yang kerap menimbulkan ketidakselesaan dan tekanan emosi serta ketidakpuasan anggota tentera dalam perkhidmatan yang akan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

membawa kepada kepuasan kerja yang rendah dan seterusnya kurang komited terhadap organisasi. Oleh yang demikian, anggota tentera perlu dibimbing untuk meningkatkan tahap kecerdasan emosi bagi menangani masalah yang timbul di tempat kerja agar mereka sentiasa bermotivasi dan bersemangat tinggi untuk mempertahankan negara. Motivasi anggota tentera amat berkait rapat dengan kepuasan kerja. Apabila motivasi anggota dapat ditingkatkan, maka secara tidak langsung tahap kepuasan kerja dan komitmen anggota terhadap organisasi dapat dikukuhkan (Mohd Azizul, 2020; Hussain, Usman, Sarmad & UI Haq, 2012; Singh & Tiwari, 2011).

PERSEKITARAN KETENTERAAN		
Kekaburan peranan/tugas	Tekanan peperangan	Kecederaan fizikal
Ketidakjelasan misi	Emosi /Perasaan terganggu	Perasaan tidak selamat
Cabaran suasana kepimpinan	Terasing secara emosi	Bentuk fizikal mukabumi
Kekaburan fungsi/*role*	Terdedah bahan toksik	Kekurangan air
Maklumat berlebihan	Kekeliruan	Suhu yang melampau
Ketidakjelasan persekitaran	Kehilangan kuasa	Rasa diketepikan
Kekeliruan budaya	Kebosanan	Kehilangan nyawa
Terpisah dari keluarga	Moral rendah	Kurang tidur
Penggunaan sistem deria berlebihan	Kemarahan	Kepenatan berperang
Penggunaan sistem deria yang terhad	Pengasingan diri	Perasaan bersalah

Rajah 1.1. Keunikan Persekitaran Dunia Ketenteraan

Kejadian buli dan dera dalam TLDM telah dilaporkan dan usaha-usaha bagi memperkasa sistem bahagian bagi mengelak kejadian sebegini daripada berulang telah dipergiatkan oleh semua peringkat (Berita Astro Awani, 2017). Begitu juga laporan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

tentang berlakunya peningkatan kes-kes jenayah di akhbar tempatan yang melibatkan warga tentera (Rogis & lain-lain, 2019). Menurut mantan Panglima Armada, Laksamana Madya Datuk Seri Mohamad Roslan sistem pegawai bahagian dalam TLDM membolehkan warga TLDM berkongsi masalah yang dihadapi dengan pegawai atasan. Walau bagaimanapun, beberapa insiden yang telah meragut nyawa seperti penderaan pegawai tentera semasa menjalani latihan fizikal, mencederakan rakan setugas dengan niat, kes bunuh diri dan amuk dalam kalangan pegawai tentera turut menunjukkan bahawa terdapat permasalahan dalam kalangan pegawai TLDM yang masih memerlukan tumpuan terhadap pengurusan emosi.

Menurut Buletin *The Queen* (2010), kes-kes pencemaran imej TLDM yang sering berlaku adalah seperti terlibat dengan penyalahgunaan dadah, peras ugut, penderaan secara fizikal, tidak hadir tanpa cuti, bergaduh secara berkumpulan dan terlibat dalam perusuhan. Sebagai panduan kepada warga TLDM, buletin tersebut juga telah menggariskan beberapa panduan untuk menangani tekanan di tempat kerja seperti menjadikan tempat kerja agar lebih selesa, mewujudkan suasana yang meningkatkat keseronokan bekerja serta mengurangkan tekanan mental dan emosi. Di samping itu, antara punca utama tekanan mental dan emosi yang dikenalpasti dalam kalangan pegawai tentera pula adalah kurang insentif dan penghargaan daripada majikan, kecewa terhadap suasana kerja, kerja dan peranan yang sentiasa berubah-ubah, konflik sesama rakan sekerja serta perubahan dalam pengurusan organisasi secara mendadak (Buletin *The Queen*, 2010).

Hal ini boleh dielakkan. Menurut Shylaja dan Prasad (2017), pekerja yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi dapat mengatasi kemungkinan akibat yang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

tidak diingini berlaku apabila mereka berhadapan dengan tekanan. Noraini dan Noorasmah (2019) pula menegaskan bahawa adalah penting bagi pekerja mengetahui faktor-faktor yang mewujudkan tekanan di tempat kerja kerana ianya boleh mempengaruhi komitmen pekerja tersebut terhadap organisasi. Di samping itu, pekerja juga perlu meningkatkan potensi dan tahap kebolehan diri masing-masing dengan mengikuti latihan dan kursus berkaitan. Kewujudan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pekerja memainkan peranan penting dan memberi kesan positif kepada kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi (Rogis & lain-lain, 2019). Oleh yang demikian, penekanan pihak organisasi seperti ATM terhadap elemen kecerdasan emosi berupaya memberi kesan yang positif kepada pegawai tentera dalam usaha mengurangi isu-isu berkaitan konflik emosi dan sebagainya.

Jelaslah bahawa kecerdasan emosi telah diperakui sebagai salah satu faktor sumber manusia yang dapat mempengaruhi kepuasan bekerja dan seterusnya mewujudkan komitmen terhadap organisasi (Alsughayir, 2021; Suganthi & Kuppusamy, 2020; Kanesan, 2019; Stewart, 2008). Kombinasi ketiga-tiga elemen iaitu kecerdasan emosi, kepuasan bekerja, dan komitmen terhadap organisasi dijangka boleh mengukir laluan menuju kejayaan dan kesejahtaraan hidup yang maksimum. Oleh yang demikian, kajian ini lebih menumpukan kepada elemen kecerdasan emosi dalam kalangan pegawai tentera yang merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen pegawai tentera terhadap organisasi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

1.3 Pernyataan masalah

Sejak awal dekad yang lepas, penyelidikan dan kajian tentang kecerdasan emosi didapati kurang dijalankan sama ada dalam sektor awam mahupun sektor swasta di Malaysia. Perkara ini dilaporkan oleh Noriah dan lain-lain (2003), Mohd Rakime (2003), Hamidah (2013), Rosma, Noriah dan Salleh (2016), Dora dan Noraini (2020) dan Fadillah, Nur Amalina dan Adibah (2020). Dalam konteks kajian di luar negara, Emmerling (2008) mengatakan bahawa kajian berkaitan kecerdasan emosi di luar negara lebih tertumpu kepada sektor swasta berbanding sektor awam dan kajian tersebut lebih tertumpu kepada pihak pengurusan dan bukan aspek psikologi. Hasil kajian Zainatul Azura (2011) turut menegaskan bahawa kecerdasan emosi merupakan bidang ilmu yang perlu diterokai dalam bidang psikologi. Menurut beliau lagi, kajian kecerdasan emosi telah diberi perhatian dalam penyelidikan di luar negara, namun kajian mengenai kecerdasan emosi yang dilaksanakan dalam konteks penyelidikan dalam negara ketika itu masih kurang.

Di Malaysia, kini didapati pengkaji tempatan mula menunjukkan kecenderungan untuk mengkaji elemen kecerdasan emosi. Pengkaji-pengkaji tempatan seperti Dora dan Noraini (2020), Fadilah, Nur Amalina dan Adibah (2020), Mohd Azizul (2020), Suganthi (2020), Kanesan (2019), Baker dan Ibrahim (2017), Erny Yusnida, Haslinda dan Zatul Himmah (2017), Mohd Khairuddin, Maspiah dan Halimah (2017), Shazwani dan lain-lain, (2017), Mohammad Daud (2014), Rorlinda Yusuf dan lain-lain, (2014), Tengku dan Noriah (2014), Abdul Ghani dan lain-lain, (2011), Siti (2011), Syed Sofian (2010), dan Maria Abdullah (2008) adalah antara pengkaji tempatan yang telah menjalankan penyelidikan berkenaan elemen kecerdasan emosi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Hasil kajian mereka menunjukkan bahawa aspek kecerdasan emosi tidak kurang pentingnya berbanding dengan kecerdasan intelek dan spiritual dalam diri seseorang individu. Selain itu, pengkaji-pengkaji tersebut juga berjaya membuktikan bahawa kesedaran kecerdasan emosi dapat memperkukuhkan dan mempertingkatkan, bukan sahaja produktiviti individu malah keseluruhan produktiviti sesuatu organisasi.

Tinjauan kajian lepas di Malaysia menunjukkan bahawa kajian berhubung dengan kecerdasan emosi dijalankan dalam pelbagai bidang terhadap pelbagai golongan iaitu pelajar, guru dan kaunselor, pelajar universiti serta kakitangan universiti tempatan. Selain itu, kajian berhubung kecerdasan emosi juga telah dilaksanakan di tempat kerja merangkumi sektor awam dan swasta. Hubungan kecerdasan emosi dengan pemboleh ubah seperti motivasi dan tekanan serta pencapaian akademik dalam kalangan pelajar sekolah dan remaja telah dijalankan oleh Abdul Adib dan Lailawati (2019), Norsaleha, Ab Halim, Noor Hafizah, Salleh dan Amriah (2016), Artha dan Supriyadi (2013), Hamidah Sulaiman (2013), Julaidah (2012), Norhayati dan lain-lain, (2012), Chan dan Rodziah (2012), Nor Aizal Akmal dan Nora (2012), Noor Hidayah (2011), Abdul Malek dan lain-lain, (2009), Siti (2009), Saemah (2008), Chin (2007), Abdul Malek (2006) dan Mohd Rakime (2002).

Para pengkaji juga telah menunjukkan minat yang mendalam untuk mengkaji kecerdasan emosi dalam kalangan guru-guru sekolah rendah dan menengah di negara ini (Ajilin, Mohamad Nizam, Zakiah, Mohd Malik & Norlijah, 2020; Mohd Khairuddin, Maspiah & Halimah, 2017; Rorlinda Yusof, Noriah, Azizah, Mohd Hakime & Abu Yazid, 2014; Nurharani Selamat & Norshidah Nordin 2013; Hazlina, 2013; Rosnani Jusoh & Noorhidayati Nasriah, 2013; Nurulhuda & Kamarulzaman

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

2012; Syed Najmuddin, Noriah & Mohamad, 2011; Yahzanon Tahir & Yusof Boon, 2011; Syafriman, 2010; Syed Sofian & Rohany, 2010; Syed Sofian dan lain-lain, 2010; Ilfi, 2006; Evelyn, 2005). Hubungan di antara kecerdasan emosi dan pemboleh ubah lain seperti sikap, kepuasan kerja, komitmen terhadap tugas, personaliti, tekanan kerja, dan motivasi guru sering menjadi tumpuan para pengkaji.

Pengkaji tempatan juga sering didapati mengesyorkan supaya pengkaji akan datang menumpukan kepada program dan intervensi yang bersesuaian bagi meningkatkan tahap kompetensi kaunseling dalam kalangan guru dan kaunselor (Azad Athahiri, 2017). Kemahiran kecerdasan emosi juga dilihat sebagai elemen yang boleh dipertingkatkan melalui latihan dan program kaunseling yang bersesuaian (Gilar-Corbi & lain-lain, 2019). Oleh yang demikian, adalah diharapkan kajian berbentuk eksperimen tulen yang menggunakan intervensi kecerdasan emosi terhadap organisasi tentera ini dapat menyumbang ke arah kesedaran masyarakat terutamanya para kaunselor tentang kepentingan meningkatkan elemen kecerdasan emosi dalam diri individu terutamanya dalam kalangan anggota pasukan keselamatan.

Sementara itu, elemen kecerdasan emosi dalam kalangan kaunselor kian menjadi tumpuan utama pengkaji-pengkaji tempatan. Antara pengkaji yang telah mengkaji isu kecerdasan emosi dalam kalangan kaunselor adalah Rorlinda, Noriah, Amla, Azizah dan Abu Yazid (2017), Rorlinda Yusuf, Tengku Elmi, dan Noriah Mohd Ishak (2016), Rorlinda Yusuf dan lain-lain, (2015), Melati Sumari (2015), Tengku Elmi dan Noriah Mohd Ishak (2014), Mohamad Sharif dan Mohd Nasir (2013), Siti Balqis (2011) dan Zainatul Azura (2011).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Terdapat juga pengkaji yang telah meninjau aspek kecerdasan emosi dalam kalangan pelajar universiti seperti Masron, Fauziah dan Nazirah (2021), Mayurie dan Shahlan (2021), Syed Sofian, Muhammad Bazlan, Mohammad Aziz, Shah Mohamad dan Nor Haslin (2015), Yoke dan Chooi (2015), Ahmad Marzuki dan lain-lain., (2012), Behjat dan Chowdhury (2012), Maria Chong (2008), Rozman (2007), Zarina (2003), dan Mohd Rakime (2002). Di peringkat universiti, kebanyakan pengkaji didapati berminat untuk melihat hubungan kecerdasan emosi dengan aspek pencapaian dan prestasi akademik para pelajar universiti.

Selain daripada bidang pendidikan, bidang pekerjaan merangkumi sektor awam dan swasta juga menjadi tumpuan utama pengkaji dalam melihat kepentingan elemen kecerdasan emosi. Kajian berkaitan kecerdasan emosi di sektor swasta telah dijalankan oleh Norazalita, Shah Rollah dan Aisyahmona `(2014), Ashkan Khalili (2011), Choo dan Aizzat (2011), Siti Rohaida, Aizzat dan Hoo (2011), Dahlia dan Tsang (2009) dan Ganesh Rao (2009). Secara umumnya, tumpuan yang diberi kepada keupayaan mengurus emosi dalam kalangan para pekerja terutamanya dalam sektor awam adalah masih kurang (Krishnakumar, 2008).

Menurut Cherniss dan Goleman, (2001), kecerdasan emosi adalah penting untuk menentukan kejayaan dalam bidang pekerjaan dan kehidupan peribadi individu. Tanggapan bahawa kecerdasan emosi merupakan aspek yang penting pada masa kini membawa kepada persoalan berkaitan penilaian dan pengukuran serta kajian yang telah dilaksanakan dalam bidang tersebut. Selain dari mereka cipta alat ukur sendiri untuk mengkaji tahap kecerdasan emosi, lebih banyak kajian harus dijalankan dalam bidang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

ini bagi mempelopori dan mengukuh hasil kajian dalam dan luar negara yang sedia ada (Cherniss & Goleman, 2001).

Secara ringkasnya, didapati bahawa kajian berkaitan kecerdasan emosi di negara ini kini mula diberi keutamaan oleh pengkaji- pengkaji tempatan. Golongan yang sering menjadi tumpuan kajian adalah guru dan pelajar sekolah, kaunselor sekolah, pensyarah dan pelajar universiti, organisasi swasta dan awam.

Walau bagaimanapun, didapati kajian yang dijalankan bagi melihat kesan kecerdasan emosi ke atas anggota pasukan keselamatan seperti polis dan tentera serta intervensi atau program latihan bagi meningkatkan tahap kecerdasan emosi anggota tentera masih kurang. Kenyataan ini disokong oleh Fadilah, Nur Amalina dan Adibah (2020) apabila mereka mendapati kajian-kajian yang berhubung dengan kecerdasan emosi di Malaysia masih kurang dan wajar diterokai.

Sebagaimana yang diketahui, masalah psikologi dalam pekerjaan boleh melanda semua pekerja termasuklah warga tentera (Rogis dan lain-lain, 2019; Nor Liyana & Mansor, 2010). Sebagai anggota pasukan keselamatan, anggota tentera sentiasa menghadapi risiko untuk mengalami kecederaan semasa menjalankan tugas, menggunakan kekerasan sekiranya perlu dan mempunyai bebanan kerja yang banyak (Shazwani dan lain-lain, 2017).

Menurut Shazia, Ishak dan Khan (2013) dan Mohd Azizul (2020), masalah di tempat kerja mempunyai hubungan negatif dengan kecerdasan emosi. Pegawai tentera yang bermasalah di tempat kerja akan mempamerkan kecerdasan emosi yang rendah.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Shazwani dan lain-lain (2017), mencadangkan bahawa jumlah latihan berkaitan kecerdasan emosi perlu ditingkatkan agar pekerja dapat memahami konsep dan prinsip kecerdasan emosi dalam meningkatkan personaliti mereka di tempat kerja. Mahilet Legesse (2018) juga bersetuju dengan pendapat Shazwani apabila beliau menyatakan bahawa kecerdasan emosi merupakan kemahiran yang boleh diajar dan ditambah baik melalui latihan dan aktiviti- aktiviti yang berteraskan perkembangan individu di tempat kerja. Justeru, pegawai tentera juga perlu didedahkan kepada latihan yang berterusan bagi meningkatkan kemahiran emosi yang akan dapat menyumbang kepada peningkatan prestasi kerja dan seterusnya menzahirkan komitmen terhadap organisasi.

Kerjaya dalam bidang ketenteraan didapati menghadapi masalah berkaitan emosi yang lebih tinggi berbanding kerjaya awam yang lain (Pflanz & Sonnek, 2002). Dalam artikelnya berkenaan kesan peperangan terhadap emosi anggota tentera, Manali Oak (2008) menyatakan bahawa anggota tentera biasanya ditugaskan untuk menewaskan pasukan musuh. Dalam usaha tersebut, anggota tentera sentiasa berhadapan dengan risiko kematian dan menyaksikan kematian pihak lawan di medan peperangan. Selain itu, keguguran sahabat sepasukan juga perlu dihadapi dengan perasaan sedih dan tertekan. Kematian rakan seperjuangan merupakan gangguan kepada mereka dan menghalang mereka dari memiliki ketenangan minda. Menurut beliau lagi, ketidaktenteraman emosi dan minda yang berpanjangan akan mengakibatkan tekanan mental. Keganasan, kecederaan fizikal, dan kematian dikenal pasti menjadi punca tekanan dalam kalangan anggota tentera. Apabila kurang perhatian ditumpukan kepada anggota tentera yang menghadapi gangguan psikologi, keadaan kesihatan mental dan emosi mereka akan menjadi semakin buruk.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Kajian yang dijalankan oleh Dekel dan lain-lain (2003) bagi menyenaraikan unsur-unsur yang menyumbang kepada tekanan di medan peperangan mendapati bahawa kecederaan dan kematian, situasi genting di medan peperangan, dan pertempuran aktif dengan pihak musuh merupakan penyumbang utama kepada tekanan dalam kalangan anggota tentera (Mohd Juraimy, 2019). Oleh yang demikian, adalah menjadi tanggungjawab semua pihak untuk memberi perhatian kepada anggota tentera dalam mengenal pasti dan mengiktiraf tanggungjawab moral dan perkhidmatan serta pengorbanan anggota tentera kepada negara.

Keberkesanan sesebuah organisasi bergantung sepenuhnya kepada aspek emosi, motivasi, aspirasi, dan komitmen pekerja terhadap organisasi. Isu berkenaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja, tekanan kerja, dan komitmen terhadap organisasi telah menjadi perhatian pelbagai pihak terutamanya pihak atasan dan bahagian pengurusan di dalam organisasi. Hal ini adalah kerana pihak atasan dan bahagian pengurusan sedar bahawa pekerja yang sihat dari segi fizikal, mental, dan emosi adalah aset terpenting dalam kejayaan sesebuah organisasi. Menurut mantan Panglima Tentera Laut Diraja Malaysia Laksamana Datuk Abdul Aziz bin Hj Jaafar apabila anggota tentera sihat, maka mutu kerja serta prestasi kerja akan turut meningkat (Buletin *The Queen*, Bil 1/2008). Beliau juga menggariskan beberapa strategi bagi pembangunan sumber manusia dan antaranya adalah menitikberatkan pembangunan modal insan dan menentukan warga tentera laut (*Navy People)* bersemangat tinggi dan bermotivasi untuk bekerja.

Tahap kesiagaan yang tinggi serta kemampuan mengendalikan peralatan canggih dan berteknologi tinggi di samping menjadi modal insan profesional untuk

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

mempertahankan kedaulatan negara merupakan cabaran yang dihadapi oleh setiap warga tentera. Dalam melaksanakan tugas dan kehendak organisasi, setiap pegawai tentera mempunyai peranan masing-masing mengikut kepakaran dan latihan yang telah diterima sepanjang proses latihan ketenteraan. Kejayaan pelaksanaan tugas tidak mungkin akan dapat dikecapi tanpa komitmen, kepuasan bekerja, dan semangat berpasukan.

Kerjaya sebagai pegawai tentera secara rutinnya merupakan pekerjaan yang unik dan mereka sentiasa terdedah kepada persekitaran kerja yang mencabar (Pflanz & Ogle, 2006). Semasa menjalankan tugas, pegawai tentera biasanya terdedah kepada situasi seperti kurang rehat fizikal, perasaan terasing, kurang memperolehi privasi, terpisah daripada sokongan sosial, kewujudan rutin dan persekitaran yang berulang-ulang serta terdedah kepada bahaya (Razima, 2011; Pflanz & Ogle, 2006; Pflanz & Sonnek, 2002).

Menurut Mansor dan Nor Liyana (2009) dan Mohd Juraimy (2016), masalah emosi dalam bidang ketenteraan sering wujud disebabkan oleh konflik antara keperluan psikososial individu dan ekspektasi berhubung tanggungjawab terhadap negara. Oleh yang demikian, kajian berbentuk eksperimen ini dijangka dapat meningkatkan tahap kecerdasan emosi sedia ada dalam kalangan pegawai tentera yang menyertai intervensi kecerdasan emosi dan seterusnya mampu membantu pegawai tentera mengatasi pelbagai masalah berkaitan emosi di tempat kerja dengan lebih berkesan.

Mohd. Juraimy dan lain-lain (2016) telah menjalankan kajian kuantitatif untuk mengukur hubungan kecerdasan emosi dengan tekanan kerja dalam kalangan 479 orang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

anggota Tentera Darat Malaysia (TDM) sahaja dan tidak melibatkan Tentera Laut Diraja Malaysia (TLDM). Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa elemen dalam kecerdasan emosi iaitu mengenali emosi, pengurusan diri dan kemahiran sosial mempunyai hubungan yang sangat signifikan dengan tekanan kerja. Seseorang anggota tentera perlu mengenali emosi diri sendiri kerana individu yang sedar akan kewujudan emosi dalam dirinya dengan baik akan dapat mengambil tindakan yang sewajarnya. Selain itu, individu tersebut juga dapat melaksanakan tugasan dengan rasional. Ini bersesuaian dengan gaya hidup dan peranan anggota tentera yang sentiasa berada dalam situasi yang sukar semasa bertempur atau menjalani latihan intensif (Mohd Juraimy dan lain-lain, 2016).

Keupayaan atau kebolehan mengurus emosi dalam kalangan pekerja terutamanya pekerja beruniform seperti tentera dan polis sangat mustahak disebabkan persekitaran kerja yang sentiasa mencabar (Rogis dan lain-lain, 2019). Menurut Plessis, (2014), persekitaran kerja pegawai tentera berbeza dengan organisasi awam yang lain. Pegawai tentera perlu mempunyai pelbagai kemahiran iaitu (*multiskilled*) dan harus mempunyai kebolehan menyesuaikan diri dengan pelbagai keadaan tekanan dan situasi yang rumit. Sekiranya pegawai tentera dapat mengaplikasi aspek-aspek kecerdasan emosi di tempat kerja, maka ini boleh mendatangkan kebaikan kepada organisasinya (Mohd Juraimy, 2016). Jika seorang pegawai tentera dapat memahami dan mengurus emosinya serta emosi individu lain di sekelilingnya, maka pegawai tersebut dapat mengadaptasi dengan persekitaran ketenteraan dengan lebih baik. Seterusnya, pegawai tersebut akan berpotensi untuk menjadi pegawai tentera yang lebih berdaya saing.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Tekanan kerja bagi pegawai tentera melibatkan bebanan tugas yang melampau, beban emosi dan psikologi serta fizikal yang sentiasa dihadapi warga tentera semasa latihan intensif, melaksanakan operasi dalam tempoh masa yang panjang, sentiasa terdedah dalam keadaan yang berbahaya dari ancaman musuh (Mohd. Juraimy dan lain-lain, 2016). Tekanan kerja pegawai tentera boleh mengakibatkan mereka terlibat dalam gejala penyalahgunaan dadah, alkohol dan kecuaian dalam kerja. Sebaliknya apabila seseorang pegawai tentera dapat mengenali emosinya, maka ia dapat membantu mereka dalam menguruskan diri mereka sendiri dengan lebih baik dan berkesan (Mohd Juraimy dan lain-lain, 2016).

Kajian Plessis (2014) dan Fatimah (2020) merumuskan bahawa setiap organisasi inginkan anggotanya menyumbang kepada perkembangan kerjaya dan organisasi, bermotivasi tinggi, dan mencapai tahap kepuasan kerja yang tinggi. Organisasi juga berkehendakkan anggotanya sentiasa komited terhadap tugas. Untuk mencapai objektif tersebut, pihak pengurusan setiap organisasi termasuk organisasi ketenteraan perlu berusaha untuk meningkatkan tahap kecerdasan emosi anggota. Plessis juga menyatakan bahawa persekitaran kerja tentera boleh memperoleh manfaat dengan adanya anggota tentera yang dapat menyesuaikan diri dalam apa jua keadaan.

Oleh yang demikian, dapat dirumuskan bahawa kecerdasan emosi dan kepuasan kerja pegawai tentera serta komitmen terhadap organisasi ketenteraan merupakan antara elemen penting yang harus dikaji secara lebih mendalam kerana hasil kajian tersebut mampu menyumbang kepada kecemerlangan organisasi ketenteraan di masa hadapan. Menurut Cherniss dan Goleman (2001) dan Amira Wahid, Muhammad Hajib dan Fatimah (2016), pekerja yang cerdas emosinya akan mempunyai prestasi kerja yang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

baik dan seterusnya berupaya meningkatkan prestasi kumpulan dan keberkesanan organisasi mereka.

Dalam konteks kecerdasan emosi, ia dilihat sebagai himpunan kemahiran dan sifat semulajadi manusia yang mewujudkan kesedaran emosi (*emotional awareness*) dalam diri individu terhadap emosi yang dialaminya dan yang dialami oleh individu lain (Goleman, 1995). Seorang pekerja yang mempunyai kompetensi kesedaran emosi berupaya untuk mengetahui dan mengawal emosi yang dirasai serta punca berlakunya emosi tersebut (Mohd Nasir & Mastura, 2018). Beliau juga dapat menyedari hubungan antara perasaan dengan apa yang difikirkan, dilakukan, dan diperkatakan serta mengakui bagaimana perasaannya memberi kesan ke atas prestasinya.

Keadaan emosi yang tidak stabil dan tidak terurus pula menyebabkan pekerja berada dalam keadaan tertekan, cemas, dan tidak dapat memusatkan perhatian kepada kerja serta tidak berpuas hati terhadap kerja yang dilakukan (Nanda & Randhawa, 2020). Menurut Dharmesh Kumar (2012) dan Ganing (2020), para pekerja sering mengalami tahap tekanan yang tinggi disebabkan beberapa faktor seperti beban kerja, ketidaksesuaian perjawatan, tahap kepuasan kerja yang rendah, dan waktu bekerja yang lama.

Menurut Mihaela dan Mihaela (2013) dan Lee-ann (2018), dunia dan persekitaran ketenteraan merupakan suatu ikatan sosial yang unik dengan tradisi, norma dan budaya yang tersendiri. Pemerintahan dan pentadbiran dalam organisasi ketenteraan di semua negara berbeza dengan kehidupan para pekerja dalam sektor perkhidmatan yang lain. Sistem latihan dalam institusi ketenteraan biasanya menumpukan kepada usaha berterusan dalam menampilkan warga tentera yang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

mempunyai tingkah laku dan sikap tertentu serta corak pemikiran yang tersendiri. Maka, dalam organisasi ketenteraan, anggota tentera perlu membiasakan diri untuk hidup berasingan daripada kaum keluarga dan komuniti untuk tempoh tertentu dan menjalani rutin kehidupan yang berbeza daripada warga awam.

Oleh yang demikian, faktor kendiri dan personaliti anggota tentera memainkan peranan penting dalam menentukan tahap kepuasan mereka dalam bidang pekerjaan (Mihaela & Mihaela, 2013). Menurut Mihaela dan Mihaela, tahap kepuasan dalam kalangan pegawai tentera adalah lebih tinggi berbanding anggota lain-lain pangkat berdasarkan aspek material seperti gaji dan insentif serta kemudahan lain termasuk persekitaran kerja, pangkat dan perjawatan dalam organisasi ketenteraan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tahap kepuasan kerja dalam kalangan warga tentera adalah kecerdasan emosi (Lee-ann, 2018). Menurut Lee-ann, tahap kepuasan kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan tahap kecerdasan emosi anggota tentera. Menurut beliau, adalah wajar untuk pihak pengurusan tentera mengenalpasti faktor psikologi termasuk aspek emosi dan sikap anggota tentera yang perlu diasah bagi meningkatkan kecemerlangan diri dan organisasi.

Dalam organisasi ketenteraan, keadaan emosi yang tidak stabil boleh menjejaskan prestasi kerja dan menggugat produktiviti organisasi serta keselamatan pegawai tentera yang lain (Plessis, 2014). Selain itu, Plessis juga merumuskan bahawa keadaan emosi yang tidak stabil boleh membawa seseorang ke tahap ketidakseimbangan yang maksimum yang boleh menyebabkan timbulnya penyakit mental. Sebagai anggota pasukan keselamatan, pegawai tentera memerlukan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

keupayaan mental yang tinggi ketika memenuhi tuntutan kerja. Mereka bukan sahaja menghadapi risiko untuk mengalami kecederaan semasa operasi malahan mereka turut menggunakan senjata sekiranya perlu di samping menggalas bebanan kerja yang melibatkan kekuatan fizikal, emosi, dan mental.

Menyedari hakikat tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan kepada setiap pegawai tentera, satu aspek yang tidak kurang pentingnya dan perlu ditekankan dalam organisasi ketenteraan adalah keupayaan pegawai tentera mengenal dan mengurus emosi iaitu mereka perlu memiliki tahap kecerdasan emosi yang tinggi. Justeru, elemen kecerdasan emosi dalam perkembangan individu semakin diberikan tumpuan oleh pengkaji-pengkaji dalam bidang psikologi pada masa kini (Siti Sarawati, 2017; Lailawati dan lain-lain, 2018; Noorajamsha & Azizan, 2018).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Menurut Moradi dan Ardahaey (2011), reka cipta otak manusia pada awalnya akan menyalurkan kesemua maklumat yang diserap ke pusat emosi dalam diri seseorang sebelum menggerakkan maklumat tersebut ke bahagian pemikiran. Oleh yang demikian, perasaan atau emosi akan menonjol dalam diri individu sebelum pergerakan anggota badan atau tingkah lakunya dapat dilihat. Sehubungan itu, Tina, Yen dan Chorng (2020), Nanda dan Randhawa (2020), Laila Wati (2016), Syafrimen (2010), Murray dan Lawrence (dalam McEnrue, 2010) dan Groves dan Shen (2010) pula mendapati bahawa kemahiran kecerdasan emosi seseorang individu boleh ditingkatkan melalui latihan dan program berkaitan kecerdasan emosi atau *Emotional Intelligence Training*.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Dari sudut sains, para saintis mendapati manusia memerlukan emosi dan perasaan untuk menggerakkan kreativiti dan meningkatkan tenaga (Plutchik, 2001). Oleh itu, apabila aspek kecerdasan emosi diabaikan di tempat kerja, motivasi tidak kelihatan menyerlah dalam kalangan pekerja. Adalah amat penting untuk seseorang pekerja itu memahami perasaan diri sendiri, perasaan yang dialami oleh individu yang lain, cara bagaimana menguruskan perasaan dalam diri, dan cara menguruskan perhubungan dengan individu lain. Secara ringkasnya, inilah yang menjadi asas bagi kewujudan teori kecerdasan emosi yang ditekankan oleh Mayer dan Salovey dalam model kecerdasan emosi mereka.

Tinjauan kajian lepas oleh Penrod (2010), Amira Wahid, Muhammad Hajib dan Fatimah (2016) mendapati bahawa peningkatan dalam tahap kecerdasan emosi memberi kesan yang signifikan ke atas prestasi individu dan kumpulan. Kajian Penrod (2010) mengesahkan bahawa individu dengan tahap kecerdasan emosi yang tinggi dapat melaksanakan tugas yang diamanahkan dengan lebih berkesan. Penrod (2010) mendapati bahawa rekrut Tentera Udara Amerika Syarikat menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik apabila pemilihan rekrut adalah berdasarkan kepada individu yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang lebih tinggi. Kecerdasan emosi yang tinggi boleh membantu anggota tentera dalam menangani cabaran kerjaya mereka yang sentiasa menuntut tahap komitmen yang tinggi dan ketaatan yang tidak berbelah bahagi kepada rakyat dan negara. Pernyataan ini disokong oleh Siti Sarawati (2017) yang mendapati bahawa kecerdasan emosi secara langsung akan memberikan kesan ke atas tahap komitmen seseorang pekerja.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Sebagaimana yang diketahui, kerjaya sebagai pegawai tentera menuntut tahap komitmen yang tinggi dan tidak berbelah bahagi dalam menjalankan tugas dan bersikap dedikasi terhadap kerjaya yang diceburi. Ini adalah kerana kerjaya seperti anggota tentera bukan sahaja memerlukan komitmen yang tinggi terhadap kerjaya mereka malah turut melibatkan komitmen terhadap rakan seperjuangan, masyarakat, dan organisasi. Dalam usaha melengkapkan diri dan membuat persiapan untuk peperangan, anggota tentera di Amerika Syarikat sentiasa dilatih agar fokus kepada komitmen terhadap organisasi, membina perhubungan yang positif antara satu sama lain, mempunyai matlamat khas bagi unit masing-masing demi mewujudkan organisasi yang cemerlang (Kruse, 2020). Walau bagaimana pun, dalam kerjaya dan tugasan harian mereka, anggota tentera kerap bertukar unit, tempat bertugas dan dihantar ke misi dan pusat latihan ketenteraan. Hal ini menyebabkan persekitaran yang dihadapi oleh anggota tentera sentiasa berubah. Walaupun secara umumnya setiap anggota tentera mempunyai motivasi kerja yang tinggi, persekitaran kerja yang toksik boleh menyebabkan anggota tidak dapat memberikan komitmen yang menyeluruh kepada organisasinya. Oleh yang demikian, Kruse (2020) menegaskan bahawa organisasi ketenteraan perlu sentiasa berusaha untuk mewujudkan persekitaran, nilai dan budaya kerja yang positif.

Bagi mewujudkan persekitaran kerja yang positif, hubungan dan kepercayaan sesama anggota tentera perlu dipupuk oleh pihak pengurusan unit dan atasan melalui corak kepemimpinan yang positif. Program-program yang menjurus kepada pembangunan modal insan dalam kalangan warga tentera perlu ditingkatkan kerana anggota tentera merupakan aset yang paling berharga yang boleh disuntik nilai tambah dan dan ditingkatkan nilai intelek dan budaya.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Oleh yang demikian dalam pembangunan modal insan, salah satu perkara yang dapat berfungsi sebagai pemangkin kepada usaha tersebut adalah keseimbangan aspek emosi iaitu mendidik warga tentera untuk meningkatkan tahap kecerdasan emosi. Elemen kecerdasan emosi wajar diterapkan dalam sistem latihan ketenteraan agar setiap anggota tentera dilatih bagi meningkatkan dan memperkukuh kestabilan emosi dalam diri serta mempunyai kemahiran pengurusan elemen afektif yang berkesan. Kestabilan emosi dan pembelajaran kemahiran pengurusan emosi dalam kalangan tentera perlu dipandang serius agar mereka dapat melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan keperluan keadaan dan situasi operasi dengan lebih efisien dan efektif.

Menurut Kruse (2020) lagi, kepercayaan anggota tentera terhadap pegawai atasan dapat menyumbang kepada pencapaian matlamat organisasi. Apabila tahap kepercayaan dan dedikasi kepada pemimpin dan organisasi dapat ditingkatkan, maka setiap anggota tentera akan lebih berusaha untuk memastikan tahap kecemerlangan yang diinginkan oleh organisasi masing-masing tercapai. Di samping itu, individu yang berdedikasi terhadap kerja mereka akan sanggup berhadapan dengan cabaran dan rintangan hasil daripada kekuatan emosi (Mohd Juraimy, 2019). Selain itu, keupayaan anggota tentera dalam menguruskan emosi dapat membantu mereka mengurangkan masalah seperti perasaan rendah diri, tertekan, murung, dan kurang bermotivasi.

Menurut Juraimy Kadir (2019), sebagai sebuah organisasi yang berteraskan disiplin, Angkatan Tentera Malaysia (ATM) amat menitikberatkan kecemerlangan personaliti dan sahsiah anggota-anggotanya pada setiap waktu. Sebagai aset terpenting dalam organisasi ketenteraan, jati diri, aspek psikologi, dan juga moral serta kebajikan anggota tentera perlu sentiasa dijaga. Kajian-kajian yang menyumbang kepada

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

pembinaan modal insan yang menyeluruh harus diutamakan dalam kalangan anggota tentera. Pihak pengurusan atasan perlu menitikberatkan keupayaan emosi anggota tentera selain dari hanya mengutamakan kebolehan anggota tentera untuk mengendalikan senjata dan aset ketenteraan di medan perang.

Jelaslah bahawa memilih untuk berkhidmat sebagai seorang anggota tentera bukan hanya melibatkan pilihan kerjaya tetapi ia merangkumi keseluruhan gaya hidup anggota tentera tersebut (Lee-ann, 2018). Sesungguhnya, bersedia untuk berkorban demi mempertahankan negara, menerima tugasan dan misi yang merbahaya yang boleh mengakibatkan kecederaan, menjadi tawanan musuh serta kemungkinan maut sewaktu bekerja adalah antara cabaran tugas yang perlu dihadapi sepanjang masa oleh warga tentera. Segala cabaran yang dilalui ini bukan sahaja menguji kekuatan setiap anggota secara individu, bahkan secara berpasukan, dalam menjamin kesejahteraan dan keharmonian negara. Oleh itu, kerjaya dalam bidang ketenteraan memerlukan latihan yang menyeluruh dalam aspek mental dan fizikal bagi menentukan keseimbangan dalam diri anggota tentera agar sentiasa bersedia untuk menggalas sebarang tugasan yang diamanah tanpa mengira waktu (Safiah & Sarwat, 2013).

Dalam usaha membantu pembangunan modal insan yang menyeluruh, kajian berkaitan kecerdasan emosi dalam kalangan pegawai tentera adalah wajar dan penting untuk dilaksanakan. Hasil kajian lepas terhadap anggota tentera darat Kor Armor Diraja oleh Dora dan Noraini (2020) mendapati bahawa tahap kecerdasan emosi anggota di pasukan tersebut berada di tahap tinggi manakala motivasi anggota masih di tahap sederhana. Namun begitu kajian tersebut tidak menghuraikan tentang tahap kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Dalam kajian berkaitan kecerdasan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

emosi, Mohd Juraimy dan lain-lain (2021) mendapati bahawa kecerdasan emosi anggota Tentera Darat Malaysia mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Ringkasnya, kajian-kajian lepas telah melihat hubungan kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan anggota ATM menggunakan reka bentuk tinjauan kuantitatif.

Memandangkan kajian eksperimen masih kurang dijalankan dalam kalangan pegawai tentera sedangkan mereka memerlukan intervensi yang bersesuaian bagi kerjaya tersebut, maka kajian eksperimen tulen ini mengkaji keberkesanan intervensi kecerdasan emosi dalam kalangan pegawai TLDM. Kajian ini turut melihat tahap kecerdasan emosi, tahap kepuasan kerja dan tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai TLDM sebelum dan selepas pelaksanaan intervensi. Modul Kecerdasan Emosi yang dilaksanakan dalam kajian ini dapat dijadikan sebagai panduan untuk meningkatkan tahap kecerdasan emosi pegawai tentera sebagai langkah mengatasi masalah dan konflik pengurusan emosi dalam kalangan warga tentera.

Kajian ini juga telah meneroka dan mengenalpasti keperluan pelaksanaan intervensi kecerdasan emosi dalam kalangan pegawai tentera dan seterusnya menyuntik minat pengkaji akan datang untuk melaksanakan kajian berbentuk eksperimen tulen dalam mengkaji elemen kecerdasan emosi pegawai tentera. Oleh yang demikian, kajian ini adalah sangat penting untuk dilaksanakan bagi membantu organisasi ATM untuk membentuk modal insan yang menyeluruh yang dapat memikul tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan demi mempertahankan negara.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

1.4 Objektif kajian

Kajian ini dijalankan berasaskan kepada objektif berikut:

a. Mengukur tahap kecerdasan emosi pegawai TLDM.

b. Mengukur tahap kepuasan kerja pegawai TLDM.

c. Mengukur tahap komitmen terhadap organisasi pegawai TLDM.

d. Mengetahui samada terdapat perbezaan skor min kecerdasan emosi yang signifikan dalam praujian dan pascaujian di antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan.

e. Mengetahui samada terdapat perbezaan skor min kepuasan kerja yang signifikan dalam praujian dan pascaujian di antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

f. Mengetahui samada terdapat perbezaan skor min komitmen terhadap organisasi yang signifikan dalam praujian dan pascaujian di antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan.

g. Mengetahui samada terdapat perbezaan skor min kecerdasan emosi yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan.

h. Mengetahui samada terdapat perbezaan skor min kepuasan kerja yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan.

i. Mengetahui samada terdapat perbezaan skor min komitmen terhadap organisasi yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan.

j. Mengetahui faktor peramal kecerdasan emosi dalam kalangan pegawai TLDM.

k. Mengetahui pandangan subjek kajian tentang Modul Kecerdasan Emosi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

1.5 Soalan kajian

Kajian ini bertujuan untuk menjawab persoalan-persoalan berikut:

a. Apakah tahap kecerdasan emosi pegawai TLDM?

b. Apakah tahap kepuasan kerja pegawai TLDM?

c. Apakah tahap komitmen terhadap organisasi pegawai TLDM?

d. Adakah terdapat perbezaan skor min kecerdasan emosi yang signifikan dalam praujian dan pascaujian di antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan?

e. Adakah terdapat perbezaan skor min kepuasan kerja yang signifikan dalam praujian dan pascaujian di antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan?

f. Adakah terdapat perbezaan skor min komitmen terhadap organisasi yang signifikan dalam praujian dan pascaujian di antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan?

g. Adakah terdapat perbezaan skor min kecerdasan emosi yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan?

h. Adakah terdapat perbezaan skor min kepuasan kerja yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan?

i. Adakah terdapat perbezaan skor min komitmen terhadap organisasi yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan?

j. Apakah faktor peramal tahap kecerdasan emosi dalam kalangan pegawai TLDM?

k. Apakah pandangan subjek kajian tentang Modul Kecerdasan Emosi?

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

1.6 Hipotesis kajian

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang sangat penting dalam penyelidikan dan merupakan kesimpulan kepada keseluruhan hasil penyelidikan (Lolang, 2015). Menurut Lolang, terdapat dua jenis hipotesis iaitu hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Jika hipotesis nol tidak terbukti, maka hipotesis alternatif dapat diterima dan sebaliknya. Pengujian hipotesis yang spesifik harus diuji dalam dua pihak iaitu hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

Proses pengujian hipotesis merupakan tujuan utama statistik inferensi di mana seseorang pengkaji perlu menyatakan dua yang berlawanan antara satu sama lain iaitu hipotesis nol dan hipotesis alternatif (Lolang, 2015). Menurut Tyastirin dan Hidayati (2017), antara langkah-langkah penting yang perlu diikuti adalah menentukan parameter yang diuji, menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, memastikan tahap signifikan (*level of significance*) serta mengumpul data sebelum memilih ujian statistik yang tepat. Antara penyelidik yang telah menggunakan hipotesis nol dan alternatif dalam kajian mereka adalah Nur Afiah dan Alina (2020), Riddell (2018), Ambavale (2018), Applewhite (2017) dan Susanti (2016).

Oleh yang demikian, kajian ini bertujuan untuk menjawab hipotesis seperti berikut:

a. Ho1: Tidak terdapat perbezaan skor min kecerdasan emosi yang signifikan dalam praujian di antara kumpulan kawalan dan rawatan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

b. Ha1: Terdapat perbezaan skor min kecerdasan emosi yang signifikan dalam pascaujian di antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan.

c. Ho2: Tidak terdapat perbezaan skor min kepuasan kerja yang signifikan dalam praujian di antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan.

d. Ha2: Terdapat perbezaan skor min kepuasan kerja yang signifikan dalam pascaujian di antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan.

e. Ho3: Tidak terdapat perbezaan skor min komitmen terhadap organisasi yang signifikan dalam praujian di antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan.

f. Ha3: Terdapat perbezaan skor min komitmen terhadap organisasi yang signifikan dalam pascaujian di antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan.

g. Ha4: Terdapat perbezaan kecerdasan emosi yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan.

h. Ha5: Terdapat perbezaan kepuasan kerja yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan.

i. Ha6: Terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan.

1.7 Kerangka kajian

Menurut Ghazali dan Sufean (2016), kerangka teoritikal dan konseptual kajian amat penting kerana ia dapat menggambarkan sesuatu kajian yang akan dilaksanakan secara menyeluruh. Di samping itu, dengan melihat kerangka ini maka seluruh kajian dapat divisualisasikan dan lebih mudah difahami serta dapat mengelakkan kajian tersebut terpesong daripada penyelidikan asasnya (Ghazali & Sufean, 2016).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

1.7.1 Kerangka teoritikal

Kerangka teoritikal bagi tujuan kajian ini adalah seperti digambarkan dalam Rajah 1.2. Rajah 1.2 menunjukkan kerangka teoritikal yang digunakan dalam kajian ini untuk melihat kesan Intervensi Modul Kecerdasan Emosi ke atas kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan subjek kajian. Teori Pemusatan Insan yang memberikan keutamaan kepada keterbukaan individu kepada pengalaman, kehidupan eksistensial dan kepercayaan terhadap diri sendiri, kecenderungan untuk bebas, kreativiti serta sikap empati diterap dalam intervensi Modul Kecerdasan Emosi untuk mewujudkan suasana yang fasilitatif dan hubungan yang terapeutik (Aslina, 2013).

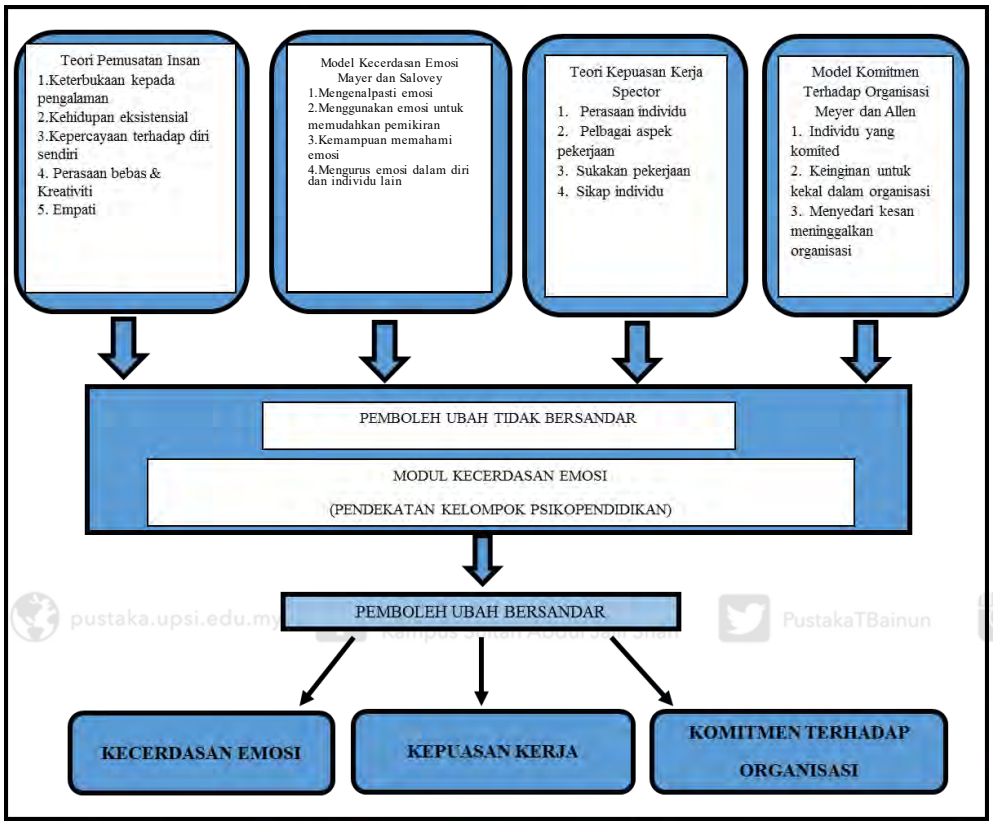
Model kecerdasan emosi Mayer dan Salovey diguna sebagai panduan untuk merangka modul kecerdasan emosi bagi tujuan kajian kerana model ini lebih menumpukan kepada aspek emosi dan kecerdasan dalam diri individu. Dalam model ini, kecerdasan emosi dibahagikan kepada empat peringkat proses iaitu mengenalpasti emosi, menggunakan emosi untuk memudahkan pemikiran, memahami emosi dan pengurusan emosi (Mayer & Salovey, 1997).

Selain itu, menurut Spector (1997), kepuasan kerja adalah perasaan umum tentang pekerjaan sama ada suka atau tidak suka pekerjaan tersebut atau sebagai hubungan dari sikap tentang pelbagai aspek pekerjaan yang terdiri daripada penghargaan, komunikasi, rakan sekerja, penyinggiran faedah, persekitaran kerja, pekerjaan itu sendiri, organisasi sendiri, polisi dan pentadbiran organisasi, gaji, peluang untuk perkembangan pekerja, kenaikan pangkat, pengiktirafan, keselamatan dan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

penyeliaan. Penjelasan tentang kepuasan kerja oleh Spector telah digunakan sebagai panduan dalam Modul Kecerdasan Emosi bagi menerapkan elemen kepuasan kerja dalam kalangan subjek kajian.



Rajah 1.2. Kerangka Teoritikal Kajian

Akhir sekali bagi melengkapkan Modul Kecerdasan Emosi dalam kajian ini, model tiga komponen komitmen terhadap organisasi oleh Allen dan Mayer (1997) digunakan. Menurut model tersebut, komitmen terhadap organisasi merujuk kepada pekerja yang komited terhadap organisasinya dan biasanya mempunyai keinginan untuk kekal dalam organisasi dan seterusnya menjadi sebahagian daripada organisasi, merasakan mereka perlu atau wajib berada dalam organisasi serta tahu kesan yang akan mereka peroleh apabila meninggalkan organisasi tersebut. Tiga komponen komitmen

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

organisasi dalam model komitmen terhadap organisasi dan soal selidik OCQ adalah komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif (Meyer dan Allen, 1997).

Komitmen afektif iaitu berdasarkan keperluan (*desired-based*) merujuk kepada penglibatan pekerja secara emosional untuk terus berkhidmat dalam organisasi. Pekerja dalam komitmen afektif ini boleh kekal sebagai warga kerja organisasi kerana mereka mempunyai tahap keinginan dan kesetiaan yang tinggi serta merasa seronok dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Kesetiaan dan keinginan yang tinggi merupakan komitmen utama yang perlu ada dalam diri setiap pegawai tentera.

Sementara komitmen normatif yang berdasarkan kos (*cost-based*) merujuk kepada pekerja yang merasakan mereka berkewajipan untuk kekal bersama organisasi. Pekerja berasakan bahawa mereka mempunyai tanggungjawab moral untuk membalas semula manfaat-manfaat yang diterima daripada organisasi atau perasaan untuk tidak meninggalkan organisasi dipengaruhi oleh norma sosial supaya setia bersama satu organisasi. Komitmen yang berterusan pula adalah berdasarkan kewajiban (*obligation-based*) iaitu merujuk kepada pekerja yang menyedari mengenai risiko dan kos yang akan ditanggung sekiranya meninggalkan organisasi.

Merujuk kepada model ini, dapat dirumuskan bahawa kajian mengenai komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai TLDM adalah signifikan untuk dilaksanakan khususnya dalam kalangan pegawai muda kerana mereka merupakan kumpulan pelaksana yang berurusan secara langsung dengan anggota bawahan. Mereka berupaya menentukan tahap kualiti perkhidmatan kerana ianya amat

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

bergantung kepada tingkah laku dan komitmen pegawai terhadap sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan. Justeru, organisasi ketenteraan perlu memberikan perhatian yang sewajarnya bagi memastikan matlamat dan hala tuju organisasi dapat dicapai menerusi pembentukan tingkah laku positif pegawai tentera dan sokongan padu daripada pegawai atasan TLDM. Ringkasnya, model ini dijangka dapat menjelaskan tentang keseluruhan tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai TLDM sebelum dan selepas penggunaan intervensi Modul Kecerdasan Emosi.

Ringkasnya, kajian ini melihat kepada tiga aspek utama iaitu faktor kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi yang merupakan pemboleh ubah bersandar manakala Modul Kecerdasan Emosi adalah pemboleh ubah tidak bersandar. Intervensi Modul Kecerdasan Emosi yang dilaksanakan adalah dalam bentuk kelompok psikopendidikan dengan matlamat untuk membantu subjek kajian meningkatkan tahap kecerdasan emosi, tahap kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Menurut Aslina (2013), psikopendidikan dan kaunseling mempunyai matlamat yang serupa iaitu untuk membantu seseorang individu agar mempunyai kehidupan yang lebih bermakna serta dapat mengendali kehidupan dengan lebih baik.

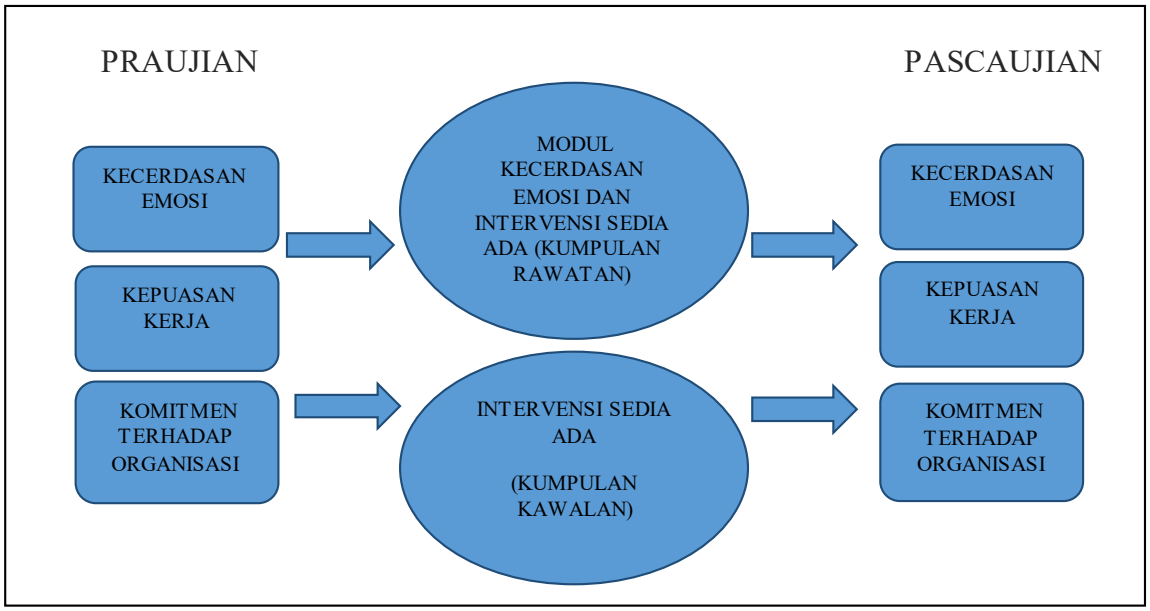
1.7.2 Kerangka konseptual

Merujuk Rajah 1.3, terdapat tiga elemen yang dikaji iaitu tahap kecerdasan emosi, tahap kepuasan kerja, dan tahap komitmen terhadap organisasi. Pemboleh ubah bebas dalam kajian ini sebelum intervensi modul kecerdasan emosi dilaksanakan adalah kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi, manakala pemboleh ubah

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

bersandar selepas intervensi kecerdasan emosi dijalankan adalah kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Kerangka konseptual kajian ini adalah seperti Rajah 1.3.



Rajah 1.3. Kerangka Konseptual Kajian

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Tahap kecerdasan emosi dalam praujian dan pascaujian diukur menggunakan instrumen kecerdasan emosi *Schutte Self-Report Inventory* (SSRI). Tahap kepuasan kerja dalam praujian dan pascaujian dikumpulkan dengan menggunakan instrumen kepuasan kerja *Job Satisfaction Survey* (JSS). Seterusnya, tahap komitmen terhadap organisasi dalam praujian dan pascaujian diukur menggunakan instrumen *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ).

Melalui praujian, skor min subjek kajian dalam soal selidik kecerdasan emosi SSRI, soal selidik kepuasan kerja JSS dan soal selidik komitmen terhadap organisasi OCQ dikenalpasti. Seterusnya subjek kajian diagihkan secara rawak ke dalam kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan. Kumpulan rawatan diberikan intervensi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

modul kecerdasan emosi dan intervensi sedia ada di TLDM. Intervensi sedia ada di TLDM adalah perkhidmatan kaunseling yang disediakan oleh unit dan pasukan TLDM. Kumpulan kawalan juga menerima intervensi sedia ada di unit seperti ceramah kepimpinan dan motivasi, ceramah kekeluargaan dan agama yang dianjurkan oleh pihak TLDM tetapi belum diberikan intervensi Modul Kecerdasan Emosi. Intervensi akan diberikan apabila dapatan kajian menunjukkan kesan positif dalam kalangan subjek kajian yang menerima intervensi Modul Kecerdasan Emosi yang dikaji.

Pemilihan kumpulan rawatan bagi intervensi modul kecerdasan emosi dilakukan secara rawak. Seterusnya, kajian eksperimen menggunakan intervensi Modul Kecerdasan Emosi dilaksanakan bagi tempoh enam bulan. Di akhir kajian eksperimen ini, kumpulan rawatan yang selesai menjalani intervensi Modul Kecerdasan Emosi diuji semula dengan menggunakan instrumen yang sama bagi mengetahui skor min kecerdasan emosi, tahap kepuasan kerja, dan tahap komitmen terhadap organisasi. Kumpulan kawalan juga diberikan instrumen yang sama bagi melihat skor min kecerdasan emosi, tahap kepuasan kerja, dan tahap komitmen terhadap organisasi selepas tempoh enam bulan tanpa mengikuti intervensi Modul Kecerdasan Emosi.

Pekerja merupakan aset terpenting bagi sesebuah organisasi yang berperanan dalam menentukan halatuju dan matlamat sesebuah organisasi tersebut terlaksana dan tercapai (Fatimah, 2020; Siti Sarawati, 2017). Produktiviti sesebuah organisasi akan merosot apabila komitmen anggota terhadap tugasnya terganggu bilamana pekerja sudah tidak lagi berpuas hati terhadap kerjanya (Mohd Azizul, 2020). Modul kecerdasan emosi dapat memainkan peranan penting dalam menjana kesan positif

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kepada tahap kecerdasan emosi dan seterusnya mempengaruhi tahap kepuasan kerja dan tahap komitmen pekerja terhadap organisasi.

1.8 Kepentingan kajian

Terdapat beberapa kepentingan dalam kajian ini. Antaranya, kajian ini dijangka dapat mengesan tahap kecerdasan emosi, tahap kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi sebelum dan selepas pelaksanaan intervensi modul kecerdasan dalam kalangan warga tentera laut di salah sebuah pangkalan TLDM di Perak. Di samping itu, kajian ini turut mengemukakan modul dan menguji kesan modul yang dirangka dalam meningkatkan tahap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan warga tentera laut.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Seterusnya, modul yang digunakan dalam kajian ini boleh disarankan untuk digunakan oleh Sel Psikologi Kaunseling Tentera bagi membantu kaunselor unit dan pasukan dalam meningkatkan kecerdasan emosi warga tentera. Warga tentera yang dikenal pasti perlu dibantu dengan sesi kaunseling kelompok dan individu kerana langkah-langkah pencegahan awal ini dapat mengurangkan masalah emosi yang dihadapi oleh mereka.

Tindakan pencegahan seperti mengadakan bengkel kaunseling dan sesi kaunseling kelompok dapat mengurangkan tindakan kurang wajar oleh warga tentera seperti Tidak Hadir Tanpa Cuti (THTC) dan penyalahgunaan dadah (Mohd Juraimy & lain-lain, 2016). Oleh yang demikian, Modul Kecerdasan Emosi yang diuji dalam

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kajian ini berguna sebagai panduan bagi kaunselor terutamanya di Sel Psikologi Kaunseling bagi ketiga-tiga cabang perkhidmatan ketenteraan iaitu TDM, TLDM dan TUDM.

Selain itu, kajian ini juga dijalankan untuk memastikan kecemerlangan profesionalisme organisasi ketenteraan, pembangunan modal insan yang menyeluruh, dan pemberian perkhidmatan berkualiti adalah berterusan sepanjang masa. Hal ini ekoran daripada pentingnya tugas dan perkhidmatan tentera semakin diiktiraf dengan peningkatan insiden-insiden yang mengancam kepentingan negara seperti kegiatan pelanunan di Teluk Aden pada tahun 2008. Operasi menentang kegiatan pelanunan di Teluk Aden yang dikenali sebagai Operasi FAJAR telah berjaya meningkatkan imej TLDM secara khasnya dan ATM secara amnya di serata dunia.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Hasil kajian ini penting bagi ATM terutamanya pihak TLDM untuk melatih dan menyediakan perajurit yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi dalam melaksanakan amanah yang dipertanggungjawabkan oleh pihak pengurusan tertinggi TLDM. Pihak TLDM dijangka dapat meningkatkan mutu dan produktiviti kerja dengan aset sumber manusia yang memenuhi kriteria sebagai perajurit yang matang dari segi emosi, intelektual, dan fizikal. Selain itu, kajian ini penting kepada Cawangan Sumber Manusia (CSM) di ATM yang terlibat secara langsung dalam pemilihan perajurit muda yang seharusnya mempunyai tahap kecerdasan emosi selain kelulusan akademik (kecerdasan intelek) yang tinggi. Di samping itu, kajian ini juga dapat memberi maklumat kepada pihak pengurusan bagi merancang program-program pembangunan insan untuk meningkatkan tahap kecerdasan emosi, tahap kepuasan kerja, dan tahap komitmen terhadap organisasi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Justeru, adalah diharapkan agar keputusan kajian ini dapat dijadikan sebagai rujukan oleh Kementerian Pertahanan secara khususnya. Tujuannya adalah semata-mata untuk membolehkan organisasi Angkatan Tentera Malaysia, khasnya Tentera Laut Diraja Malaysia mengimplementasi program, modul, dan latihan yang sesuai bagi meningkatkan kecerdasan emosi, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan anggota TLDM demi kesejahteraan para perajurit anggota tentera dan negara.

Cherniss dan Goleman (2001) telah berkongsi pengalaman dalam penerbitan mereka mengenai seorang pegawai tentera darat Amerika Syarikat berpangkat Brigedier Jeneral iaitu James Dozier pada tahun 1980-an yang telah diculik oleh pihak musuh. Beliau telah dijadikan tawanan oleh pihak musuh selama dua bulan sebelum dapat diselamatkan. Jeneral tersebut telah menggunakan kemahiran kecerdasan emosi yang dipelajarinya sewaktu bengkel dan seminar kepimpinan untuk mempengaruhi pihak musuh agar tidak membunuhnya. Jeneral tersebut dapat mengenalpasti tahap kecerdasan emosi pihak musuh dan menggunakan kemahiran beliau untuk berbincang dengan tujuan melengahkan perbualan dan masa dengan pihak musuh. Akhirnya, bantuan tiba pada masa yang tepat dan beliau telah diselamatkan. Jeneral tersebut memaklumkan bahawa nyawa beliau terselamat disebabkan latihan kemahiran kecerdasan emosi yang digunakannya sewaktu beliau dijadikan tebusan oleh pihak musuh. Insiden yang berlaku kepada pegawai tentera tersebut dapat menjelaskan kepentingan mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi bagi setiap pegawai tentera.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Kesimpulannya, kajian ini sangat mustahak dilaksanakan dalam kalangan pegawai TLDM kerana ia dapat mengenalpasti tahap kecerdasan emosi sedia ada, tahap kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai muda di salah sebuah Pangkalan TLDM. Dengan ini, tindakan sewajarnya dapat diambil sekiranya perlu. Selain itu, ia dapat membimbing pegawai muda untuk memahami peranan emosi di tempat kerja dan meningkatkan kesedaran diri untuk mengurus emosi diri sendiri dan rakan sekerja di tempat kerja. Yang ketiga, ia dapat membantu pegawai muda untuk meningkatkan tahap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi TLDM. Pegawai tentera yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi akan mempunyai kemahiran pengurusan emosi dan empati yang dapat mewujudkan persekitaran kerja yang lebih positif serta produktif.

Secara ringkasnya, kajian ini diharapkan dijadikan platform berkesan bagi pemantapan strategi, pembentukan hala tuju, dan pengukuhan organisasi dalam pembangunan pengurusan modal insan di TLDM. Akhir sekali, kajian ini juga bertujuan untuk mengumpul maklumat serta memberikan panduan, rujukan, dan maklumat penting kepada para penyelidik lain yang ingin membuat kajian lanjutan tentang isu ini. Kecerdasan emosi, kepuasan kerja, dan komitmen kerja adalah elemen yang menarik yang boleh menjadi tumpuan para pengkaji sosial pada masa akan datang dalam usaha meningkatkan kesejahteraan hidup anggota tentera secara amnya dan anggota TLDM secara khususnya.

Salah satu sumbangan signifikan oleh modul kajian ini adalah ia dapat menunjukkan bahawa elemen kecerdasan emosi merupakan kemahiran yang boleh diajar dan dibimbing melalui program-program tertentu dan bukan sesuatu yang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

diwarisi turun-temurun secara genetik. Seterusnya, kajian ini dapat mencetus minat lebih ramai pengkaji untuk menggunakan modul latihan atau intervensi emosi bagi meningkatkan tahap kecerdasan emosi individu terutamanya dalam kalangan pasukan ketenteraan.

1.9 Skop dan batasan kajian

Kajian ini hanya melibatkan perkhidmatan TLDM di Pangkalan TLDM Lumut. Walaupun terdapat beberapa Pangkalan TLDM di Kuantan, Kota Kinabalu, dan Langkawi, namun fokus kajian adalah di Pangkalan TLDM Lumut berdasarkan keluasan dan kekuatan anggota TLDM di Lumut yang paling tinggi berbanding pangkalan TLDM yang lain (RMN *Blue List*, 2022). Subjek kajian pula memfokuskan kepada para pegawai TLDM dari pangkat Leftenan (Lt) hingga Leftenan Komander (Lt Kdr) dari kesemua 17 buah kapal TLDM di tambatan Pangkalan TLDM Lumut. Subjek kajian dipilih berpandukan kepada tempoh perkhidmatan semasa pegawai, bilangan pegawai yang terdapat mengikut pangkat, dan tempoh perkhidmatan pegawai sebelum mereka bersara.

Secara umumnya, bilangan pegawai berpangkat Leftenan dan Leftenan Komander adalah lebih ramai berbanding pegawai atasan berpangkat Komander (Kdr) dan Kepten (Kept) dalam TLDM. Seorang pegawai yang berpangkat Leftenan wajib menghadiri beberapa kursus kerjaya sebelum ditauliahkan pangkat tersebut. Tempoh minimum untuk pegawai ditauliahkan pangkat Leftenan adalah selepas latihan dan pelbagai kursus selama lima tahun. Sepanjang tempoh latihan, pegawai tersebut akan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

menjalani kehidupan sebagai pegawai kadet kanan, Sub Leftenan, Leftenan Dya dan Leftenan. Pengalaman bertugas di kapal dan unit adalah satu kewajipan bagi setiap pegawai berpangkat Leftenan. Pegawai berpangkat Leftenan biasanya ditugaskan di bawah seliaan pegawai yang lebih terkanan daripadanya yang berpangkat Leftenan ke atas.

Pegawai berpangkat Leftenan Komander adalah pegawai yang telah dinaikkan pangkat daripada Leftenan setelah lulus peperiksaan dan syarat-syarat yang ditentukan oleh pihak pengurusan tertinggi TLDM. Pegawai berpangkat Leftenan Komander mempunyai tanggungjawab yang lebih luas dan perlu membimbing pegawai dan anggota lain-lain pangkat (LLP) di bawah seliaannya. Peranan dan tugas yang mencabar perlu dihadapi oleh pegawai berpangkat Leftenan dan Leftenan Komander kerana mereka merupakan nadi pengurusan TLDM. Mereka perlu sentiasa memberi kerjasama penuh dan sokongan kepada pihak pengurusan yang lebih tinggi atau pegawai atasan yang berpangkat Komander ke atas. Pegawai-pegawai berpangkat Leftenan dan Leftenan Komander dianggap sebagai pegawai muda dan mereka mempunyai sekurang-kurangnya 20 tahun perkhidmatan lagi dalam TLDM.

Oleh yang demikian, kajian ini memfokuskan kepada golongan pegawai berpangkat Leftenan dan Leftenan Komander memandangkan mereka akan berada lebih lama lagi dalam perkhidmatan serta peranan dan tugas mereka yang sangat mustahak sebagai bakal pemimpin TLDM. Oleh yang demikian, tahap kecerdasan emosi yang tinggi adalah elemen yang harus diterapkan dalam diri pegawai tersebut bagi memastikan kepuasan kerja dan komitmen mereka terhadap organisasi TLDM adalah sentiasa di tahap maksimum.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Bagi tujuan kajian ini, seramai 67 orang pegawai daripada bahagian kepakaran teknikal, bekalan, dan eksekutif dipilih menjadi subjek kajian. Maklumat tentang kecerdasan emosi, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi adalah berdasarkan kejujuran dan keikhlasan subjek kajian menjawab soalan yang dikemukakan dalam soal selidik yang diedarkan.

Oleh yang demikian, hasil kajian ini terbatas kepada anggota TLDM berpangkat pegawai (Leftenan dan Leftenan Komander) di Pangkalan TLDM di Perak dan tidak boleh dianggap sebagai mewakili TLDM secara keseluruhannya. Selain itu, penemuan kajian ini adalah terbatas kepada masa, tempat kajian dijalankan dan metodologi serta instrumen kajian yang digunakan.

Kajian ini hanya terbatas kepada reka bentuk kajian eksperimen dan tiada kajian fenomenologi dijalankan bagi melihat pengalaman pegawai tentera dalam menghadapi cabaran dalam pekerjaan. Alat ujian yang digunakan hanya merangkumi tiga instrumen yang dipilih dan tidak mengukur aspek lain selain daripada aspek kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai TLDM di Lumut.

1.10 Definisi istilah

Bahagian ini memfokus kepada enam istilah yang digunakan di dalam kajian ini. Istilah berkenaan adalah kecerdasan emosi, kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi,

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

pegawai TLDM, kesan dan modul kecerdasan emosi. Definisi istilah tersebut dihuraikan berdasarkan definisi konseptual dan definisi operasional.

1.10.1 Kecerdasan emosi

Menurut Schutte dan lain-lain, (1998), kecerdasan emosi ditakrifkan sebagai skor yang diperoleh subjek kajian dalam *Schutte Self-Report Inventory* (SSRI). SSRI merupakan instrumen yang dihasilkan oleh Schutte berpandukan model kecerdasan emosi Mayer dan Salovey (1990). Menurutnya lagi, jumlah skor yang tinggi dalam instrumen tersebut menunjukkan tahap kecerdasan emosi yang tinggi dalam individu tersebut.

Begitu juga dengan Mayer dan Salovey (1997) dan Mardhiah Yaacob (2012) yang menyatakan kecerdasan emosi adalah satu set kemahiran yang saling berhubungkait yang memberi penekanan terhadap aspek keupayaan seseorang individu untuk menerima emosi yang dialami dengan tepat, keupayaan menilai dan meluahkan perasaan, dan juga keupayaan untuk mendapatkan atau menghasilkan perasaan apabila dikehendaki. Kecerdasan emosi turut melibatkan kemampuan untuk memahami perasaan dan pengetahuan untuk membantu perkembangan emosi dan intelek seseorang. Kecerdasan emosi boleh menjadi peramal penting kepada kejayaan dalam hubungan peribadi, fungsi keluarga, dan tempat kerja. Kecerdasan emosi juga membolehkan individu untuk berfikir dengan lebih kreatif dan menggunakan emosi dalam penyelesaian masalah (Malek & Nor Shah, 2004).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Konsep kecerdasan emosi turut diutarakan oleh ahli psikologi Peter Salovey dan John Mayer. Menurut mereka, kecerdasan emosi merupakan keupayaan (*ability*) untuk memantau dan meregulasikan emosi diri dan emosi orang lain, dapat membezakan antara keduanya, dan boleh menguruskan maklumat tersebut untuk mengarah pemikiran dan tindakannya (Mohd Juraimy, 2019; Zainatul, 2011).

Goleman (1995) pula membahagikan kecerdasan emosi kepada lima dimensi utama iaitu mengenali emosi, memotivasi diri, mengelola emosi, mengenali emosi individu lain, dan mewujudkan perhubungan dengan individu lain. Bar-On (1996) pula mentakrifkan kecerdasan emosi sebagai keupayaan dan pengetahuan sosial yang mempengaruhi kemampuan individu untuk menghadapi cabaran persekitaran dengan efektif (Chan & Rodziah, 2012).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Instrumen yang digunakan dalam kajian ini untuk mengukur kecerdasan emosi ialah soal selidik *Schutte Self-Report Inventory* (SSRI). Terdapat 33 item yang dirangka untuk menilai keupayaan, memahami dan menjelaskan emosi serta mengawal emosi bagi menggalakkan perkembangan emosi dan intelektual (Mayer & Salovey, 1993) serta telah diadaptasi daripada model kecerdasan emosi Mayer dan Salovey (l997). Kesemua item dalam instrumen tersebut mempunyai kesan kepada empat sub-skala iaitu penilaian atau kefahaman emosi, kawalan *mood* atau persepsi emosi, kemahiran pengurusan emosi dan penggunaan emosi.

Dalam kajian ini, kecerdasan emosi merujuk kepada kebolehan pegawai TLDM menggunakan emosi secara bijak dan kemampuan untuk bertindak dan berfikir secara

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

rasional di tempat kerja berdasarkan skor yang diperoleh dalam soal selidik *Schutte Self-Report Inventory* (SSRI).

1.10.2 Kepuasan kerja

Kajian ini bertujuan untuk melihat kepuasan kerja dari perspektif pengasas soal selidik *Job Satisfaction Survey* (JSS) iaitu Paul Spector (Spector, 1997). Mengikut Spector, kepuasan kerja bermaksud perasaan individu tentang keseluruhan bidang pekerjaannya dan pelbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja menunjukkan samada seseorang individu itu menyukai (berpuas hati) atau tidak menyukai (tidak berpuas hati) pekerjaan masing-masing. Secara keseluruhan, kepuasan kerja merupakan pemboleh ubah yang berhubungkait dengan sikap individu.

Berbeza dengan Fazriah, Hartono dan Handayani (2019) yang melihat kepuasan kerja daripada aspek afektif dalam kalangan pekerja semasa bertugas dalam sesuatu organisasi. Kepuasan kerja merujuk kepada aspek emosi yang wujud melalui pengalaman seseorang individu dalam mengharungi proses pekerjaan. Antara faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah dari aspek sikap pekerja, jenis pekerjaan yang dilakukan, persekitaran tempat kerja dan hubungan sesama pekerja (Fazriah & lain-lain, 2019).

Pernyataan ini disokong oleh Shazwani dan lain-lain (2017) yang menyatakan bahawa kepuasan kerja merujuk kepada reaksi emosi positif individu untuk sesuatu kerja. Kepuasan kerja adalah satu gerakbalas yang berlaku dalam situasi kerjaya

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

terhadap pekerja dan dicapai sekiranya keperluan fisiologi dapat dipenuhi dan pekerja gembira dalam persekitaran pekerjaan mereka. Menurut Noorhafeza dan Ferlis (2010), kepuasan kerja berhubung rapat dengan keseronokan yang diperoleh apabila menjalankan sesuatu kerja dengan keadaan persekitaran kerja tersebut. Kepuasan kerja seringkali dikaitkan dengan keadaan kerja dan ganjaran yang terhasil daripadanya secara langsung daripada sesuatu tugas atau kerja yang dilaksanakan (Fletcher, 2007).

Aziri (2011) berpendapat bahawa kepuasan kerja mewakili suatu perasaan yang timbul hasil daripada persepsi terhadap pekerjaan yang memberikan keperluan psikologikal dan kebendaan. Individu yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi berpotensi untuk menunjukkan tahap emosi dan mental yang baik. Oleh yang demikian, kepuasan kerja adalah penting kerana tahap kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong para pekerja untuk berkhidmat dengan lebih baik dan memberi sumbangan yang lebih bermakna kepada organisasi (Musliza, Siti Noor & Anis Salwa, 2020).

Menurut Szymon, Manuela dan Marina (2020), kepuasan kerja dapat ditakrif sebagai kecenderungan melakukan kerja yang disukai dengan baik dan dihargai atas usaha sendiri. Dalam pada itu, Amirrul Haffis, Zahimi, Daud dan Ridwan (2021) mentakrifkan kepuasan kerja sebagai rasa pencapaian dan kejayaan para pekerja. Kepuasan kerja dikaitkan secara langsung dengan produktiviti dan prestasi kerja serta kesejahteraan diri.

Dalam rumusannya tentang kepuasan kerja, Spector dan Meier (2015), kepuasan kerja adalah penilaian secara keseluruhan oleh individu terhadap pekerjaannya sama ada suka akan pekerjaan tersebut atau tidak menyukainya.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Kepuasan kerja dilihat sebagai refleksi sikap terhadap pekerjaan yang merangkumi emosi, kognitif dan kecenderungan tingkah laku. Kepuasan kerja juga dilihat sebagai salah satu elemen utama dalam memastikan kesejahteraan hidup seseorang individu. Pekerja yang tidak berpuas hati dengan pekerjaannya, kerap kali didapati berhenti kerja terutamanya apabila terdapat peluang pekerjaan baru yang lebih baik (Carsten & Spector, 1987).

Dalam kajian ini, kepuasan kerja merujuk kepada model kepuasan kerja Spector (1983), yang membawa maksud sikap individu ke atas pekerjaan apabila faktor gaji, kenaikan pangkat, penyeliaan, faedah sampingan, pengiktirafan, pengendalian prosedur kerja, rakan sejawat, persekitaran kerja dan komunikasi mampu memberikan rasa aman dan menenangkan jiwa. Pemilihan instumen JSS ini dilihat sesuai kerana ia lebih menjurus kepada mengukur kepuasan kerja yang berasaskan sektor perkhidmatan (Spector, 1985). Ia telah dibangunkan untuk meliputi aspek utama kepuasan kerja dalam sektor perkhidmatan dan terdiri daripada item yang jelas kandungannya dan setiap item itu memiliki ciri-ciri yang berbeza antara satu sama lain (Spector, 1985).

Oleh itu, dari sudut definisi operasional bagi kajian ini, kepuasan kerja menumpukan kepada satu reaksi emosi yang positif bagi seseorang pekerja terhadap kerjanya berdasarkan skor dalam soal selidik *Job Satisfaction Survey* (JSS). Hal ini bermakna individu yang mempunyai skor yang tinggi menunjukkan tahap kepuasan kerja yang tinggi dalam kerjaya mereka.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

1.10.3 Komitmen terhadap organisasi

Organisasi dibentuk sebagai wadah bagi sekelompok individu dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu. Efektif atau tidaknya organisasi bergantung kepada sinergi atau kerjasama individu dan kelompok dalam organisasi dalam mencapai tujuan atau objektif bersama (Mohd Khairuddin, Maspiah & Halimah, 2017; Hidayat, 2013). Komitmen terhadap organisasi didefinisikan sebagai suatu konstruk psikologi yang melibatkan ciri-ciri hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk meneruskan pekerjaan dalam organisasi (Meyer & Allen 1991). Pekerja tersebut menerima matlamat, nilai organisasi serta sanggup mengabdikan diri kepada organisasi.

Komitmen organisasi secara konseptual sering dianggap sebagai ikatan afektif kepada organisasi akibat daripada nilai-nilai organisasi yang dikongsi oleh individu, keinginan mereka untuk kekal dalam organisasi dan kesediaan mereka untuk berusaha gigih untuk pihak organisasi (Hawa, 2014). Manakala menurut Mohd Khairudin, Maspiah dan Halimah (2017) pula, komitmen terhadap organisasi adalah salah satu elemen situasi kerja yang menghubungkan seseorang individu dengan organisasi. Hal ini dianggap sebagai hubungan psikologi pekerja terhadap organisasi, penglibatan, dan kesanggupan meningkatkan usaha dalam organisasi dan perkara ini turut disokong oleh Mowday dan lain-lain (1982) yang mentakrifkan komitmen sebagai kesetiaan dan perasaan kepunyaan kepada organisasi.

Komitmen terhadap organisasi dilihat sebagai kepercayaan yang kuat terhadap matlamat organisasi, nilai-nilai dan kesediaan untuk mengerahkan usaha yang besar

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

bagi pihak organisasi. Tiga komponen utama komitmen adalah identifikasi dengan matlamat dan nilai organisasi, keinginan menjadi sebahagian dalam organisasi, dan rela untuk menunjukkan sikap berusaha untuk organisasi.

Dalam pada itu, Amalina, Fatimah dan Wan Shahrazad (2017) mentakrifkan komitmen terhadap organisasi sebagai perasaan dan sikap pekerja terhadap keseluruhan organisasi, dan ia berkait rapat dengan kesetiaan terhadap organisasi. Selain itu, komitmen terhadap organisasi juga melibatkan penerimaan matlamat dan nilai-nilai yang diamalkan oleh sesebuah organisasi serta sentiasa bersedia menyumbang usaha untuk organisasi.

Bagi tujuan kajian ini, komitmen terhadap organisasi merujuk kepada tiga dimensi utama iaitu komitmen berterusan, komitmen afektif dan komitmen normatif (Mayer & Allen, 1990). Setiap dimensi dalam soal selidik *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) mempunyai enam pernyataan menjadikan jumlah item keseluruhan sebanyak 18.

Komitmen berterusan adalah memperihalkan tahap keinginan seseorang individu dalam meneruskan pekerjaannya kerana tidak memperolehi peluang pekerjaan lain. Komitmen ini adalah berdasarkan penilaian kos oleh pekerja yang merasakan untuk terus berada dalam organisasi. Ini dipengaruhi oleh jangka masa bekerja dalam organisasi dan kedudukan pekerja sebagai pelaburan dalam organisasi, menjadikan pekerja terlalu sukar untuk meninggalkan organisasi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Seterusnya, komitmen afektif didefinisikan sebagai Individu yang mempunyai ikatan emosi yang erat dengan organisasi (Singh & Gupta, 2015). Ini bermaksud, individu tersebut akan mempunyai motivasi dan keinginan untuk memberi sumbangan yang signifikan kepada organisasi berbanding dengan individu yang mempunyai komitmen afektif yang lebih rendah. Individu yang mempunyai komitmen afektif akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil kerja yang lebih baik daripada mereka yang mempunyai komitmen yang lebih rendah. Serta mempunyai tingkah laku kewarganegaraan organisasi yang lebih tinggi (Dina & Mohamad, 2021).

Komitmen normatif pula menggambarkan rasa tanggungjawab pekerja terhadap organisasi mereka, iaitu mereka di pandu oleh rasa tugas, kewajipan dan kesetiaan kepada organisasi. Komitmen normatif sering berpusat pada nilai moral seseorang dan rasa tanggungjawab kepada organisasi (Singh & Gupta, 2015).

Dalam kajian ini, komitmen terhadap organisasi merujuk kepada sikap pegawai tentera yang sentiasa mempamerkan kesetiaan penuh kepada organisasi TLDM berdasarkan skor dalam *Organisational Commitment Questionnaire* (OCQ). Mereka rela dan sedia berkorban demi organisasi sebagai suatu proses yang berterusan dengan sentiasa menunjukkan keprihatinan kepada organisasi TLDM dalam menentukan kejayaan dan kecemerlangan organisasi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

1.10.4 Pegawai TLDM

Pegawai bermaksud mana-mana orang yang berpangkat atau yang berpangkat lebih tinggi daripada pegawai kadet yang telah dilantik kepada atau ditauliahkan oleh Yang di-Pertuan Agong dalam angkatan tentera dan mana-mana pegawai tentera laut, tentera darat atau tentera udara yang ditugaskan sewajarnya kepada angkatan tentera (Akta Angkatan Tentera, 1972). Bagi tujuan kajian ini, pegawai TLDM bermaksud pegawai yang berpangkat Lt TLDM hingga Lt Kdr TLDM yang telah berkhidmat sekurang-kurangnya lima tahun dan kini ditugaskan di kapal-kapal yang berada di sebuah Pangkalan TLDM di Perak.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

1.10.5 Kesan

Mohamed Fadzil (1997), menyatakan bahawa keberkesanan melibatkan peranan, kualiti, tahap kredibiliti, kelayakan, kemahiran dan kesedaran. Keberkesanan merupakan sesuatu yang subjektif kerana penilaiannya perlu mempertimbangkan pelbagai aspek (Mansur Abdullah, 1994). Manakala Hussein Ahmad (1991), berpendapat bahawa keberkesanan merujuk keberkesanan merujuk kepada setakat mana sesuatu program dapat meningkatkan pengetahuan dan kemahiran kumpulan sasaran dalam aspek tertentu.

Dalam kajian eksperimen tulen ini, praujian dan pascaujian secara kuantitatif dijalankan untuk menilai samada Modul Kecerdasan Emosi yang digunakan adalah berkesan dalam meningkatkan tahap kecerdasan emosi para pegawai TLDM. Kajian

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

ini adalah bagi membuktikan perubahan pada pemboleh ubah bersandar iaitu kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi subjek kajian adalah disebabkan oleh pemboleh ubah tidak bersandar iaitu intervensi Modul Kecerdasan Emosi.

1.10.6 Modul Kecerdasan Emosi

Modul merupakan bahagian-bahagian kecil yang tersendiri tetapi lengkap dan berkait rapat antara satu bahagian kecil dengan bahagian kecil yang lain (Sharifah Alwiah, 1981). Menurut Sidek dan Jamaludin (2005), modul didefinisikan sebagai satu unit pengajaran dan pembelajaran yang membincangkan sesuatu tajuk tertentu secara bersistematik dan berurutan.

05-4506832 Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Dalam kajian ini, Modul Kecerdasan Emosi merupakan satu bahan yang boleh diaplikasi ke atas para pegawai TLDM untuk meningkatkan kecerdasan emosi dalam diri ke arah yang lebih baik. Modul ini diubahsuai berpandukan modul kecerdasan emosi yang dikemukakan oleh Lynn (2002) yang merangkumi sepuluh sesi kelompok psikopendidikan bertujuan untuk membimbing subjek kajian dalam memperoleh dan memperkukuh kecerdasan emosi dalam diri masing-masing.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

1.11 Rumusan

Bab ini menggambarkan keseluruhan kajian yang dimulakan dengan pengenalan dan diikuti oleh latar belakang kajian yang membincangkan isu-isu yang mendorong kepada pelaksanaan kajian ini. Ini diikuti dengan perbincangan tentang penyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, hipotesis kajian, kerangka konsep kajian, kepentingan kajian, skop dan batasan kajian serta definisi konsep dan definisi operasi. Bab pengenalan ini turut merungkai peranan kecerdasan emosi yang didapati penting di dalam diri seseorang individu. Tahap kecerdasan emosi seseorang individu dapat membantu dirinya untuk bersikap lebih positif dan terbuka demi mencapai kepuasan kerja serta menunjukkan komitmen terhadap organisasi yang dianggotainya.

Kesedaran terhadap peranan kecerdasan emosi sebagai penentu kejayaan hidup perlu diterapkan dalam jiwa generasi hari ini terutamanya dalam diri warga tentera, manakala kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi pula merupakan dua elemen yang penting dalam memastikan kecemerlangan organisasi. Justeru, kesan intervensi kecerdasan emosi ke atas kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai TLDM merupakan sesuatu yang perlu dikaji dan diperluas menerusi penyelidikan terutamanya dalam usaha untuk meningkatkan mutu perkhidmatan organisasi ATM. Ia juga merupakan langkah penting dalam melatih generasi warga tentera pada masa kini untuk menghadapi cabaran kerjaya yang semakin kompleks dan mencabar.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

BAB 2

TINJAUAN KAJIAN LEPAS

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

2.1 Pendahuluan

Bab ini mengemukakan dan membincangkan tentang teori berkaitan kajian yang dijalankan dan dapatan kajian-kajian lepas dari dalam dan luar negara yang relevan dengan kajian ini. Perbincangan meliputi teori kecerdasan emosi, teori kepuasan kerja, teori komitmen terhadap organisasi, kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi menurut teori pemusatan insan, kajian berkaitan kecerdasan emosi dalam badan beruniform modul kecerdasan emosi serta kajian-kajian lepas berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi serta rumusan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

2.2 Teori Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi merupakan salah satu kategori kecerdasan dan kewujudan konsep kecerdasan emosi telah dikesan pada awal abad ke-20 (Mohd Juraimy, 2019; Abdullah, Omar & Siti, 2015). Terdahulu Thorndike (Freeman, 1915) telah mengklasifikasikan tiga bentuk kecerdasan iaitu kecerdasan mekanikal, kecerdasan abstrak, dan kecerdasan sosial. Kecerdasan mekanikal merujuk kepada kebolehan individu untuk memahami pelbagai mekanisme dan kecerdasan abstrak merupakan keupayaan individu untuk memahami simbol dan idea (Thorndike dalam Rosma, Noriah & Salleh, 2018; Abdullah dan lain-lain, 2015). Berbeza dengan kecerdasan sosial yang merujuk kepada kebolehan individu menangani individu lain terutamanya dalam perhubungan sesama manusia.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Perkembangan terhadap konsep kecerdasan emosi dilakukan oleh Gardner (dalam Abdullah dan lain-lain, 2015) apabila beliau membahagikan kecerdasan sosial kepada dua konstruk iaitu kecerdasan interpersonal dan intrapersonal. Kecerdasan interpersonal merupakan kebolehan individu untuk mengurus emosi, perasaan dan mood manakala kecerdasan intrapersonal adalah keupayaan individu mengurus emosi diri sendiri (Fadillah, Nur Amalina & Adibah, 2020). Kesimpulannya, kombinasi intrapersonal dan interpersonal adalah konsep asas kecerdasan emosi.

Konsep kecerdasan emosi mula menarik perhatian ahli psikologi pada abad 20 di mana Salovey dan Mayer, (1990) serta Daniel Goleman mula mengemukakan definisi dan konsep kecerdasan emosi masing-masing (Rosma, Noriah & Salleh, 2016; Mohd Juraimy, 2019). Model kecerdasan emosi yang terkenal adalah model

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kecerdasan emosi berasaskan kebolehan, model campuran dan model ciri-ciri kecerdasan emosi (Nanda & Randhawa, 2020).

Konsep *Emotional Quotiont* (EQ) atau kecerdasan emosi adalah konsep kecerdasan yang lebih luas dan ada kaitan dengan kesedaran ke atas emosi dan perasaan serta bagaimana perasaan dapat berinteraksi dengan kecerdasan mental atau *IQ* (Fadillah, Nur Amalina & Adibah, 2020; Mohd. Azhar, 2004). Emosi membekalkan maklumat yang membolehkan kita memahami atau mendapat kesedaran berkaitan pemikiran dan perasaan yang membentuk tingkah laku dalam diri kita. Menurut Fadilah, Nur Amalina dan Adibah (2020), kecerdasan emosi adalah keupayaan untuk mengenalpasti, memahami, dan menggunakan emosi secara positif untuk mengurus kebimbangan, berkomunikasi dengan baik, berempati, mengatasi masalah, menyelesaikan masalah, dan mengurus konflik.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Didapati bahawa individu dengan tahap kecerdasan emosi yang tinggi akan dapat mengalami perasaan yang seimbang dan sihat dari aspek motivasi, persahabatan, ketenangan minda, kesedaran, kawalan diri, kebebasan, autonomi dan penghargaan (Nanda & Randhawa, 2020; McPheat, 2010). Sebaliknya, individu yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang rendah akan mempunyai perasaan keseorangan, takut, kecewa, kemurungan, kemarahan dan menyalahkan diri. Oleh yang demikian, setiap individu perlu belajar untuk mengasah dan meningkatkan kecerdasan emosi untuk memastikan kegembiraan hidup dan kualiti hidup. Kenyataan ini disokong oleh Stys dan Brown (2004) yang telah mengkaji dan merumus kajian-kajian lepas berkaitan kecerdasan emosi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Menurut Carrillo, Little, Maclennan dan Clayton, (2020) dan Stys dan Brown (2004), tahap kecerdasan emosi seseorang individu dapat meramal kepuasan hidup, interaksi positif dengan rakan sebaya dan keluarga serta adaptasi psikologikal yang sihat. Sebaliknya, tahap kecerdasan emosi yang rendah dalam diri individu dihubungkait dengan tingkah laku ganas serta bermasalah. Selain itu, Lunenberg dan Ornestein (2004) merumuskan bahawa tingkah laku positif seseorang berkait rapat dengan sifat berempati, berintegriti, dan bermotivasi yang merupakan sebahagian daripada elemen kecerdasan emosi. Secara ringkasnya, kecerdasan emosi merangkumi kemampuan dari segi kecekapan mengatur urus kemahiran emosi dan pengetahuan intelek sehingga memberi refleksi positif terhadap keseluruhan sikap dan tindak balas serta menunjukkan penglibatan kawalan diri yang tersusun dan terancang.

05-4506832 Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah ptbupsi

Secara umumnya, boleh dirumuskan bahawa terdapat tiga orang tokoh terkenal yang telah mengemukakan teori kecerdasan emosi iaitu Daniel Goleman (model kecerdasan emosi campuran), Bar-On (model kecerdasan emosi campuran) dan Mayer dan Salovey dengan model kecerdasan emosi kebolehan (Noorajamsha & Azizan, 2018; Nur Izyani & Maslawati, 2017). Setiap teori yang dikemukakan oleh tokoh-tokoh tersebut memperlihatkan kepentingan kesedaran emosi dalam diri individu.

2.2.1 Model Kecerdasan Emosi (Goleman, 1995)

Goleman (1995) mendapati kecerdasan emosi merupakan suatu keupayaan untuk mengenal emosi dalam diri sendiri dan orang lain, memotivasikan diri sendiri serta menguruskan emosi dengan baik ketika berhubung dengan orang lain (Alifah, 2012).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Beliau mendapati, kecerdasan emosi seseorang individu lebih menyumbang ke arah kejayaan berbanding dengan tahap intelek seseorang individu atau lebih dikenali sebagai IQ (Nur Izyani & Maslawati, 2017).

Dalam menerangkan konsep kecerdasan emosi, Goleman membahagikan kecerdasan emosi kepada lima komponen utama iaitu tiga komponen yang pertama berbentuk kompetensi emosi dan dua komponen berbentuk kompetensi sosial. Menurut Cherry (2018), lima komponen tersebut adalah mengenali emosi diri sendiri, mengatur emosi diri sendiri, memotivasikan diri sendiri, mengenal emosi orang lain dan membina hubungan.

Komponen pertama iaitu keupayaan mengenali emosi dalam diri bermaksud seseorang itu dapat merasai keadaan emosinya untuk membuat keputusan yang, menilai dengan realistik serta berkeyakinan diri. Selain itu, kesedaran kendiri membolehkan individu tersebut menyedari kekuatan dan kelemahan diri. Individu juga berupaya menggunakan peluang yang ada untuk mendapatkan pengalaman baru dan belajar daripada interaksi sosial.

Terdapat tiga subkompetensi yang dikenalpasti dalam komponen ini iaitu kesedaran emosi, ketepatan menilai diri sendiri dan keyakinan kendiri. Menurut Abdul Ghani, Abdul Rahman dan Abdul Rashid (2011), tanpa kesedaran kendiri, individu tidak mampu membina makna hasil daripada tindakan dan reaksinya kepada persekitaran. Dalam dunia pekerjaan, beban kerja, rehat yang tidak mencukupi, ketidakadilan, salah faham antara rakan seperjuangan dan kebosanan adalah antara faktor yang boleh menyumpang kepada emosi yang tidak stabil. Hanya individu yang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

mempunyai kesedaran kendiri yang tinggi mampu menangani konflik emosi dengan lebih positif.

Komponen kedua ialah keupayaan mengatur emosi dalam diri (*self-regulation*) serta keupayaan menangani kehidupan dengan lebih terkawal. Terdapat lima subkompetensi iaitu kawalan kendiri, amanah, berhemah, kebolehsuaian dan inovasi. Menurut Goleman, individu yang mempunyai kecerdasan emosi berupaya mengendali emosi dalam diri, lebih fleksibel, berkebolehan menguruskan konflik dalam mencapai matlamat hidup.

Selain itu, beliau juga mendapati bahawa kecerdasan emosi dapat membantu seseorang mengawal perasaan kebimbangan, kemarahan dan dorongan dari melakukan tingkah laku yang tidak sesuai. Di samping itu, individu tersebut juga berkeupayaan mengembalikan emosi ke arah yang lebih positif setelah berhadapan dengan sesuatu halangan. Alifah (2012) turut menegaskan bahawa pengurusan emosi adalah satu keperluan untuk individu membentuk diri agar lebih positif dengan mengikis perasaan curiga dan tidak selesa. Individu yang lemah dan tidak mempunyai keupayaan dalam hal ini boleh menghadapi tekanan manakala mereka yang bijak menguruskan emosi pula dapat menghindari tekanan hidup dan kekecewaan. Hal ini turut ditekankan oleh Abdul Ghani, Abdul Rahman dan Abdul Rashid (2011), yang menyatakan bahawa peraturan dalam diri dikawal oleh emosi. Peraturan ini melibatkan pengurusan dalam diri, iaitu keseimbangan jiwa dan akal dalam mengawal diri, meneliti, dan menyesuaikan diri dalam apa juga situasi dan cabaran dalam hidup.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Komponen ketiga dalam teori kecerdasan emosi Goleman ialah berkaitan dengan keupayaan untuk menggerakkan dan mendorong diri sendiri untuk bertindak atau disebut sebagai motivasi. Terdapat empat subkompetensi iaitu dorongan, pencapaian, komitmen, dan bersikap optimis. Individu yang mempunyai kecerdasan emosi berupaya untuk bertindak, mengambil inisiatif dan berusaha ke mencapai matlamat hidup. Emosi menjadi satu unsur motivasi bagi individu tersebut untuk menghadapi kekecewaan, kebimbangan dan ketakutan. Emosi dijadikan sebagai tenaga yang positif dan produktif (Alifah, 2012). Oleh yang demikian, kebolehan ini dapat membantu seseorang untuk meningkatkan perkembangan diri dan berupaya menempuhi kegagalan.

Dorongan diri melibatkan kawalan kecenderungan emosi yang dapat memudahkan pencapaian matlamat dan kecemerlangan. Dorongan pencapaian dan komitmen serta initiatif yang berterusan dapat menentukan motivasi diri seseorang individu. Individu yang mempunyai motivasi yang tinggi didapati tidak mudah mengalah apabila menghadapi cabaran dan rintangan (Siti Sarawati, 2018).

Seterusnya, komponen keempat dalam model Goleman ialah empati iaitu keupayaan untuk memahami dan merasai apa yang dialami oleh individu lain serta dapat berinteraksi dan menjalin hubungan yang baik dengan setiap lapisan masyarakat. Seperti yang diutarakan oleh Alifah (2012), kemahiran yang khusus diperlukan oleh setiap individu untuk memahami orang lain. Semakin tinggi kebolehan seseorang individu untuk menyelami emosi dalam diri sendiri, maka semakin mudah untuk individu tersebut merasai emosi orang lain. Kemahiran memahami tindakan bukan verbal seperti nada suara, gerak tangan dan perubahan ekspresi muka adalah sebahagian

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

daripada kemahiran berempati. Kemahiran ini dapat membantu individu mewujudkan mewujudkan perhubungan dan suasana yang harmoni terutamanya di tempat kerja. Hal ini juga merupakan tindakan dan kepintaran untuk mengubahsuai sesuatu tingkah laku bersesuaian dengan masa dan keadaan (Rosma, Noriah & Salleh, 2016).

Sekiranya organisasi tidak memberikan tumpuan kepada aspek empati, maka perkara ini boleh menjadi punca bagi pelbagai masalah berkaitan moral di dalam organisasi tersebut (Lynn, 2005). Lynn (2005) juga mendapati bahawa kekurangan sikap berempati dalam persekitaran kerja juga boleh menyebabkan kehilangan pekerja, kemerosotan produktiviti di dalam sesebuah organisasi.

Komponen kelima ialah kemahiran sosial iaitu melibatkan pengendalian emosi bagi mewujudkan dan membina hubungan sosial yang baik. Menurut Alifah (2012), kemahiran sosial merupakan kemahiran utama yang diperlukan untuk menguruskan emosi orang lain. Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosi dikatakan berupaya mengurus dan memahami situasi serta emosi yang dialami oleh individu lain dengan tepat. Kebolehan ini dapat membantu seseorang individu untuk berinteraksi dengan individu lain dengan cara yang baik. Di samping itu, kebolehan ini juga membantu seseorang mempengaruhi dan berbincang tentang masalah dalam menyelesaikan sesuatu konflik. Menurut Lee, Ramlah dan Hazalizah (2014), keupayaan individu dari segi perhubungan sosial di tempat kerja adalah penting dan merupakan kemahiran yang paling asas bagi penjawat awam tempat kerja. Terdapat lapan subkompetensi yang mewakili komponen ini iaitu pengaruh, komunikasi, pengurusan konflik, kepimpinan, pemangkin perubahan, menjalin ikatan, bersatu, bekerjasama dan keupayaan berkumpulan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Goleman menegaskan bahawa kecerdasan emosi merupakan satu kluster yang mengandungi kemahiran dan kompetensi yang menumpukan kepada beberapa jenis keupayaan. Kemahiran tersebut adalah kesedaran kendiri, pengurusan perhubungan dan kesedaran sosial. Beliau mendapati keupayaan tersebut membentuk 12 subskala dalam model kecerdasan emosi.

Subskala tersebut adalah kesedaran emosi dalam diri individu, kawalan diri, keupayaan untuk beradaptasi, orientasi pencapaian, pandangan yang positif, keupayaan mempengaruhi, kebolehan membimbing, berempati, pengurusan konflik, kerja berpasukan, kesedaran dalam perhubungan di organisasi dan sifat kepemimpinan. Kesemua subskala ini telah diperluaskan oleh Goleman melalui kajian-kajiannya untuk diterapkan di alam pekerjaan (Faltas, 2017).

05-45068 tbupsi

Menurut Goleman (dalam Badea & Pana, 2010), emosi boleh diaplikasi di tempat kerja melalui dua cara iaitu:

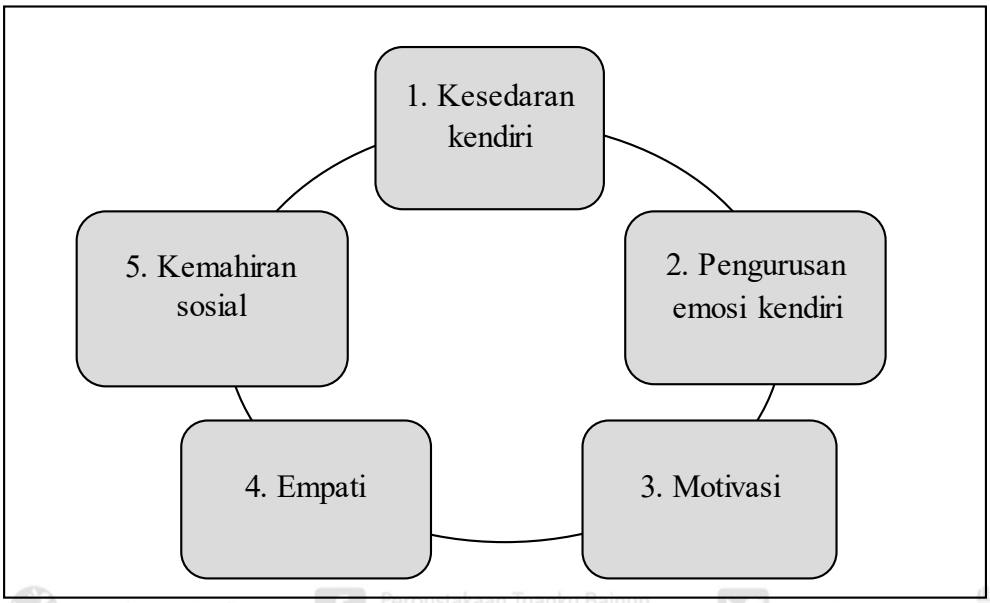
a. Individu mewujudkan situasi yang bermakna dengan mempengaruhi keadaan emosi dalam organisasi secara positif bagi menentukan anggota bekerja dengan efisien.
b. Individu mempengaruhi suasana dalam organisasi secara negatif dan mewujudkan situasi yang tidak selesa. Anggota dalam organisasi tersebut akan mudah tertekan dan kecewa. Mereka tidak dapat bekerja dengan efisien.

Secara keseluruhannya, Goleman menyatakan bahawa model kecerdasan emosi yang diutarakannya merupakan satu model psikologi yang positif kerana model ini

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

boleh membantu menyelesaikan pelbagai masalah yang dihadapi oleh individu dalam kehidupan seharian. Model Kecerdasan Emosi Goleman adalah seperti dalam Rajah 2.1.



Rajah 2.1. Modul Kecerdasan Emosi Goleman. Sumber: Goleman (1995).

Jadual 2.1 pula adalah kerangka kompetensi kecerdasan emosi oleh Goleman yang mengandungi lapan belas dimensi tingkah laku emosi daripada empat komponen kompetensi kecerdasan emosi berdasarkan pembahagian oleh Boyatzis, Goleman dan Rhee (2000). Jadual tersebut menerangkan bahawa kerangka kompetensi kecerdasan emosi terbahagi kepada dua bahagian iaitu kompetensi diri dan kompetensi sosial yang merangkumi empat komponen yang terdiri daripada komponen kesedaran diri, komponen pengurusan diri, komponen kesedaran sosial dan komponen pengurusan perhubungan (kemahiran sosial).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 2.1

Kerangka Kompetensi Kecerdasan Emosi

	Kompetensi Diri	Kompetensi Sosial
Pengiktirafan	Komponen Kesedaran Diri - kesedaran emosi - ketepatan penilaian kendiri - keyakinan diri	Komponen Kesedaran Sosial - empati - orientasi khidmat - kesedaran organisasi
Pengaturan	Komponen Pengurusan Diri - pengawasan emosi sendiri - orientasi pencapaian - sikap optimis - ketelusan - kebolehsesuaian - inisiatif	Komponen Pengurusan Perhubungan (Kemahiran Sosial) - membangunkan orang lain - kepimpinan berinspirasi - pemangkin perubahan - pengurusan konflik - pengaruh - kerjasama berkumpulan

Sumber: Goleman, D. (2001).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

2.2.2 Model Kecerdasan Emosi Reuven Bar-On (EQ-i)

Reuvon Bar-On ialah ahli psikologi yang telah mengasaskan model kecerdasan emosi Bar-On atau dikenali sebagai Model Inventori Kompetensi Kecerdasan Emosi. Menurut Bar-On, kecerdasan emosi melibatkan kecekapan sosial, kemahiran yang menentukan bagaimana individu memahami dan ekspresi diri, memahami individu lain dan menghadapi cabaran hidup (Fadillah Ismail, Nur Amalina, & Adibah Abdul Kadir, 2020).

Terdapat lima faktor penting yang diperlukan untuk individu memperoleh kecerdasan emosi iaitu intrapersonal, interpersonal, pengurusan tekanan, kebolehan menyesuaikan diri serta *mood*. Intrapersonal adalah kebolehan seseorang individu

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

untuk mengenali dan menguruskan diri. Intrapersonal berhubungkait dengan kesedaran kendiri dan ekspresi diri. Kesedaran sosial dan interaksi pula merupakan elemen yang terkandung dalam faktor interpersonal. Perasaan empati perlu wujud melalui kesedaran sosial seseorang individu yang membolehkan individu tersebut mudah menyedari dan memahami perasaan orang lain. Pengurusan tekanan pula melibatkan pengurusan dan kawalan emosi (Faltas, 2017).

Syafriman (2010) telah menjelaskan tentang subdomain yang telah dikemukakan oleh Bar-On bagi lima faktor utama yang telah beliau nyatakan dalam teori kecerdasan emosi secara lebih terperinci. Faktor intrapersonal terdiri daripada elemen penjagaan diri, kesedaran emosi, bersikap asertif, berdikari dan penyempurnaan kendiri. Penjagaan diri adalah kebolehan untuk memahami dan menerima serta menghormati diri. Kesedaran emosi adalah kebolehan individu untuk mengenal pasti dan memahami emosi sendiri manakala sikap asertif bermaksud keupayaan menyatakan perasaan, kepercayaan dan pemikiran dan mempertahankan hak diri. Berdikari membawa maksud kebolehan melaksanakan sesuatu perkara tanpa diarah dan mampu mengawal pemikiran dan tingkah laku tanpa dipengaruhi oleh emosi. Seterusnya, penyempurnaan kendiri merupakan kebolehan mengetahui potensi diri sendiri dan melakukan perkara yang diminati.

Faktor interpersonal pula terdiri daripada empati, tanggungjawab sosial dan perhubungan interpersonal. Dalam konteks teori kecerdasan emosi Bar-On, empati adalah kebolehan individu untuk menyedari, memahami dan menghargai perasaan orang lain. Manakala, tanggungjawab sosial merupakan kebolehan individu mempamerkan dirinya sebagai individu yang boleh bekerjasama dan memberi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

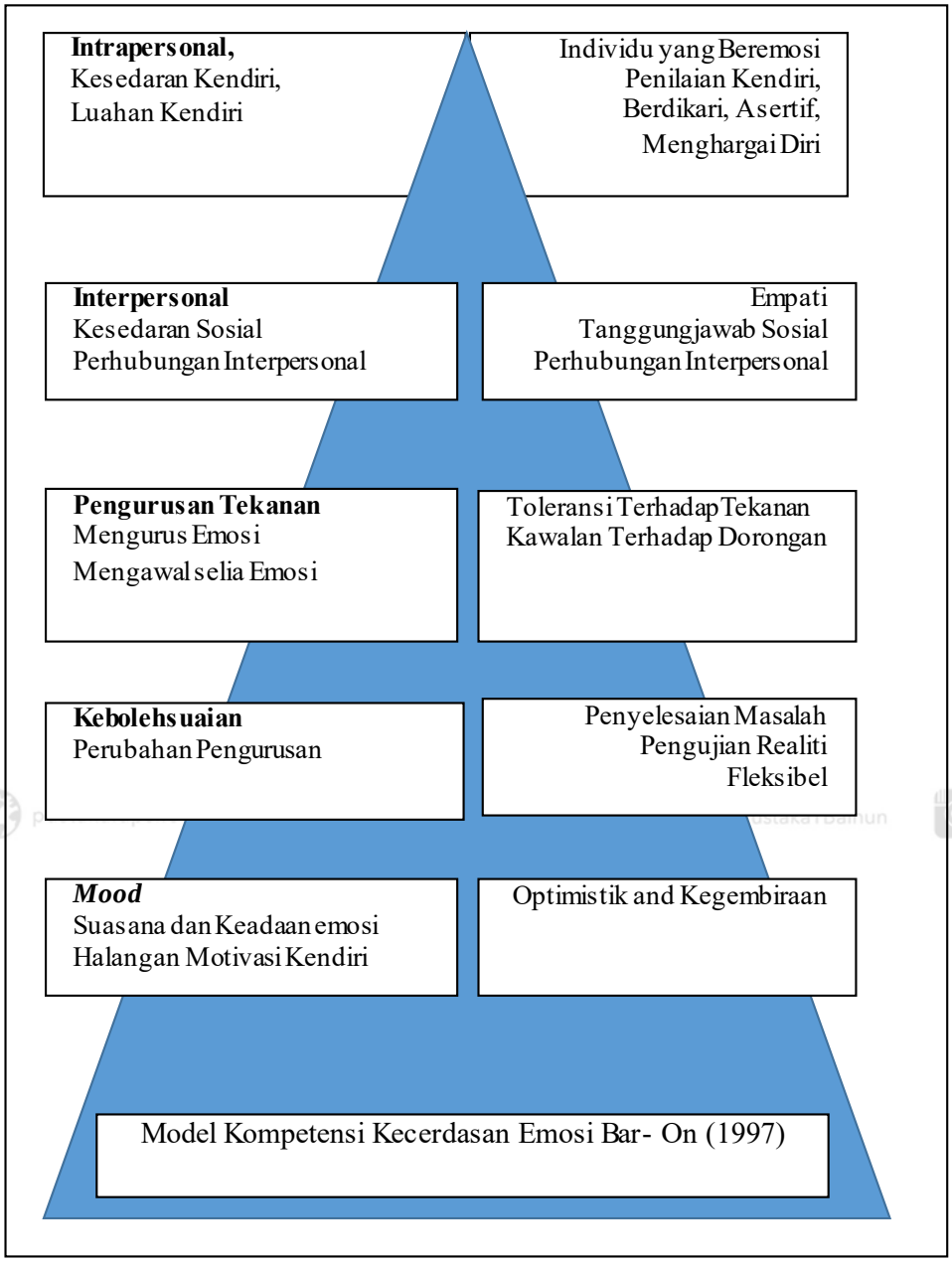
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

sumbangan kepada kumpulan. Perhubungan interpersonal pula adalah keupayaan menjalinkan hubungan mesra dengan kasih sayang.

Seterusnya, faktor pengurusan tekanan terdiri daripada toleransi terhadap tekanan dan pengawalan dorongan manakala faktor penyesuaian kecerdasan emosi pula meliputi tiga subdomain iaitu ujian realiti, tahap fleksibel dan penyelesaian masalah. Pengurusan tekanan merupakan kebolehan menghadapi konflik emosi manakala pengawalan dorongan adalah kebolehan mengawal emosi dan mampu mengatasi perasaan untuk bertindak serta-merta. Seterusnya, subdomain ujian realiti bermaksud kebolehan menilai perasaan yang dialami dengan perkara yang berlaku manakala tahap fleksibel pula menjurus kepada kebolehan menyesuaikan perasaan, tingkah laku dan pemikiran mengikut situasi. Penyelesaian masalah adalah kebolehan mengenal pasti masalah yang dialami dan masalah sosial serta menjelaskan masalah tersebut bagi mendapatkan jalan penyelesaian yang berkesan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi



Rajah 2.2. Dimensi dan subskala Bar-On EQ-i. Sumber: Bar-On, R. (2006).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Akhir sekali, *mood* secara umum mengandungi dua subdomain iaitu bersikap optimis dan kegembiraan. Sikap optimis merupakan kebolehan individu melihat sesuatu perkara dari sudut yang positif dan sentiasa mengekalkan pandangan positif walaupun dalam keadaan yang mencabar dan sukar. Subdomain kegembiraan pula adalah keupayaan seseorang individu untuk mengalami kepuasan hidup sambil menikmati kehidupannya dengan emosi yang positif (Bar-On, R. 2006). Maklumat ini dapat diringkaskan dalam Model Kompetensi Kecerdasan Emosi Bar-On seperti dalam Rajah 2.2.

Secara ringkas, Bar-On mendapati kecerdasan emosi-sosial terdiri daripada kemampuan, kemahiran emosi dan sosial. Semua elemen ini saling berkaitan dan bekerjasama. Mereka memainkan peranan penting untuk individu memahami diri sendiri dan orang lain, memudahkan ekspresi diri, dan bagaimana kita menangani tuntutan harian (Bar-On, 2006).

2.2.3 Model Kecerdasan Emosi (Mayer & Salovey, 1990)

Secara ringkasnya, konsep kecerdasan emosi dihubungkait dengan Peter Salovey dan John D. (Jack) Mayer pada tahun 1990. Mayer dan Salovey merupakan pakar psikologi dan telah menjalankan kajian-kajian yang signifikan dalam bidang kecerdasan emosi serta menerbitkan pelbagai artikel berkaitan topik tersebut. Penemuan dan hasil kajian Salovey dan Mayer berkaitan konsep kecerdasan emosi menjadi terkenal apabila Daniel Goleman menerbitkan buku *Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ*'

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

pada tahun 1996. Walau bagaimanapun, Goleman telah mengembangkan idea dan konsep asas yang diketengahkan oleh Mayer dan Salovey.

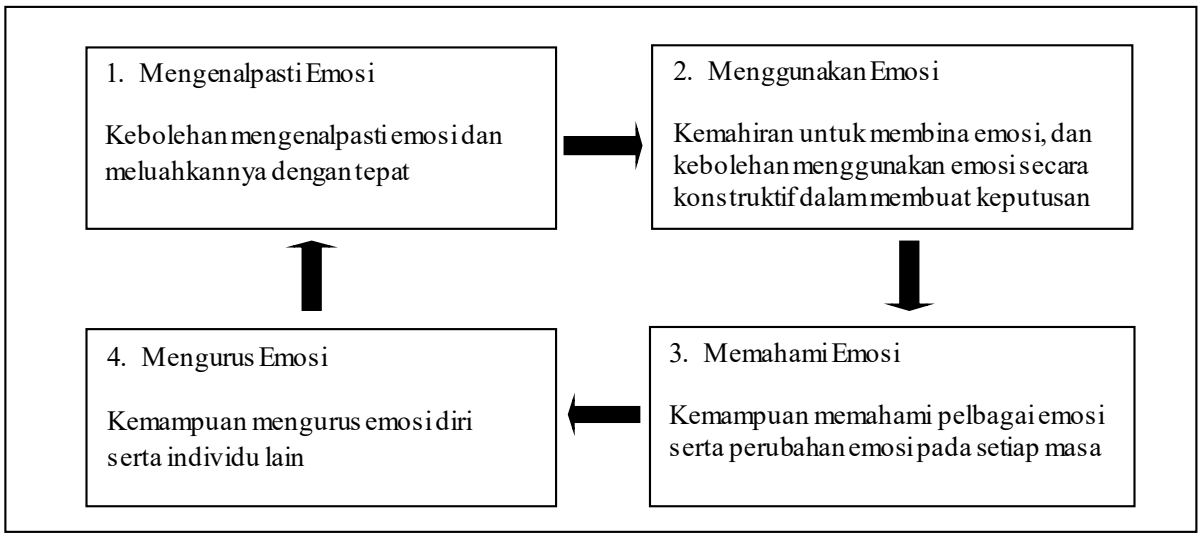
Huraian selanjutnya memfokuskan secara terperinci model yang telah diutarakan oleh Mayer dan Salovey. Mayer dan Salovey telah mengutarakan model kecerdasan emosi yang menumpukan kepada perkembangan dari zaman kanak-kanak sehingga dewasa. Model perkembangan ini mengandungi 16 langkah dan dibahagikan kepada empat cabang kebolehan *(4 Branch Model*) seperti Rajah 2.3. Empat cabang tersebut adalah kemampuan seseorang untuk:

a. Mengenalpasti emosi dalam diri sendiri dan orang lain.

b. Mengintegrasikan emosi dalam fikiran.

c. Memahami emosi dalam diri sendiri dan individu lain.

d. Mengelola dan mengatur emosi dalam diri sendiri dan orang lain.



Rajah 2.3. Model *Four Branch*. Sumber Salovey.P, Brackett dan Mayer, J.D., (2007)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Mayer dan Salovey melihat konsep kecerdasan emosi sebagai satu siri kemahiran yang menggabungkan kognitif iaitu pemikiran dan emosi iaitu perasaan. Model mereka lebih dikenali sebagai model keupayaan (*ability model*) yang beranggapan bahawa setiap individu berkebolehan untuk mengenali emosi, menilai dan menggunakan emosi untuk membantu proses kognitif serta memahami ilmu berkaitan emosi yang seterusnya dapat membantu perkembangan intelektual (Fadillah, Nur Amalina & Adibah, 2020; Haybat 2014). Mayer dan Salovey mentakrifkan bahawa kecerdasan emosi adalah '*The ability to monitor one's own and others' feelings and emotions, to discriminate among them and to use this information to guide one's thinking and actions*.' Jadual 2.2 menunjukkan model empat cabang kecerdasan emosi yang telah dikemas kini berdasarkan penilaian yang lebih terperinci (Mayer, Caruso & Salovey, 2016).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 2.2

Model Empat Cabang Kecerdasan Emosi Berdasarkan Penilaian Terperinci

Model	Cabang Kecerdasan Emosi	Jenis-Jenis Penilaian
1.	Mengenalpasti Emosi	• Mengenal pasti emosi dalam diri sendiri dari aspek fizikal, emosi dan kognitif • Boleh merasai emosi yang dialami oleh individu lain melalui suara, mimik muka, bahasa dan tingkah laku • Boleh merasai kandungan elemen emosi dalam persekitaran • Luahan emosi yang tepat apabila diperlukan • Memahami bagaimana emosi diluahkan dalam konteks atau budaya yang berbeza • Dapat membezakan luahan emosi yang tepat dan kurang tepat • Mengenali luahan emosi yang tidak jujur

(bersambung)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 2.2 *(sambungan)*

Model	Cabang Kecerdasan Emosi	Jenis-Jenis Penilaian
2.	Menggunakan Emosi Untuk Memudahkan Pemikiran	• Mewujudkan emosi untuk membantu mempertimbangkan sesuatu keputusan dan pemikiran • Mewujudkan emosi dengan tujuan untuk menghubungkan emosi tersebut dengan pengalaman individu • Mengutamakan pemikiran dengan menumpukan perhatian kepada perasaan yang sedang dialami pada masa kini • Mengimbangi perubahan *mood* untuk menghasilkan perspektif kognitif yang berlainan • Memilih masalah berdasarkan keadaan emosi pada masa tersebut untuk memudahkan proses kognitif
3.	Memahami Emosi	• Melabel jenis-jenis emosi yang dialami dan melihat perhubungan antara emosi tersebut • Menentukan maksud peristiwa yang menyebabkan emosi tersebut dan maksud serta kesan daripada mengalami emosi tersebut • Menilai situasi yang mengwujudkan emosi tertentu • Membezakan antara *mood* dan emosi • Memahami perasaan yang bercampur aduk dan emosi yang kompleks • Mengenal pasti peralihan antara emosi tertentu seperti perasaan marah yang berubah kepada kepuasan • Memahami bagaimana individu memberikan reaksi dari segi emosi pada masa akan datang • Mengenal pasti perbezaan budaya dalam memahami pengalaman berdasarkan emosi

(bersambung)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 2.2 *(sambungan)*

Model	Cabang Kecerdasan Emosi	Jenis-Jenis Penilaian
4.	Mengurus Emosi	• Bersikap terbuka apabila mengalami emosi yang positif dan negatif • Berasa dan mengalami emosi yang dapat membantu dan mengetepikan emosi yang didapai kurang membantu • Mengawasi reaksi emosi dalam diri untuk melihat sama ada reaksi tersebut sesuai atau tidak • Menilai strategi untuk mengekalkan, mengurangkan atau memperkukuh tindak balas emosi • Mengurus emosi secara efektif untuk mencapai hasil yang dikehendaki • Mengurus emosi dalam individu lain secara efektif untuk mencapai hasil yang dikehendaki

Secara keseluruhannya, model kecerdasan emosi oleh Bar- On (1997) dan Goleman (1995) dikenali sebagai 'M*ixed or Trait-based Model*'. Model tersebut menggabungkan konsep kecerdasan emosi dengan elemen personaliti, motivasi dan kemahiran sosial. Manakala, model kecerdasan emosi yang diketengahkan oleh Mayer dan Salovey mengutamakan perspektif emosi dan kecerdasan berbeza dengan teori kecerdasan emosi yang lain yang lebih menekankan perspektif emosi berbanding kecerdasan.

Teori kecerdasan emosi oleh Goleman mirip dengan model kecerdasan emosi oleh Mayer dan Salovey, tetapi Goleman lebih mengutamakan kompetensi berbanding keupayaan (Haybat, 2014). Haybat juga menyatakan bahawa Goleman bukanlah pengasas teori kecerdasan emosi, beliau telah meminjam tema tersebut daripada Salovey dan Peter lalu mengembangkan idea tersebut menjadi lebih luas dan terkenal.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Menurut Mohd Juraimy (2019), definisi tentang kecerdasan emosi dan model kecerdasan emosi yang paling awal telah diutarakan oleh Mayer dan Salovey pada tahun 1993. Sejak itu, ramai pengkaji seperti Bar – On, Cooper dan Sawaf, Goleman, Weisinger telah mengembangkan idea tersebut (Yi, 2009). Menurut Nasrin dan Morshidi (2018), Salovey dan Mayer dengan model keupayaan mental dapat menerangkan elemen kecerdasan emosi sebagai suatu set keupayaan yang berhubung dengan emosi serta mengandungi empat komponen, iaitu persepsi terhadap emosi, menggunakan emosi untuk mengatur pemikiran, memahami dan mengawal emosi.

Oleh yang demikian, teori kecerdasan emosi oleh Mayer dan Salovey yang mengutamakan aspek emosi dan kecerdasan didapati sesuai digunakan dalam kajian ini kerana fokus utama kajian ini adalah untuk mengenalpasti dan mengukur tahap kecerdasan individu dan seterusnya membantu individu tersebut untuk meningkatkan ilmu berkenaan kecerdasan emosi. Individu yang mempunyai kesedaran tentang kecerdasan emosi dan mempelajari teknik-teknik meningkatkan tahap kecerdasan emosi dipercayai mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi. Berpandukan model empat cabang kecerdasan emosi oleh Mayer dan Salovey, subjek kajian telah dibimbing melalui intervensi Modul Kecerdasan Emosi agar dapat mengenalpasti emosi dalam diri sendiri, menumpukan perhatian kepada perasaan yang dialami pada masa sekarang dalam mempertimbangkan sesuatu keputusan, menilai situasi yang mewujudkan emosi tertentu serta bersikap terbuka apabila mengalami emosi berbentuk negatif atau positif.

Selanjutnya, intervensi Modul Kecerdasan Emosi dijangka dapat membantu meningkatkan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan subjek kajian selaras dengan perkembangan intelek dan kognitif. Apabila subjek kajian mempunyai tahap

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kecerdasan emosi yang lebih tinggi, maka mereka dapat menangani pelbagai situasi yang melibatkan emosi di tempat kerja masing-masing dengan lebih berkesan. Kebolehan menangani pelbagai cabaran dan situasi di tempat kerja dilihat sebagai kemahiran yang sangat diperlukan dalam kalangan warga tentera yang sentiasa bertarung nyawa dalam mempertahankan negara. Menurut Careercast.com, kerjaya sebagai anggota tentera merupakan antara kerjaya yang paling banyak memberikan tekanan dan cabaran pada tahun 2018 (Nowak, 2022). Oleh yang demikian, warga tentera perlu dibimbing agar dapat memperoleh kemahiran kecerdasan emosi dan menggunakan kemahiran tersebut dalam menangani tekanan dan cabaran dalam kerjaya mereka. Di samping itu, kemahiran kecerdasan emosi yang tinggi dalam kalangan warga tentera dijangka dapat meningkatkan tahap kepuasan kerja dan menyumbang ke arah peningkatan tahap komitmen terhadap organisasi ATM.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

2.3 Teori Kepuasan Kerja

Kajian ini telah memilih domain kepuasan kerja sebagai pemboleh ubah bersandar dalam model kecerdasan emosi yang digunakan. Kepuasan kerja adalah suatu fenomena psikologi yang amat penting dalam organisasi tidak kira samada organisasi tersebut adalah organisasi awam mahupun swasta (Shazwani, 2018). Terdapat beberapa teori kepuasan kerja yang dapat dirujuk bagi menerangkan tentang domain kepuasan kerja.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

2.3.1 Teori Hirarki Keperluan Maslow

Antara teori terawal yang menerangkan motivasi dan kepuasan dalam kalangan individu ialah Model Hierarki Keperluan oleh Maslow (1954). Teori Hierarki Keperluan Maslow menerangkan aras keperluan manusia dan telah diterima secara meluas dalam dunia akademik dan pengamal pengurusan organisasi moden (Ridzuan, Arman Ahmad & Razlina, 2018).

Teori Maslow mengetengahkan lima peringkat keperluan manusia iaitu keperluan asas, keperluan keselamatan dan jaminan diri, keperluan untuk berkasih sayang, keperluan untuk penghormatan diri dan yang terakhir ialah keperluan untuk pencapaian diri. Menurut Maslow (1943), tingkat memenuhi keperluan diri ini adalah mengikut susunan secara berhierarki. Untuk memenuhi satu hierarki keperluan di atas, seseorang perlu memenuhi hierarki keperluan yang terdahulu. Hal ini bermakna, seseorang itu tidak mungkin dapat memenuhi keperluan di tingkat atas terlebih dahulu tanpa memenuhi tingkat keperluan di bawah. Teori ini menerangkan individu berusaha untuk memenuhi keperluan untuk hidup dalam dunia ini dengan langkah pertama iaitu memastikan keperluan asas seperti makanan dan perlindungan. Menurut Maslow (1954), manusia tidak pernah puas dengan apa yang diperoleh kerana selepas satu-satu keperluan itu dipenuhi, akan wujud pula keperluan lain yang lebih tinggi yang perlu dipuaskan. Ini menjadikan proses untuk mencapai kepuasan sebagai satu proses yang berterusan.

Secara lebih khusus, teori keperluan Maslow memberikan kefahaman yang lebih mendalam mengenai aspek kepuasan bekerja dalam kalangan para pekerja.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Didapati bahawa faktor suasana bekerja dan rakan sekerja serta penyeliaan oleh majikan didapati mempunyai pengaruh terhadap kepuasan bekerja dalam sesebuah organisasi (Sidek & Mardiana, 1999). Teori ini seterusnya menekankan pengurus organisasi untuk mengenal pasti kekurangan dalam keperluan pekerja yang boleh mempengaruhi sikap dan tingkah laku pekerja. Selain itu, Maslow berpendapat bahawa kepuasan kerja wujud daripada keinginan manusia untuk menerima ataupun mendapat pengiktirafan atas sumbangan perkhidmatan mereka (Alagari, 2022).

2.3.2 Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg dihasilkan oleh Frederick Herzberg yang merupakan salah seorang pemikir dalam bidang pengurusan dan motivasi. Teori Dua Faktor Herzberg Teori dua faktor terbahagi kepada dua bahagian iaitu faktor *hygiene* dan motivasi. Herzberg menyatakan kedua-dua faktor ini tidak bersandar antara satu sama lain dan faktor motivasi yang tinggi akan menjadi penyebab kepada tahap kepuasan tinggi dan dikenali sebagai faktor perangsang atau motivasi dalaman. Menurut Herzberg (1968), faktor-faktor perangsang di tempat kerja adalah pencapaian, pengiktirafan, bidang kerja, tanggungjawab, perkembangan atau peningkatan individu yang boleh memuaskan hati dan memotivasikan pekerja. Faktor *hygiene* atau kesihatan pula dikenali sebagai faktor ekstrinsik iaitu seperti dasar organisasi, penyeliaan, gaji, hubungan rakan kerja dan keselamatan pekerja yang tidak dipastikan oleh majikan menghasilkan ketidakpuasan kerja (Nur Syahirah Rosli1 & Norlena Salamuddin, 2021).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Oleh yang demikian, berpandukan teori dua faktor Herzberg, organisasi yang berjaya mewujudkan suasana kondusif di tempat kerja dapat menyumbang kepada peningkatan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja. Walau bagaimanapun, untuk memotivasikan pekerja, Herzberg mencadangkan agar pihak majikan meningkatkan motivasi intrinsik kerana ini secara langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja (Alawiyah & Normazaini, 2018). Oleh itu, kedua-dua faktor *hygiene* dan motivasi harus diaplikasi secara serentak di tempat kerja untuk memastikan hasil yang optimum.

2.3.3 Teori Equiti

Teori yang diasaskan oleh Adam Smith (1965) menyatakan bahawa seseorang individu itu membandingkan input yang ada padanya seperti kelayakan, pengalaman dan kedudukannya dengan hasil yang diterimanya. Seterusnya, input dan hasil tersebut dibandingkan dengan individu lain yang mempunyai kedudukan yang agak setaraf dengannya. Sekiranya individu tersebut mempunyai kedudukan dan input yang agak setara tetapi tidak mendapat hasil yang sama, maka akan wujud ketidakpuasan dan individu tersebut kurang bermotivasi.

Teori ini lebih menjurus kepada persepsi tentang keadilan antara usaha dan hasil yang diperoleh di tempat kerja. Jika seseorang mendapati inputnya kurang dan mendapat hasil yang kurang, maka beliau bermotivasi untuk memberikan input yang lebih demi memperoleh hasil yang lebih. Pekerja yang mendapati dirinya mendapat

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

hasil yang kurang berbanding pekerja lain untuk sesuatu pekerjaan yang sama, maka pekerja tersebut tidak akan menunjukkan usaha yang optimum di tempat kerja.

Menurut Erny (2017), kepuasan kerja merupakan perkara yang bersifat individu kerana setiap orang memiliki tahap kepuasan kerja yang berbeza-beza sesuai dengan nilai yang wujud dalam diri mereka. Semakin banyak dimensi dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan mereka, semakin tinggi tahap kepuasan kerja yang mereka peroleh dalam usaha mencapai matlamat diri dan organisasi.

2.3.4 Teori Jangkaan Vroom

Teori Jangkaan telah diasaskan oleh Victor Vroom. Vroom (1964) berpendapat bahawa setiap individu memerlukan motivasi dan ada ketikanya mereka memuji diri sendiri di atas kejayaan sesuatu tugas yang dilaksanakan dan meletakkan kesalahan kepada faktor persekitaran atau alasan yang lain. Sehubungan itu Vroom telah mengemukakan Teori Jangkaan yang membuktikan bahawa tenaga yang memotivasikan individu melakukan sesuatu tindakan adalah faktor kepada jangkaan bahawa tingkah lakunya menghasilkan sesuatu dan ganjaran sampingan hasil daripada tingkah laku tersebut.

Teori ini juga mendapati bahawa seseorang individu melaksanakan tugas dengan sempurna apabila terdapatnya hubungan yang signifikan antara usaha individu tersebut dengan prestasi. Pekerja bermotivasi untuk menunjukkan usaha yang lebih di tempat kerja apabila ia mempunyai kepercayaan bahawa prestasi kerja beliau akan dinilai dengan baik untuk mencapai matlamat diri dalam bentuk ganjaran yang

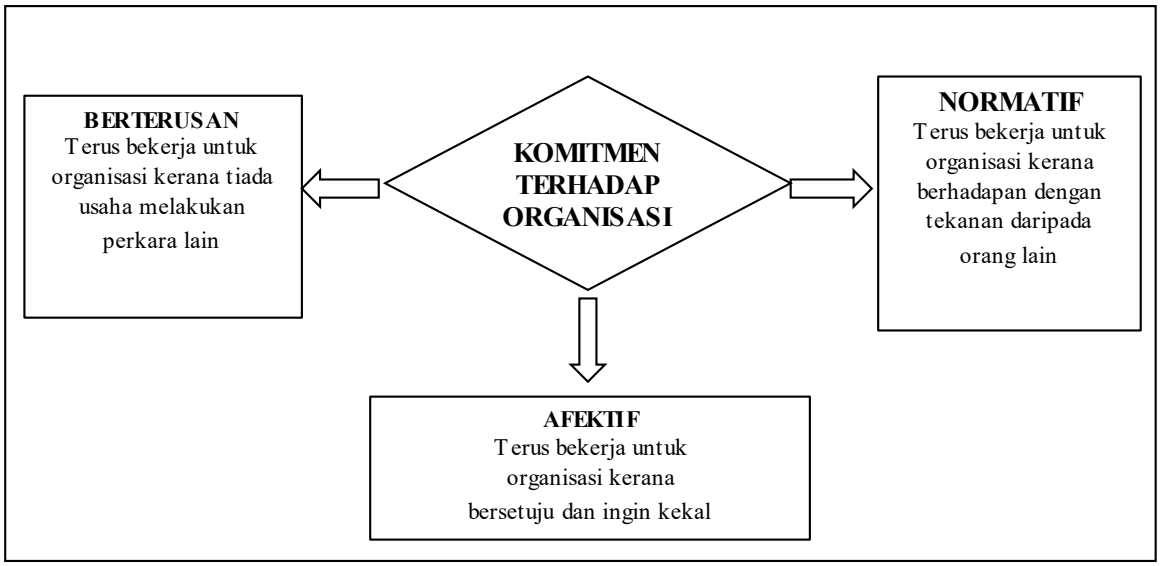
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

diterimanya. Pekerja yang menggembelengkan tenaga dengan optimum dan memperoleh ganjaran yang setimpal cenderung untuk memperoleh kepuasan. Teori ini menyatakan kepuasan kerja tercapai apabila pekerja dilayan dengan adil dan saksama. Kepuasan kerja dirasai apabila pekerja berpuashati mengenai kewujudan kesaksamaan antara input dan hasilnya.

2.4 Teori Komitmen Terhadap Organisasi

Konsep komitmen terhadap organisasi yang paling terkenal adalah model komitmen terhadap organisasi Mayer dan Allen yang mengenal pasti tiga komponen iaitu afektif, berterusan dan normatif (Mayer & Allen, 1997). Tiga aspek komitmen yang diuji iaitu komitmen afektif (*affective commitment*), berterusan (*continuance commitment*) dan normatif (*normative commitment*) seperti yang diringkaskan oleh Mayer dan Allen dapat dilihat dalam Rajah 2.4.



Rajah 2.4. Model Tiga Komponen Komitmen Organisasi. Sumber Mayer dan Allen, (1997).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Komitmen afektif menunjukkan pertalian emosi antara pekerja. Pekerja yang menunjukkan tahap komitmen emosi yang tinggi berasa diri mereka bersepadu dalam organisasi dan mempunyai identiti dalam organisasi tersebut. Penglibatan pekerja dalam organisasi secara emosional dan identifikasi dengan organisasi boleh ditafsirkan sebagai komitmen afektif (Zuraidah, 2020). Komitmen berbentuk normatif pula menunjukkan tanggungjawab moral dan etika pekerja terhadap organisasi. Komitmen berterusan merupakan hasil daripada motivasi untuk mengelakkan perbelanjaan yang mungkin berlaku hasil dari pertukaran pekerja. Segala sumbangan dan pelaburan pekerja kepada organisasi dan faedah yang diperoleh pekerja (kursus, pengetahuan tambahan, elaun dan peningkatan gaji) memainkan peranan penting. Komitmen berterusan merupakan hasil daripada penilaian proses kognitif seseorang pekerja dan tidak diwarnai oleh emosi (Mayer & lain-lain, 2002 dalam Kanning & Hill, 2014).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

2.5 Kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi menurut perspektif Teori Kaunseling Pemusatan Insan

Menurut Mayer dan Salovey, (1990), empati merupakan ciri utama yang terkandung dalam tingkah laku individu yang mempunyai kecerdasan emosi. Individu sebegini dilihat sebagai ikhlas (*genuine*) dan mesra oleh orang lain. Individu yang tidak mempunyai kemahiran empati dilihat sebagai individu yang tidak sedar tentang persekitarannya dan bersikap kurang mesra. Mayer dan Salovey juga menyatakan bahawa '*empathy may be a central characteristic of emotionally intelligent behaviour*'.

Tokoh tersohor, Carl Rogers merupakan ahli psikologi Humanistik yang merupakan pengasas Teori Kaunseling Pemusatan Insan. Secara umumnya,

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

pendekatan Humanistik berpendapat pembelajaran manusia bergantung kepada emosi dan perasaannya. Teori Pemusatan Insan (*person centred theory*) yang berada dalam Pendekatan Humanistik menyatakan bahawa setiap individu itu mempunyai potensi dan keinginan untuk mencapai kecemerlangan diri. Individu perlu dibimbing supaya potensi mereka dapat diperkembangkan ke tahap optimum. Menurut Rogers, manusia adalah makhluk yang sentiasa rasional, baik, positif, boleh dipercayai, bertanggungjawab dan mampu mengendalikan kehidupan sendiri, bermasyarakat, dinamis dan realistik (Suradi Salim, 1996). Beliau menekankan bahawa perlunya sikap saling menghargai dan tanpa prasangka dalam membantu individu mengatasi masalah-masalah dalam kehidupan. Manusia perlu dilihat sebagai individu bebas yang mampu menentukan arah hidupnya. Manusia juga bertanggungjawab penuh atas kehidupan masing-masing dan kehidupan individu disekelilingnya (Abdul Qader, 2017).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Selain itu, (Rogers, 1961) telah menyenaraikan lima sifat khas yang dapat membawa seseorang individu ke tahap di mana ia dapat berfungsi secara sepenuhnya:

a. Keterbukaan pada pengalaman – iaitu individu bersifat fleksibel, menerima pengalaman hidup dan menggunakan pengalaman tersebut untuk lebih maju.
b. Kehidupan eksistensial – individu yang tidak mudah berprasangka atau memanipulasi pengalaman. Individu membenarkan dirinya terbuka kepada pengalaman baru tanpa bersifat defensif.
c. Kepercayaan terhadap diri sendiri – individu bertingkah laku menurut apa yang dirasa benar iaitu mengikut nilai diri dan menerima diri dengan penuh kepercayaan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

d. Perasaan bebas – semakin individu itu sihat dari segi psikologi, maka semakin bebas individu tersebut mengalami kebebasan untuk memilih dan bertindak.

e. Kreativiti - Seorang yang kreatif bertindak dengan bebas dan mencipta idea yang konstruktif, serta dapat menggunakan potensinya secara kreatif dan dengan cara yang memuaskan.

Gomez dan lain-lain (2021) telah menghuraikan perkaitan antara elemen kecerdasan emosi dan empati. Beliau menyatakan bahawa kecerdasan emosi boleh dilihat secara konseptual sebagai kapasiti untuk memproses maklumat tentang emosi yang menghubungkan kebolehan intrapersonal dan interpersonal. Salah satu tumpuan utama bidang kecerdasan emosi adalah perhubungan antara kecerdasan emosi dan empati. Empati merupakan konstruk pelbagai dimensi yang terdiri daripada emosi, kognitif dan komponen motivasi berpandukan keupayaan mengenal pasti, memahami dan berkongsi perasaan dengan individu lain (Gomez & lain-lain., 2021). Di samping itu, Schutte dan lain-lain (2001) menegaskan bahawa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosi dan elemen empati.

Rogers menekankan bahawa matlamat proses kaunseling adalah untuk menyediakan peluang atau keadaan yang bebas untuk membentuk suasana yang membolehkan klien mengambil bahagian dan terlibat dalam penerokaan kendiri yang bermakna. Apabila klien diberikan kebebasan, barulah ia dapat berfikir untuk mencari jalan penyelesaian sendiri (Mustaffa, Mohamad, Ramli, Jamaludin & Hassan, 2004). Selain itu, aspek empati iaitu kemampuan kaunselor untuk memahami perasaan dan emosi serta dapat merefleksi perasaan klien adalah kekuatan teori tersebut.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Menurut Lailatul, Zubaidah dan Nelly (2019) dan Badea dan Pana (2010), perasaan empati merujuk kepada kebolehan afektif seseorang mentafsir pemikiran dan perasaan yang dialami oleh individu lain. Menurut mereka, maklum balas yang diterima dalam bentuk lisan dan bukan lisan dapat membuatkan individu yang bermasalah merasakan dirinya lebih difahami. Oleh yang demikian, majikan atau ketua dapat memahami pekerja di bawah seliaan dengan lebih baik melalui perasaan empati. Malah, kebolehan berempati dalam kalangan pemimpin dan ketua merupakan ciri yang dapat menyumbang ke arah memaksimumkan keberkesanan perhubungan mereka dengan para pekerja. Keadaan ini dapat menyumbang kepada pengukuhan dari segi tahap kepuasan dan mewujudkan pekerja yang komited terhadap organisasi.

Menurut Miranda (2016), kebolehan berempati terhadap individu dalam kalangan pegawai tentera adalah aspek yang sangat penting. Begitu juga dengan pegawai-pegawai yang berada dalam Angkatan Tentera Malaysia yang sangat memerlukan kerjasama dan persefahaman antara satu sama lain serta mengharapkan kepatuhan sepenuhnya daripada anggota-anggota bawahan agar dapat menggembleng tenaga sebagai satu pasukan yang jitu dalam mengharungi pelbagai cabaran di laut, udara dan darat demi kecemerlangan organisasi.

Empati adalah kebolehan untuk mendapat *insight* atau mengenali emosi individu lain. Empati tidak bermaksud menguasai dan hidup dalam emosi individu lain tetapi lebih kepada untuk memahami emosi individu lain melalui pengalaman sendiri. Perasaan empati terbina atas dasar keterbukaan kepada perkongsian perasaan dan kebolehan untuk ‘membaca’ maklumat daripada gerak laku bukan verbal atau bukan lisan. Di tempat kerja, individu yang mempunyai perasaan empati mudah memahami

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

individu lain serta berkebolehan mengetahui pemikiran dan perasaan, meramal tingkah laku, dan mengambil tindakan yang sewajarnya. Kebolehan berempati dalam kalangan pegawai tentera terutamanya dalam meramal tingkah laku pegawai dan anggota bawahan dapat membantu mereka mengambil langkah-langkah pencegahan awal daripada berlakunya kes-kes seperti tidak hadir tanpa cuti (THTC), penyalahgunaan dadah dan mencederakan diri serta individu lain.

Teori Pemusatan Insan oleh Rogers dapat diaplikasi dalam bentuk kelompok, secara individu dan juga kepada ahli-ahli keluarga. Teori ini dapat membantu seseorang individu untuk menghilangkan tekanan perasaan agar menjadi lebih tenang dalam mengharungi cabaran hidup. Selain itu, teori ini boleh juga digunakan dalam bidang pendidikan untuk memberikan peluang kepada individu agar dapat mempelajari perkara-perkara baru dalam bentuk aktiviti kelompok.

Fasilitator dalam kelompok perlu mewujudkan suasana yang dapat memberikan peluang kepada ahli-ahli kelompok untuk berkongsi idea dan mencari makna kehidupan tanpa terlalu banyak gangguan oleh fasilitator. Keupayaan untuk mempelajari perkara-perkara baru dapat memberikan kesan signifikan ke atas proses pembelajaran kepada individu dalam kelompok tersebut (Nsiga, 2006). Melalui kesedaran terhadap emosi, klien dijangka akan lebih berusaha untuk mengimbangi perasaan dalam diri dan berupaya mengawal emosi serta berupaya mengubah persepsi terhadap emosi yang dialami untuk kecemerlangan diri dan organisasi. Ini selaras dengan pendekatan yang diutarakan oleh Carl Rogers yang menganggap manusia sebagai makhluk yang baik, bertanggungjawab, kreatif, sentiasa berusaha mencari yang lebih baik, dan memiliki kebebasan dalam menentukan tingkah laku. Menurut Nur Atiqah dan lain-lain (2010),

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

afek positif seperti *mood* positif dan perasaan gembira dan puas hati atau ketenangan di tempat kerja dapat meningkatkan minat dan dedikasi terhadap kerja.

Jelasnya, modul kecerdasan emosi Mayer dan Salovey menekankan perspektif emosi dalam diri seseorang individu. Aspek emosi juga menjadi teras utama Teori Pemusatan Insan oleh Carl Rogers. Mayer dan Salovey menyatakan bahawa empati merupakan ciri utama dalam membina tahap kecerdasan emosi seseorang individu. Oleh yang demikian, teknik dan strategi Teori Pemusatan Insan boleh diaplikasi dalam Modul Kecerdasan Emosi dengan menggunakan teori Mayer dan Salovey. Modul Kecerdasan Emosi yang telah dibentuk bertujuan untuk mengaplikasi teori Carl Rogers melalui pendekatan Psiko pendidikan dalam bentuk kaunseling kelompok untuk meningkatkan kesedaran emosi dan membantu subjek kajian untuk lebih kental dalam menghadapi pelbagai cabaran di tempat kerja dan dalam kehidupan mereka.

Menurut A. Murad dan Zuria (2019), kelompok psikopendidikan adalah satu pendekatan kaunseling yang melibatkan aspek psikologi klien dan mendidik klien tentang teknik atau strategi yang berbentuk pendidikan. Pendekatan psikopendidikan percaya bahawa kecenderungan ke arah perubahan tingkah laku yang positif dalam seseorang individu berlaku apabila kaunselor mampu mengembangkan dan mengekalkan interaksi positif serta saling menghormati klien.

Melalui pendekatan Teori Pemusatan Insan, kaunselor dipercayai mampu mengembalikan kesedaran kendiri, penghargaan tanpa syarat terhadap diri sendiri dan penampilan potensi diri yang maksimum dalam diri seseorang individu. Hasil daripada aplikasi Modul Kecerdasan Emosi dalam bentuk kelompok psikopendidikan ini, subjek

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dipercayai akan dapat bersikap lebih matang dan terbuka kepada pengalaman di tempat kerja. Subjek juga dibimbing untuk mengenali dan menjiwai emosi dalam diri masing-masing pada setiap ketika termasuklah perubahan emosi ketika berada dalam keadaan kurang selesa atau sebaliknya di tempat kerja. Apabila pekerja mempunyai kompetensi atau kebolehan, kemahiran, pengetahuan dan bersikap positif maka ini akan mempengaruhi keberkesanan dari segi kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi (Nur Atiqah & lain-lain, 2010).

Kesimpulannya, Modul Kecerdasan Emosi yang telah digunakan dalam kajian ini berkecenderungan untuk mengaplikasi Teori Pemusatan Individu oleh Carl Rogers sebagai panduan utama dalam perancangan aktiviti-aktiviti kaunseling sepanjang tempoh intervensi. Modul tersebut juga berlandaskan kepada Teori Kecerdasan Emosi yang diutarakan oleh Mayer dan Salovey. Teknik-teknik kaunseling seperti penerimaan tanpa syarat, komunikasi berteraskan penerimaan, penghargaan, empati, keikhlasan mendengar, dan menggalakkan pemberian cadangan diaplikasi sepanjang proses intervensi.

2.6 Kajian berkaitan kecerdasan emosi

Kecerdasan emosi merupakan satu aspek yang sangat ditekankan dalam bidang psikologi. Daripada kajian-kajian lepas, didapati kecerdasan emosi sentiasa dikaitkan dengan prestasi kerja (Asmah, 2016; Mohd Azizul, 2020; Mohamad Nor, 1997; Ng, 2017; Rozman, 2007), tekanan kerja (Gnanasekaran, 2007; Ifli, 2006; Norliyana & Halimah, 2017; Syed Sofian & Rohany Nasir, 2010; Thiagarajan, 2020), komitmen

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

terhadap organisasi (Mohd Khairuddin, Maspiah & Halimah, 2017; Noor Isham & Mohd Nor, 2021; Siti Sarawati, 2017; Stewart, 2008), kepuasamei shin kerja (Mohd Azizul, 2020; Rorlinda Yusuf dan lain-lain, 2016; Sulaiman dan lain-lain, 2020), tahap produktiviti organisasi (Khalili, 2011; Nurulhayah dan lain-lain, 2020), prestasi kelompok (*team performance*) (Murray, 2006), kemahiran pengurusan (*management skills*) (Tengku Elmi dan lain-lain, 2017; Whetten, 2011), gaya kepimpinan (*leadership styles*) (Ag Mohd & Kee, 2018; Tengku Elmi dan lain-lain, 2017; Tengku dan lain-lain, 2014), kejayaan peribadi (Mohd Azhar, 2004), motivasi kerja (Amira Wahid dan lain-lain, 2016; Ooi, 2002), niat untuk berhenti kerja (Syed & Rohani, 2010), kawalan kerja (Syed dan lain-lain, 2010), tahap sosial di organisasi (Maizatul & Wan Idros, 2015), gaya pengurusan konflik (Su Faizah, 2009; Sukumarakurup Krishnakumar, 2019), keupayaan dan kebolehan mengatasi cabaran atau *resiliency* (Magnano dan lain-lain, 2016; Pooja & Renu, 2009) serta nilai kerja (Dios, 2020; Noriah dan lain-lain, 2003; Nur Damayanti dan lain-lain, 2019).

Rentetan daripada kajian yang dilakukan sejak dua abad yang lepas, didapati banyak kajian telah dilakukan berkenaan kecerdasan emosi dan peranannya di tempat kerja (Maha Sanat, 2018). Para pengkaji di dalam bidang ini telah mengutarakan pelbagai definisi dan model untuk memahami konsep kecerdasan emosi dan kesannya ke atas para pekerja dan pengurus di sesebuah organisasi.

Menurut Mohd Salihin dan lain-lain (2018), pekerja dalam golongan kakitangan awam di Malaysia merupakan tulang belakang kepada pentadbiran negara. Golongan ini bertanggungjawab untuk menentukan segala polisi dan program pembangunan negara dapat dilaksanakan dengan baik. Mereka juga menjadi penentu kepada kejayaan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

sesebuah organisasi. Oleh itu, dapat dirumuskan bahawa adalah penting untuk golongan penjawat awam memahami konsep kecerdasan emosi. Secara ringkasnya, kecerdasan emosi melibatkan kebolehan untuk seseorang individu dalam mengurus emosi agar ianya dapat digunakan untuk membuat keputusan yang baik serta bertindak secara efektif (Jorfi & Moghadam, 2010).

Goleman (1998) mentakrifkan kecerdasan emosi sebagai kapasiti seseorang individu untuk mengenalpasti perasaan diri dan individu di sekeliling untuk memotivasi dan mengurus emosi diri serta perhubungan dengan orang lain. Dalam kajian beliau berkenaan kompetensi kesedaran emosi ke atas lebih daripada 200 buah organisasi, didapati bahawa satu pertiga perbezaan yang wujud antara organisasi adalah disebabkan oleh kemahiran teknikal dan kognitif yang ditunjukkan oleh para pekerja manakala dua pertiga perbezaan dalam organisasi yang dikaji adalah disebabkan tahap emosi para pekerja. Hal ini menunjukkan bahawa tahap emosi dalam kalangan para pekerja di sesebuah organisasi memberi kesan signifikan kepada kecemerlangan organisasi tersebut.

Goleman (2009) menyatakan bahawa ciri-ciri umum individu yang memiliki kecerdasan emosi adalah individu tersebut mampu memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi kekecewaan, mengendalikan dorongan hati, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir serta berempati. Menurut Syed Sofian dan lain-lain, (2010) kecerdasan adalah keupayaan yang dimiliki dan ditunjukkan oleh individu dalam menghadapi sesuatu situasi. Keupayaan yang dimiliki oleh tiap-tiap individu dalam mengendali dan menangani emosi diri adalah

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

berbeza. Kemampuan dan keupayaan ini merupakan faktor yang menentukan tahap kematangan intelektual dan emosi serta perkembangan diri seseorang.

Shylaja dan Jayasanka (2017), telah menjalankan kajian tinjauan menggunakan soal selidik kecerdasan emosi terhadap 55 orang pekerja di sebuah organisasi di India. Sampel kajian terdiri daripada pekerja lelaki dan wanita. Hasil kajian mendapati pekerja yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi adalah kumpulan pekerja yang gembira dengan pendapatan mereka dan kemudahan-kemudahan lain yang disediakan oleh pihak atasan. Mereka juga didapati mempunyai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Kajian mereka turut mencadangkan agar organisasi mengambil iktibar daripada hasil kajian tersebut dengan merangka polisi dan program-program yang bersesuaian bagi mengurangkan konflik dalam kalangan pekerja. Pengendalian bengkel berkaitan keseimbangan kerja dan kehidupan serta latihan kecerdasan emosi dapat memberikan kesedaran emosi dan kepuasan di tempat kerja.

Kecerdasan emosi dapat membantu mewujudkan motivasi di tempat kerja, kepuasan kendiri, dan pengurusan yang efisien di samping menyumbang kepada perkembangan organisasi terutamanya dalam pengurusan sumber manusia (Gholami, Shams & Amoozadeh, 2013). Oleh yang demikian, pengaruh kecerdasan emosi dalam perkembangan organisasi dan sumber manusia tidak dapat dinafikan. Terdapat beberapa kajian yang telah dijalankan untuk melihat tahap kecerdasan emosi dan kepuasan kerja serta komitmen terhadap organisasi di dalam mahupun di luar negara (Lund, 2003).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Dalam kajian berbentuk deskriptif berkaitan tahap kecerdasan emosi terhadap 150 orang pekerja yang dipilih melalui persampelan secara rawak di sebuah organisasi di Singapura, Desti dan Shanti (2015) mendapati bahawa majoriti subjek kajian berada di tahap yang sederhana. Beliau telah menggunakan soal selidik kecerdasan emosi oleh Goleman untuk mengumpul data. Turut dicadangkan oleh beliau agar pihak pengurusan mengadakan program dan latihan berterusan untuk meningkatkan tahap kecerdasan emosi di tempat kerja. Kajian ini merumuskan bahawa kecerdasan emosi memainkan peranan yang penting bagi para pekerja di sesebuah organisasi. Kecerdasan emosi didapati boleh membantu meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi, menambah baik produktiviti, mengekalkan pekerja yang efisien di organisasi dan memberi motivasi kepada pekerja untuk melakukan yang terbaik. Ringkasnya, kecerdasan emosi memainkan peranan yang penting dalam membantu seseorang individu mencapai kejayaan di dalam hidup (Desti & Shanthi, 2015).

Hal ini turut diperkatakan dalam kajian yang dijalankan oleh Cooper dan Sawaf (1997) yang mendapati individu yang mempunyai ketahanan emosi yang baik (salah satu komponen dalam kecerdasan emosi) membolehkannya berupaya menguruskan emosi diri dan orang lain. Individu yang mempunyai ketahanan emosi yang baik di tempat kerja membolehkannya mencapai kepuasan terhadap kerjanya berbanding individu yang tidak mempunyai ketahanan emosi.

Guleryaz dan lain-lain (2008) dalam kajian mereka tentang kesan kecerdasan emosi ke atas kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi sekelompok jururawat mendapati kecerdasan emosi berhubung kait dengan kepuasan bekerja dan komitmen terhadap organisasi. Kajian tersebut telah dijalankan dalam kalangan 550 orang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

jururawat yang bertugas di pelbagai jabatan di salah sebuah hospital di Turki. Dalam kajian berkaitan, Saham dan lain-lain (2022) telah menjalankan kajian berbentuk kuantitatif di sektor pendidikan untuk melihat kesan kecerdasan emosi ke atas kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan individu. Sebanyak 59 peratus responden kajian adalah wanita manakala selebihnya adalah responden lelaki yang berumur antara 16 sehingga 36 tahun. Hasil kajian mereka mendapati wujudnya korelasi positif yang tinggi antara elemen kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Mereka turut menegaskan kepentingan kemahiran kecerdasan emosi terutamanya kemahiran berempati dalam kalangan majikan di pihak pengurusan. Pihak pengurusan perlu mengenal pasti individu yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang rendah dan seterusnya memperbaiki kemahiran *soft skills* mereka dengan mengadakan program berbentuk intervensi kecerdasan emosi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Selain itu, lebih kurang 30 tahun yang lepas, Boyatzis telah mengkaji lebih daripada 2000 orang yang terdiri daripada penyelia, pengurus dan eksekutif di 12 buah organisasi untuk melihat pencapaian tertinggi dalam kalangan mereka yang telah mencapai kejayaan secara purata. Dapatan kajian beliau menunjukkan bahawa 14 daripada 16 kriteria pencapaian yang tertinggi adalah berdasarkan kebolehan yang tinggi dalam kecerdasan emosi (Goleman, 2001). Oleh yang demikian, dapat dirumuskan bahawa individu dengan tahap kecerdasan emosi yang tinggi adalah lebih efektif dalam memimpin dan mengurus pekerja disamping mengamalkan tingkah laku positif dalam kalangan para pekerja (George dalam Seyal & Afzaal, 2013).

Selain itu, tahap kecerdasan emosi yang tinggi juga didapati menjadi pemangkin kepada pekerja dalam sesebuah organisasi (Malek dan Shah, 2004). Menurut Malek

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dan Shah (2004), kecerdasan emosi merupakan pendorong kepada pekerja untuk berusaha ke arah mencapai matlamat hidup dan aspirasi masing-masing. Menurut beliau lagi, pekerja yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi akan berusaha untuk mencapai matlamatnya melalui visi, ketekunan dan semangat yang tinggi. Mereka dikatakan mampu menangani dan mengendali isu-isu negatif seperti kemarahan dan keraguan serta rasa kurang yakin pada diri sendiri.

Dalam situasi yang berkaitan, Rogis dan lain-lain (2019) telah mengemukakan bukti empirikal berlandaskan kajian-kajian lepas bahawa pekerja yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi dapat mengimbangi urusan kerja dan keluarga. Rogis menegaskan bahawa organisasi perlu menumpukan perhatian terhadap elemen kecerdasan emosi dalam kalangan pekerja kerana kecerdasan emosi memberi kesan positif dalam mewujudkan keseimbangan kerja dan seterusnya membawa kepada kesejahteraan hidup.

Secara rumusannya dapat dikatakan terdapat kajian yang mengkaji tentang kecerdasan emosi, namun kurang berfokus kepada anggota tentera. Lantaran itu, kajian ini menumpukan kepada golongan tentera yang sentiasa menjaga keselamatan negara.

2.7 Kajian berkaitan kecerdasan emosi dalam kalangan badan beruniform

Impak kecerdasan emosi ke atas golongan badan beruniform terutamanya pasukan keselamatan juga telah dikaji oleh beberapa pengkaji dalam dan luar negara. Dalam kajian di China untuk melihat penilaian kendiri, kecerdasan emosi dan kepuasan kerja

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dalam kalangan anggota tentera, Mei Shi dan lain-lain. (2014) telah menggunakan soal selidik *Minnesota Satisfaction Questionnaire* dan Wong Law *Emotional Intelligence Scale*. Seramai 463 anggota tentera lelaki di negara China telah diberikan soal selidik tersebut. Hasil kajian menunjukkan bahawa kecerdasan emosi mempunyai korelasi signifikan dengan kepuasan kerja. Mei Shi dan lain-lain (2014) juga mendapati bahawa elemen kecerdasan emosi menyumbang dalam perhubungan antara penilaian kendiri dan kepuasan kerja. Seterusnya, beliau menyarankan agar perhatian ditumpukan kepada kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja dalam organisasi bukan komersial.

Dua tahun berikutnya, Mohd Juraimy (2016) telah menjalankan kajian tinjauan untuk menyiasat hubungan antara kecerdasan emosi dengan tekanan kerja dalam kalangan anggota Tentera Darat Malaysia (TDM) di kem-kem tentera di seluruh Malaysia. Kajian berbentuk kuantitatif dijalankan dengan menggunakan borang soal selidik yang diedar kepada 479 subjek yang terdiri daripada pegawai dan anggota lain-lain pangkat dalam TDM. Soal selidik *Emotional Competence Inventory* (ECI) dan *Occupational Stress Indicator* (OCI) telah digunakan dalam kajian tersebut. Data yang dianalisis menunjukkan bahawa elemen dalam kecerdasan emosi mempunyai hubungan yang signifikan dengan tekanan kerja. Mohd Juraimy memberikan saranan kepada Pegawai Memerintah unit untuk melantik kaunselor atau ahli psikologi yang berada di Sel Psikologi Kaunseling Tentera Darat bagi membantu dalam pemantauan setiap anggota tentera agar mereka sentiasa berada dalam tahap kesedaran emosi yang tinggi. Sesi kaunseling kelompok dan individu perlu dilaksana agar pencegahan awal dapat dikesan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Pada tahun yang sama, Miranda (2016) pula telah menjalankan kajian kuantitatif dalam kalangan 150 orang orang subjek kajian yang berusia 18 tahun ke atas di Texas, Amerika Syarikat bagi menyiasat hubungan antara kecerdasan emosi dan kemahiran membuat keputusan dalam kalangan pegawai polis tentera. Beliau telah menggunakan instrument *Emotional Judgement Inventory* (EIJ) yang mengandungi 70 soalan merangkumi tujuh dimensi kecerdasan emosi. Hasil kajian beliau mendapati bahawa pegawai polis tentera yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi dapat menjalankan tugas dengan lebih efisien dalam keadaan konflik atau di medan peperangan.

Dengan kebolehan untuk mengawal diri dari bertingkah laku agresif terhadap komuniti dan kemahiran menyelesaikan konflik dapat dipertingkatkan. Menurut George Kanniah (2017), kemahiran menyelesaian konflik atau masalah serta perhubungan interpersonal adalah sangat penting bagi pekerja agar dapat berfungsi secara efektif di tempat kerja.

Lanjutan daripada hasil kajian tersebut, George Kanniah mencadangkan agar setiap peringkat organisasi ketenteraan didedahkan kepada latihan kecerdasan emosi sebagai salah satu elemen latihan asas ketenteraan. Matlamat ini boleh dicapai dengan mendapatkan khidmat perunding dan pakar bidang kaunseling bagi merangka sebuah kurikulum yang memfokus kepada perkembangan kecerdasan emosi. Latihan berbentuk perbincangan dalam kumpulan, main peranan, latihan secara maya, ceramah dan kursus kepimpinan boleh dijadikan asas bagi latihan peningkatan tahap kecerdasan emosi. Akhir sekali, penekanan tentang pengujian tahap kecerdasan emosi sedia ada dalam kalangan anggota tentera turut dinyatakan. Beliau mendapati pengujian tahap

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kecerdasan semasa dalam kalangan anggota tentera sangat penting dan harus dilaksanakan bagi tujuan kesedaran sebelum anggota tentera melibatkan diri dalam latihan-latihan pengukuhan kecerdasan emosi.

Dalam sesuatu operasi ketenteraan, kejayaan misi turut ditekankan dan bergantung kepada keupayaan pasukan operasi mengurus dan mentadbir emosi anggota tentera (Oden dan lain-lain, 2015; Mary, 2018). Untuk berbuat demikian, pemimpin perlu mengenal pasti emosi dalam diri mereka dahulu dan emosi yang dialami oleh individu di sekeliling. Perkara ini penting untuk pemimpin kerana apabila pemimpin dapat memahami bagaimana emosi boleh memberi kesan ke atas keputusan atau jalan penyelesaian yang diambil serta bagaimana keputusan mereka boleh mempengaruhi tingkah laku anggota tentera yang lain.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Mewujudkan latihan berbentuk simulasi *scenario-based activities* dalam bidang ketenteraan kini mula mendapat perhatian dan dipraktis oleh ahli-ahli psikologi dalam pasukan ketenteraan di luar negara (Oden dan lain-lain, 2015). Berpandukan latihan-latihan berbentuk simulasi, anggota tentera didedahkan kepada situasi kompleks yang memerlukan kerjasama daripada anggota tentera sebagai satu pasukan untuk berfikir dan menjalankan operasi dalam keadaan tertekan.

Pada tahun 2017 juga, Erny Yusnida, Haslinda, dan Zatul Himmah juga telah menjalankan kajian untuk mengenalpasti hubungan antara tahap kepuasan kerja berdasarkan faktor pendorong dan penggerak dengan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan anggota pasukan Polis Diraja Malaysia (PDRM) di negeri Selangor. Seramai 400 orang anggota polis pelbagai pangkat dijadikan subjek kajian. Hasil kajian Erny

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Yusnida, Haslinda, dan Zatul Himmah (2017) yang menggunakan ujian statistik deskriptif dan inferensi menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap kepuasan kerja dengan tahap kecerdasan emosi. Dapatan kajian juga melaporkan bahawa Teori Dua Faktor Herzberg sesuai digunakan dalam merangka intervensi program pembangunan modal insan ke arah peningkatan kecerdasan emosi dalam kalangan warga PDRM. Mereka turut menyatakan bahawa elemen kecerdasan emosi dan kepuasan kerja adalah faktor peramal penting dalam menjaga keharmonian organisasi PDRM.

Setahun selepas itu, kajian terhadap salah satu pasukan keselamatan iaitu pasukan Polis Diraja Malaysia (PDRM) telah dijalankan oleh Rahim dan lain-lain (2018). Mereka mendapati PDRM berhadapan dengan isu psikologi yang agak membimbangkan dalam kalangan anggotanya. Justeru, kajian dijalankan bertujuan untuk mengenal pasti tahap kecerdasan emosi dalam kalangan anggota polis yang bertugas di Cawangan Jabatan Siasatan Jenayah IPD. Kajian mereka dilakukan secara kuantitatif dengan kaedah persampelan rawak mudah menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen. Seramai 120 orang responden terlibat dalam kajian Rahim dan lain-lain (2018) yang terdiri daripada anggota polis pelbagai pangkat di cawangan tersebut.

Hasil kajian mereka mendapati tahap kecerdasan emosi dalam kalangan responden adalah tinggi. Namun, mereka turut menyarankan agar langkah-langkah yang sewajarnya perlu diambil bagi mengekalkan dan meningkatkan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan anggota PDRM supaya sentiasa berada pada tahap yang baik dan dipertingkatkan lagi dari semasa ke semasa demi memberikan khidmat cemerlang kepada negara.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Dua tahun berikutnya, Deyanira, Sarayu dan Nuzulul Isna (2020) mengkaji pasukan tentera yang terlibat secara langsung dalam menyokong operasi secara domestik dan antarabangsa. Mereka memerlukan persiapan yang optimum untuk menjalankan tugas yang diamanah dalam persekitaran operasi yang kompleks serta rumit berbanding bidang pekerjaan yang lain (Kensing, 2013: Crosby, 2016). Di samping itu, perbezaan budaya, kerja berpasukan dan semangat *esprit de corps* dalam bidang tugas ketenteraan memerlukan anggota tentera memiliki kecerdasan emosi (Mary, 2018).

Dalam laporannya berkaitan penilaian program latihan kecerdasan emosi dalam kalangan pegawai tentera di Amerika Syarikat, Killgore (2020) yang merupakan pegawai tentera dan pakar psikologi telah menjelaskan bahawa keperluan program-program latihan untuk meningkatkan kecerdasan emosi amat penting untuk anggota tentera. Beliau menyatakan bahawa anggota tentera sentiasa dikehendaki menjalankan tugas dalam persekitaran yang berbahaya dan kerap mengalami tekanan emosi. Tekanan emosi yang berterusan atau pendedahan kepada pengalaman yang mengancam nyawa di medan perang serta penugasan di kawasan berbahaya boleh meningkatkan risiko masalah berkaitan kesihatan mental. Antara masalah kesihatan mental dalam kalangan anggota tentera adalah kemurungan, kebimbangan dan *post-traumatic stress disorder* (PTSD).

Bagi mengurangkan kesan yang tercetus akibat pengalaman yang memberikan tekanan emosi kepada anggota tentera, Killgore (2020) mencadangkan agar anggota tentera berusaha untuk meningkatkan tahap kecerdasan emosi, tahap penyesuaian dan adaptasi, keupayaan menghadapi pelbagai situasi yang mengancam diri sebelum

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

mereka menghadapi keadaan genting yang sebenar di medan perang. Oleh yang demikian, program-program berbentuk kecerdasan emosi yang menjurus kepada keupayaan memahami, mentafsir, mengawal dan menggunakan emosi dengan efektif amat penting untuk dilaksanakan dalam organisasi ketenteraan.

Secara umumnya, profesionalisme ketenteraan merupakan kombinasi dua aspek iaitu pengetahuan dan kemahiran khusus dan dilihat sebagai profesion yang amat penting kerana ianya mempunyai kaitan dengan soal keselamatan, peperangan atau pertahanan negara yang menentukan keselamatan dan ketahanan sesebuah negara (Norfazira & lain-lain, 2021). Cabaran psikososial yang diwujudkan oleh persekitaran kerja yang sukar dalam bidang tugas pasukan ketenteraan merupakan salah satu isu yang sangat penting. Kajian-kajian lepas dari luar negara telah menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang kukuh antara kompetensi kecerdasan emosi dan tanggungjawab pegawai atasan tentera. Selain itu, kajian-kajian lepas juga telah mengemukakan beberapa pemboleh ubah yang dapat mengurangkan kesan tekanan emosi ke atas kesihatan emosi dan tingkah laku anggota tentera (Crosby, 2016; Deyanira, Sarayu dan Nuzulul Isna (2020).

Pada tahun 2020 juga, Dora dan Noraini (2020) telah menjalankan kajian bagi mengenalpasti tahap kecerdasan emosi dan tahap motivasi dalam kalangan 700 orang anggota tentera darat di Kedah. Mereka telah menggunakan borang kaji selidik kecerdasan emosi. Hasil kajian mereka mendapati bahawa tahap kecerdasan emosi anggota tentera adalah tinggi tetapi tahap motivasi mereka berada pada tahap sederhana. Dora dan Noraini mencadangkan agar pihak pengurusan memacu program-program kaunseling bagi menjaga kesejahteraan anggota dan kesihatan psikologi yang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

baik. Kecelaruan emosi dalam kalangan anggota perlu di kenal pasti dan diberikan khidmat kaunseling agar anggota dapat berkongsi perasaan dan memahami antara satu dengan yang lain.

Secara kesimpulannya, didapati kajian-kajian lepas di negara ini lebih menumpukan kepada elemen kecerdasan emosi dalam kalangan penjawat awam berbanding pasukan keselamatan, manakala menurut Aguilar dan George (2019) pula, kajian-kajian terhadap isu kecerdasan emosi dalam kalangan anggota tentera di luar negara pula masih boleh diterokai sepenuhnya. Walaupun terdapat kajian-kajian tentang kecerdasan emosi yang dilaksanakan terhadap pasukan keselamatan, namun didapati kurang penumpuan kepada kajian terhadap kecerdasan emosi dalam kalangan warga TLDM di Malaysia. Oleh yang demikian, kajian ini memfokus kepada elemen kecerdasan emosi dalam kalangan pasukan keselamatan iaitu pegawai Tentera Laut Diraja Malaysia.

2.8 Kajian berkaitan Modul Kecerdasan Emosi

Menurut Murray, Jordan, dan Ashkanasy (2006), sejak beberapa tahun yang lalu banyak kajian telah dijalankan untuk mengkaji implikasi kecerdasan emosi ke atas individu, kumpulan dan juga organisasi. Pelbagai isu telah diketengahkan tentang kecerdasan emosi dan peranannya di tempat kerja.

Kebanyakan pengkaji yang telah menjalankan kajian mengenai kecerdasan emosi, mengesyorkan agar intervensi seperti program dan latihan bagi meningkatkan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kecerdasan emosi individu dipertingkatkan oleh organisasi (Suganthi & Kuppusamy, 2020; Giler Corbi dan lain-lain, 2018; Maha Sanat, 2018; Mohd Juraimy, 2016; Coetzer, 2016; Oden dan lain-lain, 2015; Desti & Shanthi, 2015; Laila Wati dan lain-lain, 2015; Vasudevan, 2013). Hamidah (2013) dalam kajiannya tentang hubungan antara kecerdasan emosi dan gaya asuhan ibu bapa telah menyarankan bahawa kajian pada masa hadapan perlu dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif bagi melihat keberkesanan aktiviti peningkatan kecerdasan emosi di samping melihat keberkesanan penggunaan modul tersebut.

Kajian terhadap pekerja pada awal tahun 2000 turut dijalankan oleh Murray dan lain-lain (2006) yang melibatkan 264 pekerja di dalam program latihan kecerdasan emosi. Program telah dijalankan selama dua hari sepanjang 18 bulan. Subjek kajian dipilih secara rawak dan diagihkan dalam 44 kumpulan. Subjek kajian berusia dalam lingkungan 19 sehingga 63 tahun. Mereka telah menggunakan model kecerdasan emosi Mayer dan Salovey (1997) sebagai asas untuk merangka program intervensi kecerdasan emosi. Dapatan kajian menunjukkan peningkatan tahap kecerdasan emosi yang signifikan bagi kumpulan rawatan, manakala tiada perubahan yang signifikan dalam tahap kecerdasan emosi kumpulan kawalan. Ini membuktikan bahawa perubahan dalam tahap kecerdasan emosi setelah pelaksanaan intervensi adalah disebabkan oleh program kecerdasan emosi dan bukan disebabkan oleh faktor lain.

Kajian oleh Murray dan kawan-kawannya membuktikan bahawa peningkatan dalam kecerdasan emosi boleh dicapai melalui latihan intervensi yang memfokuskan kepada emosi yang spesifik. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa prestasi kerja boleh ditingkatkan melalui program intervensi kecerdasan emosi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Lanjutan daripada kajian eksperimen berkenaan kesan intervensi modul kecerdasan emosi, Nelis dan lain-lain (2009) juga telah menjalankan kajian untuk melihat samada tahap kecerdasan emosi orang dewasa boleh ditingkatkan melalui program intervensi. Hasil kajian mereka turut mendapati peningkatan kecerdasan emosi yang signifikan dalam kalangan subjek kajian, manakala kumpulan kawalan didapati tidak menunjukkan perubahan yang signifikan. Nelis dan lain-lain menggunakan intervensi kecerdasan emosi yang terdiri daripada empat sesi selama sebulan. Reka bentuk program adalah berdasarkan model kecerdasan emosi oleh Mayer dan Salovey. Ceramah ringkas, *role play*, perbincangan kumpulan, kerja berpasangan dan tugasan seperti bacaan dan buku log merupakan aktiviti yang dilaksanakan pada setiap sesi intervensi.

Selain itu, hasil kajian mereka juga menunjukkan bahawa perubahan positif yang berlaku kekal signifikan untuk jangka masa yang panjang iaitu sehingga enam bulan selepas intervensi. Hal ini bermaksud perubahan yang berlaku selepas program intervensi kecerdasan emosi adalah kekal dan didapati berkesan untuk jangkamasa panjang.

Setahun selepas kajian Nelis dan lain-lain, Sala (dalam McEnrue dan lain-lain, 2010) telah menjalankan program latihan bertajuk *Mastering Emotional Intelligence* ekoran minatnya untuk menjalankan intervensi berbentuk program dan latihan kecerdasan emosi. Para peserta telah menyertai bengkel tersebut selama lima hari berturut-turut. Mereka didedahkan dengan pengenalan aspek kecerdasan emosi dan kompetensi kecerdasan emosi termasuk penilaian kendiri. Peserta bengkel terdiri daripada pengurus dan akauntan. Di akhir program, peserta diberi peluang untuk

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

menilai dan memperbaiki tingkah laku berkaitan kecerdasan emosi. Hasil kajian beliau menunjukkan bahawa skor dalam pascaujian meningkat dan mendapati intervensi yang dijalankan berkesan dalam memperbaiki tahap kesedaran emosi. Walau bagaimanapun, beliau tidak menafikan pemboleh ubah lain yang mungkin telah menyumbang kepada peningkatan skor dalam pascaujian.

Dalam kajian berkaitan intervensi kecerdasan emosi, Latif (dalam McEnrue & lain-lain, 2010) telah merekacipta dan mengendalikan kursus kemahiran pengurusan dengan tujuan memperbaiki kemahiran interpersonal dan kemahiran kelompok dalam kalangan pelajar bidang farmasi. Beliau mengukur tahap kecerdasan emosi para pelajar di awal dan akhir kursus. Para pelajar dikehendaki menyempurnakan 20 siri latihan penilaian kendiri, kertas kerja berpandukan jurnal peribadi, melibatkan diri dalam modul latihan pengurusan masa dan pengurusan konflik. Latif mendapati skor min pascaujian subjek meningkat secara signifikan berbanding skor min praujian. Walaubagaimana pun, beliau tidak menggunakan kumpulan kawalan dalam kajiannya.

Berpandukan analisis terhadap kajian-kajian lepas berkaitan kecerdasan emosi, Schutte dan lain-lain (2013) telah merumuskan bahawa latihan dan program intervensi kecerdasan emosi perlu dilaksanakan oleh pihak pengurusan organisasi. Latihan dan program intervensi kecerdasan emosi didapati berkesan dalam meningkatkan kompetensi kecerdasan emosi. Selain itu, mereka juga menyatakan bahawa latihan kecerdasan emosi dapat menambahbaik peranan pekerja, akademik, kepuasan hidup, kesihatan mental dan fizikal serta perhubungan peribadi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Bagi memastikan adanya peningkatan tahap kecerdasan emosi dan perubahan positif yang berkekalan selepas intervensi dan latihan kecerdasan emosi, maka pihak pengurusan organisasi seharusnya sentiasa merancang dan mengimplementsi program-program yang sesuai bagi pekerja. Usaha ini perlu agar kesedaran tentang kecerdasan emosi dapat dikekalkan dalam kalangan pekerja atau ditingkatkan lagi pada masa hadapan.

Berbeza dengan Herman (2012) yang melibatkan staf penjawat awam iaitu staf perkhidmatan kurier dalam kajian eksperimen yang dijalankan oleh untuk melihat keberkesanan intervensi kecerdasan emosi dalam meningkatkan kecerdasan emosi dan juga komitmen terhadap organisasi, kepuasan hidup serta penglibatan dalam tugas. Beliau melaksanakan program intervensi bagi kumpulan rawatan manakala kumpulan kawalan tidak dilibatkan dalam sebarang program intervensi. Kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan dikehendaki menduduki praujian dengan menjawab soal selidik berkaitan pemboleh ubah yang dikaji. Seterusnya intervensi kecerdasan emosi dijalankan selama dua setengah bulan.

Setelah selesai program intervensi, subjek daripada kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan menjawab semula soal selidik yang diberikan sewaktu praujian. Seramai 35 orang peserta yang terdiri daripada staf tetap perkhidmatan kurier di Afrika Selatan menyertai kajian ini di Cape Town, Afrika. Seramai 22 orang subjek dipilih sebagai kumpulan rawatan manakala 13 orang subjek lagi dijadikan kumpulan kawalan. Intervensi dalam bentuk aktiviti kelompok diadakan dengan pelaksanaan kaedah perbincangan dan aktiviti berpasangan serta tugasan diberikan kepada kumpulan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

rawatan. Peranan fasilitator adalah untuk menggalakkan subjek berkongsi pengalaman dan memberi pendapat tentang pengalaman individu lain.

Data pascaujian dikumpul sebanyak dua kali iaitu selepas tamat program intervensi dan sekali lagi selepas dua bulan selepas program intervensi. Program intervensi yang dijalankan bertujuan meningkatkan tahap kesedaran emosi di tempat kerja, mempelajari strategi menguruskan emosi dan cara-cara mengawal emosi di tempat kerja. Hasil kajian Herman menunjukkan bahawa program intervensi kecerdasan emosi menyumbang kepada peningkatan tahap kecerdasan emosi anggota kumpulan rawatan. Dapatan kajian beliau juga menjelaskan kewujudan hubungan positif di antara kecerdasan emosi dan komitmen terhadap organisasi. Oleh yang demikian, pekerja yang mempunyai kecerdasan emosi didapati memahami matlamat organisasi dan berusaha keras untuk kekal di organisasi tersebut.

Kajian eksperimen masih dijalankan di Malaysia tiga tahun berikutnya oleh Lailawati dan lain-lain (2015). Mereka telah menjalankan kajian berbentuk kuasi-eksperimental ujian pra-pasca kumpulan tidak seimbang bagi melihat kesan intervensi modul kecerdasan emosi dalam kalangan kumpulan rawatan. Lailawati dan lain-lain (2015) telah memilih 41 orang pelajar tahun kedua jurusan psikologi di Universiti Malaysia Sabah (UMS) yang mendapat skor rendah dalam kecerdasan emosi sosial menggunakan instrumen *Emotional Quotient- Inventory* (EQ- i). Seterusnya, subjek kajian diagihkan kepada dua kumpulan iaitu kumpulan kawalan yang mengandungi 22 orang subjek manakala kumpulan rawatan terdiri daripada 19 orang subjek. Intervensi Modul Latihan Kecerdasan Emosi Sosial telah dijalankan selama 2 jam setiap minggu selama 14 minggu sebelum pascaujian dilaksanakan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Di akhir kajian mereka, perbandingan hasil di antara peserta yang mendapat rawatan dan juga peserta yang tidak mendapat rawatan dilakukan. Hasil kajian Lailawati dan lain-lain (2015) telah membuktikan bahawa tahap kecerdasan emosi dan sosial dapat ditingkatkan melalui latihan menggunakan modul Latihan Kecerdasan Emosi Sosial yang telah dibina dalam kajian tersebut. Perbandingan antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan juga menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan. Intervensi kecerdasan emosi sosial didapati memberi kesan positif ke atas subjek kajian dalam kumpulan rawatan kajian mereka. Oleh yang demikian, Lailawati dan lain-lain (2015) telah mengesyorkan agar modul kecerdasan emosi digunakan oleh organisasi di negara ini bagi meningkatkan kualiti pekerja, mewujudkan suasana positif dan keharmornian di tempat kerja.

Elemen kecerdasan emosi juga telah dikaji dalam bidang perubatan dua tahun berikutnya. Bamberger dan lain-lain (2017) telah melihat kesan intervensi kecerdasan emosi ke atas golongan profesional yang terdiri daripada ahli pediatrik dan kepuasan dalam kalangan pesakit. Praujian dan pascaujian telah dilaksanakan bagi melihat kesan intervensi kecerdasan emosi ke atas subjek kajian. Kajian dijalankan terhadap 17 ahli pediatrik dan sepuluh orang jururawat yang diberikan program latihan intervensi kecerdasan emosi berbentuk perbincangan kumpulan, simulasi dan kajian kes. Seramai 11 orang ahli pediatrik pula dijadikan sebagai kumpulan kawalan yang tidak menerima sebarang intervensi kecerdasan emosi. Hasil kajian mereka menunjukkan kumpulan yang menerima intervensi kecerdasan emosi menunjukkan peningkatan tahap kecerdasan emosi yang signifikan berbanding kumpulan kawalan. Kumpulan kawalan tidak menunjukkan sebarang perubahan dalam tahap kecerdasan emosi. Hasil kajian Bamberger dan lain-lain (2017) juga mendapati ada peningkatan yang signifikan dalam

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

tahap kepuasan pesakit yang menerima rawatan daripada subjek kajian yang menerima intervensi.

Dalam kajian berkenaan kecerdasan emosi di sektor perubatan, Munir dan Azam (2019) turut melaksanakan kajian eksperimen menggunakan kaedah praujian dan pascaujian di sebuah hospital swasta di Pakistan untuk melihat keberkesanan program intervensi kecerdasan emosi dalam meningkatkan prestasi kerja individu. Kajian mereka melibatkan 36 subjek yang dikenalpasti mempunyai tahap kecerdasan emosi yang rendah. Program intervensi dijalankan secara bersemuka dalam dua kumpulan selama dua jam pada setiap minggu. Walau bagaimanapun, tempoh masa keseluruhan intervensi tidak dinyatakan. Hasil kajian menunjukkan bahawa tahap kecerdasan emosi pekerja dapat ditingkatkan melalui program intervensi kecerdasan emosi. Selain itu, kajian juga menunjukkan bahawa tahap prestasi pekerja yang menyertai program intervensi kecerdasan emosi telah meningkat. Munir dan Azam (2019) merumuskan bahawa seseorang individu boleh dibimbing untuk mengetahui tentang kecerdasan emosi dan meningkatkan tahap kecerdasan emosi dalam diri masing-masing dari semasa ke semasa sepanjang hayat.

Setahun berikutnya, kajian berbentuk kuasi-eksperimen untuk melihat kesan intervensi kecerdasan emosi dijalankan, namun ke atas pelatih fakulti kejururawatan di sebuah universiti di Arab Saudi (Maha Sanat, 2018). Kumpulan kawalan terdiri daripada 83 orang pelatih manakala kumpulan rawatan mengandungi 85 orang pelatih. Program selama sehari telah memberi tumpuan kepada maklumat tentang kecerdasan emosi, perbincangan dan latihan bagi meningkatkan kompetensi kecerdasan emosi seperti yang digariskan oleh model Goleman. Kumpulan rawatan dan kawalan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

diberikan praujian dan pascaujian menggunakan soal selidik kecerdasan emosi dan soal selidik untuk mengukur tahap kepimpinan. Hasil kajian mendapati bahawa tahap kecerdasan emosi dalam kumpulan rawatan meningkat selepas intervensi dan kekal selepas tempoh sebulan sehingga tiga bulan berikutnya. Intervensi kecerdasan emosi didapati memberi kesan positif dengan meningkatkan tahap kecerdasan emosi dan sifat kepimpinan kumpulan rawatan. Oleh yang demikian, pengkaji telah mencadangkan agar latihan dan intervensi kecerdasan emosi di sektor pendidikan dan sektor-sektor lain diberi keutamaan demi mencapai matlamat negara termasuk golongan tentera.

Secara kesimpulannya, didapati pelbagai kajian telah dilaksanakan bagi melihat hubungan dan mengkaji kesan kecerdasan emosi ke atas pemboleh ubah seperti motivasi, pencapaian akademik, prestasi, tekanan, nilai kerja, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Kebanyakan kajian terhadap elemen kecerdasan emosi lebih menumpukan kepada bidang pekerjaan awam berbanding kerjaya tentera.

Menurut Oden dan lain-lain (2015), golonngan anggota tentera juga perlu mempunyai kecerdasan emosi untuk berinteraksi dan berbincang dengan komuniti setempat yang mungkin tidak mengamalkan kepercayaan agama, budaya atau tradisi yang sama. Perkara ini sering berlaku apabila pasukan tentera dihantar ke negara asing bagi membantu dalam krisis atau konflik peperangan. Perbezaan budaya boleh menimbulkan keraguan yang mewujudkan tekanan, kebimbangan dan kemarahan. Situasi sebegini boleh menyumbang kepada keadaan tragik. Oleh yang demikian, anggota tentera perlu dibimbing agar dapat mempelajari kemahiran yang dapat membantu mereka mengenali perasaan sendiri dan perasaan individu lain.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Dalam kebanyakan operasi ketenteraan, kejayaan misi operasi bergantung kepada keupayaan pasukan operasi dalam mengurus dan mengimbangi emosi masing-masing (Oden dan lain-lain, 2015). Justeru, Aguilar dan George (2019) mencadangkan agar pihak pentabdiran organisasi ketenteraan merangka program-program yang memfokuskan kepada peningkatan kecerdasan emosi sebagai salah satu usaha penambahbaikan kesejahteraan diri anggota tentera.

Diperhatikan bahawa kajian tentang kecerdasan emosi lebih tertumpu kepada bidang akademik, pengurusan dan pencapaian di tempat kerja serta masyarakat setempat (Oden dan lain-lain, 2015). Menurut Coetzer (2015), masih kurang kajian berkenaan kecerdasan emosi dijalankan bagi membantu kefahaman tentang kepentingan kecerdasan emosi dalam organisasi. Hal ini memfokuskan kepada keperluan kajian-kajian eksperimen yang memperlihatkan kepada pelaksanaan latihan dan intervensi kecerdasan emosi yang efektif.

Ringkasnya, kajian yang dijalankan bagi melihat tahap kecerdasan emosi dalam kalangan tentera dan kesan intervensi kecerdasan emosi ke atas golongan tentera masih kurang. Oleh yang demikian, kajian ini dijalankan bagi melihat kesan intervensi modul kecerdasan emosi ke atas tahap kecerdasan emosi, tahap kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi pegawai tentera khususnya TLDM.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

2.9 Kajian berkaitan kepuasan kerja

Terdapat pelbagai kajian mengkaji tentang kepuasan kerja yang melibatkan sektor perindustrian (Cekmecelioglu, 2012; Elias & George, 2012), perubatan (Shalini dan lain-lain, 2021), jabatan kerajaan (Suganthi & Kuppusamy, 2020 ; Mohd Azizul, 2020), sekolah dan pengajian tinggi (Nor Hafizah, 2008; Kassim, Bambale & Jakada, 2016; Suleman dan lain-lain, 2020; Qaiser dan lain-lain, 2020), organisasi sukan (Maizatul & Wan Idros, 2015) dan anggota tentera (Valor-Segura dan lain-lain, 2020; NorLiyana & Mansor, 2010; Fairbrother & Warn, 2003). Kajian lepas menyiasat hubungan antara kepuasan kerja dengan pemboleh ubah lain seperti kecerdasan emosi dan tingkah laku pekerja kejayaan individu, komitmen tugas, kejayaan individu, produktiviti dan prestasi organisasi, personaliti individu dan komimen terhadap organisasi dan kerjaya. Secara keseluruhannya, kebanyakan hasil kajian mendapati tahap kepuasan kerja yang tinggi dalam kalangan pekerja mempunyai hubungan yang positif dengan pemboleh ubah yang dinyatakan di atas. Apabila pekerja mempunyai tahap komitmen, kecerdasan emosi serta tingkah laku positif yang tinggi di tempat kerja, maka mereka didapati lebih berpuas hati dengan kerjaya mereka.

Menurut Siti Nur dan lain-lain (2019), kepesatan penyelidikan mengenai kepuasan kerja menunjukkan bahawa betapa pentingnya aspek kepuasan kerja terutamanya bagi negara yang sedang mengalami pertumbuhan seperti Malaysia. Kepuasan kerja adalah bersifat peribadi dan merupakan isu yang sentiasa diperkatakan dan sering menjadi punca permasalahan antara pihak majikan dan pekerja pada masa kini (Siti Nur dan lain-lain, 2018). Menurut beliau, kini para penyelidik semakin cenderung untuk menjadikan elemen kepuasan kerja sebagai pemboleh ubah kajian

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dalam menjalankan penyelidikan dan seterusnya dapat menyumbang idea-idea baru dan merangka strategi yang baru dalam mengurangkan konflik yang berlaku antara pekerja dan pekerja mahupun antara pekerja dan majikan.

Menurut Koesmono (2005), kepuasan adalah perasaan yang dialami oleh seseorang individu apabila perkara yang diharap telah tercapai atau menerima lebih daripada sesuatu yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan dari sumbangannya kepada tempat pekerjaannya. Fatimah Affendi (2014) pula mendapati kepuasan kerja adalah penzahiran rasa seronok, selesa, dan tenteram atau perasaan positif yang terhasil daripada pengalaman kerja atau suatu sikap yang terhasil daripada kepuasan emosi individu terhadap pekerjaannya. Pernyataan ini disokong oleh Miranda (2016), yang menyatakan bahawa semakin tinggi tahap kepuasan seseorang, semakin tinggi tahap produktiviti mereka di tempat kerja.

Kepuasan kerja juga merupakan aspek yang penting dalam kerjaya ketenteraan (NorLiyana & Mansor, 2010). Menurut Fairbrother dan Warn (2003), semangat berpasukan dan persekitaran yang baik adalah faktor penyumbang utama kepada pengekalan kepuasan kerja dalam kalangan pegawai tentera yang menjalani latihan di kapal. Secara umumnya komitmen tugas yang tinggi dikaitkan dengan tahap kepuasan tugas yang tinggi (Yahzanon & Yusof, 2011).

Fletcher (2007) mentakrifkan kepuasan kerja sebagai satu tindakbalas yang berlaku dalam situasi kerjaya terhadap pekerja. Kepuasan dapat dicapai andainya keperluan fisiologi dapat dipenuhi dan kurang dukacita dalam persekitaran pekerjaan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

mereka. Kepuasan kerja dikaitkan dengan keadaan kerja dan ganjaran yang terhasil daripadanya secara langsung dari sesuatu tugas atau kerja yang dilaksanakan (Fletcher, 2007). Menurut Fatimah (2014), setiap individu memperoleh tahap kepuasan dengan kaedah yang berbeza. Tambahnya lagi, kepuasan kerja amat sukar untuk dijelaskan dengan tepat dalam semua bidang pekerjaan kerana ia mempunyai pengertian yang sangat subjektif. Menurut beliau lagi, kepuasan dan ketidakpuasan kerja sememangnya timbul dalam semua bidang kerjaya.

Suganthi dan Kuppusamy (2020) menyatakan bahawa kebanyakan kajian empirikal telah menunjukkan minat dalam menganalisis hubungan antara elemen kecerdasan emosi dan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja. Menurut mereka, kepuasan kerja merupakan elemen penting yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, aspek fizikal dan psikologi serta tingkah laku pekerja dalam sesebuah organisasi, manakala kecerdasan emosi yang rendah pula dikaitkan dengan tahap kepuasan kerja yang rendah dan kekecewaan dalam kalangan pekerja. Motivasi dan pengaruh positif di tempat kerja dapat meningkatkan tahap kepuasan kerja secara signifikan (Suganthi & Kuppusamy, 2020).

Menurut Suleman dan lain-lain (2020), kepuasan kerja melibatkan tiga pemboleh ubah yang penting. Pemboleh ubah tersebut adalah emosi, intelek dan tingkah laku seseorang pekerja. Pemboleh ubah tingkah laku mengandungi amalan dan sikap pekerja di tempat kerja seperti datang awal atau lewat ke pejabat, selalu memberi alasan sakit dan sebagainya. Tahap kepuasan kerja didapati memberi kesan ke atas kebolehan kerja, produktiviti dan kualiti sesebuah organisasi, kekerapan ponteng kerja, niat berhenti kerja dan kesejahteraan hidup pekerja. Ringkasnya, Suleman dan lain-

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

lain (2020) menegaskan bahawa kepuasan kerja mempunyai hubungan secara langsung dengan produktiviti, kecemerlangan organisasi dan kejayaan individu. Kepuasan kerja dalam kalangan pekerja merupakan keperluan utama dalam setiap organisasi terutamanya pada era perkembangan teknologi masa kini bagi meningkatkan pencapaian produktiviti.

Dalam kajiannya berkaitan kecerdasan emosi dan kepuasan kerja, Suleman dan lain-lain (2020) telah memilih 402 orang guru besar daripada jumlah 884 orang di sekolah-sekolah menengah di Pakistan. Kaedah kajian yang digunakan adalah kajian tinjauan. Hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosi dan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru besar di sekolah-sekolah menengah. Suleman dan lain-lain (2020) berpendapat bahawa adalah penting untuk meningkatkan kecerdasan emosi dalam kalangan pemimpin di sekolah bagi memastikan pencapaian cemerlang oleh institusi-institusi persekolahan di negara tersebut.

Berbeza dengan kajian Suganthi dan Kuppusamy (2020) yang melihat hubungan antara elemen kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi organisasi dalam sektor pentadbiran awam di Malaysia. Seramai 365 orang pegawai pentadbir diplomatik yang terdiri daripada 138 pegawai lelaki dan 227 pegawai wanita yang bertugas di Putrajaya telah dipilih menjadi subjek kajian. Soal selidik kecerdasan emosi oleh Goleman dan soalselidik kepuasan kerja dan prestasi organisasi telah diedarkan kepada semua subjek kajian. Hasil kajian mereka menunjukkan bahawa terdapat kesan kecerdasan emosi yang signifikan ke atas kepuasan kerja dalam kalangan subjek kajian, manakala, kepuasan kerja pula didapati memberikan kesan yang positif ke atas prestasi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

organisasi. Barisan pengkaji ini merumuskan bahawa kecerdasan emosi memberikan kesan positif ke atas kepuasan kerja seseorang individu manakala kepuasan kerja yang diperoleh oleh individu tersebut mempengaruhi prestasi organisasi. Suganthi dan Kuppusamy turut mencadangkan agar latihan yang berterusan dijalankan oleh organisasi kerana latihan berterusan adalah penting dalam memastikan penjawat awam sentiasa mempunyai peluang untuk berkongsi pengalaman dengan rakan sekerja dan meningkatkan kemahiran masing-masing terutamanya dalam menyelesaikan sesuatu masalah.

Dalam kajian kuantitatif berkaitan kecerdasan emosi dan kepuasan kerja dalam kalangan penjawat awam di Malaysia juga, Tina, Yen dan Chorng (2020) telah mengkaji 65 orang penjawat awam dengan mengedarkan soal selidik kecerdasan emosi dan kepuasan kerja kepada subjek kajian. Hasil kajian mereka mendapati bahawa kecerdasan emosi menunjukkan hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Pekerja yang dapat mengurus emosi mereka dengan baik dapat mengurus hal-hal berkaitan dengan pekerjaan masing-masing dengan efisien dan seterusnya mencapai tahap kepuasan yang lebih tinggi. Menurut mereka lagi, hasil kajian mereka dapat membantu kerajaan negeri untuk merancang dan mewujudkan intervensi yang bersesuaian bagi meningkatkan tahap kecerdasan emosi dan kepuasan kerja dalam kalangan golongan pekerja.

Kajian yang dijalankan oleh Mohd Azizul (2020) bertujuan untuk mengenalpasti tahap kecerdasan emosi dan kepuasan kerja dalam kalangan penjawat awam di Malaysia. Kajian beliau telah menggunakan kaedah penyelidikan deskriptif iaitu jenis tinjauan. Seramai 200 orang penjawat awam dari jabatan-jabatan kerajaan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

di sekitar Kota Kinabalu dipilih sebagai subjek kajian. Hasil analisis data mendapati bahawa tahap kecerdasan emosi adalah tinggi dalam kalangan subjek manakala tahap kepuasan kerja pula adalah sederhana. Berpandukan dapatan kajian ini, Mohd Azizul mengesyorkan agar pemimpin di semua organisasi lebih berusaha untuk menyediakan persekitaran kerja yang selesa dan kondusif bagi mengekalkan prestasi kerja dan tahap produktiviti dalam kalangan penjawat awam.

Dalam pada itu, hasil kajian oleh Qaiser, Makhdoom, Ziarab dan Ishtiaq (2020) membuktikan bahawa semakin tinggi tahap kecerdasan emosi seseorang individu maka semakin tinggi tahap kepuasan bekerja individu tersebut. Kajian mereka berbentuk kajian tinjauan dan melibatkan 402 orang guru besar daripada 884 buah sekolah menengah di Pakistan. Hasil kajian Qaiser dan lain-lain (2020) disokong oleh Carrillo, Little, Maclennan dan Clayton (2020) serta Navas dan Vijayakumar (2018) yang turut mendapati tahap kecerdasan emosi yang tinggi dapat meningkatkan tahap kepuasan kerja seseorang individu.

Menurut Mersi (2014), kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeza-beza bersesuaian dengan nilai-nilai yang wujud pada dirinya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang didapati sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan dan sebaliknya. Hasil kajian Shalini, Richa, Deepti dan Poonam (2021) menunjukkan bahawa tahap kecerdasan emosi para pekerja dalam bidang kesihatan memberi kesan signifikan terhadap tahap kepuasan mereka. Kajian mereka melibatkan seramai 260 anggota profesional dalam bidang kesihatan di Delhi, India yang terdiri daripada jururawat dan doktor. Kajian berbentuk tinjauan menggunakan soal selidik

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

digunakan dan pengkaji merumuskan bahawa konstruk kecerdasan emosi dan kepuasan kerja saling berhubungkait dan perlu diutamakan dalam memberikan perkhidmatan kesihatan yang bermutu tinggi kepada pesakit.

Abi dan George (2013) telah menjalankan kajian kuantitatif dalam kalangan 208 orang pekerja syarikat elektronik di India. Subjek kajian telah diberikan soal selidik kecerdasan emosi dan kepuasan kerja. Hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif yang tinggi di antara kecerdasan emosi dan kepuasan bekerja. Pengalaman dan status perkahwinan pekerja juga memberi kesan yang signifikan ke atas kecerdasan emosi dan kepuasan bekerja. Kajian mereka merumuskan bahawa pekerja dengan tahap kecerdasan emosi yang tinggi mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi. Abi dan George mencadangkan agar program kecerdasan emosi dilaksanakan untuk meningkatkan kapasiti organisasi dalam mewujudkan suasana dan perhubungan yang baik di tempat kerja. Usaha ini dapat meningkatkan penglibatan pekerja, kepercayaan dan integriti dalam membina pasukan yang efektif, mengekalkan pekerja di organisasi dan mengurus perubahan dengan efektif.

Menerusi kajiannya, Dissou (2010) telah melihat peranan elemen kecerdasan emosi di tempat kerja. Dissou telah mengedarkan 300 set soal selidik yang mengandungi soal selidik kecerdasan emosi, komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja kepada pekerja dari pelbagai sektor seperti firma guaman, telekomunikasi, kejuruteraan, kewangan dan perindustiran di United Kingdom dan Ireland. Hasil kajian Dissou menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dan personaliti seseorang individu di tempat kerja. Tahap kecerdasan emosi juga didapati berhubungkait secara positif dengan kepuasan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kerja dan komitmen terhadap organisasi, manakala individu yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang rendah dihubungkan dengan tingkah laku devian seperti tidak hadir ke tempat kerja dan bersikap agresif. Tahap kecerdasan emosi juga didapati menyumbang kepada kesedaran emosi dan mempengaruhi proses membuat keputusan.

Namasivayam dan Zhao (2007) dan Yousef (2000) mendapati bahawa komitmen terhadap organisasi dapat membawa seseorang individu kepada kepuasan bekerja (Zapiatis & lain-lain, 2014). Rayton dalam Stewart (2008) mendapati bahawa komponen kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi saling berhubung kait. Misalnya, apabila tahap kepuasan kerja dalam kalangan pekerja adalah tinggi maka komitmen mereka terhadap organisasi juga berada di tahap yang tinggi. Apabila para pekerja adalah komited terhadap organisasi, mereka juga mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Dalam kajian yang dijalankan oleh Nor Hafizah (2008) bagi mengenalpasti faktor-faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi dalam kalangan 136 orang guru daripada tiga buah sekolah menengah, mendapati hubungan yang signifikan wujud antara kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi. Subjek kajian terdiri daripada dua kategori perkhidmatan iaitu guru-guru siswazah dan bukan siswazah. Soal selidik yang mengandungi 50 item telah diedarkan bagi mengukur maklum balas responden. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan komitmen yang signifikan berdasarkan ciri demografi seperti jantina, umur dan tempoh perkhidmatan. Ganjaran kepuasan kerja intrinsik menunjukkan pengaruh yang signifikan ke atas komitmen terhadap organisasi. Menurut beliau, bagi mendapatkan komitmen yang tinggi dan demi mencapai matlamat

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

utama sesebuah organisasi, seseorang individu itu mestilah mengalami dan memperoleh kepuasan kerja.

Hasil kajian Cekmecelioglu (2012) dalam kalangan 147 pekerja pusat menjawab panggilan (*call center*) mendapati para pekerja yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi. Hasil kajian Fletcher (2007) selaras dengan kajian yang dilakukan oleh Abraham (2000) yang mendapati kemahiran bersosial sebagai satu elemen dalam kecerdasan emosi yang menjadi penggerak kepada manusia untuk mencapai kejayaan di tempat kerja. Hubungan interpersonal yang positif dengan orang lain dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang dan secara tidak langsung ia dapat mengurangkan tekanan dalam kerja. Individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi dapat mengelakkan tekanan kerja, seterusnya dapat memberikan kepuasan terhadap kerja dan komitmen baik terhadap organisasi.

Dalam pada itu, Naz dan Liaquat (2015) telah menjalankan kajian dalam kalangan pekerja swasta dan awam di Pakistan untuk mengkaji kesan kesedaran emosi ke atas kepuasan kerja dan tahap psikologi pekerja. Sampel yang dipilih secara rawak terdiri daripada 175 orang pekerja di mana 100 orang subjek adalah pekerja sektor awam dan 75 orang adalah pekerja swasta. Keputusan kajian menunjukkan bahawa kecerdasan emosi memberi kesan yang signifikan ke atas kepuasan kerja dan tahap psikologi para pekerja. Pekerja yang berpendapatan tinggi mempamerkan tahap kepuasan kerja dan tahap psikologi yang lebih tinggi. Walau bagaimanapun, tahap kecerdasan emosi subjek kajian tidak dipengaruhi oleh faktor pendapatan pekerja. Hasil kajian juga mengesyorkan bahawa para pekerja perlu diberi motivasi untuk

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

memperbaiki perhubungan sesama pekerja dan meningkatkan komunikasi yang sihat menerusi latihan kemahiran sosial dan seminar. Dapatan kajian ini mengesyorkan bahawa pekerja perlu diberi motivasi dan galakan dengan memperbaiki perhubungan sesama rakan sekerja, komunikasi yang sihat melalui latihan kemahiran sosial dan seminar.

Maizatul dan Wan Idros (2015) juga telah menjalankan kajian yang serupa bagi meninjau kesan kecerdasan emosi ke atas kepuasan kerja 148 subjek yang terdiri daripada 79 orang lelaki dan 69 orang kakitangan wanita pelaksana sukan daripada lima organisasi sukan utama di sekitar Lembah Klang. Hasil kajian tinjauan yang menggunakan persampelan rawak berkelompok melalui ujian korelasi mendapati hubungan positif yang signifikan di antara kedua-dua pemboleh ubah iaitu kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja. Maizatul dan Wan Idros merumuskan bahawa kecerdasan emosi merupakan elemen yang mampu memberikan kesan kepada kepuasan kerja individu serta mewujudkan persekitaran kerja yang positif dalam sesebuah organisasi. Melalui kajian tersebut, mereka juga turut mendapati bahawa kecerdasan emosi merupakan asas kepada sikap dan perlakuan yang positif, yang dapat dilihat melalui kepuasan kerja seseorang individu.

Seterusnya Kassim, Bambale dan Jakada (2016) telah menjalankan kajian untuk melihat hubungan kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja para pensyarah universiti awam dan swasta di Afrika. Mereka telah memilih 335 orang pensyarah dan menggunakan inventori Wong dan Law untuk mengukur tahap kecerdasan emosi para pensyarah. Inventori *Maclntyre* digunakan untuk mengukur tahap kepuasan kerja. Analisis regresi menunjukkan bahawa wujudnya hubungan yang signifikan di antara

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kecerdasan emosi dan kepuasan kerja pensyarah. Pensyarah yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah berkecenderungan untuk meletakkan jawatan. Hal ini menyebabkan kerajaan negeri terpaksa mengeluarkan perbelanjaan yang tinggi untuk membawa masuk pensyarah baru dari luar negara. Oleh yang demikian, mereka turut menyarankan agar program-program berkaitan kecerdasan emosi dilaksanakan di universiti tempatan agar dapat menimbulkan kepercayaan, integriti dan penglibatan pensyarah tempatan yang menyeluruh.

Kajian yang dijalankan Asliza Awang (2004) ke atas 81 orang guru kaunseling di sekolah-sekolah menengah di daerah Johor Bahru menunjukkan terdapat hubungan perkaitan di antara tahap kecerdasan emosi dengan tahap kepuasan kerja dan komitmen terhadap kerjaya. Dapatan kajian menunjukkan bahawa kecerdasan emosi guru kaunseling di sekolah-sekolah menengah di daerah Johor Bahru adalah tinggi, manakala tahap kepuasan kerja berada pada tahap yang sederhana dan tahap komitmen terhadap kerjaya berada pada tahap yang tinggi. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja. Di samping itu, hasil kajian juga mendapati wujudnya hubungan yang signifikan antara tahap kecerdasan emosi dengan komitmen terhadap kerjaya.

Menurut Syed Sofian dan lain-lain (2010), kecerdasan emosi memainkan peranan penting dalam menentukan kepuasan bekerja seseorang dalam bidang kerjaya yang diceburinya. Semakin tinggi tahap kecerdasan emosi maka semakin puas seseorang dalam bidang kerjaya yang diceburi. Seterusnya kepuasan kerja memberikan kesan positif kepada diri dan organisasi secara amnya.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Walaupun kajian-kajian lepas telah mengkaji perkaitan antara kecerdasan emosi dengan pelbagai tingkah laku berkaitan kerja seperti kepuasan kerja, namun kajian empirikal serta sistematik tentang perkaitan ini masih kurang mendapat perhatian dalam institusi ketenteraan (Valor-Segura dan lain-lain, 2020). Kajian mereka telah merungkai hubungan antara kecerdasan emosi, komunikasi dalam kumpulan serta kepuasan kerja dalam kalangan pegawai kadet berbangsa Sepanyol. Sampel seramai 363 orang pegawai kadet daripada unit akademi ketenteraan Sepanyol telah memberi maklum balas kepada soal selidik kecerdasan emosi, komunikasi dalam pasukan, personaliti, ketahanan serta kepuasan kerja.

Hasil kajian mereka menunjukkan bahawa kecerdasan emosi mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja pegawai kadet. Kajian mereka juga menunjukkan bukti empirikal bahawa hubungan antara kecerdasan emosi dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui kerja berpasukan secara efektif. Disamping itu, kajian mereka turut menyarankan bahawa kecerdasan emosi dapat membantu pegawai kadet untuk memperoleh tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi. Justeru, penekanan diberikan terhadap aspek yang menyumbang kepada penerapan aspek kecerdasan emosi dalam program-program akademik pegawai kadet pada masa datang agar sikap positif terhadap kerja dapat dipertingkatkan dalam kalangan anggota tentera.

Hasil kajian mereka turut menegaskan bahawa kecerdasan emosi dalam kalangan tentera adalah penting. Apabila tahap kecerdasan emosi dalam kalangan pegawai tentera dapat ditingkatkan maka ini menyumbang kepada peningkatan tahap kepuasan kerja. Persekitaran ketenteraan yang sangat menitikberatkan hirarki perjawatan dan pangkat, arahan pihak atasan yang memberi impak besar ke atas

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

anggota bawahan serta pengoperasian yang sangat kompleks dari segi sosio budaya sentiasa merupakan persekitaran yang mencabar kepada anggota tentera dan organisasi ketenteraan. Oleh itu, institusi ketenteraan harus meningkatkan keupayaan pegawai kadet untuk memahami dan meregulasi emosi dalam diri masing-masing. Menurutnya lagi, ramai penyelidik bersetuju bahawa kecerdasan emosi berperanan penting dalam pemilihan pemimpin bagi organisasi ketenteraan. Menurut mereka, pemimpin tentera perlu dilatih agar mempunyai kesedaran kendiri, fleksibel, dapat mengadaptasi dengan persekitaran yang mencabar.

Dalam kajiannya untuk mengenalpasti hubungan antara kepuasan kerja dan kecerdasan emosi dalam kalangan warga tentera di Afrika, Lee-ann (2018) telah memberikan soal selidik kepuasan kerja JSS dan kecerdasan emosi kepada 186 responden yang terdiri daripada anggota tentera wanita dan lelaki. Responden merupakan anggota tentera darat, laut, udara dan anggota perubatan di Divisyen Sumber Manusia, Afrika Selatan. Hasil kajian telah menunjukkan bahawa terdapat korelasi yang signifikan antara tahap kecerdasan emosi dan kepuasan kerja. Maka, skor yang tinggi dalam instrumen kecerdasan emosi dihubungkait dengan skor yang tinggi dalam instrumen kepuasan kerja JSS dan sebaliknya. Kajian beliau telah membuktikan bahawa semakin tinggi tahap kecerdasan emosi dalam kalangan anggota tentera, semakin tinggi tahap kepuasan kerja mereka.

Berpandukan hasil kajian tersebut, Lee-ann menegaskan bahawa aspek emosi berperanan penting dan mempengaruhi suasana di tempat kerja dan menyumbang kepada peningkatan tahap kepuasan kerja. Individu yang mahir dan mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi akan mengalami *mood* positif yang berterusan dan dilihat

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

sebagai optimistik. Individu seperti ini mempunyai tahap pemikiran yang sangat tinggi dan akan yang sentiasa berusaha untuk mencari penyelesaian kepada masalah secara tersendiri tanpa menyalahkan mana-mana pihak. Beliau berpendapat bahawa pemimpin dalam organisasi ketenteraaan perlu mempunyai keupayaan yang tinggi bagi mengurus dan mengawal emosi negatif dalam diri masing-masing serta mengetahui kekuatan dan kelemahan personaliti diri.

Pemimpin tentera juga perlu mempunyai keupayaan untuk meluahkan emosi kepada anggota bawahan sebagai sumber inspirasi kepada anggota tentera. Ringkasnya, pemimpin dalam organisasi ketenteraan perlu mahir dalam menguruskan perubahan dan ketidakpastian, mengurus isu-isu yang rumit dalam hubungan interpersonal serta mempunyai kebolehan untuk menghadapi tanggungjawab yang besar dalam penugasan operasi jangka masa panjang.

Dalam kajian berkaitan di dalam negara, Mohd Juraimy dan lain-lain (2021) telah menjalankan kajian untuk mengukur hubungan antara kecerdasan emosi dengan tekanan kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan anggota Tentera Darat Malaysia (TDM). Pemboleh ubah bebas dalam kajian mereka adalah empat dimensi kecerdasan emosi iaitu memahami emosi, regulasi emosi, kesedaran sosial dan kemahiran sosial, manakala tekanan kerja dan kepuasan kerja ialah pemboleh ubah bersandar. Melalui tinjauan kuantitatif, seramai 479 orang subjek telah memberikan maklum balas lengkap. Analisis statistik mendapati bahawa kecerdasan emosi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja tetapi tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan tekanan kerja.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Secara keseluruhannya, faktor kepuasan kerja dilihat sebagai satu elemen yang tidak kurang pentingnya dalam sesuatu organisasi. Didapati suasana kerja dalam sebuah organisasi boleh mewujudkan pelbagai sikap negatif dan merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja serta tahap komitmen terhadap organisasi (Mohd Ghazali & Wan Norhayati, 2019). Pengalaman mengharungi tekanan kerja, kekurangan komitmen dalam organisasi dan ketidakpuasan kerja boleh menyebabkan seseorang pekerja tersebut lalai, tidak bertanggungjawab dan berhenti kerja (Ongori, 2007).

Walau bagaimanapun, kekerapan mengikuti latihan sebegini dan kepelbagaian program yang dianjurkan oleh setiap organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja individu, ianya juga akan meningkatkan tanggungjawab inidividu terhadap bidang pekerjaan dan organisasi dan seterusnya mengurangkan kadar pekerja berhenti bekerja (Saks, 1996). Oleh yang demikian, intervensi kecerdasan emosi yang digunakan dalam kajian ini merupakan salah satu latihan kemahiran emosi yang sangat sesuai dan dapat menyumbang kepada peningkatan tahap kepuasan kerja pegawai tentera agar mereka dapat terus memberikan komitmen yang baik terhadap organisasi.

2.10 Kajian berkaitan komitmen terhadap organisasi

Faktor kecerdasan emosi dilihat sebagai faktor yang penting dan mempunyai hubungan terhadap komitmen tugas seseorang individu. Taboli (2013) berpendapat bahawa individu yang memiliki tahap kecerdasan emosi yang tinggi mampu memahami dan menyedari perasaannya serta dapat mengawal emosi negatif yang pada akhirnya

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

berupaya menjalin hubungan yang lebih baik dengan pihak atasan dan rakan sekerja. Selanjutnya, keadaan sebegini boleh meningkatkan tahap komitmen terhadap organisasi dalam diri individu tersebut. Justeru, kecerdasan emosi seseorang individu membawa implikasi yang besar terhadap tahap pencapaian komitmen tugasnya (Yahzanon & Yusof, 2011). Menurut Katungu (2018), komitmen terhadap organisasi adalah suatu keseimbangan yang berlaku di antara pekerja dan organisasi. Hal ini bermaksud pekerja mempunyai beberapa harapan terhadap organisasi dalam bentuk faedah yang ingin diperoleh daripada hasil kerja dan komitmen manakala organisasi pula mempunyai harapan terhadap pekerja dalam bentuk komitmen tinggi pekerja terhadap organisasi.

Ramai pengkaji yang cenderung dan memberi perhatian kepada elemen komitmen terhadap organisasi sebagai salah satu faktor yang kritikal dalam menentukan hubungan antara pekerja dan organisasi di persekitaran kerja. Hal ini adalah kerana elemen komitmen terhadap organisasi dilihat sebagai komponen penting untuk menentukan prestasi organisasi, kesejahteraan pekerja, prestasi kakitangan dan kecemerlangan organisasi (Sit Boon, 2016; Mohammad Fazli, Mohamad Noorman & Shamila, 2019; Inderjit, Fook Wen & Haslinda, 2019; Amalina dan lain-lain, 2017; Sharma & Singh, 2021).

Menerusi kertas kerja bertajuk *The Impact of Emotional Intelligence on Organizational Commitment*, Onyebuchi, Olakunle dan Esther (2021) telah menjalankan penyiasatan teoritikal tentang kesan kecerdasan emosi ke atas tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pekerja. Hasil penemuan mereka mendapati bahawa kecerdasan emosi mendorong tahap komitmen terhadap organisasi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dalam kalangan pihak pengurusan organisasi termasuk para pekerja. Kecerdasan emosi juga mempengaruhi usaha seseorang pekerja dalam menyumbang kepada kesejahteraan dan pencapaian matlamat organisasi.

Selain itu, mereka juga menegaskan bahawa kecerdasan emosi dapat meningkatkan tahap kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi dan prestasi kerja dalam kalangan pekerja. Kecerdasan emosi dilihat sebagai faktor yang sangat penting dalam menyumbang kepada kecemerlangan organisasi dari aspek memperbaiki tahap moral para pekerja. Oleh yang demikian, mereka mengesyorkan agar pihak pengurusan sentiasa berusaha untuk meningkatkan kemahiran kecerdasan emosi dalam kalangan pekerja agar tahap kepuasan kerja dapat ditingkatkan. Tahap kepuasan kerja yang tinggi didapati menyumbang kepada peningkatan tahap komitmen terhadap organisasi. Oleh yang demikian, latihan dan program berkala perlu diwujudkan untuk meningkatkan kesedaran emosi dalam kalangan pekerja agar mereka dapat mengawal dan mengurus emosi serta tingkah laku di tempat kerja (Onyebuchi, Olakunle & Esther, 2021).

Sebagai menyokong penemuan Onyebuchi, Olakunle dan Esther (2021), satu ulasan sistematik berkaitan kajian-kajian lepas telah dibuat oleh Sharma dan Singh (2021). Ulasan ini menerangkan tentang penilaian elemen kecerdasan emosi dan komitmen terhadap organisasi. Sharma dan Singh menyatakan bahawa kecerdasan emosi dilihat sebagai keupayaan seseorang individu untuk mengawal dan mengukur tahap emosi di dalam diri dan dalam diri individu di sekelilingnya. Kecerdasan emosi didapati memainkan peranan yang amat penting dalam memastikan tahap produktiviti

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

sesebuah organisasi. Individu yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi dapat menunjukkan tahap mentaliti yang cemerlang terhadap organisasi.

Di samping itu, kecerdasan emosi individu juga memberi kesan signifikan ke atas tahap komitmen terhadap organisasi. Oleh yang demikian, Sharma dan Singh mencadangkan agar pihak pengurusan organisasi memilih individu yang memiliki tahap kecerdasan emosi yang tinggi sebagai pekerja dan seterusnya melatih mereka dalam pelbagai kemahiran. Menerusi kaedah ini, kebolehan para pekerja dapat digunakan secara optimum di tempat kerja.

Dalam pada itu, Tayebi (2021) telah menunjukkan minat untuk mengkaji hubungan antara kecerdasan emosi, komitmen dari segi emosi, komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja di Jabatan Pendidikan Jasmani di Iran. Tujuan kajian beliau adalah untuk melihat hubungan antara elemen komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja dengan tahap kecerdasan emosi para pekerja. Seramai 50 orang subjek kajian iaitu keseluruhan populasi di jabatan tersebut mengambil bahagian dalam penyelidikan yang menggunakan tiga jenis soal selidik iaitu soal selidik kecerdasan emosi, soal selidik komitmen terhadap organisasi dan soal selidik kepuasan kerja.

Hasil kajiannya menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dan tahap komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja. Selain itu, beliau turut menyatakan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tahap komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja. Beliau turut

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

merumuskan bahawa elemen kecerdasan emosi adalah penting untuk meramal tahap komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja.

Di Indonesia pula, kajian Pramesthi (2017) telah mengkaji hubungan antara kecerdasan emosi dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pekerja di sebuah syarikat percetakan di Indonesia. Hasil kajian tersebut mendapati bahawa semakin tinggi tahap kecerdasan emosi pada individu maka semakin tinggi tahap komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, semakin rendah tahap kecerdasan emosi pada individu maka semakin rendah tahap komitmen individu tersebut terhadap organisasi (Pramesthi 2017; Khairudin dan lain-lain, 2017).

Berbeza dengan kajian Karabi dan Monoshree (2017) yang meninjau kesan kecerdasan emosi ke atas komitmen terhadap organisasi yang berteraskan perkhidmatan dalam kalangan pekerja sektor awam di India. Mereka telah mengedarkan soal selidik kepada 142 kakitangan tetap di sektor bank dan Telekom di India. Hubungan antara kecerdasan emosi dan komitmen terhadap organisasi telah dianalisis di mana kecerdasan emosi merupakan pemboleh ubah bebas manakala komitmen terhadap organisasi adalah pemboleh ubah bersandar. Keputusan kajian mereka menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosi dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan subjek kajian.

Mereka turut menegaskan bahawa setiap organisasi perlu menguruskan emosi para pekerjanya dalam usaha meningkatkan kebolehan pekerja untuk mengurus hal-hal berkaitan kerja. Keadaan ini dapat membawa kepada sikap positif dalam kalangan pekerja. Selain itu, tahap komitmen terhadap organisasi dan tahap kepuasan kerja

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dalam kalangan pekerja dapat ditingkatkan manakala niat berhenti kerja dan tekanan perasaan dapat dikurangkan. Karabi dan Monoshree juga mencadangkan bahawa latihan bagi meningkatkan kecerdasan emosi perlu dilaksanakan oleh organisasi dalam usaha mewujudkan suasana yang sesuai untuk perkembangan pekerja dan pembelajaran kemahiran tentang kecerdasan emosi.

Vasudevan (2013) telah menjalankan kajian berkaitan pengaruh kecerdasan emosi terhadap komitmen pekerja dalam kalangan pekerja swasta di Lembah Klang. Seramai 300 orang subjek yang terdiri daripada pengurus kanan, pengurus eksekutif dan ketua-ketua jabatan telah dipilih untuk menyertai kajian tersebut. Kajian beliau bertujuan untuk melihat hubungan di antara kecerdasan emosi dan komitmen para pekerja terhadap organisasi. Keputusan kajian Vasudevan menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara kecerdasan emosi dan komitmen para pekerja. Vasudevan mencadangkan bahawa kesedaran kendiri, pengurusan kendiri, kesedaran sosial, kemahiran sosial, dan kreativiti dalam kalangan pekerja mempengaruhi tahap komitmen dan prestasi individu. Beliau juga berpendapat bahawa latihan dan program adalah penting untuk meningkatkan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan pekerja. Sikap positif dalam kalangan pekerja dapat menjadikan mereka lebih komited terhadap pekerjaan. Secara keseluruhannya, keadaan ini dapat mengubah budaya organisasi menjadi lebih inovatif dan komited.

Dalam kajian yang dijalankan oleh Hassan dan Fateme (2011), kumpulan penyelidik ini telah melihat hubungan antara kecerdasan emosi dan komitmen terhadap organisasi dengan mengkaji lima organisasi berteraskan budaya. Kajian mereka mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara kecerdasan emosi dan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

komitmen para pekerja terhadap organisasi. Dapatan kajian mereka juga menunjukkan bahawa komitmen terhadap organisasi adalah lebih tinggi dalam kalangan subjek lelaki berbanding wanita.

Kecenderungan Mehboob (2016) terhadap elemen komitmen terhadap organisasi dan kecerdasan emosi telah mencetuskan minatnya untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi ke atas tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan bakal penjawat awam iaitu guru-guru maktab perguruan di Pakistan. Beliau telah mengenalpasti 20 buah kolej sebagai sampel kajian. Seramai 716 orang guru (324 guru lelaki, 392 guru wanita) telah dipilih sebagai subjek kajian. Data diperoleh menggunakan beberapa jenis soal selidik untuk setiap pemboleh ubah yang dikaji. Hasil kajian beliau mendapati bahawa kecerdasan emosi menyumbang kepada peningkatan tahap komitmen terhadap organisasi pada aras yang sederhana. Mehboob juga mendapati bahawa tahap kecerdasan emosi seseorang individu dapat menjadi peramal kepada tahap komitmen terhadap organisasi. Oleh yang demikian, program dan latihan berkaitan kecerdasan emosi disyorkan untuk guru-guru agar tahap professional dan kecemerlangan peribadi mereka dapat ditingkatkan untuk membantu para pelajar menghadapi emosi berbentuk negatif.

Berlandaskan harapan terhadap majikan, Mohd Khairuddin Abdullah dan lain-lain (2017) telah menjalankan kajian untuk mengenal pasti tahap kecerdasan emosi dan komitmen organisasi dalam kalangan guru-guru sekolah menengah di daerah Keningau, Sabah. Kajian mereka telah menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kaedah tinjauan dan soal selidik bertujuan untuk mengenal pasti perbezaan tahap kecerdasan emosi dan komitmen organisasi berdasarkan pengalaman mengajar serta mengenal

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

pasti hubungan antara kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi dalam kalangan guru-guru sekolah menengah. Subjek kajian mereka melibatkan seramai 317 orang guru yang telah dipilih secara rawak mudah. Hasil kajian mereka menunjukkan bahawa tahap kecerdasan emosi guru-guru adalah tinggi, begitu juga dengan tahap komitmen organisasi guru. Dapatan kajian mereka menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan bagi pemboleh ubah kecerdasan emosi dan komitmen organisasi dengan pengalaman mengajar.

Dalam usaha untuk melihat masalah berkaitan kecerdasan emosi, kepuasan kerja, tingkah laku pekerja terhadap organisasi dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pekerja sektor awam dalam dunia pendidikan terutamanya dalam kalangan pensyarah, Mochamad dan lain-lain (2021) telah menggunakan kaedah kuantitatif dalam kajian mereka. Seramai 371 orang pensyarah daripada 19 universiti swasta di Bandung, Indonesia telah dijadikan sebagai sampel kajian. Majoriti subjek kajian merupakan pensyarah wanita yang berumur antara 31 hingga 40 tahun iaitu 61% daripada jumlah keseluruhan subjek kajian.

Dapatan kajian Mochamad dan lain-lain menunjukkan bahawa kecerdasan emosi telah memberi kesan positif terhadap tahap komitmen terhadap organisasi dan tingkah laku pekerja terhadap organisasi. Kecerdasan emosi dilihat sebagai pemboleh ubah yang mampu memberi kesan positif kepada komitmen terhadap organisasi melalui tingkah laku pekerja manakala kepuasan kerja memberi kesan positif ke atas komitmen terhadap organisasi melalui tingkah laku para pekerja sebagai pemboleh ubah perantara. Mochamad dan lain-lain mendapati faktor kecerdasan emosi dan kepuasan kerja boleh memberi kesan ke atas tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pensyarah

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

di Bandung. Oleh yang demikian, Mochamad dan lain-lain menyarankan agar pengkaji akan datang menunjukkan kecenderungan untuk mengkaji penemuan tersebut secara lebih terperinci dengan menggunakan penjawat awam dan swasta sebagai subjek kajian.

Dalam konteks yang serupa, Fatimah (2014) telah melaksanakan kajian untuk menentukan kesan kepuasan kerja penjawat awam yang merupakan guru-guru Kolej Vokasional kepada komitmen mereka terhadap organisasi. Jumlah subjek seramai 308 orang guru dari beberapa kolej vokasional di negeri Johor menyertai kajian tersebut. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen kerja.

Selain itu, kajian yang dijalankan oleh Mohd Azhar (2004) membuktikan bahawa kecerdasan emosi dapat berinteraksi dengan ciri kepelbagaian kemahiran dan ini memberi kesan ke atas pemboleh ubah komitmen kerja dan komitmen organisasi. Dapatan beliau menghuraikan bahawa individu yang cerdas emosinya lebih komited terhadap kerjaya dan organisasi mereka. Kajian oleh Syed Sofian dan Rohany Nasir (2010) yang dijalankan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dengan tekanan kerja dan niat berhenti kerja dari profesion perguruan mendapati semakin tinggi tahap kecerdasan emosi, semakin rendah niat untuk berhenti kerja seseorang terhadap kerjaya yang mereka ceburi.

Dalam pada itu, Farkhani dan Saremi (2015) telah menjalankan kajian korelasi untuk melihat hubungan antara kecerdasan emosi dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan penjawat awam yang terdiri daripada guru lelaki di beberapa buah sekolah rendah di Quchan, Iran. Seramai 98 orang guru lelaki telah menjawab soal

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

selidik berkaitan kecerdasan emosi dan komitmen terhadap organisasi. Hasil kajian Farkhani dan Saremi mendapati kecerdasan emosi berguna dan efektif dalam mengekalkan dan menambah baik komitmen individu terhadap organisasi.

Menurut Farkhani dan Saremi lagi, individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi bersifat optimistik dan mempunyai sikap yang membolehkan mereka mencari penyelesaian kepada sesuatu masalah di tempat kerja. Individu dengan tahap kecerdasan emosi yang tinggi kurang menyalahkan individu lain dan dapat mengawal perasaan yang kurang selesa. Apabila individu dapat bersifat terbuka dan memahami perasaan yang dialami, emosi dalam diri dapat dikawal ke arah pemikiran yang lebih rasional pada ketika itu.

Hasil dapatan kajian literatur oleh Amalina dan lain-lain (2017) merumuskan bahawa komitmen terhadap organisasi adalah penting bagi menjamin keberkesanan sesebuah organisasi. Komitmen para pekerja terhadap organisasi dapat membantu sesebuah organisasi mencapai kejayaan. Dalam masa yang sama, komitmen organisasi diperlukan oleh setiap pekerja agar mereka dapat menyumbang perkhidmatan, usaha dan tenaga mereka untuk organisasi.

Dalam kajian berasingan dalam kalangan 67 orang pekerja Jabatan Perkhidmatan Awam Negeri Sabah (JPANS), Noorhafeza dan Ferlis (2010) mendapati bahawa kecerdasan emosi berhubung secara positif dan signifikan dengan komitmen terhadap organisasi. Kajian mereka turut mendapati bahawa kepuasan kerja berhubung secara positif dan signifikan dengan komitmen organisasi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Kajian yang dijalankan oleh Nik Mutasim dan Nordin (2001) dalam kalangan pegawai sebuah organisasi awam dan swasta di Lembah Klang mendapati bahawa pada keseluruhannya pekerja organisasi awam lebih tinggi komitmen afektif dan normatif berbanding dengan pekerja swasta. Bilangan subjek yang dikaji adalah seramai 107 pegawai daripada organisasi awam dan 68 pegawai sebuah organisasi swasta. Menurut beliau, komitmen afektif merujuk kepada ikatan emosi pekerja, identifikasi, dan penglibatan dengan organisasi. Pekerja yang memiliki komitmen afektif yang kuat kepada organisasi meneruskan pekerjaan dengan organisasi tersebut kerana keinginan mereka untuk berbuat demikian (Nik Mutasim & Nordin, 2001).

Individu dengan tahap kecerdasan emosi yang tinggi mempunyai tahap kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi yang memberikan kejayaan kepada individu dan organisasi tersebut (Stewart, 2008). Menurut Stewart, organisasi memperoleh faedah sekiranya tahap kecerdasan para pekerja ditingkatkan. Pekerja dengan tahap kecerdasan yang tinggi dapat 'membaca' keadaan emosi dalam diri dan individu lain, menyesuaikan diri dengan perubahan persekitaran serta memberi gerak balas segera kepada keperluan organisasi.

Bahyah (2014) telah menjalankan kajian untuk mengukur hubungan di antara budaya organisasi dengan kecerdasan emosi ke atas komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam kalangan 272 staf pentadbiran daripada lima buah universiti awam dan swasta. Kajian tinjauan berbentuk keratan rentas telah digunakan oleh beliau. Soal selidik yang digunakan merangkumi budaya organisasi, komitmen organisasi, kecerdasan emosi, dan kepuasan kerja. Hasil analisis beliau mendapati terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosi dengan komitmen

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

organisasi dan kepuasan kerja. Beliau mendapati budaya organisasi yang menyokong para pekerja mempunyai hubungan yang paling tinggi dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berbanding dengan budaya organisasi inovatif dan birokratik.

Selain itu, Bahyah juga mendapati bahawa staf pentadbiran yang komited dan berpuas hati dengan tugas mereka mempunyai tahap kecerdasan emosi yang sederhana dan tinggi. Individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi pula adalah merupakan seorang individu yang mempunyai daya tahan dan tidak mudah mengalah dengan permasalahan yang wujud dalam organisasi. Kajian beliau dapat membuktikan bahawa kecerdasan emosi adalah penyumbang utama kepada komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja. Oleh yang demikian, Bahyah mencadangkan agar kursus dan latihan yang bersesuaian dijalankan oleh pihak universiti awam dan swasta untuk meningkatkan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan staf pentadbiran agar kestabilan emosi mereka dapat menyumbang kepada kesejahteraan individu dan organisasi. Ringkasnya, para pekerja yang memiliki tahap kecerdasan emosi yang tinggi didapati mempunyai tahap komitmen yang tinggi terhadap organisasi (Abdulrahman, 2020; Bahyah, 2014).

Sementara itu, Natarajan (2011) telah menjalankan kajian dalam sektor awam di Bhopal, India bagi melihat hubungan antara komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja. Seramai 220 orang pengurus telah diberikan soal selidik komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja. Hasil kajian beliau mendapati bahawa tahap komitmen para pengurus terhadap organisasi mempunyai hubungan dengan tahap kepuasan kerja di mana komitmen seseorang individu terhadap organisasi dapat menentukan tahap kepuasan kerja di organisasi tersebut.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Selain itu, kajian yang dijalankan oleh Mohamadkhani dan Nasiri (2012) di hotel-hotel yang bertaraf lima bintang di Tehran, Iran menunjukkan bahawa kecerdasan emosi adalah penting di organisasi seperti hotel yang menumpukan perkhidmatan kepada pelanggan. Kajian tersebut dijalankan untuk melihat hubungan antara kecerdasan emosi dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan staf hotel tersebut. Seramai 142 orang staf mengambil bahagian dalam kajian ini yang menggunakan soal selidik kecerdasan emosi Bradberry dan Greaves (2006) dan soal selidik komitmen terhadap organisasi oleh Mowday dan lain-lain (1979). Hasil kajian mereka mendapati wujudnya korelasi tinggi yang signifikan antara kecerdasan emosi dan komitmen terhadap organisasi. Apabila kecerdasan emosi staf hotel adalah tinggi, maka komitmen mereka terhadap organisasi juga didapati meningkat.

Dalam kajian untuk melihat pengaruh kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam kalangan penjawat awam yang merupakan para jururawat, Purba, Suprato dan Elizabeth (2014) telah menggunakan kaedah kuantitatif dengan teknik persampelan bertujuan. Seramai 138 orang jururawat telah dipilih sebagai subjek kajian. Skala kecerdasan emosi yang diadaptasi daripada salah seorang pengkaji tempatan, skala kepuasan kerja JSS serta skala komitmen organisasi Allen dan Mayer telah digunakan. Analisis data yang dijalankan menggunakan ujian regresi menunjukkan bahawa kecerdasan emosi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Purba, Suprato dan Elizabeth mengesyorkan agar pihak hospital meningkatkan tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan jururawat dengan meningkatkan kecerdasan emosi dan kepuasan kerja, misalnya dengan memberikan latihan kecerdasan emosi dan penghargaan terhadap jururawat yang menunjukkan prestasi tinggi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Kajian berkaitan komitmen terhadap organisasi dalam agensi keselamatan telah dijalankan oleh Rogis Baker dan lain-lain (2019). Mereka telah mengkaji hubungan secara langsung antara keterikatan kerja dengan komitmen terhadap organisasi dengan menggunakan instrumen *Job Engagement Scale*. Seramai 372 orang pegawai polis daripada lima kontinjen iaitu Kuala Lumpur, Selangor, Johor, Sarawak dan Sabah dipilih sebagai sampel kajian. Hasil kajian mereka mendapati keterikatan kerja didapati mempunyai pengaruh yang kuat terhadap peningkatan komitmen dalam kalangan pegawai polis iaitu mereka lebih mempamerkan kesetiaan dan komited terhadap organisasi. Mereka turut merumuskan bahawa organisasi yang berjaya meningkatkan komitmen dalan kalangan pekerja terhadap organisasi secara tidak langsung dapat meningkatkan prestasi serta produktiviti pekerja di samping mengelakkan berlakunya konflik dalam organisasi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Kajian Acryl Sani (2001) terhadap Polis Diraja Malaysia yang berpangkat rendah (konstabel) hingga ke pangkat Sub Inspektor yang berkhidmat di Kontinjen Polis Kuala Lumpur mendapati ciri-ciri organisasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan anggota polis. Kajian Acryl Sani ini juga melihat sejauh manakah tahap komitmen anggota-anggota polis terhadap organisasi dan juga perhubungan antara ciri-ciri individu (jantina, umur, kelayakan akademik, status perkahwinan, tempoh perkhidmatan, pangkat, kebolehan individu) dan ciri-ciri organisasi (gaya kepimpinan, peluang kenaikan pangkat, beban kerja, kemudahan yang disediakan) dengan tahap komitmen anggota polis terhadap organisasi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Seramai 454 respondan telah mengambil bahagian dalam kajian dan responden dikehendaki menjawab soal selidik. Dapatan kajian Acryl Sani tersebut menunjukkan bahawa ciri-ciri organisasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan anggota-anggota polis berpangkat rendah sementara ciri-ciri individu pula secara langsung tidak mempengaruhi tahap komitmen organisasi.

Apabila seseorang memiliki kecerdasan emosi yang berkesan, dia boleh mengawal diri, serta menyumbang idea untuk mengembangkan bakat (Iskandar, 2009). Kajian bagi mengenal pasti profil kecerdasan emosi dan profil komitmen pekerjaan yang dijalankan oleh Iskandar (2009) terhadap 265 pensyarah universiti di Indonesia mendapati bahawa domain-domain dalam kecerdasan emosi yang menyumbang kepada komitmen pekerjaan ialah motivasi kendiri, kesedaran kendiri, kematangan, dan kerohanian. Organisasi yang mempunyai pekerja yang tinggi tahap kecerdasan emosinya mempamerkan cara bekerja berkumpulan yang harmoni dan lebih fleksibel (Mohd Azhar, 2004).

Dalam kajian berkaitan organisasi ketenteraan, Inderjit, Fook Wen dan Haslinda (2019), telah menjalankan kajian kuantitatif dalam kalangan 458 orang anggota tentera darat Malaysia yang berpangkat korporal dan ke bawah untuk mengenal pasti tahap komitmen terhadap organisasi mereka. Hasil kajian mereka mendapati bahawa subjek kajian mempunyai keterikatan emosi terhadap organisasi, di mana mereka mempercayai nilai dan visi organisasi. Oleh yang demikian, Inderjit, Fook Wen dan Haslinda merumuskan bahawa anggota tentera yang komited terhadap organisasi akan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

menunjukkan prestasi pencapaian yang lebih baik dan kurang menunjukkan minat untuk berhenti kerja.

Menurut Kewley, Dell'Acqua dan Thomsen (2017), komitmen terhadap organisasi dalam kalangan anggota tentera merupakan peramal kepada beberapa faktor penting seperti prestasi kerja, moral dan kesiagaan organisasi ketenteraan. Komitmen terhadap organisasi di lihat sebagai isu yang sangat kritikal dalam bidang ketenteraan berbanding kerjaya awam yang lain disebabkan cabaran dan pengalaman unik yang dihadapi oleh anggota tentara dalam organisasi ketenteraan. Kajian mereka tertumpu kepada 1,597 anggota tentera laut dari cawangan perubatan di California bagi mengenal pasti faktor psikososial iaitu persepsi anggota tentang latihan ketenteraan, keyakinan tentang kenaikan pangkat, tekanan dalam kerjaya, kemurungan dan masalah berkaitan tidur dan hubungannya dengan komitmen terhadap organisasi.

Seperti yang dijangka, subjek kajian yang menunjukkan motivasi dan impian yang tinggi untuk menjadi anggota tentera mempunyai tahap organisasi terhadap komitmen yang tinggi. Selain itu, latihan dan kursus kerjaya serta keyakinan anggota terhadap kenaikan pangkat didapati mempunyai hubungan yang signifikan terhadap tahap komitmen terhadap organisasi. Kewley, Dell'Acqua dan Thomsen mengesyorkan agar pemimpin dalam organisasi ketenteraan mengambil langkah awal dengan menumpukan perhatian kepada faktor psikososial yang dapat meningkatkan tahap komitmen terhadap organisasi dalam organisasi ketenteraan.

Memandangkan pemboleh ubah komitmen terhadap organisasi merupakan elemen penting bagi anggota tentera melaksanakan tugas mereka dengan penuh taat dan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

setia, maka kajian berkenaan aspek ini perlu ditingkatkan oleh pengkaji akan datang (Kewley, Dell'Acqua & Thomsen, 2017). Mereka juga mencadangkan agar kajian ditumpukan kepada pelbagai cara bagi meningkatkan tahap terhadap organisasi dalam kalangan anggota tentera.

Pada tahun berikutnya, Roseberry (2018) telah menjalankan kajian kualitatif berbentuk kajian kes untuk mengenalpasti dan menjelaskan pendapat pemimpin-pemimpin tentera tentang kepentingan elemen kecerdasan emosi dalam membawa perubahan kepada organisasi ketenteraan. Responden kajian ini terdiri daripada 12 orang pemimpin tentera yang merupakan pegawai kanan Marin di California, Amerika Syarikat. Kajian kes tersebut dilaksanakan melalui temuduga menerusi telefon atau bersemuka menggunakan lapan soalan. Hasil kajian iaitu maklum balas yang diperoleh telah dianalisis menggunakan perisian pengekodan untuk mengenalpasti corak dan diagihkan mengikut komponen-komponen tertentu.

Hasil kajian menunjukkan bahawa responden menyokong dan bersetuju sebulat suara bahawa komponen kecerdasan emosi iaitu kesedaran diri, pengurusan diri, kesedaran sosial serta kompetensi pengurusan perhubungan adalah amat penting untuk pentadbiran dan pengurusan perubahan dalam organisasi ketenteraan. Oleh itu, pengkaji mencadangkan agar pemimpin-pemimpin tentera memandang serius terhadap kepentingan elemen kecerdasan emosi untuk perubahan positif dalam organisasi ketenteraan. Program-program berbentuk latihan kecerdasan emosi wajar dilaksanakan agar warga tentera mendapat kesedaran tentang kepentingan elemen kecerdasan emosi di tempat kerja.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Sebaliknya, jika pemimpin tentera tidak dapat menangani isu berkaitan konflik emosi dalam kalangan anggota tentera di tempat kerja, maka keadaan ini akan memberikan kesan negatif terhadap prestasi individu, menjejaskan keupayaan mereka untuk bekerjasama sebagai satu pasukan serta mempengaruhi perkembangan diri dan organisasi. Apabila situasi ini berlanjutan, sukar bagi warga tentera untuk menunjukkan komitmen penuh terhadap unit dan organisasi ketenteraan (Roseberry, 2018).

Bagi tujuan kajian ini, komitmen terhadap organisasi merujuk kepada kesanggupan warga tentera untuk menghadapi sebarang rintangan dan cabaran kerja yang dihadapi hasil daripada kekuatan emosinya. Kajian ini juga melihat kesan intervensi kecerdasan emosi ke atas tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai tentera untuk menentukan samada pegawai yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi menunjukkan tahap komitmen yang tinggi terhadap organisasi mereka.

2.11 Rumusan

Berdasarkan dapatan kajian-kajian lepas serta perbincangan mengenai cadangan-cadangan pengkaji lepas berkaitan dengan kecerdasan emosi, boleh disimpulkan bahawa faktor-faktor antara kesemua pemboleh ubah yang telah dikaji adalah bertepatan untuk melihat kesan modul kecerdasan emosi terhadap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komiten terhadap organisasi dalam kalangan pegawai TLDM. Pengkaji-pengkaji lepas juga menyambut baik idea dan usaha kajian bagi melihat kesan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

intervensi, latihan serta program bagi meningkatkan tahap kecerdasan emosi anggota di sesebuah organisasi. Oleh yang demikian, bidang kajian berhubung kecerdasan emosi perlu dilihat dari segi pelaksanaan intervensi dan keberkesanan intervensi tersebut dalam meningkatkan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan individu terutamanya dalam kalangan anggota tentera yang sentiasa dipertanggungjawabkan untuk menjaga keselamatan negara.

Sebagaimana yang diketahui, aset terpenting Angkatan Tentera Malaysia adalah sumber manusianya yang terdiri daripada perajurit-perajurit yang terlatih dan sentiasa bersiap sedia untuk berjuang demi kedaulatan negara. Aset tersebut perlu dijaga dan dilatih secara berterusan dari segala aspek merangkumi jasmani, emosi, rohani dan intelek. Kesimpulannya, kajian ini dapat menyumbang ke arah peningkatan tahap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan para anggota tentera yakni perajurit dan seterusnya membantu perajurit negara mencapai keseimbangan diri di tempat kerja terutamanya dari segi emosi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

BAB 3

METODOLOGI

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

3.1 Pendahuluan

Kajian ini bertujuan untuk melihat kesan Modul Kecerdasan Emosi terhadap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai TLDM di sebuah Pangkalan TLDM di Malaysia. Kesan intervensi Modul Kecerdasan Emosi diuji berdasarkan analisis data kuantitatif dengan melihat perbezaan perolehan skor min kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam praujian dan pascaujian. Bab ini membincangkan metodologi kajian yang merangkumi reka bentuk kajian, ancaman terhadap kajian berbentuk eksperimen, etika kajian, prosedur menjalankan kajian, populasi dan subjek kajian, instrumen kajian, kesahan dan kebolehpercayaan instrument kajian, Modul Kecerdasan Emosi, prosedur ubah suai modul, kesahan dan kebolehpercayaan modul, susunan aktiviti

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dalam modul, cara untuk menganalisis data yang diperoleh dan diakhiri dengan jangka masa kajian ini dijalankan serta rumusan.

3.2 Reka bentuk kajian

Reka bentuk kajian adalah suatu tatacara pengolahan data yang dikumpulkan secara sistematik terhadap konsep pembinaan hubungan antara pemboleh ubah - pemboleh ubah yang terlibat dalam kajian (Kerlinger, 1970). McMillan dan Schumacher (1984) pula merumuskan bahawa reka bentuk kajian merupakan tatacara pengkaji mengendalikan kajian melalui prosedur tertentu tanpa bias bagi menjawab soalan kajian.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Menurut Ang (2016), reka bentuk kajian penyelidikan boleh melibatkan dua kaedah utama, iaitu eksperimen dan bukan eksperimen. Secara umumnya, kajian eksperimen dan bukan eksperimen boleh dikaitkan dengan penyelidikan kualitatif atau kuantitatif, dimana tujuan untuk menjalankan kajian adalah berbeza mengikut kaedah yang ditentukan (Ang, 2016). Menurut Noraini dan lain-lain (2016), eksperimen dijalankan apabila penyelidik ingin melihat hubungan sebab dan akibat di antara pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar dalam sesuatu situasi dan kajian secara eksperimen sering dijalankan dalam bidang pendidikan.

Kajian ini bersifat kuantitatif dan dikategorikan sebagai kajian eksperimen kerana penyelidikan eksperimen merupakan satu satunya jenis penyelidikan yang digunakan bagi menguji hipotesis untuk menentukan hubungan berbentuk sebab dan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

akibat (Noraini, 2010). Begitu juga dengan kajian ini yang mengukur hipotesis yang dibina, dan melihat kesan intervensi yang diberikan iaitu Modul Kecerdasan Emosi.

Menurut Sarwono (2006) pula, kajian eksperimen menggunakan individu atau kumpulan sebagai bahan kajian. Menurut beliau, kajian eksperimen menggunakan dua kumpulan atau lebih untuk dijadikan sebagai subjek kajian. Kumpulan atau kelompok pertama merupakan kumpulan yang diuji (*treatment group*) dan kumpulan kedua sebagai kumpulan kawalan (*control group*). Begitu juga dengan kajian ini yang melibatkan dua kumpulan iaitu kumpulan rawatan (yang diberikan Intervensi Modul Kecerdasan Emosi) dan kumpulan kawalan (yang belum diberikan Intervensi Modul Kecerdasan Emosi).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Di samping itu, penyelidikan eksperimen juga menggunakan reka bentuk berstruktur dan spesifik (Sarwono, 2006). Pernyataan ini disokong oleh Norzihan Ayub dan lain-lain (2016) yang juga menegaskan bahawa kajian berbentuk eksperimen adalah kajian khusus dalam membuat penilaian terhadap keberkesanan intervensi kaunseling. Menurut beliau lagi, kajian eksperimen jarang dilaksanakan di negara ini disebabkan kesukaran, risiko dan mengambil masa yang agak lama serta melibatkan kos yang agak tinggi. Walau bagaimanapun, dengan adanya kajian seumpama ini, keputusan yang lebih baik dan tepat dapat diperolehi tentang keberkesanan intervensi kaunseling berbanding dengan kajian yang berbentuk bukan eksperimen.

Dalam konteks kajian ini iaitu kajian yang berbentuk eksperimen, reka bentuk eksperimen tulen praujian-pascaujian sebanyak dua kali iaitu sebelum dan selepas eksperimen dengan kumpulan kawalan (*pretest posttest control group*) telah digunakan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Kajian ini dijalankan terhadap pemboleh ubah bersandar selepas terdapat perubahan pemboleh ubah bebas terhadap pemboleh ubah bersandar. Dengan kata lain, praujian-pascaujian adalah eksperimen untuk menilai kesan pemboleh ubah bebas yang menyebabkan perubahan terhadap pemboleh ubah bersandar (Chua, 2009). Menurut Aslina Ahmad (2013), reka bentuk kajian ini telah banyak digunakan oleh pengkaji tempatan dan luar negara untuk melihat kesan intervensi ke atas kumpulan rawatan.

Menurut Campbell dan Stanley (1963), dalam reka bentuk kumpulan kawalan-eksperimental praujian dan pascaujian subjek diagihkan secara rawak kepada kumpulan-kumpulan dan diberi praujian. Selepas rawatan, pascaujian telah dijalankan kepada kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan. Perbezaan antara skor praujian dan skor pascaujian yang diperoleh oleh kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan diuji secara statistik untuk menilai keberkesanan variabel bebas. Menurut Christensen (1988), reka bentuk ini adalah reka bentuk eksperimen yang terbaik kerana berjaya mengawal pengaruh faktor lain disebabkan sejarah dan kematangan. Menurutnya lagi, oleh kerana subjek dipilih secara rawak, regresi ke min dan pemilihan bias boleh dikawal selain memastikan subjek dalam satu atau lebih daripada satu kumpulan yang mempunyai ciri sama. Reka bentuk kajian adalah seperti di Jadual 3.1.

Kajian yang telah dijalankan ini dapat diklasifikasikan sebagai kajian eksperimen kerana mempunyai empat ciri utama seperti yang dinyatakan oleh Campbell dan Stanley (Aslina Ahmad, 2013). Ciri pertama adalah kajian tersebut mempunyai elemen subjek, pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar. Dalam konteks kajian ini, subjek yang telah terlibat adalah pegawai TLDM berpangkat Leftenen (Lt) TLDM dan Leftenen Komander (Lt Kdr) TLDM yang yang sedang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

berkhidmat di kapal-kapal TLDM di Pangkalan TLDM Lumut. Pemboleh ubah bebas yang diuji adalah intervensi Modul Kecerdasan Emosi, iaitu modul yang mengandungi sepuluh jenis aktiviti kelompok psikopendidikan berkaitan kecerdasan emosi, manakala pemboleh ubah bersandar dalam kajian ini adalah kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Jadual 3.1

Reka Bentuk Kajian

Kumpulan	Praujian	Intervensi	Pascaujian
Kawalan	O1	X1	O2
Rawatan	O1	X1 + X2	O2

Petunjuk :

O1 Praujian

X1 Menerima Intervensi TLDM Sedia Ada

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

X2 Intervensi Modul Kecerdasan Emosi

O2 Pascaujian

Ciri kedua adalah terdapat sekurang-kurangnya dua kumpulan subjek dalam kajian ini iaitu kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan. Kumpulan kawalan merupakan kumpulan pegawai TLDM yang menduduki praujian tetapi tidak diberikan intervensi yang diuji dalam kajian, manakala kumpulan rawatan merupakan kumpulan pegawai TLDM yang telah menduduki praujian dan telah diuji kesan intervensi dalam kajian ini.

Ciri ketiga yang perlu ada untuk kajian jenis eksperimen adalah pemboleh ubah bebas yang merupakan intervensi yang ingin diuji dalam kajian eksperimen. Intervensi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

yang digunakan dalam kajian ini adalah berbentuk modul kelompok psikopendidikan yang memfokuskan kepada peningkatan kesedaran tentang kecerdasan emosi. Modul tersebut mengandungi aktiviti-aktiviti yang menjurus kepada pengukuhan kecerdasan emosi individu dan dinamakan sebagai Modul Kecerdasan Emosi.

Dalam kajian eksperimen ini, keseluruhan pegawai TLDM yang menduduki praujian bagi kajian ini dikenalpasti sebagai subjek kajian. Walaubagaimana pun, terdapat sekumpulan pegawai yang menduduki praujian tetapi tidak dapat bersetuju untuk menyertai kajian ini disebabkan kekangan pelayaran dan masalah peribadi. Selebihnya, pegawai yang bersetuju menyertai kajian ini diagihkan secara rawak dalam kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan.

Seterusnya bagi menyempurnakan kajian eksperimen ini, ciri terakhir yang telah diwujudkan dalam kajian ini adalah ukuran skor pemboleh ubah bersandar yang dibuat pada awal kajian (praujian) dibandingkan dengan ukuran skor pemboleh ubah bersandar pada akhir intervensi (pascaujian). Kajian ini menggunakan instrumen yang sama iaitu *Schutte Self-Report Inventory* (SSRI), *Job Satisfaction Survey* (JSS) dan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) untuk praujian dan pascaujian. Oleh yang demikian, dapatan kajian boleh menjelaskan kesan intervensi Modul Kecerdasan Emosi ke atas kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi para pegawai TLDM.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

3.2.1 Reka bentuk kajian eksperimen tulen

Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif melalui pelaksanaan eksperimental praujian-pascaujian bagi tujuan pengumpulan data. Kajian ini bertujuan untuk mengukur kesan pelaksanaan intervensi Modul Kecerdasan Emosi ke atas kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi secara perbandingan antara praujian dan pascaujian antara dua kumpulan. Reka bentuk kajian eksperimental dapat memberikan kawalan penuh ke atas pemboleh ubah tidak bersandar dalam menghasilkan situasi di mana pemboleh ubah tidak bersandar adalah penyebab tunggal untuk perubahan yang dikesan dalam pemboleh ubah bersandar (Gorvine dan lain-lain, 2022; Creswell, 2008).

Menurut Gorvine dan lain-lain (2022), subjek kajian perlu dipilih secara rawak dalam kajian yang berbentuk eksperimental. Maka kajian ini dapat dikategorikan sebagai kajian eksperimental tulen kerana melibatkan sampel secara rawak (Shuttleworth, 2009). Bagi kebanyakan kajian berbentuk eksperimen tulen, reka bentuk praujian-pascaujian merupakan kaedah yang paling diminati untuk membandingkan kumpulan subjek dan mengukur tahap perubahan yang berlaku disebabkan rawatan atau intervensi (Shuttleworth, 2009). Menurut Shuttleworth lagi, reka bentuk kajian eksperimen tulen biasanya digunakan oleh pengkaji untuk melihat kesan sesuatu kaedah mengajar dalam bidang pendidikan, mengukur kesan intervensi kaunseling, kesan rawatan dalam bidang perubatan dan mengukur konstruk psikologi. Begitu juga dengan kajian ini yang memfokus kepada kesan Intervensi Modul Kecerdasan Emosi terhadap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai TLDM.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Sebagaimana yang ditekankan oleh Shuttleworth (2009) dan Gorvine dan lain-lain (2022), terdapat beberapa konsep penting dalam pelaksanaan kajian berbentuk eksperimen tulen. Dalam reka bentuk penyelidikan eksperimen tulen, subjek harus diagihkan secara rawak ke dalam kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan. Sekiranya syarat pengagihan subjek secara rawak tidak dipatuhi, maka reka bentuk kajian tersebut dikenali sebagai kajian eksperimen berbentuk kuasi.

Kelebihan reka bentuk kajian eksperimen tulen dapat dilihat pada kesahan dalaman di mana pemboleh ubah dapat dikawal dan diuji dengan lebih mudah. Menurut Harsrina (2010), kajian lapangan berbentuk eksperimen yang dilaksanakan di sesebuah organisasi mempunyai kesahan dalaman dan luaran yang lebih tinggi berbanding kajian di dalam makmal. Di samping itu, perbandingan keputusan pascaujian antara kumpulan kawalan dan rawatan dapat memberikan input tentang keberkesanan keseluruhan intervensi atau rawatan yang dilaksanakan dalam kajian tersebut (Shuttleworth, 2009). Maka, perubahan yang berlaku dalam kumpulan rawatan dan kawalan selepas intervensi melalui pasca ujian dapat dikaji. Sekiranya kedua-dua kumpulan menunjukkan perubahan signifikan, maka kajian tentang sebab atau punca berlakunya keadaan tersebut perlu diteliti. Selain itu, kajian berbentuk eksperimen tulen memberikan kelebihan bagi perbandingan skor dalam praujian antara kumpulan rawatan dan kawalan dilakukan bagi menentukan bahawa pemilihan sampel secara rawak adalah efektif.

Menurut Campbell dan Stanley (1963), terdapat tiga jenis reka bentuk kajian eksperimen tulen iaitu reka bentuk kumpulan kawalan praujian dan pascaujian, reka bentuk kumpulan kawalan pasca ujian, dan reka bentuk Solomon empat kumpulan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Reka bentuk kajian menggunakan praujian dan pascaujian dengan kumpulan kawalan merupakan bentuk kajian yang kerap digunakan antara kesemua jenis kajian jenis eksperimen tulen dan sangat disyorkan kepada penyelidik (Campbell & Stanley, 1966).

Menuru Hasrina (2010), reka bentuk kajian eksperimen tulen jarang dipilih oleh pengkaji disebabkan kesukaran yang dihadapi dalam proses melibatkan kumpulan kawalan dan rawatan terutamanya apabila melibatkan kesan sesuatu pemboleh ubah. Namun begitu, reka bentuk kajian eksperimen kuasi dengan kumpulan kawalan telah banyak digunakan oleh pengkaji tempatan seperti Mohammad Syukor dan lain-lain (2019), Wan Dyarudin (2017), Siti Mariam dan Muhammad Nasir (2017), Wan Anor dan lain-lain (2016), Shahril (2016), Noraini Nasirun dan lain-lain (2016), Mohd Rafidi, Abd Halim dan Saedah (2015), Connie (2015), Aslina (2013), Juppri (2014) dan Md Nor (2012).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Dalam kajian ini, reka bentuk eksperimen tulen telah dipilih memandangkan reka bentuk kajian ini masih kurang dipelopori oleh pengkaji lain berbanding kaedah eksperimen kuasi (DeCarlo, Cummings & Agnelli, 2021) bagi mendalami isu berkaitan intervensi kecerdasan emosi. Oleh yang demikian, reka bentuk eksperimen tulen dengan menggunakan praujian dan pascaujian dengan kumpulan kawalan telah digunakan dalam kajian ini berpandukan garis panduan yang telah diutarakan oleh Campbell dan Stanley (1966).

Di samping itu, kesemua ciri-ciri dan syarat bagi pelaksanaan kajian berbentuk eksperimen tulen diteliti dan dipatuhi sebelum kajian sebenar dilaksanakan. Sampel yang dipilih secara rawak terdiri daripada pegawai TLDM di kapal-kapal yang terdapat

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

di Pangkalan TLDM Lumut yang telah diagihkan secara rawak kepada dua kumpulan iaitu kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan. Seterusnya, intervensi yang diberikan kepada kumpulan rawatan dan keberkesanan intervensi tersebut dilihat melalui perbandingan keputusan pascaujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan.

Secara keseluruhannya, pendekatan yang digunakan dalam kajian eksperimen tulen ini didapati sesuai kerana pemilihan sampel dilaksanakan secara rawak dan terdapatnya dua kumpulan iaitu kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan. Memandangkan kajian ini bertujuan untuk melihat kesan intervensi ke atas tahap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen ke atas organisasi, maka reka bentuk dan metodologi kajian eksperimen tulen didapati sangat sesuai untuk digunakan dalam memberikan interpretasi hasil kajian yang sebenar dan muktamad (Morgan, Gliner & Harmon, 2000).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

3.2.2 Ancaman terhadap kesahan kajian eksperimen tulen

Menurut Noraini dan lain-lain (2016), kaedah eksperimen terdedah kepada isu yang melibatkan kesahan disebabkan faktor-faktor ekstranus yang memberi pengaruh kepada dapatan kajian. Ancaman terhadap kesahan kajian jenis eksperimen termasuk tiga pengaruh utama iaitu peserta kajian, rawatan dan prosedur. Aslina Ahmad (2013) menyatakan bahawa dari segi subjek, kajian eksperimen sentiasa terdedah kepada ancaman kesan daripada kematangan subjek. Selain itu, ancaman lain yang mungkin timbul dalam kajian eksperimen adalah dari segi kecicirان subjek, ancaman difusi, kesan statistik regresi, ancaman pengujian, ancaman dari segi instrumen, ancaman yang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

timbul daripada ciri yang ada pada pengumpul data, ancaman dari segi pelaksanaan dan ancaman pemboleh ubah *extraneous*.

Campbell dan Stanley (1963) telah mengenal pasti faktor-faktor berikut yang mungkin menjejas kesahan sesuatu eksperimen. Antaranya merangkumi sejarah, kematangan, pengujian, instrumen, regresi kepada min, ancaman pemboleh ubah *extraneous* dan kesan pengumpul data.

a. Sejarah

Ada kemungkinan peristiwa-peristiwa tertentu berlaku yang mengubah persekitaran semasa eksperimen dijalankan. Perubahan-perubahan ini dipanggil sejarah. Contohnya, semasa eksperimen dijalankan, kapal menjemput penceramah motivasi untuk memberi ceramah kepada warga kapal. Peristiwa ini mungkin mempengaruhi sikap kumpulan kawalan dan rawatan dan seterusnya boleh menjejas hasil dapatan. Bagi tujuan kajian ini, pengkaji sentiasa mengadakan sesi perbincangan selepas setiap sesi kelompok bagi mengetahui aktiviti semasa yang dijalankan di kapal. Hasil perbincangan menunjukkan bahawa kesibukan jadual pengoperasian latihan dan pelayaran telah menjejaskan segala aktiviti berbentuk kelompok selain daripada intervensi kelompok Modul Kecerdasan Emosi. Oleh itu, aktiviti lain yang mungkin mendatangkan kesan sejarah dapat dikurangkan. Di samping itu juga ancaman pandemik COVID – 19 tidak menggalakkan sebarang pengumpulan anggota secara kelompok. Oleh yang demikian, penglibatan dan jemputan penceramah dari luar unit luar di kapal-kapal yang terlibat dalam eksperimen ini juga telah terbatas dan dihadkan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

b. Kematangan

Kesan kematangan merujuk kepada hubungan kesan dan akibat yang dipengaruhi oleh faktor jangka masa eksperimen. Menurut Aslina (2013), kesan kematangan ditafsirkan sebagai apa-apa perubahan yang timbul dalam diri seseorang subjek dari segi biologi dan psikologi semasa kajian dijalankan. Dalam kajian eksperimen, penyelidik perlu memastikan tempoh yang dijalankan bersesuaian dengan rawatan yang perlu diterima oleh peserta kajian. Hal ini adalah penting kerana tempoh kajian yang terlalu pendk boleh menyebabkan kesan terhadap rawatan tidak dapat dilihat sepenuhnya, manakala jika tempoh kajian terlalu panjang pula akan menyebabkan kesan rawatan mungkin akan dipengaruhi oleh faktor ekstranus yang boleh mempengaruhi keputusan kajian (Noraini & lain-lain, 2016).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Di antara tempoh masa praujian dan pascaujian dilaksanakan, subjek mungkin berubah setelah menjadi lebih matang. Oleh yang demikian, menjadi agak sukar untuk pengkaji menentukan samada perubahan sikap disebabkan oleh intervensi atau subjek secara semula jadi menjadi lebih matang. Memandangkan kajian ini melibatkan perjumpaan dengan kumpulan rawatan pada setiap minggu selama enam bulan, dan dilaksanakan di lokasi yang sama tanpa sebarang perubahan yang ketara, maka ancaman dari segi faktor ekstranus dipercayai boleh dikurangkan.

c. Pengujian

Kesan ujian merujuk kepada kemungkinan subjek kajian merasa biasa dengan soalan yang dikemukakan oleh pengkaji terutamanya apabila menggunakan kaedah praujian atau ujian ulangan (Noraini dan lain-lain, 2016). Bagi praujian dan pascaujian yang digunakan dengan tujuan untuk menguji pengetahuan, ada kemungkinan subjek

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

menghafal soalan agar dapat mengingat semula soalan yang dijawab semasa pascaujian. Sekiranya ini berlaku, subjek dapat membetulkannya atau memberi jawapan yang berlainan semasa pascaujian dilaksanakan dan bukan berdasarkan jawapan ikhlas dan jujurnya. Perkara ini boleh menyebabkan maklumat yang diperoleh tidak tepat dan tidak relevan untuk kajian yang dijalankan. Jadi dengan ini, adalah sukar untuk menentukan samada perubahan yang dialami oleh subjek adalah disebabkan oleh rawatan atau subjek berjaya mengingati beberapa soalan yang diberikan.

Bagi tujuan kajian ini, soalan yang diberikan semasa praujian adalah sama dengan soalan yang diberikan dalam pascaujian. Soalan yang diberikan adalah berkaitan dengan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi berdasarkan pengalaman individu dan maklum balas daripada subjek tentang keadaan emosinya pada ketika tersebut. Soalan-soalan yang diberikan tidak menguji pengetahuan subjek tentang sesuatu perkara atau melibatkan pengiraan markah bagi tujuan lulus atau gagal dalam ujian yang dijalankan. Oleh yang demikian, subjek tidak mempunyai keperluan mendesak untuk menghafal soalan-soalan tersebut.

Bagi soal selidik berkaitan sikap, ada kemungkinan subjek mempunyai pendapat yang berlainan semasa praujian dan pascaujian. Sikap ialah moral, tingkah laku, dan perangai seseorang. Sikap seseorang itu boleh berubah, disebabkan keadaan sekeliling, perasaan, ataupun apa-apa situasi yang tidak menyenangkan pemilik sikap itu. Keadaan sikap seeorang itu adalah berdasarkan hatinya dan, kadangkala, sikap kita juga menggambarkan bagaimana emosi kita pada masa tersebut. Oleh yang demikian, terdapat kemungkinan subjek menukar pendiriannya apabila diberikan instrumen yang sama berpandukan keadaan emosinya pada waktu tersebut (Aslina, 2013).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Terdapat juga kemungkinan subjek teringat semula jawapannya pada praujian dan menukar pendapatnya dalam pascaujian. Oleh yang demikian, perubahan sikap yang berlaku adalah bukan disebabkan oleh intervensi tetapi adalah kerana subjek itu menukar pendiriannya apabila diberikan semula instrumen yang sama (Aslina, 2013). Namun demikian, kajian ini telah dilakukan bagi tempoh yang lama yang memakan masa selama enam bulan antara praujian dan pascaujian. Oleh yang demikian, susun atur soalan serta kandungan soalan agak sukar untuk dingat dan dihafal dalam masa enam bulan oleh subjek kajian.

Menurut Muhammad Khairul (2013), pakar psikologi pendidikan mendapati bahawa kebolehan otak manusia menyimpan data serta informasi perlu dirangsang pada setiap masa agar maklumat tersebut tidak hilang. Kebolehan otak menyimpan informasi-informasi dalam ingatan untuk beberapa tahun, bulan, hari, jam, minit atau pun sepanjang hayat dikenali sebagai ingatan jangka panjang. Ia berbeza daripada ingatan jangka masa pendek dari segi masa simpanan dan kapasiti simpanan. Didapati bahawa 80 peratus daripada apa yang dibaca pada hari ini akan dilupakan oleh individu yang normal hanya dalam 24 jam. Tahap ingatan hanya menjadi lebih baik sekiranya individu mencipta teknik tertentu untuk ingatan kekal lebih lama. Maka adalah dianggap bahawa jangka masa yang panjang antara praujian dan pascaujian dalam kajian ini menyebabkan ancaman pengujian telah dapat dikurangkan dan tidak menjejaskan hasil kajian ini secara signifikan.

Selain daripada jangka masa, pengkaji juga telah mengubah rupa bentuk kertas soalan praujian dan pascaujian. Salah satu perubahan yang disisipkan adalah saiz huruf yang berbeza untuk pencetakan praujian dan pascaujian (Aslina, 2013). Tambahan lagi,

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

bagi menunjukkan kelainan, instrumen bagi praujian telah dihantar melalui *Google Form* manakala bagi pascaujian pula borang soal selidik diedarkan secara manual. Perubahan saiz huruf dan cara pengendalian instrumen yang berbeza dalam praujian dan pascaujian diharap dapat membantu mengurangkan ancaman pengujian.

d. Instrumen kajian

Kesahan instrumen adalah penting bagi menentukan hasil kajian boleh dipercayai dan bermakna. Kesahan dalaman boleh terjejas apabila instrumen yang digunakan dalam praujian dan pascaujian adalah berbeza. Kadang kala penyelidik didapati telah mengubah item-item dalam salah satu ujian secara tidak sengaja atau tidak sengaja. Contohnya, setelah mentadbir praujian, terdapat cubaan untuk memperbaiki kandungan instrumen dalam pascaujian seperti membetulkan ejaan, membuang soalan-soalan lemah, menulis semula soalan-soalan tertentu dan sebagainya. Perubahan-perubahan ini boleh menyebabkan kesan pada instrumentasi dan boleh mempengaruhi hasil kajian yang dilaksanakan. Bagi mengurangkan ancaman ini, penyemakan item dalam kajian rintis dijalankan sebelum melaksanakan kajian sebenar. Setiap item yang terdapat di dalam instrumen yang digunakan semasa praujian dikekalkan dalam pascaujian tanpa diubah bilangan atau maksud soalan-soalan tersebut.

e. Kecicir an

Dalam setiap kajian, kemungkinan ada subjek yang tidak dapat mengikuti program ini sehingga ke hujung tamatnya kajian tersebut. Keadaan ini dinamakan kecicir an. Subjek yang tercicir daripada eksperimen boleh mempengaruhi eksperimen. Ini ternyata sekali apabila mereka yang tercicir mempunyai ciri-ciri tertentu.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Bagi tujuan kajian ini, praujian dijalankan dan subjek kajian yang terdiri daripada pegawai TLDM yang berpangkat Lt sehingga kepada Lt Kdr dipilih untuk dijadikan kelompok kawalan dan rawatan. Subjek juga diberikan motivasi untuk hadir pada setiap sesi dan kehadiran ini diwajibkan oleh pihak pentadbiran dan pengurusan tertinggi di kapal. Selain itu, kudapan serta keperluan aktiviti kelompok telah disediakan dalam kajian ini. Suasana dan persekitaran di mana aktiviti kelompok ini berlangsung pada setiap minggu sentiasa dipastikan bersih, bebas daripada bunyi bising dan gangguan daripada pihak luar.

Seperti yang sedia maklum subjek kajian terdiri pegawai tentera yang terlatih, berintergriti dan bakal menjadi pemimpin. Oleh yang demikian, kemungkinan menghadapi ancaman ini adalah kurang. Tambahan pula sebagai seorang anggota tentera, mengikut arahan daripada pihak pengurusan atasan adalah wajib dimana mereka boleh dikenakan tindakan disiplin atau boleh dibuang kerja jika mengingkari arahan. Oleh yang demikian, ancaman daripada kehilangan terlalu ramai subjek atau subjek yang tidak mengambil bahagian dalam kajian dapat dikurangkan.

f. Regresi kepada min

Menurut Aslina Ahmad (2013), ancaman yang dihadapi oleh kajian eksperimen dari segi subjek ialah kesan statistik regresi. Apabila subjek yang mempunyai skor yang ekstrem atau melampau semasa praujian dijalankan, kemungkinan besar apabila mereka diuji semula ujian yang berkorelasi dengan pascaujian, skor mereka boleh mempengaruhi skor min.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Bagi mengurangkan ancaman regresi statistik dalam kajian ini, pengkaji telah memilih kaedah eksperimen tulen di mana kesemua pegawai TLDM yang berpangkat Lt sehingga Lt Kdr yang berkhidmat di kapal-kapal TLDM telah dipilih sebagai subjek kajian bagi menduduki praujian. Seterusnya, subjek kajian diagihkan secara rawak bebas ke dalam kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan bagi mengurangkan ancaman regresi kepada min.

Selain itu, semasa data dianalisis, ujian MANOVA digunakan dengan mengambil praujian sebagai kovariat. Oleh itu, sebelum skor bagi pascaujian dianalisis, skor dalam praujian telah dianalisis terlebih dulu bagi mengurangkan kesan statistik regresi di mana subjek kajian dalam kumpulan kawalan dan rawatan yang terlibat adalah bersifat seragam (*homogeneous*). Adalah sangat penting untuk memastikan skor min antara kumpulan eksperimen dan kumpulan kawalan adalah agak sama para peringkat praujian (Nor Hamizah dan lain-lain, 2021; Kim dan lain-lain, 2018; Muhammad Anwar, Ijaz Tatlah & Intzar Butt, 2018). Skor min merupakan syarat dalam reka bentuk kajian eksperimen untuk memastikan tidak terdapat perbezaan signifikan antara kumpulan apabila ujian MANOVA satu hala dijalankan (Malhotra, 2015).

g. Ancaman pemboleh ubah *extraneous*

Dalam setiap kajian berbentuk eksperimen, terdapat kemungkinan ciri-ciri yang dimiliki oleh peserta kajian boleh mempengaruhi dapatan kajian, antaranya seperti perbezaan pengalaman yang dimiliki oleh peserta berhubung dengan rawatan yang bakal diberikan dalam kajian (Noraini dan lain-lain, 2016). Bagi tujuan kajian ini,

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

usaha untuk mengurangkan ancaman pemboleh ubah *extraneous* dijalankan dengan melaksana kawalan terhadap beberapa pemboleh ubah.

Antaranya, subjek yang terlibat adalah pegawai TLDM yang berpangkat Leftenan (Lt) sehingga Leftenan Komander (Lt Kdr) yang mempunyai pengalaman kerja tidak kurang daripada lima tahun. Oleh yang demikian, kesemua subjek kajian mempunyai pengalaman belayar dan pengalaman bekerja di unit bagi tempoh masa yang sama. Selain itu, subjek kajian yang dipilih adalah daripada kapal-kapal yang terdapat di Pangkalan TLDM Lumut sahaja iaitu Armada TLDM dan tidak melibatkan kapal-kapal dari pangkalan TLDM yang lain seperti di Kuantan atau di Langkawi bagi mengurangkan jurang kesan daripada perbezaan persekitaran. Selain itu, pegawai TLDM yang bertugas di unit-unit di darat juga dikecualikan daripada kajian ini. Ringkasnya, kajian ini telah menggunakan *homogeneous sampling*, iaitu pegawai TLDM yang mempunyai latar belakang latihan ketenteraan serta persekitaran kerja yang hampir sama.

h. Kesan pengumpul data

Keberkesanan sesuatu rawatan tertakluk kepada cara fasilitator mengendali intervensi dan pengumpulan data. Dengan kata lain, bias tertentu diperkenalkan. Penemuan sukar digeneralisasi kepada keadaan berlainan apabila rawatan dikendalikan oleh pengajar yang berbeza. Bagi tujuan mengurangi ancaman ini, kaunselor TLDM dijemput untuk menyertai setiap sesi kelompok dan perjumpaan yang telah diadakan. Sepanjang kajian dilaksanakan, kaunselor TLDM telah membantu dan memberikan maklum balas yang dikehendaki pada setiap masa. Fasilitator juga dipantau oleh kaunselor TLDM agar pelaksanaan sesi kelompok adalah mengikut objektif dan langkah-langkah yang telah

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dijelaskan dalam modul tersebut. Di samping itu, fasilitator yang mengendalikan intervensi kecerdasan emosi adalah terdiri daripada fasilitator yang sama dan bukan terdiri daripada mereka yang berbeza. Hal ini dapat mengelak ancaman dari segi pelaksanaan kajian. Ancaman dari segi pelaksanaan kajian dapat dikurangkan apabila fasilitator yang sama menjalankan intervensi untuk kumpulan rawatan (Faridah, Ramlah & Norhasbiah, 2015).

Modul Kecerdasan Emosi yang dilaksanakan telah dibuat kesahan kandungan oleh beberapa orang pakar dalam bidang kaunseling. Senarai pakar yang telah dipilih untuk mengesahkan kandungan Modul Kecerdasan Emosi ini adalah terdiri daripada pensyarah-pensyarah kanan dan ahli akademik dari universiti tempatan. Pakar bagi kesahan kandungan telah dipilih setelah pengkaji mendapat maklumat latar belakang mereka yang berkepakaran kaunseling dan mempunyai pengalaman yang luas dalam bidang tersebut. Selain itu, terdapat juga pakar yang merupakan penilai modul, kaunselor dalam TLDM dan pakar kecerdasan emosi yang turut dipilih sebagai pakar bagi tujuan kesahan kandungan modul. Kesimpulannya, kajian ini telah mengambil langkah-langkah yang sewajarnya bagi mengurangkan ancaman yang mungkin timbul dalam kajian berbentuk eksperimen.

3.2.3 Etika kajian

Etika adalah norma atau piawaian kelakuan yang memandu pilihan moral berkaitan kelakuan dan perhubungan kita dengan orang lain. Tujuannya adalah untuk

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

menentukan tiada subjek kajian yang tercedera secara mental atau fizikal atau mengalami kesan yang tidak diingini daripada aktiviti penyelidikan ini.

Kesahan dan kebolehpercayaan sesuatu kajian bergantung sepenuhnya kepada etika seseorang pengkaji (Merriam, 2009). Oleh itu, sebelum pengumpulan data dilakukan, penjelasan diberikan kepada subjek kajian tentang objektif, tujuan dan bentuk kajian yang dijalankan. Mereka perlu mengetahui hak mereka, bagaimana maklumat dianalisis dan siapa yang berhak mengakses maklumat tersebut. Hal ini bagi mengelak pertembungan pendapat yang mungkin wujud antara subjek dengan pengkaji. Keberkesanan kajian amat bergantung kepada kerjasama dan keikhlasan subjek yang terlibat dalam kajian ini.

Menurut Chua (2014), dalam menjalankan penyelidikan, pengkaji perlu mematuhi peraturan dan etika penyelidikan. Terdapat beberapa etika penyelidikan yang diutamakan. Yang pertama, subjek mengambil bahagian dalam kajian secara sukarela tanpa paksaan. Selain itu, kedudukan, status dan pengaruh tidak digunakan untuk memaksa seseorang itu untuk menyertai sesuatu penyelidikan. Segala keperluan perlu dijelaskan kepada subjek kajian. Hal ini termasuklah hak mereka dan keselamatan mereka dilindungi dan juga dijelaskan bagaimana perkara ini dipastikan terjamin. Persetujuan bertulis daripada subjek kajian diperoleh terlebih dahulu sebelum kajian dimulakan.

Seterusnya, laporan dapatan kajian dilakukan tidak berasaskan identiti subjek serta tidak mendedahkan penemuan penyelidikan berdasarkan individu. Hak kerahsiaan perlu diutamakan bagi memastikan maklumat subjek kajian sentiasa dijaga.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Subjek kajian berhak membantah sekiranya mereka tidak bersetuju dengan hasil data yang dikumpulkan dalam kajian ini. Penilaian dan laporan yang disediakan sentiasa terjaga dari segi kerahsiaan dan data yang sulit. Maka pelaporan tanpa kebenaran daripada pihak-pihak terlibat adalah tidak wajar dan tidak beretika.

Ketiga, seseorang pengkaji perlu bertanggungjawab melindungi subjek daripada apa-apa kesan negatif seperti kecederaan fizikal atau mental setelah melalui proses kajian. Pengkaji bertanggungjawab sepenuhnya terhadap sebarang implikasi yang berlaku kepada peserta kajian yang terlibat dalam penyelidikan (Garis Panduan Etika Penyelidikan, 2018). Selain itu, pengkaji perlu nyatakan secara jujur tentang akibat dan risiko yang akan dihadapi oleh subjek kajian walau mungkin mengakibatkan subjek kajian membuat keputusan untuk tidak menyertai kajian. Hal ini turut dilakukan dalam kajian ini.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Di samping itu, Chua (2014) juga menekankan bahawa pengkaji perlu mengelak daripada membohongi peserta kajian dari segi menyembunyikan sesuatu daripada pengetahuan peserta. Pembohongan boleh dilakukan secara pasif atau aktif dan ianya perlu dielakkan. Tambahan pula ianya adalah salah dari segi etika penyelidikan.

Akhir sekali, laporan ditulis secara jujur tanpa mengubah suai data dan hasil kajian yang memberikan implikasi negatif terhadap peserta dan keseluruhan proses penyelidkan yang dijalankan. Bagi memastikan penyelidikan yang dihasilkan mematuhi etika penyelidikan, kesemua prinsip utama yang digariskan oleh Chua (2014) telah dipatuhi dalam kajian ini.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

3.3 Prosedur pengumpulan data

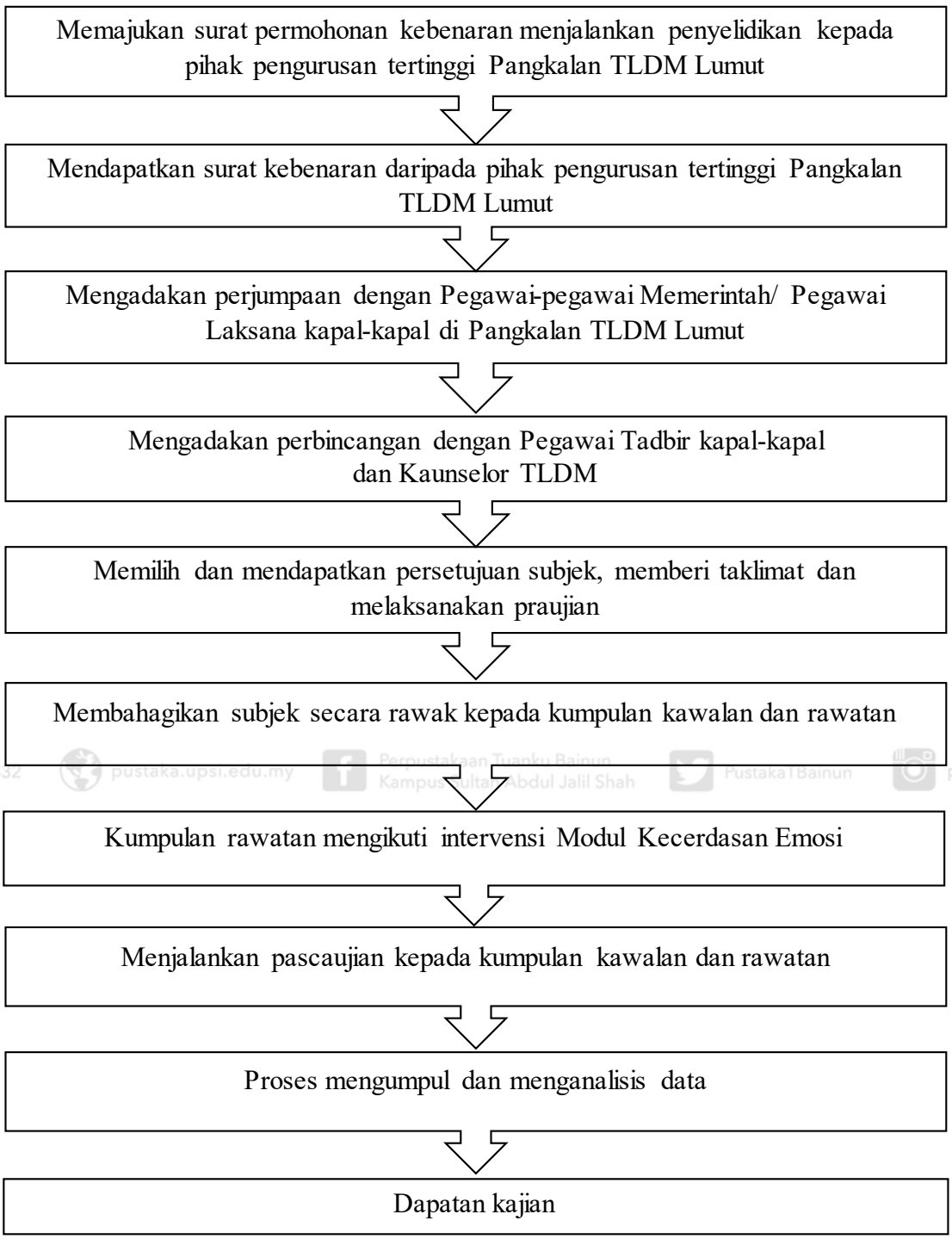
Menurut buku panduan penyelidikan eksperimen yang diterbitkan oleh Institut Pendidikan Guru Malaysia (2018), kaedah pengumpulan data dalam kajian berbentuk eksperimen perlu sesuai dengan objektif, soalan dan hipotesis kajian dan dijelaskan dengan terperinci. Menurut Shamoo dan Resnik (2015), pengumpulan data dilihat sebagai fasa penting dalam menguji hipotesis kajian dan teori saintifik. Setiap fasa dalam penyelidikan berbentuk eksperimen seperti perancangan kajian, prosedur dan kaedah, pengumpulan dan analisis data serta penggunaan kaedah statistik perlu dijelaskan secara terperinci oleh pengkaji. Adalah menjadi tanggungjawab pengkaji untuk mematuhi etika kajian pada setiap fasa kajian iaitu daripada awal sehingga tamat kajian.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Prosedur pengumpulan data digambarkan dalam Rajah 3.1. Data dalam kajian ini telah diperoleh melalui kaedah kuantitatif dengan menggunakan instrumen berbentuk soal selidik pra dan pascaujian.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi



Rajah 3.1. Prosedur Pengumpulan Data

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Kebenaran menggunakan soal selidik telah diperoleh dengan menghubungi pengasas soal selidik melalui e-mel dan seterusnya kajian rintis dijalankan bagi menentukan kesahan dan kebolehpercayaan soal selidik tersebut. Memandangkan kajian ini menggunakan kaedah eksperimen tulen, maka kajian rintis dijalankan untuk menentukan kesahan dan kebolehpercayaan Modul Kecerdasan Emosi yang digunakan sebagai intervensi bagi kumpulan rawatan.

Sebelum kajian ini dijalankan, beberapa langkah awal telah diambil. Antaranya adalah mendapatkan surat kebenaran daripada pihak pengurusan Pangkalan TLDM Lumut dan Pegawai Memerintah kapal-kapal di Pangkalan TLDM Lumut untuk menjalankan kajian di pangkalan tersebut. Seterusnya, pegawai tadbir kapal-kapal di lokasi kajian ditemui dan seterusnya perbincangan dilakukan dengan kaunselor TLDM untuk mendapatkan pandangan kaunselor TLDM bagi melancarkan pelaksanaan intervensi Modul Kecerdasan Emosi. Pegawai TLDM yang berpangkat Leftenan sehingga Leftenan Komander dan sedang berkhidmat di kapal-kapal TLDM di pangkalan TLDM Lumut seramai 123 orang telah dikenalpasti sebagai subjek kajian. Langkah seterusnya ialah memberi taklimat kepada subjek yang terlibat tentang pelaksanaan kajian dan menjalankan praujian sebelum membahagikan subjek kepada dua kumpulan iaitu seramai 35 orang subjek dalam setiap kumpulan kawalan dan rawatan menggunakan kaedah pemilihan secara rawak. Bilangan subjek kajian sebanyak 70 orang adalah disebabkan kekangan yang dihadapi oleh sesetengah pegawai dari segi tugas operasi dan pelayaran yang menghalang mereka dari memberikan komitmen secara sepenuhnya untuk menyertai kajian berbentuk eksperimen ini. Menurut Mohd Majid (2005), penggunaan saiz sampel digalakkan melebihi 30 orang,

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dengan andaian taburan normal biasanya dipenuhi apabila saiz sampel melebihi 30 orang.

Seterusnya, kumpulan rawatan menjalani proses pembelajaran melalui intervensi Modul Kecerdasan Emosi bagi tempoh enam bulan sebelum pengkaji menjalankan pascaujian sebaik sahaja kumpulan rawatan selesai menjalani intervensi tersebut. Kesemua subjek kajian dalam kumpulan kawalan dan rawatan juga menerima intervensi sedia ada anjuran pihak kaunseling TLDM seperti pelaksanaan ceramah motivasi, ceramah agama, kuliah subuh, aktiviti bina semangat, aktiviti berkaitan pembinaan modul insan dan juga diberikan soalselidik seperti penilaian kepuasan pelanggan dan inventori pengurusan pekerjaan secara berkala. Perkhidmatan kaunseling ini disediakan oleh Markas Pemerintahan Armada Barat (MPAB) yang bertanggunjawab bagi urusan hal ehwal kebajikan anggota TLDM.

Selain kumpulan rawatan, kumpulan kawalan yang tidak mengikut intervensi Modul Kecerdasan Emosi juga diberikan pascaujian. Oleh yang demikian, terdapat dua ukuran ulangan yang telah dilaksanakan, iaitu praujian (sebelum intervensi dilaksanakan) dan pascaujian (selepas enam bulan intervensi Modul Kecerdasan Emosi dilaksanakan) dalam kajian ini. Kajian ini menggunakan instrumen yang sama untuk praujian dan pascaujian. Sekiranya terdapat perbezaan pascaujian antara kumpulan kawalan dengan kumpulan rawatan, ini menunjukkan bahawa pengendalian rawatan memberi kesan terhadap subjek kajian (Zainal Badli, 2008). Maka, dapatan kajian boleh menentukan kesan intervensi Modul Kecerdasan Emosi ke atas tahap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Pada awal praujian, pemboleh ubah bebas dalam kajian ini adalah kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Setelah intervensi kecerdasan emosi dilaksanakan, pengkaji telah menjalankan pasca ujian di mana pemboleh ubah bebas adalah Modul Kecerdasan Emosi dan pemboleh ubah bersandar pula adalah kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Ukuran skor pemboleh ubah bersandar pada awal kajian (praujian) telah dibandingkan dengan ukuran skor pemboleh ubah bersandar pada akhir intervensi (pascaujian). Tahap kecerdasan emosi pada awal praujian dibandingkan dengan tahap kecerdasan emosi di akhir program intervensi iaitu dalam pascaujian. Selain itu, kajian juga memfokuskan kepada tahap kepuasan kerja dan tahap komitmen terhadap organisasi kumpulan rawatan pada awal praujian dan pascaujian.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Lanjutan daripada perbandingan skor pemboleh ubah bersandar dalam praujian dan pascaujian kumpulan rawatan, perbandingan skor pemboleh ubah bersandar antara praujian dan pascaujian juga dijalankan dalam kumpulan kawalan. Seterusnya, hasil keputusan pascaujian ketiga-tiga pemboleh ubah bersandar antara kumpulan kawalan dibandingkan dengan hasil ujian pascaujian dalam kumpulan rawatan. Secara ringkasnya, prosedur pengumpulan data bagi kajian ini adalah sama seperti yang telah digunakan oleh Norhayati, Shaferul dan Mohd Fauzi (2013) dan ditunjukkan dalam Rajah 3.1.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

3.4 Populasi dan subjek kajian

Tentera Laut Diraja Malaysia (TLDM) adalah merupakan salah satu perkhidmatan Angkatan Tentera Malaysia (ATM) dan merupakan agensi utama yang bertanggungjawab ke atas kedaulatan perairan negara dan mempertahanankan kepentingan maritim negara. Kawasan perairan yang telah dipertanggungjawabkan kepada TLDM meliputi 603, 210 kilometer persegi, (kurang dua kali ganda keluasan daratan Malaysia iaitu seluas 329, 860 km persegi). Kawasan perairan ini merangkumi Lautan India (*Indian Ocean*), Selat Melaka, Laut China Selatan dan Laut Sulu. Jarak laut dari persisiran pantai pula adalah sejauh 200 km yang dinamakan zon ekonomi eksklusif milik negara. Justeru, boleh dikatakan pegawai dan anggota TLDM sentiasa berada dalam keadaan berjaga-jaga bagi menghadapi sebarang kemungkinan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Bagi memenuhi keperluan tugas dan tanggungjawab yang telah dinyatakan, organisasi TLDM telah digubal dengan sebaik mungkin. TLDM telah dibahagi kepada dua Markas Pemerintahan yang dikenali sebagai Markas Pemerintahan Armada Barat (MPAB) dan Markas Pemerintahan Armada Timur (MPAT). Sebanyak empat buah markas formasi telah ditubuhkan di Malaysia (RMN *Bluelist*, 2022). MPAB dibahagikan kepada dua markas formasi iaitu Markas Wilayah Laut I di Kuantan, Pahang dan Markas Wilayah Laut III di Langkawi. MPAT pula di bahagikan kepada markas formasi Kota Kinabalu, Sabah dan Markas Wilayah Laut II di Sandakan, Sabah. MPAB yang berpangkalan di Perak dan MPAT yang berpangkalan di Kota Kinabalu, Sabah adalah merupakan pangkalan laut TLDM yang terbesar. Walau bagaimanapun, MPAB di Pangkalan TLDM di Perak mempunyai populasi anggota TLDM yang paling

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

ramai (RMN *Blue List*, 2022). Oleh yang demikian, MPAB di Pangkalan TLDM Perak telah dipilih sebagai lokasi bagi tujuan kajian ini.

Semua subjek dalam populasi tidak dipilih untuk terlibat dalam kajian kerana bilangan pegawai yang terlalu ramai. Hal ini kerana bilangan subjek kajian yang ramai memerlukan jangka masa kajian yang lama, kos yang tinggi serta memerlukan tenaga khidmat fasilitator yang ramai untuk menjalankan intervensi dan mengumpul data. Maka pemilihan sebahagian kecil daripada sekumpulan besar kumpulan sasaran ini telah dilaksanakan dan ianya dikenali sebagai persampelan dan kemudian sekumpulan kecil yang terlibat dalam pemilihan ini pula telah dikenalpasti dan dikenali sebagai sampel kajian. Setiap individu dalam kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan dikenali sebagai subjek kajian.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Secara keseluruhannya, kerangka persampelan iaitu senarai lengkap bagi populasi kajian ini telah diperoleh daripada *Navy Bluelist* (2022) yang merupakan senarai nama pegawai dan unit berkenaan. Menurut Sulaiman (2005), kerangka persampelan merupakan senarai lengkap bagi populasi keseluruhan yang terlibat dalam kajian. Seterusnya, subjek kajian dipilih secara persampelan rawak iaitu pengkaji telah memilih sampel daripada satu populasi yang dikaji secara rawak.

Justifikasi kepada pemilihan kaedah ini ialah berdasarkan kepada kerangka persampelan yang diperolehi daripada sumber-sumber yang ada iaitu pecahan subjek berdasarkan kepada kategori pangkat dalam TLDM. Bagi tujuan persampelan, populasi daripada sebuah pangkalan TLDM dibahagikan kepada sub populasi mengikut unit dan kapal. Data berkenaan populasi mengikut unit dan kapal diperoleh daripada *Navy*

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Bluelist 2022 yang dikemaskini oleh Bahagian Sumber Manusia di ibu pejabat TLDM di Kementerian Pertahanan Malaysia. Populasi keseluruhan pegawai TLDM di Malaysia dianggarkan seramai 1900 orang yang terdiri daripada pelbagai pangkat dan jawatan iaitu daripada pegawai TLDM yang berpangkat Pegawai Kadet sehingga ke pangkat Laksamana. Senarai pangkat dan hirarki kuasa pemerintah yang tertinggi dalam TLDM diketuai oleh Laksamana Armada iaitu Duli Yang Maha Mulia Seri Paduka Baginda Yang Dipertuan Agung sendiri. Daripada bilangan pegawai ini, sejumlah 664 orang pegawai TLDM sedang berkhidmat di Pangkalan TLDM Lumut.

Subjek kajian ini adalah merupakan pegawai berpangkat Leftenen (Lt) TLDM dan Leftenan Komander (Lt Kdr) TLDM yang bertugas di kapal-kapal TLDM yang terdapat di Pangkalan TLDM Perak. Di samping itu juga, mereka ini terdiri daripada pegawai wanita dan lelaki yang berstatus bujang atau telah berkeluarga. Subjek kajian terdiri daripada pelbagai kepakaran dengan jangka masa perkhidmatan melebihi lima tahun.

Daripada 1900 orang pegawai TLDM di Malaysia, seramai 1168 orang pegawai dikenalpasti sebagai pegawai yang berpangkat daripada Lt sehingga Lt Kdr. Daripada 1168 orang pegawai yang berpangkat Lt sehingga Lt Kdr di TLDM, dianggarkan seramai 425 orang pegawai kini sedang berkhidmat di Pangkalan TLDM Perak.

Tumpuan seterusnya adalah kepada bilangan pegawai yang berpangkat Lt sehingga Lt Kdr dan diperjawatkan di kapal-kapal TLDM di Pangkalan TLDM Lumut. Daripada 425 orang pegawai yang berpangkat Lt sehingga Lt Kdr di Pangkalan TLDM Lumut, seramai 123 orang pegawai berpangkat Lt hingga Lt Kdr dikenalpasti bertugas

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

di kapal-kapal di Pangkalan TLDM Lumut. Seramai 302 orang pegawai pula menjawat pelbagai jawatan di unit-unit lain di Pangkalan TLDM Lumut.

Mengikut Cohen dan lain-lain (2007) dan Gall dan lain-lain (1996), kajian eksperimen yang menggunakan kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan memerlukan 15 orang subjek sebagai jumlah paling minima bagi tujuan perbandingan. Untuk tujuan kajian ini, pengkaji telah mendapatkan senarai nama pegawai di kapal-kapal Pangkalan TLDM Lumut yang berpangkat Lt TLDM dan Lt Kdr TLDM berjumlah seramai 123 melalui pejabat kawalan berek utama di armada. Kesemua pegawai tersebut telah diberikan borang soal selidik bagi tujuan pemilihan sampel kajian.

Seterusnya, pemilihan subjek kajian seramai 70 orang pegawai dilakukan secara rawak. Jadual 3.2 menunjukkan pemilihan subjek kajian daripada keseluruhan kapal-kapal yang terdapat di Pangkalan TLDM Lumut beserta bilangan pegawai yang terpilih daripada setiap kapal. Dalam kajian ini, kriteria pemilihan sampel yang ditetapkan oleh penyelidik ialah pegawai berpangkat Lt TLDM dan Lt Kdr TLDM yang bertugas di kapal-kapal di Pangkalan TLDM Lumut. Subjek kajian yang terpilih terdiri daripada pegawai TLDM yang telah berkhidmat lebih daripada lima tahun. Tempoh perkhidmatan melebihi lima tahun dan ke atas adalah merangkumi pengalaman latihan asas ketenteraan dan perjawatan di beberapa unit dan kapal TLDM yang berbeza mengikut kepakaran pegawai (BRL 1066 Jil 1, Edisi 3). Oleh yang demikian, subjek kajian mempunyai pengalaman bekerja yang luas di unit yang dapat memberi pengalaman kerja yang jitu kepada pegawai muda untuk menilai kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi TLDM.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 3.2

Pemilihan Subjek daripada Kapal di Pangkalan TLDM

Kapal	Populasi Pegawai (Lt dan Lt Kdr)	Subjek Kajian
KAPAL DIRAJA (KD) JEBAT	8	7
KAPAL DIRAJA (KD) LEKIU	8	2
KAPAL DIRAJA (KD) LEKIR	8	5
KAPAL DIRAJA (KD) KASTURI	8	7
KAPAL DIRAJA (KD) INDERASAKTI	10	6
KAPAL DIRAJA (KD) MAHAWANGSA	7	3
KAPAL DIRAJA (KD) HANG TUAH	2	1
KAPAL DIRAJA (KD) JERAI	5	3
KAPAL DIRAJA (KD) KINABALU	5	5
KAPAL DIRAJA (KD) MAHAMIRU	5	1
KAPAL DIRAJA (KD) LEDANG	4	2
KAPAL DIRAJA (KD) LAKSAMANA HANG NADIM	4	1
KAPAL DIRAJA (KD) LAKSAMANA MUHAMAD AMIN	3	-
KAPAL DIRAJA (KD) LAKSAMANA TUN ABDUL JAMIL	5	4
KAPAL DIRAJA (KD) LAKSAMANA TUN PUSMAH	4	2
KAPAL DIRAJA (KD) PERANTAU	7	4
KAPAL DIRAJA (KD) GAGAH SAMUDERA	7	5
KAPAL DIRAJA (KD) TEGUH SAMUDERA	16	10
KAPAL LAYAR DIRAJA (KLD) TUNAS SAMUDERA	4	2
BOT CB 02	1	-
KAPAL TUNDA DIRAJA (KTD) PENYU	2	-
JUMLAH	123	70

Menurut Noraishah Daud (2010), tempoh perkhidmatan pekerja memberi kesan kepada kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Pekerja yang mempunyai tempoh perkhidmatan yang lebih daripada lima tahun didapati mempunyai tahap kepuasan yang lebih stabil serta mempunyai komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Oleh yang demikian, tempoh perkhidmatan melebihi lima tahun dijangka dapat menyumbang kepada perolehan maklum balas yang lebih jitu berkenaan tahap

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

sedia ada kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan subjek kajian. Di samping itu, kerjaya sebagai pegawai TLDM memerlukan individu bertugas di kapal dan di unit-unit di darat. Maka gabungan pengalaman subjek kajian yang pernah bertugas di kapal dan di unit dijangka sampel yang terbaik bagi tujuan kajian ini.

Kajian ini hanya melibatkan sebuah Pangkalan TLDM di Perak. Sebanyak 123 soal selidik telah diedarkan melalui talian *Google Survey* kepada subjek kajian. Kadar pulangan soal selidik subjek kajian adalah 100% di mana kesemua pegawai telah menjawab soal selidik yang diedarkan walaupun tempoh masa yang diambil untuk subjek kajian memberi respon berbeza. Terdapat subjek kajian yang tidak dapat memberikan maklum balas dalam tempoh masa yang ditetapkan disebabkan kapal terlibat dalam operasi pelayaran, pegawai terlibat dengan tugas atau kursus di luar negara. Setelah dihubungi berulangkali, kesemua data praujian daripada 123 orang subjek berjaya diperoleh. Apabila kaedah kaji selidik digunakan sebagai strategi penyelidikan, ini membenarkan pengkaji mengumpul data borang soal selidik menggunakan aplikasi *google form.* Prosedur ini amat berguna untuk pengkaji mengumpulkan data dengan lebih tepat, kurang pilih kasih dan berkualiti (Creswell 2016).

Pensampelan rawak mudah (*Simple random sampling*) ditakrifkan sebagai satu sampel saiz, n dipilih dari satu populasi, N, di mana setiap ahli dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih. Pensampelan rawak mudah merupakan kaedah yang paling mudah bagi memilih unit atau subjek dan merupakan asas kepada

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

bentuk-bentuk pensampelan yang lain. Ianya sesuai digunakan apabila populasi mempunyai sifat yang hampir seragam.

Bagi tujuan kajian ini, kesemua subjek kajian seramai 123 orang pegawai mempunyai sifat keseragaman dari segi jawatan iaitu sebagai pegawai TLDM dan dari segi tempat diperjawatkan iaitu di kapal-kapal TLDM di Lumut. Akhir sekali, seramai 70 orang pegawai yang terdiri daripada campuran pegawai lelaki dan wanita bersetuju menjadi sampel kajian dan diagihkan secara rawak dalam kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan. Saiz sampel yang melebihi 30 orang dan berada di bawah lingkungan 500 orang adalah sesuai untuk dijadikan sampel kajian bagi penyelidikan yang melibatkan kajian tingkah laku seperti mana yang dicadangkan oleh Roscoe (Sumaiyah & Rosli, 2011). Kebanyakan kajian eksperimen yang dijalankan dengan menggunakan kumpulan kawalan dan rawatan didapati menggunakan bilangan sampel dalam lingkungan 60 sehingga 75 orang (Kiplie, 2014). Pemboleh ubah bersandar yang utama dalam kajian ini adalah kecerdasan emosi manakala pemboleh ubah bersandar yang lain adalah kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Keseluruhan pelaksanaan kajian ini dijelaskan dengan lebih terperinci seperti yang ditunjukkan pada Rajah 3.2. Dalam kajian ini, instrumen soal selidik yang digunakan terbahagi kepada lima bahagian iaitu ciri demografi, item bagi mengukur kecerdasan emosi, item bagi mengukur kepuasan kerja, item bagi mengukur komitmen organisasi dan maklum balas subjek kajian terhadap intervensi Modul Kecerdasan Emosi. Bahagian ini turut melihat kesahan, kebolehpercayaan dan kajian rintis bagi instrumen yang digunakan dalam kajian ini.

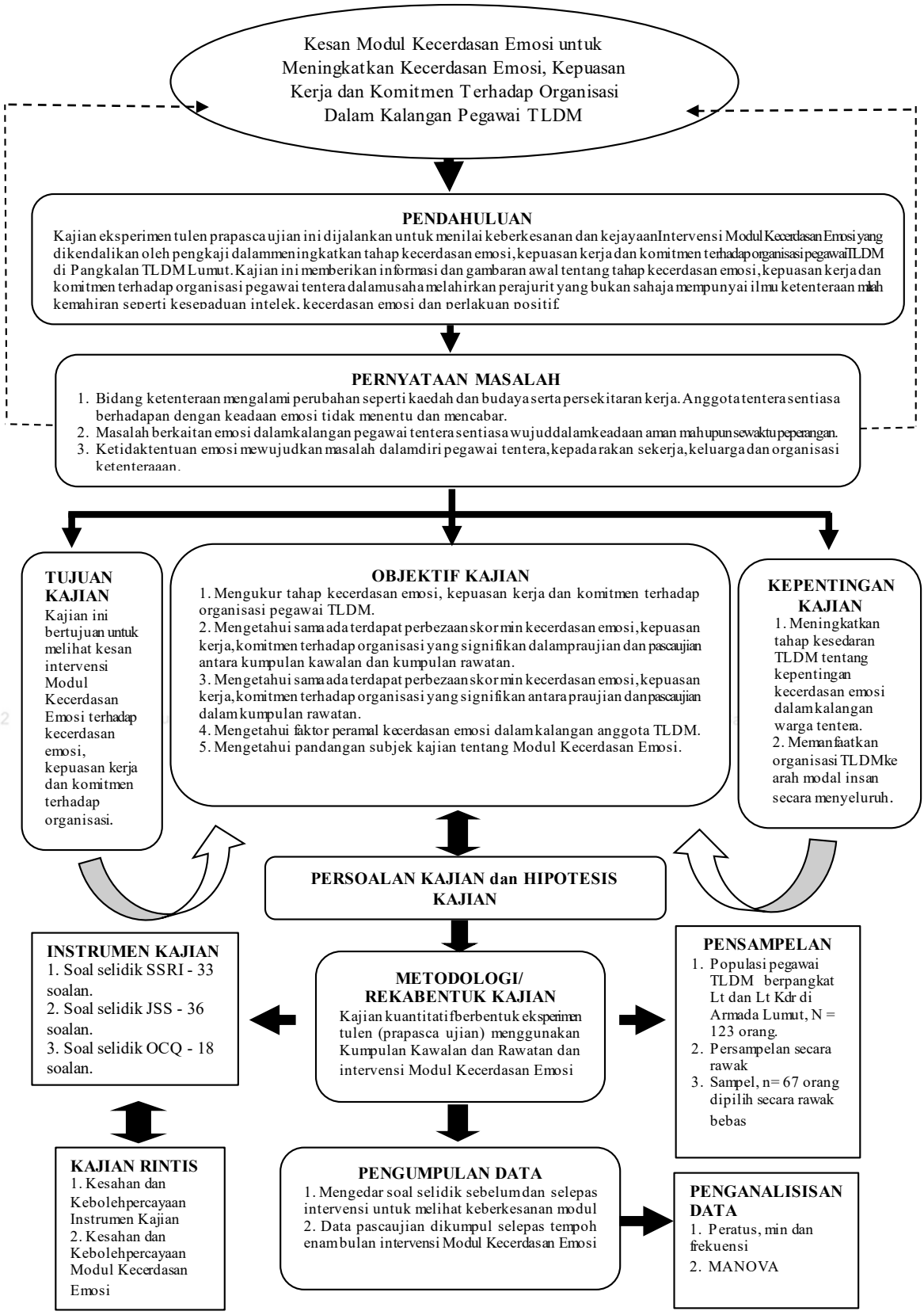
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Menurut Junyong (2017), adalah penting untuk dijalankan kajian rintis bagi memperbaiki kualiti dan keefisienan kajian sebenar. Di samping itu, kajian rintis dijalankan untuk menilai keseluruhan proses yang terlibat dalam kajian sebenar seperti aspek keselamatan intervensi atau rawatan yang digunakan dalam kajian, mendapatkan anggaran bagi saiz sampel serta meningkatkan pengalaman pengkaji berkaitan kaedah penyelidikan sebenar. Mohd. Najib (2003), turut menekankan bahawa kajian rintis sangat penting untuk dijalankan dalam kajian tinjauan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi



Rajah 3.2. Ringkasan Pelaksanaan Kajian

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

3.5. Instrumen kajian, kesahan, kebolehpercayaan dan kajian rintis

Objektif utama kajian rintis adalah untuk menentukan kesahan dan kebolehpercayaan instrumen dan modul yang digunakan dalam kajian. Kajian rintis juga digunakan untuk menguji kaedah terbaik mentadbir instrumen dan kesesuaian kaedah analisis. Dalam pelaksanaan kajian rintis, soal selidik dan modul ditadbir kepada sekumpulan subjek yang mempunyai ciri yang sama dengan populasi sebenar.

Menurut Mohd Najib lagi, subjek seramai 15 hingga 20 orang adalah mencukupi bagi menganalisis kesahan luaran dan saiz sampel bagi kajian rintis tidak perlu besar tetapi memadai untuk memenuhi tujuan perbincangan awal yang berkesan tentang ujian. Bagi tujuan penyelidikan ini, kajian rintis telah dijalankan untuk memastikan kesahan dan kebolehpercayaan instrumen kajian dan Modul Kecerdasan Emosi. Selain itu, kajian rintis yang telah dijalankan dapat membantu penyelidik untuk melihat kesesuaian keseluruhan prosedur kajian sebenar. Teijlingen dan Hundley (2001) menyebut kajian rintis sebagai *mini versions of a full-scale study*.

Bagi tujuan kajian ini, sebelum kajian rintis dijalankan, soal selidik yang digunakan dilihat dan disahkan oleh beberapa pakar bahasa dan seorang siswazah lulusan sarjana dalam bidang pengujian dan pengukuran, manakala Modul Kecerdasan Emosi yang digunakan dalam kajian ini telah dinilai oleh beberapa pakar bidang kaunseling daripada institusi pengajian tinggi tempatan (IPTA) dan TLDM.

Tiga soal selidik yang berlainan digabung untuk digunakan dalam praujian dan pascaujian. Soal selidik tersebut adalah SSRI untuk mengukur tahap kecerdasan emosi,

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

JSS untuk mengukur tahap kepuasan kerja dan OCQ untuk mengukur tahap komitmen terhadap organisasi. Untuk memperoleh kesahan dan kebolehpercayaan instrumen tersebut, beberapa langkah telah diambil seperti mengadakan perbincangan dengan penyelia dalam proses pemilihan soal selidik, menggunakan kumpulan pakar untuk menentukan kesahihan soal selidik yang diterjemah dan melakukan kajian rintis untuk menguji kesahan dan kepercayaan instrumen.

Soal selidik yang digunakan merupakan alat kajian yang turut digunakan oleh pengkaji tempatan mahupun luar negara. Sebelum menjalankan prosedur untuk melihat kesahan dan kebolehpercayaan instrumen, kebenaran melalui emel daripada penggubal soal selidik kecerdasan emosi SSRI iaitu Profesor Schutte di Australia diperoleh dan beliau juga telah membantu dengan perkongsian artikel yang menjelaskan secara terperinci berkenaan penggunaan instrumen SSRI.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Sebelum memulakan prosedur untuk melihat kesahan dan kebolehpercayaan instrumen soal selidik dalam konteks Malaysia, beberapa langkah awal telah dipatuhi bagi memastikan kesahihan instrumen yang digunakan (Aslina, 2013). Antara langkah awal yang disarankan oleh Aslina (2013) adalah proses penterjemahan instrumen sekiranya instrumen yang diambil adalah dalam versi bahasa Inggeris. Individu yang menterjemah perlu merupakan seseorang yang fasih dalam kedua-dua bahasa iaitu bahasa asal instrumen dan bahasa yang diterjemahkan. Seterusnya, proses penterjemahan semula atau *back translation* dilaksanakan iaitu daripada Bahasa Malaysia kepada Bahasa Inggeris bagi menyemak ketepatan bahasa dan kefahaman item agar maksud dalam instrumen asal kekal dengan makna ayat yang telah diterjemah.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Setelah proses *back translation* selesai, semakan item yang telah diterjemah perlu melalui proses terjemahan semula. Bagi tujuan kajian ini, semakan dari sudut ketepatan bahasa dan kefahaman telah dilakukan oleh tiga orang pakar bahasa yang terdiri daripada guru cemerlang, guru panitia Bahasa Inggeris dan berpengalaman dalam proses penterjemahan dan penerbitan dalam bidang pendidikan di salah sebuah sekolah menengah di negeri Pahang. Semakan kesahan kandungan instrumen juga dilaksanakan oleh pegawai pendidikan yang berkelulusan Sarjana Pendidikan dengan pengkhususan dalam bidang pengujian dan pengukuran daripada Universiti Malaya.

Secara ringkasnya, bagi memastikan kesesuaian penggunaan ketiga-tiga soal selidik tersebut dalam kajian ini, pengkaji telah menjalankan proses terjemahan seperti berikut. Pertama, ketiga-tiga soal selidik diterjemahkan daripada versi asal Bahasa Inggeris kepada versi Bahasa Malaysia oleh Pusat Pemajuan Kompetensi Bahasa (CALC), Universiti Putra Malaysia. Seterusnya ketiga-tiga soal selidik dalam versi Bahasa Malaysia diterjemah semula ke versi Bahasa Inggeris oleh Institut Terjemahan dan Buku Malaysia (ITBM), Kuala Lumpur. Akhir sekali, versi asal soal selidik dalam Bahasa Inggeris dan versi terjemahan dalam Bahasa Inggeris dibanding dan disahkan oleh Ketua Panitia dan guru pakar Bahasa Inggeris daripada sebuah sekolah menengah di Mentakab, Pahang. Antara pengkaji yang telah menjalankan proses penterjemahan *back translation* adalah Lai dan Gregory (2019), Ling dan Abdul Ghani (2015), Aslina (2013) dan Hafiaton (2008).

Sebanyak tiga soal selidik telah digunakan dalam kajian ini. Soal selidik pertama digunakan untuk mengukur tahap kecerdasan emosi, kedua untuk mengukur tahap kepuasan kerja dan ketiga untuk mengukur tahap komitmen terhadap organisasi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Akhir sekali, kebolehpercayaan soal selidik yang digunakan dalam kajian ini diperoleh dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* yang didapati daripada kajian rintis yang telah dijalankan. Menurut Azizi Ahmad (2010), kebolehpercayaan merujuk kepada ketekalan atau kestabilan keputusan pentaksiran. Instrumen yang mempunyai nilai kebolehpercayaan tinggi apabila seseorang individu mendapat skor yang sama daripada instrumen tersebut dan kebolehan individu itu adalah tekal atau trait yang hendak diukur itu tidak berubah walaupun diukur berkali-kali dengan instrumen yang sama.

Bagi mengukur kebolehpercayaan soal selidik yang digunakan dalam kajian ini, seramai 40 orang pegawai muda yang sedang berkursus di pusat latihan pegawai KD SULTAN IDRIS I (KDSI I) telah bersetuju untuk mengambil bahagian dalam kajian rintis berikut. Jumlah responden untuk ujian rintis dianggap mencukupi sebagaimana yang dinyatakan oleh Whitehead, Julious, Cooper dan Campbell (2016) di mana jumlah di antara 30 sehingga 70 orang responden merupakan jumlah yang ideal bagi melaksanakan ujian rintis. KDSI I dipilih sebagai lokasi bagi menjalankan kajian rintis memandangkan subjek kajian merupakan pegawai dalam kursus dan bukan pegawai TLDM yang terlibat dalam kajian sebenar. Hal ini memudahkan subjek kajian untuk dikelompokkan dalam satu kumpulan yang besar tanpa diganggu oleh tugas hakiki dan tugas-tugas tambahan di unit asal subjek kajian.

Kebenaran untuk menjalankan kajian rintis diperoleh daripada pegawai koordinasi kursus dan Pegawai Memerintah KDSI I. Setelah pengkaji mendapatkan kelulusan Pegawai Memerintah KDSI I, sesi bersemuka di antara pengkaji dan subjek kajian diadakan di salah sebuah bilik kuliah bagi tujuan menjelaskan objektif dan tujuan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kajian serta etika kerahsiaan. Seterusnya, penerangan jelas dan terperinci diberikan mengenai setiap instrumen termasuk cara mengisi maklum balas mengikut skala *Likert*.

Setelah kesemua peserta kursus yang diberikan penjelasan tentang kajian rintis bersetuju untuk mengambil bahagian dalam kajian rintis, pengkaji mengedarkan soal selidik yang merupakan gabungan ketiga- tiga soal selidik SSRI, JSS dan QCQ. Kesemua peserta memulangkan soal selidik yang telah dijawab dengan lengkap dalam masa 40 minit. Analisis data menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* telah dijalankan untuk menambah baik soal selidik dari segi penterjemahan soal selidik serta prosedur pelaksanaan kajian sebenar. Langkah ini dipercayai dapat mengatasi masalah silang budaya dan kesesuaian soalan yang dikemukakan dalam soal selidik dengan struktur organisasi TLDM.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

3.5.1 Maklumat peribadi

Bahagian A dalam soal selidik ini merupakan borang maklumat peribadi subjek kajian. Maklumat yang diperlukan dalam bahagian ini seperti jantina, umur, status perkahwinan, kelayakan akademik, pangkat, unit, cawangan, jawatan, bangsa, tempoh berkhidmat, dan jumlah pendapatan sebulan. Maklumat ini dikumpul bagi tujuan untuk mendapatkan gambaran umum terhadap responden.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

3.5.2 Instrumen kecerdasan emosi

Bahagian B mengandungi soalan *Schutte Self-Report Inventory* (SSRI) yang direka cipta oleh Schutte pada tahun 1998 berdasarkan model asal kecerdasan emosi Salovey and Mayer pada tahun 1990 (Schutte, Malouff & Bhullar, 2009). Instrumen ini mengandungi 33 item dan dirangka untuk mengenalpasti emosi, mengurus emosi dalam diri sendiri, mempunyai kemahiran sosial dalam menguruskan emosi individu lain dan menggunakan emosi dengan berkesan.

3.5.2.1 Kesahan dan kebolehpercayaan SSRI

Instrumen kecerdasan emosi SSRI merupakan alat pengukur yang digunakan untuk mengukur kecerdasan emosi (Marzita, Nur Hafizah & Mardhiah, 2014). Kajian mereka memeriksa kesahan dan kebolehpercayaan skala pengukuran kecerdasan emosi Schutte yang terdiri daripada 33 item, didapati wujud tiga faktor iaitu regulasi emosi, guna emosi dan kenal emosi. Penamaan faktor ini bersandarkan model kecerdasan emosi Salovey dan Mayer (1990). Analisis penerokaan mendapati peratus varians yang dihasilkan daripada tiga faktor tersebut ialah 30.42%, manakala korelasi antara faktor regulasi emosi – kenal emosi, kenal emosi – guna emosi dan regulasi emosi – guna emosi ialah 0.59, 0.44 dan 0.57 masing-masing. Pekali kebolehpercayaan *Cronbach Alpha* bagi tiga faktor tersebut ialah 0.673, 0.829 dan 0.558 masing-masing. Kajian berbentuk tinjauan oleh Marzita, Nur Hafizah dan Mardhiah (2014) ini melibatkan 335 pelajar sekolah menengah di Kuala Lumpur. Hasil kajian mereka menunjukkan bahawa instrumen SSRI adalah sah dan boleh dipercayai.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Dalam pada itu, menurut Warwick (2006), instrumen SSRI yang diasaskan oleh Schutte dan lain-lain (1998) didapati mempunyai nilai kebolehpercayaan yang tinggi iaitu .70 ke atas. Warwick menyatakan bahawa instrumen tersebut diwujudkan berpandukan definisi kecerdasan emosi oleh Mayer dan Salovey. Antara faktor utama yang dinilai oleh instrumen SSRI adalah kebolehan mempersepsi dan mengekspresi emosi dalam diri, meregulasi perasaan dalam diri dan individu lain serta keupayaan mengubahsuai emosi untuk memotivasikan diri sendiri.

Menurut Perez (2005), soal selidik SSRI mempunyai tahap kebolehpercayaan antara 0.70 hingga 0.85. Teoh dan Liau (2011) yang menjalankan kajian dalam kalangan pelajar berumur antara 20 hingga 49 tahun di Universiti Sains Malaysia (USM) pula mendapati soal selidik SSRI mempunyai tahap kebolehpercayaan yang baik iaitu 0.78. Menurut mereka, instrumen SSRI adalah sesuai digunakan untuk mengukur tahap kecerdasan emosi dalam kalangan remaja dan golongan dewasa.

Bagi tujuan memberi maklum balas terhadap soal selidik SSRI ini, subjek perlu menilai diri masing-masing dengan menggunakan skala *Likert* lima mata. Skala 1 mewakili sangat tidak setuju, skala 2 menunjukkan agak tidak setuju, skala 3 mewakili antara setuju atau tidak setuju manakala skala 4 menunjukkan agak setuju dan skala 5 mewakili sangat setuju.

Jumlah skor SSRI dikira dengan menjumlahkan kesemua item termasuk item negatif yang perlu dterbalikkan nilainya iaitu item 5, 28 dan 33. Skor bagi soal selidik ini di antara 33 hingga 165, dengan skor tinggi menunjukkan tahap yang lebih tinggi dalam kecerdasan emosi. Item-item dalam soal selidik ini dikategorikan seperti berikut:

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

a. Mengenal pasti emosi (item 5, 9, 15, 18, 19, 22, 25, 29, 32, 33).

Item	Pernyataan
5	Saya mendapati sukar untuk memahami mesej bukan lisan daripada orang lain.
9	Saya sedar akan emosi saya seperti yang saya alaminya.
15	Saya sedar akan mesej bukan lisan yang saya hantar kepada orang lain.
18	Dengan melihat air muka mereka, saya mengenali akan emosi yang dialami oleh mereka.
19	Saya tahu kenapa emosi saya berubah.
22	Saya mudah mengenali emosi saya kerana saya mengalaminya.
25	Saya sedar akan mesej bukan lisan yang dihantar oleh orang lain.
29	Saya tahu apa yang orang lain rasa hanya dengan melihat mereka.
32	Saya boleh mengetahui bagaimana perasaan orang lain dengan mendengar nada suara mereka.
33	Sukar bagi saya untuk memahami bagaimana orang rasa dengan cara yang mereka rasa.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

b. Mengurus emosi (item 2, 3, 10, 12, 14, 21, 23, 28, 31).

Item	Pernyataan
2	Apabila saya berhadapan dengan halangan, saya ingat sewaktu saya menghadapi halangan yang serupa dan cara untuk mengatasinya.
3	Saya menjangkakan bahawa saya akan berjaya dalam kebanyakan perkara yang saya cuba.
10	Saya mengharapkan perkara yang baik berlaku.
12	Apabila saya mengalami emosi yang positif, saya tahu bagaimana untuk menjadikannya berpanjangan.
14	Saya mencari aktiviti yang membuatkan saya gembira.
21	Saya mempunyai kawalan ke atas emosi saya.
23	Saya memotivasikan diri sendiri dengan membayangkan hasil baik yang bakal saya peroleh berdasarkan tugas-tugas yang saya pikul.
28	Apabila saya sedang berhadapan dengan cabaran, saya berputus asa kerana saya percaya saya akan gagal.
31	Saya menggunakan *mood* yang baik untuk membantu diri saya untuk terus mencuba dalam menghadapi halangan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

c. Mengurus emosi individu lain (item 1, 4, 11, 13, 16, 24, 26, 30).

Item	Pernyataan
1	Saya tahu bila untuk bercakap tentang masalah peribadi saya kepada orang lain.
4	Orang lain berasa mudah untuk mengadu kepada saya.
11	Saya suka untuk berkongsi emosi saya dengan orang lain.
13	Saya mengaturkan acara dan orang lain menikmatinya.
16	Saya menghadirkan diri saya dengan cara yang memberikan kesan baik kepada orang lain.
24	Saya memuji orang lain apabila mereka telah melakukan sesuatu dengan baik.
26	Apabila orang lain menceritakan satu peristiwa penting dalam hidupnya, saya hampir berasa seolah-olah saya mengalami peristiwa ini sendiri.
30	Saya dapat membantu orang lain berasa lebih baik sekiranya mereka sedih.

d. Mengguna emosi dengan berkesan (item 6, 7, 8, 17, 20, 27).

Item	Pernyataan
6	Beberapa peristiwa utama dalam hidup saya telah menyebabkan saya menilai semula apa yang penting dan tidak penting.
7	Apabila *mood* saya berubah, saya melihat kemungkinan baru.
8	Emosi adalah salah satu perkara yang membuat hidup saya bernilai.
17	Apabila saya berada dalam *mood* yang positif, menyelesaikan masalah adalah mudah bagi saya.
20	Apabila saya berada dalam *mood* yang positif, saya dapat memberikan idea-idea baru.
27	Apabila saya berasa perubahan dalam emosi, saya cenderung untuk mendapat idea- idea baru.

3.5.2.2 Kajian rintis SSRI

Hasil kajian rintis yang dijalankan oleh pengkaji dalam kalangan 40 orang pegawai TLDM bagi instrumen SSRI menunjukkan bahawa nilai analisis *Cronbach Alpha* yang diperoleh bagi soal selidik SSRI adalah .90 dengan setiap item dalam soal selidik tersebut yang mempunyai jumlah 33 soalan mendapat nilai .90 dan ke atas. Jadual 3.3

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dan Jadual 3.4 menunjukkan hasil kajian rintis bagi statistik kebolehpercayaan instrumen SSRI secara keseluruhan dan bagi setiap item dalam instrumen tersebut. Jadual 3.4 menunjukkan nilai korelasi item yang diperbetulkan dengan jumlah skor (*Corrected Item-Total Correlation*) bagi instrumen SSRI. Majoriti item tersebut menunjukkan nilai kesahan yang baik iaitu melebihi 0.20 (Streiner dan lain-lain, 2015). Manakala, item-item yang menunjukkan nilai korelasi yang rendah, telah dibuat penambahbaikan terutamanya dari aspek bahasa dan struktur ayat supaya mudah difahami oleh responden. Maka, kesemua item dalam instrumen SSRI adalah didapati relevan dan sesuai digunakan dalam kajian ini.

Jadual 3.3

Statistik Kebolehpercayaan

Cronbach's Alpha	*Cronbach's Alpha Based on Standardized Items*	*N of items*
.907	.919	33

Jadual 3.4

Statistik Keseluruhan Item

	Scale Mean if Item Deleted	*Scale Variance if Item Deleted*	*Corrected Item-Total Correlation*	*Cronbach's Alpha if Item Deleted*
A1	122.3250	226.635	.574	.903
A2	122.4000	229.938	.449	.905
A3	122.6750	233.507	.326	.906
A4	122.9750	227.922	.474	.904
A5	123.7000	241.497	-.059	.912
A6	122.3250	225.251	.561	.903
A7	122.9500	229.741	.316	.907
A8	122.6500	222.951	.561	.903
A9	122.4250	229.430	.456	.905
A10	122.0000	222.667	.597	.902
A11	123.4750	241.435	-.060	.915
A12	122.7500	222.808	.592	.902

(bersambung)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 3.4 *(sambungan)*

	Scale Mean if Item Deleted	*Scale Variance if Item Deleted*	*Corrected Item-Total Correlation*	*Cronbach's Alpha if Item Deleted*
A13	122.7750	220.384	.696	.901
A14	122.1750	219.892	.723	.900
A15	122.7000	225.805	.531	.903
A16	122.3250	227.558	.510	.904
A17	122.0750	225.969	.659	.902
A18	122.8000	221.703	.587	.902
A19	122.5500	230.203	.371	.906
A20	122.3500	226.336	.545	.903
A21	122.5000	223.487	.596	.902
A22	122.6250	220.446	.699	.901
A23	122.2750	224.769	.674	.902
A24	122.0000	223.744	.732	.901
A25	122.8500	225.156	.606	.903
A26	123.2250	226.179	.383	.906
A27	123.0250	221.666	.538	.903
A28	124.3250	235.917	.077	.913
A29	123.3500	227.413	.331	.907
A30	122.8750	223.292	.607	.902
A31	122.4250	224.456	.677	.902
A32	122.8000	229.036	.362	.906
A33	123.7250	232.256	.209	.909

Skor instrumen kecerdasan emosi SSRI adalah berdasarkan skala *Likert* lima mata yang merangkumi skala satu untuk 'sangat tidak setuju' kepada skala lima untuk 'sangat setuju'. Skor keseluruhan diperoleh dengan menjumlahkan kesemua skor. Jumlah skor yang diperoleh menunjukkan tahap kecerdasan emosi subjek berada pada tahap tertentu seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3.5.

Jadual 3.5

Tahap Skor Kecerdasan Emosi SSRI

Tahap	Nilai Skor
Rendah	117 ke bawah
Sederhana	117 – 143
Tinggi	143 ke atas

Sumber: Schutte dan lain-lain, 2009.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

3.5.3 Instrumen Kepuasan Kerja

Bahagian C dalam soal selidik yang digunakan mengandungi soalan *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dibina oleh Spector (1994). Terdapat 36 item dengan sembilan subskala untuk menguji kepuasan kerja dan instrumen ini boleh digunakan dalam kalangan organisasi awam, swasta dan organisasi yang tidak bermotifkan keuntungan (Noorhafeza & Ferlis, 2010). Sembilan subskala tersebut terdiri dari gaji, kenaikan pangkat, penyeliaan, faedah sampingan, pengiktirafan berbentuk pingat dan penghargaan, pengendalian prosedur kerja, rakan sejawat, komunikasi dan persekitaran kerja seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3.6. Setiap aspek dalam soal selidik JSS dinilai berdasarkan empat item dan jumlah skor dikira daripada skor semua item.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 3.6

Subskala dan pengelompokan item dalam JSS

Subskala	Nombor Item
Gaji	1, 10, 19, 28
Kenaikan Pangkat	2, 11, 20, 33
Penyeliaan	3, 12, 21, 30
Faedah sampingan	4, 13, 22, 29
Pengiktirafan	5, 14, 23, 32
Pengendalian prosedur kerja	6, 15, 24, 31
Rakan sejawat	7, 16, 25, 34
Persekitaran Kerja	8, 17, 27, 35
Komunikasi	9, 18, 26, 36

Sumber: Spector, 1983.

Item-item dalam borang soal selidik kepuasan kerja telah diterjemahkan ke Bahasa Melayu oleh Tan Soo Luan pada tahun 2010 (Ermy Yusnida dan lain-lain, 2017). Soal selidik JSS telah digunakan oleh pengkaji seperti Murray (1999), Brewer

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dan Landers (2003), Mohd Shaladdin dan Nik Wan (2006), Noorhafeza dan Ferlis (2010), Haryani dan lain-lain (2014), Khamisa dan lain-lain (2015) dan Phoa dan Nazarudin (2019).

Skala yang digunakan dalam JSS terdiri daripada skala *Likert* enam mata iaitu sangat tidak bersetuju sehingga sangat bersetuju. Skala 1 mewakili sangat tidak bersetuju, skala 2 mewakili agak tidak bersetuju, skala 3 mewakili kurang tidak bersetuju, skala 4 mewakili kurang bersetuju, skala 5 mewakili agak bersetuju, skala 6 mewakili sangat bersetuju. Setiap skor item dinilai melalui skala enam mata. Skor skala yang tinggi menunjukkan terdapat kepuasan kerja iaitu skor semakin menandakan tingkah laku semakin positif kepada kepuasan kerja dalam organisasi tersebut.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

JSS mengandungi gabungan item positif dan negatif. Item negatif terdiri daripada item 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34, dan 36. Oleh yang demikian, item yang negatif harus diterbalikkan nilainya sebelum mendapatkan jumlah skor.

3.5.3.1 Kesahan dan kebolehpercayaan JSS

JSS ialah instrumen laporan kendiri yang mengukur tahap kepuasan kerja secara keseluruhan dengan skala atau skor yang dinilai dengan skala yang tinggi iaitu menilai sembilan aspek atau sub-skala. Maklum balas bernombor adalah disimpulkan selepas menterbalikkan item negatif untuk mendapatkan jumlah skor kepuasan daripada 36 item antara 36 – 216 (Mohamad Zaid dan lain-lain, 2019).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Menurut Spector (1985), nilai *Alpha Cronbach* bagi kesemua item dalam instrumen kepuasan kerja JSS adalah melebihi 0.90. Instrumen JSS mengandungi 36 item dengan 19 item negatif. Kebolehpercayaan bagi instrumen ini adalah .91 (Nor Liyana & Mansor, 2010). Hasil kajian Mohamad Zaid dan lain-lain (2019) pula mendapati nilai kebolehpercayaan bagi instrumen ini adalah melebihi .89. Pemilihan instrumen JSS ini dibuat kerana ia lebih menjurus kepada mengukur tahap kepuasan kerja berasaskan sektor perkhidmatan yang meliputi aspek utama kepuasan kerja dalam sektor perkhidmatan dan terdiri daripada item-item yang jelas kandungannya (Spector, 1985).

3.5.3.2 Kajian rintis JSS

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Hasil kajian rintis yang dijalankan oleh pengkaji dalam kalangan 40 orang pegawai TLDM bagi instrumen JSS menunjukkan bahawa nilai analisis *Cronbach Alpha* yang diperoleh bagi soal selidik JSS adalah .77 dengan setiap item dalam soal selidik tersebut yang mempunyai jumlah 33 soalan mendapat nilai .74 dan ke atas. Menurut Bond dan Fox (Faizal & lain-lain, 2014), interpretasi skor *Alpha Cronbach* mentakrifkan bahawa nilai pekali skor melebihi 0.7 menunjukkan tahap kebolehpercayaan yang baik dan boleh diterima untuk tujuan kajian selanjutnya.

Jadual 3.7 menunjukkan hasil kajian rintis bagi statistik kebolehpercayaan instrumen JSS secara keseluruhan manakala Jadual 3.8 pula merupakan hasil kajian rintis bagi statistik kebolehpercayaan instrumen JSS bagi setiap item dalam instrumen tersebut.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Di samping itu, Jadual 3.8 juga mengemukakan nilai korelasi item yang diperbetulkan dengan jumlah skor (*Corrected Item-Total Correlation*) bagi menentukan kesahan item dalam soal selidik JSS. Item-item yang kurang menepati ciri-ciri analisis tersebut telah dikenalpasti dan dibaiki berpandukan nasihat pakar dalam bidang kaunseling dan bidang pengujian serta pengukuran daripada Universiti Malaya.

Jadual 3.7

Statistik Kebolehpercayaan

Cronbach's Alpha	*Cronbach's Alpha Based on Standardized Items*	*N of items*
.771	.834	36

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 3.8

Statistik Keseluruhan Item

	Scale Mean if Item Deleted	*Scale Variance if Item Deleted*	*Corrected Item-Total Correlation*	*Cronbach's Alpha if Item Deleted*
B1	138.7500	156.910	.498	.757
B2	138.2500	152.141	.714	.749
B3	138.8250	152.763	.642	.751
B4	138.8000	154.626	.552	.754
B5	139.5250	167.692	-.001	.780
B6	138.0000	155.026	.520	.755
B7	138.4000	162.349	.282	.766
B8	138.6000	154.964	.466	.757
B9	138.9000	158.913	.315	.764
B10	138.4000	156.503	.556	.756
B11	139.5500	168.562	-.023	.780
B12	138.8500	157.977	.393	.761
B13	138.6750	162.738	.293	.766
B14	138.3500	161.054	.336	.764
B15	137.8000	168.779	-.018	.778
B16	139.8000	165.446	.092	.774
B17	137.7750	164.794	.160	.770

(bersambung)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 3.8 *(sambungan)*

	Scale Mean if Item Deleted	*Scale Variance if Item Deleted*	*Corrected Item-Total Correlation*	*Cronbach's Alpha if Item Deleted*
B18	138.5000	157.897	.562	.757
B19	139.5750	172.404	-.135	.790
B20	138.5750	156.763	.308	.764
B21	139.9000	174.041	-.174	.793
B22	138.0250	160.846	.261	.766
B23	139.2750	172.615	-.142	.788
B24	138.9000	158.913	.442	.760
B25	137.7250	168.204	-.016	.781
B26	138.2750	155.128	.624	.753
B27	138.7000	153.138	.665	.751
B28	138.5750	157.584	.475	.758
B29	138.4250	158.148	.503	.758
B30	138.5750	163.584	.202	.769
B31	138.8750	155.907	.485	.757
B32	138.1500	156.490	.690	.754
B33	138.3500	157.721	.490	.758
B34	139.6500	167.926	-.025	.785
B35	137.9000	161.887	.205	.769
B36	139.5500	170.203	-.076	.784

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Skor keseluruhan soal selidik JSS diperoleh dengan menjumlahkan kesemua skor. Jumlah skor yang diperoleh menunjukkan tahap kepuasan kerja subjek berada pada tahap tertentu seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3.9.

Jadual 3.9

Tahap Skor Kepuasan Kerja JSS

Tahap	Nilai Skor
Rendah	36 – 108
Sederhana	109 – 144
Tinggi	145 – 216

Sumber: Spector, 1994.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

3.5.4 Instrumen Komitmen Terhadap Organisasi

Bahagian D merupakan soal selidik komitmen terhadap organisasi atau *Organisational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang digunakan untuk mengukur tahap komitmen subjek kajian kepada organisasi TLDM. Soal selidik ini diasaskan oleh Allen dan Mayer pada tahun 1997 (Brown, 2003). Soal selidik ini mengandungi 18 item di mana empat item merupakan item negatif. Maklum balas kepada item diuji menggunakan skala *Likert* iaitu 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk antara bersetuju atau tidak setuju, 4 untuk setuju, 5 mewakili sangat setuju.

3.5.4.1 Kesahan dan kebolehpercayaan OCQ

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Kebolehpercayaan bagi soal selidik OCQ seperti yang dilaporkan oleh Allen dan Mayer (1990) adalah .87 bagi aspek afektif, .75 bagi berterusan dan .79 bagi aspek normatif (Brown, 2003). Hasil daripada analisis faktor yang dibuat ke atas keseluruhan subjek kajian, Nik dan Nordin (2001) mendapati setiap dimensi komitmen dalam soal selidik OCQ mencapai tahap reliabiliti yang boleh diterima iaitu 0.96 bagi komitmen afektif, 0.64 bagi komitmen normatif dan 0.68 bagi komitmen berterusan.

Melalui kajian rintis yang dijalankan oleh beberapa pengkaji tempatan, didapati soal selidik komitmen terhadap organisasi oleh Allen dan Mayer menunjukkan skor *Alpha Cronbach* melebihi 0.70 dan kesemua item dalam soal selidik tersebut mempunyai tahap kebolehpercayaan yang boleh dipercayai serta sesuai untuk digunakan dalam kajian (Weiner, 2007; Hawa, 2014; Shakirah & Shah, 2018). Antara

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

pengkaji-pengkaji tempatan yang telah menggunakan soal selidik komitmen terhadap organisasi dalam kajian mereka adalah Ibrahim Alzamel (2020), Noraini dan Noorasmah (2019), Mohamad Zaid dan lain-lain (2019), Mohd Khairuddin dan lain-lain (2017), Fatimah (2014), Nurharani dan Norshidah (2012), Noraishah (2010). Antara pengkaji luar negara yang telah menggunakan OCQ dalam kajian mereka adalah Abdulrahman (2021), Amelia (2020), Katungu (2018), Gangai & Agrawal (2015), Natarajan (2011) dan Naderi dan Sodani (2010).

3.5.4.2 Kajian rintis OCQ

Hasil kajian rintis yang dijalankan oleh pengkaji dalam kalangan 40 orang pegawai TLDM bagi instrumen OCQ menunjukkan bahawa nilai analisis *Cronbach Alpha* yang diperoleh bagi soal selidik OCQ adalah .79 dengan setiap item dalam soal selidik tersebut yang mempunyai jumlah 18 soalan mendapat nilai .74 dan ke atas. Jadual 3.10 menunjukkan hasil kajian rintis bagi statistik kebolehpercayaan instrumen OCQ secara keseluruhan. Selain itu, Jadual 3.11 pula menunjukkan hasil kajian rintis bagi statistik kebolehpercayaan instrumen OCQ bagi setiap item dalam instrumen tersebut. Jadual tersebut juga menunjukkan nilai korelasi item yang diperbetulkan dengan jumlah skor (*Corrected Item-Total Correlation*) bagi instrumen OCQ. Berpandukan analisis statistik bagi nilai korelasi setiap item, semakan kembali dan pemurnian item telah dilakukan bagi setiap item dengan merujuk dan mengambil kira pandangan serta penilaian pakar.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 3.10

Statisk kebolehpercayaan

Cronch Bach's Alpha	*Cronch Bach's Alpha Based on standardized item*	*N of items*
.798	.806	18

Jadual 3.11

Statistik Keseluruhan Item

	Scale Mean if Item Deleted	*Scale Variance if Item Deleted*	*Corrected Item-Total Correlation*	*Squared Multiple Correlation*	*Cronbach's Alpha if Item Deleted*
C1	66.0750	65.353	.100	.644	.807
C2	65.8750	57.087	.640	.786	.770
C3	66.2750	53.897	.748	.770	.759
C4	65.7750	61.615	.413	.550	.786
C5	65.4000	56.656	.704	.804	.766
C6	65.7500	66.192	.116	.521	.802
C7	65.9500	67.741	-.033	.580	.814
C8	66.1500	57.567	.529	.689	.777
C9	66.6000	68.349	-.072	.706	.817
C10	65.5250	58.769	.598	.691	.774
C11	65.5000	59.538	.626	.748	.775
C12	65.5750	63.892	.274	.662	.794
C13	65.7250	60.563	.511	.770	.781
C14	65.3500	57.618	.628	.819	.771
C15	66.5250	71.743	-.249	.700	.834
C16	65.8500	61.464	.459	.549	.784
C17	65.5500	60.562	.490	.609	.782
C18	65.4500	58.818	.644	.820	.773

Skor keseluruhan soal selidik OCQ diperoleh dengan menjumlahkan kesemua skor. Jumlah skor yang diperoleh menunjukkan tahap komitmen terhadap organisasi subjek berada pada tahap tertentu seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3.12.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 3.12

Tahap Skor Komitmen Terhadap Organisasi OCQ

Tahap	Nilai Skor
Rendah	18 - 42
Sederhana	43 - 67
Tinggi	68 - 90

Sumber: Yaakub & Hashim, 2004.

3.6 Modul Kecerdasan Emosi

Tahap kecerdasan emosi dalam kalangan anggota tentera perlu dipandang serius kerana organisasi ketenteraan merupakan tonggak pertahanan negara bagi menjaga kedaulatan, keselamatan dan keamanan negara manakala kerjaya sebagai anggota tentera dilihat sebagai profesion yang sangat mencabar (Burhanuddin dan lain-lain, 2016; Rogis dan lain-lain, 2019). Oleh yang demikian, kajian ini telah menggunakan Modul Kecerdasan Emosi sebagai intervensi untuk mengukuh dan meningkatkan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan pegawai TLDM. Modul Kecerdasan Emosi yang telah digunakan dalam kajian ini diubahsuai hasil gabungan Model Kecerdasan Emosi Meyer dan Salovey, Modul Kecerdasan Emosi Lynn (2002), Teori Kepuasan Kerja Spector (1997) dan Modul Komitmen Terhadap Organisasi oleh Meyer dan Allen (1991).

Modul Kecerdasan Emosi menumpukan kepada aplikasi teknik pemusatan insan dan model kecerdasan emosi Salovey dan Meyer untuk meningkatkan kecerdasan emosi dalam kalangan anggota TLDM. Di samping itu, teori kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi digabungkan bagi meningkatkan tahap kepuasan kerja dan tahap komitmen terhadap organisasi. Terdapat sepuluh sesi kelompok

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

psikopendidikan dalam Modul Kecerdasan Emosi yang telah diubah suai daripada modul asal kecerdasan emosi oleh Lynn (2002) bagi mengukuh dan meningkatkan tahap kecerdasan emosi sedia ada dalam kalangan pegawai tentera.

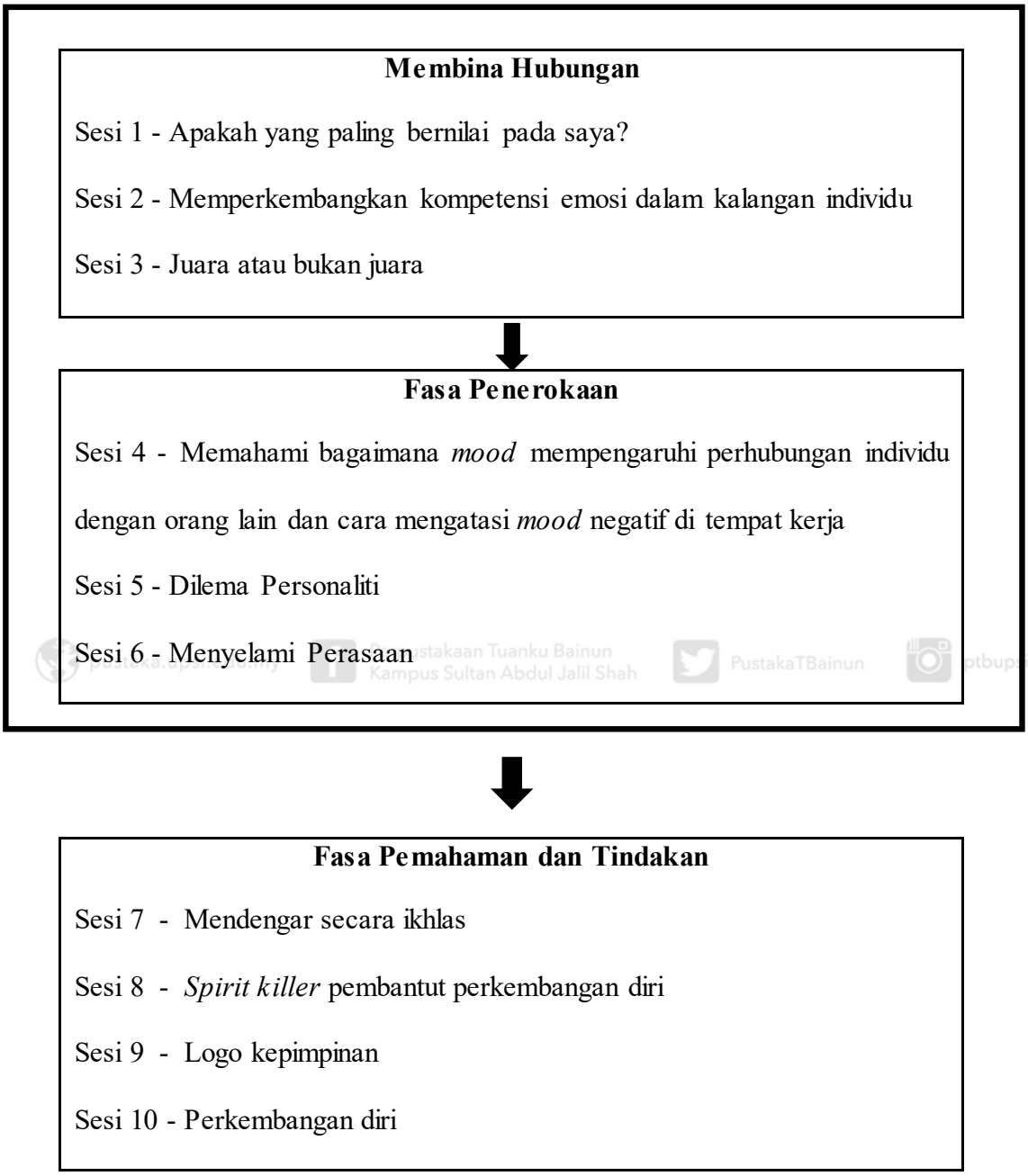
Sesi pertama, kedua dan ketiga dalam intervensi Modul Kecerdasan Emosi adalah merupakan fasa bagi membina hubungan antara fasilitator dan peserta serta menerapkan elemen kecerdasan emosi iaitu pada peringkat mengenal dan menyedari emosi dalam diri. Seterusnya sesi keempat, kelima dan keenam adalah fasa penerokaan agar para peserta dapat menghayati, mengenal pasti dan memahami emosi dalam diri serta kesan emosi tersebut kepada individu di sekitarnya. Sesi seterusnya yakni yang ketujuh, kelapan, kesembilan dan kesepuluh merupakan fasa pemahaman dan tindakan iaitu para peserta dapat meningkatkan kecerdasan emosi dan perkembangan diri agar dapat mengurus emosi dalam diri dengan lebih berkesan dan memahami perubahan emosi individu lain.

Keseluruhan jangkamasa pelaksanaan intervensi adalah selama enam bulan dan intervensi Modul Kecerdasan Emosi dapat membantu anggota TLDM dalam mengukur tahap kecerdasan emosi mereka sebagi suatu proses kesedaran terhadap peningkatan tahap kecerdasan emosi. Hasil kajian lepas menunjukkan bahawa keupayaan emosi dalam diri individu dapat ditingkatkan secara efektif melalui latihan pembelajaran kecerdasan emosi jangka masa pendek bermula dari latihan selama sehari, setengah hari sehingga latihan jangka masa panjang selama tempoh 18 bulan. Latihan jangka masa pendek atau latihan dalam tempoh yang panjang telah menunjukkan peningkatan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan para peserta (Maha Sanat, 2018; Gilar-Corbí dan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

lain-lain, 2018). Rajah 3.3 menunjukkan Kerangka Sesi dan Sub Modul Kecerdasan Emosi.



Rajah 3.3. Kerangka Sesi Dan Sub Modul Kecerdasan Emosi

Sesi pertama, sesi kedua dan sesi ketiga dalam modul ini menumpukan kepada aspek pengenalan dan aktiviti yang dijalankan ialah sesi berkenalan, penerangan,

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

permainan, latihan dalam kumpulan, perbincangan, mengisi soal selidik serta perkongsian maklumat asas tentang diri. Elemen kecerdasan emosi yang diberi tumpuan di peringkat ini adalah mengenal dan memahami, menghayati emosi serta mengguna emosi. Seterusnya sesi keempat, sesi kelima dan sesi keenam melibatkan aktiviti perkongsian pengalaman, perbincangan dan kaedah syarahan manakala elemen kecerdasan emosi yang diberi perhatian dalam sesi adalah mengenal, mengguna dan mengurus emosi dalam diri. Peserta juga diberikan ruang dan masa untuk membincangkan faktor-faktor yang menyumbang kepada kepuasan di tempat kerja dan bagaimana mereka dapat menghadapi ketidakpuasan di tempat kerja.

Sesi kelompok yang seterusnya iaitu sesi ketujuh, sesi kelapan, sesi kesembilan dan sesi kesepuluh akan membantu peserta untuk meningkatkan tahap celik akal, empati, keyakinan, sifat kepunyaan dan komitmen terhadap organisasi serta perkembangan diri dengan lebih memahami dan menguruskan emosi dalam diri sendiri dan individu di sekitar terutamanya di tempat kerja. Aktiviti seperti menonton tayangan video, mengimbas dan berkongsi pengalaman serta mewujudkan plan tindakan jangka panjang dilaksanakan dalam fasa tersebut.

Secara umumnya, walaupun pendekatan Modul Kecerdasan Emosi lebih memfokuskan kepada latihan kesedaran emosi dengan menjurus kepada penerapan nilai-nilai Teori Pemusatan Insan namun pendekatan ini tidak mengabaikan perkembangan kognitif dan tingkah laku (Mayer & Salovey, 1997), elemen kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi (Yuan & Emilia, 2021). Perhubungan yang rapat antara ahli kelompok dan fasilitator juga diutamakan dalam intervensi ini di mana Modul Kecerdasan Emosi mengutamakan unsur-unsur terapeutik dan hubungan rapat

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

antara fasilitator dan ahli sebagai asas utama untuk mewujudkan kesedaran emosi yang mencetus perubahan pemikiran dan tingkah laku. Fasilitator yang mengendalikan intervensi Modul Kecerdasan Emosi mempunyai kelayakan Sarjana Pendidikan dalam bidang bimbingan dan kaunseling serta telah menghadiri beberapa bengkel dan ceramah berkaitan kecerdasan emosi. Fasilitator juga mempunyai pengalaman luas dalam mengendalikan aktiviti kelompok khasnya dengan golongan tentera sebagai salah seorang kaunselor ATM yang aktif.

3.6.1 Prosedur ubah suai modul

Pengubahsuaian Modul Kecerdasan Emosi adalah berdasarkan Modul Kecerdasan Emosi yang dikemukakan oleh Lynn (2002). Modul Kecerdasan Emosi Lynn mengandungi 50 aktiviti bagi meningkatkan tahap kecerdasan emosi khususnya di tempat kerja dengan menumpukan kepada peningkatan semangat kerja berpasukan, kemahiran interpersonal dan penampilan sifat kepemimpinan. Melalui modulnya, Lynn telah menyatakan keyakinannya bahawa tempat kerja individu kurang menjadi suram tetapi akan dibantu untuk menerapkan faktor-faktor yang dapat memimpin pekerja kearah prestasi kerja yang cemerlang. Beliau berpendapat latihan berbentuk intervensi kecerdasan emosi yang direkacipta oleh seseorang perlu mengambilkira dan mengenalpasti akar umbi permasalahan emosi dalam kalangan pekerja di tempat kerja mereka. Lynn juga menegaskan bahawa kemahiran *soft skills* kini boleh dilatih melalui latihan kemahiran kecerdasan emosi yang telah diutarakan oleh pakar-pakar dalam bidang kaunseling dan psikologi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Beliau telah menggariskan beberapa objektif umum yang boleh dicapai oleh peserta yang mengikuti bengkel dengan menggunakan aktiviti-aktiviti yang diterapkan dalam bukunya *The Emotional Intelligence Activity Book*. Antaranya adalah peserta dapat mempelajari bahawa emosi adalah elemen yang terkandung dalam pengalaman kerja seseorang individu dan dipengaruhi oleh majikan. Peserta mengetahui bahawa unsur-unsur emosi dalam diri individu memberi kesan kepada produktiviti dan kualiti hasil kerja. Selain itu, peserta turut memahami kepentingan pemimpin menunjukkan penghargaaan kepada kakitangan di tempat kerja. Peserta juga mempelajari teknik-teknik untuk mengenal pasti emosi di tempat kerja dan kesan perubahan emosi di tempat kerja ke atas rakan seperjuangan (Herman, 2012).

Bagi tujuan kajian ini, setelah memperoleh maklum balas dan perbincangan dengan pakar, maka sebanyak sepuluh aktiviti telah dipilih daripada senarai aktiviti yang didapati sesuai dengan tujuan dan objektif kajian ini seperti mana yang dicadangkan oleh Lynn. Seterusnya aktiviti-aktiviti yang dipilih dan diubah suai telah diselia dan diberi kebenaran oleh pihak pakar sebelum ianya diuji melalui kajian rintis bagi menentukan kesahan, kebolehpercayaan dan kesesuaian dari segi norma serta penilaian keberkesanan. Secara ringkasnya, langkah – langkah yang diambil dalam proses pengubahsuaian modul ini merangkumi pemilihan modul kelompok yang paling sesuai dan seterusnya memperbaiki atau mengubahsuai modul tersebut sebelum menguji kesahan dan kebolehpercayaan modul tersebut (Mohd Sharil, 2019).

Modul Kecerdasan Emosi yang digunakan sebagai intervensi dalam kajian ini telah diadaptasi mengikut garis panduan yang terdapat dalam model pembinaan modul Sidek (Sidek & Jamaludin, 2005). Dalam proses pembinaan modul Sidek terdapat dua

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

tahap iaitu tahap pertama penyediaan draf yang melibatkan sembilan langkah manakala tahap kedua iaitu langkah mencuba dan menilai modul. Terdapat beberapa pengkaji tempatan yang telah mengikut garis panduan pembinaan modul Sidek dalam kajian eksperimen yang dilaksanakan seperti Suhaila (2017) dan Mohd Sani (2019).

3.6.1.1 Pengubahsuaian Modul Kecerdasan Emosi tahap pertama

Langkah pertama dalam pengubahsuaian Modul Kecerdasan Emosi ialah pembinaan matlamat. Pada peringkat ini pengkaji telah menetapkan matlamat modul selari dengan objektif kajian supaya aktiviti-aktiviti yang dijalankan dalam modul dapat mencapai objektif yang dikehendaki. Matlamat umum modul ini ialah untuk memberi kesedaran tentang kepentingan kecerdasan emosi dan meningkatkan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan anggota tentera. Matlamat khusus modul diterangkan dengan lebih terperinci dalam setiap aktiviti yang terkandung dalam modul tersebut.

Pembinaan matlamat telah disesuaikan dengan sasaran subjek kajian iaitu pegawai muda TLDM yang masih berkhidmat di kapal-kapal di Pangkalan TLDM Lumut dan mempunyai pengalaman perkhidmatan antara lima sehingga sepuluh tahun. Langkah kedua adalah mengenal pasti teori, rasional, falsafah, konsep, sasaran dan tempoh masa. Dalam Modul Kecerdasan Emosi, pengkaji telah menggabungkan dua pendekatan iaitu Model Kecerdasan Emosi Mayer dan Salovey dan Teori Pemusatan Insan. Rasional pengkaji memilih dua teori ini adalah berdasarkan pandangan teori ini bahawa emosi dan perasaan individu harus diutamakan dalam membantu klien di dalam proses perkembangannya, agar individu dapat menghadapi dan mengatasi masalah

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

masa kini dan masalah di masa hadapan. Manusia juga mempunyai potensi untuk terus berkembang dan kesediaan untuk mempelajari dan mengalami peristiwa dan cabaran baru dengan dipandu dan diarah oleh perasaan dan pemikirannya sendiri.

Langkah ketiga ialah peringkat kajian keperluan. Dalam proses pengubahsuaian Modul Kecerdasan Emosi, pengkaji telah menemu bual kaunselor TLDM Lumut dan pegawai staf psikologi dan kaunseling di Bahagian Sumber Manusia TLDM untuk mengenal pasti pola permasalahan dan isu utama yang sering dihadapi oleh anggota tentera di pangkalan TLDM. Data yang diperoleh daripada kaji selidik dan rekod disiplin oleh Unit Psikologi dan Kaunseling membantu pengkaji dalam mengkaji dan menilai keperluan utama anggota tentera dari segi tahap emosi dan mental. Hal ini diperlukan untuk melihat tahap kecerdasan emosi anggota TLDM samada berada di tahap rendah, sederhana atau tinggi.

Langkah keempat ialah menetapkan objektif kajian. Pada peringkat ini objektif dibina mestilah bersifat boleh dilihat dan diukur diakhir pelaksanaan modul (Sidek & Jamaludin, 2008). Sampel kajian, objektif modul, aktiviti modul dan tempoh masa intervensi ditetapkan pada masa ini supaya wujud keselarasan antara setiap proses dalam kajian. Langkah kelima ialah pemilihan isi kandungan. Kandungan yang dimasukkan dalam aktiviti modul telah diteliti oleh pakar psikologi dan kaunseling dan didapati bersesuaian dengan objektif modul. Isi kandungan Modul Kecerdasan Emosi juga mengambil kira faktor kumpulan sasaran yang dijadikan subjek kajian.

Langkah keenam adalan berkaitan pemilihan strategi. Pengkaji telah mengenal pasti langkah-langkah yang perlu dibuat bagi menjamin kelancaran pelaksanaan Modul

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Kecerdasan Emosi. Pemilihan strategi yang dibuat sentiasa berpandukan kepada objektif aktiviti pada setiap sesi. Seterusnya, langkah ketujuh adalah pemilihan logistik. Pemilihan logistik adalah berkaitan dengan keperluan alat bantu mengajar yang boleh melancarkan perjalanan aktiviti kelompok. Pengkaji telah menyenaraikan bahan-bahan alat bantu yang digunakan dalam setiap aktivi supaya pelaksanaan modul berjalan dengan baik dan teratur. Antara bahan modul yang digunakan ialah lembaran tugasan bagi setiap aktiviti dan video klip berkaitan tajuk aktiviti. Di samping itu, kemudahan alat tulis dan sajian sepanjang aktiviti juga disediakan oleh pengkaji.

Langkah kelapan adalah pemilihan media. Pemilihan media yang digunakan untuk menyampaikan maklumat aktiviti mestilah mampu menarik minat subjek kajian untuk terus mengikuti sesi kelompok dalam Modul Kecerdasan Emosi. Media penyampaian yang digunakan pengkaji dalam modul ialab sesi kelompok, penerangan dan tayangan slaid, pembentangan dan aktiviti berpasangan. Langkah kesembilan ialah menyatukan draf modul. Langkah ini merupakan penyatuan langkah empat, lima, enam dan lapan yang seterusnya membolehkan modul ini melalui peringkat kedua iaitu mencuba dan menilai modul.

3.6.1.2 Pengubahsuaian Modul Kecerdasan Emosi tahap kedua: Kajian rintis

Tahap kedua pengubahsuaian modul melibatkan tiga langkah iaitu kajian rintis, menentukan kesahan, kebolehpercayaan dan penilaian keberkesanan. Langkah pertama tahap kedua ialah kajian rintis. Kajian rintis terhadap penggunaan Modul Kecerdasan Emosi telah dijalankan kepada 30 orang pegawai muda TLDM yang menjalani kursus

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

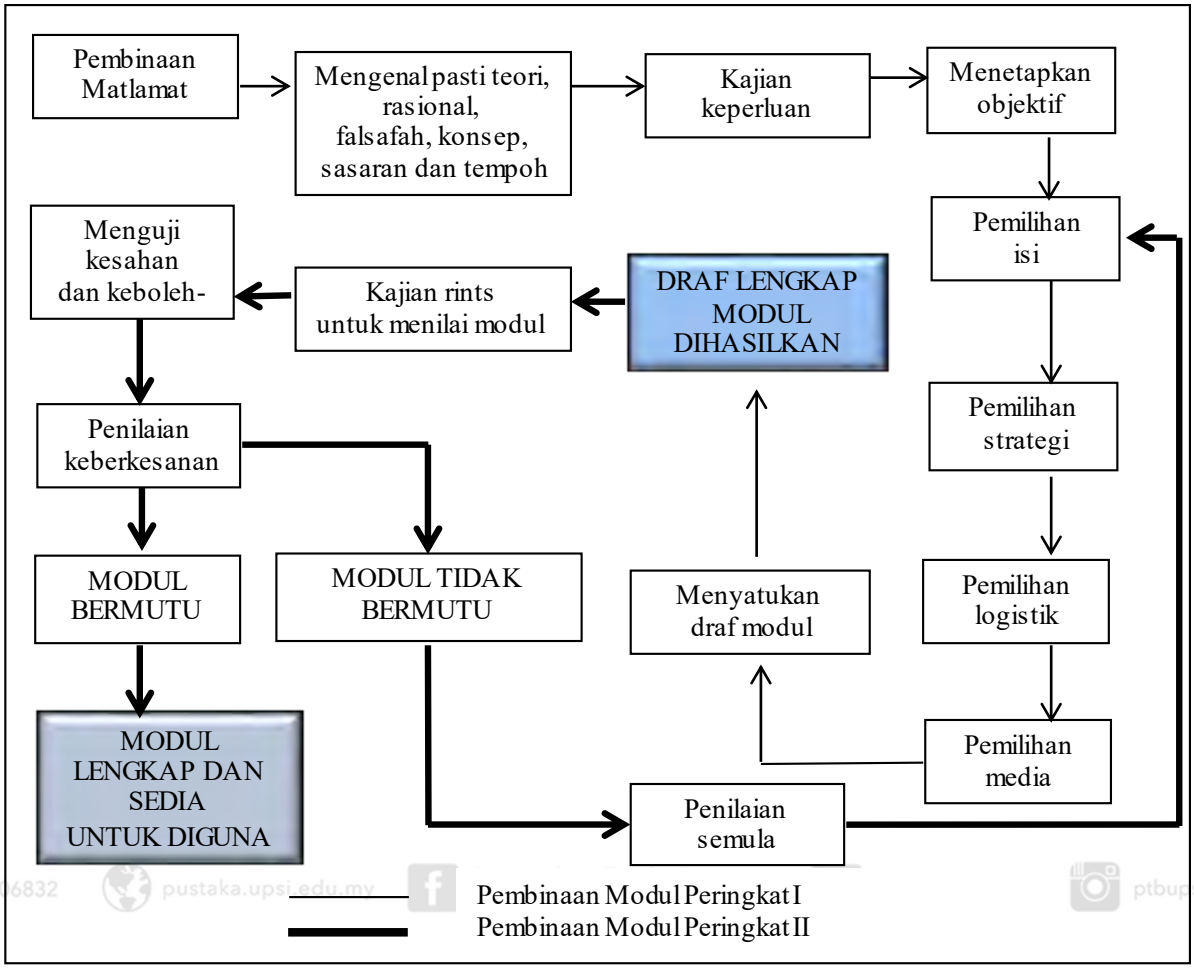
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kerjaya di pusat latihan pegawai KD SULTAN IDRIS I bertujuan untuk mendapatkan maklumat dari segi kesesuaian aktiviti, tempoh masa dan bahasa yang digunakan yang mungkin disalah tafsir oleh subjek kajian. Langkah kedua ialah menentukan kesahan dan kebolehpercayaan. Kesahan modul menggambarkan sejauh mana modul tersebut menghasilkan apa yang sepatutnya modul tersebut hasilkan dan mencapai objektif yang diinginkan. Kesahan modul diperoleh mengikut kaedah yang dicadangkan oleh Sidek dan Jamaludin (2008). Nilai kesahan yang diperoleh adalah baik dan hal ini menunjukkan Modul Kecerdasan Emosi boleh digunakan untuk mencapai objektif yang telah digariskan dalam kajian ini.

Kebolehpercayaan pula bermakna sesuatu modul yang dihasilkan berupaya memberikan hasil yang konsisten pada individu yang sama pada masa yang berbeza. Langkah ketiga ialah penilaian keberkesanan. Terdapat dua jenis penilaian iaitu penilaian formatif dan penilaian sumatif. Penilaian formatif adalah suatu penilaian yang dilakukan untuk mendapatkan maklumat apa yang perlu diperbetulkan atau diubah dalam sesuatu modul manakala penilaian sumatif pula ialah penilaian yang dibuat pada setiap peringkat pembinaan modul untuk melihat keberkesanan modul secara keseluruhan. Rajah 3.4 menunjukkan adaptasi Model Pembinaan Modul sidek (Sidek & Jamaludin, 2008) dalam Pengubahsuaian Modul Kecerdasan Emosi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi



Rajah 3.4. Model Pembinaan Modul Sidek. Sumber Sidek & Jamaludin 2008.

3.6.2 Kesahan kandungan Modul Kecerdasan Emosi

Sebelum proses melantik pakar penilai untuk menilai draf modul, senarai pakar penilai yang sesuai digariskan untuk menilai Modul Kecerdasan Emosi yang telah digunakan sebagai intervensi dalam kajian ini. Untuk mendapatkan kesahan Modul Kecerdasan Emosi yang digunakan dalam kajian ini, kaedah penilaian panel pakar yang terdiri daripada pensyarah universiti tempatan telah digunakan. Pakar tersebut terdiri daripada pakar kaunseling, pakar penilai modul, pakar kecerdasan emosi dan kaunselor yang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

berdaftar. Panel pakar bagi kajian ini adalah ahli akademik yang terdiri daripada pensyarah dan lulusan doktor falsafah dari Universiti Sains Islam Malaysia (USIM), Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI), Universiti Malaya (UM), manakala pakar dalam kalangan pengamal kaunseling terdiri daripada pegawai kaunseling dan psikologi TLDM. Kesemua panel pakar telah berdaftar dengan Persatuan Kaunseling Malaysia Antarabangsa.

Seterusnya surat permohonan dihantar untuk menjadi pakar penilai kepada kelapan-lapan pakar penilai tersebut. Setelah menerima persetujuan daripada kesemua pakar penilai, satu set draf modul yang lengkap dan soal selidik kesahan kandungan Modul Kecerdasan Emosi dihantar kepada kesemua pakar tersebut untuk menilai Modul Kajian ini. Dalam tempoh sebulan, empat pakar mengembalikan borang soal selidik kesahan kandungan secara pos dan empat pakar lagi memilih untuk berbincang secara bersemuka untuk hasil penilaian.

Kumpulan pakar yang terpilih telah membuat penilaian kepada kesahan kandungan modul, serta kesesuaian sesi dan aktiviti berdasarkan soal selidik kesahan kandungan modul Russell (1974) yang telah diubahsuai untuk menentukan tahap isi kandungan Modul Kecerdasan Emosi. Penambahbaikan dari segi kandungan, kaedah pelaksanaan serta jangka masa telah dilakukan berdasarkan cadangan dan pandangan pakar-pakar tersebut.

Jadual 3.13 menunjukkan profil panel pakar dan latar belakang setiap pakar penilai yang terlibat dalam penilaian kesahan kandungan modul dalam kajian ini. Seseorang yang dikategorikan sebagai pakar merupakan individu yang mempunyai

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

pengetahuan dan pengalaman luas dalam bidang yang berkaitan (Russell, 1974). Pelantikan pakar penilai bagi kajian ini telah dibuat berdasarkan latar belakang pakar dan didapati pemilihan tersebut adalah bertepatan dan bersesuaian.

Jadual 3.13

Profil Panel Pakar Kesahan

Bil	Profil Ringkas	Institusi	Bidang Kepakaran / Latar Belakang
1.	Prof Dr (Pensyarah Universiti)	USIM	Kaunseling Psikologi Kaunseling kelompok dan keluarga Kaunseling Spiritual dan Krisis Aktif dalam penyelidikan, pengukuran dan penilaian Telah menerbikan pelbagai buku dan artikel
2.	Prof Dr (Pensyarah Universiti)	UKM	Bimbingan dan Kaunseling Pensyarah semenjak 1998 Berkepakaran khusus dalam bidang Kaunseling Silang Budaya, Pengurusan Personalia Pelajar
3.	Prof Dr (Pensyarah Universiti)	UPSI	Kaunseling Psikologi Pensyarah kanan / Pakar Modul Kecerdasan Emosi Pengalaman lebih daripada 25 tahun dalam bidang kaunseling Terlibat dalam penyelidikan, penerbitan dan konsultasi kaunseling
4.	Dr (Pensyarah Universiti)	UPSI	Kaunseling Psikologi Pensyarah kanan bidang kaunseling Pakar kaunseling spiritual dan modul kaunseling Pengalaman lebih daripada 27 tahun dalam bidang kaunseling
5.	Dr (Pensyarah Universiti)	UPSI	Kaunseling Psikologi Pakar kesihatan mental / Penilai modul Pensyarah kanan bidang kaunseling Pengalaman lebih daripada 20 tahun sebagai pensyarah Aktif dalam penyelidikan dan penerbitan
6.	Dr (Pensyarah Universiti)	UPSI	Kaunseling Psikologi Pensyarah kanan bidang kaunseling Penilai Program kaunseling Aktif dalam bidang penyelidikan Pengalaman lebih daripada 30 tahun dalam bidang kaunseling dan psikologi
7.	Dr (Pensyarah Universiti)	UM	Kaunseling Psikologi / Kerjaya Aktif dalam penyelidikan dan penerbitan Pakar penilai modul Aktif dalam penyelidikan dan penerbitan Aktif sebagai kaunselor COVID-19
8.	Kdr (Kaunselor TLDM)	ATM	Kaunseling Psikologi / Krisis Pegawai Psikologi TLDM Pengalaman lebih daripada 20 tahun Sedang melanjutkan pengajian Doktor Falsafah

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Hasil daripada penilaian pakar, nilai kesahan bagi keseluruhan kandungan Modul Kecerdasan Emosi dapat dilihat dalam Jadual 3.14. Jadual tersebut menunjukkan bahawa nilai peratusan minimum ialah 77.50% bagi pernyataan bahawa kandungan modul ini boleh dilaksanakan dengan sempurna, dapat mengubah persepsi individu bahawa kecerdasan emosi dapat membentuk diri ke arah lebih cemerlang dan dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja peserta program. Sebaliknya, peratusan maksimum ialah 83.75% iaitu pernyataan bahawa kandungan modul ini menepati sasarannya dan boleh meningkatkan kesedaran terhadap kecerdasan emosi dalam diri individu.

Jadual 3.14

Nilai Kesahan Keseluruhan Kandungan Berdasarkan Penilaian Pakar

Pernyataan	Peratus	Pandangan pakar
Kandungan modul ini menepati populasinya	83.75	Diterima
Kandungan modul ini boleh dilaksanakan dengan Sempurna	77.50	Diterima
Kandungan modul ini bersesuaian dgn masa yang Diperuntukkan	82.50	Diterima
Kandungan modul ini boleh meningkatkan kesedaran terhadap kecerdasan emosi dalam diri individu	83.75	Diterima
Kandungan modul ini boleh mengubah persepsi individu bahawa kecerdasan emosi dapat membentuk diri ke arah lebih cemerlang	77.50	Diterima
Kandungan modul ini boleh membantu meningkatkan kepuasan kerja peserta program	77.50	Diterima
Kandungan modul ini boleh membantu meningkatkan komitmen peserta terhadap organisasi	80.00	Diterima

Keseluruhannya, kandungan Modul Kecerdasan Emosi menepati dan bersesuaian dengan tujuh aspek kesahan modul yang dinilai. Perbezaan nilai kesahan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

yang minimum dan maksimum yang tidak ketara juga menunjukkan tidak wujud perbezaan pandangan pakar yang ketara dalam menilai Modul Kecerdasan Emosi.

Bagi mendapatkan kesahan kandungan, formula khusus digunakan iaitu jumlah skor yang diisi oleh pakar (x) akan dibahagikan dengan jumlah skor keseluruhan (y) dan didarabkan dengan seratus. Sesuatu modul adalah disahkan mempunyai kesahan yang tinggi apabila ia memperoleh markah melebihi 70% ke atas (Tuckman & Waheed,1981; Jamaludin, 2002; Sidek dan Jamaludin, 2005).

Ringkasan formulanya adalah;

$$\frac{\text{Jumlah skor pakar (x)}}{\text{Jumlah skor keseluruhan (y)}} \quad \text{X } 100\% \quad = \text{Tahap kesahan kandungan modul}$$

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Bagi kajian ini, kaedah pengesahan pakar iaitu kesahan dari segi pembahagian konstruk (sesi) dan pengesahan kandungan dijalankan. Jadual 3.15 menunjukkan peratusan hasil daripada penilaian pakar bagi sepuluh aktiviti dalam sepuluh sesi kelompok. Aktiviti yang mendapat peratusan minimum ialah aktiviti 4 dan 5 dengan 71.2% manakala aktiviti 8 memperoleh peratusan maksimum iaitu 81.3. Oleh itu berdasarkan analisis keseluruhan nilai peratusan adalah 75.3 melebihi 70%. Menurut Sidek dan Jamaludin (2005), sesebuah modul itu mempunyai kesahan kandungan yang tinggi apabila memperoleh 70% dan dianggap telah menguasai atau mencapai tahap pencapaian yang tinggi. Ini bermakna tahap kesahan Modul Kecerdasan Emosi adalah boleh dipercayai dan mempunyai ketekalan yang tinggi. Dengan kata lain, Modul Kecerdasan Emosi ini dipercayai menyumbang dalam peningkatan ukuran yang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

sepatutnya diukur iaitu kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Jadual 3.15

Nilai Kesahan Sesi Modul Kecerdasan Emosi Berdasarkan Penilaian Panel Pakar

Sesi bimbingan/ Sub Modul Kecerdasan Emosi	Peratus	Pandangan pakar (Berdasarkan Aktiviti)
Aktiviti 1: Apakah yang paling bernilai pada saya?	73.8	Diterima
Aktiviti 2: Memperkembangkan kompetensi emosi dalam kalangan individu	80.0	Diterima
Aktiviti 3: Juara atau bukan juara	73.8	Diterima
Aktiviti 4: Memahami bagaimana *mood* mempengaruhi perhubungan individu dengan orang dan cara mengatasi *mood* negatif di tempat kerja	71.2	Diterima
Aktiviti 5: Dilema personaliti	71.2	Diterima
Aktiviti 6: Menyelami perasaan /Emosi	73.8	Diterima
Aktiviti 7: Mendengar secara ikhlas (genuine)	77.5	Diterima
Aktiviti 8: *Spirit killer* pembantut perkembangan diri	81.3	Diterima
Aktiviti 9: Logo kepimpinan	76.3	Diterima
Aktiviti 10: Perkembangan diri	76.3	Diterima
Nilai Keseluruhan Modul Kecerdasan Emosi	75.3	Diterima

Jadual 3.16 mempamerkan komen dan penambahbaikan panel pakar dari aspek kandungan, aktiviti, masa dan kumpulan sasaran. Dari segi kandungan, kesemua pakar mendapati aktiviti yang terdapat dalam modul adalah sesuai dan boleh dilaksanakan dengan baik. Kandungan modul juga didapati berpotensi meningkatkan kecerdasan emosi para peserta. Pakar juga mengesyorkan agar fasilitator yang dilantik perlu diberikan latihan yang secukupnya agar dapat melaksanakan aktiviti seperti yang terdapat di dalam modul tersebut dan setiap aktiviti perlu mengikut had masa maksima.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Terdapat beberapa orang pakar yang mencadangkan agar faktor kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi perlu turut diberikan penumpuan sepanjang pelaksanaan modul untuk memastikan pencapaian matlamat yang dikehendaki. Pakar kesahan kandungan mendapati aktiviti yang terdapat boleh membantu peserta menilai tahap kepuasan dan komitmen terhadap organisasi. Dari segi peruntukan masa untuk setiap aktiviti, terdapat pakar yang mencadangkan agar aktiviti yang memerlukan masa yang panjang dibahagikan kepada sub aktiviti agar dapat mengelakkan peserta daripada hilang fokus.

Hampir kesemua pakar menyatakan bahawa modul yang disediakan menepati kumpulan sasaran dan dapat mengubah persepsi subjek kajian bahawa kecerdasan emosi merupakan elemen yang penting untuk mencapai kecemerlangn diri. Secara keseluruhannya, komen yang diberikan amatlah positif dan banyak membantu proses mengubahsuai dan memperbaiki Modul Kecerdasan Emosi.

Jadual 3.16

Cadangan Penambahbaikan Kandungan Modul Oleh Panel Pakar Penilai Modul

Pakar	Kandungan	Aktiviti	Masa	Kumpulan Sasaran
1.	• Kandungan modul ini sesuai dan boleh dilaksanakan dengan baik kerana dibina dengan teliti. • Keseluruhan modul ini memenuhi keperluan teori dan kandungan kumpulan sasaran. • Kandungan modul cukup lengkap dan terperinci bagi keperluan kajian. Nota dan catatan perlu dinyatakan sumber. • Modul ini diyakini dapat meningkatkan	• Aktiviti modul ini boleh meningkatkan tahap kecerdasan emosi peserta. • Aktiviti modul ini perlu juga mengambil kira faktor kepuasan kerja agar dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja para peserta ke arah kecemerlangan organisasi.	• Kandungan modul ini bersesuaian dengan masa diperuntukkan.	• Kandungan modul ini mencapai tahap kesesuian mengikut kumpulan sasaran.

(bersambung)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Pakar	Kandungan	Aktiviti	Masa	Kumpulan Sasaran
	kecerdasan emosi dan seterusnya memberi kesan positif ke atas kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.	• Kepuasan kerja juga dapat memberi kesan ke arah peningkatan tahap komitmen terhadap organisasi.		
2.	• Secara keseluruhan modul ini sesuai dan mudah dilaksanakan. • Fasilitator yang dilantik (jika ada) perlu diberikan latihan secukupnya dalam melaksanakan sesi kelompok. • Masa yang diperuntukkan bagi setiap sub modul perlu mengikut had masa maksima iaitu selama dua jam. • Lampiran yang telah disediakan adalah baik dan bersesuaian. Pengkaji digalakkan untuk menggunakan gambar atau rajah dalam modul.	• Aktiviti modul ini boleh dilaksanakan dengan sempurna jika pengendali atau fasilitator dilatih terlebih dahulu dan ada pengalaman mengendalikan sesi kelompok berkaitan kecerdasan emosi. • Aspek teoretikal perlu dihuraikan lagi agar peserta dapat benar-benar memahami aspek kecerdasan emosi ini.	• Kandungan modul ini bersesuaian dengan masa tetapi jika bilangan ahli ramai atau ahli aktif memerlukan lebih banyak masa. • Aktiviti yang panjang boleh dibahagikan kepada dua waktu.	• Kandungan modul ini menepati sasarannya dan dapat mengubah persepsi individu bahawa kecerdasan emosi dapat membentuk diri yang cemerlang.
3.	• Kandungan modul ini boleh dilaksanakan jika dibaiki dengan cadangan-cadangan yang diberikan. • Kandungan modul ini berpotensi meningkatkan kecerdasan emosi peserta dengan menonjolkan Teori Pemusatan Insan. • Kandungan modul ditulis dengan baik. Elemen dan etika kerahsiaan perlu ditekankan di permulaan sesi kelompok.	• Soal selidik kecerdasan emosi perlu merangkumi semua aspek yang dikaji dan mempunyai kesahan dan kebolehpercayaan yang tinggi. • Ujian rintis perlu dilaksanakan dahulu untuk melihat kebolehgunaan modul dalam kajian sebenar.	• Kandungan modul ini bersesuaian dengan masa yang diperuntukkan. • Fasilitator perlu bijak menggunakan masa agar semua aktiviti dapat dilaksanakan.	• Kandungan modul ini menepati sasaran populasinya tetapi perlu dijelaskan kriteria populasi dan sampel.
4	• Satu usaha dan pendekatan yang positif dalam membina modal insan terutamanya pegawai tentera yang	• Aktiviti modul menarik dan dilihat boleh memberi perkembangan	• Kandungan modul ini bersesuaian dengan masa yang diperuntukkan.	• Kandungan modul ini menepati sasaran populasinya dan

(bersambung)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Pakar	Kandungan	Aktiviti	Masa	Kumpulan Sasaran
	cemerlang dan bertaraf dunia.	positif kepada peserta. • Fasilitator perlu	• Fasilitator perlu mahir dalam	memerlukan pemantauan
	• Kandungan modul ini boleh dilaksanakan dengan baik • Modul ini mampu mewujudkan kesedaran anggota TLDM tentang kecerdasan emosi. • Modul ini dapat menyumbang kepada pembentukan sebuah organisasi yang kukuh, berdaya saing dan harmoni.	memberi keutamaan kepada refleksi isi dan perasaan (emosi). • Aktiviti boleh membantu mengubah pemikiran kerjaya peserta ke arah lebih cemerlang.	mengawal masa yang digunakan oleh peserta.	sepenuhnya oleh fasilitator.
5.	• Keseluruhan kandungan modul ini boleh dilaksanakan dengan baik bersesuaian dengan teori yang dipilih. • Kesinambungan setiap sesi dalam modul kecerdasan ini adalah baik dan bersesuaian berdasarkan keperluan sasaran	• Matlamat yang dikehendaki dan turutan aktiviti sesuai. • Aktiviti-aktiviti yang memberikan kesedaran emosi, bermotivasi dengan bantuan video klip, peta minda, soal selidik, *role play* yang relevan	• Kandungan modul ini bersesuaian dengan masa yang diperuntukkan bagi setiap aktiviti.	• Kandungan modul ini menepati sasaran populasinya.
	dan modul yang dipilih. • Penulisan objektif memerlukan sedikit pemurnian • Modul ini telah dirancang dengan baik dan teliti	menjadikan modul ini bertenaga. • Mudah dan sesuai kepada sasaran. • Aktiviti yang merangsang afektif dan kognitif kumpulan sasaran		
6.	• Usaha yang murni dan baik untuk membangunkan modul seumpama ini bagi anggota tentera. • Kandungan modul ini boleh dilaksanakan dengan baik dan bersesuaian. • Keseluruhan kandungan modul bertepatan dengan teori yang dipilih.	• Aktiviti perlu disusun mengikut lima dimensi EQ. • Setiap aktiviti harus berkait rapat dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. • Perbaiki penulisan objektif	• Kandungan modul ini bersesuaian dengan masa yang diperuntukkan.	• Kandungan modul ini menepati sasaran populasinya.

(bersambung)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 3.16 *(sambungan)*

Pakar	Kandungan	Aktiviti	Masa	Kumpulan Sasaran
		dan nama bagi setiap aktiviti.		
7.	• Secara keseluruhan, tahniah kerana telah menghasilkan modul yang baik, khas untuk pegawai tentera. • Kandungan modul ini sesuai dan perlu diperluaskan. • Dapat meningkatkan kesedaran emosi anggota tentera serta menyumbang kepada kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi ketenteraan	• Aktiviti boleh dilaksanakan dengan baik. • Aktiviti perlu memfokus kepada reaksi dan respon peserta. • Domain kecerdasan emosi perlu selaras dengan objektif setiap aktiviti. • Dicadangkan sesi penamatan yang formal agar tidak nampak tergantung keseluruhan sesi.	• Kandungan modul ini bersesuaian dengan masa yang diperuntukkan dan baik.	• Kandungan modul ini menepati sasaran populasinya dan sangat baik.
8	• Modul ini sangat diperlukan terutamanya dalam kalangan pegawai tentera. • Kandungan modul ini sesuai tetapi aspek – aspek seperti jangkamasa dan objektif sesi serta arahan perlu ditambahbaik.	• Aktiviti modul ini mempunyai aspek yang menarik. • Aktiviti boleh ditambah baik dengan contoh kemahiran mendengar, *coping skills* dan *anger management.* • Arahan dan objektif aktiviti perlu lebih telus bagi memudahkan penilaian pencapaian objektif.	• Selaraskan masa untuk semua aktiviti dalam modul ini. • Jangka masa sesi perlu ditambah baik lagi.	• Kandungan modul adalah sesuai dan menepati sasaran populasinya. • Namun kajian rintis perlu dijalankan oleh pengkaji sebelum menjalankan kajian sebenar.

Secara keseluruhannya komen daripada pakar menunjukkan sesi dan aktiviti modul yang adalah bersesuaian serta menepati objektif pelaksanaan modul iaitu meningkatkan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai tentera.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Hasil daripada penilaian pakar yang dijalankan terhadap kesahan kandungan modul ini didapati peratusan minimum ialah 77.50 manakala peratusan maksimum ialah 83.75%. Bagi kesahan sesi dan aktiviti pula peratusan minimum ialah 71.2 dan peratusan maksimum ialah bagi sesi iaitu 81.3. Oleh itu berdasarkan analisis keseluruhan, nilai peratusan adalah 75.3 dan nilai ini melebihi nilai minimum kesahan yang telah ditetapkan iaitu 70% (Sidek & Jamaludin, 2005). Oleh yang demikian dapat dirumuskan bahawa dapatan kesahan kandungan oleh pakar bagi kedua-dua pendapat mendapati nilai kesahan modul ini adalah tinggi iaitu melebihi nilai 70%.

Berdasarkan cadangan yang diutarakan oleh pakar penilai, terdapat beberapa penambahbaikan yang telah dilakukan bagi mempertingkatkan mutu modul yang dihasilkan. Antaranya ialah objektif kajian dinilai dan diperjelaskan secara lebih terperinci. Panel juga mencadangkan agar penggunaan masa diselaraskan kepada semua aktiviti. Fasilitator perlu peka dan mahir dalam mengendalikan aktiviti supaya ahli kelompok dapat berkongsi pengalaman mereka dengan lebih mendalam. Selain itu, panel menyarankan agar fasilitator memfokus kepada proses dalam kelompok, peka terhadap penggunaan masa supaya tidak terlalu lama atau terlalu singkat, dan perlu menambahkan rujukan bagi aktiviti dalam modul selain daripada sumber internet.

Keseluruhannya, Modul Kecerdasan Emosi yang berasaskan aktiviti kecerdasan emosi yang diutarakan oleh Lynn (2002) berpandukan teori Pemusatan Insan adalah didapati sesuai untuk digunakan bagi kajian ini. Juga melalui dapatan kesahan kandungan oleh panel pakar mengikut Russell (1974), telah membuktikan nilai yang agak tinggi iaitu kesemua pernyataan yang diberi oleh panel pakar melebihi 75.0 peratus. Keseragaman komen dan pandangan panel pakar tentang Modul Kecerdasan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Emosi juga terbukti apabila dapatan dari aspek sesi dan aktiviti modul juga memperoleh nilai keseluruhannya sebanyak 75.3 peratus (Sidek & Jamaludin, 2005).

Justeru boleh dirumuskan bahawa Modul Kecerdasan Emosi ini boleh diaplikasikan di dalam kajian eksperimen selanjutnya. Modul ini adalah bersesuaian untuk digunakan dalam kajian eksperimen yang dijalankan yang bertujuan untuk menguji keberkesanan Modul Kecerdasan Emosi terhadap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai TLDM di Pangkalan TLDM Lumut.

3.6.3 Kebolehpercayaan Modul Kecerdasan Emosi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Menurut Sidek Mohd Noah dan Jamaludin Ahmad (2005), untuk mengukur indeks nilai kebolehpercayaan modul boleh merujuk kepada objektif modul atau langkah-langkah modul. Dalam kajian ini, nilai kebolehpercayaan adalah diukur berdasarkan hasil dapatan kajian rintis yang dijalankan ke atas sampel seramai 30 orang pegawai TLDM yang sedang menjalani kursus kerjaya di pusat latihan pegawai KDSI I. Sampel tersebut telah diberikan praujian sebelum fasilitator menjalankan intervensi Modul Kecerdasan Emosi yang dilaksanakan dalam tempoh lima bulan di bilik kuliah yang diubah suai sebagai dewan dengan kebenaran Pegawai Memerintah KDSI I. Pelaksanaan intervensi bagi tujuan kajian rintis ini diselia oleh kaunselor unit dan kaunselor TLDM.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Sampel kajian rintis terdiri daripada 23 pegawai lelaki dan tujuh pegawai wanita yang telah bersetuju untuk menyertai intervensi kajian rintis tersebut. Walau bagaimanapun, kesemua sepuluh sesi yang dijalankan adalah pada sebelah malam dan hanya satu aktiviti dibenarkan pada setiap minggu agar tidak mengganggu rutin latihan serta pembelajaran harian pegawai-pegawai tersebut di sebelah pagi dan petang. Sekiranya terdapat aktiviti unit yang tidak dapat dielakkan seperti ekspedisi dan projek jiwa murni di luar kawasan, maka sesi Modul Kecerdasan Emosi di tangguh ke minggu yang berikutnya.

Disebabkan kekangan dari segi rutin harian pegawai yang agak padat serta memenatkan, tempoh pelaksanaan intervensi kajian rintis mengambil masa selama lima bulan sebelum subjek kajian diberikan pascaujian. Bagi membantu subjek agar tidak penat dan kurang fokus dalam intervensi modul, para pegawai yang melibatkan diri dalam intervensi ini disediakan jamuan ringan selepas setiap sesi serta dibenarkan untuk pemakaian kasual dan tidak diwajibkan memakai uniform perkhidmatan. Hasil maklum balas setiap sesi daripada subjek kajian dirujuk kepada penyelia bagi mendapatkan nasihat penambahbaikan bagi sesi yang akan datang. Subjek juga diberikan cenderahati penghargaan oleh pengkaji selepas selesai menjawab soal selidik pascaujian di akhir pelaksanaan intervensi. Pelaksanaan setiap aktiviti dipantau oleh kaunselor TLDM dan kaunselor terlatih di unit yang turut memberi maklum balas bagi tujuan penambahbaikan Modul Kecerdasan Emosi.

Analisis hasil dapatan praujian dan pascaujian kajian rintis ke atas 30 orang subjek yang sama sebelum dan selepas modul telah menggunakan perisian SPSS iaitu nilai *Cronbach's Alpha* bagi mengukur kebolehpercayaan Modul Kecerdasan Emosi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Sebanyak 30 soal selidik telah diberikan kepada subjek sebelum intervensi dilaksanakan. Soal selidik pascaujian telah diberikan kepada subjek kajian selepas selesai intervensi.

Secara keseluruhan dimensi nilai kebolehpercayaan bagi praujian yang dijalankan dalam kumpulan kajian rintis menunjukkan skor sederhana iaitu dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0.647, manakala dimensi nilai kebolehpercayaan bagi pascaujian yang dilaksanakan dalam kumpulan kajian rintis menunjukkan skor yang sangat baik iaitu dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0.831. Oleh itu, nilai kebolehpercayaan Modul Kecerdasan Emosi yang digunakan dalam kajian ini adalah 0.831.

Jadual 3.17 menunjukkan hasil keputusan skor min pra dan pascaujian yang diperolehi melalui kajian rintis bagi instrumen SSRI, JSS dan OCQ yang digunakan dalam kajian ini. Bagi soal selidik kecerdasan emosi SSRI didapati peningkatan skor min daripada praujian kepada pascaujian dengan skor min 3.47 kepada 4.01 iaitu daripada tahap sederhana kepada tahap tinggi. Manakala Tinjauan Kepuasan Pekerjaan menunjukkan peningkatan skor min dari praujian kepada pascaujian sebanyak 0.65 iaitu pada tahap sederhana dan bagi skor min instrumen Tinjauan Pendapat Pekerja (OCQ) pula terdapat peningkatan skor min sebanyak 0.52.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 3.17

Hasil Keputusan Skor Min Ujian Rintis Terhadap 30 Orang Pegawai TLDM Bagi Praujian Dan Pascaujian

Siri	Dimensi/Elemen	Skor Min Praujian Kajian Rintis		Skor Min Pascaujian Kajian Rintis	
		Skor Min	Tahap	Skor Min	Tahap
A	Skala Penilaian Emosi (SSRI)	3.47	Sederhana	4.01	Tinggi
B	Tinjauan Kepuasan Pekerjaan (JSS)	3.30	Sederhana	3.95	Sederhana
C	Tinjauan Pendapat Pekerja (OCQ)	3.16	Sederhana	3.68	Sederhana

3.7 Susunan aktiviti Modul Kecerdasan Emosi

Modul Kecerdasan Emosi digunakan oleh pengkaji sebagai intervensi bagi tujuan kajian ini. Terdapat sepuluh submodul beserta aktiviti dalam Modul Kecerdasan Emosi yang telah dilaksanakan dalam kumpulan rawatan. Modul ini bertujuan untuk meningkatkan tahap kecerdasan emosi di dalam kumpulan rawatan. Modul ini telah disusun dengan mengambil kira tahap risiko yang dihadapi apabila mengendalikan setiap aktiviti yang terkandung di dalamnya.

Kesemua aktiviti dikendalikan dalam bentuk sesi kelompok berstruktur dimana setiap perjumpaan dengan anggota kumpulan rawatan dirancang dan diselitkan dengan aktiviti di dalam Modul Kecerdasan Emosi. Menurut Nur Farahzawanah (2008), sesi kelompok berstruktur bermaksud terdapat modul yang disediakan untuk setiap sesi perjumpaan kelompok. Sesi kelompok berstruktur juga mempunyai perancangan sesi yang khusus melibatkan penentuan topik, aktiviti yang dijalankan serta masa yang diperuntukkan untuk setiap aktiviti. Nur Farahzawanah juga menyatakan bahawa

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kecerdasan emosi boleh dijadikan isu untuk dibincangkan dalam kaunseling kelompok dengan tujuan untuk meningkatkan tahap kecerdasan emosi ahli kelompok.

Kaedah pelaksanaan yang telah digunakan untuk mencapai objektif yang telah digariskan dalam intervensi Modul Kecerdasan Emosi adalah teknik *ice breaking*, perkongsian pengalaman, analisis kisah peribadi, syarahan, perbincangan, *role-play*, tayangan slaid / video, permainan dan latihan dalam kumpulan, soal selidik, kuiz dan pembentangan individu serta kumpulan.

Sesi kelompok yang dikendalikan telah mengambil kira fasa dalam proses kaunseling seperti fasa membina hubungan, penerokaan dan pemahaman, fasa tindakan (Mansor, 2010). Misalnya, aktiviti pertama adalah merupakan aktiviti jenis *warming up* di mana anggota kumpulan dapat bersuai kenal sambil merapatkan hubungan silaturahim di kalangan ahli kumpulan. Aktiviti yang memerlukan luahan perasaan dan perkongsian maklumat peribadi dilaksanakan di bahagian akhir modul tersebut dengan rasional dan tanggapan bahawa anggota kumpulan telah mewujudkan sikap saling mempercayai sepanjang modul dilaksanakan serta ingin menuju ke arah perkembangan diri.

Setiap aktiviti yang terdapat dalam Modul Kecerdasan Emosi bertujuan meningkatkan kesedaran tentang kecerdasan emosi dengan berlandaskan prinsip-prinsip teori Pemusatan Insan (TPI) oleh Carl Rogers. Aktiviti tersebut telah diadaptasi daripada senarai aktiviti bagi meningkatkan tahap kecerdasan emosi pekerja oleh Lynn (2002). Kebanyakan aktiviti yang digariskan oleh Lynn untuk meningkatkan kecerdasan emosi adalah menjurus kepada penerapan nilai-nilai teori Pemusatan Insan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Beliau juga menyatakan bahawa jangka masa enam bulan bulan merupakan tempoh yang sesuai untuk membimbing para pekerja ke arah meningkatkan tahap kecerdasan emosi. Menurut Lynn, aktiviti yang digariskan oleh beliau dapat digunakan oleh fasilitator mengikut kesesuaian kumpulan sasaran dan tahap keterbukaan individu dalam sesebuah kumpulan. Fasilitator pula lebih memainkan peranan sebagai 'cermin' yang memantulkan maklum balas kepada anggota kumpulan agar mereka dapat menuju ke arah tahap kecerdasan emosi yang lebih tinggi. Tajuk aktiviti, objektif, jangka masa aktiviti serta tatacara dan pengendalian modul diterangkan secara terperinci dalam setiap sesi aktiviti.

Jadual 3.18

Modul Kecerdasan Emosi Sesi Pertama

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Tajuk: Apakah yang paling bernilai pada saya?

Objektif: Objektif secara umum bagi sesi pertama ini adalah untuk memperkenalkan Modul Kecerdasan Emosi kepada kumpulan peserta yang telah terpilih untuk mengikuti latihan Modul Kecerdasan Emosi yang dijalankan bagi tempoh enam bulan. Secara spesifik, objektif bagi sesi pertama adalah seperti berikut:

a. Pengagihan fail nota, alat tulis dan tanda nama kepada semua peserta.
b. Pengenalan para peserta antara satu sama lain dalam mewujudkan suasana selamat dalam kelompok serta penstrukturan dari aspek etika dan tanggungjawab sebagai peserta.
c. Pendedahan kepada para peserta berkaitan definisi, konsep dan matlamat Modul Kecerdasan Emosi.
d. Refleksi nilai diri para peserta dan bagaimana nilai tersebut telah berubah mengikut kehidupan masing-masing.
e. Memerhati dan menilai tindakan yang sepadan dengan nilai diri serta selaras dengan misi dan visi TLDM.

Masa: 2 jam 30 min

Bahan: Fail nota, tanda nama, alat tulis, gula-gula berlainan warna, papan putih, pen penanda, projektor dan skrin, kertas A4, alat pembesar suara, botol air mineral.

Nota Untuk Fasilitator

a. Kesedaran kendiri memerlukan individu memahami emosi dalam diri, kekuatan diri dan limitasi, nilai serta motif kehidupan. Apabila nilai yang menjadi panduan hidup para pekerja diketahui, maka adalah mudah untuk memotivasikan mereka di tempat kerja. Individu yang mempunyai tahap kesedaran kendiri yang tinggi cenderung untuk membuat keputusan yang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

rasional berbanding dengan individu yang mempunyai tahap kesedaran kendiri yang rendah (Wardatul & lain-lain., 2016). Konsep asas kesedaran diri adalah mudah iaitu individu sedar mengenai keadaan yang dialami pada ketika itu dan mengalaminya tanpa sebarang gangguan (Alvin, 2016).

b. Menurut Alvin (2016), manusia boleh memperbaiki kesejahteraan mental dan mengurangkan perasaan negatif melalui kaedah terapi tertentu. Manusia cuma perlu lebih prihatin terhadap tindakan emosinya dan sikap prihatin terhadap emosi boleh dipelajari daripada latihan kesedaran diri. Aktiviti pertama lebih memfokuskan kepada kesedaran diri berpandukan nilai diri masing-masing.

c. Tugasan utama para peserta adalah untuk menunjukkan minat yang mendalam sepanjang tempoh aktiviti kelompok yang disediakan di dalam Modul Kecerdasan Emosi. Kehadiran peserta pada setiap sesi adalah sangat penting agar proses latihan bersama Fasilitator dapat dimanfaatkan sepenuhnya dan mencapai objektif utama yang telah ditetapkan. Latihan yang disediakan kepada para peserta selama sepuluh sesi adalah bertujuan memberi pengetahuan dan kemahiran mengendalikan isu-isu berkaitan kecerdasan emosi dalam kehidupan harian terutamanya di tempat kerja. Selain itu, perhubungan dan perkongsian dengan para peserta lain yang terlibat dalam modul ini dapat berperanan sebagai kumpulan sokongan yang mana dapat mengurangkan tekanan dan memberi kekuatan antara satu sama lain.

d. Secara khususnya, terdapat beberapa perkara yang perlu dilakukan oleh para peserta dalam memainkan peranan dan penglibatan secara aktif dalam Modul Kecerdasan Emosi. Antaranya adalah peserta perlu menghadirkan diri tanpa gagal untuk setiap aktiviti selama sepuluh sesi iaitu seminggu sekali dalam tempoh yang telah ditetapkan untuk setiap aktiviti. Peserta perlu berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran kecerdasan emosi serta memberi sokongan antara satu sama lain dalam kumpulan peserta. Peserta juga perlu mengikuti kandungan modul yang telah ditetapkan termasuklah melengkapkan tugasan yang disediakan oleh fasilitator.

e. Para peserta perlu mengelak daripada mengkritik tingkah laku dan perkongsian pengalaman oleh peserta lain. Sebaliknya, peserta perlu mendengar dan memberikan penumpuan penuh dan berkongsi idea dan pengalaman masing-masing sebagai sokongan kepada peserta kelompok yang lain. Peserta tidak harus menjadi pasif dan pendiam atau menjadi terlalu aktif dan berbual dengan ahli kelompok yang lain tanpa memberi perhatian kepada aktiviti yang sedang dilaksanakan. Selain itu, peserta juga harus dinasihati untuk memberikan peluang kepada ahli kumpulan lain dengan tidak bertanya soalan secara berterusan.

<u>Langkah</u>

a. Fasilitator meminta para peserta mengambil tempat duduk dan mengisi buku kehadiran.

b. Pengagihan kad nama dan fail nota kepada semua peserta.

c. Para peserta diminta memperkenalkan diri dengan ringkas dengan menyatakan butiran peribadi dan unit terkini.

d. Para peserta diminta menulis nama masing-masing dalam kad nama mengikut nama ringkas yang akan diguna sepanjang sesi.

e. Fasilitator memperkenalkan diri kepada para peserta dan menerangkan berkaitan dengan peranan dan penglibatan peserta sepanjang aktiviti berlangsung. Seterusnya aktiviti *icebreaking* dijalankan. Aktiviti ini

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dinamakan aktiviti balang gula-gula (bertujuan mengeratkan keakraban dalam kalangan peserta dan dapat mengenali serta mengingati ahli-ahli kelompok yang lain).

f. Memperkenalkan teori kecerdasan emosi melalui video di *youtube* (https://youtu.be/3Y-tYvgEZks) sebelum menerangkan berkaitan definisi dan teori kecerdasan emosi kepada para peserta.

g. Menerangkan serta melaksanakan aktiviti pada sesi kelompok yang pertama iaitu aktivitu bertajuk 'Apakah yang paling bernilai kepada saya?'

h. Fasilitator menamatkan sesi dengan membuat rumusan ringkas tentang aktiviti yang dijalankan dan sesi soal jawab bersama para peserta untuk memastikan semua peserta dalam keadaan normal. Peserta juga diingatkan tentang tugasan dan tarikh pertemuan yang berikutnya.

Jadual 3.19

Modul Kecerdasan Emosi Sesi Kedua

Tajuk: Memperkembangkan kompetensi emosi dalam kalangan individu.

Objektif: Objektif secara terperinci bagi sesi kedua adalah seperti berikut:

a. Memberi peluang kepada peserta untuk meningkatkan kesedaran berkaitan kompetensi emosi dengan melengkapkan soal selidik dan melihat skor masing-masing.

b. Memilih salah satu kompetensi emosi bagi perkembangan dan melatih diri bagi perkembangan kompetensi tersebut dalam jangkamasa sebulan.

Masa: 1 jam 35 min

Bahan: Alat tulis, papan putih, pen penanda, projektor dan skrin, kertas A4, alat pembesar suara.

Nota Untuk Fasilitator

a. Soal selidik yang digunakan adalah untuk membantu individu agar dapat mengimbas atau reflek tahap kompetensi emosi masing-masing. Soal selidik ini bukan merupakan instrumen psikometrik dan tidak digunakan untuk mengkategori, memilih atau melabel individu.

b. Soal selidik ini direka cipta untuk menilai tahap kompetensi emosi para peserta.

c. Mewujudkan kesedaran emosi dalam diri.

d. Mengimbangi dan dapat mengurus emosi dalam diri.

e. Berempati dan memahami emosi dalam diri individu lain.

f. Kesedaran emosi dalam diri (*Awareness*) (A) bermaksud mengenal pasti, meluah dan memahami emosi dalam diri sendiri. Mengetahui bagaimana emosi mempengaruhi pemikiran, tingkahlaku dan penilaian.

g. Mengurus emosi diri (*Regulating Emotion*) (R) bermaksud mengelola dan mengurus emosi yang mengganggu diri dan mengubahnya kepada emosi yang positif. Menggunakan kekuatan emosi untuk memotivasi dan mencapai matlamat.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

h. Berempati dan mampu memahami perubahan emosi individu lain (*Empathising*) (E) bermaksud menggunakan kemahiran berkaitan kesedaran emosi dalam kehidupan harian untuk mewujudkan kepercayaan dan saling menghormati antara individu.

Langkah

a. Fasilitator meminta para peserta mengambil tempat duduk dan mengisi buku kehadiran.
b. Fasilitator mengimbas kembali aktiviti yang telah dijalankan sebelum ini dan bagaimana nilai mempengaruhi tindakan seseorang di tempat kerja. Fasilitator menerangkan tentang kompetensi emosi dan elemen-elemen yang terkandung dalam kompetensi emosi.
c. Seterusnya fasilitator menerangkan tatacara aktiviti kompetensi emosi kepada para peserta.
d. Para peserta menjawab soal selidik yang diedarkan oleh fasilitator.
e. Seterusnya, peserta perlu mengira skor yang diperoleh dan mengisi dalam borang skor Interpretasi Soal Selidik Kecerdasan Emosi seperti yang telah dijelaskan.
f. Akhir sekali, peserta perlu mengisi skor yang diperoleh ke dalam borang profil kecerdasan emosi saya.
g. Para peserta mengambil giliran menerangkan profil kecerdasan emosi masing-masing dan pendapat tentang skor yang diperoleh.
h. Fasilitator menamatkan sesi dengan membuat rumusan ringkas tentang aktiviti yang dijalankan dan sesi soaljawab bersama para peserta.
i. Fasilitator menamatkan sesi dengan membuat rumusan ringkas tentang aktiviti yang dijalankan dan sesi soaljawab bersama para peserta untuk memastikan semua peserta dalam keadaan normal. Peserta juga diingatkan tentang tugasan dan tarikh pertemuan yang berikutnya.

Jadual 3.20

Modul Kecerdasan Emosi Sesi Ketiga

Tajuk: Juara atau bukan juara.
Objektif: Objektif secara terperinci bagi sesi ketiga adalah seperti berikut:

a. Memberi peluang kepada peserta untuk mengimbas dan mengenali perasaan dan emosi di masa lampau yang ditanamkan di tempat kerja oleh persekitaran kerja.
b Mengenal pasti insiden yang telah mempengaruhi kita untuk mengalami perasaan dan emosi tersebut.

Masa: 1 jam 43 min
Bahan: Alat tulis, papan putih, pen penanda, projektor dan skrin, kertas A4, alat pembesar suara.
Nota Untuk Fasilitator:

a. Aktiviti ini menumpukan kepada kesedaran kendiri dan kawalan serta kompetensi sosial individu. Fasilitator perlu menentukan bahawa individu sedar tentang perasaan yang dialami di tempat kerja sebelum ini dan bagaimana

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

majikan atau pegawai atasan bertindak sehingga mewujudkan perasaan tersebut dalam kalangan individu.

b. Persekitaran kerja dapat mempengaruhi diri pekerja dengan memberikan memori positif atau negatif. Pegawai atasan merupakan individu yang signifikan yang dapat mewujudkan pekerja yang mempunyai nilai kepentingan diri dan signifikan dalam organisasi yang disertainya.

Langkah

a Fasilitator meminta para peserta mengambil tempat duduk dan mengisi buku kehadiran.

b. Fasilitator mengimbas kembali aktiviti yang telah dijalankan sebelum ini berkaitan soal selidik kompetensi emosi dan elemen-elemen yang terkandung dalam kompetensi emosi.

c. Seterusnya fasilitator menerangkan tatacara aktiviti Juara atau Bukan Juara kepada para peserta.

d. Para peserta dikehendaki mengisi pengalaman masing-masing di helaian aktiviti yang diedarkan oleh fasilitator.

e. Seterusnya, setiap peserta diberi peluang untuk berkongsi pengalaman sebagai juara dan seterusnya perasaan tewas di tempat kerja.

f. Setiap perkongsian peserta diberi tumpuan oleh fasilitator dan fasilitator menggalakkan peserta lain bertanya soalan dan memberikan pendapat masing-masing.

g. Fasilitator menunjukkan video klip berkenaan emosi pekerja di tempat kerja yang diwujudkan oleh majikan (https://youtu.be/lBCVE4pVBnQ).

h. Fasilitator menamatkan sesi dengan membuat rumusan ringkas tentang aktiviti yang dijalankan dan sesi soal jawab bersama para peserta untuk memastikan semua peserta dalam keadaan normal. Peserta juga diingatkan tentang tarikh pertemuan berikutnya.

Jadual 3.21

Modul Kecerdasan Emosi Sesi Keempat

Tajuk: Memahami bagaimana *mood* mempengaruhi perhubungan individu dengan orang lain dan juga cara membuat keputusan.

Objektif: Objektif secara terperinci bagi sesi keempat adalah seperti berikut:

a. Memberi peluang kepada peserta untuk mengenalpasti peranan dan pengaruh *mood* di dalam tempat kerja.

b. Peserta mengetahui bahawa *mood* juga memberi kesan ke atas perasaan dan emosi seseorang individu dan bagaimana mengatasi *mood* negatif di tempat kerja.

Masa: 1 jam 40 min

Bahan: Alat tulis, papan putih, pen penanda, projektor dan skrin, kertas A4, alat pembesar suara.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Nota Untuk Fasilitator:

Apa yang dimaksudkan dengan *mood*? *Mood* adalah tahap emosi yang berpanjangan, yang boleh dikenalpasti sebagai corak spesifik perubahan hormon dan biokimia. *Mood* dialami dengan cara normal tanpa tegangan yang mendalam dan biasanya tidak menunjukkan perkaitan dengan simptom awal. *Mood* boleh disebabkan oleh satu atau beberapa faktor seperti berikut:

a. Pengalaman emosi yang terpendam dan yang tidak diluahkan.
b. Pengalaman berkaitan emosi yang sentiasa berulang (negatif atau positif).
c. Perubahan dalaman disebabkan oleh kurang tidur, kurang keperluan asas seperti makanan, cuaca dan lain-lain faktor persekitaran. *Mood* boleh berubah mengikut pandangan individu terhadap dunia sekitar tanpa disedari oleh individu tersebut. Kita memilih peluang dan rakan yang dapat mengisi *mood* emosi kita tanpa disedari. *Mood* positif dan negatif mempengaruhi persepsi dan memori. Apabila individu berasa gembira, situasi tersebut dilihat sebagai positif dan bila mengalami pengalaman buruk, mereka rasa sedih atau kecewa. Fasilitator dikehendaki membantu peserta meluahkan pengalaman masing-masing terutamanya pengalaman yang berkaitan emosi negatif dan mengawal keadaan sepanjang masa sesi berlangsung.
d. Terdapat pelbagai emosi seperti perasaan gembira, takut, terkejut, sedih, cemburu dan hairan. Emosi dan *mood* berasal daripada personaliti seseorang individu. Sesetengah individu kerap mengalami emosi dan *mood* tertentu berbanding individu lain. Ringkasnya, manusia berbeza dari segi tahap emosi dan *mood* yang dialami. *Mood* yang positif boleh diwujudkan dengan melibatkan diri dalam aktiviti sosial seperti majlis kekeluargaan dan jamuan di tempat kerja. Emosi yang negatif pula didapati berkurangan apabila usia individu semakin meningkat. Didapati wanita mempunyai kecenderungan emosi yang lebih tinggi berbanding lelaki. Selain itu, rehat dan waktu tidur yang mencukupi juga mempengaruhi *mood* seseorang individu.

Langkah

a. Fasilitator meminta para peserta mengambil tempat duduk dan mengisi buku kehadiran.
b. Fasilitator mengimbas kembali aktiviti yang telah dijalankan sebelum ini berkaitan pengalaman di tempat kerja ketika mereka berasa seperti juara atau individu yang tewas. Peserta di beri sedikit masa untuk mengemukakan pendapat masing-masing.
c. Sebelum melangkah ke aktiviti seterusnya, fasilitator membawa perhatian peserta kepada video klip bertajuk *Moods and Emotions* (https://youtu.be/4XsWQKqcahM).
d. Setelah selesai tayangan video klip yang menerangkan perkaitan di antara *mood* dan emosi, fasilitator menjelaskan bahawa topik yang dibincangkan pada perjumpaan kali ini adalah memahami bagaimana m*ood* mempengaruhi perhubungan individu dengan orang lain dan juga cara membuat keputusan.
e. Fasilitator merumuskan input yang diperolehi daripada tayangan video klip sebentar tadi. Fasilitator memberikan peluang kepada peserta untuk memberikan pendapat.
f. Seterusnya fasilitator menerangkan tatacara aktiviti memahami bagaimana *mood* mempengaruhi perhubungan individu dengan orang lain dan juga cara membuat keputusan kepada para peserta.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

g. Para peserta dikehendaki mengisi pengalaman kerja yang pernah menyebabkan *mood* positif dan *mood* negatif di helaian aktiviti yang diedarkan oleh fasilitator.
h. Setelah selesai aktiviti, para peserta mengambil giliran untuk berkongsi pengalaman dengan peserta lain tentang *mood* yang pernah dialami di tempat kerja dan bagaimana *mood* mempengaruhi komitmen mereka di tempat kerja.
i. Setiap perkongsian peserta diberi tumpuan oleh fasilitator dan fasilitator menggalakkan peserta lain bertanya soalan dan memberikan pendapat masing-masing.
j. Fasilitator menunjukkan video klip berkenaan teknik untuk memperbaiki *mood* seseorang di tempat kerja (https://youtu.be/4dwXfqX9pGY). Fasilitator meminta pendapat peserta mengenai teknik yang ditunjukkan sebentar tadi.
k. Fasilitator menamatkan sesi dengan membuat rumusan ringkas berkenaan tentang aktiviti yang dijalankan dan sesi soal jawab bersama para peserta. Peserta diingatkan berkaitan tarikh dan masa bagi pertemuan berikutnya.

Jadual 3.22

Modul Kecerdasan Emosi Sesi Kelima

Tajuk: Dilema personaliti.
Objektif: Objektif secara terperinci bagi sesi kelima adalah seperti berikut:
a. Memberi peluang kepada peserta untuk memperbaiki perhubungan dan silaturrahim dalam kalangan para pekerja.
b. Membantu para peserta memperbaiki tahap motivasi dan inspirasi di tempat kerja.
c. Peserta sedar bahawa ketua/majikan mendapat maklumat visual daripada individu apabila personaliti individu ketara pada pandangan orang lain.
Masa: 2 jam 20 min
Bahan: Alat tulis, papan putih, pen penanda, projektor dan skrin, kertas A4, alat pembesar suara.
Nota Untuk Fasilitator
a. Majikan atau pekerja adalah manusia juga. Oleh yang demikian, sebagai manusia ada segelintir individu yang kita suka lebih daripada orang lain. Apabila individu yang disukai majikan berada di bawah pengawasan majikan tersebut, maka pekerja lain mempunyai tanggapan seperti pilih kasih, tidak adil, keadaan memilih (*favouritism*) dan sikap pemimpin yang tidak menguntungkan organisasi.
b. Jadi, langkah pertama adalah untuk menyedari bahawa majikan atau pemimpin cenderung kepada sesetengah pekerja berbanding yang lain. Kesedaran ini sangat penting dan merupakan asas kepada kita sebagai bakal pemimpin untukberhati-hati agar tidak mewujudkan persekitaran yang menghasilkan persepsi yang negatif. Misalnya, jika majikan mendapati personalti pekerja A membosankan, mengganggu, tidak produktif maka sebagai pemimpin, majikan akan cuba mengelakkan diri atau mengurangkan masa bersama pekerja A. Kadang-kadang majikan mungkin tidak bersetuju dengan nilai yang diamalkan oleh pekerja A dan perasaan ini boleh menjejaskan interaksi majikan dan pekerja A berkenaaan isu berkaitan tugas-tugas di pejabat.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

c. Tujuan aktiviti yang dilaksanakan adalah untuk individu mengenal pasti perasaan peribadi terhadap pekerja dalam mewujudkan sistem *ranking* di tempat kerja. *Mental Chatter* dikenali sebagai *mental noise* iaitu perbualan maya dalam mental secara konsisten. Kadang-kadang manusia tidak sedar kewujudannya kerana ia telah menjadi satu ciri yang tidak boleh dipisahkan daripada kehidupan harian. *Mental chatter* ini tidak pernah hilang sejak dari waktu bangun pagi sehinggalah waktu tidur malam. Sekiranya kewujudan pemikiran sebegini adalah positif maka tiada masalah bagi individu tersebut. Pemikiran negatif yang meningkatkan tekanan, kebimbangan, kemarahan dan kesedihan adalah merupakan masalah emosi.

Langkah

a. Fasilitator meminta para peserta mengambil tempat duduk dan mengisi buku kehadiran.
b. Fasilitator mengimbas kembali aktiviti yang telah dijalankan sebelum ini berkaitan bagaimana *mood* mempengaruhi perhubungan individu dengan orang lain dan juga cara membuat keputusan. Para peserta diberikan peluang untuk berkongsi pendapat.
c. Fasilitator membawa tumpuan peserta kepada aktiviti pada hari tersebut dengan menunjukkan video klip berkenaan kejadian pilih kasih oleh majikan di tempat kerja (https://youtu.be/laxQr1x38aw). Fasilitator meminta pandangan peserta mengenai konsep pilih kasih di tempat kerja dan pengalaman peserta berkenaan isu ini.
d. Seterusnya fasilitator menerangkan tatacara aktiviti pada hari tersebut.
e. Peserta diberikan helaian aktiviti berkenaan. Fasilitator menerangkan bahawa terdapat hierarki atau kedudukan pekerja dalam sesebuah organisasi. Ketua bahagian, penyelia dan pengurus pasukan adalah beberapa gelaran bagi majikan. Para peserta dikehendaki menyusun kedudukan majikan berpandukan personaliti yang disukai. Misalnya pegawai bahagian didahulukan sebelum pegawai laksana kapal atau pegawai laksana didahulukan sebelum pegawai memerintah dan sebagainya.
f. Fasilitator bergerak aktif membantu menyelesaikan sebarang kekeliruan dalam memilih majikan/ketua yang paling digemari ditempat kerja.
g. Para peserta dibahagikan dalam kumpulan kecil. Ketua kumpulan dilantik bagi setiap kumpulan dan peserta berkongsi maklumat yang disertakan bersama ahli kumpulan. Fasilitator membantu setiap kumpulan dan menggalakkan peserta bertanya soalan dan memberikan pendapat masing-masing.
h. Seterusnya helaian aktiviti diedarkan oleh fasilitator kepada setiap peserta di dalam kumpulan. Peserta dikehendaki menyatakan perbezaan dalam MASA yang diluangkan untuk berinteraksi dengan individu yang disenaraikan paling atas dan paling rendah dalam aktiviti tersebut. Peserta dikehendaki menyatakan sebabnya.
i. Susulan daripada aktiviti diatas, fasilitator mengedarkan aktiviti seterusnya kepada peserta dan menerangkan maksud *mental chatter*. Peserta dikehendaki mengisi aktiviti dengan pemikiran maya apabila berada bersama individu yang paling diminati dan individu yang kurang diminati.
j. Fasilitator membantu peserta mengenalpasti perasaan peribadi mereka terhadap anggota bawahan yang boleh mewujudkan sistem *ranking* di tempat kerja. Keadaan ini boleh mempengaruhi kemampuan individu untuk memimpin.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Selain itu, fasilitator turut membantu para peserta meningkatkan kesedaran diri dan kemahiran berempati sebagai pemimpin di tempat kerja.

k. Fasilitator perlu memaklumkan kepada peserta bahawa untuk meningkatkan kesedaran emosi peserta perlu mempunyai kesedaran kendiri yang jitu. Kesedaran emosi dan kebolehan menghayati perasaan serta emosi dengan jujur dapat membawa kepada kawalan diri apabila berhadapan dengan situasi tegang. Sebelum menamatkan sesi, peserta diingatkan berkenaan tarikh dan masa bagi pertemuan berikutnya.

Jadual 3.23

Modul Kecerdasan Emosi Sesi Keenam

Tajuk: Menyelami perasaan/emosi.

Objektif: Objektif secara terperinci bagi sesi keenam adalah seperti berikut:

a. Memberi peluang kepada peserta untuk menyedari emosi yang wujud dalam diri masing-masing di tempat kerja.
b. Meningkatkan kesedaran kecerdasan emosi pada setiap waktu di tempat kerja.
c. Mengetahui bahawa emosi masing-masing memberi kesan ke atas individu lain di tempat kerja.
d. Mengenal pasti waktu yang sesuai untuk meluahkan emosi di tempat kerja dan keperluan untuk kawalan diri terhadap emosi berbentuk negatif.

Masa: 1 jam 50 min

Bahan: Alat tulis, papan putih, pen penanda, projektor dan skrin, kertas A4, alat pembesar suara.

Nota Untuk Fasilitator

Terangkan kepada peserta bahawa setiap individu mempunyai perasaan dan cara untuk meluahkan atau menahan perasaan. Juga berikan contoh yang menyokong idea bahawa meluahkan perasaan dan emosi atau menahan perasaan pada situasi tertentu merupakan ciri-ciri yang baik yang perlu ada pada seorang pemimpin. Emosi dalam diri majikan dan pemimpin atau pekerja bukanlah sesuatu perkara yang harus dielakkan di tempat kerja tetapi kesedaran tentang emosi yang dialami dan kebolehan untuk membezakan kesesuaian meluahkan perasaan dan emosi di tempat kerja merupakan karakter baik seorang individu.

Langkah

a. Fasilitator meminta para peserta mengambil tempat duduk dan mengisi buku kehadiran.
b. Fasilitator mengimbas kembali aktiviti yang telah dijalankan sebelum ini berkaitan Dilema Personaliti yang menumpukan kepada memperbaiki perhubungan dan silaturrahim dalam kalangan para pekerja.
c. Fasilitator membawa tumpuan peserta kepada aktiviti pada hari tersebut dengan menunjukkan video klip berkenaan pelbagai jenis luahan emosi di tempat kerja oleh pekerja dan majikan (https://youtu.be/-bkxOo41VSg).
d. Fasilitator menerangkan dengan ringkas mengenai kandungan video klip sebentar tadi. Fasilitator juga menunjukkan video klip tentang majikan yang mempunyai sikap berempati dan majikan yang tidak mengambil berat tentang emosi pekerja (https://youtu.be/JgRTEhbiTnM).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

e. Fasilitator berkongsi pengalaman peribadi, dengan memberikan contoh seperti berikut: Pertama, Apabila saya marah, saya akan diam di tempat kerja. Biasanya, saya akan berinteraksi dengan rakan sekerja, tetapi bila saya marah, saya akan diam sahaja. Kedua, apabila saya gembira, saya akan berkongsi perasaan gembira dengan kawan baik dan ahli keluarga saya. Saya akan menelefon dan memaklumkan mereka peristiwa yang menggembirakan.
f. Seterusnya fasilitator mengedarkan helaian aktiviti kepada para peserta. Setelah selesai aktiviti, fasilitator mengedarkan aktiviti berikutnya.
g. Sebelum peserta memulakan tugasan berikutnya, fasilitator memberitahu para peserta untuk meluangkan masa beberapa minit bagi mengimbas pelbagai jenis emosi yang telah disenaraikan dalam kertas tugasan. Fasilitator memesan kepada peserta agar fokuskan kepada dua aspek penting dalam setiap emosi: Pertama, apakah kesan emosi tersebut ke atas sikap anda? Kedua, apakah kesan emosi yang dialami oleh anda terhadap individu lain di tempat kerja?
h. Seterusnya para peserta diagihkan dalam kumpulan dan dikehendaki membincangkan tugasan.
i. Para peserta kembali ke kedudukan masing-masing. Perbincangan berkenaan tugasan bersama fasilitator. Fasilitator bertindak sebagai pemudahcara bagi aktiviti tersebut.
j. Fasilitator menamatkan sesi dengan membuat rumusan ringkas berkenaan aktiviti yang dijalankan dan sesi soaljawab bersama para peserta untuk memastikan semua peserta berada dalam keadaan normal. Peserta juga diingatkan tentang tugasan dan tarikh pertemuan yang berikutnya.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 3.24

Modul Kecerdasan Emosi Sesi Ketujuh

Tajuk: Mendengar secara ikhlas.
Objektif: Objektif secara terperinci bagi sesi ketujuh adalah seperti berikut:
a. Memberi peluang kepada peserta untuk meningkatkan sifat empati melalui kemahiran mendengar.
b. Para peserta dapat memperbaiki perhubungan dan ikatan silaturrahim sesama rakan sekerja dan anak buah dengan meningkatkan kemahiran mendengar.
c. Para peserta dapat melatih diri masing-masing agar dapat mendengar dengan ikhlas walaupun dalam situasi tegang/tertekan.

Masa: 1 jam 50 minit
Bahan: Alat tulis, papan putih, pen penanda, projektor dan skrin, kertas A4, alat pembesar suara.
Nota Untuk Fasilitator:
a. Kemahiran mendengar merupakan aspek yang sangat penting untuk individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi. Mendengar dengan betul memerlukan *mindset* yang terdiri daripada elemen seperti: Pertama, sikap menghormati individu yang sedang bercakap walaupun kandungan percakapan individu tersebut adalah menyakitkan hati dan kurang sopan. Kedua, pemikiran terbuka untuk mendengar dan memahami maklumat yang ingin disampaikan oleh individu. Ketiga, individu yang sedang bertutur dengan kita adalah penting

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dan memerlukan perhatian pendengar. Maklum balas secara bukan verbal seperti mimik muka juga perlu di 'dengar'.

b. Kualiti yang dihuraikan di atas bukan hanya teknik yang boleh diajar, tetapi memerlukan persediaan mindset. Tanpa persediaan untuk mendengar, perbualan tersebut akan menjadi 'palsu' atau tidak ikhlas. Individu perlu menilai teknik masing-masing dan persediaan emosi agar benar-benar bersedia untuk mendengar.

c. Proses mendengar menjadi semakin mudah apabila individu yang bercakap dan sedang mendengar mempunyai persamaan nilai berkenaan sesuatu topik. Cabaran utama yang dihadapi adalah sekiranya individu memberitahu sesuatu yang bertentangan dengan pandangan pendengar. Dalam keadaan sebegini, individu yang mempunyai tahap kecerdasan tinggi mampu kekal mendengar secara ikhlas dan mempraktiskan kawalan diri, dan memastikan individu yang sedang berkongsi pendapat didengari. Tujuan tugasan ini adalah untuk melatih kemahiran mendengar dalam kalangan individu di tempat kerja.

Langkah

a. Fasilitator meminta para peserta mengambil tempat duduk dan mengisi buku kehadiran.

b. Fasilitator mengimbas kembali aktiviti yang telah dijalankan sebelum ini berkaitan aktiviti menyelami perasaan yang menumpukan kepada emosi yang wujud dalam diri masing-masing di tempat kerja.

c. Fasilitator membawa tumpuan peserta kepada aktiviti pada hari tersebut dengan menunjukkan video klip berkenaan kepentingan kemahiran mendengar di tempat kerja (https://youtu.be/XLvZkUP5_KU). Fasilitator menerangkan kepada peserta mengenai kandungan video klip sebentar tadi dengan ringkas.

d. Seterusnya fasilitator menerangkan tatacara aktiviti pada hari tersebut. Aktiviti berkaitan kemahiran mendengar dimulakan. Kertas aktiviti diedarkan. Setiap pasangan memulakan perbincangan dan memastikan jarak di antara setiap pasangan tidak mengganggu perbualan antara pasangan yang lain.

e. Fasilitator memastikan masa yang diambil untuk peserta menukar peranan masing-masing agar kesemua peserta mendapat peluang untuk berkongsi pendapat.

f. Setelah selesai aktiviti, peserta kembali ke kedudukan masing-masing dan fasilitator memulakan perbincangan berkenaan aktiviti mendengar yang telah selesai dijalankan. Fasilitator mengedarkan kertas tugasan kepada para peserta dan meminta maklum balas peserta ditulis atas kertas tugasan tersebut. Fasilitator membaca maklum balas yang ditulis oleh peserta. Peserta mengambil peluang untuk menyatakan kekangan dan perasaan sewaktu mengambil bahagian dalam aktiviti tersebut. Fasilitator mencatatkan pandangan dan komen peserta di papan putih.

g. Fasilitator mengemukakan beberapa soalan bagi mewujudkan kesedaran tentang kepentingan kemahiran mendengar di tempat kerja. Fasilitator juga menerangkan kepentingan mendengar dengan ikhlas dalam mengeratkan perhubungan silaturahim dalam kalangan rakan sekerja dan dengan anggota bawahan dalam organisasi.

h. Fasilitator menamatkan sesi dengan membuat rumusan ringkas berkenaan aktiviti yang baru selesai dijalankan dan sesi soaljawab bersama para peserta.

i. Seterusnya, para peserta diminta mencari pasangan masing-masing bagi tujuan aktiviti berikutnya.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

j. Salah seorang peserta dalam setiap pasangan diminta bercakap dan pasangannya akan menjadi pendengar.
k. Peserta yang dikehendaki bercakap boleh memilih topik yang ingin diluahkan. Fasilitator mengingatkan peserta agar memilih topik yang dirasakan amat selesa bagi dirinya untuk dikongsi bersama pendengar.
l. Fasilitator mengarahkan pendengar untuk menggunakan kemahiran mendengar termasuk meminta penerangan yang lebih lanjut, memberikan pendapat peribadi tentang isu yang sedang dibincangkan dan memberi maklum balas lisan jika perlu.
m. Peserta menukar peranan sebagai pendengar setelah tempoh enam minit.
n. Fasilitator mengedarkan kertas tugasan kepada para peserta dan meminta maklum balas peserta ditulis atas kertas tugasan tersebut.
o. Maklum balas peserta dibaca oleh fasilitator untuk didengar oleh semua peserta dan memberi komen.
p. Selesai aktiviti, fasilitator merumuskan sesi aktiviti pada hari tersebut dengan beberapa soalan seperti berikut: Bagaimanakah rasanya apabila luahan perasaan/pendapat didengari oleh individu lain? Apakah elemen yang paling sukar dijalankan dalam aktiviti yang dilaksanakan sebentar tadi? Sebagai pendengar, adalah kita sering mencelah untuk memberi komen atau berkongsi pengalaman sendiri? Apakah yang anda pelajari tentang kemahiran mendengar anda? Fasilitator menamatkan sesi dengan memberikan sedikit tugasan dan mengingatkan para peserta berkenaan tarikh dan masa bagi pertemuan berikutnya.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 3.25

Modul Kecerdasan Emosi Sesi Kelapan

Tajuk: *Spirit killer* pembantut perkembangan diri.
Objektif: Objektif secara terperinci bagi sesi kelapan adalah seperti berikut:
a. Memberi peluang kepada peserta berbincang dan mengenalpasti *spirit killer* yang paling ketara dalam kalangan individu di TLDM.
b. Para peserta dapat merangka strategi / jalan kerja untuk menghentikan *spirit killer* dari menyekat perkembangan diri mereka.
Masa: 2 jam 10 min
Bahan: Alat tulis, papan putih, pen penanda, projektor dan skrin, kertas A4, alat pembesar suara.
Nota Untuk Fasilitator.
Setiap individu adalah pemimpin samada di pejabat, di unit atau di rumah. Pemimpin perlu sedar bahawa *spirit killer* boleh memberi kesan negatif kepada kejayaan pemimpin. Antara *spirit killer* yang membantutkan perkembangan individu adalah:
a. Ego Selebriti (*Celebrity Ego*). Semua orang sedar bahawa sesetengah individu mempunyai ego yang sangat tinggi. *Egotism* adalah *spirit killer* yang utama. Ego individu merupakan faktor utama yang menghalang untuk mempelajari tentang diri masing-masing. Sekiranya individu berpendapat bahawa mereka adalah hebat, mengapa mereka harus berubah? Persoalan ini menghalang kita dari mendengar komen daripada orang lain. Semakin tinggi ego kita, semakin sukar untuk kita mendengar komen. Sekiranya kita sanggup menyisih status

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

selebriti dan menerima hidup ini sebagai adanya (realiti), maka adalah ruang untuk perkembangan diri. Contoh: Jawatan individu sebagai ketua projek menjadikan ego anggota tersebut semakin tinggi dan sukar mendengar cadangan daripada rakan sekumpulan.

b. Takut (*Fear*). Faktor penghalang perkembangan diri adalah ketakutan. Tahap ketakutan menghalang seseorang dari mencuba dan melemahkan semangat serta ketahanan emosi. Individu harus percaya bahawa dia boleh melakukan sesuatu perkara dan mempunyai kawalan ke atas perkara tersebut. Sekiranya kita membiarkan ketakutan mengawal diri, maka perkembangan diri boleh tergugat. Contohnya, projek inovasi yang dicadangkan sangat menarik minat anda, tetapi ketakutan sama ada boleh menyiapkan projek itu dan memenangi anugerah menyebabkan individu tidak cuba menyertainya.

c. Sindiran Dalaman (*Bullied*). Sekiranya kita tidak ketakutan dan bersemangat, tetapi suara hati kita yang gemar menyindir dan melemahkan semangat kerja tetap wujud. Individu sebegini boleh kehilangan keyakinan diri kerana disindir oleh suara hati. Sifat sebegini melemahkan perkembangan diri disebabkan kehilangan keyakinan diri. Contoh: Individu yang mencuba memberanikan diri berbual dengan rakan sekerja yang baru, tetapi disindir oleh suara hati mengatakan dirinya memang antisosial dan rakan sekerja yang baru tidak akan berminat untuk berbual dengannya.

d. Sifat Malas (*Laziness*). Sifat malas merupakan jalan paling mudah tetapi menyekat perkembangan diri seseorang individu yang malas. Individu sebegini memerlukan penilaian dalaman dan refleksi diri berkenaan sesetengah isu tertentu. Kemudian, perubahan diri adalah wajib. Tidak dinafikan bahawa perubahan diri adalah suatu perkara yang sukar. Sekiranya kita membiarkan sifat malas menguasai diri dan tempat kerja, hidup mungkin menjadi mudah, tetapi hidup juga akan menjadi statik dan tidak berkembang.

e. Inersia Dalaman (*Inner Inertia*). Adakalanya individu berusaha untuk melakukan perkara betul dengan tujuan untuk meningkatkan perkembangan diri. Mereka mengimbas tindakan diri, mencari kebenaran, menerima perubahan. Mereka turut cuba untuk memulakan usaha untuk berubah. Alau bagaimana pun, mereka terperangkap dalam usaha ke arah perubahan dan kekal terperangkap. Akhirnya, mereka tidak dapat berubah. Contoh: Tabiat lewat ke tempat kerja ditukar apabila berpindah ke unit baru, tetapi usaha tersebut gagal apabila sentiasa bangun lewat akibat bekerja di pejabat sehingga lewat malam.

f. Mengabaikan kebenaran (*Ignoring Truth*). Kita telah menajamkan keupayaan untuk mengabaikan kebenaran. Walaupun diberitahu, kita boleh cuba menolak kebenaran tersebut dengan mengatakan ia adalah tidak benar, kita juga mencari sebab musabab untuk menyingkirkan kebenaran agar tidak diselubungi oleh perasaan tidak selesa. Contoh: Kemerosotan komitmen terhadap kerja oleh anggota di tempat kerja menyebabkan majikan memberikan markah penilaian yang rendah berbanding rakan sekerjanya yang lain. Perkara ini disalah tafsir oleh anggota tersebut sebagai majikan tidak suka dirinya dan lebih menyukai rakan-rakan sekerja yang lain.

g. Sebagai fasilitator, peranan kaunselor adalah untuk membantu para peserta melihat sekiranya *spirit killer* menghalang perkembangan diri peserta. Setiap individu melalui *spirit killer* pada satu ketika, tetapi apabila *spirit killer* ini sering dialami, maka terbantutlah perkembangan diri seseorang. *Spirit killer* adalah sikap seseorang, oleh yang demikian perbincangan perlu memfokuskan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kepada sikap tersebut dan bukannya kepada individu. Antara soalan utama yang boleh dibincangkan oleh fasilitator bersama peserta adalah: Apakah kesan *spirit killer* ke atas kakitangan di sebuah pejabat? Bagaimanakan kesedaran tentang *spirit killer* dapat membantu sekumpulan pekerja dalam satu organisasi? Apakah yang anda boleh lakukan untuk menghalang *spirit killer* daripada membantut perkembangan diri?

h. *Spirit killer* ataupun dalam bahasa yang mudah pembantut motivasi atau semangat merupakan subjek yang sentiasa dibincangkan dalam bidang motivasi dan kaunseling. Sesetengah individu percaya bahawa unsur motivasi boleh diajar dan dibimbing manakala ada juga yang berpendapat bahawa motivasi atau semangat adalah sesuatu yang bermula dari dalam diri individu untuk sebab-sebab peribadi. Matlamat yang jelas dalam hidup adalah penting untuk kita menerokai peluang yang wujud bagi menuju ke destinasi yang diinginkan. Perbincangan berkenaan pembantut semangat atau motivasi adalah bagaimana individu dapat mengatasi atau mencari jalan di tempat kerja mahupun dalam kehidupan peribadinya untuk mengatasi elemen-elemen pembantut tersebut untuk terus kekal bermotivasi dan komited serta fokus dalam mencapai matlamat hidup.

i. Sekiranya individu tidak tahu atau kurang pengetahuan berkenaan teknik atau cara-cara yang boleh membantu mencapai matlamat hidup, maka individu tersebut perlu berjumpa dengan anggota yang telah berjaya mengetahui teknik untuk mencapai matlamatnya. Selain itu, penglibatan individu dalam seminar motivasi, bengkel kecerdasan emosi, membaca artikel berkaitan dan kursus kaunseling dapat memberikan panduan dan dorongan bagaimana kemahiran berfikir dan mengawal emosi dalam diri boleh diasah untuk lebih berjaya di tempat kerja dan dalam hidup.

05-4506832 Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah ptbupsi

<u>Langkah</u>

a. Fasilitator meminta para peserta mengambil tempat duduk dan mengisi buku kehadiran. Fasilitator mengimbas kembali aktiviti yang telah dijalankan sebelum ini berkaitan aktiviti mendengar secara ikhlas yang menumpukan kepada peningkatan kemahiran berempati dalam kalangan peserta.

b. Fasilitator membawa tumpuan peserta kepada aktiviti pada hari tersebut dengan menunjukkan video klip berkenaan pembantut perkembangan diri yang memberi kesan negatif untuk terus maju dalam kerjaya mahupun kehidupan harian (https://youtu.be/hJLxJhMstrg). Fasilitator menerangkan dengan ringkas mengenai kandungan video klip sebentar tadi.

c. Seterusnya fasilitator memulakan aktiviti pada hari tersebut dengan menerangkan maksud *spirit killer* yang membantutkan perkembangan diri seseorang dan definisi beberapa jenis *spirit killer* (rujuk nota untuk fasilitator). Fasilitator memberi peluang kepada peserta untuk bertanya soalan.

d. Sebagai aktiviti pengukuhan, fasilitator mengedarkan tugasan pertama kepada para peserta. Fasilitator menerangkan tatacara pengendalian tugasan pertama.

e. Setelah selesai aktiviti, peserta kembali ke kedudukan masing-masing dan fasilitator memulakan perbincangan berkenaan aktiviti yang telah selesai dijalankan.

f. Seterusnya, fasilitator mengedarkan kertas tugasan kepada para peserta dan meminta maklum balas peserta ditulis atas kertas tugasan tersebut. Peserta mengambil peluang untuk menyatakan kekangan dan perasaan mengambil

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

bahagian dalam aktiviti tersebut. Fasilitator mencatatkan pandangan dan komen peserta di papan putih.

g. Fasilitator menerangkan kepentingan mengikis *spirit killer* dalam memastikan proses perkembangan diri (*self-development*) dan seterusnya mengubah persepsi individu terhadap diri sendiri serta mempunyai kawalan diri. Perkembangan positif seperti ini juga dapat membawa perubahan dari segi kawalan emosi di pejabat atau organisasi yang dianggotainya.

h. Fasilitator menamatkan sesi dengan membuat rumusan ringkas berkenaan aktiviti yang dijalankan dan sesi soaljawab bersama para peserta. Fasilitator mengingatkan para peserta bahawa langkah pertama untuk mengatasi *spirit killer* adalah untuk mengenal pasti dan memahaminya.

Jadual 3.26

Modul Kecerdasan Emosi Sesi Kesembilan

Tajuk: Logo kepimpinan.

Objektif: Objektif secara terperinci bagi sesi kesembilan adalah seperti berikut:

a. Mewujudkan peluang kepada peserta untuk meningkatkan kesedaran kendiri dan sifat kepimpinan diri masing-masing.

b. Memberi peluang kepada peserta untuk memperoleh identiti diri masing-masing di tempat kerja.

Masa: 1 jam 55 min

Bahan: Alat tulis, papan putih, pen penanda, projektor dan skrin, kertas A4, alat pembesar suara, kertas mahjong dan pensil/pen berwarna.

Nota Untuk Fasilitator:

a. Pada zaman dahulu, logo kepimpinan merupakan objek simbolik yang mewakili seseorang individu, keluarga, organisasi atau negara. Objek simbolik ini merupakan identiti yang menunjukkan semangat dan nilai individu.

b. Setiap individu mempunyai item tertentu yang dihargai yang dilihat sebagai signifikan dan penting. Item-item ini merupakan penanda sifat kepimpinan masing-masing, dan semua ini boleh menjadi panduan kepada individu dalam mencapai visi di tempat kerja.

c. Tujuan aktiviti ini adalah untuk membantu individu mewujudkan sifat kepimpinan dengan memperlihatkan logo kepimpinan masing-masing. Adalah sangat penting untuk mengetahui objek-objek yang mewakili diri kita. Aktiviti ini memerlukan gambaran grafik dan visual yang dipercayai dapat menunjukkan kualiti kepimpinan yang ingin dimiliki oleh individu. Individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi mengetahui apa yang penting bagi diri mereka.

d. Bagi aktiviti ini, fasilitator sebagai jurulatih perlu memahami kepentingan keputusan yang dibuat oleh peserta sebagai pemimpin di tempat kerja dan mencabar pemimpin tersebut untuk menerapkan simbol yang menjadi pegangan hidupnya dalam kehidupan masing-masing. Fasilitator juga perlu memberi galakan dan dorongan kepada peserta.

Langkah

a. Fasilitator meminta para peserta mengambil tempat duduk dan mengisi buku kehadiran.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

b. Fasilitator mengimbas kembali aktiviti yang telah dijalankan sebelum ini berkaitan *spirit killer* yang menumpukan kepada merangka strategi jalan kerja untuk menghentikan *spirit killer* dari membantut perkembangan diri.
c. Fasilitator membawa tumpuan peserta kepada aktiviti pada hari tersebut iaitu logo kepimpinan dengan menunjukkan video klip berkenaan kualiti kepimpinan dalam diri seorang pemimpin (http://youtu.be/eN6STlWT0K4). Fasilitator menerangkan dengan ringkas mengenai kandungan video klip tersebut.
d. Seterusnya fasilitator memulakan aktiviti pada hari tersebut dengan menerangkan kepentingan logo yang tertera pada perisai perajurit pada zaman pemerintahan dahulu. Simbol yang dilukis pada perisai mewakili negara dan corak kepimpinan.
e. Seterusnya fasilitator memberikan helaian aktiviti kepada para peserta dan menerangkan tentang aktiviti melakar logo pada hari tersebut. Fasilitator mengarahkan setiap peserta untuk melukis logo yang mewakili nilai kepimpinan masing-masing.
f. Aktiviti ini dibuat menggunakan kertas mahjung agar jelas kepada keseluruhan peserta. Fasilitator menggalakkan para peserta untuk melukis tanpa memikirkan kehalusan teknik lukisan dan menampalkan di papan putih yang disediakan.
g. Para peserta menerangkan logo kepimpinan masing-masing dengan kualiti kepimpinan yang ingin dimiliki dalam diri masing-masing. Fasilitator membimbing para peserta untuk meluahkan perasaan dan buah fikiran masing-masing.
h. Sebelum menamatkan aktiviti, fasilitator menunjukkan video klip yang menerangkan tiga ciri utama yang perlu dipelajari oleh setiap pemimpin. (https://youtu.be/EkWTztiC15g).
i. Fasilitator merumuskan aktiviti pada hari tersebut dengan mengingatkan para peserta bahawa nilai kepimpinan masing-masing adalah berbeza dan kita harus menghormati nilai setiap orang di tempat kerja terutamanya majikan kita.

Jadual 3.27

Modul Kecerdasan Emosi Sesi Kesepuluh

Tajuk: Perkembangan diri.
Objektif: Objektif secara terperinci bagi sesi kesepuluh adalah seperti berikut:
a. Memberi peluang kepada peserta untuk menilai pengajaran dan pengalaman yang diterima di tempat kerja.
b. Mewujudkan suasana agar peserta dapat menyedari bahawa prinsip pembelajaran secara berterusan dalam kehidupan seseorang adalah mustahak untuk meningkatkan kecerdasan emosi di tempat kerja.

Masa: 2 jam 54 min
Bahan: Alat tulis, papan putih, pen penanda, projektor dan skrin, kertas A4, alat pembesar suara.
Nota Untuk Fasilitator:
a. Untuk menjadi individu/pemimpin yang lebih baik, memerlukan pelbagai usaha dari individu tersebut. Adalah penting untuk individu sedar betapa mustahaknya untuk meningkatkan kecerdasan emosi dan seterusnya berusaha untuk peningkatan perkembangan diri. Peningkatan produktiviti, kepuasan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kerja dan komitmen terhadap organisasi bergantung kepada setiap individu dalam organisasi tidak kira peringkat, pangkat atau pengkhususan bidang kepakaran.

b. Individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi sentiasa menilai dirinya semula iaitu melalui proses *re-evaluation* serta menganalisis input/pengajaran yang diperolehi daripada pengalaman lepas. Individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi mempunyai kaedah tertentu untuk menilai pengalaman yang diperolehi di tempat kerja dan seterusnya cuba memperbaiki situasi tersebut menjadi lebih positif. Sekiranya individu sebegini memperoleh kejayaan, maka mereka tidak leka dengan kejayaan tersebut, malah cuba untuk meraih lebih banyak kejayaan pada masa akan datang.

c. Fasilitator perlu memainkan peranan sebagai jurulatih yang menggalakkan pertanyaan daripada peserta dan memfokuskan kepada perkembangan diri peserta. Prinsip utama yang perlu digalakkan adalah keinginan untuk sentiasa memperbaiki diri.

Langkah

a. Fasilitator meminta para peserta mengambil tempat duduk dan mengisi buku kehadiran.

b. Fasilitator mengimbas kembali aktiviti yang telah dijalankan sebelum ini dan menerangkan bahawa setiap individu mempunyai nilai kepimpinan yang berbeza mengikut pengalaman dan persekitaran hidup masing-masing. Fasilitator mengajukan soalan terbuka kepada para peserta mengenai kepentingan nilai dalam diri seseorang individu dan betapa pentingnya kesedaran tentang kewujudan pengaruh nilai di tempat kerja.

c. Fasilitator membawa tumpuan peserta kepada aktiviti pada hari tersebut iaitu perkembangan diri dengan menunjukkan video klip berkenaan kepentingan kecerdasan emosi dalam menentukan kejayaan seseorang individu (http://youtu.be/9goBKmeOwlk). Fasilitator menerangkan dengan ringkas mengenai kandungan video klip tersebut.

d. Seterusnya fasilitator memulakan aktiviti pada hari tersebut dengan membawa perhatian peserta kepada tayangan video individu yang berjaya dalam kehidupannya dengan bermotifkan konsep perkembangan diri sepanjang kerjayanya (https://youtu.be/-p7Ui_Z9qwE).

e. Seterusnya fasilitator memberikan helaian aktiviti. Aktiviti tersebut mengandungi dua teknik utama untuk perkembangan diri manusia iaitu melalui cara untuk mendapatkan komen daripada rakan seperjuangan dan cara mengimbas pengalaman lepas.

f. Setelah selesai aktiviti, peserta tampil ke hadapan dan berkongsi idea, komen dan pendapat masing-masing.

g. Seterusnya fasilitator mengedarkan aktiviti seterusnya iaitu peserta mengkaji pengalaman lepas, menggambarkan dirinya sebagai seorang yang mampu berjenaka di tempat kerja dan sebagai pemimpin yang dapat mengkonfrontasi sistem tradisional dengan mengubahsuai peraturan yang tidak rasional.

h. Setelah selesai aktiviti, peserta tampil ke hadapan dan berkongsi idea, komen dan pendapat masing-masing.

i. Sebelum menamatkan aktiviti, fasilitator menunjukkan video klip yang menerangkan tiga ciri utama yang perlu dipelajari oleh setiap pemimpin (https://youtu.be/JtKC2vnXjPE).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

j. Memandangkan ini adalah aktiviti terakhir dalam Modul Kecerdasan Emosi bagi program ini, fasilitator memberikan masa kepada setiap peserta untuk meluahkan fikiran, komen dan berkongsi perasaan bersama peserta lain. Fasilitator juga merumus dan memberi penekanan kepada kepentingan kecerdasan emosi dalam kalangan individu dan usaha yang boleh diambil bagi mencapai peningkatan kecerdasan emosi di tempat kerja. Fasilitator mengingatkan peserta agar meneruskan usaha dan mempraktikkan maklumat yang telah diperoleh dalam kesemua sesi dalam modul ini. Akhir sekali, para peserta diberikan borang soal selidik kecerdasan emosi untuk diisi dan dikembalikan kepada fasilitator. Fasilitator merakamkan ucapan terima kasih kepada semua peserta.

3.8 Analisis data

Kajian ini merupakan kajian kuantitatif jenis eksperimen yang menggunakan instrumen soal selidik untuk memungut data dan seterusnya pelaksanaan intervensi modul untuk melihat kesan modul tersebut ke atas pemboleh ubah bersandar. Data kuantitatif berdasarkan kepada data praujian dan pascaujian pemboleh ubah-pemboleh ubah bersandar dikumpul melalui instrumen kajian iaitu SSRI, JSS dan OCQ. Data yang dikumpul perlu dianalisis untuk melihat kesan intervensi yang dijalankan seperti yang digambarkan dalam Jadual 3.28. Analisis data kajian dilakukan dengan menggunakan *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) melalui analisis deskriptif dan inferensi.

Menurut Ghazali dan Sufean (2016), huraian berkenaan statistik dibahagikan kepada dua bahagian. Pertama statistik deskriptif, iaitu pemaparan data yang dihuraikan secara pemerihalan dan pelaporan berdasarkan populasi dan sampel yang sedikit. Dari sudut pandangan statistik, hasil ujian statistik deskriptif sangat terbatas, sederhana dan tidak boleh digunakan untuk membuat generalisasi hasil dapatan kerana penggunaan sampel yang sedikit berdasarkan kepada populasi yang kecil. Kedua

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

statistik inferensi, bertentangan dengan statistik deskriptif, statistik inferensi diaplikasikan untuk membuat rumusan dan kesimpulan berdasarkan penafsiran daripada populasi dan sampel yang besar. Hasil kajian yang menggunakan statistik inferensi boleh digeneralisasikan atau menginferenkan kepada populasi dan lokasi kajian di tempat lain (Ghazali & Sufean, 2016).

Menurut Rusinah (2010), statistik deskriptif merupakan statistik yang menerangkan tentang sesuatu subjek kajian yang melibatkan peratusan, min, median, mod, varian, sisihan piawai dan skala jarak. Maklumat seperti ciri-ciri latar belakang subjek kajian, tahap kecerdasan emosi, tahap kepuasan kerja, tahap komitmen terhadap organisasi dianalisis dalam bentuk frekuensi, peratusan, min, dan sisihan piawai. Selain itu, peratus digunakan bagi melihat pandangan subjek kajian tentang Modul Kecerdasan Emosi yang digunakan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Analisis inferensi pula merupakan prosedur untuk membuat generalisasi mengenai populasi yang dika ji berdasarkan maklumat daripada sampel yang diambil dari populasi. Menurutnya lagi, statistik inferensi lebih mengkaji perhubungan, perkaitan, pengaruh sebab dan kesan, perbezaan, persamaan antara dua pemboleh ubah atau antara beberapa pemboleh ubah yang dikaji. Statistik inferensi digunakan untuk menghuraikan perhubungan antara pemboleh ubah dan dapat menghuraikan ciri-ciri sampel yang dipilih daripada populasi untuk dijadikan sebagai generalisasi sampel mengenai populasi. Maksud sebenar statistic deskriptif adalah untuk memberi maklumat dan informasi tentang sesuatu kumpulan dan data Sebagai contoh data populasi misalnya, ada ratusan penduduk yang bertumpu pada sesuatu wilayah tertentu Ianya digunakan untuk menjelaskan keterikatan antara dua variable Perbedaan utama

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

antara statistik deskriptif dan inferensial adalah bahwa statistik deskriptif hanya digunakan untuk merangkum data, sedangkan statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dan membuat kesimpulan berdasarkan sampel yang diambil dari populasi.

Di dalam kajian ini, statistik deskriptif digunakan untuk menghuraikan ciri-ciri umum subjek kajian seperti latar belakang subjek kajian, tahap kecerdasan emosi, tahap kepuasan kerja dan tahap komitmen terhadap organisasi. Skor yang diperoleh subjek dalam praujian dan pascaujian di dalam kajian ini dianalisis menggunakan statistik inferensi, iaitu MANOVA ataupun *Multivariate Analysis of Variance* (MANOVA) bagi melihat kesan intervensi Modul Kecerdasan Emosi secara perbandingan antara kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan. Analisis multivariat iaitu MANOVA sesuai digunakan dalam kajian eksperimen ini kerana terdapat tiga pemboleh bersandar iaitu kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi (Field, 2009; Tabachnick & Fidell, 2007).

Jadual 3.28

Analisis Data

Bil	Soalan Kajian	Analisis Data
1.	Apakah tahap kecerdasan emosi pegawai TLDM?	Skor min
2.	Apakah tahap kepuasan kerja pegawai TLDM?	Skor min
3.	Apakah tahap komitmen terhadap organisasi pegawai TLDM?	Skor min
4.	Adakah terdapat perbezaan skor min kecerdasan emosi yang signifikan dalam praujian dan pascaujian di antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan?	Ujian MANOVA
5.	Adakah terdapat perbezaan skor min kepuasan kerja yang signifikan dalam praujian dan pascaujian di antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan?	Ujian MANOVA

(bersambung)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 3.28 *(sambungan)*

Bil	Soalan Kajian	Analisis Data
6.	Adakah terdapat perbezaan skor min komitmen terhadap organisasi yang signifikan dalam praujian dan pascaujian di antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan?	Ujian MANOVA
7.	Adakah terdapat perbezaan skor min kecerdasan emosi yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan?	Ujian MANOVA
8.	Adakah terdapat perbezaan skor min kepuasan kerja yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan?	Ujian MANOVA
9.	Adakah terdapat perbezaan skor min komitmen terhadap organisasi yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan?	Ujian MANOVA
10.	Apakah faktor peramal tahap kecerdasan emosi dalam kalangan anggota TLDM?	Regresi
11.	Apakah pandangan subjek kajian tentang Modul Kecerdasan Emosi?	Peratus

Menurut Cook dan Campbell (1979), teknik MANOVA sesuai digunakan untuk melihat pengaruh atau kesan satu atau lebih pemboleh ubah bebas ke atas pemboleh bersandar. Secara ringkasnya, ujian sehala MANOVA dalam kajian ini menggunakan empat pemboleh ubah. Pemboleh ubah tersebut adalah pemboleh ubah bebas iaitu Modul Kecerdasan Emosi dan tiga pemboleh ubah bersandar iaitu kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Seterusnya, ujian ini juga digunakan untuk menguji Model Kecerdasan Emosi samada terdapat perbezaan pemboleh ubah bersandar antara kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan selepas intervensi dilaksanakan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

3.9 Jangka masa kajian

Kajian ini melibatkan pelaksanaan intervensi Modul Kecerdasan Emosi dalam kumpulan rawatan sahaja. Walau bagaimanapun, kumpulan kawalan dan rawatan menerima perkhidmatan kaunseling yang disediakan oleh sel kaunseling dan psikologi TLDM sepanjang masa. Intervensi Modul Kecerdasan Emosi yang dilaksanakan memakan masa selama enam bulan. Oleh yang demikian, tempoh yang diambil untuk mengumpulkan data kajian ialah selama kira-kira enam bulan seperti yang digambarkan dalam Jadual 3.29.

Pada minggu pertama, pihak pengurusan kapal-kapal yang telah dikenal pasti mempunyai pegawai yang terpilih sebagai subjek kajian dihubungi dan diberikan penjelasan yang ringkas tentang kajian ini. Seterusnya, subjek kajian diberi taklimat awal oleh pengkaji tentang objektif, tujuan dan pelaksanaan modul serta etika kerahsiaan.

Taklimat ini turut disertai oleh Pegawai Memerintah kapal, Pegawai Tadbir kapal dan kaunselor TLDM. Selepas persetujuan diperolehi daripada semua subjek kajian dan pihak atasan, intervensi dimulakan pada minggu kedua untuk tempoh selama enam bulan. Kumpulan rawatan diberi intervensi manakala kumpulan kawalan hanya melibatkan diri dalam program sedia ada di Pangkalan TLDM.

Seterusnya, pengumpulan data pascaujian dilakukan pada hujung bulan keenam. Subjek yang terlibat dalam kajian termasuk kumpulan kawalan telah

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dikumpulkan untuk diberikan pascaujian. Data berjaya dikumpulkan dalam masa dua minggu dalam bulan keenam.

Jadual 3.29

Jangkamasa Kajian

Kumpulan	Intervensi (Tempoh enam bulan)	Pascaujian (Bulan keenam)
Kumpulan Rawatan	32 orang pegawai	32 orang pegawai
Kumpulan Kawalan	35 orang pegawai (program sedia ada di Pangkalan TLDM)	35 orang pegawai

Jadual pelaksanaan program secara terperinci adalah seperti yang tertera di Jadual 3.30. Untuk setiap aktiviti, sesi tambahan diperuntukkan sekiranya terdapat subjek kajian yang tidak dapat hadir disebabkan hal-hal kecemasan. Setiap peserta sentiasa dihubungi bagi memastikan kehadiran peserta adalah pada tahap maksimum. Fasilitator mengadakan dua sesi kelompok dalam tempoh sebulan beserta dua sesi tambahan sekiranya terdapat kelompok peserta yang tidak dapat hadir pada sesi sebelumnya. Tinjauan pendapat dan pelaksanaan pascaujian diberikan tempoh masa sebulan iaitu selepas intervensi selesai dilaksanakan oleh fasilitator.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 3.30

Jadual Pelaksanaan Program

	MINGGU 1 1000 – 1300H	MINGGU 2 1000 – 1300H	MINGGU 3 1000 – 1300H	MINGGU 4 1000 – 1300H
BULAN	ISNIN	RABU	ISNIN	RABU
MEI	TAKLIMAT	SS	ST	SS
JUN	ST	SS	ST	SS
JUL	ST	SS	ST	SS
OGOS	ST	SS	ST	SS
SEP	ST	SS	ST	SS
OKT	ST	TP	TP	TP

Nota: SS = Sesi Sebenar, ST = Sesi Tambahan, TP = Tinjauan Pendapat (Pascaujian dan sesi soal jawab bersama subjek kajian)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

3.10 Rumusan

Tujuan utama kajian ini dijalankan adalah untuk melihat kesan intervensi Modul Kecerdasan Emosi ke atas tahap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai TLDM. Subjek kajian iaitu kumpulan yang telah diberikan rawatan dalam bentuk intervensi Modul Kecerdasan Emosi diuji semula dengan pascaujian selepas tempoh intervensi tamat. Data pascaujian ini telah dianalisis dan ditafsir dengan menggunakan statistik deskriptif iaitu skor min, sisihan piawai, manakala data inferensi dianalisis dengan menggunakan ujian MANOVA. Dapatan kajian menunjukkan perbezaan yang signifikan dalam tahap kecerdasan emosi,

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi pegawai TLDM sebelum dan selepas intervensi.

Hasil kajian diharap dapat membantu warga TLDM untuk memperoleh kesedaran tentang pentingnya mempelajari kemahiran untuk meningkatkan kecerdasan emosi. Warga tentera juga dapat menggunakan input daripada intervensi kecerdasan emosi bagi mengatasi masalah berkaitan emosi dengan mengetahui cara-cara yang efektif untuk menangani masalah tersebut. Di samping itu, kemahiran mengatasi masalah emosi di tempat kerja dijangka dapat menyumbang kepada kesejahteraan hidup warga TLDM. Seterusnya warga TLDM yang mempunyai kemahiran menangani masalah emosi diramalkan dapat memiliki sikap positif yang mampu menyumbang kepada tahap kepuasan kerja yang tinggi serta lebih komited kepada organisasi TLDM.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Hasil kajian juga diharap dapat membantu sel kaunseling dan psikologi TLDM untuk mewujudkan latihan dan program berkaitan kecerdasan emosi dalam perkhidmatan kaunseling TLDM yang menjurus kepada memberi kesedaran kepada anggota TLDM agar mempelajari kemahiran meningkatkan kecerdasan emosi. Akhir sekali, hasil kajian diharapkan dapat membantu organisasi TLDM dalam merealisasikan hasrat Kementerian Pertahanan Malaysia iaitu untuk mewujudkan warga tentera yang bukan sahaja berketrampilan dan sedia berkorban malah sentiasa bersedia dari segi mental dan emosi bagi mempertahankan bangsa dan negara dengan semangat perajurit yang tinggi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

BAB 4

DAPATAN KAJIAN

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

4.1 Pendahuluan

Kajian ini bertujuan untuk melihat kesan Modul Kecerdasan Emosi terhadap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai tentera di Pangkalan TLDM Lumut. Seramai 67 orang subjek yang merupakan pegawai TLDM yang bertugas di 17 buah kapal di armada terlibat dalam kajian ini. Kecerdasan emosi subjek diukur dengan menggunakan *Schutte Self-Report Inventory* (SSRI) manakala kepuasan kerja subjek dan komitmen terhadap organisasi diukur dengan menggunakan *Job Satisfaction Survey* (JSS) dan *Organisational Commitment Questionnaire* (OCQ).

Kajian ini mempunyai 11 objektif kajian. Objektif pertama adalah untuk mengukur tahap kecerdasan emosi dalam kalangan pegawai TLDM manakala objektif

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kedua adalah untuk mengukur tahap kepuasan kerja dalam kalangan pegawai TLDM. Seterusnya objektif ketiga pula adalah untuk mengukur tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai TLDM.

Ini disusuli dengan objektif keempat iaitu untuk mengetahui samada terdapat perbezaan skor min kecerdasan emosi yang signifikan dalam praujian dan pascaujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan. Objektif kelima pula adalah untuk melihat samada terdapat perbezaan skor min kepuasan kerja yang signifikan dalam praujian dan pascaujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan manakala objektif berikutnya iaitu objektif keenam adalah untuk mengetahui samada terdapat perbezaan skor min komitmen terhadap organisasi yang signifikan dalam praujian dan pascaujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Seterusnya, kajian ini menumpukan kepada objektif yang ketujuh iaitu untuk mengetahui samada terdapat perbezaan skor min kecerdasan emosi yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan. Objektif berikutnya, iaitu objektif kelapan dirangka untuk mengetahui samada terdapat perbezaan skor min kepuasan kerja yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan. Objektif yang kesembilan pula adalah untuk mengetahui samada terdapat perbezaan skor min komitmen terhadap organisasi yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan. Manakala, objektif yang kesepuluh adalah untuk mengetahui faktor peramal tahap kecerdasan emosi dalam kalangan anggota TLDM. Objektif terakhir dalam kajian ini adalah untuk mengetahui pandangan subjek kajian tentang Modul Kecerdasan Emosi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Kajian ini melaporkan dapatan berdasarkan maklum balas yang diberikan oleh subjek terhadap soal selidik yang diedarkan sebelum dan selepas pelaksanaan intervensi Modul Kecerdasan Emosi. Pemilihan 67 orang subjek bagi tujuan kajian tersebut adalah berdasarkan hasil analisis praujian. Dalam fasa praujian, soal selidik diedarkan kepada jumlah keseluruhan seramai 123 orang subjek di Armada TLDM dan 70 subjek yang bersetuju untuk menyertai kajian ini telah dipilih sebagai subjek kajian. Daripada 70 orang subjek tersebut, mereka dibahagi kepada dua kumpulan, iaitu kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan dengan masing-masing mengandungi 35 orang subjek. Kedua-dua kumpulan terpilih juga menduduki pascaujian untuk mengetahui keputusan setelah intervensi Modul Kecerdasan Emosi dilaksanakan dalam kumpulan rawatan. Walau bagaimanapun, hanya 32 subjek di kumpulan rawatan yang berjaya memasuki fasa pascaujian atas sebab bertukar ke unit lain dan kursus di luar negara. Jumlah subjek yang menyertai keseluruhan kajian akhirnya hanya sebanyak 67 orang pegawai TLDM.

Kajian ini telah dianalisis dengan menggunakan sistem *Statistikal Package for Social Sciences (SPSS),* versi 26.0. Semua keputusan yang diperoleh dibentang dalam bentuk jadual dan hasil dapatan kajian yang dikemukakan di dalam bab ini adalah untuk memperoleh jawapan kepada persoalan kajian iaitu kesan penggunaan intervensi Modul Kecerdasan Emosi sebagai eksperimen dalam pengendalian rawatan.

Untuk menjawab persoalan kajian tersebut, statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan latar belakang subjek. Analisis data yang diperoleh daripada borang soal selidik dilakukan menerusi proses taburan kekerapan untuk menunjukkan kekerapan dan peratus. Bagi menjawab persoalan kajian tentang soal selidik kecerdasan emosi *Schutte Self-Report Inventory* (SSRI), *Job Satisfaction Survey* (JSS), dan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), statistik inferensi digunakan iaitu ujian *Multivariate Analysis of Variance (*MANOVA) untuk melihat kesan dan perbezaan setelah selesai penerapan intervensi Modul Kecerdasan Emosi dalam kumpulan rawatan, manakala untuk mendalami kesan Modul Kecerdasan Emosi, analisis regresi turut dijalankan bagi melihat peramal bagi pemboleh ubah yang dikaji.

4.2 Analisis latar belakang subjek kajian

Analisis ini menggunakan maklumat latar belakang subjek merangkumi data peribadi seperti aspek jantina, umur dan status perkahwinan. Selain itu maklumat tambahan tentang subjek kajian seperti pangkat, cawangan, unit, jawatan, bangsa, tempoh berkhidmat, dan jumlah pendapatan juga diambil kira. Ini termasuk juga kelayakan akademik subjek kajian yang terkini. Maklumat peribadi dan biodata subjek dijadikan bahan analisis kajian tesis ini. Segala maklumat peribadi subjek dirahsiakan dan hanya digunakan dalam kajian ini bagi tujuan kajian sahaja.

4.2.1 Jantina, umur, dan status perkahwinan

Kajian ini melibatkan 67 orang subjek yang terpilih daripada pegawai TLDM, iaitu 35 orang untuk kumpulan kawalan dan 32 orang untuk kumpuan rawatan. Memandangkan TLDM adalah satu organisasi tentera yang mempunyai kedua-dua jantina lelaki dan perempuan berkhidmat didalamnya, maka maklumat yang diperoleh melalui Jadual 4.1 menunjukkan taburan subjek mengikut jantina bagi kumpulan kawalan dan kumpulan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

rawatan. Bagi kumpulan kawalan, bilangan subjek lelaki adalah seramai 33 orang (94.29%) dan subjek perempuan adalah dua orang (5.71%), manakala bagi kumpulan rawatan terdapat 29 orang subjek lelaki (90.3%) dan tiga orang subjek perempuan (9.37%).

Jadual 4.1

Taburan Subjek Mengikut Jantina

Kategori	Kumpulan Kawalan (35 Subjek)		Kumpulan Rawatan (32 Subjek)	
	Kekerapan	Peratus	Kekerapan	Peratus
Lelaki	33	94.29%	29	90.63%
Perempuan	2	5.71%	3	9.37%
Jumlah	35	100.00%	32	100.00%

Jadual 4.2 menunjukkan taburan subjek mengikut umur. di antara 18 hingga 50 tahun dan dibahagikan mengikut tiga kategori umur. Kategori pertama adalah subjek yang berumur di antara 18 dan 28 tahun iaitu seramai lapan orang (22.86%) bagi kumpulan kawalan dan enam orang (18.75%) bagi kumpulan rawatan. Kategori kedua pula adalah subjek yang berumur di antara 29 dan 39 tahun yang terdiri daripada 25 orang (71.43%) bagi kumpulan kawalan dan 25 orang (78.13%) bagi kumpulan rawatan. Bagi peringkat umur di antara 40 dan 50 tahun pula, terdapat dua orang (5.71%) bagi kumpulan kawalan dan hanya seorang (3.12%) bagi kumpulan rawatan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.2

Taburan Subjek Mengikut Umur

Kategori	Kumpulan Kawalan (35 Subjek)		Kumpulan Rawatan (32 Subjek)	
	Kekerapan	Peratus	Kekerapan	Peratus
18 - 28 tahun	8	22.86%	6	18.75%
29 - 39 tahun	25	71.43%	25	78.13%
40 - 50 tahun	2	5.71%	1	3.12%
Jumlah	35	100.00%	32	100.00%

Jadual 4.3 menunjukkan taburan subjek berdasarkan status perkahwinan. Status perkahwinan bagi subjek kajian terbahagi kepada tiga kategori, iaitu bujang, berkahwin dan duda. Bagi kumpulan kawalan, terdapat tujuh orang subjek dengan status bujang (20%), manakala 80% daripada subjek adalah dengan status berkahwin iaitu seramai 28 orang, dan 0% dengan status duda. Bagi kumpulan rawatan pula, terdapat sepuluh orang bujang (31.25%), 21 orang dengan status berkahwin (65.63%), dan seorang dengan status duda (3.12%).

Jadual 4.3

Taburan Subjek Mengikut Status Perkahwinan

Kategori	Kumpulan Kawalan (35 Subjek)		Kumpulan Rawatan (32 Subjek)	
	Kekerapan	Peratus	Kekerapan	Peratus
Bujang	7	20.00%	10	31.25%
Berkahwin	28	80.00%	21	65.63%
Duda	-	-	1	3.12%
Jumlah	35	100.00%	32	100.00%

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

4.2.2 Kelayakan akademik dan pangkat

Subjek yang terlibat dalam kajian ini mempunyai latar belakang akademik dan pangkat yang berbeza. Kelayakan akademik adalah tidak setara disebabkan terdapat beberapa orang subjek yang memiliki kelayakan akademik yang tinggi semasa mula memasuki perkhidmatan. Terdapat juga subjek yang telah menyambung pengajian mereka semasa dalam perkhidmatan. Kebanyakan subjek yang menyambung pengajian dalam perkhidmatan telah melakukannya dengan membuat pengajian jarak jauh (PJJ) dengan Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA) dan swasta yang sedia ada. Boleh dikatakan tahap akademik pegawai TLDM adalah sangat berbeza iaitu kelayakan yang bermula daripada tahap Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) sehingga ke peringkat sarjana.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.4 menunjukkan taburan latar belakang akademik subjek yang terdiri daripada pegawai TLDM yang berkhidmat di kapal. Bagi kumpulan kawalan, subjek yang mempunyai kelayakan akademik SPM adalah seorang (2.86%), diploma seramai empat orang (11.43%), ijazah seramai 27 orang (77.14%), dan sarjana seramai tiga orang (8.57%). Untuk kumpulan rawatan pula, subjek yang mempunyai kelayakan akademik sijil dan diploma masing-masing adalah seorang (3.12%), ijazah seramai 78.13% (25 orang), dan sarjana seramai lima orang (15.63%).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.4

Taburan Subjek Mengikut Kelayakan Akademik

Kategori	Kumpulan Kawalan (35 Subjek)		Kumpulan Rawatan (32 Subjek)	
	Kekerapan	Peratus	Kekerapan	Peratus
SPM	1	2.86%	-	-
Sijil	-	-	1	3.12%
Diploma	4	11.43%	1	3.12%
Ijazah	27	77.14%	25	78.13%
Sarjana	3	8.57%	5	15.63%
Jumlah	35	100.00%	32	100.00%

Jadual 4.5 menunjukkan taburan subjek mengikut pangkat. Dalam kajian ini, subjek yang terlibat memiliki pangkat samada Lt Kdr TLDM atau Lt TLDM. Dalam kumpulan kawalan, terdapat seramai 12 orang subjek (34.29%) dengan pangkat Lt Kdr TLDM dan 23 orang subjek (65.71%) dengan pangkat Lt TLDM. Dalam kumpulan rawatan pula, terdapat sembilan orang subjek (28.13%) dengan pangkat Lt Kdr TLDM dan seramai 23 orang (71.87%) yang berpangkat Lt TLDM.

Jadual 4.5

Taburan Subjek Mengikut Pangkat

Kategori	Kumpulan Kawalan (35 Subjek)		Kumpulan Rawatan (32 Subjek)	
	Kekerapan	Peratus	Kekerapan	Peratus
Lt Kdr TLDM	12	34.29%	9	28.13%
Lt TLDM	23	65.71%	23	71.87%
Jumlah	35	100.00%	32	100.00%

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

4.2.3 Cawangan, unit, dan jawatan

Pada keseluruhannya organisasi TLDM dibezakan dan dibahagi kepada tiga bahagian utama. Bahagian ini dinamakan sebagai cawangan Bekalan dan Urusetia, cawangan Eksekutif serta cawangan Kejuruteraan. Ini bermaksud setiap pegawai TLDM mewakili salah satu daripada cawangan tersebut. Cawangan Bekalan dan Urusetia adalah bahagian yang mengurus dan mengendalikan urusan pentadbiran, kewangan serta peralatan stor dan logistik dalam TLDM. Cawangan Eksekutif pula adalah cawangan yang terkanan di mana pegawai eksekutif bertanggungjawab terhadap pengurusan, pengoperasian dan pemerintahan TLDM secara holistik. Akhir sekali, cawangan Teknikal adalah terdiri daripada anggota berkepakaran kejuruteraan dan teknisyen dimana mereka mengurus, mengendali dan menyelenggara peralatan serta aset TLDM.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Taburan subjek kajian mengikut cawangan, unit dan jawatan adalah terbahagi kepada tiga cawangan kepakaran utama dalam TLDM. Jadual 4.6 menunjukkan taburan subjek dalam tiga cawangan kepakaran iaitu cawangan Bekalan dan Urus Setia, Eksekutif serta Kejuruteraan.

Dalam kumpulan kawalan, terdapat seramai 27 orang subjek (77.14%) dalam cawangan Bekalan dan Urus Setia, enam orang subjek (17.14%) dalam cawangan Eksekutif, dan dua orang subjek (5.72%) dalam cawangan Kejuruteraan. Dalam kumpulan rawatan pula, terdapat seramai dua orang subjek (6.25%) dalam cawangan Bekalan dan Urus Setia, 20 orang subjek (62.50%) dalam cawangan Eksekutif, dan 10 orang subjek (31.25%) dalam cawangan Kejuruteraan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.6

Taburan Subjek Mengikut Cawangan

Cawangan	Kumpulan Kawalan (35 Subjek)		Kumpulan Rawatan (32 Subjek)	
	Kekerapan	Peratus	Kekerapan	Peratus
Bekalan dan Urus setia	27	77.14%	2	6.25%
Eksekutif	6	17.14%	20	62.50%
Kejuruteraan	2	5.72%	10	31.25%
Jumlah	35	100.00%	32	100.00%

Jadual 4.7 menunjukkan taburan subjek yang dibahagikan kepada 17 unit kapal bertugas. Kebanyakan subjek kajian yang berada dalam kumpulan kawalan adalah daripada KD JEBAT, KD KASTURI dan KD KINABALU dengan 14.29 peratus setiap satu (5 orang setiap satu kapal bertugas). Berbeza denga kumpulan rawatan yang mempunyai majoriti subjek kajian daripada KD TEGUH SAMUDERA (10 orang atau 31.24%) diikuti dengan KD SRI INDERA SAKTI (6 orang atau 18.45 %).

Jadual 4.7

Taburan Subjek Mengikut Unit Kapal Bertugas

Kapal Bertugas	Kumpulan Kawalan (35 Subjek)		Kumpulan Rawatan (32 Subjek)	
	Kekerapan	Peratus	Kekerapan	Peratus
KD GAGAH SAMUDERA	3	8.56%	2	6.25%
KD HANG TUAH	1	2.86%	1	3.13%
KD JEBAT	5	14.29%	-	-
KD JERAI	2	5.71%	1	3.13%
KD KASTURI	5	14.29%	2	6.25%

(bersambung)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.7 *(sambungan)*

Kapal Bertugas	Kumpulan Kawalan (35 Subjek)		Kumpulan Rawatan (32 Subjek)	
	Kekerapan	Peratus	Kekerapan	Peratus
KD KINABALU	5	14.29%	-	-
KD LAKSAMANA HANG NADIM	1	2.86%	-	-
KD LAKSAMANA TUN ABDUL JAMIL	1	2.86%	4	12.50%
KD LEDANG	-	-	2	6.25%
KD LEKIR	5	14.29%	-	-
KD LEKIU	2	5.71%	-	-
KD MAHAMERU	-	-	1	3.13%
KD MAHAWANGSA	-	-	1	3.13%
KD PERANTAU	4	11.42%	-	-
KD SRI INDERA SAKTI	-	-	6	18.45%
KD TEGUH SAMUDERA	-	-	10	31.24%
KLD TUNAS SAMUDERA	1	2.86%	2	6.25%

Jadual 4.8 pula menunjukkan taburan kumpulan kawalan dan rawatan berdasarkan 28 kategori jawatan. Bagi kumpulan kawalan, bilangan subjek adalah seramai 27 orang (77.14%) bagi cawangan Bekalan dan Urus Setia, manakala enam orang (17.14%) daripada cawangan Eksekutif. Selebihnya dua orang dalam bidang Kejuruteraan iaitu mewakili 5.71%.

Bagi kumpulan rawatan pula, terdapat dua orang (6.25%) dalam kategori Bekalan dan Urus Setia, dan seramai 20 orang (62.5%) dalam kategori Eksekutif. Yang selebihnya iaitu seramai sepuluh orang (31.25%) lagi adalah dalam bidang Kejuruteraan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.8

Taburan Subjek Mengikut Jawatan

Jawatan	Kumpulan Kawalan (35 Subjek)		Kumpulan Rawatan (32 Subjek)	
	Kekerapan	Peratus	Kekerapan	Peratus
Pegawai Bekalan	2	5.71%	3	9.38%
Pegawai Dalam Latihan	1	2.86%	-	-
Pegawai Geladak 2	-	-	1	3.13%
Pegawai Hidrografi Oseanografi Kanan	1	2.86%	-	-
Pegawai Jurutera Elektrik Senjata	2	5.71%	2	6.24%
Pegawai Jurutera Marin	3	8.57%	3	9.38%
Pegawai Komunikasi	1	2.86%	1	3.13%
Pegawai Laksana	2	5.71%	2	6.24%
Pegawai Memerintah	2	5.71%	-	-
Pegawai Misil Anti Udara	1	2.86%	-	-
Pegawai Navigasi	-	-	4	12.49%
Pegawai Operasi	3	8.57%	1	3.13%
Pegawai Peperangan Atas Air	-	-	2	6.24%
Pegawai Peperangan Bawah Permukaan	1	2.86%	-	-
Pegawai Peperangan Elektronik	2	5.71%	1	3.13%
Pegawai Peperangan Udara	1	2.86%	1	3.13%
Pegawai Peperangan Utama	1	2.86%	-	-
Pegawai Persenjataan	3	8.57%	2	6.24%
Pegawai Persuratan	3	8.57%	-	-
Pegawai Selam	1	2.86%	-	-
Pegawai Selam Ranjau	-	-	1	3.13%
Pegawai Tadbir	2	5.71%	2	6.24%
Pembantu Pegawai Laksana	-	-	1	3.13%
Penolong Pegawai Elektronik Dan Senjata	-	-	1	3.13%
Timbalan Pegawai Jurutera Marin	-	-	3	9.38%
Timbalan Pegawai Navigasi	1	2.86%	1	3.13%
Timbalan Pegawai Peperangan Elektronik	1	2.86%	-	-
Timbalan Pegawal Sistem Kapal	1	2.86%	-	-
Jumlah	35	100.00%	32	100.00%

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

4.2.4 Bangsa, tempoh berkhidmat, dan jumlah pendapatan

Jadual 4.9 menunjukkan taburan subjek mengikut bangsa. Bagi kumpulan kawalan, terdapat seramai 31 orang (88.57%) berbangsa Melayu, masing-masing seorang (2.86%) berbangsa Cina dan India, manakala dua orang selebihnya (5.71%) mewakili lain-lain bangsa. Berikutnya, bagi kumpulan rawatan pula terdapat seramai 28 orang (87.50%) berbangsa Melayu, seorang (3.13%) berbangsa Cina, dua orang (6.25%) berbangsa India, dan seorang (3.12%) mewakili lain-lain bangsa.

Jadual 4.9

Taburan Subjek Mengikut Bangsa

Bangsa	Kumpulan Kawalan (35 Subjek)		Kumpulan Rawatan (32 Subjek)	
	Kekerapan	Peratus	Kekerapan	Peratus
Melayu	31	88.57%	28	87.50%
Cina	1	2.86%	1	3.13%
India	1	2.86%	2	6.25%
Lain – lain	2	5.71%	1	3.12%
Jumlah	35	100.00%	32	100.00%

Jadual 4.10 dan 4.11, masing-masing menunjukkan taburan subjek mengikut tempoh perkhidmatan di kapal dan di pangkalan. Berdasarkan Jadual 4.10, terdapat seramai 21 orang subjek (60.00%) di dalam kumpulan kawalan dan 22 orang subjek (68.75%) di dalam kumpulan rawatan yang mempunyai tempoh perkhidmatan antara 1-5 tahun di kapal. Untuk tempoh perkhidmatan antara 5-10 tahun di kapal, terdapat lima orang subjek (14.29%) dan dua orang subjek (6.25%) bagi masing-masing kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan. Bagi tempoh perkhidmatan seterusnya, iaitu 10-15 tahun di kapal, terdapat dua orang subjek (5.71%) di dalam kumpulan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kawalan dan tiada subjek yang mempunyai tempoh perkhidmatan antara 10 -15 tahun di dalam kumpulan rawatan. Selebihnya, bagi tempoh 15-20 tahun, terdapat dua orang subjek (5.71%) dan seorang subjek (3.12%) bagi masing-masing kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan. Walau bagaimanapun, daripada keseluruhan subjek, terdapat seramai lima orang subjek (14.29%) dalam kumpulan kawalan dan tujuh orang subjek (21.88%) dalam kumpulan rawatan yang tidak memberi maklum balas untuk kategori tempoh perkhidmatan di kapal.

Jadual 4.10

Taburan Subjek Mengikut Tempoh Berkhidmat di Kapal

Kategori	Kumpulan Kawalan (35 Subjek)		Kumpulan Rawatan (32 Subjek)	
	Kekerapan	Peratus	Kekerapan	Peratus
1 – 5 Tahun	21	60.00%	22	68.75%
5 – 10 Tahun	5	14.29%	2	6.25%
10 – 15 Tahun	2	5.71%	-	-
15 – 20 Tahun	2	5.71%	1	3.12%
Kosong / Tidak Menjawab	5	14.29%	7	21.88%
Jumlah	35	100.00%	32	100.00%

Bagi tempoh berkhidmat di pangkalan seperti dalam Jadual 4.11 pula, terdapat seramai 17 orang subjek (48.57%) dan 21 orang subjek (65.63%) yang berkhidmat di antara 1-5 tahun bagi masing-masing kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan. Untuk tempoh perkhidmatan antara 5-10 tahun pula, terdapat 10 orang subjek (28.57%) dan dua orang subjek (6.25%) bagi masing-masing kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan. Bagi tempoh perkhidmatan seterusnya iaitu antara 10-15 tahun, terdapat dua orang subjek (5.71%) dan seorang subjek (3.12%) bagi masing-masing kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan. Selebihnya bagi tempoh perkhidmatan di pangkalan antara 15-20 tahun, terdapat masing-masing seorang subjek yang mewakili 2.86% bagi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kumpulan kawalan dan 3.12% bagi kumpulan rawatan. Walau bagaimanapun, daripada keseluruhan subjek, terdapat seramai lima orang subjek (14.29%) dalam kumpulan kawalan dan tujuh orang subjek yang mewakili 21.88% dalam kumpulan rawatan yang tidak memberi maklum balas tentang tempoh perkhidmatan di pangkalan.

Jadual 4.11

Taburan Subjek Mengikut Tempoh Berkhidmat di Pangkalan

Kategori	Kumpulan Kawalan (35 Subjek)		Kumpulan Rawatan (32 Subjek)	
	Kekerapan	Peratus	Kekerapan	Peratus
1 – 5 Tahun	17	48.57%	21	65.63%
5 - 10 Tahun	10	28.57%	2	6.25%
10 - 15 Tahun	2	5.71%	1	3.12%
15 - 20 Tahun	1	2.86%	1	3.12%
Kosong / Tidak Menjawab	5	14.29%	7	21.88%
Jumlah	35	100.00%	32	100.00%

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.12 menunjukkan taburan subjek di dalam kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan mengikut jumlah pendapatan. Untuk kumpulan kawalan, terdapat seramai tujuh orang subjek (20%) yang berpendapatan di antara RM2000 dan RM4000. Untuk kategori pendapatan RM4000 hingga RM6000 pula terdapat seramai 12 orang subjek (34.29%), manakala bagi kategori pendapatan RM6000-RM8000 terdapat seramai 15 orang subjek (42.86%). Selebihnya, terdapat seorang subjek dengan pendapatan RM8000 ke atas dan mewakili 2.86% daripada jumlah subjek dalam kumpulan kawalan.

Bagi kumpulan rawatan, terdapat sepuluh orang subjek (31.25%) dengan pendapatan antara RM2000 dan RM4000. Terdapat lapan orang subjek (25.00%) yang menerima pendapatan antara RM4000 hingga RM6000 dan 14 orang subjek (43.75%)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dengan pendapatan RM6000-RM8000 di dalam kumpulan rawatan. Tidak ada subjek yang berpendapatan RM8000 ke atas di dalam kumpulan rawatan.

Jadual 4.12

Taburan Subjek Mengikut Jumlah Pendapatan

Kategori	Kumpulan Kawalan		Kumpulan Rawatan	
	Kekerapan	Peratus	Kekerapan	Peratus
Jumlah Pendapatan				
RM2000 - RM4000	7	20.00%	10	31.25%
RM4000 - RM6000	12	34.29%	8	25.00%
RM6000 - RM8000	15	42.86%	14	43.75%
RM8000 ke atas	1	2.85%	-	-
Jumlah	35	100.00%	32	100.00%

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

4.3 Analisis data deskriptif

Data analisis ini diambil daripada maklum balas yang diberikan oleh subjek kajian dalam instrumen untuk melihat kesan daripada Modul Kecerdasan Emosi dalam praujian dan pascaujian. Analisis deskriptif ini adalah berpandukan kepada objektif kajian dan dibahagikan kepada dua bahagian iaitu analisis data deskriptif secara keseluruhan dan berdasarkan kumpulan.

4.3.1 Analisis data deskriptif secara keseluruhan

Analisis data deskriptif secara keseluruhan menjelaskan taburan data bagi kesemua subjek secara keseluruhan (N = 123) bagi menjawab soalan kajian 1, soalan kajian 2

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dan soalan kajian 3. Statistik deskriptif yang dipaparkan menggambarkan taburan data secara keseluruhan dengan merujuk skor min, sisihan piawai, median, nilai minimum dan maksimum serta pencongan dan kurtosis bagi melihat tahap dan juga normaliti data secara keseluruhan.

4.3.1.1 Dapatan soalan kajian 1: Tahap kecerdasan emosi (*Schutte Self-Report Inventory* atau SSRI)

Data deskriptif dalam Jadual 4.13 menunjukkan hasil analisis bagi keseluruhan data untuk soal selidik kecerdasan emosi bagi melihat tahap kecerdasan emosi pegawai TLDM dalam praujian.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.13

Statistik Deskriptif Untuk Tahap Kecerdasan Emosi Berpandukan Soal Selidik Kecerdasan Emosi Dalam Praujian (N=123)

	Min	*SD*	*min*	*Maks*	*Z-Kurtosis*
Kecerdasan Emosi Praujian	119.17	9.53	89	147	0.67

Data statistik deskriptif praujian untuk soal selidik kecerdasan emosi pada Jadual 4.13 menunjukkan bahawa skor min yang diperoleh adalah 119.17 (*SD* = 9.53) dengan nilai minimum ialah 89 dan nilai maksimum ialah 147. Data yang diperoleh melalui praujian bagi mengukur tahap kecerdasan emosi pegawai TLDM menunjukkan bahawa tahap kecerdasan emosi para pegawai sebelum kajian ini dijalankan adalah pada tahap sederhana berpandukan skala tahap skor kecerdasan emosi SSRI. Menurut skala tersebut, pencapaian nilai skor di bawah 117 menunjukkan tahap kecerdasan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

emosi yang rendah manakala pungutan skor antara 117 sehingga 143 menunjukkan tahap kecerdasan emosi yang sederhana. Skor melebihi 143 pula menunjukkan tahap kecerdasan emosi individu yang berada pada tahap tinggi.

Dari segi data yang bertaburan normal pula, menurut Park (2008) nilai kurtosis antara -3.00 dan 3.00 menunjukkan adanya data yang bertaburan normal. Berpandukan analisis data, nilai Z-Kurtosis yang diperoleh adalah 0.67 dan ini menunjukkan kegagalan menolak andaian data tidak bertaburan normal. Hal ini jelas menunjukkan bahawa data yang diperoleh dalam praujian berada dalam lingkungan yang ditetapkan dan bertaburan normal.

4.3.1.2 Dapatan soalan kajian 2: Tahap kepuasan kerja (*Job Satisfaction Survey* atau JSS)

Data deskriptif dalam Jadual 4.14 pula menunjukkan analisis bagi keseluruhan data untuk soal selidik kepuasan kerja bagi tahap kepuasan kerja pegawai TLDM dalam praujian.

Jadual 4.14

Statistik Deskriptif Untuk Tahap Kepuasan Kerja Berpandukan Soal selidik Kepuasan Kerja Dalam Praujian (N=123)

	Min	*SD*	*min*	*Maks*	*Z-Kurtosis*
Kepuasan Kerja Praujian	135.39	16.13	101	196	0.914

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Analisis data praujian untuk soal selidik kepuasan kerja pada Jadual 4.14 menunjukkan bahawa skor min yang diperoleh adalah 135.39 (*SD* = 16.13) dengan nilai minimum 101, nilai maksimum sebanyak 196 dan nilai Z-kurtosis ialah 0.914. Data yang diperoleh melalui praujian bagi mengukur tahap kepuasan kerja dalam kalangan pegawai TLDM menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja para pegawai sebelum kajian ini dilaksanakan berada pada tahap sederhana berpandukan skala tahap skor kepuasan kerja JSS. Menurut skala tersebut pencapaian nilai skor antara 36 hingga 108 menunjukkan tahap kepuasan kerja yang rendah manakala pungutan skor antara 109 sehingga 144 menunjukkan tahap kepuasan kerja yang sederhana. Skor melebihi 145 pula menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja individu yang berada pada tahap tinggi.

Bagi memenuhi syarat penggunaan analisis inferensi, berpandukan nilai Z-Kurtosis = 0.914 pula, maka hal ini menunjukkan kegagalan menolak andaian data tidak bertaburan normal. Hal ini menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja pegawai dalam praujian berada dalam lingkungan yang ditetapkan untuk data kajian bertaburan normal.

4.3.1.3 Dapatan soalan kajian 3: Tahap komitmen terhadap organisasi (*Organisational Commitment Questionnaire*, atau OCQ)

Akhir sekali data deskriptif dalam Jadual 4.15 pula menunjukkan hasil analisis bagi keseluruhan data untuk soal selidik komitmen terhadap organisasi bagi melihat tahap komitmen terhadap organisasi pegawai TLDM dalam praujian.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.15

Statistik Deskriptif Untuk Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Berpandukan Soal selidik Komitmen Terhadap Organisasi Dalam Praujian (N=123)

	Min	*SD*	*min*	*Maks*	*Z-Kurtosis*
Komitmen Terhadap Organisasi Praujian	61.6	6.17	41	79	1.592

Analisis data praujian untuk soal selidik komitmen terhadap organisasi pada Jadual 4.15 menunjukkan bahawa skor min yang diperoleh adalah 61.6 (*SD* = 6.17) dengan nilai minimum 41, nilai maksimum sebanyak 79 manakala nilai Z-kurtosis ialah 1.592. Data yang diperoleh melalui praujian bagi mengukur tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai TLDM menunjukkan bahawa tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai sebelum kajian ini dilaksanakan adalah pada tahap sederhana berpandukan skala tahap skor komitmen terhadap organisasi OCQ.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Menurut skala tersebut pencapaian nilai skor di antara 18 hingga 42 menunjukkan tahap komitmen terhadap organisasi yang rendah manakala pungutan skor di antara 43 sehingga 67 menunjukkan tahap komitmen terhadap organisasi yang sederhana. Seterusnya, skor melebihi 68 pula menunjukkan bahawa individu mempunyai tahap komitmen terhadap organisasi yang tinggi.

Berpandukan nilai Z-Kurtosis = 1.592, maka ini jelas menunjukkan kegagalan untuk menolak andaian data tidak bertaburan normal. Hal ini menunjukkan bahawa tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai di peringkat praujian berada dalam lingkungan yang ditetapkan untuk data kajian bertaburan normal.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

4.3.2 Analisis data deskriptif berdasarkan kumpulan kajian

Data analisis deskriptif ini pula menjelaskan taburan data bagi kesemua subjek berdasarkan kumpulan kajian (N = 67). Statistik deskriptif yang dipaparkan menggambarkan taburan data berdasarkan kumpulan dengan merujuk skor min, sisihan piawai, median, nilai minimum dan maksimum serta kurtosis.

Menurut Jadual 4.16, data statistik deskriptif praujian bagi kumpulan kawalan untuk soal selidik kecerdasan emosi menunjukkan bahawa skor min yang diperoleh adalah 120 (SD = 2.97) dengan nilai minimum ialah 114 dan nilai maksimum ialah 123 manakala nilai Z-kurtosis adalah -1.29. Seterusnya, hasil analisis data praujian untuk soal selidik kepuasan kerja menunjukkan bahawa skor min ialah 135 (SD = 14.51) dengan nilai minimum 105, nilai maksimum sebanyak 167 dan nilai Z-kurtosis ialah 0.22. Akhir sekali, data praujian untuk soal selidik komitmen terhadap organisasi menunjukkan bahawa skor min yang diperoleh adalah 62 (SD = 5.32) dengan nilai minimum sebanyak 51, nilai maksimum 78 dan nilai Z-kurtosis pula adalah 2.18.

Jadual 4.16

Statistik Deskriptif Untuk Soal selidik Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Terhadap Organisasi dalam Praujian dan Pascaujian untuk Kumpulan Kawalan dan Kumpulan Rawatan

Kumpulan Kawalan	*Min*	*SD*	*Min*	*Maks*	*Z-Kurtosis*
Kecerdasan Emosi					
Praujian	120	2.97	114	123	-1.29
Pascaujian	111	8.21	89	126	0.28
Kepuasan Kerja					
Praujian	135	14.51	105	167	0,22
Pascaujian	139	11.27	122	167	0,06

(bersambung)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.16 *(sambungan)*

Kumpulan Kawalan	*Min*	*SD*	*Min*	*Maks*	*Z-Kurtosis*
Komitmen Terhadap Organisasi					
Praujian	62	5.32	51	78	2.18
Pascaujian	60	5.19	48	74	1.47
Kecerdasan Emosi					
Praujian	120	3.02	114	124	-1.01
Pascaujian	127	5.67	119	148	5.82
Kepuasan Kerja					
Praujian	132	13.56	101	164	0.40
Pascaujian	146	7.39	122	160	2.08
Komitmen Terhadap Organisasi					
Praujian	63	5.14	52	71	0.30
Pascaujian	69	3.75	61	78	0.74

Data statistik deskriptif pascaujian bagi kumpulan kawalan untuk soal selidik kecerdasan emosi menunjukkan bahawa skor min ialah 111 (*SD* = 8.21) dengan nilai minimum ialah 89 dan nilai maksimum ialah 126 dan Z-kurtosis ialah 0.28. Seterusnya, hasil kajian untuk soal selidik kepuasan kerja dalam pascaujian bagi kumpulan kawalan menunjukkan bahawa skor min yang diperoleh adalah 139 (*SD* = 10.094) dengan nilai minimum 122, nilai maksimum sebanyak 167 dan nilai Z-kurtosis pula adalah 0.06. Akhir sekali, analisis data untuk soal selidik komitmen terhadap organisasi dalam pascaujian bagi kumpulan kawalan menunjukkan bahawa skor min ialah 60 (*SD* = 5.19) dengan nilai minimum sebanyak 48, nilai maksimum 74 dan nilai Z-kurtosis adalah 1.47.

Jadual 4.16 juga menerangkan data statistik praujian bagi kumpulan rawatan untuk soal selidik kecerdasan emosi. Analisis data menunjukkan bahawa skor min yang diperoleh adalah 120 (*SD* = 3.02) dengan nilai minimum ialah 114 dan nilai maksimum ialah 124 manakala nilai Z-kurtosis ialah -1.01. Seterusnya, analisis data untuk soal selidik kepuasan kerja bagi praujian dalam kumpulan rawatan menunjukkan bahawa

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

skor min ialah 132 (*SD* = 13.56) dengan nilai minimum 101, nilai maksimum sebanyak 164 dan nilai Z-kurtosis adalah 0.40. Akhir sekali, analisis data bagi praujian untuk soal selidik komitmen terhadap organisasi dalam kumpulan rawatan menunjukkan bahawa skor min ialah 63 (*SD* = 5.14) dengan nilai minimum sebanyak 52, nilai maksimum 71 dan Z-kurtosis ialah 0.30.

Data statistik deskriptif pascaujian bagi kumpulan rawatan untuk soal selidik kecerdasan emosi menunjukkan bahawa skor min ialah 127 (*SD* = 5.67) dengan nilai minimum ialah 119 dan nilai maksimum ialah 148 manakala nilai Z-kurtosis ialah 5.82. Seterusnya, hasil untuk soal selidik kepuasan kerja bagi pascaujian dalam kumpulan rawatan menunjukkan bahawa skor min yang diperoleh adalah 146 (*SD* = 7.39) dengan nilai minimum 122, nilai maksimum sebanyak 160 dan nilai Z-kurtosis ialah 2.08. Selain itu, data untuk soal selidik komitmen terhadap organisasi dalam pascaujian bagi kumpulan rawatan menunjukkan bahawa skor min ialah 69 (*SD* = 3.75) dengan nilai minimum sebanyak 61, nilai maksimum 78 dan Z-kurtosis ialah 0.74.

Oleh itu hasil ini menunjukkan bahawa taburan bagi data dalam praujian dan pascaujian bagi pemboleh ubah kecerdasan emosi, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi bagi kumpulan kawalan dan rawatan adalah normal.

4.4 Syarat penggunaan ujian MANOVA

Ujian statistik yang digunakan dalam kajian ini ialah MANOVA iaitu ujian yang menunjukkan perbezaan antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan dalam

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

praujian dan perbezaan antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan dalam pascaujian. Perbezaan antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan dalam praujian perlu ditentukan untuk memastikan bahawa tiada perubahan signifikan pada kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan dalam praujian tersebut.

Hal ini menunjukkan bahawa subjek kajian berada dalam situasi yang sama sebelum intervensi dijalankan terhadap mereka. Perbezaan kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan dalam pascaujian juga ditentukan untuk menunjukkan bahawa terdapat perubahan terhadap kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan dalam pascaujian tersebut sekaligus menunjukkan keberkesanan intervensi (Noraini Idris, 2010; Mohd Shahril 2019).

Analisis ujian MANOVA digunakan untuk menguji perbezaan skor min pemboleh ubah bersandar kecerdasan emosi, kepuasan bekerja, dan komitmen terhadap organisasi antara kumpulan kawalan dengan kumpulan rawatan sebelum intervensi dijalankan (dalam praujian) dan setelah intervensi dijalankan (dalam pascaujian). Syarat-syarat ujian MANOVA adalah memenuhi andaian normaliti untuk univariat, normaliti untuk multivariat, *homogeneity of variance* dan *homogeneity of covariance* (Ntumi S, 2021).

Ujian *Levene* telah dilaksanakan pada praujian untuk mengetahui sama ada subjek di dalam kedua-dua kumpulan adalah homogen dalam praujian sebelum menerima intervensi Modul Kecerdasan Emosi. Hasil analisis yang dipaparkan dalam Jadual 4.17 untuk pemboleh ubah bersandar kecerdasan emosi, kepuasan bekerja, dan komitmen terhadap organisasi adalah masing-masing [$F(1,65) = 0.006$, $p = 0.940$],

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

[F(1,65) = 0.109, p = 0.742], dan [F(1,65) = 0.247, p = .621]. Hasil ini menunjukkan bahawa nilai signifikan untuk ujian *Levene* melebihi 0.05 untuk masing-masing pemboleh ubah bersandar yang menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam praujian dari kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan.

Jadual 4.17

Analisis Ujian Levene bagi Praujian Merentasi Kumpulan

Pemboleh ubah bersandar	Statistik *Levene*, F	df1	df2	p
Kecerdasan Emosi	0.006	1	65	0.940
Kepuasan Bekerja	0.109	1	65	0.742
Komitmen Terhadap Organisasi	0.247	1	65	0.621

Ujian *Levene* digunakan juga pada pascaujian bagi kumpulan kawalan dan rawatan. Keputusan ujian *Levene* yang digambarkan oleh Jadual 4.18 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan (homogen) yang signifikan bagi varians dalam pascaujian pada pemboleh ubah bersandar kecerdasan emosi [F(1,62) = 3.383, p>0.05], kepuasan bekerja [F(1,62) = 2.294, p>0.05], dan komitmen terhadap organisasi [F(1,62) = 1.253, p>0.05] untuk kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan.

Jadual 4.18

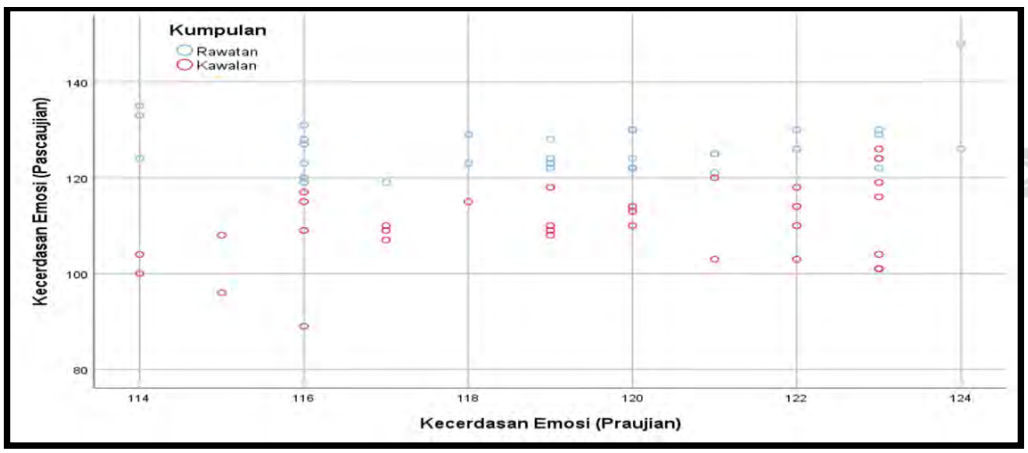
Analisis Ujian Levene bagi Pascaujian Merentasi Kumpulan

Pemboleh ubah bersandar	Statistik *Levene*, F	df1	df2	P
Kecerdasan Emosi	3.383	1	62	0.071
Kepuasan Bekerja	2.294	1	62	0.135
Komitmen Terhadap Organisasi	1.253	1	62	0.267

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

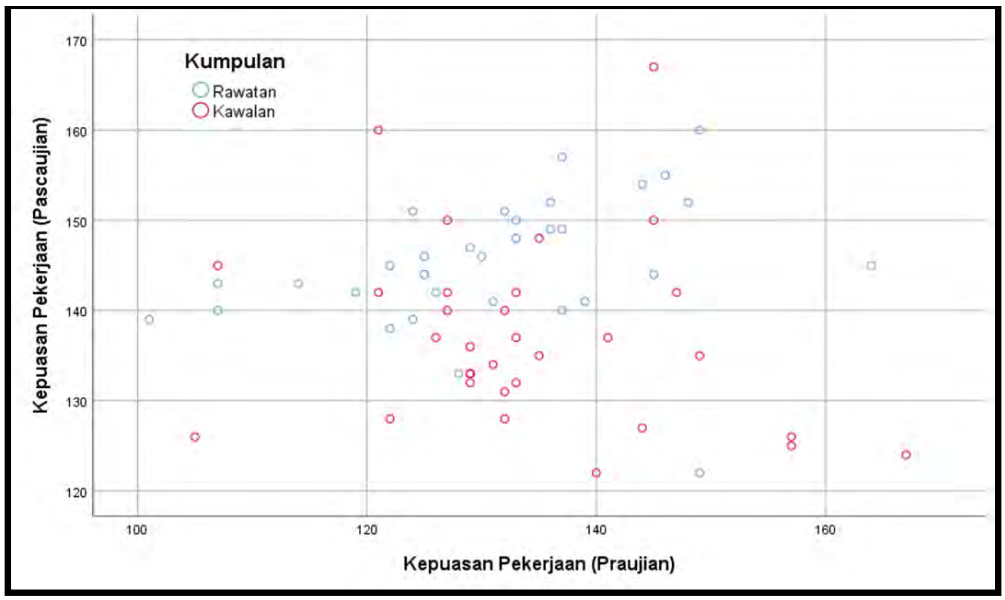
Syarat selanjutnya untuk ujian MANOVA adalah lineariti taburan data melalui graf *scatterplots* untuk melihat korelasi secara linear bagi kategori data dalam pemboleh ubah bebas (kumpulan) dengan pemboleh ubah bersandar (pascaujian) dan pemboleh ubah kawalan (praujian). Rajah 4.1 memerihalkan taburan data kecerdasan emosi, Rajah 4.2 menggambarkan taburan data kepuasan pekerjaan dan Rajah 4.3 menunjukkan taburan data komitmen terhadap organisasi yang masing-masing untuk kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan. Oleh yang demikian, analisis data jelas menunjukkan bahawa skor kajian ini bertaburan normal, linear dan mempunyai kesamaan varians.



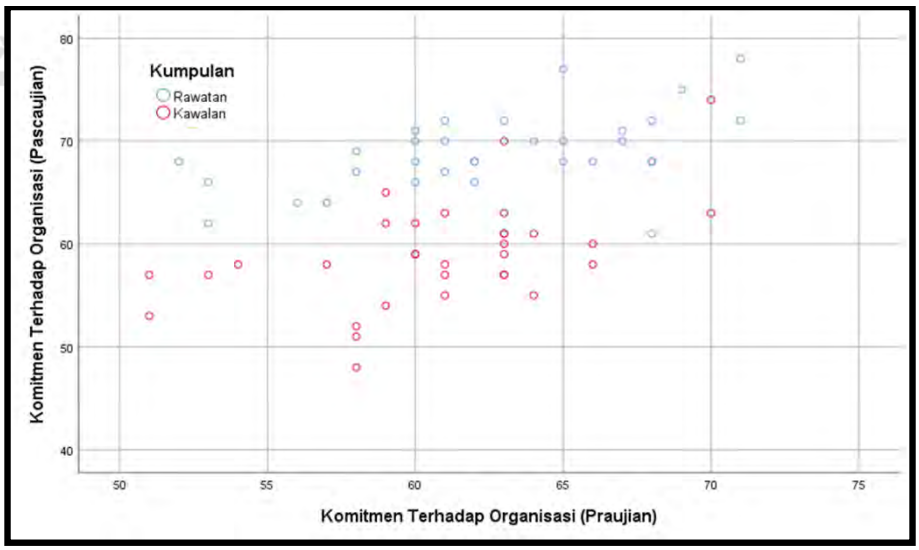
Rajah 4.1. Analisis Lineariti Data Kecerdasan Emosi untuk Kumpulan Kawalan dan Kumpulan Rawatan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi



Rajah 4.2. Analisis Lineariti Data Kepuasan Kerja untuk Kumpulan Kawalan dan Kumpulan Rawatan



Rajah 4.3. Analisis Lineariti Data Komitmen Terhadap Organisasi untuk Kumpulan Kawalan dan Kumpulan Rawatan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

4.5 Perbezaan skor min dalam praujian dan pascaujian antara kumpulan kawalan dan rawatan

Bagi menjawab soalan kajian seterusnya, maka perbezaan skor min dilihat dalam praujian dan pasca ujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan. Perbezaan praujian merupakan satu indikator bagi menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan antara kedua-dua kumpulan sebelum intervensi dijalankan.

4.5.1 Dapatan soalan kajian 4: Perbezaan skor min kecerdasan emosi dalam praujian dan pascaujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan

Data deskriptif dalam Jadual 4.19 menunjukkan data analisis bagi mengetahui sekiranya terdapat perbezaan skor min kecerdasan emosi yang signifikan dalam praujian dan pascaujian di antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan. Perbezaan kesan Modul Kecerdasan Emosi antara praujian dan pascaujian terhadap kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan secara keseluruhan menggunakan SPSS 26.0.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.19

Statistik Deskriptif Untuk Skor Min Praujian dan Pascaujian bagi Kecerdasan Emosi Antara Kumpulan Kawalan dan Kumpulan Rawatan

	Kawalan		Rawatan		Beza Min	Nilai Sig.
	Min	Sisihan Piawai	Min	Sisihan Piawai		
Praujian	119.313	3.042	119.188	3.021	-0.125	0.870
Pascaujian	110.000	8.084	126.313	5.665	16.313	0.000

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.19 menunjukkan bahawa skor min dan sisihan piawai praujian bagi kumpulan kawalan dengan intervensi sedia ada ialah 119.313 dan 3.042 manakala skor min dan sisihan piawai bagi kumpulan rawatan dengan intervensi sedia ada ialah 119.188 dan 3.021. Keputusan statistik menunjukkan perbezaan yang tidak signifikan ($p>0.05$). Oleh itu, dapatan ujian statistik menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kumpulan kawalan dan rawatan dalam praujian. Justeru, dapat disimpulkan bahawa tidak terdapat perbezaan tahap kecerdasan emosi yang signifikan antara kumpulan kawalan dan rawatan dalam praujian sebelum intervensi diberikan.

Jadual 4.19 juga menunjukkan keputusan ujian untuk pascaujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan bagi menunjukkan perbezaan skor min kecerdasan emosi. Hasil daripada analisis dalam Jadual 4.19 menunjukkan bahawa skor min dan sisihan piawai pascaujian dalam kumpulan kawalan adalah 110.000 dan 8.084 manakala skor min dan sisihan piawai dalam kumpulan rawatan adalah 126.313 dan 5.665. Keputusan kajian adalah signifikan ($p< .05$). Hal ini menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan dalam kecerdasan emosi antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan dalam pascaujian secara keseluruhan. Justeru, hasil kajan ini jelas menunjukkan bahawa terdapat perbezaan skor min kecerdasan emosi yang signifikan dalam pascaujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan.

Skor min kumpulan kawalan adalah lebih rendah daripada skor min yang diperoleh oleh kumpulan rawatan. Nilai perbezaan skor pascaujian dan praujian antara kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan adalah 16.313. Nilai positif yang diperoleh pada perbezaan min pascaujian dan praujian dalam kumpulan rawatan menandakan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

terdapatnya peningkatan skor kecerdasan emosi dalam pascaujian bagi kumpulan rawatan.

4.5.2 Dapatan soalan kajian 5: Perbezaan skor min kepuasan kerja dalam praujian dan pascaujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan

Bagi menjawab persoalan kajian yang kelima iaitu untuk mengetahui sekiranya terdapat perbezaan skor min kepuasan kerja yang signifikan dalam praujian dan pascaujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan, skor min bagi praujian dan pascaujian bagi kedua kumpulan tersebut dianalisis seperti di dalam Jadual 4.20.

Jadual 4.20 menerangkan hasil analisis praujian bagi kumpulan kawalan dan rawatan untuk soal selidik kepuasan kerja. Skor min dan sisihan piawai bagi praujian untuk kumpulan kawalan ialah 133.969 dan 13.146 manakala skor min dan sisihan piawai bagi kumpulan rawatan dengan menggunakan intervensi sedia ada ialah 131.219 dan 13.562.

Keputusan statistik pula menunjukkan perbezaan yang tidak signifikan ($p>0.05$), dan dapatan ujian statistik dalam Jadual 4.20 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kumpulan kawalan dan rawatan dalam praujian. Justeru, dapat disimpulkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kumpulan kawalan dan rawatan dalam tahap kepuasan kerja sebelum intervensi diberikan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.20

Statistik Deskriptif Untuk Skor Min Praujian dan Pascaujian bagi Kepuasan Kerja Antara Kumpulan Kawalan dan Kumpulan Rawatan

	Kawalan		Rawatan		Beza Min	Nilai Sig.
	Min	Sisihan Piawai	Min	Sisihan Piawai		
Praujian	133.969	13.146	131.219	13.562	-2.750	0.413
Pascaujian	137.063	10.236	145.250	7.392	8.188	0.001

Jadual 4.20 juga menunjukkan keputusan untuk pascaujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan bagi menunjukkan perbezaan skor min kepuasan kerja. Hasil daripada analisis dalam Jadual 4.20 menunjukkan bahawa skor min dan sisihan piawai pascaujian dalam kumpulan kawalan adalah 137.063 dan 10.236 manakala skor min dan sisihan piawai selepas penggunaan intervensi Modul Kecerdasan Emosi dalam kumpulan rawatan adalah 145.250 dan 7.392. Keputusan kajian adalah signifikan ($p < .05$). Hal ini menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan dalam pascaujian secara keseluruhan.

Justeru, dapatan kajian ini jelas menunjukkan bahawa terdapat perbezaan skor min kepuasan kerja yang signifikan dalam pascaujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan. Skor min kumpulan kawalan adalah lebih rendah daripada skor min yang diperoleh oleh kumpulan rawatan. Nilai perbezaan min pascaujian dan praujian antara kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan adalah 8.188. Nilai positif yang diperoleh pada perbezaan min pascaujian dan praujian dalam kumpulan rawatan menandakan terdapatnya peningkatan skor kepuasan kerja dalam pascaujian kumpulan rawatan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

4.5.3 Dapatan soalan kajian 6: Perbezaan skor min komitmen terhadap organisasi dalam praujian dan pascaujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan

Analisis statistik bagi menjawab persoalan kajian yang berikutnya adalah untuk mengetahui sekiranya terdapat perbezaan skor min komitmen terhadap organisasi yang signifikan dalam praujian dan pascaujian di antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan. Skor min bagi praujian dan pascaujian bagi kedua kumpulan tersebut dianalisis seperti di Jadual 4.21.

Jadual 4.21 menerangkan analisis praujian bagi kumpulan kawalan dan rawatan untuk soal selidik komitmen terhadap organisasi. Hasil analisis menunjukkan skor min dan sisihan piawai bagi praujian untuk kumpulan kawalan ialah 60.781 dan 4.513 manakala skor min dan sisihan piawai bagi kumpulan rawatan dengan menggunakan intervensi sedia ada ialah 62.531 dan 5.137. Keputusan praujian adalah tidak signifikan ($p>0.05$). Dapatan ujian statistik ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kumpulan kawalan dan rawatan dalam praujian. Justeru, dapat disimpulkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kumpulan kawalan dan rawatan dalam tahap komitmen terhadap organisasi sebelum intervensi diberikan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.21

Statistik Deskriptif Untuk Skor Min Praujian dan Pascaujian bagi Komitmen Terhadap Organisasi Antara Kumpulan Kawalan dan Kumpulan Rawatan

	Kawalan		Rawatan		Beza Min	Nilai Sig.
	Min	Sisihan Piawai	Min	Sisihan Piawai		
Praujian	60.781	4.513	62.531	5.137	1.750	0.153
Pascaujian	58.969	5.121	68.938	3.750	9.969	0.000

Jadual 4.21 juga menunjukkan keputusan ujian untuk pascaujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan bagi menunjukkan perbezaan skor min komitmen terhadap organisasi. Hasil analisis dalam Jadual 4.21 menunjukkan bahawa skor min dan sisihan piawai pascaujian dalam kumpulan kawalan adalah 58.969 dan 5.121 manakala skor min dan sisihan piawai selepas penggunaan intervensi Modul Kecerdasan Emosi dalam kumpulan rawatan adalah 68.938 dan 3.750.

Keputusan kajian adalah signifikan ($p < .05$). Hal ini menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan dalam pascaujian secara keseluruhan. Justeru, dapatan ini jelas menunjukkan bahawa terdapat perbezaan skor min komitmen terhadap organisasi yang signifikan dalam pascaujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan.

Skor min kumpulan kawalan adalah lebih rendah daripada skor min yang diperoleh oleh kumpulan rawatan. Nilai perbezaan min pascaujian dan praujian antara kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan adalah 9.969. Nilai positif yang diperoleh

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

pada perbezaan min pascaujian dan praujian dalam kumpulan rawatan menandakan terdapatnya peningkatan skor komitmen terhadap organisasi dalam pascaujian kumpulan rawatan.

4.6 Perbezaan skor min antara keputusan praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan

Bagi mengukuhkan lagi dapatan dan melihat perubahan skor min dalam kumpulan rawatan bagi menggambarkan kesan intervensi, terdapat tiga soalan kajian yang berkaitan iaitu dengan melihat perbezaan skor min pemboleh ubah bersandar iaitu kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kumpulan rawatan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

4.6.1 Dapatan soalan kajian 7: Perbezaan skor min kecerdasan emosi antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan

Analisis statistik bagi menjawab persoalan kajian yang berikutnya adalah untuk mengetahui lebih terperinci tentang perbezaan skor min kecerdasan emosi yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan. Jadual 4.22 menunjukkan hasil analisis bagi perbandingan purata (min) markah praujian dan pascaujian selepas penggunaan intervensi program atau modul sedia ada di TLDM ditambah dengan intervensi Modul Kecerdasan Emosi bagi kumpulan rawatan dalam kajian ini. Hasil daripada analisis menunjukkan bahawa skor min dan sisihan piawai dalam praujian adalah 119.19 dan 3.021 manakala skor min dan sisihan piawai selepas

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

penggunaan intervensi Modul Kecerdasan Emosi adalah 126.31 dan 5.665. Perbezaan skor min antara ujian tersebut ialah 7.12.

Keputusan kajian statistik adalah signifikan ($p < .05$). Hal ini menunjukkan bahawa terdapat peningkatan bagi tahap kecerdasan emosi pada kumpulan rawatan apabila subjek bukan sahaja mengikuti kaedah latihan dengan menggunakan intervensi sedia ada di TLDM malah turut melibatkan diri dalam Modul Kecerdasan Emosi yang dilaksanakan dalam kajian ini.

Jadual 4.22

Hasil Analisis Skor Min Kecerdasan Emosi antara Praujian dan Pascaujian bagi Kumpulan Rawatan

	N	*Praujian*		*Pascaujian*		*Beza Min*	*Nilai Sig.*
		Min	Sisihan Piawai	Min	Sisihan Piawai		
Kecerdasan Emosi	32	119.19	3.021	126.31	5.665	7.12	0.000

4.6.2 Dapatan soalan kajian 8: Perbezaan skor min kepuasan kerja antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan

Analisis statistik bagi menjawab soalan kajian yang seterusnya adalah untuk mengetahui dengan lebih terperinci tentang perbezaan skor min kepuasan kerja yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan. Jadual 4.23 menunjukkan hasil analisis bagi perbandingan purata (min) markah praujian dan pascaujian iaitu sebelum dan selepas penggunaan intervensi program atau modul sedia ada di TLDM ditambah dengan intervensi Modul Kecerdasan Emosi bagi kumpulan rawatan terhadap tahap kepuasan kerja dalam kajian ini. Hasil daripada analisis

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

menunjukkan bahawa skor min dan sisihan piawai dalam praujian adalah 131.22 dan 13.562 manakala skor min dan sisihan piawai selepas penggunaan intervensi Modul Kecerdasan Emosi adalah 145.25 dan 7.392. Perbezaan skor min antara ujian tersebut ialah 14.03.

Oleh yang demikian, keputusan kajian statistik adalah signifikan ($p<0.05$). Hal ini menunjukkan bahawa terdapat peningkatan bagi tahap kepuasan kerja pada kumpulan rawatan apabila kaedah latihan dengan menggunakan modul sedia ada dan intervensi Modul Kecerdasan Emosi dilaksanakan.

Jadual 4.23

Hasil Analisis Skor Min Kepuasan Kerja antara Praujian dan Pascaujian bagi Kumpulan Rawatan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

	N	*Praujian*		*Pascaujian*		*Beza Min*	*Nilai Sig.*
		Min	Sisihan Piawai	Min	Sisihan Piawai		
Kepuasan Kerja	32	131.22	13.562	145.25	7.392	14.03	0.000

4.6.3 Dapatan soalan kajian 9: Perbezaan skor min komitmen terhadap organisasi antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan

Analisis statistik bagi menjawab persoalan kajian yang berikutnya adalah untuk mengetahui sekiranya terdapat perbezaan skor min komitmen terhadap organisasi yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan. Jadual 4.24 menunjukkan hasil analisis bagi perbandingan purata (min) markah praujian dan pascaujian iaitu sebelum dan selepas penggunaan intervensi program atau modul sedia ada di TLDM ditambah dengan intervensi Modul Kecerdasan Emosi bagi kumpulan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

rawatan terhadap tahap komitmen terhadap organisasi dalam kajian ini. Hasil analisis menunjukkan bahawa skor min dan sisihan piawai dalam praujian adalah 62.53 dan 5.137 manakala skor min dan sisihan piawai selepas penggunaan intervensi Modul Kecerdasan Emosi adalah 68.94 dan 3.75. Perbezaan skor min antara ujian tersebut ialah 6.41.

Berpandukan hasil analisis data, keputusan kajian statistik MANOVA adalah signifikan ($p < .05$). Hal ini menunjukkan bahawa terdapat peningkatan dalam tahap komitmen terhadap organisasi pada kumpulan rawatan apabila kaedah latihan dengan menggunakan intervensi sedia ada dan Modul Kecerdasan Emosi dilaksanakan.

Jadual 4.24

Hasil Analisis Skor Min Komitmen Terhadap Organisasi antara Praujian dan Pascaujian bagi Kumpulan Rawatan

	N	*Praujian*		*Pascaujian*		*Beza Min*	*Nilai Sig.*
		Min	Sisihan Piawai	Min	Sisihan Piawai		
Komitmen Terhadap Organisasi	32	62.53	5. 137	68.94	3.75	6.41	0.000

4.7 Dapatan soalan kajian 10: Kesan intervensi Modul Kecerdasan Emosi antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan

Analisis statistik yang berikutnya adalah untuk mengetahui kesan intervensi modul antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan serta mengetahui faktor peramal tahap kecerdasan emosi dalam kalangan anggota TLDM berpandukan data analisis seperti di Jadual 4.25, 4.26, 4.27 dan 4.28. Ujian MANOVA satu hala digunakan dalam kajian

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

ini kerana ujian ini dapat digunakan untuk mengetahui samada terdapat perbezaan di antara kumpulan pascaujian, yang menunjukkan keberkesanan modul intervensi kecerdasan emosi dalam kumpulan rawatan. Sebanyak empat analisis telah dijalankan dalam ujian MANOVA bagi tujuan kajian ini iaitu *Multivariate Pillai's Trace*, *Tests of Between-Subjects Effects*, *Estimated Marginal Means*, dan *Post Hoc Bonferroni Adjusted Pairwise Comparison*.

Ujian *Multivariate Pillai's Trace* digunakan secara serentak bagi menentukan perbandingan purata skor pascaujian antara kumpulan kawalan dan rawatan. Ujian *Pillai's Trace* dianggap sebagai ukuran yang boleh dipercayai kerana memberikan perlindungan terhadap ralat Jenis I dengan saiz sampel yang kecil. Ianya merupakan jumlah varians yang dijelaskan oleh pemboleh ubah diskriminasi yang mengira bilangan varian pemboleh ubah bersandar yang memberikan pemisahan terbesar pada pemboleh ubah bebas (Hair dan lain-lain, 2014). Hasil daripada ujian *Multivariate Pillai's Trace* dalam Jadual 4.25 menunjukkan bahawa terdapat kesan yang signifikan oleh kumpulan [F (3,60) = 48.128, p <.05]. Ini menunjukkan bahawa Modul Kecerdasan Emosi merupakan faktor yang menyumbang kepada peningkatan kecerdasan emosi, kepuasan pekerjaan, dan komitmen terhadap organisasi.

Jadual 4.25

Keputusan Ujian Multivariate

	Value	*F*	*Hypothesis df*	*Error df*	*Sig.*
Pillai's trace	0.706	48.128[a]	3.000	60.000	0.000
[a]. *Exact statistics*					

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.26 menunjukkan keputusan ujian *Tests of Between-Subjects Effects* untuk mengetahui huraian pengujian model *univariate* pada setiap pemboleh ubah bersandar bagi setiap kumpulan (kumpulan kawalan dan rawatan). Keputusan ini menunjukkan bahawa terdapat kesan signifikan modul kepada kecerdasan emosi [F (1, 62) = 87.382, p <.05]. Dapatan juga menunjukkan bahawa terdapat kesan signifikan modul kepada kepuasan pekerjaan [F (1,62) = 13.456, p <.05]. Kemudian juga terdapat kesan ketara oleh modul ini kepada komitmen terhadap organisasi [F (1,62) = 78.938, p <.05]. Nilai R^2 menunjukkan bahawa Modul Kecerdasan Emosi menyumbang peningkatan sebanyak 58.5% dalam kecerdasan emosi, 17.8% dalam kepuasan kerja, dan 56% dalam komitmen terhadap organisasi. Maka, hasil kajian ini membuktikan bahawa Modul Kecerdasan Emosi paling banyak menyumbang kepada peningkatan tahap kecerdasan emosi, diikuti dengan komitmen terhadap organisasi, malah juga dapat membantu meningkatkan tahap kepuasan kerja.

Jadual 4.26

Keputusan Tests of Between-Subjects Effects

Pemboleh ubah bersandar	Sumber	Kuasa dua jenis III	Df	Min kuasa dua	F	Sig. (p)	R^2
Kecerdasan Emosi	Kumpulan	4257.563	1	4257.563	87.382	.000	0.585
	Error	3020.875	62	48.724			
Kepuasan Pekerjaan	Kumpulan	1072.563	1	1072.563	13.456	.001	0.178
	Error	4941.875	62	79.708			
Komitmen Terhadap Organisasi	Kumpulan	1590.016	1	1590.016	78.938	.000	0.560
	Error	1248.844	62	20.143			

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Keputusan ujian *Estimated Marginal Means* dalam Jadual 4.27 menunjukkan min terubahsuai bagi soal selidik Kecerdasan Emosi *Schutte Self-Report Inventory* (SSRI) untuk kumpulan rawatan iaitu 126.313 adalah lebih tinggi daripada min terubahsuai untuk kumpulan kawalan iaitu 110.000 sebanyak 16.313. Oleh kerana nilai ujian homogeniti menunjukkan Sig. > 0.05 pada semua pemboleh ubah, maka setiap pemboleh ubah tidak bersandar mempengaruhi pemboleh ubah bersandar menggunakan ujian *post hoc Benferroni*. Keputusan ujian *post hoc Bonferroni Adjusted Pairwise Comparison* (Jadual 4.28) mengesahkan bahawa perbezaan tersebut adalah signifikan kerana p<0.05. Maka, kecerdasan emosi *Schutte Self-Report Inventory* (SSRI) pada kumpulan rawatan setelah diberikan intervensi Modul Kecerdasan Emosi adalah lebih baik berbanding dengan kumpulan kawalan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.27

Keputusan ujian Estimated Marginal Means

Pemboleh ubah bersandar	Kumpulan	Min terubahsuai	Ralat piawai
Kecerdasan Emosi	Kawalan	110.000	1.234
	Rawatan	126.313	1.234
Kepuasan Pekerjaan	Kawalan	137.063	1.578
	Rawatan	145.250	1.578
Komitmen Terhadap Organisasi	Kawalan	58.969	.793
	Rawatan	68.938	.793

Keputusan ujian *Estimated Marginal Means* (Jadual 4.27) menunjukkan min terubahsuai bagi soal selidik *Job Satisfaction Survey* (JSS) untuk kumpulan rawatan iaitu 145.250 adalah lebih tinggi daripada min terubahsuai untuk kumpulan kawalan iaitu 137.063 sebanyak 8.188. Keputusan ujian *post hoc Bonferroni Adjusted Pairwise Comparison* (Jadual 4.28) mengesahkan bahawa perbezaan tersebut adalah signifikan kerana p<0.05. Maka, kepuasan kerja *Job Satisfaction Survey* (JSS) pada kumpulan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

rawatan setelah diberikan intervensi Modul Kecerdasan Emosi adalah lebih baik berbanding dengan kumpulan kawalan yang tidak mendapat tambahan intervensi.

Jadual 4.28

Keputusan Ujian Bonferroni Adjusted Pairwise Comparison

Pemboleh ubah bersandar	(I) Kumpulan	(J) Kumpulan	Beza Min (I-J)	Ralat piawai	Sig.
Kecerdasan Emosi	Kawalan	Rawatan	-16.312*	1.745	.000
	Rawatan	Kawalan	16.313*	1.745	.000
Kepuasan Pekerjaan	Kawalan	Rawatan	-8.187*	2.232	.001
	Rawatan	Kawalan	8.188*	2.232	.001
Komitmen Terhadap Organisasi	Kawalan	Rawatan	-9.969*	1.122	.000
	Rawatan	Kawalan	9.969*	1.122	.000

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Keputusan ujian *Estimated Marginal Means* (Jadual 4.27) menunjukkan min terubahsuai bagi skor soal selidik *Organisational Commitment Questionnaire* (OCQ) untuk kumpulan rawatan iaitu 68.938 adalah lebih tinggi daripada min terubahsuai untuk kumpulan kawalan iaitu 58.969 sebanyak 9.969. Keputusan ujian *post hoc Bonferroni Adjusted Pairwise Comparison* (Jadual 4.28) mengesahkan bahawa perbezaan tersebut adalah signifikan ($p<0.05$). Maka, komitmen terhadap organisasi *Organisational Commitment Questionnaire* (OCQ) pada kumpulan rawatan yang telah menerima intervensi Modul Kecerdasan Emosi adalah lebih baik berbanding dengan kumpulan kawalan yang tanpa diberikan invervensi tambahan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

4.8 Dapatan soalan kajian 11: Pandangan subjek terhadap intervensi modul kecerdasan emosi

Merujuk Jadual 4.29, kebanyakan subjek berpandangan bahawa intervensi Modul Kecerdasan Emosi penting dan berkesan dalam usaha membantu mereka memperoleh pelbagai faedah terutamanya dalam mempertingkatkan kesedaran emosi bagi mengharungi pelbagai cabaran di tempat kerja dan kehidupan peribadi. Sejumlah 24 orang (75.0%) subjek mengatakan bahawa pengetahuan tentang kecerdasan emosi adalah penting bagi pegawai TLDM dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang penuh dengan pelbagai cabaran.

Jadual 4.29

Analisis Pendapat Subjek Terhadap Keseluruhan Intervensi Modul Kecerdasan Emosi (n = 32)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Pendapat Subjek Tentang Modul	Kekerapan	Peratus
Penting untuk ketahui EQ	24	75.0
Dapat berkongsi emosi/pengalaman/Berempati	23	72.0
Dapat membantu diri /kurangkan tekanan	20	63.0
Meningkatkan motivasi dalaman/ Kepimpinan	20	63.0
Kesedaran kendiri / emosi	18	56.3
Ketahui teknik komunikasi / kemahiran mendengar	17	53.1

Seramai 23 orang subjek (72.0%) berpandangan bahawa modul tersebut dapat membantu mereka untuk menjadi lebih terbuka agar dapat berkongsi pengalaman dan perasaan dengan individu lain dengan lebih mudah. Sebanyak 20 orang subjek lagi (63.0%) berpendapat bahawa modul yang dijalankan dapat membantu diri sendiri dan orang lain dalam meningkatkan kebolehan menangani masalah serta mengurangkan tekanan yang dihadapi di tempat kerja.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Seramai 20 orang subjek iaitu 63% daripada jumlah keseluruhan kumpulan rawatan mendapati intervensi modul yang dilaksanakan oleh pengkaji dapat meningkatkan motivasi dalaman dan sifat kepimpinan sebagai pegawai atasan. Subjek berpendapat bahawa keiginan untuk melakukan yang lebih baik di tempat kerja dengan ketahanan diri serta tidak mudah mengaku kalah adalah di antara matlamat yang ingin dicapai selepas menjalani intervensi tersebut.

Hasil daripada analisis tentang pandangan subjek, didapati 18 orang subjek (56.3%) mendapati bahawa modul ini memberikan kesedaran kendiri iaitu meliputi kesedaran emosi dalam diri dan memahami emosi individu lain di tempat kerja dengan lebih baik. Akhir sekali, seramai 17 orang subjek iaitu sebanyak 53.1 % berpendapat bahawa modul ini dapat memberikan pengetahuan tentang teknik komunikasi dan kemahiran mendengar yang perlu ada pada pegawai bagi memudahkan proses perkongsian masalah dengan anggota bawahan mahupun rakan sekerja.

Hasil daripada analisis berkenaan pandangan subjek tentang keseluruhan intervensi Modul Kecerdasan Emosi, didapati bahawa terdapat dua tema yang dapat dirumuskan yang meliputi kepentingan pengetahuan tentang kecerdasan emosi untuk diri sendiri dan individu lain, dan penambahbaikan kaedah pelaksanaan Modul Kecerdasan Emosi.

Berikut adalah antara pernyataan verbal daripada subjek tentang tema pertama iaitu kepentingan pengetahuan yang diperoleh melalui intervensi Modul Kecerdasan Emosi untuk diri sendiri dan individu lain adalah:

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

"Dalam bengkel ini saya dapat pengetahuan baru mengenai EQ dan jenis-jenis perasaan yang saya alami tanpa disedari akibat daripada sesuatu kejadian, EQ dapat elakkan konflik dalam diri." (Peserta 03)

"Aktiviti berkongsi pengalaman kat kapal dengan kawan-kawan dalam bengkel rasa OK, ada yang nasib sama macam saya juga, bila berbual dapat luah perasaan, bantu kawan-kawan, rasa senang, relaks dan *happy*." (Peserta 06)

"Dapat ketahui cara komunikasi dengan rakan sekerja, penting bertanya khabar dan mendengar masalah kawan dalam satu pejabat. Modul kaunseling ni penting dalam TLDM untuk memberi motivasi kepada anggota." (Peserta 07)

"Bukan semua orang dapat berkongsi masalah dan *feelings*, empati memang susah untuk dipraktik tapi penting bila berdepan dengan anggota bawahan. Bahan yang dipelajari perlu diamalkan setiap hari untuk mendapat manfaat." (Peserta 11)

"Bengkel kaunseling EQ sesuai untuk semua pegawai muda untuk kawal diri, tidak mudah hilang sabar dan sentiasa positif dalam keadaan *stress*." (Peserta 15)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Berikut adalah antara pernyataan verbal daripada subjek tentang tema kedua yang berkaitan dengan penambahbaikan kaedah pelaksanaan Modul Kecerdasan Emosi:

"Modul ini perlu dibuat atas kapal semasa belayar, kaunselor pun harus ikut serta, baru dapat tahu kehidupan sebenar yang kami alami *onboard*. Modul ni dapat membantu saya memahami pelbagai jenis emosi dan tenangkan diri." (Peserta 18)

"Dicadang modul ini dilaksanakan dalam bentuk bengkel seminggu dengan lebih ramai kaunselor dan diadakan di tempat lain untuk elak gangguan kerja pejabat. Modul membantu membuat pilihan yang tepat dalam keadaan *stress*." (Peserta 25)

"Saya rasa lega dapat luahkan perasaan kecewa saya kat sini. Saya tak rasa tewas sebab ada yang senasib dengan saya. Aktiviti *mental chatter* sangat membantu dan perlu dibanyakkan." (Peserta 28)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

"Kita perlu kongsi perasaan dengan kawan-kawan dan belajar kawal emosi. Saya rasa EQ sangat penting untuk Navy. Cara berkomunikasi dengan anggota bawahan perlukan lebih masa. Program ini dapat serlahkan personaliti saya." (Peserta 29)

Jadual 4.30 memaparkan pendapat subjek terhadap faedah yang diperoleh daripada Modul Kecerdasan Emosi. Majoriti subjek iaitu seramai 22 orang (68.8%) menyatakan bahawa intervensi Modul Kecerdasan Emosi membimbing mereka untuk mendapatkan cara-cara menguruskan emosi dan mengatasi tekanan perasaan terutamanya yang negatif serta konflik di tempat kerja. Terdapat subjek yang menyatakan bahawa beliau pernah merancang untuk meninggalkan tempat tugas tanpa cuti atau tidak hadir tanpa cuti (THTC) dan kini berasa lega kerana tidak berbuat demikian. Subjek mengambil keputusan untuk THTC disebabkan terlalu tertekan dengan cemuhan dan kritikan oleh pegawai atasan. Terdapat juga subjek yang menyatakan beliau kecewa apabila pegawai atasan tidak mencalonkannya untuk menghadiri kursus di luar negara walaupun subjek telah melakukan yang terbaik di tempat kerja.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.30

Analisis Pendapat Subjek Terhadap Bagaimana Modul Kecerdasan Emosi Dapat Membantu di Tempat Kerja (n = 32)

Bagaimana Modul Dapat Membantu	Subjek	Kekerapan	Peratus
Belajar mengurus emosi		22	68.8
Memahami emosi kawan		21	65.7
Suasana kerja positif		23	71.8
Mengatasi konflik / tekanan perasaan		22	68.8
Komunikasi yang lebih berkesan		17	53.1
Pengurusan diri lebih efektif		19	59.4
Minat bekerja meningkat		18	56.3
Mengenali potensi dalam diri		20	63.0

Daripada maklum balas subjek dalam soal selidik, didapati 21 orang subjek (65.7%) berpandangan bahawa mereka kini lebih menumpukan kepada luahan perasaan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

rakan sekerja dan kawan-kawan kerana mendapat kesedaran tentang kepentingan memahami emosi seseorang melalui penglibatan dalam modul ini. Terdapat subjek yang menyatakan bahawa perasaan cemburu dan dengki di tempat kerja perlu diatasi dengan menghargai rezeki yang diperoleh dan melakukan yang terbaik dengan kepercayaan bahawa perbuatan yang baik nescaya dibalas dengan baik.

Hasil analisis data dalam kajian ini turut menunjukkan bahawa 23 orang subjek (71.8%) berpandangan bahawa modul ini dapat mewujudkan suasana kerja yang positif di tempat kerja. Ini kerana subjek berasa lebih baik di tempat kerja dengan pengamalan budaya tempat kerja yang mengambil berat antara satu sama lain. Di samping itu, 17 orang subjek (53.1%) pula mendapati modul ini dapat membantu memperoleh kemahiran komunikasi yang berkesan dengan menggunakan kemahiran mendengar dan berempati. Ini diikuti dengan 19 orang subjek (59.4%) yang berpandangan bahawa modul ini berkesan dari segi membantu menguruskan diri dengan lebih efektif di tempat kerja. Seterusnya, 18 orang subjek (56.3%) pula menyatakan bahawa modul ini meningkatkan minat bekerja untuk menghasilkan mutu kerja yang lebih baik di tempat kerja. Subjek berasa bersyukur apabila menyedari kepentingan jawatan yang sedang disandang bagi diri sendiri dan keluarga serta bangga menjadi pegawai TLDM.

Menutut 20 orang subjek (63.0%) lagi, modul ini dapat membantu dari segi mengenali potensi diri masing-masing. Pengalaman hidup dan perkongsian maklumat melalui aktiviti dalam modul ini memberikan kesedaran pada diri subjek bahawa mereka mampu menyelesaikan masalah yang pernah dialami dengan menggunakan keupayaan diri masing-masing.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Hasil daripada keseluruhan analisis berkenaan pandangan subjek tentang bagaimana modul kecerdasan emosi dapat membantu di tempat kerja, terdapat tiga tema utama yang dapat dirumuskan iaitu mengetahui dan mengurus emosi dalam diri, memotivasi diri, dan mengenali emosi dalam individu lain. Berikut adalah antara pernyataan verbal daripada subjek tentang tema pertama iaitu subjek dapat mengetahui dan mengurus emosi dalam diri mereka:

"Program ini membantu saya memahami perasaan dan masalah yang saya sedang hadapi. Saya juga dapat memberi nasihat yang patut kepada yang memerlukan." (Peserta 12)

"Saya pernah hampir diberhentikan. Saya tidak bersalah tetapi saya terima hukuman. Sekarang saya boleh terima keadaan seperti itu, saya lebih bersedia." (Peserta 20)

"Saya belajar cara mengawal diri bila berasa marah dan tertekan dengan pegawai saya. EQ dan cara mengendalikan perasaan jarang dibincang dalam *Navy*." (Peserta 30)

"Saya jarang berkongsi perasaan sedih atau kecewa dengan rakan sekerja. Dalam bengkel ni, ramai yang sudi mendengar dan memberi respon dalam aktiviti berkumpulan. Tak rugi berkongsi masalah dengan rakan sekerja."

Berikut adalah antara pernyataan verbal daripada subjek tentang tema kedua iaitu subjek dapat memotivasi diri mereka:

"Program sesuai untuk motivasi diri dan anak kapal dalam eksesais jauh. Warga perlu melihat hidup ini dari dimensi yang berbeza dan lebihkan *sharing of feelings*." (Peserta 3)

"Aktiviti sesuai untuk sesi Pegawai Bahagian dengan anggota, pegawai perlu sentiasa positif, dan bantu anggota yang bermasalah dengan tingkatkan motivasi mereka." (Peserta 08)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Seterusnya adalah antara pernyataan verbal daripada subjek tentang tema ketiga iaitu subjek dapat mengenal emosi dalam individu lain:

"Modul dapat bantu memahami keadaan kawan, mendengar masalah anggota dengan lebih terbuka. Membantu dari segi pengurusan komunikasi di tempat kerja agar lebih seronok bekerja dalam pasukan. Teknik soalan terbuka/tertutup sangat penting di tempat kerja." (Peserta 09)

"Program membantu kita menerima cabaran hidup, atasi kemurungan, layan kerenah di tempat kerja dan menghargai kehidupan ini. Kita dapat terima kelemahan dan kekuatan orang lain dan sentiasa tenang di tempat kerja." (Peserta 27)

"Kita boleh gunakan teknik dalam modul ini di kapal agar menjadi pegawai yang tidak pilih kasih. *Favouritism* perlu dikurangkan, anggota cemerlang perlu diiktiraf, kebajikan warga kapal perlu dijaga." (Peserta 26)

Secara keseluruhannya, subjek yang menyertai intervensi Modul Kecerdasan Emosi berpuas hati dengan kandungan dan pelaksanaan modul. Maklum balas daripada ahli-ahli kumpulan telah menunjukkan perkembangan dalam pengetahuan tentang kecerdasan emosi terutamanya dalam membuat penilaian terhadap tindakan yang diambil bagi mengatasi kecelaruan emosi di tempat kerja. Ahli-ahli kumpulan didapati berusaha untuk memahami dan mengurus emosi yang mengganggu rutin harian dengan cara yang lebih positif. Intervensi kecerdasan emosi dapat membantu meningkatkan kesedaran dan kemahiran kecerdasan emosi dalam kalangan kumpulan rawatan dalam menangani pelbagai jenis konflik emosi.

Kesimpulannya, intervensi ini dapat memberikan kekuatan emosi kepada ahli-ahli kumpulan agar berupaya mengawal situasi dan membuat keputusan yang wajar apabila berhadapan dengan konflik berkaitan emosi. Dengan itu, mereka tidak perlu

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

lagi menjadi mangsa kepada gangguan dan konflik emosi terutamanya di tempat kerja dalam usaha mencapai matlamat diri dan organisasi.

4.9 Rumusan dapatan kajian

Berdasarkan ujian statistik yang dijalankan, dapat diketahui bahawa terdapat perbezaan yang signifikan dalam penilaian kecerdasan emosi, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi, antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan yang didasarkan pada min skor setelah menerapkan intervensi Modul Kecerdasan Emosi. Oleh yang demikian, keputusan kajian ini membuktikan bahawa Intervensi Modul Kecerdasan Emosi yang dilaksanakan terhadap subjek dalam kumpulan rawatan telah memberikan kesan yang signifikan terhadap subjek dengan meningkatkan tahap kecerdasan emosi, tahap kepuasan kerja serta tahap komitmen terhadap organisasi.

Seterusnya, dapatan kajian turut mendapati bahawa Modul Kecerdasan Emosi lebih menyumbang kepada peningkatan tahap kecerdasan emosi berbanding tahap kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Di samping itu, tahap kecerdasan emosi didapati menjadi peramal utama kepada tahap komitmen terhadap organisasi berbanding tahap kepuasan kerja dalam kajian ini.

Berpandukan hasil daripada kajian ini, hipotesis yang dikemukakan pada bab 1 dapat dijawab seperti berikut:

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

a. Ho1 diterima kerana tidak terdapat perbezaan skor min kecerdasan emosi yang signifikan dalam praujian antara kumpulan kawalan dan rawatan.

b. Ha1 diterima kerana terdapat perbezaan skor min kecerdasan emosi yang signifikan dalam pascaujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan.

c. Ho2 diterima kerana tidak terdapat perbezaan skor min kepuasan kerja yang signifikan dalam praujian di antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan.

d. Ha2 diterima kerana terdapat perbezaan skor min kepuasan kerja yang signifikan dalam pascaujian di antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan.

e. Ho3 diterima kerana tidak terdapat perbezaan skor min komitmen terhadap organisasi yang signifikan dalam praujian di antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan.

f. Ha3 diterima kerana terdapat perbezaan skor min komitmen terhadap organisasi yang signifikan dalam pascaujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan.

g. Ha4 diterima kerana terdapat perbezaan kecerdasan emosi yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan.

h. Ha5 diterima kerana terdapat perbezaan kepuasan kerja yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan.

i. Ha6 diterima kerana terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan.

Dengan hasil ini, ianya menunjukkan bahawa intervensi Modul Kecerdasan Emosi yang diterapkan untuk kumpulan rawatan dapat meningkatkan tahap kecerdasan emosi, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

TLDM. Secara keseluruhan, subjek dalam kajian ini telah memberikan tindak balas positif mengenai penerapan intervensi Modul Kecerdasan Emosi. Oleh itu, dapatan daripada kajian ini dipercayai dapat menyumbang ke arah peningkatan modal insan dalam kalangan pegawai TLDM yang berkemahiran dari segi kecerdasan emosi. Pegawai tentera yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi dengan mempunyai kualiti mental dan emosi yang baik, seterusnya dapat mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi serta menunjukkan tahap komitmen yang lebih baik terhadap organisasi tentera.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

BAB 5

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

5.1 Pendahuluan

Tujuan utama kajian ini dijalankan adalah bagi melihat kesan Intervensi Modul Kecerdasan Emosi untuk meningkatkan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai TLDM di Pangkalan TLDM Lumut. Kecerdasan emosi diukur daripada maklum balas subjek dalam instrumen *Schutte Self-Report Inventory* (SSRI) manakala kepuasan kerja subjek dan komitmen terhadap organisasi diukur berdasarkan maklum balas subjek dalam instrumen *Job Satisfaction Survey* (JSS) dan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). Terdapat 11 objektif kajian, iaitu untuk mengukur tahap kecerdasan emosi, tahap kepuasan kerja dan tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai TLDM. Objektif kajian yang seterusnya adalah untuk mengetahui perbezaan tahap

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kecerdasan emosi, tahap kepuasan kerja dan tahap komitmen terhadap organisasi dalam praujian dan pascaujian antara kumpulan kawalan dan rawatan.

Objektif kajian yang berikutnya pula menumpukan kepada perbezaan tahap kecerdasan emosi, tahap kepuasan kerja dan tahap komitmen terhadap organisasi dalam praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan. Objektif terakhir yang diutarakan dalam kajian ini adalah untuk mengetahui faktor peramal kecerdasan emosi dalam kalangan pegawai TLDM, disamping pandangan subjek kajian tentang Modul Kecerdasan Emosi yang digunakan.

Sebelum perbincangan terhadap dapatan kajian dihuraikan, penjelasan ringkas diberikan tentang cara kajian ini dijalankan. Huraian ini disusuli dengan perbincangan tentang implikasi kajian terhadap teori dan juga amalan dalam bidang kaunseling dan psikologi. Akhir sekali, cadangan kajian lanjutan turut dibincangkan.

5.2 Ringkasan prosedur kajian

Sebelum kajian berbentuk eksperimen ini dijalankan, antara langkah yang telah diambil oleh pengkaji adalah dengan mendapatkan kebenaran daripada pihak pengurusan tertinggi Pangkalan TLDM Lumut dan Pegawai Memerintah kapal yang terlibat dalam kajian ini. Pada awalnya seramai 70 orang subjek telah dikenal pasti sebagai subjek kajian. Walau bagaimanapun, seramai tiga orang subjek tidak dapat menyertai keseluruhan kajian ini disebabkan bertukar keluar ke unit lain dan mengikuti kursus panjang di luar negara. Oleh yang demikian, sejumlah 67 orang pegawai TLDM

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

berpangkat Lt sehingga Lt Kdr daripada kepakaran eksekutif, teknikal dan bekalan yang bertugas di 17 buah kapal telah dipilih bagi tujuan kajian berdasarkan hasil analisis praujian kecerdasan emosi.

Data praujian diambil sebelum intervensi Modul Kecerdasan Emosi dilaksanakan. Instrumen kajian yang telah digunakan adalah soal selidik SSRI, JSS dan OCQ. Setelah skor dalam praujian diperoleh, subjek diagihkan kepada dua kumpulan secara rawak. Dua kumpulan tersebut adalah kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan. Subjek yang berada dalam kumpulan rawatan menerima intervensi Modul Kecerdasan Emosi dan mendapat perkhidmatan bimbingan dan kaunseling yang sedia ada di TLDM, manakala subjek yang berada dalam kumpulan kawalan hanya menerima perkhidmatan bimbingan dan kaunseling sedia ada di TLDM tanpa diberi intervensi Modul Kecerdasan Emosi. Intervensi kecerdasan emosi selesai dilaksanakan dalam tempoh enam bulan.

Data diambil sekali lagi selepas enam bulan intervensi diberikan sebagai data pascaujian. Data deskriptif dianalisis dan ditafsir dalam bentuk skor min, taburan kekerapan dan peratus, manakala data inferensi dianalisis dengan menggunakan ujian MANOVA. Statistik inferensi iaitu MANOVA Satu Hala digunakan untuk menerangkan perbezaan signifikan bagi pemboleh ubah bebas dan tiga pemboleh ubah bersandar iaitu kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

5.3 Rumusan dapatan kajian

Fokus utama kajian ini adalah untuk melihat kesan Modul Kecerdasan Emosi terhadap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai tentera. Dalam konteks bidang ketenteraan, keseimbangan kerja dan kehidupan warga tentera merupakan elemen yang sangat dititikberatkan oleh pemerintahan tertinggi ATM (Baker & lain-lain, 2019). Oleh yang demikian, penyelidikan mengenai kecerdasan emosi, kepuasan di tempat kerja dan komitmen terhadap organisasi adalah sangat penting kerana hasil penyelidikan dapat digunakan untuk membantu warga tentera memperoleh keseimbangan dan kesejahteraan emosi. Mohd Juraimy (2019) juga menyarankan agar penyelidikan mengenai kecerdasan emosi diberikan keutamaan oleh organisasi ketenteraan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Sebagai langkah dalam menangani isu-isu berkaitan konflik emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan warga tentera di tempat kerja, kajian ini telah menggunakan intervensi Modul Kecerdasan Emosi yang mengandungi sepuluh aktiviti kaunseling kelompok psikopendidikan. Modul ini bertujuan membantu anggota kelompok untuk meningkatkan kemahiran kecerdasan emosi yang menyumbang kepada peningkatan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan anggota tentera.

Hasil kajian ini mendapati Modul Kecerdasan Emosi telah menyumbang ke arah peningkatan tahap kecerdasan emosi, tahap kepuasan kerja dan tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan anggota tentera secara amnya dan pegawai TLDM secara khususnya. Hasil kajian yang didapati adalah selari dengan kajian-kajian lepas

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

yang turut mendapati bahawa tahap kecerdasan emosi dalam kalangan subjek yang menerima intervensi kecerdasan emosi meningkat berbanding dengan kumpulan kawalan (Zuraida, 2019; Maha Sanat, 2018; Malek dan lain-lain, 2011). Selain itu, intervensi kecerdasan emosi juga didapati mempengaruhi secara positif kebanyakan aspek penting dalam bidang pekerjaan termasuk kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Hasil kajian ini selaras dengan dapatan kajian yang menunjukkan kesan intervensi kecerdasan emosi yang signifikan dalam kalangan individu yang menerima intervensi berbanding individu yang tidak diberikan intervensi tersebut (Abdulrahman, 2020; Gilar-Corbi, 2018; Geetu dan lain-lain, 2011).

Keseluruhan kajian ini telah membuktikan bahawa peranan kecerdasan emosi sememangnya penting dalam diri seseorang individu. Hasil kajian juga jelas menunjukkan bahawa kecerdasan emosi dalam kalangan individu terutamanya pegawai tentera dapat membantu dirinya untuk lebih berusaha mencapai kepuasan kerja serta menunjukkan komitmen terhadap organisasi TLDM yang dianggotainya. Perbincangan lanjut berkenaan kesan Modul Kecerdasan Emosi terhadap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai tentera dihuraikan dengan berdasarkan objektif dan soalan kajian yang telah disenaraikan.

5.4 Perbincangan dapatan kajian 1: Tahap kecerdasan emosi Pegawai TLDM

Hasil analisis bagi keseluruhan data untuk soal selidik SSRI dalam kalangan subjek kajian (N=123) menunjukkan bahawa tahap kecerdasan emosi para pegawai TLDM

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

sebelum kajian ini dijalankan adalah pada tahap sederhana berpandukan skala kecerdasan emosi SSRI. Berdasarkan skor min, didapati secara keseluruhan, subjek kajian memperoleh skor min kecerdasan emosi sebanyak 119.17. Dapatan ini selaras dengan dapatan kajian terdahulu yang mendapati tahap kecerdasan emosi anggota tentera berada dalam tahap yang sederhana (Gamini & Duminda, 2019).

Begitu juga dengan hasil kajian Salmah (2009) dalam kalangan pegawai pasukan keselamatan yang mendapati tahap kecerdasan emosi subjek kajian berada di peringkat sederhana. Sehubungan itu, anggota pasukan keselamatan disarankan agar menyertai program dan bengkel berkaitan kecerdasan emosi dan seterusnya meningkatkan pengetahuan elemen kecerdasan emosi. Mereka juga perlu mengimplementasikan elemen kecerdasan emosi dalam urusan kerja seharian terutamanya sewaktu berinteraksi dengan anggota bawahan agar konflik dan tekanan emosi dapat dielakkan.

Menurut Jerus (2015), tahap kecerdasan emosi dalam kalangan anggota tentera boleh dikaitkan dengan umur anggota yang masih muda dan kekurangan pengalaman. Menurut beliau, anggota tentera yang berpelajaran tinggi, mendapat latihan ketenteraan yang mencukupi tetapi masih muda mempunyai kecenderungan yang tinggi untuk mengalami konflik selepas peperangan. Walaubagaimana pun, isu-isu berkaitan *post combat* dalam kalangan anggota tentera dapat diatasi dengan meningkatkan latihan berkaitan kecerdasan emosi sebelum mereka ditugaskan ke medan peperangan. Menurut beliau, teori perkembangan Erik Erikson juga menegaskan bahawa individu yang masih muda akan mengalami isu perkembangan dari segi psikologi, emosi dan sosial.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Dalam kajian ini, kesemua subjek kajian adalah tergolong sebagai pegawai muda TLDM yang berpangkat Leftenan Komander dan ke bawah. Lebih 90% daripada subjek kajian ini berada dalam lingkungan umur 18 hingga 39 tahun. Mereka masih mempunyai laluan kerjaya dan tempoh perkhidmatan yang lama dalam perkhidmatan ATM. Subjek kajian juga mempunyai peluang untuk diperjawatkan sebagai pegawai kanan pada masa hadapan sekiranya mampu menunjukkan kecemerlangan dalam tugas dan memenuhi syarat perkhidmatan. Oleh yang demikian, dapatan kajian ini yang menyatakan bahawa tahap kecerdasan emosi anggota tentera pada awal kajian adalah sederhana berpandukan kategori umur subjek di dalam kajian ini.

Namun, tahap kecerdasan anggota tentera ini dapat ditingkatkan melalui peningkatan kesedaran diri, dan tahap kecerdasan emosi yang dapat mewujudkan kemahiran menangani tekanan kerja serta bersikap lebih kental (Jerus, 2015; Aguilar & George, 2019). Selain itu, dengan meningkatkan keupayaan pengurusan diri, individu dapat mempelajari teknik mengawal diri, berdisiplin dan mempelajari keupayaan menyesuaikan diri dalam sebarang keadaan di tempat kerja. Maka, dapatan kajian ini selaras dengan model kecerdasan emosi Mayer dan Salovey yang menekankan bahawa individu yang mempunyai kesedaran tentang kecerdasan emosi dan mempelajari teknik-teknik meningkatkan tahap kecerdasan emosi dipercayai dapat meningkatkan tahap kecerdasan emosi yang sedia ada ke tahap yang lebih tinggi.

Selain itu, aspek kemahiran khusus dalam kalangan anggota tentera didapati penting bagi profesion ketenteraan (Norfazira dan lain-lain, 2021) dan hasil kajian ini mendapati bahawa penguasaan kemahiran kecerdasan emosi merupakan elemen atau

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kemahiran penting untuk diterapkan dalam bidang ketenteraan kerana ia menyumbang kepada peningkatan tahap kecerdasan emosi anggota tentera.

5.5 Perbincangan dapatan kajian 2: Tahap kepuasan kerja Pegawai TLDM

Data deskriptif hasil analisis bagi keseluruhan data untuk soal selidik JSS dalam kalangan subjek kajian (N=123) untuk mengukur tahap kepuasan kerja subjek kajian dalam praujian menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja para pegawai TLDM sebelum kajian ini dijalankan adalah pada tahap sederhana berpandukan skala kepuasan kerja JSS. Berdasarkan skor min data secara keseluruhan, subjek kajian memperoleh skor min kepuasan kerja sebanyak 135.39. Dapatan ini selaras dengan dapatan kajian Mohd Azizul (2020) yang mendapati tahap kepuasan kerja dalam kalangan penjawat awam di Malaysia adalah sederhana. Menurut Azizul (2020), pekerja yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang sederhana masih belum stabil dan sedang dalam proses menimba pengalaman. Sekiranya golongan ini terdedah kepada risiko untuk mengalami tekanan emosi maka keadaan sebegini boleh membawa kepada penyakit mental, kebimbangan melampau dan kemurungan.

Dapatan kajian ini juga selaras dengan hasil kajian Nor Liyana dan Mansor (2017) yang juga mendapati tahap kepuasan kerja dalam kalangan majoriti anggota TLDM adalah pada tahap sederhana, manakala hasil kajian Suhaya dan Siti Zubaidah (2016) turut mendapati tahap kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan keselamatan di penjara berada pada tahap yang memuaskan. Menurut Carrillo, Little, Maclennan dan Clayton (2020), semakin tinggi tahap kecerdasan emosi seseorang individu maka

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

semakin cenderung untuk mereka berpuas hati dengan kerjaya masing-masing. Oleh yang demikian, peningkatan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan anggota tentera turut menyumbang kepada peningkatan tahap kepuasan kerja kerana kecerdasan emosi didapati memberikan kesan signifikan ke atas tahap kepuasan kerja seseorang individu (Suganthi & Kuppusamy, 2020).

Menurut Nurfaezah (2011), terdapat beberapa faktor yang boleh mempengaruhi kepuasan kerja anggota tentera seperti gaya kepimpinan pegawai atasan, faktor kerjaya dan faktor kerjasama di dalam organisasi. Walau bagaimanapun, faktor kerjaya merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi tahap kepuasan kerja anggota tentera di mana semakin banyak dimensi dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pekerja, semakin tinggi tahap kepuasan kerja yang akan dimiliki oleh individu dalam usaha mencapai matlamat diri dan organisasi (Erny Yusnida, 2017). Hasil kajian ini juga menyokong dapatan oleh Mohd Juraimy, Ahmad Azan dan Noor Azmi (2021) yang mendapati bahawa elemen-elemen dalam kecerdasan emosi iaitu mengenali emosi diri, pengurusan emosi diri, kesedaran sosial dan kemahiran sosial merupakan peramal penting terhadap kepuasan kerja dalam kalangan anggota tentera.

Menurut teori Herzberg, organisasi yang berjaya mewujudkan suasana kondusif di tempat kerja dapat menyumbang kepada peningkatan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja. Oleh yang demikian, pihak majikan perlu mengutamakan motivasi intrinsik bagi meningkatkan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja (Alawiyah & Normazaini 2018; Suganthi & Kuppusamy 2020). Justeru, ATM harus mempertingkat kesihatan psikologi anggota tentera dengan meningkatkan motivasi intrinsik melalui program berteraskan latihan kecerdasan emosi serta pengurusan konflik berkaitan emosi di

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

tempat kerja. Ini selaras dengan teori kepuasan kerja Vroom yang menegaskan bahawa seseorang individu akan melaksanakan tugas dengan sempurna apabila ia mempunyai kepercayaan bahawa prestasi kerja beliau dinilai dengan baik untuk mencapai matlamat diri dalam bentuk ganjaran yang diterima.

Kepuasan kerja seseorang pekerja boleh tercapai apabila dia percaya dan berpuas hati mengenai kewujudan kesaksamaan iaitu dirinya dilayan dengan adil dan saksama. Penerapan semangat berpasukan selain daripada meningkatkan pengurusan sumber manusia dengan aplikasi Sistem Bahagian yang menggunakan pendekatan kelompok psikopendidikan berteraskan kecerdasan emosi di tempat kerja juga dapat menyumbang kepada kepuasan kerja dalam kalangan anggota tentera.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

5.6 Perbincangan dapatan kajian 3: Tahap komitmen terhadap organisasi Pegawai TLDM

Hasil analisis bagi keseluruhan data untuk soal selidik OCQ dalam kalangan subjek kajian (N=123) menunjukkan bahawa tahap komitmen terhadap organisasi para pegawai TLDM sebelum kajian ini dijalankan adalah pada tahap sederhana berpandukan skala komitmen terhadap organisasi OCQ. Berdasarkan skor min, didapati secara keseluruhan, subjek kajian memperoleh skor min komitmen terhadap organisasi sebanyak 61.6. Dapatan kajian ini selaras dengan kajian-kajian terdahulu oleh Noraini dan Noorasmah (2019) dan Asri dan Hamrila (2007).

Berpandukan tahap komitmen yang sederhana dalam kalangan subjek di peringkat awal kajian, maka dapat dirumuskan bahawa kebanyakan pegawai TLDM

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

memiliki tahap komitmen terhadap organisasi yang belum memuaskan. Justeru, pihak pengurusan perlu mengambil langkah proaktif bagi memastikan tahap komitmen ini dapat diperbaiki lagi dengan mengkaji dan menyesuaikan dasar dan polisi yang berkaitan dengan faktor organisasi seperti gaji, kenaikan pangkat, pegawai atasan, pihak pengurusan, kakitangan bawahan dan bidang tugas pegawai itu sendiri (Asri & Hamrila, 2007). Usaha dan tumpuan yang berkesan terhadap faktor komitmen terhadap organisasi dijangka akan mampu meningkatkan tahap komitmen dalam kalangan pegawai tentera sekaligus membantu pencapaian misi dan matlamat organisasi.

Menurut Azri (2016), kualiti modal insan merupakan kunci utama dalam menentukan kejayaan pelaksanaan konsep *man, machine and method* dalam ATM. Faktor manusia adalah merupakan entiti utama yang sangat penting dalam ATM namun kematangan dan nilai peribadi yang dimiliki oleh anggota ATM adalah subjektif dan boleh berubah mengikut situasi dan pengaruh.

Faktor manusia dalam ATM adalah berlainan jika dibanding dengan dua entiti lagi iaitu peralatan dan sistem yang boleh diuruskan dengan menggunakan peruntukan kewangan. Menyedari kepentingan ini, ATM perlu fokus dan memberi keutamaan kepada pembentukan aspek emosi anggotanya dengan meningkatkan pelaksanaan program-program berbentuk kesedaran dan kemahiran emosi agar anggota ATM memiliki pengetahuan emosi dan kemahiran yang seimbang (Azri, 2016). Usaha berterusan ini dijangka dapat melahirkan anggota ATM yang lebih profesional, cekap dan memiliki nilai positif serta komited terhadap organisasi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Menurut Booth Kewly dan lain-lain (2017), antara faktor yang memberi kesan terhadap tahap komitmen terhadap organisasi untuk menjadi anggota tentera adalah motivasi. Bagi sesetengah anggota tentera, kerjaya dalam bidang ketenteraan adalah impian mereka sejak kecil lagi, manakala bagi yang lain, keputusan untuk menyertai bidang ketenteraan dibuat apabila mereka terpaksa memilih kerjaya untuk masa hadapan. Secara logiknya, anggota tentera yang menunjukkan motivasi yang tinggi memasuki alam ketenteraan dijangka mempamerkan tahap komitmen terhadap organisasi yang tinggi (Booth Kewly & lain-lain, 2017). Berpandukan dapatan kajian mereka, isu berkaitan komitmen terhadap organisasi adalah lebih kritikal dalam bidang ketenteraan berbanding pekerjaan awam yang lain disebabkan latihan ketenteraan yang sukar dan situasi pekerjaan yang mencabar serta sentiasa berubah. Komitmen terhadap organisasi didapati memberi kesan ke atas pencapaian dan tahap moral dalam kalangan anggota tentera yang sentiasa berhadapan dengan situasi genting melibatkan persoalan hidup atau mati terutamanya di medan peperangan.

Oleh yang demikian, tahap komitmen terhadap organisasi merupakan faktor yang amat penting bagi anggota tentera terutamanya apabila mereka terlibat dalam operasi dan misi ketenteraan yang dipenuhi dengan keadaan huru-hara, tertekan, ganas dan merbahaya. Hasil kajian sebelum ini mendapati bahawa antara faktor psikososial yang menentukan tahap komitmen terhadap organisasi adalah kesihatan mental, motivasi dan hubungan sosial serta tekanan di tempat kerja. Kesihatan psikologi anggota tentera didapati memberi kesan ke atas tahap komitmen terhadap organisasi manakala latihan serta program berkaitan dipercayai dapat membantu meningkatkan tahap komitmen dalam kalangan warga tentera.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

5.7 Perbincangan dapatan kajian 4: Perbezaan skor min kecerdasan emosi yang signifikan dalam praujian dan pascaujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan

Analisis statistik deskriptif berdasarkan kumpulan subjek kajian iaitu kumpulan kawalan dan rawatan untuk soal selidik kecerdasan emosi dalam praujian telah dilaksanakan dengan menggunakan skor min subjek kajian dalam praujian. Ujian *Levene* yang dilaksanakan pada praujian bagi pemboleh ubah kecerdasan emosi menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam praujian antara kumpulan kawalan dan rawatan. Sebaliknya, dapatan pascaujian mendapati terdapat perbezaan yang signifikan antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan bagi data yang diambil selepas intervensi diberikan kepada kumpulan rawatan.

Menurut Faridah, Ramlah dan Norhasbiah (2015), analisis untuk melihat sekiranya terdapat perbezaan yang signifikan dalam praujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan boleh diteruskan sekiranya subjek dalam kedua-dua kumpulan ialah homogen dari segi tahap pengetahuan yang sedia ada tentang isi kandungan soal selidik. Oleh yang demikian bagi tujuan kajian ini, tahap kecerdasan emosi subjek kajian dalam kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan dalam praujian dan pascaujian didapati adalah bertaburan normal.

Analisis ujian MANOVA telah digunakan untuk menguji perbezaan skor min praujian kecerdasan emosi antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan. Hasil analisis perbandingan skor min praujian kecerdasan emosi iaitu tanpa penglibatan dalam intervensi Modul Kecerdasan Emosi bagi kumpulan kawalan dan rawatan menunjukkan perbezaan yang tidak signifikan, maka dapat dirumuskan bahawa tidak

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

terdapat perbezaan yang signifikan antara skor min praujian kecerdasan emosi bagi kumpulan kawalan dan rawatan di dalam kajian ini. Menurut Naradinah, Yusri, Suraya dan Sri Kartika (2014), pencapaian yang hampir sama dalam kedua-dua kumpulan iaitu kumpulan rawatan dan kawalan adalah penting dalam kaedah kajian berbentuk eksperimen sebelum kumpulan rawatan diberikan intervensi oleh pengkaji.

Hasil analisis data keputusan pascaujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan ($p<.05$) dalam tahap kecerdasan emosi antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan. Skor min kecerdasan emosi bagi kumpulan kawalan adalah lebih rendah iaitu 110.000 daripada skor min yang diperoleh oleh kumpulan rawatan iaitu 126.313 dalam pascaujian. Justeru, hasil kajian ini jelas menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan dalam tahap kecerdasan emosi antara kumpulan kawalan dan rawatan dalam pascaujian dengan perbezaan skor min sebanyak 16.313. Hal ini jelas menunjukkan terdapat peningkatan skor kecerdasan emosi dalam pascaujian kumpulan rawatan apabila diberikan intervensi Modul Kecerdasan Emosi.

Oleh yang demikian, dapat dirumuskan bahawa intervensi Modul Kecerdasan Emosi berjaya meningkatkan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan kumpulan rawatan di mana tahap kecerdasan emosi dalam kumpulan rawatan adalah lebih baik berbanding dengan kumpulan kawalan. Dapatan ini sejajar dengan hasil kajian yang diperoleh oleh Murray dan lain-lain (2006), Nelis dan lain-lain (2009), Latif (McEnrue dan lain-lain, 2010), Herman (2012), Schutte dan lain-lain (2013), Garaigordobil dan Pena-Sarrionandia (2015), Lailawati (2016), Bamberger dan lain-lain (2017), dan Munir dan Azam (2017) yang mendapati bahawa intervensi kecerdasan emosi dapat

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

meningkatkan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan subjek dalam kumpulan rawatan dalam kajian berbentuk eksperimen praujian dan pascaujian dengan kumpuan kawalan.

Dapatan ini turut menunjukkan Modul Kecerdasan Emosi yang digunakan dapat membantu pegawai tentera yang terlibat dalam kajian ini untuk meningkatkan tahap kesedaran emosi di tempat kerja, mempelajari strategi menguruskan emosi, cara-cara mengawal dan meluahkan emosi di tempat kerja secara positif. Penglibatan dalam modul latihan kecerdasan emosi telah memberi peluang kepada subjek kajian untuk menilai dan memperbaiki tingkah laku berkaitan kecerdasan emosi dan seterusnya meningkatkan kemahiran pengurusan konflik berkaitan emosi. Maka sumbangan Modul Kecerdasan Emosi dalam memperbaiki kemahiran kecerdasan emosi dalam kalangan subjek kajian tidak dapat dinafikan. Hal ini turut ditegaskan dalam model kecerdasan emosi Mayer dan Salovey (1993) yang mendapati bahawa kecerdasan emosi membolehkan seseorang individu bertahan dalam suasana yang memberikan tekanan, menganalisis masalah yang dihadapi dengan tepat, mencari penyelesaian diri dan membuat keputusan yang rasional.

Individu yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi akan bersifat positif di tempat kerja dan bangga untuk menunjukkan prestasi yang baik. Apabila pekerja mempunyai perasaan positif dan dihargai di tempat kerja, mereka akan cenderung untuk bekerja dengan lebih baik, ingin kekal lebih lama di tempat kerja kerana selesa dengan persekitaran kerja (Laila Wati, 2016). Di samping itu, tingkah laku yang positif seperti kemahiran interpersonal hanya wujud melalui pemahaman emosi terhadap diri dan juga kepada orang lain. Seperti yang ditegaskan oleh Mayer

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dan Salovey, untuk berhubungan dengan orang lain secara baik, individu perlu mempunyai kemampuan untuk memahami dan mengendalikan emosi dalam diri dan individu lain.

Manakala individu terutamanya pemimpin yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang rendah didapati sukar untuk memimpin anggota bawahan dengan berkesan (Jamilah, Wan Normila, Hafisah & Nurhanani, 2020). Menurut Jamilah dan lain-lain (2020), dalam situasi tertekan, pemimpin yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang rendah akan gagal menguruskan emosi dengan berkesan dan mudah menunjukkan tingkah laku yang boleh menjana letupan emosi (*emotional eruption*). Sekiranya keadaan seperti ini berlaku dalam organisasi ketenteraan seperti TLDM, iaitu kegagalan dalam menguruskan emosi dalam kalangan pegawai tentera, maka ini boleh membawa kepada tingkah laku negatif seperti menengking dan sikap menyalahkan anggota bawahan. Kegagalan pegawai tentera untuk mengawal emosi juga boleh merencatkan semangat kerja secara berpasukan dan anggota bawahan cenderung merasa gementar untuk menyumbangkan idea atau berkongsi masalah dengan pegawai atasan.

Oleh yang demikian, pegawai tentera harus sentiasa dilatih secara berterusan untuk mempelajari kemahiran kecerdasan emosi yang membantu mereka memanfaatkan elemen emosi untuk kebaikan diri dan organisasi. Pegawai tentera yang mampu mengawal dan menguasai emosinya dan bersikap positif akan lebih mudah untuk berinteraksi dengan anggota bawahan. Keadaan ini sekaligus dapat memupuk persekitaran pekerjaan yang kondusif untuk bekerja secara kolaboratif.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

5.8 Perbincangan dapatan kajian 5: Perbezaan skor min kepuasan kerja yang signifikan dalam praujian dan pascaujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan

Analisis statistik deskriptif berdasarkan kumpulan subjek kajian iaitu kumpulan kawalan dan rawatan untuk soal selidik kepuasan kerja dalam praujian dan pascaujian telah dilaksanakan dengan menggunakan skor min subjek kajian. Dapatan praujian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan ($p>.05$) dalam tahap kepuasan kerja antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan. Sebaliknya, hasil analisis data keputusan pascaujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan ($p<.05$) bagi kepuasan kerja antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan. Skor min kepuasan kerja bagi kumpulan kawalan adalah lebih rendah iaitu 137.063 berbanding skor min yang diperoleh oleh kumpulan rawatan iaitu 145.250 dalam pascaujian. Justeru, hasil kajian ini jelas menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan dalam tahap kepuasan kerja antara kumpulan kawalan dan rawatan dalam pascaujian dengan perbezaan skor min sebanyak 8.188. Hal ini jelas menunjukkan terdapat peningkatan skor kepuasan kerja dalam pascaujian kumpulan rawatan apabila diberikan intervensi Modul Kecerdasan Emosi.

Oleh yang demikian, dapat dinyatakan bahawa intervensi Modul Kecerdasan Emosi berjaya meningkatkan tahap kepuasan kerja dalam kalangan kumpulan rawatan. Dapatan kajian ini jelas menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif di antara tahap kecerdasan emosi dengan tahap kepuasan kerja subjek kajian. Antara pengkaji lepas yang mendapat hasil kajian yang menyokong dapatan kajian ini adalah Dissou (2010), Syed Sofian dan lain-lain (2010), Cekmecelioglu (2012), Abi dan George (2013), Maizatul dan Wan Idros (2015), Naz dan Liaquat (2015), Kassim dan lain-lain

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

(2016), Erny Yusnida, Haslinda dan Zatul Himmah (2017), Muhammad Firdaus, Haliyana dan Nurul Nadhirah (2017), Carrillo, Little dan Maclennan (2020), Suganthi dan Kuppusamy (2020), Suleman dan lain-lain (2020) dan Tina, Yen dan Chong (2020).

Menurut Soliman (2022), keperluan bagi latihan kecerdasan emosi di organisasi yang melibatkan sektor perkhidmatan sumber manusia semakin meningkat. Kebanyakan kajian yang dijalankan untuk melihat kesan intervensi kecerdasan emosi terhadap individu merumuskan bahawa elemen kecerdasan emosi dapat ditingkatkan melalui latihan dan program kecerdasan emosi. Selain itu, latihan kecerdasan emosi juga didapati menyumbang kepada peningkatan tahap kepuasan kerja dalam kalangan pekerja (Soliman, 2022). Apabila individu memiliki sikap dan perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, maka ia akan mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi manakala individu yang memiliki sikap dan perasaan negatif terhadap pekerjaannya tidak akan mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi.

Hasil kajian ini turut menyokong pendapat Spector (1997), yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan aspek-aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam kalangan pegawai tentera adalah cerminan daripada perasaan dan emosi positif yang wujud apabila mereka berasa aman dan bebas daripada rasa tertekan. Keadaan positif ini membawa kepada keseimbangan antara antara faktor peribadi seperti pengalaman lepas dan faktor dalam lingkungan pekerjaan seperti gaji, kenaikan pangkat, penghargaan, prosedur kerja, komunikasi dan persekitaran pekerjaan (Spector, 1997). Oleh yang demikian, usaha pihak atasan bagi mengadakan program dan latihan pemantapan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan anggota badan keselamatan dilihat sebagai salah satu langkah positif bagi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

meningkatkan tahap kepuasan kerja mereka (Erny Yusnida dan lain-lain, 2017). Menurut Erny Yusnida dan lain-lain (2017) lagi, kedua-dua elemen kecerdasan emosi dan kepuasan kerja merupakan faktor peramal dalam menjaga keharmonian sesuatu organisasi.

Ringkasnya, keupayaan mengurus kecerdasan emosi dalam menghadapi cabaran berkhidmat dalam ATM turut memberikan rangsangan positif terhadap tahap kepuasan kerja dalam kalangan pegawai tentera. Seterusnya, dimensi kepuasan kerja yang kukuh dalam kalangan warga tentera dipercayai dapat mengatasi masalah salah laku akibat tekanan persekitaran kerja yang menjurus kepada kes cubaan mencederakan diri dan individu lain, bunuh diri dan penyalahgunaan bahan-bahan larangan. Justeru, reputasi dan nama baik ATM sebagai sebuah badan keselamatan yang terulung dan disegani di negara ini dapat dijaga pada setiap masa.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

5.9 Perbincangan dapatan kajian 6: Perbezaan skor min komitmen terhadap organisasi yang signifikan dalam praujian dan pascaujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan

Analisis statistik deskriptif berdasarkan kumpulan subjek kajian iaitu kumpulan kawalan dan rawatan untuk soal selidik komitmen terhadap organisasi telah dilaksanakan dengan menggunakan skor min subjek kajian dalam praujian dan pascaujian. Hasil analisis statistik deskriptif komitmen terhadap organisasi bagi kumpulan rawatan dalam praujian menunjukkan tidak terdapat perbezaan skor min bagi komitmen terhadap organisasi antara kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan. Hal

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

ini membuktikan bahawa taburan bagi data komitmen terhadap organisasi dalam praujian bagi kumpulan rawatan juga adalah normal.

Seterusnya, hasil analisis data keputusan pascaujian antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan ($p<.05$) bagi komitmen terhadap organisasi antara kumpulan kawalan dan kumpulan rawatan. Skor min komitmen terhadap organisasi bagi kumpulan kawalan adalah lebih rendah iaitu 58.969 berbanding skor min yang diperoleh oleh kumpulan rawatan iaitu 68.938 dalam pascaujian. Justeru, hasil kajian ini jelas menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan dalam tahap komitmen terhadap organisasi antara kumpulan kawalan dan rawatan dalam pascaujian dengan perbezaan skor min sebanyak 9.969. Hal ini jelas menunjukkan terdapat peningkatan skor komitmen terhadap organisasi dalam pascaujian kumpulan rawatan apabila diberikan intervensi Modul Kecerdasan Emosi.

Subjek dalam kumpulan rawatan yang menerima intervensi Modul Kecerdasan Emosi dapat meningkatkan tahap komitmen terhadap organisasi setelah mengikuti aktiviti kaunseling kelompok psikopendidikan yang disediakan dalam modul tersebut. Hal ini bermaksud bahawa terdapat peningkatan bagi tahap komitmen terhadap organisasi pada kumpulan rawatan apabila subjek bukan sahaja mengikuti kaedah latihan dengan menggunakan intervensi sedia ada di TLDM malah turut melibatkan diri dalam intervensi Modul Kecerdasan Emosi yang dilaksanakan oleh pengkaji.

Oleh yang demikian, dapat dinyatakan bahawa intervensi Modul Kecerdasan Emosi berjaya meningkatkan tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan kumpulan rawatan. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

positif antara tahap kecerdasan emosi dengan tahap komitmen terhadap organisasi subjek kajian. Antara pengkaji lepas yang mendapat hasil kajian yang menyokong dapatan kajian ini adalah Yahzanon dan Yusof (2011), Bahyah Abdul Halim (2013), Vasudevan (2013), Karabi dan Monoshree (2017), Srinivas dan Neerupa (2019), Abdulrahman (2020), Sharma dan Singh (2021), Onyebuchi, Olakunle dan Esther (2021), Mochamad dan lain-lain (2021) dan Tayebi (2021).

Kajian-kajian lepas telah membuktikan bahawa organisasi yang memberikan tumpuan khusus kepada elemen emosi dapat mewujudkan unsur ketaatan dan kepercayaan dalam kalangan pekerja untuk lebih komited terhadap organisasi (Theboral & Angayarkanni, 2019). Pekerja dengan tahap kecerdasan emosi yang tinggi didapati lebih efektif di tempat kerja berbanding dengan pekerja yang mempunyai tahap kecerdasan yang rendah di sesebuah organisasi. Menurut Theboral dan Angayarkanni (2019), kecerdasan emosi yang dimiliki oleh pekerja dapat membantu memperbaiki tahap komitmen mereka terhadap kerja dan organisasi.

Dalam organisasi ketenteraan, ketaatan dan komitmen merupakan dua ciri penting yang perlu dimiliki oleh setiap anggota tentera untuk memastikan semangat dan dedikasi yang kental dalam situasi yang sukar dan mencabar (Inderjit dan lain-lain, 2019). Di samping itu, komunikasi sesama anggota dalam pasukan dan mengkoordinasi tugasan dan misi dalam keadaan tertekan dan dinamik merupakan cabaran utama dalam menentukan fungsi dan kejayaan sesebuah pasukan tentera. Perlu disedari bahawa tugas hakiki seseorang anggota tentera dicerminkan oleh kompetensi peribadi dan kemahiran ketenteraan yang digabung untuk bekerjasama dalam pasukan. Sikap dan tingkah laku yang dipamerkan oleh anggota tentera ini adalah merupakan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

ciri-ciri utama komitmen yang dilihat sebagai ketaatan mereka terhadap organisasi tanpa mengira waktu (Hardy dan lain-lain, 2010).

Berpandukan teori Meyer dan Allen, definisi komitmen dapat dijelaskan oleh tiga aspek psikologi iaitu afektif, berterusan dan normatif. Seorang anggota tentera yang mempunyai ikatan emosi terhadap organisasi akan mempunyai kecenderungan yang tinggi untuk menyumbang kepada organisasi dan tidak akan meninggalkan tugas tanpa sebab (Shelly, 2017). Manakala, anggota tentera yang mempunyai komitmen berterusan pula akan terus kekal berkhidmat dalam ATM disebabkan tidak merasakan keperluan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Akhir sekali, anggota tentera yang mempunyai komitmen normatif pula akan merasakan bahawa adalah menjadi kewajiban mereka untuk melakukan tugas dengan cara yang betul dan tepat untuk organisasi ATM. Menurut Shelly (2017), faktor komitmen terhadap organisasi memberi impak penting terhadap tingkah laku anggota tentera dalam pekerjaannya. Maka, adalah penting untuk pihak pengurusan tentera mengambil inisiatif untuk memahami ciri-ciri komitmen dan bagaimana setiap komponen komitmen terbentuk sepanjang tempoh perkhidmatan seseorang anggota tentera.

Justeru, pihak pengurusan tertinggi ATM perlu merancang dan melaksanakan program latihan secara teratur di mana ianya dapat meningkatkan komitmen anggota dalam organisasi. Ini termasuk melihat semula model latihan sedia ada daripada aspek silibus, peranan pegawai dan jurulatih serta sokongan pihak pengurusan. Hasil kajian ini mendapati bahawa program latihan berbentuk kecerdasan emosi wajar diterapkan dalam silibus ketenteraan bagi memastikan ketiga-tiga elemen iaitu silibus, peranan pegawai dan sokongan pihak pengurusan mampu bertindak sebagai peramal yang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

penting dan mempengaruhi tahap komitmen terhadap organisasi (Norfazira dan lain-lain, 2021). Elemen kecerdasan emosi dilihat sebagai perangsang kepada peningkatan tahap komitmen dalam kalangan pegawai tentera dan perkara ini perlu diberi tumpuan sewajarnya oleh pihak atasan bagi memperkasa pembentukan profesionalisme dalam kalangan pegawai tentera.

5.10 Perbincangan dapatan kajian 7: Perbezaan skor min kecerdasan emosi yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan

Kajian ini turut mengkaji perbezaan tahap kecerdasan emosi antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan. Hasil analisis inferensi menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara skor min praujian dan pascaujian yang dijalankan bagi kecerdasan emosi dalam kumpulan rawatan. Perbandingan purata min skor praujian dan praujian selepas pelaksanaan intervensi Modul Kecerdasan Emosi bagi kumpulan rawatan menunjukkan bahawa skor min selepas intevensi meningkat sebanyak 7.12. Keputusan kajian menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan ($p<.05$) antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan. Kumpulan rawatan yang menerima intervensi Modul Kecerdasan Emosi didapati menunjukkan peningkatan dalam tahap kecerdasan emosi selepas pelaksanaan intervensi tersebut.

Hasil kajian ini selaras dengan dapatan kajian oleh Zuraida (2019) yang mendapati kesan positif terhadap subjek yang melibatkan diri dalam modul latihan serta program kompetensi kaunseling. Menurut Lailawati dan lain-lain (2015), kecerdasan emosi adalah kemahiran yang boleh dipelajari dan dikembangkan. Sebaliknya, jika ia

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

tidak ditingkatkan maka kemahiran ini tetap berada pada tahap yang normal atau biasa sahaja pada diri seseorang.

Hasil daripada ujian *Multivariate Piilai's Trace* jelas menunjukkan bahawa Modul Kecerdasan Emosi merupakan faktor yang menyumbang kepada peningkatan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan subjek kajian ini. Di samping itu, keputusan ujian *Tests of Between Subjects Effects* juga menunjukkan bahawa terdapat kesan signifikan Modul Kecerdasan Emosi ke atas tahap kecerdasan emosi dalam kalangan subjek. Lanjutan daripada itu, keputusan ujian *Estimated Marginal Means* untuk soal selidik kecerdasan emosi SSRI dalam kajian ini mendapati min terubahsuai untuk kumpulan rawatan dalam kajian ini adalah lebih tinggi daripada min terubahsuai untuk kumpulan kawalan sebanyak 16.313. Maka, berpandukan hasil kajian ini didapati kemahiran kecerdasan emosi dilihat sebagai elemen yang boleh dipertingkatkan melalui latihan dan program kaunseling yang bersesuaian didapati benar dalam kajian ini (Gilar-Corbi dan lain-lain, 2019; Mahilet Legesse 2018; Lailawati 2016; Garaigordobil & Pena-Sarrionandia 2015; Geetu, Bar-On & Adele, 2011).

Hasil kajian ini juga adalah selaras dengan model empat cabang kecerdasan emosi yang diutarakan oleh Mayer dan Salovey (1990) yang menegaskan bahawa individu yang mempunyai kesedaran tentang kecerdasan emosi dan mempelajari teknik-teknik meningkatkan tahap kecerdasan emosi akan mempunyai tahap kecerdasan emosi yang lebih tinggi. Menurut model ini, setiap individu mempunyai keupayaan untuk mengenali emosi, menilai dan menggunakan emosi untuk membantu proses kognitif dalam memahami ilmu berkaitan emosi. Keadaan ini seterusnya dapat

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

membantu perkembangan intelektual individu tersebut dalam menangani isu-isu berkaitan emosi di tempat kerja (Fadillah, Nur Amalina & Adibah, 2020; Haybat 2014).

Oleh yang demikian, program atau intervensi berkaitan kecerdasan emosi amat penting dalam meningkatkan tahap kecerdasan emosi seseorang individu terutamanya dalam kalangan anggota tentera yang sering dilanda konflik berkaitan emosi (Juraimy & lain-lain, 2016). Kerjaya sebagai anggota tentera sememangnya memerlukan kekuatan emosi selain daripada kekuatan fizikal dan mental kerana anggota tentera sentiasa berhadapan dengan pelbagai situasi genting dalam persekitaran pekerjaan mereka.

Cabaran kerjaya memerlukan anggota tentera untuk mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasikan diri sendiri dan juga mengelola emosi orang lain di persekitarannya dengan baik. Tindakan rasional dan tepat hanya boleh dilakukan apabila emosi anggota tentera tersebut dalam keadaan stabil bagi mengelakkan sebarang kejadian yang tidak diingini terutamanya dalam keadaan sukar seperti menembak secara melulu, menggunakan senjata api untuk kepentingan diri atau menggunakan kekerasan kepada tawanan tanpa rasional. Pengurusan emosi yang positif dipercayai dapat melahirkan anggota tentera yang berpemikiran positif yang dapat bertindak mengikut kesesuaian dan bukan mengikut perasaan serta mempunyai sifat setia kawan dan lebih berempati dan peka terhadap emosi rakan-rakan seperjuangan. Keadaan persekitaran kerja yang dibentuk atas dasar kerja berpasukan dan menjaga hubungan sesama rakan seperjuangan merupakan asas bagi pemupukan kepuasan kerja dan peningkatan komitmen terhadap tugas.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Selain itu, dapatan kajian ini menyokong andaian Teori Pemusatan Insan bahawa manusia ialah individu yang berpotensi untuk memahami diri mereka dan berupaya meningkatkan perkembangan diri apabila kaunselor dapat mewujudkan keadaan yang membina serta suasana yang menggalakkan perkembangan. Teori yang dikemukakan oleh Rogers (1961) menegaskan bahawa manusia secara umumnya adalah aktif, mempunyai matlamat dan bersedia membaiki diri serta bertanggungjawab penuh untuk mencari penyelesaian kepada masalah yang dihadapi. Kaunselor hanyalah pemberi maklumat dan pengetahuan yang diperlukan oleh klien seperti kemahiran mengenali perasaan, minat dan nilai hidup agar klien dapat mengambil tanggungjawab sepenuhnya dalam membuat keputusan akhir. Intervensi dan program berbentuk kecerdasan emosi yang dijalankan berupaya menambahkan pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan oleh klien ke arah meningkatkan kesedaran diri untuk memilih jalan penyelesaian yang rasional serta bijak mengendalikan konflik berkaitan emosi.

Maka, boleh dirumuskan bahawa intervensi Modul Kecerdasan Emosi yang dilaksanakan dalam bentuk kelompok psikopendidikan telah berjaya mewujudkan kesedaran emosi dalam diri anggota untuk lebih memahami diri mereka sendiri dalam membuat perubahan yang membina agar dapat menjalani kehidupan yang lebih berkesan serta menghasilkan sesuatu yang baik. Lantaran itu, intervensi Modul Kecerdasan Emosi ini boleh dimanfaatkan dengan memperluas penggunaannya di organisasi ketenteraan dengan lebih ramai anggota tentera dilibatkan agar generalisasi diperoleh dan kesannya dapat dikemukakan dengan lebih terperinci lagi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

5.11 Perbincangan dapatan kajian 8: Perbezaan skor min kepuasan kerja yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan

Kajian ini turut mengkaji perbezaan tahap kepuasan kerja antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan. Hasil analisis bagi perbandingan purata min skor praujian dan pascaujian selepas pelaksanaan intervensi Modul Kecerdasan Emosi dalam kumpulan rawatan menunjukkan bahawa skor min selepas pelaksanaan intervensi telah meningkat sebanyak 14.03. Keputusan kajian menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan ($p<.05$) antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan. Kumpulan rawatan yang menerima intervensi Modul Kecerdasan Emosi didapati menunjukkan peningkatan dalam tahap kepuasan kerja selepas pelaksanaan intervensi tersebut. Maka, boleh dirumuskan bahawa terdapat hubungan signifikan antara tahap kecerdasan emosi anggota tentera dan tahap kepuasan kerja berdasarkan pelaksanaan Modul Kecerdasan Emosi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Selain itu, hasil daripada ujian *Multivariate Piilai's Trace* juga jelas menunjukkan bahawa Modul Kecerdasan Emosi merupakan faktor yang menyumbang kepada peningkatan tahap kepuasan kerja dalam kalangan subjek kajian ini. Di samping itu, keputusan ujian *Tests of Between Subjects Effects* telah menunjukkan bahawa terdapat kesan signifikan Modul Kecerdasan Emosi ke atas tahap kepuasan kerja dalam kalangan subjek. Lanjutan daripada itu, keputusan ujian *Estimated Marginal Means* untuk soal selidik kepuasan kerja JSS dalam kajian ini mendapati min terubahsuai untuk kumpulan rawatan dalam kajian ini adalah lebih tinggi daripada min terubahsuai untuk kumpulan kawalan sebanyak 8.188. Maka, berpandukan hasil kajian ini didapati bahawa tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota tentera boleh dipertingkatkan melalui latihan dan intervensi kecerdasan emosi yang bersesuaian.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Hasil kajian ini adalah selaras dengan dapatan kajian oleh Mache dan lain-lain (2016), Suleman dan lain-lain (2020), Suganthi dan Kuppusamy (2020), Qaiser dan lain-lain (2020) dan Soliman (2022).

Menurut Navas dan Vijayakumar (2018), faktor emosi memainkan peranan signifikan di tempat kerja. Mengikut mereka, faktor emosi dapat meramal tahap kepuasan seseorang individu manakala faktor kepuasan kerja memberi kesan ke atas kecerdasan emosi individu. Maka, hasil kajian ini juga menyokong dapatan kajian Marius dan Mohd Izwan (2021) yang menyatakan bahawa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosi dan kepuasan kerja individu. Di samping itu, pekerja yang mempunyai tahap kecerdasan emosi dan tahap kepuasan kerja yang tinggi dipercayai dapat menunjukkan kecemerlangan di tempat kerja (Nasser, Mohd Taib, Ahmad Rahman & Abdel Hameed, 2015). Produktiviti seseorang pekerja juga didapati sentiasa bergantung kepada tahap kepuasan kerja masing-masing.

Hasil kajian ini seiring dengan saranan Valor-Segura dan lain-lain (2020) yang menyatakan bahawa kecerdasan emosi dapat membantu anggota tentera untuk memperoleh tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi. Justeru, penerapan aspek kecerdasan emosi dalam program akademik anggota tentera dilihat sebagai langkah penting bagi mewujudkan pasukan tentera yang mempunyai tahap kepuasan yang tinggi dan sentiasa bersedia menyahut cabaran di tempat kerja dengan bersikap positif dan kental.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

5.12 Perbincangan dapatan kajian 9: Perbezaan skor min komitmen terhadap organisasi yang signifikan antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan

Selain faktor kepuasan kerja, kajian ini turut mengkaji perbezaan tahap komitmen terhadap organisasi antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan. Hasil analisis bagi perbandingan purata min skor praujian dan pascaujian selepas pelaksanaan intervensi Modul Kecerdasan Emosi dalam kumpulan rawatan menunjukkan bahawa skor min selepas pelaksanaan intervensi telah meningkat sebanyak 6.41. Keputusan kajian menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan ($p<.05$) dalam tahap komitmen terhadap organisasi antara praujian dan pascaujian dalam kumpulan rawatan. Kumpulan rawatan yang menerima intervensi Modul Kecerdasan Emosi didapati menunjukkan peningkatan dalam tahap komitmen terhadap organisasi selepas pelaksanaan intervensi tersebut.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Maka, boleh dirumuskan bahawa terdapat hubungan signifikan antara tahap kecerdasan emosi anggota tentera dan tahap komitmen terhadap organisasi berdasarkan pelaksanaan Modul Kecerdasan Emosi. Apabila tahap kecerdasan emosi meningkat dalam kumpulan rawatan setelah intervensi dilaksanakan maka tahap komitmen terhadap organisasi juga didapati meningkat. Menurut Antony (2013), kewujudan korelasi positif antara kecerdasan emosi dan komitmen pekerja terhadap organisasi tidak dapat dinafikan malah setiap pekerja perlu memiliki sekurang-kurangnya tahap kecerdasan emosi yang sederhana agar dapat menunjukkan tahap komitmen yang lebih jitu kepada organisasi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Selain itu, hasil daripada ujian *Multivariate Piilai's Trace* juga jelas menunjukkan bahawa Modul Kecerdasan Emosi merupakan faktor yang menyumbang kepada peningkatan tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan subjek kajian ini. Di samping itu, keputusan ujian *Tests of Between Subjects Effects* telah menunjukkan bahawa terdapat kesan signifikan Modul Kecerdasan Emosi ke atas tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan subjek. Lanjutan daripada itu, keputusan ujian *Estimated Marginal Means* untuk soal selidik komitmen terhadap organisasi OCQ dalam kajian ini mendapati min terubahsuai untuk kumpulan rawatan dalam kajian ini adalah lebih tinggi daripada min terubahsuai untuk kumpulan kawalan dengan perbezaan sebanyak 9.969. Maka, berpandukan hasil kajian ini didapati bahawa tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan anggota tentera boleh dipertingkatkan melalui latihan dan intervensi kecerdasan emosi yang bersesuaian. Hasil kajian ini adalah selaras dengan dapatan kajian oleh Herman (2012), Malihe, Sayed, Morteza dan Ellnaz (2020), Onyebuchi, Olakunle dan Esther (2021) dan Sharma dan Singh (2021).

Lanjutan daripada hasil kajian ini, dapat dirumuskan bahawa tahap kecerdasan emosi dalam kalangan anggota tentera memberi kesan positif kepada peningkatan tahap komitmen terhadap organisasi ketenteraan. Dapatan ini menyokong pendapat Kewley, Dell'Acqua dan Thomsen (2017) yang menyatakan bahawa komitmen terhadap organisasi dalam kalangan anggota tentera merupakan peramal kepada moral dan kesiagaan organisasi ketenteraan. Hasil kajian lepas oleh Alsughayir (2021) pula menunjukkan bahawa kecerdasan emosi bukan sahaja memberi kesan ke atas kepuasan kerja malah juga mempengaruhi tahap komitmen individu terhadap organisasi secara

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

signifikan. Oleh yang demikian, kejayaan individu dan organisasi didapati bergantung kepada tahap kecerdasan emosi para pekerja.

Sekiranya tahap kecerdasan emosi para pekerja dapat ditingkatkan, maka organisasi tersebut akan mendapat faedah (Stewart, 2008). Menurut Stewart (2008), hal ini adalah kerana pekerja dengan tahap kecerdasan emosi yang tinggi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan persekitaran yang berlaku di tempat kerja, dapat mengelola emosi dalam diri dan individu lain serta memberi gerak balas segera kepada keperluan organisasi. Maka, kajian ini menyahut baik cadangan Kewley, Dell'Acqua dan Thomsen (2017) agar latihan dan kursus kerjaya anggota tentera diberi perhatian khusus dengan menumpukan kepada pelbagai cara bagi meningkatkan tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan warga tentera.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

5.13 Perbincangan dapatan kajian 10: Peramal tahap kecerdasan emosi dalam kalangan Pegawai TLDM

Hasil analisis data berpandukan pemboleh ubah bersandar dalam kajian ini iaitu kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi terhadap pemboleh ubah bebas Modul Kecerdasan Emosi menunjukkan bahawa Modul Kecerdasan Emosi telah menyumbang kepada peningkatan tahap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai TLDM. Nilai R^2 yang diperoleh bagi setiap pemboleh ubah bersandar telah menunjukkan sumbangan intervensi terhadap tahap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai TLDM.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Hasil analisis nilai varian (R^2 = .585) menunjukkan bahawa 58.5% daripada perubahan keseluruhan kecerdasan emosi adalah disebabkan oleh intervensi kecerdasan emosi manakala 41.5% perubahan lagi dalam kecerdasan emosi mungkin disebabkan oleh faktor lain. Manakala, nilai varian (R^2 = .178) menunjukkan bahawa 17.8% daripada perubahan keseluruhan kepuasan kerja adalah disebabkan oleh intervensi kecerdasan emosi manakala 82.2% perubahan lagi dalam kepuasan kerja mungkin disebabkan oleh faktor lain. Seterusnya, nilai varian (R^2 = .560) menunjukkan bahawa 56% daripada perubahan keseluruhan tahap komitmen terhadap organisasi adalah disebabkan oleh intervensi kecerdasan emosi manakala 44% perubahan lagi dalam tahap komitmen terhadap organisasi mungkin disebabkan oleh faktor lain.

Secara keseluruhannya, dapat dibuat kesimpulan bahawa berdasarkan pelaksanaan intervensi kecerdasan emosi terdapat hubungan yang signifikan secara statistik dan positif antara tahap kecerdasan emosi pegawai tentera dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Melalui hasil kajian ini, Modul Kecerdasan Emosi didapati telah menyumbang sebanyak 58.5% terhadap peningkatan tahap kecerdasan emosi, 17.8% kepada peningkatan tahap kepuasan kerja dan 56% terhadap tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan subjek kajian. Oleh yang demikian, didapati tahap kecerdasan emosi menjadi peramal utama kepada tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai TLDM berbanding tahap kepuasan kerja dalam kajian ini.

Hasil kajian ini menyokong dapatan kajian lepas yang mendapati wujudnya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dan kepuasan kerja seseorang individu (Marius & Mohd Izwan, 2022; Tengku Elmi, 2021; Syed Sofian,

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

2010). Hasil kajian ini selaras dengan dapatan kajian Carrillo dan lain-lain (2020) yang menunjukkan bahawa kecerdasan emosi mempunyai pengaruh sebagai peramal ke atas tahap kepuasan kerja seseorang individu. Ini bermaksud apabila terdapat peningkatan tahap kecerdasan emosi maka individu tersebut cenderung untuk berpuas hati dengan pekerjaan mereka. Kecerdasan emosi juga didapati memberikan impak yang tinggi sebagai kuasa peramal dalam konteks sesebuah organisasi (Carrillo dan lain-lain, 2020). Elemen emosi yang positif didapati menjadi peramal kepada tahap kepuasan kerja. Walau bagaimanapun, implikasi ini perlu ditelusi untuk mengenalpasti dan memahami peranan dan sumbangan elemen emosi dalam meramal kepuasan kerja (Fisher 2000).

Tahap kepuasan kerja dalam kalangan warga tentera berkait rapat dengan beberapa faktor seperti kekerapan menjalani kerja luar seperti pelayaran yang mengambil masa yang panjang, tekanan kerja dan motivasi (Nor Liyana & Mansor, 2010). Selain itu, kepuasan kerja juga akan semakin berkurangan apabila waktu bekerja bertambah (Groot & VanDen Brink, 1990). Berpandukan hasil kajian ini, didapati keseluruhan subjek kajian (100%) adalah merupakan pegawai TLDM yang berkhidmat di kapal-kapal dan bukan terdiri daripada pegawai yang diperjawatkan di unit-unit di pangkalan. Sebanyak 65.6% subjek kajian iaitu seramai 21 orang pegawai yang terlibat dalam kajian ini didapati telah berumahtangga.

Sebagai pegawai yang diperjawatkan di kapal-kapal TLDM, mereka dikehendaki belayar mengikut keperluan pengarahan daripada pihak atasan dengan meninggalkan ahli keluarga dan sanak saudara. Kekerapan belayar, jangkamasa pelayaran yang panjang dengan berjauhan daripada ahli keluarga, tekanan kerja

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

mungkin merupakan antara faktor yang memberikan impak yang tinggi ke atas tahap kepuasan kerja subjek kajian. Di samping itu, perhubungan sesama rakan sekerja, persekitaran bercorak birokratik dan tahap kecerdasan emosi yang dimiliki oleh pegawai atasan di sesebuah organisasi juga merupakan faktor-faktor yang boleh mempengaruhi kepuasan kerja individu (Ruestow, 2008). Menurut Mayer, Salovey dan Caruso (2000), pegawai atasan di sesebuah organisasi memainkan peranan penting dalam mempengaruhi tahap kepuasan kerja dalam kalangan pekerja. Pegawai atasan perlu mempunyai kemahiran untuk mengetahui emosi dan perasaan yang dialami oleh pekerja terutamanya berkaitan dengan situasi bekerja dan perlu menguruskan isu yang timbul seperti ketidakpuasan di tempat kerja dengan efektif (Mayer, Salovey & Caruso, 2000). Oleh sebab itu, hasil kajian ini penting bagi membimbing pegawai TLDM agar mempelajari kemahiran kecerdasan emosi dan seterusnya mempraktikkan kemahiran tersebut dalam menguruskan anggota bawahan dengan lebih efisien.

Dalam pada itu, hasil kajian ini juga mendapati bahawa kecerdasan emosi merupakan peramal utama kepada tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai TLDM. Dapatan ini selaras dengan penemuan Adeyemo (2008) yang mendapati bahawa tahap kecerdasan emosi para pekerja memberi kesan ke atas tahap komitmen mereka terhadap organisasi. Hasil kajian ini menyokong dapatan kajian lepas yang mendapati wujudnya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dan komitmen terhadap organisasi seseorang individu (Bahyah, 2014; Pramesthi, 2017; Karabi & Monoshree, 2017). Selain itu, ramai pengkaji lain juga mendapati bahawa kecerdasan emosi merupakan peramal kepada peningkatan tahap komitmen terhadap organisasi (Adeyemo, 2008; Mehboob 2016; Muhammad Safiq & Rizwan, 2016; Sadaf, 2018; Akinwumi & Ayorinde, 2020).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Menurut Sadaf (2018), pencapaian psikologi, fizikal dan professional para pekerja bergantung kepada tahap kecerdasan emosi mereka. Individu yang memiliki tahap kecerdasan emosi yang tinggi dilihat sebagai optimistik dan mempunyai ciri-ciri keyakinan diri, hala tuju yang jelas dan sentiasa fokus pada pekerjaan. Mereka tidak menuduh pihak pengurusan organisasi ke atas ketidak puasan kerja yang disebabkan oleh cabaran, kesukaran dan pelbagai bentuk tekanan yang dihadapi oleh mereka. Di samping itu, mereka sentiasa mengambil inisiatif dan berusaha untuk menjayakan aktiviti yang dirancang di organisasi dan melibatkan diri dalam program latihan dan pembangunan (Sadaf, 2018).

Teori komitmen yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (1990) turut menyatakan bahawa komitmen kepada organisasi adalah kesukarelaan para pekerja untuk menyumbang kepada matlamat organisasi. Maka, pada dasarnya, komitmen terhadap kerja dalam organisasi ketenteraan melibatkan pengorbanan dari segi keperluan tugas, ekspektasi dan masa. Antara kualiti yang menonjol dalam diri seseorang anggota tentera adalah kesetiaan dan kebanggaan, yang dipamerkan dalam bentuk sifat keberanian menghadapi sebarang kemungkinan sewaktu bertugas.

Anggota tentera tidak mempunyai waktu bertugas yang tertentu dan perlu bersedia untuk arahan bertugas pada setiap masa tanpa sebarang bayaran atau bonus tambahan. Semangat bekerja dalam pasukan, keupayaan dan bakat tersendiri serta ciri-ciri professional yang dimiliki membantu mereka untuk berganding bahu dalam kumpulan. Ringkasnya, anggota tentera yang menunjukkan sikap dedikasi dan komitmen kepada organisasi dipercayai berjuang untuk mempertahankan kedaulatan negara pada setiap masa (Nora, Noor Azmi, Cheong, Ong & Safar, 2021).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Maka dapatan kajian ini menunjukkan bahawa pegawai TLDM yang berkhidmat di kapal-kapal di Pangkalan TLDM Lumut mempunyai komitmen terhadap organisasi ATM yang dipamerkan melalui nilai amalan yang baik dan professional, kompetensi diri dan kepakaran serta sentiasa taat setia untuk berkhidmat dengan sukarela di organisasi ATM. Di samping itu, persekitaran organisasi TLDM sedia ada berkesan dalam mewujudkan warga tentera yang komited kepada pihak pengurusan atasan. Walau bagaimanapun, persekitaran organisasi yang lebih berkesan dan efisien dapat dicapai dengan mengambil kira pandangan serta pendapat warga tentera, meningkatkan usaha penambahbaikan dalam aspek pengurusan sumber manusia dengan memberikan tumpuan kepada intervensi yang menjurus kepada peningkatan kecerdasan emosi di ATM.

Kesimpulannya, intervensi Modul Kecerdasan Emosi yang telah dilaksanakan dapat membantu warga tentera yang terlibat dalam kajian ini dalam meningkatkan tahap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Lantaran itu, pihak pengurusan atasan ATM harus mempertingkat kesihatan psikologi warga tentera melalui penerapan pelbagai program menggunakan pendekatan psikopendidikan terutamanya intervensi Modul Kecerdasan Emosi dengan penglibatan lebih ramai anggota tentera pada masa akan datang.

5.14 Perbincangan dapatan kajian 11: Pandangan tentang Modul Kecerdasan Emosi

Majoriti subjek kajian berpandangan bahawa intervensi Modul Kecerdasan Emosi penting dan berfaedah kepada mereka. Subjek kajian juga berpendapat bahawa Modul

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Kecerdasan Emosi yang mengandungi aktiviti-aktiviti kaunseling kelompok perlu dipanjangkan kepada rakan-rakan sekerja mereka di kapal dan di unit-unit TLDM yang lain. Subjek menyatakan bahawa modul ini berkesan dalam usaha membantu mereka mengatasi konflik berkaitan emosi dengan mempertingkatkan kesedaran emosi bagi mengharungi pelbagai cabaran di tempat kerja dan kehidupan peribadi. Bagi kebanyakan subjek, pengetahuan yang diperoleh melalui intervensi Modul Kecerdasan Emosi yang dilaksanakan oleh pengkaji dianggap sebagai ilmu yang baru dan boleh digunakan sebagai input yang penting bagi pegawai tentera laut dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang sememangnya penuh dengan pelbagai cabaran.

Perbincangan dengan subjek kajian yang terlibat dalam intervensi kecerdasan emosi mendapati telah memberikan ruang kepada mereka untuk meluahkan perasaan, berkongsi isu dan pengalaman yang berkaitan emosi serta menerima maklumat hasil daripada perkongsian rakan-rakan sekerja dan fasilitator. Kesedaran emosi yang wujud apabila melibatkan diri dalam aktiviti berkaitan kecerdasan emosi menjadikan subjek lebih terbuka kepada penerimaan dan luahan perasaan yang dialami tanpa menyangkal atau menyimpan dalam diri sehingga mengakibatkan masalah yang lebih kronik.

Perkara yang dirasakan paling banyak membantu subjek dalam kumpulan rawatan mengikut persepsi subjek ialah mempelajari kaedah dan cara yang dapat membantu diri sendiri dan orang lain dalam bersikap terbuka serta meningkatkan kebolehan menangani pelbagai masalah agar dapat mengurangkan tekanan yang dihadapi di tempat kerja. Subjek dalam kumpulan rawatan mendapati teknik mendengar dan cara berkomunikasi di tempat kerja memainkan peranan penting dalam mewujudkan persekitaran kerja yang kondusif dan produktif.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Di samping itu, kesedaran kendiri dan kebolehan berempati yang diterapkan melalui modul ini didapati menarik perhatian subjek apabila kebanyakan subjek berpendapat bahawa ramai rakan sekerja mereka memerlukan teman sekerja yang boleh mendengar dan memahami masalah walaupun sekadar hanya mendengar tanpa dapat menghulurkan sebarang bantuan. Kesedaran kendiri dan kebolehan berempati merupakan konsep yang ditekankan dalam Teori Pemusatan Insan yang digunakan oleh pengkaji sebagai panduan dalam pelaksanaan Modul Kecerdasan Emosi. Subjek kajian mendapati konsep kesedaran kendiri dan kebolehan berempati lebih penting apabila mereka berada di kapal bagi mengikuti pelayaran yang mengambil jangka masa yang panjang dengan dibelenggu oleh kesunyian, beban kerja, kerinduan berjauhan daripada ahli keluarga dan sanak saudara.

Menurut Mohd Juraimy (2019), salah satu sasaran perkhidmatan kaunseling berstruktur adalah menerima dan menyokong individu agar mereka selesa untuk berkongsi pengalaman tanpa berasa bersalah kerana mempunyai masalah. Dalam konteks ini, aktiviti yang dilaksanakan melalui modul ini menyediakan subjek kajian untuk berasa lebih selesa dan bersedia untuk berkongsi maklumat serta meningkatkan pengetahuan berkaitan kecerdasan emosi. Selain itu, modul ini telah membekalkan subjek dengan kemahiran kaunseling seperti kemahiran mendengar dengan aktif dan berkomunikasi, bersikap empati, menerima tanpa syarat, keikhlasan dan ketulenan dan melihat kehidupan dengan lebih positif melalui sikap keterbukaan. Kesemua kemahiran yang dipelajari oleh subjek kajian dapat diaplikasi dalam kehidupan seharian untuk membantu diri sendiri dan rakan-rakan seperjuangan di tempat kerja pada masa hadapan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Selain itu, faktor masa dan tempat turut dirasakan penting dalam intervensi Modul Kecerdasan Emosi di mana subjek menyarankan agar pelaksanaan intervensi perlu di sesuaikan semasa operasi pelayaran dengan meningkatkan masa untuk setiap aktiviti. Menurut ahli psikologi tentera laut Amerika Syarikat, John Ralph, penempatan kaunselor di kapal-kapal tentera laut dapat mengurangkan masalah psikologi dalam kalangan anggota tentera di samping meningkatkan produktiviti dari segi kesiapsiagaan operasi dan peperangan (Smith, 2003). Abrams (2019) menyatakan bahawa ahli psikologi yang bertugas di pusat ketenteraan darat, laut dan udara perlu bersedia untuk memberikan perkhidmatan psikologi dalam persekitaran anggota yang bertugas sama ada di tempat operasi, kapal dan benteng pertahanan.

Selain itu, lebih daripada 60% subjek dalam kumpulan rawatan mendapati intervensi Modul Kecerdasan Emosi dapat meningkatkan motivasi dalaman dan sifat kepimpinan sebagai pegawai atasan. Menurut Caruso, Mayer dan Salovey (Nurul Hudani & lain-lain, 2015), pemilikan kecerdasan emosi menjadi asas kepada penggunaan tingkah laku kepimpinan yang efektif. Malah menurut Nurul Hudani (2015) lagi, keseimbangan kecerdasan emosi dan aplikasi tingkah laku kepimpinan yang efektif dapat meningkatkan budaya kerja yang produktif.

Subjek juga berpendapat bahawa keinginan untuk melakukan yang lebih baik di tempat kerja dengan ketahanan diri serta tidak mudah mengaku kalah adalah antara matlamat yang ingin dicapai selepas menjalani intervensi tersebut. Secara keseluruhannya, subjek kajian bersetuju bahawa intervensi yang dilaksanakan dalam kajian ini dapat memberikan kesedaran emosi dalam mengharungi konflik harian di tempat kerja mereka. Melalui kajian ini, apabila kesedaran emosi subjek kajian dapat

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

diperkukuh, maka kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan subjek juga didapati meningkat. Justeru, hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi merupakan penemuan penting yang diperoleh daripada kajian ini.

Kesimpulannya, kesemua objektif kajian telah dicapai dan soalan kajian serta hipotesis kajian telah dijawab. Kajian ini mendapati Modul Kecerdasan Emosi berkesan dalam meningkatkan tahap kecerdasan emosi anggota tentera di samping menyumbang kepada tahap kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi yang lebih baik. Ini disebabkan oleh rawatan yang menggunakan pendekatan kelompok psikopendidikan yang dapat mewujudkan interaksi yang kukuh antara fasilitator dan subjek melalui aktiviti kelompok yang telah dilaksanakan (Suhaila, 2017).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Proses bimbingan melalui aktiviti kelompok psikopendidikan yang memberi fokus kepada aspek kemahiran kecerdasan emosi telah membantu subjek untuk mencapai kesedaran emosi. Perasaan berkongsi masalah dan pengalaman dalam kalangan ahli kelompok rawatan dengan bimbingan fasilitator telah berjaya memberi keyakinan kepada subjek untuk mengurus dan mengelola emosi dalam diri serta individu di sekitar secara lebih baik. Kesedaran bahawa bahawa rakan seperjuangan mereka mengalami konflik emosi yang sama dengan mereka serta keakraban yang terbentuk melalui hubungan *rapport* yang diutamakan oleh fasilitator dapat mewujudkan suasana yang kondusif untuk ahli kelompok meningkatkan keupayaan emosi masing-masing. Kaedah ini membolehkan mereka yang melalui intervensi untuk menerima diri, berempati dengan individu lain dan seterusnya yakin untuk membuat perubahan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Di samping itu, aktiviti yang dilaksanakan dalam kelompok rawatan Modul Kecerdasan Emosi yang dibina berpandukan pendekatan Teori Pemusatan Insan dan digabungkan dengan pendekatan model kecerdasan emosi oleh Mayer dan Salovey (1990) telah membantu subjek kajian untuk mendapat maklumat dan pengetahuan serta idea yang baru untuk berhadapan dengan isu-isu berkaitan emosi di tempat kerja. Keupayaan subjek untuk mengawal emosi diri dan orang lain, membezakan antara emosi tersebut dan menggunakan kefahaman itu untuk memantau pemikiran dan tindakan diri seperti yang disarankan oleh Mayer dan Salovey (1990) didapati sangat sesuai digunakan dalam intervensi Modul Kecerdasan Emosi.

Selain itu, penglibatan subjek dalam sesi kelompok psikopendidikan yang diadakan telah memberi peluang kepada mereka untuk meluahkan perasaan, berempati, menyatakan kesan emosi kepada corak pemikiran mereka serta membuat refleksi diri. Maklum balas yang diperoleh serta sokongan oleh ahli kelompok yang lain telah membantu subjek untuk meningkatkan tahap kecerdasan emosi. Seterusnya, apabila subjek lebih yakin dengan diri dan kemahiran yang diperoleh melalui aktiviti kelompok, mereka dapat menggunakan ilmu tersebut untuk memperoleh kepuasan kerja dan cenderung untuk lebih komited di tempat kerja.

5.15 Implikasi kajian

Secara teorinya, kajian ini telah meneroka lagi ilmu berkaitan dengan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Di samping itu, kajian ini dapat memperkukuhkan lagi penemuan yang lalu berkaitan dengan aspek kesan Modul

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Kecerdasan Emosi terhadap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Dari segi praktikal, kajian ini dapat memberi maklumat kepada warga sektor awam terutamanya dalam bidang ketenteraan dan pihak-pihak berkepentingan dalam pasukan keselamatan negara tentang kepentingan aspek kecerdasan emosi dalam kalangan pekerja yang perlu ditekankan oleh organisasi dalam usaha untuk meningkatkan profesionalisme sesebuah organisasi.

Shazwani (2018) mendapati bahawa pembangunan mengenai kecerdasan emosi perlu ditingkatkan untuk membolehkan pekerja mempunyai lebih banyak masa untuk memahami konsep dan prinsip kecerdasan emosi dalam mengharungi pelbagai konflik di tempat kerja. Kesimpulannya, elemen kecerdasan emosi didapati menyumbang kepada peningkatan kepuasan kerja dan tahap komitmen para pekerja terhadap organisasi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

5.15.1 Implikasi teori

Bahagian ini membincangkan beberapa implikasi teori dan sumbangan baharu kepada kajian dalam kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan anggota tentera TLDM khususnya dan secara umumnya kepada para pekerja dalam organisasi awam. Penyelidikan ini secara khususnya telah mengembangkan lagi penemuan kajian lepas dalam beberapa kaedah tersendiri. Pertama, kajian ini membuktikan bahawa kecerdasan emosi dalam kalangan individu dapat dipertingkatkan melalui intervensi Modul Kecerdasan Emosi. Program dan latihan yang dirangka khusus untuk membimbing pegawai tentera TLDM yang terlibat

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

dalam kajian ini secara tidak langsung dapat menyumbang kepada pengukuhan tahap kepuasan kerja dan tahap komitmen terhadap organisasi.

Kedua, penyelidikan ini telah diperluaskan dengan menambah Modul Kecerdasan Emosi sebagai pemboleh ubah bebas untuk melihat kesannya terhadap tahap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai TLDM. Secara teorinya, implikasi mengkaji peranan kecerdasan emosi dalam pegawai TLDM yang terlibat adalah penting agar bantuan dapat diberikan bagi membantu pegawai-pegawai tersebut mengetahui sejauh mana mereka boleh mengurus emosi negatif dan berusaha untuk mempertingkatkan emosi ke arah yang lebih positif. Dengan ini, usaha untuk menggalakkan dan membantu mereka menangani masalah yang lebih mencabar dapat diberikan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Menurut Shazwani (2018) dan Mohd Khairuddin, Maspiah dan Halimah (2017), kecerdasan emosi perlu ada dalam diri setiap pekerja termasuk anggota tentera untuk membolehkan mereka menghadapi sebarang kemungkinan masalah yang wujud dalam diri dan dalam persekitaran organisasi mereka. Zuraida (2019) pula menegaskan bahawa seseorang dikatakan memiliki kecerdasan emosi yang tinggi apabila berkemampuan mengungkap dan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, berkemampuan memotivasi diri sendiri dan berkemampuan mengelola emosi sendiri dengan baik serta berupaya membina hubungan yang baik dengan orang lain.

Secara umumnya, kajian ini telah memperluaskan lagi penggunaan model kecerdasan emosi yang diasaskan oleh Mayer dan Salovey (1997). Mayer dan Salovey (1997) menekankan bahawa dalam kehidupan seharian, seseorang individu mempunyai

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

pelbagai maklumat tentang perasaan dan emosi yang perlu diproses (Mohd Juraimy, 2019). Dalam model kecerdasan emosi (Mayer dan Salovey, 1997), dijelaskan bahawa kecerdasan emosi meliputi beberapa kebolehan (*ability*). Model kecerdasan emosi ini disusun dalam empat dimensi, iaitu dimensi yang pertama adalah mengenal pasti emosi yang mengandungi asas proses psikologikal untuk mengetahui emosi yang dialami, manakala dimensi yang lebih tinggi melibatkan keupayaan yang lebih kompleks seperti menggunakan emosi untuk memudahkan pemikiran dan memahami emosi serta pengurusan emosi dalam diri serta orang lain.

Dimensi yang pertama adalah kebolehan mengenal pasti emosi dan meluahkanya dengan betul seperti kemampuan untuk mengenal pasti perlakuan emosi melalui wajah, pergerakan anggota badan dan muzik. Penggunaan emosi adalah dimensi yang kedua iaitu kebolehan menggunakan emosi secara tepat dalam membuat keputusan dan menyelesaikan masalah. Dimensi yang ketiga adalah memahami emosi iaitu kebolehan mentafsir pelbagai jenis emosi dan hubungannya dengan pemikiran dan perasaan serta kesannya kepada interaksi antara satu sama lain. Dimensi yang terakhir adalah pengurusan emosi iaitu kebolehan mengurus emosi dalam diri sendiri dan orang lain supaya ada peningkatan dalam aspek personal dan sosial (Mayer dan Salovey, 2008).

Model kecerdasan emosi yang diutarakan oleh Mayer dan Salovey (1990) dapat diaplikasi dalam kajian ini iaitu dalam suasana kerja bidang ketenteraan. Selain itu, kecerdasan emosi merupakan keupayaan seseorang anggota tentera dalam mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, dapat memotivasikan diri sendiri dan dapat juga mengelola emosi sendiri dengan baik dalam berinteraksi dengan orang lain

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

di persekitarannya. Seseorang anggota tentera perlu mengenali emosi diri sendiri kerana seseorang yang dapat mengenali emosinya dengan tepat akan dapat berfikir dan bertindak secara rasional.

Hal ini bertepatan dengan tugas dan peranan anggota tentera yang sentiasa berada dalam situasi yang sukar semasa bertempur dengan musuh dan menjalani latihan yang keras di mana keupayaan mengenali emosi seperti ketakutan, kesedihan, kegembiraan dan lain-lain dapat membantu dalam membuat keputusan yang bijak (Juraimy Kadir dan lain-lain, 2016). Seterusnya, kemahiran kecerdasan emosi dalam diri anggota dapat memberikan keupayaan kepada anggota tentera untuk menghadapi cabaran hidup dengan meningkatkan ketahanan diri agar tidak mudah kecewa dan mengambil keputusan terburu-buru yang boleh memudaratkan diri dan perkhidmatan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Dari segi Teori Pemusatan Insan, kecerdasan emosi berhubung rapat dengan sikap berempati yang ditegaskan oleh Carl Rogers (1961) sebagai keupayaan seseorang individu untuk berkongsi dan memahami tahap emosi dan pemikiran individu lain (Ioannidou dan Konstantikaki, 2008). Komunikasi secara efektif dalam Modul Kecerdasan Emosi menggunakan elemen empati merupakan kemahiran yang boleh dibimbing dan dilatih serta dapat memberikan manfaat dalam bentuk perubahan dalam diri individu. Individu yang mempunyai kebolehan berempati dapat merasa dan mendengar masalah serta luahan perasaan rakan sekerja dengan lebih efektif. Apabila terdapat persekitaran yang membolehkan individu berkongsi perasaan dan cuba memahami antara satu sama lain dengan memberikan sokongan emosi, maka suasana harmoni yang wujud dapat dikekalkan dalam organisasi tersebut.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Menurut Teori Pemusatan Insan, untuk meningkatkan ciri kongruen dan mencapai kesempurnaan kendiri, seseorang perlu menerima diri seadanya secara menyeluruh atau melalui penerimaan tanpa syarat. Individu perlu menerima perasaan yang dialami, tingkah laku serta persepsi tentang diri masing-masing agar dapat mengelakkan diri daripada dibelenggu oleh konflik emosi. Di tempat kerja, individu dipercayai akan dapat mewujudkan ciri kongruen dalam dirinya apabila ia diterima oleh rakan sekerja secara menyeluruh tanpa syarat dan menyokongnya tanpa mengambil kira perbezaan pemikiran, tingkahlaku atau perasaan (Yuni, 2021; Tohme dan Joseph, 2019).

Selain itu, kajian ini telah menggunakan Teori Pemusatan Insan yang telah diasaskan oleh Carl Rogers sebagai panduan dalam pelaksanaan aktiviti yang terdapat dalam intervensi Modul Kecerdasan Emosi. Elemen-elemen seperti kesedaran diri dan kawalan, sifat berempati, kebolehan sosial berpandukan perhubungan yang tulen dengan individu lain, pengaruh peribadi dan pengamatan misi ditekankan dalam aktiviti yang terkandung dalam modul tersebut. Kandungan modul pula disusun dengan mengambil kira tahap risiko yang dihadapi apabila dilaksanakan dalam bentuk kelompok berstruktur. Mengikut Carl Rogers (1960), kaunselor atau fasilitator adalah sebagai pemudahcara yang perlu memastikan aktiviti dilaksana mencapai objektifnya. Klien atau ahli kelompok perlu dibimbing oleh fasilitator supaya potensi mereka dapat diperkembangkan ke tahap optimum.

Teori Pemusatan Insan juga menekankan kepentingan sifat ketulenan dalam perhubungan sesama individu. Ketulenan merupakan sifat yang dapat memimpin individu ke arah bertingkahlaku dan berfungsi secara menyeluruh. Menurut Tohme dan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Joseph (2019), skor yang tinggi dalam ciri-ciri ketulenan individu dikaitkan dengan perolehan skor yang tinggi dalam kecerdasan emosi. Ini jelas menunjukkan bahawa individu yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi adalah merupakan individu yang meluahkan emosinya tanpa perlu menyembunyikan atau menafikan perasaan yang dialaminya. Oleh yang demikian, intervensi Modul Kecerdasan Emosi yang dijalankan telah membantu ahli kelompok kumpulan rawatan untuk meningkatkan tahap kecerdasan emosi menerusi konsep Teori Pemusatan Insan seperti berkongsi pengalaman secara ikhlas, meluahkan perasaan yang terpendam dan memberikan pendapat dengan bebas tanpa perasaan terancam.

Dalam suasana persekitaran kerja, seseorang individu perlu berada dalam persekitaran sosial yang sentiasa dapat memberikan sokongan penuh kepadanya. Sokongan yang diberikan kepada individu melalui rakan sekerja dan pegawai atasan yang dapat memahami mereka dengan sikap berempati, penerimaan tanpa syarat dapat membantu individu tersebut untuk lebih bersifat kongruen dengan individu lain. Kualiti yang diutarakan dalam Teori Pemusatan Insan ini sekiranya dapat diperkukuh, maka kualiti atau tahap kecerdasan emosi individu tersebut juga dapat ditingkatkan (Tohme dan Joseph, 2019).

Oleh yang demikian, kecerdasan emosi wajar dititikberatkan dalam persekitaran kerja memandangkan ia dapat memberikan keupayaan kepada individu untuk menangani konflik emosi yang berlaku terutamanya di tempat kerja. Teori Pemusatan Insan telah menghuraikan kepentingan untuk setiap individu mengatasi kepincangan emosi dalam menghadapi sebarang cabaran demi mencapai kejayaan. Menerapkan konsep kecerdasan emosi di organisasi ketenteraan bukan sahaja dapat meningkatkan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kebolehan anggota tentera dalam menangani kepincangan emosi malah dapat memberikan kesan positif kepada kepuasan kerja dan komitmen anggota terhadap organisasi tersebut. Seterusnya, ia turut memberi kesan kepada keupayaan anggota tentera untuk berjaya menangani sebarang cabaran di tempat kerja dengan lebih positif dan kental memandangkan suasana pekerjaan dalam ATM adalah sukar, sentiasa tidak menentu dalam menghadapi sebarang kemungkinan yang akan berlaku dan mencabar (Juraimy Kadir, 2019).

5.15.2 Implikasi praktikal

Kajian ini turut mempunyai implikasi praktikal untuk pengurusan pihak atasan ATM, organisasi awam dan bukan kerajaan serta penggubal dasar. Pada asasnya, hasil kajian ini dapat menjelaskan secara terperinci tentang kepentingan elemen kecerdasan emosi untuk diterapkan dalam kalangan anggota tentera. Usaha untuk menerapkan elemen kecerdasan emosi melalui program dan latihan yang sesuai perlu dijadikan amalan berterusan bagi menentukan tahap kecerdasan anggota tentera adalah pada tahap yang tinggi pada setiap masa. Oleh yang demikian, kajian ini telah memberi keutamaan kepada keperluan melaksanakan program-program latihan yang menjurus kepada pengukuhan elemen kecerdasan emosi dalam organisasi ketenteraan.

Antara strategi yang boleh di implementasi oleh pihak pengurusan tertinggi ATM bagi memastikan pengurusan emosi yang berkesan adalah dengan menjadikan kriteria kecerdasan emosi sebagai salah satu syarat pemilihan anggota tentera yang ingin berkhidmat dalam bidang ketenteraan. Selain pelbagai kriteria yang diuji seperti

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

ujian kesihatan, ujian kecergasan asas, ujian kecerdasan fikiran, ujian kepimpinan, ujian personaliti, ujian kecerdasan emosi juga perlu dijadikan sebagai syarat asas pemilihan pegawai kadet untuk mengikuti latihan awal ketenteraan melalui program akademik yang diiktiraf oleh ATM. Ujian kecerdasan emosi perlu dilaksanakan secara berkala sepanjang perkhidmatan anggota tentera agar sebarang konflik emosi yang dihadapi dapat dikesan diperingkat awal oleh kaunselor dan ahli psikologi di unit atau di pasukan.

Kepentingan ini tidak boleh dipandang ringan kerana konflik emosi yang tidak diberi bantuan yang secukupnya boleh mengakibatkan kesan yang lebih buruk. Kes-kes seperti bunuh diri, penderaan, menghilangkan diri dari unit, mengamuk dan mencederakan rakan sekerja serta penagihan dadah dalam kalangan anggota tentera boleh diatasi sekiranya anggota diberikan bimbingan emosi yang secukupnya untuk meluahkan masalah yang terpendam atau emosi yang terganggu di tempat kerja.

Seterusnya, organisasi awam dan bukan kerajaan perlu memberikan tumpuan utama kepada struktur organisasi kaunseling di tempat kerja. Struktur organisasi kaunseling dalam bidang ketenteraan perlu disusun atur agar lebih ramai ahli psikologi dan kaunselor terlatih ditempatkan disetiap unit dan pasukan ketenteraan bagi menjaga dan mengurus hal ehwal kesihatan emosi dan perilaku warga tentera. Pihak ATM perlu menambahkan pengambilan pegawai yang mempunyai kelayakan kaunseling dan psikologi agar program-program berbentuk intervensi dapat dilaksanakan dengan lebih kerap dan teratur. Tindakan ini sangat penting bagi mengawal selia tahap kecerdasan emosi warga tentera dan menyusun program yang bersesuaian bagi meningkatkan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan anggota. Pihak ATM juga perlu memberikan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

keutamaan kepada perkhimatan kaunseling di unit dan pasukan dengan menyediakan ruang pejabat yang sesuai dan kelengkapan lain yang diperlukan oleh kaunselor bagi mengendalikan program dan intervensi kaunseling individu atau kelompok. Tempat yang khas dan selesa amat diperlukan bagi menjalankan program-program kaunseling disebabkan suasana kondusif yang boleh menggalakkan luahan perasaan serta keperluan menjaga etika kerahsiaan antara kaunselor dan klien.

Di samping itu, kandungan program latihan semasa di pusat latihan ketenteraan darat, laut dan udara yang melibatkan lebih banyak corak latihan yang menekankan tentang kemahiran teknikal perlu dikaji semula. Program dan silibus latihan ini perlu memberikan tumpuan kepada latihan berkaitan kecerdasan emosi untuk membolehkan anggota tentera yang masih di peringkat awal latihan ketenteraan mempunyai lebih banyak masa untuk memahami konsep dan prinsip kecerdasan emosi dalam meningkatkan personaliti mereka di tempat kerja.

Peranan kaunselor di pasukan pula adalah untuk mengadakan pertemuan, perbincangan, bengkel, seminar, program, ceramah dan pelbagai aktiviti lain bagi memberikan kesedaran emosi kepada anggota tentera agar suara hati mereka didengar dan dibantu. Bagi mengatasi kekurangan kaunselor dalam mencapai matlamat dan objektif perkhidmatan kaunseling di unit dan pasukan, Sel Kaunseling ATM boleh mewujudkan memorandum persefahaman dengan institusi pengajian tinggi awam (IPTA) yang berhampiran dengan lokasi unit dan pasukan masing-masing. Kebanyakan IPTA di negara ini menawarkan pengajian dalam bidang kaunseling dan psikologi dan mempunyai pakar kaunseling dalam pelbagai bidang.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI), Universiti Putra Malaysia (UPM), Universiti Malaya (UM), Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Universiti Malaysia Sabah (UMS), Universiti Sains Islam Malaysia (USIM) dan Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS) adalah antara IPTA yang mempunyai pakar kaunseling dan psikologi. Selain itu, Persatuan Kaunseling Malaysia Antarabangsa (PERKAMA *International*) juga mempunyai kaunselor-kaunselor berdaftar yang berkepakaran dalam bidang kaunseling dan psikologi. Oleh itu, pensyarah dan kaunselor dari IPTA dan PERKAMA *International* boleh dijemput bagi membantu menjayakan program kaunseling berbentuk intervensi kelompok berstruktur yang dikendalikan di pasukan dan unit di seluruh negara. Ringkasnya, hasil kajian ini menunjukkan bahawa program kaunseling berbentuk intervensi sangat sesuai diaplikasi kerana ia dapat memperlihatkan kesan rawatan dalam jangka masa yang panjang.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Hasil kajian ini juga menyarankan perlunya latihan bagi kaunselor di pasukan agar dapat mengetahui dan mengaplikasi teknik dan cara intervensi Modul Kecerdasan Emosi dilaksanakan. Pihak ATM juga disarankan agar kerap menganjurkan program *train the trainer* bagi kaunselor yang diperjawatkan di unit dan di pasukan ketenteraan. Melalui latihan yang berterusan, kaunselor yang sedang berkhidmat di pasukan mahupun kaunselor pelatih dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih berkesan.

Namun, kajian ini akan menjadi tidak signifikan sekiranya dapatan kajian ini dibiarkan tanpa mengambil tindakan sewajarnya. Lantaran itu, Nurul Hudani (2015) menegaskan bahawa kecerdasan emosi perlu dilihat sebagai satu keperluan yang penting dan wajar diterapkan dalam semua aspek tugas bagi menjadikan individu lebih berminat untuk mempelajarinya dengan menggalakkan penghayatan kemahiran yang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

terdapat dalam intervensi berbentuk modul kecerdasan emosi. Menurut Mohd Azizul (2020), penjawat awam perlu sentiasa mempelajari dan menyegarkan semula ilmu dan pengalaman sejajar dengan keperluan perkhidmatan. Pengetahuan dan kemahiran kecerdasan emosi perlu diterapkan dalam bentuk latihan dan program yang berterusan dalam perkhidmatan awam bagi mengukuhkan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan penjawat awam.

Sebagai satu keperluan yang penting, kecerdasan emosi harus diterapkan dalam semua aspek tugas bagi menjadikan penjawat awam lebih berminat untuk mempelajarinya dengan menggalakkan penghayatan kemahiran Modul Kecerdasan Emosi secara bersepadu. Pernyataan ini disokong oleh Kanesan (2019) yang menegaskan bahawa organisasi berteraskan keselamatan perlu melaksanakan latihan dan seminar sepanjang masa untuk meningkatkan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan anggota pasukan keselamatan.

Ringkasnya, intervensi Modul Kecerdasan Emosi telah terbukti dapat menyumbang ke arah peningkatan tahap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan warga tentera TLDM Lumut. Oleh yang demikian, sebagai langkah awal, penggunaan intervensi tersebut boleh membantu pihak ATM dalam langkah awalnya untuk menangani masalah disiplin yang wujud di unit dan di pasukan. Ini dapat merealisasikan hasrat pihak pengurusan tertinggi ATM untuk membentuk warga tentera yang mampu menjadi modal insan negara yang berkualiti seiring dengan tuntutan perubahan kerja yang semakin mencabar.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

5.16 Cadangan kajian lanjutan

Kajian ini melihat kesan intervensi Modul Kecerdasan Emosi untuk meningkatkan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai TLDM di Pangkalan TLDM Lumut. Memandangkan kajian ini merupakan usaha awal untuk meningkatkan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan warga tentera dengan menggunakan intervensi berbentuk modul kecerdasan, maka kajian-kajian selanjutnya disarankan kepada pengkaji-pengkaji yang akan datang. Cadangan yang dikemukakan dalam kajian ini meliputi beberapa aspek seperti subjek, lokasi kajian, pemboleh ubah yang dikaji, instrumen kajian, reka bentuk kajian yang dipilih, dan jangka masa kajian.

Pertama, kajian ini bertujuan untuk menyelidik kesan Modul Kecerdasan Emosi ke atas subjek kajian yang terdiri daripada pegawai TLDM berpangkat Leftenan sehingga Leftenan Komander yang menjawat pelbagai jawatan di kapal-kapal yang terdapat di Pangkalan TLDM Lumut. Oleh itu, diharapkan pengkaji akan datang tidak membataskan kajian terhadap pegawai yang berpangkat Leftenan atau Leftenan Komander, sebaliknya mengkaji kesan intervensi Modul Kecerdasan Emosi merentasi pelbagai pangkat termasuk pegawai kanan di pangkalan yang lain agar generalisasi dapat dibentuk dan perbezaan hasil kajian dapat dibandingkan bagi memantapkan dapatan kajian kelak.

Kedua, kajian ini juga terbatas pada para pegawai yang sedang berkhidmat di kapal-kapal di Pangkalan TLDM Lumut. Dicadangkan kajian ini diperluas kepada para pegawai yang sedang berkhidmat di unit-unit di Pangkalan TLDM Lumut bagi tujuan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

perbandingan hasil kajian antara pegawai yang berkhidmat di kapal dan pegawai yang bertugas di unit-unit dan pasukan. Para pegawai yang berkhidmat di unit-unit dan pasukan juga tidak terkecuali daripada mengalami konflik berkaitan emosi di tempat kerja dan pegawai yang kini bertugas di unit dan pasukan akan pasti ditukarkan ke kapal untuk menjawat pelbagai jawatan bagi memastikan perkembangan kerjaya mereka adalah seimbang.

Selain itu, kajian ini juga boleh dipanjangkan ke perkhidmatan lain seperti perkhidmatan tentera darat, tentera udara dan juga pegawai yang sedang mengikuti latihan. Menurut Juraimy Kadir (2019), berdasarkan beberapa kajian yang telah dilakukan olehnya, mendapati bahawa kecerdasan emosi dalam kalangan warga tentera sememangnya wujud tetapi masih ditahap sederhana. Oleh yang demikian, kajian tentang kecerdasan emosi perlu lebih banyak dilaksanakan dalam bidang ketenteraan dengan melihat hubungannya dengan pemboleh ubah bersandar yang lain seperti prestasi kerja, tekanan, jantina, nilai kerja, personaliti, motivasi, sifat kepemimpinan dan kesihatan mental.

Ketiga, instrumen yang digunakan dalam kajian ini merupakan soal selidik yang memerlukan subjek menandakan jawapan mengikut skala *Likert*. Bagi kajian akan datang dicadangkan agar pengkaji turut menggunakan alat ujian lain dan juga lebih banyak soalan terbuka agar subjek dapat menjawab secara lebih mendalam. Temu bual dengan subjek kajian juga merupakan langkah yang baik untuk mengumpul data jenis kualitatif bagi menilai proses kefahaman dan perubahan diri dalam intervensi modul yang telah dilaksanakan (Maha Sanat, 2018).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Keempat adalah cadangan berkenaan reka bentuk kajian yang telah digunakan dalam kajian ini. Kajian ini telah menggunakan reka bentuk kajian kuantitatif untuk melihat kesan intervensi Modul Kecerdasan Emosi terhadap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi warga tentera. Dalam konteks kajian berbentuk eksperimen ini, reka bentuk kajian eksperimen tulen praujian-pascaujian sebanyak dua kali iaitu sebelum dan selepas eksperimen dengan kumpulan kawalan (*pretest-posttest control group*) telah digunakan. Semasa menjalankan intervensi Modul Kecerdasan Emosi, pengkaji telah mengalami beberapa kekangan. Jumlah subjek yang melebihi 30 orang dalam kumpulan rawatan didapati agak besar untuk dikawal selia oleh fasilitator memandangkan kebanyakan aktiviti kelompok memerlukan perbincangan dua hala. Aktiviti yang dilaksanakan dalam kelompok-kelompok kecil agak sukar untuk diselia apabila bilangan fasilitator adalah tidak mencukupi. Oleh yang demikian, dicadangkan pada masa hadapan, bilangan fasilitator ditambah bagi menentukan keberkesanan pelaksanaan intervensi adalah lebih menyeluruh dan komprehensif.

Selain itu, reka bentuk kajian seperti fenomenologi juga boleh digunakan bagi meneroka dengan lebih mendalam tentang pengalaman subjek kajian dan proses perubahan yang berlaku dalam intervensi yang dijalankan. Pendekatan kualitatif seperti menemu bual dengan mengadakan sesi individu dengan subjek yang terlibat dalam intervensi boleh dilakukan untuk mengetahui secara lebih lanjut bagaimana perasaan mereka terganggu di tempat kerja, punca ketidakpuasan yang wujud dan komen daripada subjek untuk meningkatkan tahap komitmen terhadap organisasi. Temu bual dengan subjek dapat memberikan peluang kepada pengkaji untuk melihat bagaimana peserta memberi maklum balas terhadap isu-isu yang mempengaruhi emosi, kepuasan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kerja dan komitmen mereka kepada organisasi. Tingkah laku verbal dan bukan verbal dalam kalangan subjek kajian dapat diperhati oleh fasilitator semasa temu bual dilaksanakan dan ia sedikit sebanyak dapat membantu memberikan gambaran dan input yang lebih jelas kepada pengkaji. Di samping itu, pendekatan kualitatif dapat membantu meningkatkan penemuan data kuantitatif yang telah dikumpulkan.

Data ini boleh digunakan oleh pengkaji akan datang untuk tujuan penambahbaikan aktiviti yang terkandung dalam modul tersebut. Justeru itu, kajian ini mencadangkan penggunaan kaedah kualitatif bersama-sama dengan kaedah kuantitatif. Aplikasi kedua-dua kaedah tersebut turut dapat meningkatkan kefahaman terhadap permasalahan kajian (Shazwani, 2018).

Saranan seterusnya adalah tentang jangka masa kajian. Pelaksanaan intervensi Modul Kecerdasan Emosi mengambil masa selama enam bulan untuk diselesaikan sepenuhnya memandangkan subjek kajian adalah pegawai TLDM yang kerap belayar untuk jangka masa yang panjang. Selain itu, negara telah diancam oleh pandemik COVID -19 yang menghalang aktiviti kelompok kaunseling serta mengutamakan penjarakan fizikal dan sosial.

Pengkaji akan datang boleh menyusun atur aktiviti dalam Modul Kecerdasan Emosi agar jangka masa intervensi dilaksanakan adalah sesuai dengan jumlah waktu aktiviti dalam modul tersebut. Di samping itu, untuk mengetahui kesan dalam jangka masa panjang, pada masa akan datang pengkaji disarankan untuk menggunakan kajian longitudinal bagi melihat kesan intervensi dalam jangka masa yang panjang, misalnya selepas setahun. Dalam jangka masa panjang ini, kesan rawatan dapat diketahui sama

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

ada dapat dikekalkan ataupun menyusut agar dapat dirangka strategi susulan (Aslina, 2013). Kesimpulannya, dapatan kajian ini akan dapat membantu pihak pengurusan ATM terutamanya sel perkhidmatan kaunseling dan psikologi bagi menangani anggota tentera yang didapati menghadapi konflik berkaitan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap tugas di tempat kerja.

5.17 Rumusan

Tujuan kajian ini dijalankan adalah bagi melihat kesan Modul Kecerdasan Emosi untuk meningkatkan tahap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai TLDM. Kajian ini adalah antara kajian eksperimen tulen berbentuk praujian – pascaujian yang terawal dalam mengkaji kesan intervensi Modul Kecerdasan Emosi ke atas kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan warga tentera khususnya dalam kalangan pegawai TLDM.

Secara keseluruhannya, maklumat daripada hasil kajian ini jelas menunjukkan bahawa intervensi Modul Kecerdasan Emosi yang dilaksanakan dalam bentuk kelompok psikopendidikan dapat membantu meningkatkan tahap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen warga tentera TLDM Lumut terhadap unit atau pasukan yang dianggotainya. Di samping itu, intervensi ini memberikan kesan positif dan dapat digunakan sebagai asas kepada sebahagian daripada program dan latihan ketenteraan untuk melatih anggota tentera agar dapat menghadapi sebarang konflik emosi di tempat kerja dengan lebih efektif. Oleh itu, diharapkan agar intervensi Modul Kecerdasan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Emosi akan digunakan secara berterusan dalam organisasi ketenteraan, dan diperluaskan pelaksanaannya di organisasi awam atau sektor swasta serta di pusat-pusat latihan bakal kaunselor yang akan mengendalikan program kaunseling berbentuk intervensi kecerdasan emosi.

Sebagai rumusannya, hasil kajian ini dapat memberikan sumbangan secara teoritikal dan praktikal. Secara praktikalnya, hasil kajian ini dapat dimanfaatkan oleh organisasi ketenteraan dan secara teori fokus utamanya dapat ditumpukan kepada kesan intervensi Modul Kecerdasan Emosi. Kajian ini membuktikan bahawa intervensi Modul Kecerdasan Emosi dapat memberikan kesan positif yang signifikan terhadap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan subjek kajian. Kajian ini boleh dijadikan panduan untuk meningkatkan minat pengkaji-pengkaji lain untuk menjalankan kajian lanjutan dalam bidang penerokaan intervensi yang bersesuaian terhadap anggota tentera. Tumpuan dan penekanan perlu diberikan kepada aspek kecerdasan emosi dalam kalangan pekerja oleh setiap organisasi dalam membentuk pekerja yang lebih berdaya saing.

Kesimpulannya, kajian ini diharap dapat memberikan maklumat berguna kepada perancang dalam profesion ketenteraan, terutamanya pihak pengurusan sumber manusia ATM yang bertanggungjawab memilih, melatih dan memperkembang potensi anggota tentera. Pengkaji berpendapat bahawa dapatan daripada kajian ini menyumbang ke arah pembangunan modal insan dalam kalangan pegawai tentera. Pegawai tentera yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi dan memiliki kualiti mental dan emosi yang baik, seterusnya dapat mencapai tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi serta menunjukkan tahap komitmen yang lebih jitu terhadap ATM.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Sesungguhnya, fokus terhadap pembangunan modal insan yang berterusan dalam kalangan pegawai tentera akan dapat membantu ATM untuk terus cemerlang dalam melaksanakan tanggungjawab terhadap negara.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

RUJUKAN

Abdul Adib Asnawi, & Lailawati Madlan @ Endalan. (2019). Kemahiran pengurusan stres dalam kecerdasan emosi dan hubungannya dengan kepuasan hidup remaja. *Jurnal Psikologi Malaysia, 33*(*3*), 1-11. ISSN 2289-8174.

Abdul Ghani Abdullah, Abdul Rahman Abd Aziz & Abdul Rashid Mohamed. (2011). *EQ menjana kecerdasan emosi*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing.

Abdullah, I., Omar, R and Siti Aisyah P.A.R (2015). Famous theories surrounding emotional intelligence: A historical review. *International Business Management, 9*. 319-324. Diakses daripada https://medwelljournals.com/abstract/? doi=ibm. 2015. 319.324.

Abdul Malek Rahman. (2006). Kecerdasan emosi dalam kalangan remaja Malaysia. *Jurnal Pendidikan Bitara UPSI, 2(1),* 1-11.

Abdul Malek Rahman, Sidek Noah, Abdul Malek Karim, Wan Marzuki, Nabilah Zulkifli, Joharry, Lihanna, Syed Mohamed Shafeq, Jamaludin, Sapon, Mohd Yusop, Mohd Taib, Munirah, Norlena, Ruhaibah & Tajularipin. (2009). Kecerdasan emosi dalam kalangan remaja Malaysia. *Jurnal Bitara 2,* 1-13.

Abdul Qader. (2017). Teori belajar humanistik dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. *Jurnal Humanistik, 04(2),* 191.

Abdul Rasid Jamian, Shamsudin Othman & Norzila Md Yusof. (2011). Keberkesanan cerpen dalam mempertingkatkan prestasi penulisan karangan Bahasa Melayu dalam kalangan murid. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu, 1(2),* 45-47.

Abdullah Sanusi Ahmad. (1999). *Pemantapan profesionalisme anggota perkhidmatan awam di alaf baru*. Kertas kerja yang dibentangkan di Konvensyen Jawatankuasa Keutuhan Pengurusan. Badan Pencegah Rasuah. Putrajaya.

Abdullah Sanusi Othman, Ishak Abd Rahman & Ulya Sabirah Mohd Hanafi. (2018). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen, motivasi dan prestasi kerja. *International Journal of Modern Trends in Business Research (IJMTBR), 1(3),* 29-46.

Abi Ealias & J. George. (2012). Emotional intelligence and job satisfaction: A correlational study. *The International Journal's Research Journal of Commerce & Behavioural Science, 1(4), 37-42*. Diakses daripada https://diane-foster.com/articles-newsletters/emotional intelligence-job-satisfacition.pdf.

Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 126(3),* 269-292.

Abrams. Z. (2019). Serving the Armed Forces. *Magazine Article, 55(10),* 58.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Achmad Mohyi. (2020). The effect of emotional intelligence, organizational commitment and organizational citizenship behavior on employee performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP), 3(4),* 84-95.

Acryl Sani & Abdullah Sani. (2001). *Tahap komitmen terhadap organisasi: Satu kajian di kalangan anggota-anggota polis pangkat rendah*. Kontinjen Polis Kuala Lumpur. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan, Universiti Utara Malaysia.

Adeyemo S.A. (2008). Emotional intelligence and the relationship between job satisfaction and organizational commitment of employee in public paradtatls in Oyo state and *Nigerial Pakistan Journal of Social Sciences, 4(2),* 324-330.

Aghdasi, S., Kiamanesh, A.R., & Ibrahim, A.N. (2011). Emotional intelligence and organisational commitment: testing the mediatory role of occupational stress and job satisfaction. *Procedia – Social and Behavioral Sciences, 29*, 1965 – 1976.

Aguilar S. & George B. (2019). A review of the linkages between emotional intelligence and leadership in the military forces. *Business Ethcis and Leadership, 3(2),* 29-38.

Ahmad Marzuki, Najib Mustaffa, Che Su Mat Saad, Zarina Muda, Suhaini Abdullah &, Suhanim Che Din. (2012). Emotional intelligence and demographic differences among students in public universities. *Research Journal in Organisational Psychology & Educational Studies, 1*(2), 93 -99.

Akta Angkatan Tentera 1972. (Pindaan 1996).

Ajilin Tawan, Mohammad Nizam Nazarudin, Zakiah Noordin, Mohd Malik & Norlijah Watinin. (2020). Hubungan motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi dengan kepuasan kerja guru di sekolah rendah. *Journal of Education and Sciences (IRJES), 4(1),* 1-12.

Akmal Ihlam. (2015). *Kecerdasan emosi*. Diakses daripada http://lifechampionzone. Blog spot.com/2015/04/apa-yang-membezakan-good-boss-bad-boss.html.

Akinwumi O. A. Ayorinde M. O. (2020). Emotional intelligence and job satisfaction as predictors of organizational commitment among private school teachers. *Global Scientific Journal, 8 (10),* 2393-2404.

Alagari Subramaniam. (2022). Hubungan antara kepuasan kerja guru dengan komitmen guru sekolah kebangsaan di daerah Kinta Selatan, Perak. *Management Research Journal, 11(2),* 1-13.

Alvin Ng Lai Oon. (2016). Memupuk kesedaran diri dari kecil. *Persatuan Psikologi Klinikal Malaysia. Positive parenting*. Diakses daripada https://mypositive parenting.org/ms/2016/03/18/memupuk-kesedaran-diri-dari-kecil.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Alifah Saring. (2012). *Hubungan kecerdasan emosi dengan prestasi akademik pelajar UTHM*. Tesis Ijazah Sarjana Muda yang tidak diterbitkan. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.

Allen, N.J. & Mayer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organisation. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 1 -18.

Alnidawy, A.A.B. (2015). The effect of emotional intelligence on job satisfaction: Applied study in the Jordanian telecommunication sector. *International Journal of Business Administration, 6(3).* 63-71.

Alsughayir, Abdulrahman. (2021). The effect of emotional intelligence on organizational commitment: Understanding the mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters 11,* 1309-1316. 10.5267/j.msl.2020.11.008.

Alawiyah Tengah & Normazaini Saleh (2018). Kepuasan kerja di institusi pengajian tinggi swasta dan hubungannya dengan komitmen terhadap organisasi: Satu tinjauan di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS), Kajang, Selangor. *5th International Conference in Management and Muamalah (ICoMM 2018),* 365-381. e-ISBN: 978-967-2122-52-4.

Amalina Ibrahim, Fatimah Wati Halim, & Wan Shahrazad Wan Sulaiman. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam kalangan guru sekolah. *International Research Journal of Education and Sciences (IRJES).* (Malay), *1(1)* 51-54. Diakses daripada https://www.researchgate.net/ publication/333746973_Faktor-faktor_yang_Mempengaruhi_Komitmen_ Organisasi_ dalam_Kalangan_Guru_Sekolah.

Amelia Trisavinaningdiah, Metha Dwi Apriyanti & Anik Herminingsih. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada Pt. Indorack Multikreasi Tangerang. *Jurnal Mozaik, 12(2),* 20-35.

Amira Wahid, Muhammad Ajib Abd Razak & Fatimah Yusof. (2016). Kecerdasan emosi dan motivasi kerja dalam kalangan subordinat MARDI. *Jurnal Psikologi Malaysia, 30(1),* 56-60. Diakses daripada https://www library.oum.edu.my/repository/1341/ 12 Nov 2021, 1600H.

A. Murad Abd Rani & Zuria Mahmud (2019). Pendekatan psikopendidikan dalam kaunseling kelompok bagi menangani masalah emosi murid mangsa perceraian ibu bapa. *Seminar Antarabangsa: Isu-isu Pendidikan* (ISPEN 2019) UKM.

Ang, K.H. (2016). Pengenalan rangkaian metodologi dalam kajian penyelidikan: Satu kajian literatur. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJ-SSH), 1(2).* 17-24.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Antony, Janis Maria. (2013). The influence of emotional intelligence on organizational commitment and organizational citizenship behaviour. *Journal of Social Science Research, 1(1),* 5-8.

Aris Kasan, Fatimah Hanum Mohamad Hajari, Juwairiyah Jaafar & Nordin Yusoff. (2012). Stres dalam perkhidmatan awam: Impaknya kepada prestasi dan kesejahteraan pegawai awam. *Jurnal Psikologi & Kaunseling Perkhidmatan Awam Malaysia 7.* Diakses daripada https://docs.jpa.gov.my/docs/pnerbitan/psikologi/Jurnal2012.pdf.

Arsia Taghra, Seyed Teymur Seyedi Asl & Amir Mohsen Rahnejat. (2020). Resilence, emotions and character strengths predictors of job stress in military personnel. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sceinces, 14(2),* 86477. Diakses daripada https://brieflands.com/articles/ijpbs-86477.html.

Artha, N.M.W.I & Supriyadi. (2013). Hubungan antara kecerdasan emosi dan self efficacy dalam pemecahan masalah penyesuaian diri remaja awal. *Jurnal Psikologi Udayana, 1(1),*190-202.

Aslina Ahmad. (2013). *Kesan intervensi psiko-pendidikan terhadap tingkah laku murid sekolah menengah oleh guru bimbingan dan kaunseling*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Malaya.

Asliza Awang Kechil (2004). *Satu tinjauan ke atas tahap kecerdasan emosi dan hubungannya dengan tahap kepuasan kerja dan tahap komitmen terhadap kerjaya di kalangan guru-guru kaunseling sekolah-sekolah menengah di daerah Johor Bahru*. Fakulti Pendidikan. Publikasi Universiti Teknologi Malaysia, 107.

Asmah Saleh. (2016). *Kajian mengenai hubungan di antara kecerdasan emosi dan prestasi kerja guru*. Kajian kes di Sekolah Kebangsaan Seksyen 20, Shah Alam. Ijazah Sarjana Muda Pendidikan Universiti Sains Islam Malaysia (Nilai). Tesis Ijazah Sarjana Muda Pendidikan yang tidak diterbitkan. Diakses daripada http://shorturl.at/juGU3.

Asnawi, N. H., Yunus, N. & Norfadzilah Abd Razak. (2014). Assessing emotional intelligence factors and commitment towards organizational change. *International Journal of Social Science and Humanity, 4(1),* 5.

Asri Marsidi & Hamrila Abdul Latif. (2007). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja di organisasi awam. *Jurnal Kemanusiaan 10*, 56-64.

Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management research and practice, 3*(4), 77-86: South Eash European University.

Azizi Ahmad. (2010). *Pentaksiran pembelajaran.* Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Azri Mokhtar @ Ahmad. (2016). *Penilaian program pendidikan moral dan etika tentera dalam Angkatan Tentera Malaysi*a. Tesis Ijazah Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Malaya.

Azromihana Azmi. *Kecerdasan Emosi: Satu pengenalan. Himpunan risalah dalam beberapa persoalan ummah*. Risalah Keenam. Diakses daripada https://hafiz firdaus.com/ebook/HimpunanRisalah/risalah06.html.

Badea, L. & Pana, N.A. (2010). The role of empathy in developing the leader's emotional intelligence. *Theoretical and Applied Economics, 2(543),* 69 – 78.

Bahyah, Abdul Halim (2014) Hubungan budaya organisasi dan kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. *Journal of Human Capital Development, 6(2).* 67-79.

Bakar, A.Y.A., Ishak, N.M., Amat, S., & Mahmud, M.I. (2015). Job satisfaction and morale of enlisted personnel: Implications toward counseling provision in the military organisation. *Mediterranean Journal of Social Sciences, 6(3),* 507 – 512.

Bakar, B. A. (2007). *Kaedah analisis data penyelidikan ilmiah*. Utusan Publications.

Baker, R & Ibrahim, H.I. (2017). Kecerdasan emosi dan komitmen afektif: Peranan keterikatan kerja sebagai pengantara. *Jurnal Pengurusan, 49,* 103-115.

Bamberger, E., Genizi, J., Kerem, N., Lalung, A.R., Dolev, N., Srugo, I., et al. (2017). A pilot study of an emotional intelligence training intervention for a paediatric team. *Archives of Disease in Childhood*, *102(2),* 159 – 164.

Bar-On R. (2006). The Bar On model of emotional social intelligence (ESI). *Psicothema 18,* 13-25.

Bar-On R., James D.A Parker & Goleman, D. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.) *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace,* 343–362. Jossey-Bass.

Bernama, 30 Okt 2017. *TLDM perkasa sistem bahagian, elak kejadian buli berulang*. Diakses daripada https://www.astroawani.com/berita-malaysia/tldm-perkasa-sistem-bahagian-elak-kejadian-buli-berulang-159257.

Berita Harian, 24 Dis 2017. *Kematian Zulfarhan buka mata isu buli dera*. Diakses daripada http://www.bharian.com.my/berita/kes/2017/12/367090/.

Berita Sinar Harian, 29 Mac 2013. *ATM fokus pembangunan modal insan*. Diakses daripada http://www.sinarharian.com.my.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Berita Tentera Darat Malaysia (BTDM*), Bil. 153 / Nov – Dis 2006,* ms 2. Markas Tentera Darat, Cawangan Perisikan, Wisma Pertahanan. Kuala Lumpur.

Beta Oki Baliartati. (2016). Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction tenaga edukatip tetap fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, 9(1),* 35-52.

Bhasah Hj Abu Bakar. (2007). *Kaedah analisis data penyelidikan ilmiah*. Utusan Publications & Distribution Sdn. Bhd. Kuala Lumpur.

Bokti, N. L. M., & Talib, M. A. (2010). Tekanan kerja, motivasi dan kepuasan kerja Tentera Laut Armada Tentera Laut Diraja Malaysia. *Jurnal Kemanusiaan, 8(1).* 47-62. Diakses daripada https://jurnalkemanusiaan.utm.my/ index.php/kemanusiaan/ article/view/72.

Boon H.C, Azhar Md Zain & Faezah Hassan. (2013). *Emotional intelligence and academic performance in first and final year medical students: A cross-sectional study*. BMC Medical Education: doi: 10.1186/1472-6920-13-44. PMID: 23537129; PMCID: PMC3617036.

Booth Kewley, Stephen, Del Aqua, Renee G., Thomson & Cynthia J., (2017). Factors affecting organizational commitment in Navy corpsmen. *Military medicine. 182(7),* 1794-1800. Diakses daripada https://doi.org/10.7205/MILMED-D-16-00316.

Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. S. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the emotional competence inventory. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence*: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace. 343–362. Jossey-Bass.

Bradbberry, T and Graever, I. (2006). *The emotional intelligence quickbook. Everything you need to know to put EQ to work.* London: Simon and Schuster.

Bratis, M. (2016). Health wise: Emotional intelligence is important, too. *The Science Teacher, 83(3),* 12. Diakses daripada https://www.jstor.org/stable/43746605.

Brewer, Ernest W. and McMahan-Landers, Jama. (2003). Job satisfaction among industrial and technical teacher educators. *Journal of STEM Teacher Education, 40(2),* 5. Diakses daripada https://ir.library.illinoisstate.edu/jste/vol40/iss2/5.

BRL 1066 Jil. 1 Edisi 3. *Panduan kerjaya pegawai TLDM*. Salinan digital. Bahagian Sumber Manusia, Markas Tentera Laut, Kementerian Pertahanan Malaysia.

Brown, B.B. (2003). *Employees' organizational commitment and their perception of supervisor's relations- oriented and task oriented leadership behaviours*. Disertasi Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Institut Politeknik dan Universiti Virginia.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Buku transformasi perkhidmatan awam. *Menjiwai transformasi mengkhidmati rakyat*. Jabatan Perkhidmatan Awam.

Buku panduan penyelidikan eksperimen dan kuasi eksperimen. Institut Pendidikan Guru Malaysia. Kementerian Pendidikan Malaysia, Jan 2018.

Buletin *The Queen* TLDM 3/2010. *Isu penderaan dan buli dalam tentera, 7*.

Burhanuddin, Jalal. (2016). *Pendidikan Islam teras pengukuhan organisasi Angkatan Tentera Malaysia.*

Campbell, D. T., & Stanley, J. C. (1963). *Experimental and quasi-experimental designs for research on teaching. Handbook of Research on Teaching*. N. L. Gage (Ed.), Chicago, IL: Rand McNally, 171–246.

Campbell, D. T., & Stanley, J. C. (2015). *Experimental and quasi-experimental designs for research*: Ravenio Books.

Carmeli, A. M. & Weisberg, J. (2009). The relationship between emotional intelligence and psychological wellbeing. *Journal Of Managerial Psychology, 24(1).* 66 – 78.

Carl Herman. (2012). *Developing emotional intelligence for increased work engagement, organizational commitment and satisfaction with work life*. Tesis Sarjana Perniagaan yang tidak diterbitkan. Universiti Stellenbosch. Diakses daripada https://scholar.sun.ac.za/bitstream/handle/10019.1/80133/herman_developing_2013.pdf;sequence=1.

Carrillo, Ed & Little, J.D. & Maclennan, Helen. (2020). Emotional intelligence as a predictor of job satisfaction and job performance. *The International Journal of Business & Management, 8(1)*, 273-284. 10.24940/theijbm/2020/v8/i1/BM2001-054.

Carsten, J.M. & Spector, P.E. (1987). Unemployment, job satisfaction and employee turnover: A meta analytic test of the Muchinsky Model. *Journal of Applied Psychology, 72*, 374-381.

Cekmecelioglu, H.G., Gunsel, A. & Ulutas, T. (2012). Effects of emotional intelligence on job satisfaction: An empirical study on call center employees. *8th international strategic management conference, 58,* 363-369.

Chang Chin Liang, Chow Jia Loon, Lee Jian Jun, Tiaw Jien Kent, Wong Su Chin (2017). *A study on job stress, emotional intelligence and extrinsic motivation on job performance of teachers in government primary schools in Malaysia.* Universiti Tunku Abdul Rahman. Tesis Ijazah Sarjana Muda Pentadbiran Perniagaan yang tidak diterbitkan. Diakses daripada http://eprints.utar.edu.my/id/eprint/2656.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Chan S.G & Rodziah Mohamad Nor. (2012). Kecerdasan emosi dan hubungannya dengan perilaku dan prestasi akademik pelajar sekolah menengah di Bachok, Kelantan. *Akademika, 82*(*2*), 109-118.

Che Mohd Syaharuddin Che, Bahyah Abdul Halim & Aziz Amin. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan penjawat awam: Satu kajian teoritikal. *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah, 4(1).* Diakses daripada http://journal.kuis.edu.my/jsass/images/files6/jsass_vol4bil1_007_syaharudin. pdf.

Chen, H.T. & Wang, C.H. (2019). Incivility, satisfactory and turnover intention of tourist hotel chefs. *International Journal of Contemporary Hosipitality Management. 1, 31(5),* 2034-2053.

Cherniss, Cary & Goleman, Daniel. (2001). *The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations*.

Cherniss, C. (2000). *Emotional intelligence: What it is and why it matters*. In proceedings of the annual meeting of the society for industrial and organizational psychology, New Orleans, LA. Diakses daripada http://www.talentsmart.com/ media /uploads/pdfs/eq-what-it-is.pdf.

Cherniss, C. (1999). *The business case for emotional intelligence.* Kertas kerja yang dibentangkan di konsortium penyelidikan kecerdasan emosi dalam organisasi: Universiti Rutgers. Diakses daripada https://www.eiconsortium.org/reports/ business_case_for_ei.html.

Cherniss, C., Goleman, D., Emmerling, R., Cowan, K., & Adler, M. (1998). *Bringing emotional intelligence to the workplace*: A technical report issued by the consortium for research on emotional intelligence in organizations. Diakses daripada https://www.eiconsortium.org/pdf/ technical_report.pdf.

Cherry, K. (2018). *5 components of emotional intelligence very well mind*. Dotdash Meredith publishing. Diakses daripada https://www.verywellmind.com/ components-of.

Chin M.K. (2007). *Pola masalah, kecerdasan emosi pelajar dan hubungannya dengan pencapaian di sekolah menengah.* Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Putra Malaysia. Diakses daripada http://psasir.upm.edu.my/ id/eprint/ 4827/1/FPP_2007_8.pdf

Christensen, Larry B. (1988). *Experimental methodology*. (4th edition). USA: Allyn & Bacon Inc.

Christopher M. Riddel (2018). *The dignity of all student act: A Quantitative study of one upstate public school implementation*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Northeastern, Boston, New York. Diakses daripada https://files.eric.ed.gov /fulltext/ED591309.pdf.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Chua, Y.P. (2014). *Kaedah dan statistik penyelidikan: Kaedah penyelidikan (3rd ed)*: McGraw-Hill Education.

Chua, Y.P. (2009). *Research methods and statistics book 4: Univariate and multivariate test*.: McGraw-Hill Education.

Clarke, N. (2010). The impact of a training programme designed to target the emotional intelligence abilities to project managers. *International Journal Of Project Management, 28*(5), 461-468. Diakses daripada https://doi.org /10.1016 /j.ijproman.2009.08.004.

Coetzer, G.H. (2015). Emotional versus cognitive intelligence: Which is the better predictor of efficacy for working in teams? *Journal of Behavioral and Applied Management, 16*, 1161. Diakses daripada https://jbam.scholasticahq.com/ article/1161-emotional-versus-cognitive-intelligence-which-is-the-better-predictor-of-efficacy-for-working-in-teams.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education*: Routledge.

Connie Shin @ Connie Cassy Ompok. (2015). *Kesan penggunaan kaedah permainan, buku nombor dan lembaran kerja terhadap pencapaian awal matematik dalam kalangan kanak-kanak prasekolah kebangsaan.* Early childhood education. Publikasi Universiti Malaysia Sabah.

Cook, T. D., & Campbell, D. T. (1979). *Quasi-experimentation: Design and analysis issues for field settings:* Houghton Mifflin.

Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1997*). Executive EQ: Emotional intelligence in business.* London: Orion Business Books.

Creswell, J. W. (2008). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.

Crosby, Robert S., (2017). *Effect of emotional experiences on emotional intelligence among U.S. military leaders*. Walden Dissertations and Doctoral Studies. 2965. Diakses daripada https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/2965.

Crossman, A. & Nicki, L.C. (2020). *Understanding purposive sampling*. ThoughtCo, 1-2. https://www.thoughtco.com/purposive-sampling-3026727

Cyrill Frederick Ganing, Mohammad Mujaheed Hassan & Wan Nur Nazihah. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja di kalangan kakitangan hospital kerajaan. *Journal of Social Science and Humanities (MJSSH), 5(10),* 151-177. Diakses daripada https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i10.522.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Dahlia Zawawi & Denise Tsang. (2009). Understanding emotional intelligence in a diverse society. *International Journal of Business and Management, 1(2)*. 27-38. Universiti Putra Malaysia. Diakses daripada http://sobiad.org/eJOURNALS/journal_ IJBM/arhieves/ijbm2009/07Dahlia-Zawawi.pdf.

Damyanti, Khulida Kirana Yahya & Tan Fee Yan. (2019). Work value, emotional intelligence, work environment and career commitment among generation Y: Proposed framework. *Sains Humanika, 11*(*2*), 53-58. Diakses daripada https://sainshumanika.utm.my/index.php/ ainshumanika/ article/download/ 1655/ 854.

Deborah Smith. (2002). Taking it to the fleet. *American Psychological Association Magazine Article*, *33* (10). Diakses daripada https://www.apa.org/ monitor/ nov02/fleet.

DeCarlo, M., Cummings, C., & Agnelli, K. (2021). *Graduate research methods in social work: A project-based approach*. Diakses daripada https://osf.io/k6xpy/download.

Dekel, R., Solomon, S., Ginzburg & K., Neria, Y. (2003). Combat exposure, wartime performance and long - term adjustment among combatants. Lawrence Erlbaum Associates, Inc. *Military Psychology, 15(2*), 117 – 131.

Desti Kanniah & Shanti. R. (2015) A study of emotional intelligence at work place. *European Journal of Business and Management, 7(24),* 147-155. Diakses daripada https://researchonline.jcu.edu.au/40340/1/40340%20Kannaiah%20and%20 Shanthi%202015.pdf.

Deyanira Garcia Zea, Sarayu Sankar & Nuzulul Isna. (2020). The impact of emotional intelligence in the military workplace. *Human Resource Development International, 26(1),* 85-101. DOI: 10.1080/13678868.2019.1708157.

Dissou, G. (2010). *The role of trait emotional intelligence (EI) in the workplace*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti London. Diakses daripada https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10006505/7/525513.pdf.

Dora Nurlaily Azman, & Noraini Zulkifli. (2020). Hubungan kecerdasan emosi dan motivasi dalam kalangan anggota 3 Kor Armor Diraja (KAD). *Zulfaqar Journal of Defence Management, Social Science & Humanities, 3(1),* 26-34. Diakses daripada https://zulfaqarjdmssh. upnm.edu.my/index.php/zjdmssh/article/view/38.

Dyrstad S.M., Giske R., Barlaug, D.G. & Pensgaard A.M. (2010). Relationship between soldiers' service performance and physical training. *Journal of Military and Veteran's Health, 18(2)*. Diakses daripada https://typeset.io/pdf/relationship-between-soldiers-service-performance-and-2yewaauyuw.pdf.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Emdady, M. & Bagheri, N. (2013). The relation between emotional intelligence and job satisfaction. *European Journal of Experimental Biology, 3(1),* 554 – 558.

Emmerling, R.J., Shawal, K.V & Mandal, M.K. (2008). *Emotional intelligence. Theoretical and cultural perspectives*. New York. Nova Science Publishers Inc.

Emmerling, R. J. & Goleman, D. (2003). Emotional intelligence: Issues and common misunderstandings. *The Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations, 1(1),* 1-32. Diakses daripada http://www.eiconsortium.org.

Enos Lolang (2015). Hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Universitas Kristen Indonesia Toraja. *Jurnal Kip, 3(3),* 685-695. Diakses daripada https://journals. ukitoraja. ac.id/index.php/jkip/ article/view/99/78.

Eria Ayu Kudria. (2021). *Peranan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan dengan stress kerja dan konflik kerja sebagai mediator pada karyawan.* P.T Geo Given Visi Mandiri Di Malang. Thesis Pascasarjana Universitas Muhammadiyah, Malang. Diakses daripada https://eprints.umm.ac.id/ 76937/1/ THESIS_ERIA%20AYU%20KUDRIA_MM. pdf

Erin E. Riego De Dios. (2020). Emotional intelligence and work values of selected instructors from a teacher education institution. *International Journal of Academic Multidisciplinary Research (IJAMR), 4(5),* 92-97. Diakses daripada https://files. eric.ed.gov/fulltext/ ED605485.pdf.

Erny Yusnida Che Yusoff, Haslinda Abdullah & Zatul Himmah Adnan. (2017). Hubungan kepuasan kerja dengan kecerdasan emosi dalam kalangan warga Polis DiRaja Malaysia. GEOGRAFIA online. *Malaysian Journal of Society and Space, 13(1),* 22-37.

Eslami, J. & Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *ARPN Journal of Science and Technology*, *2,* 85-91. Diakses daripada https:// papers.ssrn.Com /sol3/papers.cfm?abstract_id=3263262.

Esti Tyastirin & Irul Hidayati (2017). *Statistik parametrik untuk penilitian kesehatan*. Program studi arsitektur UIN Sunan Ampel Surabaya Indonesia. Diakses daripada https:// osf.io/vubd2/download.

Etika Perkhidmatan Awam. (2021). INTAN, Jabatan Perkhidmatan Awam, Kuala Lumpur.

Extremera, N., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N., & Quintana-Orts, C. (2018). How does emotional intelligence make one feel better at work? The mediational role of work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 15*(9), 1909. Diakses daripada https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/ articles/PMC6164137/.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Fadhil Abdul Rahman, Majid Hassan, Shamsuddin Yusuff & Vithya Ramiah. (2004). *Demi Negara TLDM*. Kuala Lumpur: Warisan Advertising Sdn. Bhd.

Fadillah Ismail, Nur Amalina Mohd Rosli & Adibah Abdul Kadir. (2020). Hubungan di antara kecerdasan emosi dan keberkesanaan kepimpinan dalam kalangan jurulatih di pusat latihanXYZ. *Journal of Social Transformation and Regional Development Special Issues, 2(*3), 142-149.

Fadzin Nazirin Mihat, Mohammad Mujaheed Hassan & Farah Husna Anwar. (2020). Perkaitan antara motivasi dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja dalam kalangan penjawat awam. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH), 5*(10), 34-57. doi: https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i10.520.

Faizal Amin Nur, Ruhizan Mohd Yasin, Bekri Rahim & Ridzwan Che Rus. (2014). Kesahan dan kebolehpercayaan instrumen pemindahan pembelajaran berdasarkan pendekatan model Rasch: *Kajian Rintis International Seminar On Technical and Vocational Education* (TVEIS). 74-82.

Faltas. I (2017). *Three model of emotional intelligence policy, management and emotional intelligence*. Diakses daripada https://www.reasearchgate.net/publication/31401 3508.

Fairbrother, K., & Warn, J. (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology, 18*(*1*), 8–21. Diakses daripada https:// doi.org_/10.1108/0268 3940310459565.

Farah Najwa Ismail. (2014). Kecerdasan emosi dan komitmen organisasi dalam kalangan pensyarah di Politeknik Sultan Abdul Halim Muadzam Shah, Jitra Kedah. *Tesis Ijazah Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional*. Diakses daripada http:// eprints.uthm. edu.my/1464/.

Faridah Salam, Ramlah Mailok & Norhasbiah Ubaidullah (2015). Perubahan pencapaian mata pelajaranteknologi maklumat dan komunikasi melalui pembelajaran berasaskan projek dengan scaffolding. *Journal Pendidikan Malaysia, 40*(*1*), 29-41. Diakses daripada http:// www.ukm.my/jurfpend/articles_for_vol_40(1)_2015.html.

Farkhani, Morteza & Saremi, Hamid. (2015). The relationship between emotional intelligence and organizational commitment in male teachers at elementary schools in Quchan in academic year of 2013-2014. *International Journal of Life Sciences, 9*(*6*), 41. 10.3126/ijls.v9i6.12685.

Farsi, Z., Jabari, M. & Saghiri, Z. (2010). The relationship between depressions with self-injury in army soldiers seen in a military medical outpatient clinic in Tehran. *Annals of military and health sciences research, 8*(*2*), 104–111. Diakses daripada https:// www.sid.ir/FileServer/ JF/69513893005.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Fatimah Hanum Mohamad Hajari. (2020). *Job performance in Malaysia Public Service: The role of job demands-resources and subjective wellbeing*. Universiti Nottingham Kampus Malaysian. Diakses daripada https:// shorturl.at/BHQS5.

Fatimah Affendi. (2014). *Tahap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan guru kolej vokasional: Pendekatan structural equation model.* Tesis Sarjana, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia. Diakses daripada http://eprints.uthm. edu.my/1468/.

Fazriyah, M., Hartono, E. & Handayani, R. (2019). The influence of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behaviour. International Symposium on Social Sciences, Education, and Humanities (ISSEH 2018). 102991/isseh. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research 306*. 201-205. Diakses daripada https://www.atlantis-press.com/proceedings/isseh-18/55915193.

Febrianti Jelita Putri. (2020). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di rumah sakit: Sebuah tinjauan sistematis*. Program studi kesehatan masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehata Bina Husada Palembang. http://rama.binahusada.ac.id:81/ id/eprint/181. Diakses pada 11 Feb 2021 08:33.

Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3rd ed.). London: Sage.

F. Loannidou Vaya Konstantikaki. (2008). Empathy and emotional intelligence. What is it really about? *International Journal of Caring Sciences, 1(3)*, 118-123. Diakses daripada http://internationaljournalofcaringsciences.org/docs/Vol1_Issue3_03_Ioannidou.pdf

Fletcher, F. (2007). *Hubungan tahap kecerdasan emosi dengan tahap kepuasan kerja dan tahap komitmen di kalangan guru bimbingan dan kaunseling Sekolah Menengah di Bandaraya Kuching, Sarawak*. Diakses daripada http://eprints.utm. my/id/ eprint/6403/

Fraher, Amy. (2011). Thinking through crisis: Improving teamwork and leadership in high-risk fields. *1-244. 10.1017/CBO9780511974427*.

Freeman F. N. (1915) Educational psychology. E. L. Thorndike. *The School Review, 23*(*8*), 567-569. Diakses daripada https://www.jstor.org/stable/i244678.

Gall, M. D., Borg, W. R., & Gall, J. P. (1996). *Educational research: An introduction*. Longman Publishing.

Gamini L.P.S. and Duminda B.L.D. (2019). Emotional intelligence and employees performance: Special reference to officers in the Sri Lanka Army. *Management Issues, 4*(*1*) 34-41.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Ganesh Rao. (2009). *Emotional Intelligence and its relationship with organisational commitment among nurses in private healthcare in the northern region of Malaysia*. Tesis Sarjana tidak diterbitkan. Universiti Sains Malaysia.

Ganing, F. C., Mohamad Mujahed Hassan & Wan Nur Naishah Wam Hamzah (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja dikalangan kakitangan hospital kerajaan. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH), 5*(*10*), 151-177.

Gangai K.N, & Agrawal R. (2015). Job satisfaction and organizational commitment: is it important for employee performance. *International Journal Management Business,5*(*4*), 269-278.

Garis panduan etika penyelidikan manusia (2018). University Hussin Onn Malaysia (UTHM). Diakses daripada http://rmc.uthm.edu.my/documents/guideline2018/etika_manusia.pdf.

Geetu Bharwaney, Reuven Bar On, Adele Mackinlay. (2007). *EQ and the bottom lime: Emotional intelligence increases individual occupational performance, leadership and organization productivity* (E version). London: Publikasi UK Ltd E.

George Kanniah Selvakumar. (2017). Efficacy of behavioral interventions in the development of emotial intelligence among paramedical students. *Journal of Psychosocial and Education Research, 25(1)*, 49-64.

Ghazali Darusalam & Sufean Hussin. (2016). *Metodologi penyelidikan dalam pendidikan: Amalan dan analisis kajian*. University of Malaya Press. Diakses daripada https://www.scirp.org/(S)(351jmbntvnsjt1aadkozje)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2635832.

Gholami, B., Shams, S., & Amoozadeh, M. (2013). The investigation of the relationship between emotional intelligence, job satisfaction and organizational commitment of personnel in banks and financial institutions of Darrehshahr city. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences, 6(10*), 1499-1504.

Ghorbani, M., Bagheri Sani, S.A. (2012). Emotional intelligence and personnel organizational commitment. *Middle – East Journal of Scientific Research, 11*(*8*), 1100 – 1115.

Gilar-Corbi, R., Pozo-Rico, T., Pertegal-Felices, M.L. *et al.* (2018). Emotional intelligence training intervention among trainee teachers: A quasi-experimental study. *Psicol. Refl. Crít.* 31, 33. https://doi.org/10.1186/s41155-018-0112-1

Gilar-Corbi, R., Pozo-Rico, T., Sánchez, B., & Castejón, J. L. (2019). Can emotional intelligence be improved? A randomized experimental study of a business-

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

oriented EI training program for senior managers. *PloS one, 14*(10). e0224254. Diakses daripada https://doi.org/ 10.1371/journal.pone.0224254.

Gnanasekaran Doraisamy. (2007). *Hubungan tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi: Satu kajian di ibu pejabat Jabatan Kerja Raya Malaysia*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.

Goleman, D. (2000). *An EI based theory of performance. The emotional intelligence wokplace: How to select for measure and improve emotional intelligence in individuals, groups and and organizations.* San Francisco, CA: Jossey Barr.

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantum Books.

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantum Books.

Gomez-Leal R., Coast A. Megias-Robles A, Fernandez-Berrocal P. & Faria L. (2021). *Relationship between emotional intelligence and empathy towards human and animals.* Diakses daripada https://www.Peer J.9: e 11274.doi 10.7717/peerj.11274.

Guleryaz, G., Guney, S., Miski A.E & Asan. (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, *45*(*11*), 1625-1635. doi: 10.1016/ j.ijnurstu.2008.02.004.

Gorvine, B., Karl Rosengren, Lisa Stein. Kevin Biolsi. (2022). *Research Methods: From theory to practice*. Oxford University Press. Diakses daripada http://global. uop.com/us/companlon.websites/9780190201821/3r/outline/ch8/.

Groot.W. & VanDen Brink H.M. (1999). Job satisfaction of older workers. *International Journal of Manpower, 20*(*6*), 343-360.

Hafiaton Mohd Ali. (2008). *Kebimbangan dan kawalan kendiri ibu semasa melahirkan: Kajian terhadap primigravida dl Hospital Universiti Sains Malaysia.* Laporan Projek. Pusat Pengajian Sains Perubatan, Universiti Sains Malaysia. Diakses daripada http:// eprints.usm.my/49515/1/HAFIATON%20BINTI%20 MOHD% 20ALI-24%20pages.pdf.

Hafzan Ariffin. (2006). *Kecerdasan mental (IQ) dan pencapaian akademik: Kajian perbandingan terhadap pelajar sains dan teknikal*. Malaysia: Penerbit Kolej Universiti Teknikal Kebangsaan.

Hair Jr., J.F., Marko Sarstedt, Lucas Hopkins, Volker G. & Kuppelwieseret L. (2014). Partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review, 26,* 106-121. Diakses daripada https://rb.gy/wwb1on.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Hamidah Sulaiman. (2013). *Hubungan antara kecerdasan emosi dengan gaya asuhan ibubapa dalam kalangan remaja sekolah*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah tidak diterbitkan. Universiti Malaya.

Hamzah H.D. (2006). *Salah laku anggota ATM – satu analisis*. Majalah Perajurit, Nov 2006.

Hardy, Lew, Calum Alexander Arthur, Graham R. Jones, Adie Shariff, Kathleen Munnoch, I. Martin Isaacs & Adrian J. Allsopp. (2010). The relationship between transformational leadership behaviors, psychological, and training outcomes in elite military recruits. *Leadership Quarterly, 21(1),* 20-32.

Harms, P.D., Krasikova, D.V., Vanhove, A.J., Herian, M.N., Lester, P.B. (2013). Stress and well being in military organisations. Publications of Affliated Faculty: *Nebraska Public Policy Center, 31*(*11*), 103-132.

Haryanni Harun, Rohani Salleh, Mumtaz Ali Menon, M. Noor Rosli Baharom, Azrai Abdullah. (2014). Job satisfaction, organizational commitment and stress among offshore oil and gas platform employers. Published by Canadian Center of Science and Education. *Asian Social Science, 10*(*11*), 28-32.

Hasrina Mustafa. (2010). Kaedah eksperiman dalam penyelidikan komunikasi di Malaysia: Mengapa terus terpinggir? *Jurnal Pengajian Media Malaysia, 12*(*1*), 77-90.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Hastjarjo, T. D. (2019). Rancangan eksperimen-kuasi. *Buletin Psikologi, 27*(*2*), 187-203.

Haybat Abdul Samad. (2014). Emotional intelligence. The theory and measurement of EQ, *European Scientific Journal, Special Edition,* (*2*), 1857 – 7431.

Hawa Omar. (2014). *Hubungan antara tingkah laku asertif dengan komitmen organisasi dalam kalangan staf sokongan Universiti Tun Hussein Onn Malaysia* (UTHM). Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Teknologi Malaysia. Diakses daripada http://eprints. utm.my/id/eprint/51408/.

Hazlina Ahmad. (2013). *Kecerdasan emosi dalam kalangan guru sekolah menengah teknik kementerian pendidikan Malaysia berdasarkan Modul Dulewicz dan Higgs:* Universiti Tun Hussein Onn. Diakses daripada https://core.ac.uk/ download /pdf/20350036.pdf.

Herzberg, F. I. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review, 46*(*1*), 53-62.

Hidayat, R. (2013). Pengaruh kepimpinan terhadap komunikasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada industri perbankan. *Makara Seri Sosial Humaninora, 17(1*), 19-32.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Hj. Johar, S. S. (2017). Kecerdasan emosi, estim kendiri dan komitmen terhadap organisasi: Kesan dan pengaruh di kalangan penjawat awam. *Journal of Techno-Social*, *9*(*1*). Diakses daripada https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTS/article/view/ 17 60.

Hopkins, M.M & Yonker, R.D. (2015). Managing conflict with emotional intelligence: Abilities that make a difference. *Journal of Management, 34*(*2*), 226 -244.

Hopkins, K. D. (1998). *Educational and psychological measurement and evaluation*. Allyn & Bacon, A Viacom Company, 160 Gould Street, Needham Heights, MA 02194. Diakses daripada http://www.abacon.com.

Hosseinian, S., Yazdi, S.M., Zahraie, S & Ashtiani A.F. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction. *Journal of Applied Sciences, 8(5*), 903-906.

Hsu, J. (2010). Overview of Military Culture. VA Palo Alto Health Care System. *American Psychological Association.* Diakses daripada https://www.apa.org/about/gr/issues/ military/ military-culture.pdf.

Hussain, R. I., Usman, S., Sarmad, S. M. & Haq, I. U. (2012). Effect of work motivation on job satisfaction in telecommunication sector of Pakistan-A case study of Pakistan Telecommunication Company Limited (PTCL). *International Journal of Asian Social Science, 2*(*11*), 1925-1933. Diakses daripada https://archive .aessweb.com/index.php/5007/ article/view/2361.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Ibrahim Alzamel, L.G., Abdullah, K.L. & Chong, M.C. (2020). The quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses: The mediating role of organizational commitment. *Journal Egypt Public Health Association, 95*(*20*), 1-8. Diakses daripada https://doi.org/10.1186/s42506-020-00048-9 pada 9 Mei 2021.

Ida Rina Md Shukor & Lutfiah Natrah Abbas (2019). *Kesan penggunaan pengurusan grafik bagi meningkatkan prestasi kemahiran berfikir pelajar dalam subjek kemahiran hidup tahun lima*. Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasinal, Universiti Tun Hussin Onn Malaysia.

Ifli Norman. (2006). *Hubungan antara kecerdasan intelek, kecerdasan emosi dan stres di kalangan guru-guru sekolah Menengah Kebangsaan*. Tesis Sarjana Muda yang tidak diterbitkan. Universiti Teknologi Malaysia.

I, Kotsou, M. Mikolajezak, A. Heera, J. Gregoire & C Lewis. (2019). Improving emotional intelligence. A systematic review of existing work and future challenges. *Emotion Review, 2*(*2*), 151-165.

Inderjit Sigh, Kwong F. Wen & Haslinda Abdullah. (2019). Organizational commitment among middle managers in the Malaysian Army. Faculty of Defence Studies and Management National Defence University of Malaysia. *Zulfaqar Journal of Defence Management, Social Science and Humanities, 2*(*2*).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Diakses daripada https://zulfaqarjdmssh.upnm.edu.my/ index.php/zjdmssh/article/view/30.

Ioanniou & Konstantikaki, V. (2008). Empathy and emotional intelligence: What is it really about? *International Journal of Caring Sciences, 1*(*3*), 118-123.

Iskandar, Rohaty Mohd Majzub & Zuria Mahmud. (2009). Kecerdasan emosi dan komitmen pekerjaan dalam kalangan pensyarah universiti di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Malaysia, 34*(*1*), 173-186.

Jaafar Muhamad. (2000). *Kelakuan organisasi*. Kuala Lumpur: Leeds Publications.

Jamilah Mohd Mahyideen, Wan Normila Mohamad, Hafisah Yaakob & Nurhanani Aflizan Mohamad Rusli. (2020). Memahami kecerdasan emosi (Emotional Intelligence - EQ) dalam kepimpinan. *Aspirasi FPP Edisi, 1,* 9-11.

Jason Allen Downing (2016). *Emotional Intelligence, leadership style and job satisfaction in contrasting workplace environments.* Walden University. Tesis Ijazah Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Diakses daripada https://scholarworks. waldenu.edu/dissertations.

Javed Mohammad, Oo Yu Hock, Asif Mahbula Karim & Mohammad Imtiaz Hossain (2020). Assessing the impact of emotional intelligence on job satisfaction among private school. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation, 24*(*4)* 5035-5045.

Jerus, Robert. (2015). Military and emotional intelligence. Diakses daripada https://www. linkedin.com/pulse/soldiers-emotional-intelligence-robert-jerus-sphr.

Jorfi, H. & Jorfi, S. & Moghadam, K. (2010*). Impact of emotional intelligence on performance of employees in postmodern openings Year 1, 4*(*4*), 64-74.

Julaidah Salleh. (2012). *Kecerdasan emosi (EQ) dalam kalangan pelajar*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.

Junyong In. (2017). Introduction of a pilot study. *Korean Journal of Anesthesiology*, *70*(*6*), 601–605. https://doi.org/10.4097/kjae.2017.70.6.601.

Juppri bin Bacotang. (2014). *Pelaksanaan kajian kuasi-eksperimen untuk mengenal pasti tahap kemahiran literasi awal kanak-kanak taska International Language Conference (ILC)* Universiti Islam Antarabangsa Malaysia (UIAM), Kuala Lumpur, Malaysia.

Kadir, M. J., Ridzuan, A. A., & Zainol, N. A. M. (2021). Hubungan kecerdasan emosi dengan tekanan kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan anggota Tentera Darat Malaysia. *Zulfaqar Journal of Defence Management Social Science & Humanities, 4*(*2*). 75-86.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *Int J Environ Res Public Health, 12*(*1*), 652-666. doi: 10.3390/ijerph120100652. PMID: 25588157; PMCID: PMC 4306884.

Kanesan, P. (2019). Emotional intelligence in Malaysian Police: A review. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development UMS, 5(2).* 92-103.

Karabi Goswami & Monoshree Mahanta. (2018). Impact of emotional intelligence on organizational commitment in service organization. An empirical study EPRA. *International Journal of Economic and Business Review, 6(2*), 2349 – 0187.

Karadag, E. (2010). An analysis of research methods and statistical. Techniques used by doctoral dissertation at the education sciences in Turkey. C*urrent issues in education*, *13*(*4*), 1-21.

Kassim, S.J., Bambale, A.J. & Jakada, B.A. (2016). Emotional intelligence and job satisfaction among lecturers of University in Kano State: Empirical evidence. *Journal of Education and Practice, 7*(*10*), 53-59.

Katungu, C. (2018). *Emotional intelligence, job insecurity and organizational commitment in organizations in Sweden*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Linnaeus University Faculty of Health and life sciences Department.

Kensing, K. (2013). *The 10 most stressful jobs of 2013*. Diakses daripada http:// www.careercast.com/jobs-rated/10-most-stressful-jobs-2013, pada 5 Jun 2016.

Kerlinger, F.N. (1970). *Foundation of behaviour. Research*. New York: Holt, Rinchart and Winston.

Kewley S.B., Acqua R.G., Thomsen C.J., (2017). Factors affecting organizational commitment in navy corpsmen. *Military Medicine, 182, (7/*8), 1794-1800.

Khalili, A. (2011). Examining the relevance of emotional intelligence and organisational commitment among employees of small and medium enterprise in private sector. *International Journal of Business and Management, Faculty of Management, Multimedia University, 6*(*12*), 180-194.

Khalizami Khalid, Hanisah Mat Salim &Siew Phaik Lee. (2011). *The impact of rewards and motivation on job satisfaction in water utility industry*. International conference on financial management and economics: Universiti Teknologi MARA.

Khan, A., Masrek, M.N., Mohd Nadzar, F. (2014). The relationship between emotional intelligence and organisational commitment of Pakistani University Librarians. *Pakistan Journal of Information Management & Libraries, 15*(*1*), 11-21.

Khosravi, B.G., Manafi, M., Hojabri, R., Farhadi, F. & Ghesmi, R. (2011). The impact of emotional intelligence towards the effectiveness of delegation : A study in

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

banking industry in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science, 2*(*18*), 93-99.

Kia Seng Tan (2019). The influence of a leader's emotional intelligence on job satisfaction and performance in the defence industry: The mediating role of trust and employee well-being. *School of Business, University of Queensland. DOI* https://doi.org /10.14264/a4c8f83.

Kiplie, Amit (2014) *Kesan pelaksanaan pembelajaran berasaskan masalah terhadap kemahiran pemikiran kritikal, kemahiran komunikasi lisan dan pencapaian pelajar dalam mata pelajaran Pengajian Am*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan, Universiti Utara Malaysia.

Koesmono, H.T. (2015). Influence of the factors of personality , motivation , job satisfaction to the organizational commitment and influence of motivation, job satisfaction, organizational, commitment to performance of broadcaster of national private radio broadcast in Surabaya, *European Journal Of Business And Management, 7*(*32*), 50-59.

Krejcie, R.V & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational And Psychological Measurement, 30,* 607-610.

Lackey, R.B. (2011). *Emotional intelligence training: A missing element in our army?*Diakses daripada http://www.army.mil/firesbulletin/2011/pdf_addfiles/july-august/emotional.pdf.

Lailatul Badariah Zubaidah & Nelly Marhayati. (2019). Empati guru dalam proses belajar mengajar. Institut Agama Islam Negeri (IAIN), Bengkulu *International Seminar Islamic Studies,* 256-263.

Lailawati Madlan @ Endalan, Abdul Adib Asnawi, Chua B.S, Ferlis Bullare @ Hj. Bahari, Jasmine Adela Mutang & Rosnah Ismail. (2018). Kecerdasan emosi sosial kemahiran penyesuaian diri dalam kalangan pelajar sekolah menengah. *Jurnal Psikologi Malaysia, 32*(*1*), 47-57.

Lailawati Madlan@Endalan. (2016). *Pembinaan dan penerapan Modul Kecerdasan Emosi sosial dan peningkatan kemahiran insaniah.* Tesis Ijazah Doktor Falsafah Psikologi yang tidak diterbitkan. Universiti Malaysia Sabah.

Lailawati Madlan, Chua B. S., Murnizam Hj. Halik, Ferlis Hj. Bahari & Jasmine Adela Mutang. (2015). Peningkatan kualiti diri melalui intervensi interpersonal. *Journal Psikologi Malaysia, 29*(*2*), 123-134.

Lailawati Madlan. (2005). *Pengaruh kecerdasan emosi ke atas stress dan masalah disiplin pelajar*. Tesis Sarjana Psikologi yang tidak diterbitkan. Universiti Malaysia Sabah.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Lam, S.S. (1998). Test-Retest reliability of the OCQ. *Journal of Social Psychology, 138*(*6*), 787 -788.

Larry B. Christensen, R. Burke Johnson & Lisa A. Turner. (2013). *Research methods, design, and analysis*. New York: Pearson.

Liley Afzani Saidi, Norsuraya Hassan & Nur Azmina Paslan. (2016). *Emosi dan stress di tempat kerja*. Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan Universiti Sains Malaysia.

Lim, C. & Amir Hamzah Sharaai. (2012). *Perbandingan kaedah menggunakan kad permainan dan buku besar bagi meningkatkan pencapaian murid tahun 4 dalam topic penyesuaian tumbuhan terhadap cuaca melampau. Institut pendidikan guru kampus Tunku Bainun*, Pulau Pinang. Persidangan Kebangsaan Pembangunan dan Pendidikan Lestari.

Ling Suan Choo & Aizzat Mohd Nasurdin. (2011). The effect of emotional intelligence and gender on work engagement of customer-contact employees: A proposed framework. *Research Journal of Business Management, 5*(*4*), 178-189.

Lee Abdullah, M., & Wei, L. (2017). Kesahan dan kebolehpercayaan instrumen penilaian kendiri pembelajaran geometri tingkatan satu. *Malaysian Journal of Learning and Instruction, 14*(*1*), 211-265. doi:10.32890/mjli2017.14.1.9.

Lee-ann Verushka Markom. (2018). *Generational differences in the military: A focus on job satisfaction and emotional intelligence*. Tesis Ijazah Srajana yang tidak diterbitkan. University of South Africa.

Lee Wai Leng, Ramlah Jantan & Halizah Hamzah. (2014). *Hubungan antara kecerdasan emosi dengan komitmen kerja dalam kalangan guru tiga buah sekolah rendah*. Seminar Penyelidikan Kebangsaan 2014.

Luann Barnes, Jennifer Hauser, Luqna Heikes, Anthony J. Hernandez, Paul Tim Richard, Katherine Ross, Guo Hua Yang, & Mike Palmquist. (2016). *Experimental and quasi experimental research*. Writing@CSU. Colorado State University, 1-24. Diakses daripada http://writing. colostate.edu/guides/guide.cfm?guided=64.

Lund, Daulatram. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of Business & Industrial Marketing 18*, 219-236. 10.1108/0885862031047313.

Lunenburg, F.C. & Ornestin, A.C. (2004). *Educational administration: Concepts and practices.* Belmont, CA: Wadsworth.

Lynn, A.B. (2005). *The emotional intelligence difference: A powerful plan for putting emotional inteligence to work*. New York, USA: Amacom.

Lynn, A.B. (2002). *The emotional intelligence activity book: 50 activities for promoting EQ at work*. New York, USA: Amacom.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Mache, Stefanie & Bernburg, Monika & Groneberg, David & Klapp, Burghard & Danzer, Gerhard. (2016). Work family conflict in its relationsto perceived working situation and work engagement. Work (Reading, Mass.). 53. 10.3233/WOR-162257.

Magnano, P., Craparo, G., & Paolillo, A. (2016). Resilience and Emotional Intelligence: Which role in achievement motivation. *International Journal of Psychological Research, 9(1*), 9-20.

Maha Sanat Alreshidi. (2018). *The impact of a training intervention on emotional intelligence, leadership styles, self efficacy and perception of sense ofpowerin a university nursing faculty in Saudi Arabia*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Salford Manchester. Diakses daripada https://core. ac.uk/ download/pdf/199215902.pdf.

Mahbob, M. H., & Sulaiman, W. I. W. (2015). Kepentingan kecerdasan emosi dalam komunikasi keorganisasian dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication, 31*(*2*), 533-546.

Mahilet Legesse Abebe. (2018). *Emotional intelligence and leadership effectivenessof principals in pre primary schools in Yeka Sub City Ethiopia.* Tesis Sarjana Pendidikan yang tidak diterbitkan. Universiti Addis Ababa.

Mahima Nanda & Gurpreet Randhawa. (2020). Emotional intelligence, work-life balance, and work-related well-being: A proposed mediation model. *Colombo Business Journal International Journal of Theory and Practice, 11*(*2*), 1-23.

Mahmood Nazar Mohamed. (2001). *Pengantar psikologi: Satu pengenalan asas kepada jiwa dan tingkah laku manusia.* Kuala Lumpur: Dewan Bahasa & Pustaka.

Maili, G.M. (2010). *Hubungan antara kecerdasan emosi dalam kalangan guru-guru kadazandusun dengan kawalan kelas semasa pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran murid lemah akademik Sekolah Menengah Daerah Rancu*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.

Maite Garaigordobil & Ainizee Pena Sarrionandia. (2015). *Effect off an emotional intelligence program in variables related to the prevention of violence*. Front Pyscological 6,743. Doi: 10.3389/fpsyg.2015.00743.

Maizatul Haizan Mahbob. (1998). *Kepuasan kerja dan kecenderungan bertukar kerja di kalangan pekerja-pekerja bawahan: Satu kajian kes di firma Jepun*. Kertas projek yang tidak diterbitkan. Universiti Putra Malaysia.

Maizatul Haizan Mahbob & Wan Idros Wan Sulaiman. (2015). Kepentingan kecerdasan emosi dalam komunikasi keorganisasian dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Komunikasi, 31*(*2*), 533 – 546.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Malek Shah Hj. Mohd Yusoff & Nor Shah Mohamed. (2004). Peningkatan prestasi di tempat kerja melalui aplikasi kecerdasan emosi. *Jurnal Pengurusan Awam, 3*(*1*), 1-10.

Malek, T. Jdaitawi, Noor-Azniza, Ishak Muntasir, A. Taamneh Mohammad, N. Gharaibeh Luqman & M. Rababah. (2011). The effectiveness of emotional intelligence training program on social and academic adjustment among first year university students. *International Journal of Business and Social Science*, *2*(*24*), 251-258.

Malik, M.E., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R.Q. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management, 5*(*6*), 17-22.

Malihe, D., Seyed G.H., Morteza, N. & Ellnaz, Y. (2020). The effectiveness of the emotional intelligence skills training on the nurses' organizational commitment. *Journal Of Nursing Education JNE, 9*(5), 53-64.

Manali Oak. (2008). *Emotional effects of war on soldiers*. Diakses daripada http://www. buzzle.com /articles/emotional-effects-of- war-on-soldiers.html.

Mandip, G., Ali, S.F., Barkha, G., Godulika, D. & Kamna, L. (2012). Emotional intelligence as a forecaster of job satisfaction amongst the faculty of professional institutes of Central Indian City, Indore. ISCA *Journal of Management Science, 1*(*1*), 37 – 43.

Mansor Abdullah. (1994). Penilaian perkhidmatan kaunseling dan bimbingan di sekolah-sekolah menengah menggunakan modul C.I.P.P. Journal PERKAMA: *Persatuan Kaunseling Malaysia, 5,* 69-94.

Mansor Abu Talib. (2010). *Proses dan fasa dalam kaunseling*. Jabatan Pembangunan Manusia & Pengajian Keluarga. Fakulti Ekologi Manusia, Universiti Putra Malaysia. Nota kuliah semester pertama, UPM. Diakses daripada https://docplayer.net/31947159-Proses-dan-fasa-dalam-kaunseling.html.

Mansor Abu Talib & Nor Liyana Mohd Bokti. (2009). A preliminary study on occupational stress and job satisfaction among male navy personnel at a Naval Base in Lumut, Malaysia. *The Journal of International Social Research, 2/9*, 300-307.

Mardhiah Yaacob. (2012). *Strategi daya tindak sebagai moderator dalam hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kesejahteraan psikologi*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Teknologi Malaysia.

Maria Chong Abdullah. (2008). *Sumbangan kecerdasan emosi, daya tindak dan sokongan sosial terhadap penyesuaian dan pencapaian akademik dalam kalangan pelajar baharu di universiti*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Putra Malaysia.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Marius C. & Mohd Izwan Mahmud. (2022). Hubungan antara kecerdasan emosi dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah rendah pedalaman. *Jurnal Dunia Pendidikan, 3(4),* 374-387.

Markin, R.D. (2005). *Emotional intelligence, insight, transference, and session outcome*: Tesis Sarjana Sastera yang tidak diterbitkan, Universiti Maryland.

Mary, Alex Lily. (2018). *Emotional intelligence as a moderator between decision making and resilience among military aspirants*. Disertasi Sarjana Psikologi yang tidak diterbitkan. Universiti CHRIST Bengaluru, India.

Marzita Abu Bakar, Nur Hafizah Mahamad& Mardhiah Abu Bakar. (2014). *Kesahan Dan KebolehGocayaan Skala Pengukuran Kecerdasan Emosi.* 1-14. Diakses daripada https://docplayer.info/207238887-Kesahan-dan-kebolehpercayaan-skala-pengukuran-kecerdasan-emosi-marzita-abu-bakar-nur-hafizah-mahamad-mardhiah-abu-bakar-fakulti-pendidikan-ukm.html.

Maslow, A.H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper dan Row.

Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review 50,*370-396.

Masron Mensih, Fauziah Ibrahim & Nazirah Hassan. (2021). Hubungan antara motivasi pencapaian, kecerdasan emosi dan ketahanan diri dalam kalangan mahasiswa kerja sosial. Universiti Kebangsaan Malaysia. *Journal of Social Sciences and Humanities, 18(1),* 37-48.

Mayer, J.D. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application sage*, Thousand Oaks, CA.

Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, *8(4),* 290-300.

Mayer, J.D, Salovey, P. & Caruso, D.R. (2008). Emotional Intelligence: New ability or eclectic traits? *American Psychologist, 63,* 503-517.

Mayer, J.D, Salovey, P. & Caruso, D.R. (2004). *Emotional intelligence: Theory, findings and implications, 15*(*3*), 197 – 215.

Mayer, J.D., Ciarrochi, J. (2001). *Emotional intelligence and everyday life. An introduction*. New York: Psychology Press.

Mayer, J.D & Cobb. (2000). Educational policy on emotional intelligence: Does it make sense? *Educational Psychological Review, 12*(*2*), 163-183.

Mayer, J.D, Salovey, P. & Caruso, D.R. (2000). *Model of emotional intelligence in R.J Sternberg, Handbook of human intelligence*. (2nd Ed). 396-422. New York: Cambridge University Press.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Mayer, J.D, Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence: *The Intelligence, 17(4),* 432-442.

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence*? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), Emotional development and emotional intelligence: Educational implications. New York: Basic Books.

Maynard. T.F. (1995). *Learning to teach and model of mentoring*. In Kelly T., Mayes. A (Eds). Issues in mentoring. London: Routhledge.

Mayurie Phutharat Surin. (2021). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan prestasi akademik pelajar sarjana. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH), 6* (*8*), 236 - 248. https://doi.org/https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i8.926.

Mazlan Aris. (2002). *Stres kerja dikalangan guru sekolah rendah. Satu kajian di sekolah rendah kawasan zon tenggara, Kulai, Johor Darul Takzim*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor.

McEnrue, M., Groves, K.S. & Shen, W. (2010). Emotional intelligence training: Evidence regarding its efficiency for developing leaders. *Leadership Review, 10,* 3-26.

McPheat, S. (2010). *Emotional intelligence*. (E -Book) MTD Training & Ventus Publishing Aps. UK.

McMillian, J.H. & Schumacher, S. (1984). *Research in education: A conceptual introduction*. Boston: Little Brown.

Md Noor Saper. (2012). Pembinaan modul bimbingan *`tazkiyah an-nafs' dan kesannya ke atas religiositi dan resiliensi remaja*. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.

Mehboob-UI-Hassan. (2016). Emotional intelligence as a predictor of organizational commitment among college teachers. *European Journal of Social Sciences Studies, 1*(*1*), 41-64.

Mersi. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Program Studi Manajemen, Universitas Atma Jaya Yogjakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen UAJY, (1), 1-14.* Diakses daripada http://e-journal.uajy.ac.id/4723/1/KARYA%2 0ILMIAH.pdf.

Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation (Revised and Expanded from Qualitative Research and Case Study Applications in Education).* San Francisco, CA: Jossey-Bass

Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1,* 61-89.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Mihaela Rus & Mihaela Sandu. (2013). Personal factors and job satisfaction level in military staf employed on a contract basis. *Procedia Social and Behavirioul Science 92 (2013)*, 814-819.

Miranda, Ricardo H. (2016). *The correlation between emotional intelligence and decision making among military police officers*. Disertasi 89. Diakses daripada https:// digitalcommons. umassglobal.edu/edd_ dissertations/89.

Mochamad Vrans Romi, Noer Soetjipto, Sri Widaningsih, Ester Manik dan Ari Riswanto. (2021). Enhancing organizational commitment by exploring job satisfaction, organizational citizenship, behavior and emotional intelligence. *Management Science Letters, 11,* 917–924.

Mohamad Khani, M. & Nasiri Lalardi, M. (2012). Emotional intelligence and organisational commitment between the Hotel Staff in Tehran, Iran. *American Journal of Business and Management, 1*(*2*), 54-59.

Mohamad Nasir Bistamam. (2006). *Kesan kaunseling kelompok ke atas penyesuaian remaja berisiko*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Kebangsaan Malaysia.

Mohamad Nor Abdul Rahman. (1997). *Hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja dalam organisasi penyelidikan*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Putra Malaysia.

Mohamad Zaid Mustafa, Yahya Buntat, Muhammad Ashraf Omar, Abdul Rasid Abdul Razzaq & Rosnee Ahad. (2019). Organizational commitment survey: A confirmatory factorial analysis based on vocational colleges teachers. *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT), 8*(5C), 2249-8958.

Mohamed Fadzil Che Din. (1997). *A survey of employee problems and the effectiveness of employee counseling programme in an organization in Malaysia*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Hull.

Mohammad Daud Hj Johari.(2014). *Moral dan pengaruhnya terhadap motivasi dan komitmen di kalangan anggota Tentera Darat Malaysia*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Fakulti Pengurusan Teknologi, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM).

Mohammad Fazli Baharuddin, Mohamad Noorman Masrek & Shamila Mohamad Shuhidan. (2019). Innovative work behaviour of school teachers: A conceptual framework. *International E-Journal of Advances in Education* (IAJEDU), *5(14*), 213-221.

Mohammad Syukor Mohammad Ghulam, Tengku Sarina Aini Tengku Kasim & Fakhrul Adabi Abdul Kadir. (2019). Pengintegrasian sains kesihatan dalam

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Pendidikan Islam KSSM Tingkatan Satu: Kajian kuasi-eksperimen. *Journal of Islamic Educational Research (JIER), 4*(*1*). *e-ISSN: 0128-2069*.

Mohammad Shariff Mustaffa , Jamludin Ramli & Zainudin Hasan. (2004). *Aplikasi pendidikan kaunseling pemusatan klien dalam menangani masalah emosi remaja di sekolah: Satu kajian kes*. Seminar Antarabangsa Nilai dalam Komuniti Pasca Modenisme (SIVIC 2004), 4-6 September 2004, Hotel City Bayview Langkawi. Tidak diterbitkan. Fakulti Pendidikan UTM. Diakses daripada http://repo. uum.edu.my/1837/1/20.pdf.

Mohd Afendi bin Ya @ Zakaria. (2009). *Merealisasikan budaya kerja kelas pertama di dalam perkhidmatan awam menerusi pelaksanaan konsep esq way 165*. Portal Rasmi Jabatan Perkhidmatan Awam. Diakses daripada http://docs.jpa.gov.my /docs/pelbagai/Artikel/Merealisasikan_ Budaya_Kerja2.pdf.

Mohd Azhar Haji Yahaya. (2004). *Pengaruh kecerdasan emosi ke atas komitmen kerjaya, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan tingkah laku warga organisasi*. Fakulti sains sosial dan kemanusian, Universiti Kebangsaan Malaysia. Diakses daripada http://ir.upm.edu.my/find/Record/.b13461217.

Mohd Azizul Rosun Khan. (2020). *Tahap kecerdasan emosi dan kepuasan kerja dalam kalangan penjawat awam di Kota Kinabalu. Satu tinjauan awal*. Tesis Ijazah Sarjana Sains Sosial yang tidak diterbitkan. Open University Malaysia (OUM). Diakses daripada http://library.oum.edu.my/repository/1315/1/library-document-1315.pdf

Mohd Baharuddin Haji Mohamad Zin. (2010). *Hubungan antara kecerdasan emosi (EQ) dengan minat membaca dalam kalangan pelajar.* Tesis Ijazah Sarjana Pendidikan yang tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia. Diakses daripada https://etd.uum.edu.my /4272/1/s802753.pdf

Mohd Faizal Nizam Lee Abdullah & Leow Tze Wei. (2017). Kesahan dan kebolehpercayaan instrumen penilaian kendiri pembelajaran geometri tingkatan satu Malaysian. *Journal of Learning and Instruction, 14(1),* 211-265.

Mohd Ghazali Abdul Rahman & Wan Norhayati Wan Othman. (2019). Pengaruh gaya kepimpinan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi jurulatih pusat cemerlang Angkatan Tentera Malaysia, *Malaysian Journal of Social Science, 4(1),* 80-92.

Mohd Juraimy Kadir, Ahmad Azan Ridzuan & Noor Azmi Mohd Zainol. (2021). Hubungan kecerdasan emosi dengan tekanan kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan anggota Tentera Darat Malaysia. *Zulfaqar Journal of Defence Management, Social Science and Humanities, 4(2*), 75-86. Diakses daripada https://zulfaqarjdmssh.upnm.edu.my/index.php/zjdmssh/ article/view/100.

Mohd Juraimy Kadir. (2019). *Kecerdasan emosi anggota tentera*. Publisher: UPNM.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Mohd Juraimy Kadir, Jegak Uli, Ahmad Azan Ridzuan, Noor Azmi Mohd Zainol & Mohd Hamran Mohamad. (2016). Kecerdasan emosi dan hubungannya dengan tekanan kerja dalam kalangan anggota Tentera Darat Malaysia. *International Journal of Education, Psychology and Counseling, 1*(*2*), 1-16.

Mohd Khairuddin Abdullah, Maspiah Sekong & Halimah Laji. (2017). Kecerdasan emosi dan komitmen guru terhadap organisasi. *Journal Psikologi dan Kesihatan Sosial, 1*(*2*), 44-54.

Mohd Majid Kanting (2005). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Mohd Rafidi Jusoh, Abd. Halim Mohd Hussin, Saedah Abdul Ghani. (2015). Keberkesanan terapi kelompok psikopendidikan dalam meningkatkan motivasi penagih dadah. *Jurnal Antidadah Malaysia, 9(1),* 95-124.

Mohd Rakime Shaffai. (2002). *Hubungan kecerdasan emosi dengan pencapaian akademik: Kajian di kalangan pelajar sarjana muda kejuruteraan*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn.

Mohd Ruslaime Masli & Kee, Y, Sabariah Kee Mohd Yusof. (2018). *Pengaruh kecerdasan emosi terhadap emotional labour: Kajian ke atas pemimpin Sabah Banking Employees Union (SBEU)*, UMS.

Mohd Salihin Hafizi Mohd Fauzi, Mohd Faeez Ilias, Mohd Amin Mohd Noh Hasrol Basir & Sri Andayani Mahdi Yusof. (2018). Kesedaran penjawat awam terhadap keperluan pendidikan sepanjang hayat : Satu sorotan kajian. *International Research Management And Innovation Conference* (5th IRMIC 2018), Putrajaya.

Mohd Sani Ismail & Wan Roslini. (2019). *Model pembinaan modul Sidek di dalam modul intervensi pengurusan stres pelajar*. Universiti Sultan Zainal Abidin. 10.13140 /RG.2.2.10958.61763.

Mohd Shaladdin Muda & Nik Wan Omar. (2006). Model peramal kepuasan kerja pegawai perkhidmatan di komuniti pesisir Terengganu. *International Journal of Management Studies (IJMS), 123-142*. Universiti Utara Malaysia.

Mohd Shahril Khasin. (2019). *Kesan modul kelompok pengurusan tekanan 5R terhadap pengurangan tekanan mahasiswa.* Tesis Ijazah Sarjana Pendidikan yang tidak diterbitkan. UPSI. Diakses daripada https://ir.upsi.edu.my/files/docs/2020/4684_4684.pdf.

Mohd Najib Abdul Ghaffar. (2003). *Reka Bentuk Tinjauan Soal Selidik Pendidikan. Johor*. Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.

Mohyi, Achmad. (2021). The effect of emotional intelligence, organizational commitment and organizational citizenship behavior on employee performance.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Journal of International Conference Proceedings, 3, 84-95. 10.32535/Jicp.Vol 3i4.1013.

Mohamadkhani, K. and Nasiri Lalardi, M. (2012). Emotional intelligence and organizational commitment between the hotel staff in Tehran, Iran. *American Journal of Business and Management, 1*(*2*), 54-59.

Moradi, Hassan & Ardahaey, Fateme. (2011). The role of emotional intelligence in organizational commitment. *SSRN Electronic Journal*. 10.2139/ssrn.1848523.

Morgan GA, Gliner JA, Harmon RJ. Quasi-experimental designs. (2000). *J Am Acad Child Adolesc Psychiatry, 39*(*6*), 794-796.

Mousavi, S.H., Yarmohammadi, S., Nosrat, A.B. &Tarasi, Z. (2012). The relationship between emotional intelligence and job satisfaction of physical education teachers. Scholars research library, *Annals of Biological Research, 3*(*2*), 780-788.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14,* 224-247. Diakses daripada http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1.

Muhammad Amirul Abdullah. (2014). *Asas analisis data menggunakan perisisan SPSS*. Diakses daripada https://cikguamirul.files.wordpress.com/2014/04/nota-kursus-asas-spss-28-29-april-2014-plpp.pdf.

Muhammad Firdaus Muhammad Sabri, Haliyana Tonot & Nurul Nadhirah Shahabudin. (2017). Pengaruh kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. *Proceeding of the 4th International Conference on Management and Muamalah 2017 (ICoMM 2017),* 610-622.

Muhammad Khairul Annuar Abd Ajis (2013). *Tugasan psikologi pendidikan Fakulti Pendidikan dan Pembangunan Manusia*, Universiti Pendidikan Sultan Idris.

Muhammad Shafiq & Rizwan Akram Rana. (2016). Relationship of emotional intelligence to organizational commitment of college teachers in Pakistan. *Eurasian Journal of Educational Research, 16*(*62*), 1-14.

Muna Mohd Bookeri & Atasya Osmadi. (2013). Produktiviti dan hubungannya dengan komitmen dan kepuasan kerja dalam organisasi pembinaan. *Journal Design + Built*. 6 (2013). Universiti Sains Malaysia. Diakses daripada https://spaj.ukm.my/jsb/index.php/jdb/article/view/96.

Munir, Muhammad & Azam, Rauf. (2019). Emotional intelligence and employee performance: An intervention based experimental study. *Journal of Business & Economics, 2075-6909,* (*09*), 1-19.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Murray, J.P., Jordan, P.J., & Ashkanasy, N.M. (2006). *Emotional intelligence and team performance: Does training matter*? Proceedings of the 20th ANZAM Conference: "Management: Pragmatism, Philosophy, Priorities". Annual Conference of the Australian and New Zealand. Academy of Management, Queensland, Australia.

Musliza Mat Jusoh, Siti Noor Ismail & Anis Salwa Abdullah (2020). Kepuasan kerja dan komitment guru sekolah menengah cemerlang di Kelantan. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan, 7 (1),* 77-90.

Mustaffa, Mohammed Shariff, Ramli, Jamaludin & Hassan Zainudin. (2004). *Aplikasi pendekatan kaunseling pemusatan klien dalam menangani masalah emosi remaja di sekolah:* Satu kajian kes. Seminar antarabangsa nilai dan komuniti pasca modenisme (SIVIC 2004). Hotel City Bayview Langkawi.

Naderi, N., & Sodani, M. (2010). The effect of training of interpersonal skills of emotional intelligence on job satisfaction and organizational commitment in employees of industrial company. *Advances in Business-Related Scientific Research Journal, 1(2),* 109-118.

Najibah Mohd Dzakwan. (2015). *Job satisfaction and its relationship with emotional intelligence*. Tesis Sarjana Pengurusan Sains yang tidak diterbitkan. UUM.

Naradinah Jaidi, Yusri Abdullah, Suraya Tarasat & Sri Kartika Rahman (2014). Kesan penggunaan perisisan iMindmap dalam penulisan karangan jenis rencana. *Procedia- Social and Behavioral Sciences, 134,* 389-398.

Naseer Hassan. (2020). MANOVA/MANCOVA using SPSS - *Statistical Supporting Unit 7/23/ 2020*. University of Miami. Diakses daripada https://sites.education.miami.edu/statsu/wp/content/uploads/sites/4/2020/07/MANOVAMANCOVA-Webinar.pdf pada 25 Dis 2020.

Nasser Mohamed Al-Hamami, Mohd Taib Hashim, Ahmad Rahman Songip & Abdel Hameed Al- Saeed. (2015). The effects of emotional intelligence on job satisfaction. *Information and Knowledge Management, 5*(6), 98-101.

Natarajan, N.K. (2011). Relationship of organizational commitment with job satisfaction. *Indian Journal of Commerce and Management Studies, Educational Research Multimedia & Publications India, 2(1),* 118-122.

Navas. M. A. Sharfras & Vijayakumar M. (2018). Emotional intelligence: A review of emotional Intelligence effect on organizational commitment, job satisfaction and job stress. *International Journal of Advanced Scientific Research & Development, 5(1),* 1-7.

Naz, S. & Liaquat, S. (2015). Impact of emotional intelligence on job satisfaction and psychological ownership among public and private employees: A case study of Muttan city. *Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS), 35*(*2*), 1121-1130.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Nelis, D., Quoidbach, J., Mikolajczak, M & Hansenne, M. (2009). Increasing emotional intelligence: How is it possible? *Personality and individual differences elsevier ltd, 47*(*1*), 36-41.

Ng Geik Ying. (2017). *Hubungan kecerdasan emosi dan prestasi kerja dalam kalangan guru SJKC Daerah Kota Tinggi*. Disertasi Ijazah Sarjana Pembangunan Sumber Manusia yang tidak diterbitkan. UTM. Diakses daripada http://eprints. utm.my/id/eprint/78896/1/NgGeikYing MFM2017.pdf.

Nik Mutasim Abdul Rahmab &Nordin Muhamad. (2001). Komitmen dan kepuasan kerja pekerja di dua organisasi. *Jurnal Pengurusan, 20*, 97-110.

Nini Hartini Asnawi, Noorlaila Hj Yunus &Norfadzilah Abd Razak. (2014). Assessing emotional intelligence factors and commitment towards organizational change. *International Journal Of Social Science And Humanity, (4)1*, 5-10.

Nithya, S. (2021). *A key to unlock:* Enpowering emotional intelligence and experiencing transformation among school students through emotional intelligence intervention. *Revista Gestão Inovação e Tecnologias, 11(2), 1474-1480.*

Noorajamsha Nasrin & Azizan H Morshidi. (2018). Kecerdasan emosi (EI) dan perbezaan gender dalam pekerjaan: Emotional intelligence (EI) and gender differences in employment. *Jurnal Kinabalu* 25, special issue postgraduate seminar, 91-102. Diakses daripada https://myjurnal.mohe.gov.my/filebank/published_article/ 93696/06.pdf.

Noorhafeza Herliani Adey & Ferlis Hj Bahari. (2010). Hubungan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. *Jurnal Kemanusiaan, 8(2),* 62-82. Diakses daripada https://jurnalkemanusiaan.utm.my/index.php/kemanusiaan/ article/view/7.

Noor Hidayah Johari. (2011). *Hubungan persekitaran keluarga dan persekitaran sekolah dengan kecerdasan emosi pelajar bermasalah disiplin*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Putra Malaysia.

Noor Isham, N. S, & Mohd Nor, M. (2021). Kecerdasan emosi guru besar dan hubungan dengan komitment organisasi guru di Sekolah Kampung Murid Negeri Melaka. *Jurnal Dunia Pendidikan, 3(1)*, 111-121.

Nora Ibrahim, Noor Azmi Mohd Zainol, Rayyan Cheong Tian Ming, Jessica Ong Hai Liaw & Safar Yaacob. (2021). Motivation affect the organizational commitment of Royal Malay Regiment personnel. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education, 12(14),* 5519-5527.

Noraishah Daud. (2010). Jaminan kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. *International Conference on Ethics and Professionalism (ICEP)*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Malaysia.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Noraini Abdol Raop & Noorasmah Bakri. (2019). Tekanan Kerja: Hubungannya dengan komitmen organisasi dalam kalangan anggota bomba dan penyelamat, Alor Gajah, Melaka. *Jurnal Sains Sosial Malaysian, 4(1),* 54-67.

Noraini Idris. (2010). *Penyelidikan dalam Pendidikan*. McGraw Hill (Malaysia).

Noraini Nasirun, Sarina Muhamad Noor, Rushami Zein Yusoff & Abdul Aziz Othman. (2016). Isu kesahan dalaman terhadap kaedah penyelidikan kuasi eksperimen di dalam pendidikan keusahawanan. *ASEAN Entrepreneurship Journal AEJ, 2*(*2*), 90-97.

Nor Aizal Akmal Rohaizad & Nora Mislan. (2012). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan pencapaian akademik pelajar di Daerah Hulu Terengganu. *Jurnal Teknologi (Social Sciences), 58,* 19-22.

Norashah Daud. (2010). Jaminan kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. *In International Conference on Ethics and Profesionalism, 474-475*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Malaysia.

Norazalita Semail, Shah Rollah Abdul Wahab & Aisyahmona Ghani. (2014). Kesan kecerdasan emosi terhadap budaya keselamatan di sebuah Syarikat Pembekal Air di Malaysia. *Journal Of Human Capital Development, 7(1)*, 21-31.

Norfazira Azman, Amnah Saayah Ismail, Nor Nazimi Mohd Mustaffa, Noor Azmi Mohd Zainol & Zahimi Zainol Abidin. (2021). Pembangunan modal kepimpinan profesioanl terhadap komitmen organisasi anggota tentera di Malaysia, UPNM. *Persidangan antarabangsa Sains Sosial dan Kemanusiaan Ke-6 (PASAK 6 2021),* 893-905.

Nor Hafizah Ahmad. (2008). *Hubungan faktor kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi sekolah di kalangan guru-guru sekolah Menengah Di Daerah Papar, Sabah.* Disertasi Sarjana Pengurusan Pendidikan yang tidak diterbitkan. Universiti Malaysia Sabah.

Nor Hamizah Razak, Abdul Rashid Abdul Aziz, Siti Nubailah Mohd Yusof & Nurhafizah Mohd Sukor (2021). Intervensi bimbingan kaunseling berasaskan pendekatan terapi bermain dalam meningkatkan resilien dalam kalangan kanak-kanak. PERKAMA Antarabangsa *Webinar Konvensyen Kaunseling kebangsaan kali ke-22,* 45-61.

Norliyana Zakaria & Halimah M. Yusof. (2017). Kesan tekanan kerja: Tinjauan dalam perspektif kecerdasan emosi. *The colloquium, 12*, 24-27.

Nor Liyana Mohd Bokti & Mansor Abu Talib. (2010). Tekanan kerja, motivasi dan kepuasan kerja Tentera Laut Armada Tentera Laut Diraja Malaysia. UPM. *Jurnal Kemanusiaan, 8(1),* 46-62.

Nor Liyana Mohd Bokti & Mansor Abu Talib. (2009). A preliminary study on occupational stress and job satisfaction among male Navy Personnel at a Naval

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Base in Lumut, Malaysia. *The Journal Of International Social Research, 2(9)*, 300-307.

Norhayati Che Hat, Shaferul Hafes Sha'ari & Mohd Fauzi Abdul Hamid. (2013). Persepsi pelajar terhadap penggunaan animasi dalam pembelajaran Bahasa Arab. *Jurnal Teknologi, 63*(*1*), 25-29. Diakses daripada www.jurnalteknologi.utm.my.

Norhayati Fatmi Talib, Bani Hidayat Mohd Shafie, Alias Mat Saad & Ab Halim Tamuri. (2012). Kecerdasan emosi dan sikap pembelajaran pelajar terhadap pencapaian kursus Tamadun Islam di politeknik Port Dickson. *Journal of Islamic and Arabic Education, 2(4),* 25-34.

Noriah Mohd. Ishak, Shaharuddin Ahmad, Kadderi Md. Desa & Rozlina Tan Abdullah. (2008). Kepintaran emosi sebagai faktor peramal pencapaian akademik pelajar IPTA: Implikasi terhadap kebolehpasaran. *Jurnal Personalia Pelajar, 11*, 1-28.

Noriah Mohd. Ishak, Ramlee Mustapha, Siti Rahayah Ariffin & Syed Najmuddin Syed Hassan. (2003). Kecerdasan emosi dan hubungannya dengan nilai kerja. *Jurnal Teknologi, 39*(E), 77 -84.

Norizan, I. (2012). O*rganizational commitment and job satisfaction among staff of higher learning education institutions in Kelantan*. Tesis Sarjana Pengurusan Sumber Manusia yang tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Norzihan Ayub, Rohana Nasir, Mohd Suhaimi Mohamad & Nor Ba'yah Abdul Kadir. (2016) Keberkesanan kaunseling kelompok tingkahlaku kognitif terhadap kemarahan dan agresif dalam kalangan banduan penjara. Universiti Malaysia Sabah. *Jurnal Psikologi Malaysia, 30*(*1*), 40-51.

Norsaleha Mohd. Salleh, Ab Halim Tamuri, Noor Hafizah Mohd. Haridi, Salleh Amat, Amriah Buang. (2016). Kecerdasan emosi bertauhid dalam kalangan remaja Muslim Malaysia. *Geografia: Malaysian Journal of Society & Space, 12*(*5*), 179 - 190.

Nova Asvio, Martinis Yamin & Risnita. (2019). Influence of leadership style, emotional intelligence and job satisfaction towards organizational commitment. *International Journal of scientific & technology, 8*(*8*), 1360-1376.

Nowak C. (2022). *These are the most stressful jobs in America*, Readers Digest 2018. Diakses daipada https//:www.rd.com/list/stressful-jobs-2018.

Nsiga, A. (2006). *Person (Client) Centred Theory*. Diakses daripada https://www .academia.edu/12825733/Person_Client_Centered_Theory. Email:anti diusnsiga@ gmail.com.

Ntumi S. (2021). Reporting and interpreting multivariate analysis of variance (MANOVA): Adopting the best practices in educational research. *Journal of Research in Educational Sciences (JRES), 12*(*14*), 48-57.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Nuraningsih, Ni Luh Putu & Putra, Made Surya. (2015). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dan stres kerja pada The Seminyak Beach Resort and Spa. *E-Jurnal Manajemen Unud, 4*(*10*), 2955 – 2981.

Nur Afiah Ismail & Alina Shamsuddin (2020). Hubungan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi di perpustakaan Tunku Tun Aminah, UTHM. *Research in Management of Technology and Business, 1*(*1*), 139-157. Diakses daripada htpp://publisher.uthm.edu.my/ periodicals/index.php/rmtb-ISSN:2772-5055.

Nur Atiqah Abdullah, Fatimah Omar, Nik Mutasim Nik Ab Rahman & Khairul Akmaliah Adham. (2010). Hubungan psikologi positif dengan potensi modal insan dan kreativiti organisasi mengikut perspektif Barat dan Islam. *Jurnal Psikologi Malaysia, 24,* 79-98.

Nur Damayanti, Kulida Kirona Yahya & Tan Fee Yan. (2019). Work value, emotional intelligence, work environment and career commitment among generation Y: A proposed framework. *Sains humanika, 2*(*2*), 53-58.

Nurfaezah Sharif, (2011). *Hubungkait antara kepuasan kerja dengan factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan anggota staf bawahan Angkatan Tentera Malaysia*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan.Universiti Malaysia Sabah.

Nur Farahzawanah Ali. (2008). *Keberkesanan kaunseling kelompok berstruktur dalam meningkatkan kecerdasan emosi* (emotional intelligence) remaja. Kertas Projek Ijazah Sarjana Muda Sains (Kaunseling) yang tidak diterbitkan. Universiti Malaysia Sabah.

Nurharani Selamat & Norshidah Nordin. (2012). *A study on teacher's commitment and emotional intelligence in the district of klang.* Proceedings of the 2nd, International Conference on Arts, Social Sciences & Technology, 12495(1)-12495(12).

Nurharani Selamat & Norshidah Nordin. (2014). Teacher's commitment and emotional intelligence: Evidence from Malaysian Schools. *International Journal of Science Commerce and Humanities, 2*(*3*), 49-59.

Nur Izyani Farhah Hassan & Maslawati Mohamad. (2017). Hubungan kecerdasan emosi dengan pencapaian pemahaman bacaan pelajar. *Journal of Education and Social Sciences, 8*(*1*), 293-301.

Nur Syahirah Rosli & Norlena Salamuddin. (2021). Hubungan antara kepuasan kerja dan kesihatan psikologi dalam kalangan pekerja wanita di Kementerian Belia dan Sukan, Putrajaya. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH, 6*(*4*) 126 - 135.

Nurulhayah Muhamad, Nurul Liyana Hussin & Mohd Fais Mohd Zokri (2020). The relationship between organisation commitment, employee motivation and emotional intelligence on productivity. *Jurnal Inovasi Perniagaan, 5*(*1*), 72-81.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Nurulhuda Hasim & Kamarulzaman Md Ali. (2012). *Hubungan tahap kecerdasan emosi dengan tahap kepuasan kerja dan tahap komitmen kerja dalamkalangan guru Sekolah Menengah di Negeri Perlis*: UUM. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.

Nurul Hudani Md. Nawi, Ma'rof Redzuan, Puteri Hayati Megat Ahmad & Noor Hisham Md Nawi. (2015). Pengujian model hubungan antara kecerdasan emosi, trait personaliti dan tingkah laku kepimpinan terhadap prestasi kerja. *Akademika, 85,3-16.*

Nurulita Sufazen. (2014). Keefektifan model *cooperative script* terhadap hasil belajar IPS. *Journal of Elementary Education, 3*(2), 57-63.

Nutankumar S. Thingujam. (2002). *Emotional intelligence: What is the evidence?* National Academy of Psychology, *Psychological studies, 47,* 1-3.

Oden, K.B., Lohani, M., Mc Coy, M., Crutchfield & J., Rivers, S. (2015). Embedding emotional intelligence into military training contexts. *Procedia Manufacturing 3*, 4052-4059.

Ongori, Henry. (2007). A review of the literature on employee turnover. *African Journal of Business Man 1*, 49-54.

Onyebuchi Obiekwe, Olakunle G. Mobolade & Esther M. Akinade. (2021). Team building and teamwork in organizations: Implications to managers and employees in work places. *International Journal of Management, Social Sciences, Peace and Conflict Studies* (*IJMSSPCS), 4*(*1*), 261-273.

Ooi Yeng.Kiat. (2002). Kepentingan kecerdasan emosi (EQ) dalam organisasi masa kini. *Jelapang, 3*(1*),* 45 -53.

Othaya Kumaran Kandasamy, Al-Amin Mydin, Abdul Ghani Kanesan & Shaik Abdul Malik Mohamed Ismail (2021). Keberkesanan kaedah pengajaran Needham, STAD dan konvensional berpandukan modul pendidikan kesenian terhadap hasil kerja seni dan minat murid sekolah rendah. *Malaysia Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH), 6*(8), 162-172.

Othman, S., & Anugerah, R. (2009). Effects of emotional intelligence and career commitment on career success. *Malaysian Management Review, 37*(*1*), 46–52.

Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual: A step-by-step guide to data analysis using SPSS (3rd ed.).* Two penn plaza, NY: McGraw-Hill.

Pamela Applewhite. (2017). *Examining the role of emotional intelligence in the work and life balance of foster care workers*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Diakses daripada https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/3517.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Paolci Magno, Guiseppe Craparo & Anna Paolillo. (2016). Resilience and emotional intelligence: Which role of achievement motivation. *International Journal of Psyhological Research, 1*(*2*), 9-20.

Park, Hun Myoung. (2008). *Univariate analysis and normality test using SAS, Stata, and SPSS. Working Paper*. The University Information Technology Services (UITS) Center for Statistical and Mathematical Computing, Indiana University. Diakses daripada http://www. indiana.edu/~statmath/stat/all/normality/index.html.

Peter D.Harm, Dina V. Krasikova, Adam J. Vanhove, Mitchel N Herian, Paul B. Lester. (2013). Stress and emotional well being in military organization. *Publication of Affiliated Faculty, 31*(*2*)103-132.

Petrides, K. V., Pérez-González, J. C., & Furnham, A. (2007). On the criterion and incremental validity of trait emotional intelligence. *Cognition and emotion, 21*(*1*), 26-55.

Penrod, O.M. (2010). *Army continuing education system: The role of emotional intelligence in army education leadership as it pertains to team performance*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Georgia Southern University.

Pérez, J. C., Petrides, K. V., & Furnham, A. (2005). Measuring trait emotional intelligence. In R. Schulze & R. D. Roberts (Eds.), Emotional intelligence: *An international handbook* 181–201: Hogrefe & Huber Publishers.

Pflanz, S & Sonnek, S. (2002). Work stress in the military: Prevalence, causes and relationships to emotional health. *Military Medicine, 167*(*11*), 877-82.

Phoa, S. C. P., & Nazarudin, M. N. (2019). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kualiti perkhidmatan dalaman staf majlis sukan negeri-negeri di Malaysia. *International Journal of Education, Psychology and Counseling, 4*(32), 119-129.

Plan Strategik 2017-2018, Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia, Pusat Pentadbiran Kerajaan Putrajaya.

Plessis, A.G. (2014). *The relationship between emotional intelligence, locus of control, self-efficacy, sense of coherence and work adjustment*. Tesis Ijazah Sarjana Pengurusan Psikologi yang tidak diterbitkan. Universiti Stellenbosch, Afrika.

Pooja Garg & Renu Rastogi. (2009). Emotional intelligence and stress resiliency: A Relationship Study. *International Journal of Educational Administration, 2*(*1*), 1-16.

Pramesthi, A.P. (2017). *Hubungan antara kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi pada karyawan*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Purba, F.J., Suprapto, M.H. & Elizabeth, M.P. (2014). Pengaruh kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perawat di rumah sakit Darmo. *Jurnal Gema Aktualita, 3(2*), 85-100.

Qaiser Sulaiman, Makhdoom Ali Syed, Ziarab Mahmood & Ishtiaq Hussain (2020). Correlating emotional intelligence with job satisfaction: Evidence from a cross-sectional study among secondaryschoo; heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Frontiers in Psychology, 11*(*240*), 1-14. Diakses daripada https://doi.org /10.3389/fpsyg.2020.00240.

Rahim, Mdzainin & Masroom, Mohd Nasir & Mahfar, Mastura. (2018). *Kecerdasan emosi dalam kalangan anggota PDRM Iskandar Puteri*. Fakulti Pengurusan, Universiti Teknologi Malaysia. Seminar Kelestarian Perkhidmatan Awam, 223-238. Diakses daripada https://www.researchgate.net /publication/ 326905338_ Kecerdasan_ Emosi_ Dalam_ Kalangan_ Anggota_PDRM_Iskandar_Puteri.

Rai Imtiaz Hussain, Sabookh Usman, Saleh Muhammad Sarmad & Ihsan UI Haq. (2012). Effect of work motivation on job satisfaction in telecommunication sector of Pakistan – A case study of Pakistan Telecommunication Company Limited (PTCL). *International Journal of Asian Social Science, 2*(*11*). 1925-1933.

Ramahtang Sennu, Mohd. Dahlan Hj.A.Malek & Beddu Salam Baco. (2014). *Peranan modal psikologi sebagai moderator antara sumber stres kerja dan stres kerja dalam kalangan Tentera Laut Diraja Malaysia (TLDM) Kota Kinabalu, Sabah*. Seminar Kebangsaan Integriti Keluarga 2014. Fakulti Psikologi dan Pendidikan: Universiti Malaysia Sabah.

Rashid, S. & Sultan, S. (2013). Military officers rank. Determining their job satisfaction, perceived stress and perceived social stress. *Journal of Asian Development 2(3*), 146-150.

Rasidah Arshad & Suryati Ahmad Zawawi. (2010), Tanggapan sokongan organisasi, kepuasan kerja, komitmen dan kelakuan kewangan organisasi pekerja. *Jurnal Pengurusan, 31,* 83-92.

Rayner Tangkui & Tan Cheng Keong (2020). Kesan pembelajaran berasaskan permainan digital minecraft terhadap pencapaian murid tahun limadalam pecahan. *Malaysia Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH, 5*(*9*), 98-113.

Riddhi Ambavale (2018). *A study on emotional competence of sales people in organized retail in major cities of Gujerat State*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah Pentadbiran yang tidak diterbitkan. Universiti Teknologi Gujerat, Ahmedabad.

Ridzuan Masri, Arman Ahmad & Razlina Abd Rani (2018). Teori Maslow dalam konteks memenuhi keperluan asas pekerja dan peranannya dalam meningkatkan prestasi organisasi: Kajian Dan Perspektif Islam. *Jurnal Hadhari, 10*(*1*), 1-27.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

RMN Blue List. (2022). Senarai Kekananan Pegawai-Pegawai TLDM.

Robert Plutchik. (2001). The nature of emotions. *American Scientist, 89*(4), 344-350.

Rogers, Carl. (2016). *Teori kepribadian*. Diakses daripada http://www.wardalisa. staff.gunadarma. ac.id/Downloads/files /26404/.

Rogers, Carl. (1961). On becoming a person: A therapist's view of psychotheraphy. Boston: Houghton Mifflin.

Rogers, Carl. (1959). A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships: As developed in the client-centered framework. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A Study of a Science Formulation of the Person and the Social Context, 3*, 184-256.

Rogis Baker, Amar Hisham Jaafar, Hasmi Sallehuddin, Zailin Zainal Ariffin & Nur Surayya Mohd Saudi (2019). Keseimbangan kerja dan kehidupan dalam bidang ketenteraan. Tinjauan dalam Perspektif kecerdasan emosi. *Jurnal Kemanusiaan, 17*(*1*), 31-36.

Rogis Baker, Rosmah Mohamed, Ahmad Azan Ridzuan, Hassan Al-Banna Muhamed, Mohd Nasir Selamat & Hasimi Sallehuddin. (2019) Pengaruh keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi: Kajian dalam agensi keselamatan di Malaysia. *Zulfaqar Journal of Defence Management, Social Science and Humanities, 1,* 1-12.

Rorlinda Yusof, Noriah Mohd Ishak, Amla Mohd Salleh, Azizah Mohd Zahidi & Abu Yazid Abu Bakar. (2017). Counseling self-efficacy (CSE) among Malaysian school counselors. *Malaysian Online Journal of Counseling 3,* 73-86. Diakses daripada http://e-journal.um.edu.my/publish/MOJC/.

Rorlinda Yusuf, Tengku Elmi Azlina Tengku Muda & Noriah Mohd Ishak. (2016). Relationship between emotional intelligence and job satisfaction among school counseling head teachers. *IOSR Journal of Humanities and Social Science, 21*(5), 61-68.

Rorlinda Yusof, Noriah Mohd Ishak, Azizah Mohd Zahidi, Mohd Hakime Zainal Abidin & Abu Yazid Abu Bakar. (2014). Identifying emotional intelligence competencies among Malaysian teacher educators. *Procedia – Social and Behavioural Sciences,* 3, 73-86.

Roseberry, Wayne. (2018). Military leaders' perceived importance of emotional intelligence characteristics when leading organizational change. Disertasi 189 Brandman University https://digitalcommons.umassglobal.edu /edd_dissertations /189.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Rosma Ayu Harun, Noriah Mohd Ishak & Salleh Amat. (2016). Kecerdasan emosi sebagai faktor penyumbang kepada kepimpinan ahli majlis eksekutif pelajar Universiti Kebangsaan Malaysia. *Jurnal Personalia Pelajar 19,* 65-78.

Rosnani Jusoh & Noorhidayati Nasriah Mhmat Nasudin. (2013). Relationship between emotional quotient and the level of job satisfaction among secondary school Teachers. *International Journal of Science Commerce and Humanities, 1(7), 70 – 79*.

Rozman Hj.Md.Yusof. (2007). *Relationships between emotional intelligence and organizational commitment and job performance among administrators in a Malaysian public university*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Putra Malaysia.

Rozmi Ismail. (2014). *Peranan psikologi untuk kesejahteraan masyarakat*. Seminar Psikologi 2014. Kertas kerja yang tidak diterbitkan. UPSI.

Ruestow, Julie A. (2008). The effect of a leader's emotional intelligence on follower job satisfaction and organizational commitment: An exploratory mixed methodology study of emotional intelligence in public human services. Tesis Ijazah Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Capella. Diakses daripada https://media.proquest.com/media/hms/ORIG/2/H5vHH?_s=%2BUf7KilG2TWXJ5Xs0dhqmxBwiro%3D.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Ruhani Mat Min & Mohd Yusof Abu Bakar. (2014). Faktor terapeutik dalam kaunseling kelompok dan kaitannya dengan perkembangan diri. Universiti Malaysia Terengganu. *ISDC 2014 Conference Proceedings*, 600-606. Diakses daripada https://core.ac.uk/download/42980472. pdf pada 5 Sep 2022.

Rusinah Joned. (2010). *Metodologi penyelidikan*. Penerbit Pusat Pendidikan Luar UPM.

Russell, J. D. (1974). *Modular instruction: A guide to the design, selection, utilization and evaluation of modular materials*. New York, NY: Publishing Company.

Sachau D.A. (2007). Resurrecting the motivation hygiene theory Herzberg and the positive psychology movement. *Human Resource Development Review, 6*(*4*) 377-393. https://doi.org/10.1177/153448430730754.

Sadaf Amad. (2018). Emotional intelligence, organizational commitment and job performance in Pakistan. *Market Forces College of Management Sciences, 13*(*1*), 56-69.

Saemah Rahman. (2008). Indeks dan profil kecerdasan emosi pelajar Sekolah Menengah. Universiti Teknologi Malaysia. *Jurnal Teknologi, 48* (E), 187–202.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Saks, A. M. (1996). The relationship between the amount and helpfulness of training entry and work outcomes. *Human Relations, 49,* 429-451. Diakses daripada https://doi. org/10.1177 /001872679604900402.

Salmah Othman. (2009). Kecerdasan emosi dan tekanan kerja serta hubungan dengan komitmen kerja dalam kalangan anggota PDRM. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. UUM.

Salovey, P. & Mayer, J.D. (1990). *Emotional intelligence*. Baywood Publishing Co. Inc.

Sarwono, J. (2006). *Metode penelitian kuantitatif & kualitatif*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

Schutte, N.S., Malouff, J.M. & Thorsteinsson, E.B. (2013). Increasing emotional intelligence through training: Current status and future directions. *The International Journal of Emotional Education, 5(1*), 56 – 72.

Schutte, N. S., Malouff, J. M., & Bhullar, N. (2009). The assessing emotions scale. In C. Stough, D. H. Saklofske, & J. D. A. Parker (Eds.), Assessing emotional intelligence: Theory, research, and applications. *Springer Science and Business Media,* 119-134. https://doi.org /10.1007/978-0-387-88370-0_7.

Schutte, N. S., Malouff, J. M., Bobik, C., Conston, T., Greeson, C., Jedlicka, C., et al. (2001). Emotional intelligence and interpersonal relations. *Journal of Social Psychology, 141,* 523-536.

Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences, 25*(*2*), 167–177.

Segura, I. V., Carrillo, G. N., Extremera, N., Lozano, L.M., Guiu, C. G., Roldan Bravo, M. I., & Moreno, A.R. (2020). Predicting job satisfaction in military organizations: Unpacking the relationship between emotional intelligence, teamwork communication, and job attitudes in Spanish military cadets. *Frontiers in Psychology,* 11. Diakses daripada https://doi.org/ 10.3389/fpsyg.2020.00875.

Sewell, G.F. (2011). How emotional intelligence can make a difference. *Military Review March – April 2011*, 79-83.

Seyal, A.H., Afzaal, T., & Afzaal, T. (2013). An investigation of relationship among emotional intelligence, organizational commitment and job satisfaction: Evidence from academics in Brunei darussalam. *International Business Research, 6(3*), 217-228.

Shaffai & Mohd Rakime. (2002). *Hubungan kecerdasan emosi dengan pencapaian akademik: Kajian dikalangan pelajar sarjana muda kejuruteraan KUTTHD*.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn.

Shakirah Noor Azlan1, Shah Rollah Abdul Wahab. (2018). Kesan amalan latihan keselamatan kepada komitmen organisasi di sebuah organisasi perkilangan di Johor Bahru. *Journal of Human Capital Development, 11*(*1*), 12-22.

Shalini Srivastava, Richa Misra, Deepti Pathak & Poonam Sharma. (2021). Boosting job satisfaction through emotional intelligence: A study on health care professionals. *Journal of Health Management, 23*(*3*), 414-424.

Sharma, P. & Singh, S. (2021). Assesment of emotional intelligence and organizational commitment: A system review. *PIMT Journal of Research, 13(3A*), 107-110.

Sharmo, Adil E. & Resnik, David B. (2015). *Responsible conduct of research. 3rd Edition*. Oxford University Press, USA.

Shazia Suhail Kazi, Ishak Mad Shah & Anwar Khan. (2013). Occupational stress, performance and emotional intelligence: A critical review. *International Review of Social Sciences and Humanities, 5(1), 185-191*.

Shazwani Mohd Salleh, Fais Ahmad, Nazlina Zakaria & Amer Darus. (2017). *Kecerdasan emosi sebagai penyederhanaan terhadap halangan antara konflik peranan dan kepuasan kerja.* 4th Conference on Business Management. Universiti Utara Malaysia.

Shahril Nordin. (2016). *Kesan penggunaan peta konsep terhadap pencapaian sains pelajar Tingkatan Satu.* Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.

Shamoo, Adil E.& Resnik, David B. (2015). *Responsible conduct of research. (3rd edition*). USA: Oxford University Press.

Sharifah Alwiah Alsagolf (1981). Pengenalan pengajaran individu dengan khas kepada modul pengajaran dan modul pembelajaran. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan, 1(3*), 46 57.

Shelly L. Mendieta. (2017). *Commitment a psychological tie and moral value*. Air War College Maxwell AFB United States. Defense technical information center. Diakses daripada https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/AD1038119.pdf

Shuttleworth, M. (2009). *Pretest-posttest designs*. Diakses daripada Explorable.com. https://explorable.com/pretest- posttest-designs.

Shylaja, P & Jayasanka Prasad. (2017) Emotional intelligence and work life balance. *Journal of Business and Management, 19(5),* 18-21.

Sidek Mohd Noah & Jamaluddin. (2005). *Pembinaan modul: Bagaimana membina modul latihan dan modul akademik*. Serdang: Penerbit UPM Press.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Sidek Mohd Noah. (2005). *Pengujian dan penilaian dalam kauseling. Teori dan applikasi*. Serdang: Penerbit UPM Press.

Sidek Mohd Noah and Mardiana Muhamad. (1999). Kepuasan bekerja di kalangan pegawai tadbir Universiti Putra Malaysia, Serdang, Selangor. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities, 7*(*1*), 59-70.

Singh S.K. & Vivek Tiwari. (2011). Relationship between motivation and job satisfaction of the white collar employees : A case study. *Management Insight, 7*(*2*), 31-39. Diakses daripada https://journals.smsvaranasi.com/index.php/managementinsight /article/view/509.

Sit, B.C. (2016). *The effect of job satisfaction, organizational commitment and perceived organizational support on job performance*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.

Siti Balqis Md. Nor. (2011). *Pengaruh kecerdasan emosi dan kesejahteraan psikologikal terhadap perkembangan diri kaunselor pelatih*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Putra Malaysia.

Siti Mariam Jaafar & Muhammad Nasir Bistamam. (2017). Kesan modul program kerjaya terhadap kematangan kerjaya dalam kalangan pelajar menengah atas. *Jurnal Psikologi Dan Kaunseling, 8,* 1985-3602.

Siti Nur Zahirah Mohamad, Maliani Basarud-din, Siti Khalilah Abu Bakar & Azizi. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan pekerja sektor swasta. Proceeding *International Conference on Zakat, Tax, Waqf and Economic Development (ZAWED),* 171-179.

Siti Rohaida Mohamad Zainal, Aizzat Mohd Nasurdin & Quah Chun Hoo. (2011). The role of emotional intelligence towards the career success of hotel managers in the northern states in Malaysia: The role of personality traits. *International Conference On Economics Business And Management IPEDR 22. Journal of Southeast Asian Research, 1-12.* Diakses daripada https://ibimapublishing.com/articles/ JSAR/ 2011/320260/320260.pdfA.

Siti Sarawati Hj. Johar. (2019). Emotional intelligence in soft skill: First class human domain generating. *International Journal of Engineering and Technology, 7,* 4-28.

Siti Sarawati Hj. Johar. (2017). Kecerdasan emosi, estim kendiri dan komitmen terhadap organisasi: Kesan dan pengaruh di kalangan penjawat awam. Universiti Tun Hussein Onn. *Malaysian Journal of Techno-Social*, *9*(*1*), 1-13. Diakses daripada https://publisher.uthm. edu.my/ojs/index.php/JTS/article/view/1760.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Siti Sarawati Johar. (2009). *Kepentingan penguasaan kecerdasan emosi (eq) pelajar luar bandar: Harapan dan cabaran dalam pembentukan modal insan berjiwa kelas pertama. Kertas kerja Pusat Pengajian Kemanusiaan & Komunikasi*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.

Sodani, M., & Neissi, A. K. (2010). The effect of training of interpersonal skills of emotional intelligence on job satisfaction and organizational commitment in employees of industrial company. *Advances in Business-Related Scientific Research Journal (ABSRJ) 1*(2), 109-164.

Soliman, Riham. (2022). The relation between emotional intelligence training and job satisfaction case study in the United Arab Emirates. *Open Journal of Business and Management, 10*(*4*), 1834-1852.

Sofyan S. Willis. (2004). *Konseling individu: Teori dan praktek*. Publikasi Bandung: Alfabeta.

Spector P.E & Meier, L. (2015). *Job satisfaction*. Wiley encyclopedia of management, 1-3. 10.1002/9781118785317.weom050093.

Spector P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause and consequences*. London, UK: SAGE Publicatiosn Ltd.

Spector Paul, E. (1994). *Job Satisfaction Survey*. Tampa, FL: Department of Psychology, University of South Florida. Diakses daripada https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgjct55)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1674242.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology, 13*(*6*), 693-713.

Spector P.E. (1981). Locus of control and social influence susceptibility: Are external normative or informational confirmers? *The Journal of Psychology: Interdiciplinary and Applied, 115*(*2*), 199-201.

Srinivas Bandi & Neerupa Chauhan. (2019). Effect of emotional intelligence on employee performance. *ISBR Management Journal, 1(4),* 2456-9062.

Stewart, G. (2008). *The relationship of emotional intelligence to job satisfaction and organizational commitment*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Regent, Virginia.

Stys, Y. & Brown, S.L. (2004). *A review of the emotional intelligence literature and implications for corrections.* Research Branch, Correctional Service of Canada.

Stephanie Glen. (2007) *Welcome to statistics how to! From statistics how to.com: Elementary statistics for the rest of us.* Diakses daripada https://www. Statistics howto.com/.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Strategic Plan 2017-2018. The Public Service Department, Federal Government Adminstrative Center, Putrajaya.

Streiner, David L., Geoffrey R. Norman, & John Cairney. (2015). *Health Measurement Scales: A practical guide to their development and use*, 5 edn (Oxford, 2014; online edn, Oxford Academic, 1 Jan. 2015), https://doi.org/10.1093/med/ 9780199685219 .001.0001, Diakses pada 14 June 2023.

Su Faizah Sukor. (2009). *Hubungan antara kecerdasan emosi dengan gaya pengurusan konflik di kalangan kakitangan di JKR Malaysia*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.

Suganthi Supramaniam dan Kuppusamy Singaravello. (2020). *Emotional intelligence, job satisfaction and organizational performance in the Malaysian Public Administration Institution and Economics, 12*(*1*), 77-98.

Suhaila Abdullah, (2017). *Kesan intervensi kelompok pendekatan psiko realiti terhadap tingkah laku agresif dalam kalangan remaja sekolah menengah*. Tesis Ijazah Doktor Faslsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.

Suhaiton Mat Razi. (2008). *Pendekatan kaunseling kelompok berstruktur dalam membantu meningkatkan kecerdasan emosi remaja lelaki.* Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Malaysia Sarawak.
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi
Suhaya Deraman & Siti Zubaidah Mohd. Isa, (2016). Tahap kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan penjara. *Jurnal Komunikasi 1,* 149-161.

Sukumarakurup Krishnakumar. (2008). *The role of emotional intelligence and job emotional requirements in job attitudes and behaviour*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti State.

Sukumarakurup Krishnakumar, Euddhika Parera, Kay Hopkins & Micheal D. Robinson. (2019). On being nice and effective: Work related emotional intelligence and its role in conflict resolutionand interpersonal problem solving, *Conflict Resolution Quarterly, 37*(*2*), 147-167.

Suleman Q, Syed MA, Mahmood Z, Hussain I. (2020). Correlating emotional intelligence with job satisfaction: Evidence from a cross-sectional study among secondary school heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Front Psychology, 13*(*11*), 240.

Suleman, Q, Hussain, Ishtiaq, Syed Makhdoom & Parveen, Rashida & Lodhi, Ishrat & Mahmood, Ziarab. (2019*).* Association between emotional intelligence and academic success among undergraduates: A cross-sectional study in KUST, Pakistan. *PLOS ONE, 14,* e0219468. 10.1371/journal.pone.0219468.

Suleman Q, Syed MA, Mahmood Z, Hussain I. (2020). Correlating emotional intelligence with job satisfaction: Evidence from a cross-sectional study among
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

secondary school heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Front Psychol 240,* 1-14. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00240. PMID: 32231604; PMCID: PMC7083110.

Sulaiman Masri. (2005). *Kaedah penyelidikan dan panduan penulisan (esei, proposal, tesis). New ed.* Kuala Lumpur. Utusan Publication.

Sumaiyah Abd Azizi, & Rosli Mahmood. (2011). The relationship between business model and performance of manufacturing small and medium enterprises in Malaysia. *African Journal of Business Management, 5(22*), 8918-8932.

Suradi Salim. (1996). *Bimbingan dan kaunseling*. Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distribution Sdn. Bhd.

Suryana. (2010). *Metodologi penelitian: Model praktis penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Universitas Pendidikan Indonesia.

Surya Parwita. (2014). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja*. Gole Bayu.

Susan P. Douglas, C. Samuel Craig. (2007). Collaborative and iterative translation: An alternative approach to back translation. *Journal of International Marketing*, *15*(*1*) 30-43.

Susanti Arini (2016). *Teaching reading comprehension by using that was then this is now strategy to the eight grade students of SMP Muhammadiyah Palembang*. Tesis Sarjana yang tidak tidak diterbitkan. Raden Fatah State Islamic University. Palembang Indonesia. Diakses daripada https://eprints.radenfatah.ac.id

Syafriman. (2010). *Pembinaan modul EQ untuk latihan kecerdasan emosi guru-guru di Malaysia*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Kebangsaan Malaysia.

Syed Mohammad Azeem. (2010). Job satisfaction and organisational commitment among employees in The Sultanate of Oman. *Psychology, 1*, 295-299.

Syed Najmuddin Syed Hassan, Noriah Mohd. Ishak & Mohamad Bokhari. (2011). Impacts of emotional intelligence (EQ) on work values of high school. *Teachers Procedia - Social And Behavioral Sciences 30,* 1688-1692.

Syed Sofian Syed Salim & Rohany Nasir. (2010). Kesan kecerdasan emosi ke atas tekanan kerja dan niat berhenti kerja profesion perguruan. *Jurnal e-Bangi, 5*(*1*), 53-68.

Syed Sofian Syed Salim, Ahmad Jazimin Jusoh, Mohammad Nasir Bistaman, Mohammad Aziz Shah Mohamed Arip, Muhammad Bazlan Mustafa & Rohany Nasir. (2010). Peranan kecerdasan emosi dan faktor ciri-ciri pekerjaan ke atas

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

kepuasan bekerja dalam profesion perguruan. *Jurnal Pendidikan Bitara UPSI*, 3, 1-21.

Tabachnick Barbara G., & Linda S. Fidell. (2007). *Using multivariate statistics*. Penerbitan Pearson/Allyn & Bacon.

Taboli, H. (2013). Job Satisfaction as a mediator in relationship between emotional intelligence, organizational commitment in employees' Kerman Universities. *Life Science Journal, (10),* 1-8.

Tayebi, B. (2021). Relationship between emotional intelligence, emotional commitment, organizational commitment and job satisfaction of employees of the general department of physical education in Mazandaran Province. *Journal of Science, Management and Tourism Letter, 1-6*. 10 pages - Article ID: JSMTL-21090 22112 390.

Teijlingen E.R & Hundley, V. (2001). The importance of pilot studies. *Social Research Update Department of Sociology Issue, 35.* Diakses daripada https://sru.soc.surrey. ac.uk/ SRU35.PDF.

Tengku Elmi Azlina Tengku Muda. (2021). Kecerdasan emosi, kepimpinan dan hubunganya dengan kepuasan kerja dalam kalangan ketua guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah. E Bangi. *Jurnal Sains Sosial dan Kemanusiaan, 18*(*10*), 76-93. Diakses daripada https://ejournal.ukm.my/ebanggi/issue/view/1449.

Tengku Elmi Azlina Tengku Muda, Shazarina Zainal Abidin, Suhana Muhammad Lip & Suziana Hanini Sulaiman. (2017). Kepimpinan dan kecerdasan emosi dalam kalangan bawahan pengurusan tertinggi institusi pengajian tinggi Malaysia online. *Journal of Education, 1(2*), 1-12.

Tengku Elmi Azlina Tengku Muda & Noriah Mohd Ishak. (2014). Kecerdasan emosi dan hubungannya dengan kepimpinan ketua guru bimbingan dan kaunseling. Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor KUIS. *E-Jurnal Penyelidikan Dan Inovasi, 1*(*2*), 16-33.

Teoh, G.B.S & Liau, A. W. L. (2011). Emotional intelligence of distance learners at the school of distance education, University Sains Malaysia. *Malaysian Journal of Distance Education, 13*(2), 33-48.

Theboral M. & Angayarkanni V. R. (2019). Research on emotional intelligence and its impact on organizational commitment towards women employees working in Bpo Companies in Chennai. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE), 8*(2S11) 737-742. *ISSN: 2277-3878.*

Thiagarajan Kobalan, Mohd Faiz Mod Yaakob, Mat Rahimi Yusof, Hapini Awang, Mohd Sufian Omar Fauzi & Hareesol Khun Inkeeree. (2020). Kecerdasan emosi dan pengurusan stress alam kalangan guru di Pulau Pinang. *Journal of Education Research and Indegenious Studies, 1(1).* Diakses daripada

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

https://www.
researchgate.net/publication/341640869_Kecerdasan_Emosi_dan_Pengurusan_ Stres_dalam_Kalangan_Guru_di_Pulau_Pinang.

Tian, S. (2015). T*he emotional effects of war on soldiers. Health guidance for better health*. Diakses pada 2 Ogos 2016 daripada http://www.healthguidance.org/entry/11261/1.

Tina Edward Munyug, Yeng Ping Ki & Chong Yuan Fung. (2020). The relationship between emotional intelligence and job satisfaction among state civil servants. *International Journal of Service Management and Sustainability, 5*(*2*). 63-84.

Tohme O. & Joseph S. (2019). Authenticity, minfulness and emotional intelligence. *Journal of Humanistic Psychology*, 1-30. Diakses daripada https://doi.org/ 10.1177 /00221678209 40926.

Ummi Munirah Syuhada Mohamad Zan, Fatini Mohd Yazid, Nadzirah Mohd Fauzi, Panji Hidayat Mazhisham, Wan Suraya Wan Hassin. (2021). Sokongan organisasi dan pengekalan pekerja: Tekanan kerja sebagai penyederhana. *Journal of Management & Muamalah, 11*(*1*) 28-43.

United Nations Convention on the Law of the Sea of 10 December 1982.

Valor-Segura, Inmaculada & Navarro-Carrillo, Ginés & Extremera, Natalio & Lozano, Luis & García-Guiu, Carlos & Roldán Bravo, María Isabel & Moreno, Ruiz. (2020). Predicting job satisfaction in military organizations: Unpacking the relationship between emotional intelligence, teamwork communication, and job attitudes in Spanish military cadets. *Frontiers in Psychology. 11. 10.3389/fpsyg. 2020.00875*.

Vasudevan, H (2013). The influence of emotional intelligence and creativity on employee's work commitment and performance. *Int. J. Manag. Bus. Res, 3(3*), 233-255.

Venissa Mani, Smitha Geetha & Akram Abdulraqeb Sultan Al-Khaled. (2020). Factors of work life balance and its influence on job satisfaction in the service industry. *International Journal of Academy Research in Business and Social Sciences, 10*(*7*), 571-589.

Waggy, M.R. (2014). Self-reported changes in organizational commitment: *The relationship between present organisational commitment and its perceived changes over time*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti East Carolina.

Walters, Stephan Lorentz. (2018). *Emotional Intelligence and Leader Development: Measuring Trait Emotional Intelligence Scores of Mid- Career Commissioned U.S. Army Officers.* Disertasi 148, Western Kentucky University, https://digital commons. wku.edu/diss/148.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Wan Dyarudin Wan Mustappa. (2017). Keberkesanan teknik membaca SQ3R dalam pengajaran kefahaman membaca di sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu, 7*(*1*), 1-10.

Wan Anor Bin Wan Sulaiman, Fatimah Yussoff, Mohd Dahlan Hj. A. Malek & Azahar Che Latif. (2015). *Keberkesanan modul intervensi terapi tingkah laku dalam kaunseling kelompok terhadap jururawat*. Kerta kerja yang tidak diterbitkan. Persidangan Pascasiswazah di Bandung, Indonesia.

Wan Norhayati Wan Othman. (2014). *Faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologi Anggota Tentera Darat Malaysia.* Tesis Ijazah Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Malaya.

Warner, P. (2011). *Increasing EQ through coaching*. TalentSmart Inc.

Warwick, J.K. (2006). *Emotional intelligence: A psychometric study*. Tesis ijazah kedoktoran yang tidak diterbitkan. Diakses daripada https://digital. library.adelaide.edu.au/dspace/bitstream/2440/58193/2/02whole.pdf

Weiner, J. (2007). *Measurement: Realibility and validity measures*. Johns Hopkins University. Diakses daripada http//:ocw.jhsph.edu/courses/hsre/pdfs/hsre_lect7_ weiner_pdf

Whetten, D.A & Cameron, K.S. (2011). *Developing management skills*. (8th Edition). USA: Prentice Hall.

Whitehead, A. L., Julious, S. A., Cooper, C. L. & Campbell, M. J. (2016). Estimating the sampel size for a pilot randomised trial to minimize the overall trial sampel size for the external pilot and main trial for a continuous outcome variable. *Statistic Methods in Medicine Research, 25*(*3*), 1057-1073. https://doi.org/10.1177/ 09622 80215588241.

Yahzanon Tahir &Yusuf Boon. (2011). Tahap kecerdasan emosi dan hubungannya dengan komitmen guru dalam bekerja dalam kalangan guru mata pelajaran teras tahun enam. *Journal of Edupress. Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia, 1*, 187-196.

Yi, Y.M. (2009). *Measuring and enhancing the emotional intelligence of built environment students*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Loughborough.

Young, C.A. (1996). *Emotions and emotional intelligence*. Diakses daripada http://trochim. human.cornel.edu.

Yuan Yovita Setiawan & Emilia Arliansyah. (2021). Being the master of myself: Pelatihan kecerdasan emosi untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis asisten dosen. *Jurnal Intervensi Psikologi, 13(1)*. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Yuni. (2021). Is it ok to be positive all the time? *The Therapy Platform Pte. Ltd*. Diakses daripada https://bettermood.asia.

Yvone Stys & Shelly L. Brown. (2004). A review of the emotional intelligence literature and implication for corrections. *Research Branch Correctional Service of Canada. 2004 No R-150.*

Zainal Badli Budiman. (2008). *Pembinaan modul pengurusan konflik kognitif dan keberkesanannya terhadap perkembangan kognitif dan pencapaian sains*. Tesis Ijazah Kedoktoran yang tidak diterbitkan. Universiti Kebangsaan Malaysia.

Zainatol Azura M. Nasir (2011). *Hubungan kecerdasan emosi dengan kecekapan kemahiran dan perkembangan personal dalam kalangan guru-guru kaunseling Daerah Kulaijaya, Johor*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Teknologi Malaysia.

Zopiatis, Anastasios & Constanti, Panayiotis & Theocharous, Antonis L., 2014. Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management, Elsevier, 41*(C) 129-140.

Zuraida Ahmad. (2019). Perbandingan kecerdasan emosi dan esteem kendiri berdasarkan gender. *Jurnal IPDA, 26*(*1*), 64-77. Diakses daripada https://myjms.mohe. gov.my/index.php/ipda/ article/view/8206

Zuraidah Muda (2020). *Modal komitmen organisasi dan modal psikologi dalam organisasi pendidikan di Malaysia.* Kertas kerja seminar. Diakses daripada https://www. researchgate.net/publication341722680

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN A1

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
35900 Tanjong Malim
Perak Darul Ridzuan, Malaysia
Tel : 605 450 5482, 450 5480, 450 5485, 450 5490, 450 5473, 450 5494
Fax : 605 459 4649
http://ips.upsi.edu.my Email : ips@upsi.edu.my

Institut Pengajian Siswazah

Rujukan Tuan :
Rujukan Kami : UPSI/IPS-3/475.5 Jilid 9 (258)
Tarikh : 13 Jun 2018
29 Ramadhan 1439 H

Profesor Madya Dr. Muhammad Bazlan bin Mustafa
Fakulti Pembangunan Manusia
Universiti Pendidikan Sultan Idris
35900 Tanjong Malim
Perak

YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn.,

PELANTIKAN SEBAGAI PAKAR PENILAI KANDUNGAN MODUL

Dengan segala hormatnya perkara di atas adalah dirujuk.

2. Adalah dimaklumkan bahawa pelajar seperti butiran di bawah merupakan pelajar Program Pengajian Siswazah bagi Ijazah Doktor Falsafah di bawah seliaan Profesor Madya Dr. Aslina binti Ahmad, Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) :

Nama	:	**Vijayasree A/P Raghavan Pillai**
No. Matrik	:	**P20141001037**
Fakulti	:	**Fakulti Pembangunan Manusia**
Tajuk Kajian	:	**Kesan Modul Kecerdasan Emosi terhadap Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Organisasi dalam Kalangan Pegawai Tentera**

3. Sehubungan itu, saya ingin memohon khidmat kepakaran YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. dalam membantu penyelidikan beliau supaya ia lebih signifikan dan relevan. Bersama-sama ini disertakan dokumen berkaitan untuk tindakan dan perhatian YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. selanjutnya. Sebarang pertanyaan atau kesulitan boleh menghubungi penyelidik di talian **0195718699** atau alamat emel ke **p20141001037@siswa.upsi.edu.my**.

4. Kerjasama dan kesudian pihak YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. berhubung perkara ini amatlah dihargai dan didahului dengan ucapan ribuan terima kasih.

Sekian.

'UNIVERSITI NO.1 PENDIDIKAN'

Saya yang menjalankan tugas,

(PROFESOR MADYA DR. RAMLEE BIN ISMAIL)
Dekan, Institut Pengajian Siswazah
05-4505487
s.k. Fail Pelajar : P20141001037
Fail : UPSI/IPS-3/475.5 Jilid 9 (258)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN A2

SURAT PERMOHONAN PAKAR

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
35900 Tanjong Malim
Perak Darul Ridzuan, Malaysia
Tel : 605 450 5482, 450 5480, 450 5485, 450 5490, 450 5473, 450 5494
Fax : 605 459 4649
http://ips.upsi.edu.my Email : ips@upsi.edu.my

Institut Pengajian Siswazah

Rujukan Tuan :
Rujukan Kami : UPSI/IPS-3/475.5 Jilid 9 (254)
Tarikh : 13 Jun 2018
29 Ramadhan 1439 H

Dr. Md Noor bin Saper
Fakulti Pembangunan Manusia
Universiti Pendidikan Sultan Idris
35900 Tanjong Malim
Perak

YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn.,

PELANTIKAN SEBAGAI PAKAR PENILAI KANDUNGAN MODUL

Dengan segala hormatnya perkara di atas adalah dirujuk.

2. Adalah dimaklumkan bahawa pelajar seperti butiran di bawah merupakan pelajar Program Pengajian Siswazah bagi Ijazah Doktor Falsafah di bawah seliaan Profesor Madya Dr. Aslina binti Ahmad, Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) :

Nama	:	**Vijayasree A/P Raghavan Pillai**
No. Matrik	:	**P20141001037**
Fakulti	:	**Fakulti Pembangunan Manusia**
Tajuk Kajian	:	**Kesan Modul Kecerdasan Emosi terhadap Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Organisasi dalam Kalangan Pegawai Tentera**

3. Sehubungan itu, saya ingin memohon khidmat kepakaran YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. dalam membantu penyelidikan beliau supaya ia lebih signifikan dan relevan. Bersama-sama ini disertakan dokumen berkaitan untuk tindakan dan perhatian YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. selanjutnya. Sebarang pertanyaan atau kesulitan boleh menghubungi penyelidik di talian **0195718699** atau alamat emel ke **p20141001037@siswa.upsi.edu.my**.

4. Kerjasama dan kesudian pihak YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. berhubung perkara ini amatlah dihargai dan didahului dengan ucapan ribuan terima kasih.

Sekian.

'UNIVERSITI NO.1 PENDIDIKAN'

Saya yang menjalankan tugas,

(PROFESOR MADYA DR. RAMLEE BIN ISMAIL)
Dekan, Institut Pengajian Siswazah
05-4505487
s.k. Fail Pelajar : P20141001037
Fail : UPSI/IPS-3/475.5 Jilid 9 (254)

05-45068 ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN A3

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
35900 Tanjong Malim
Perak Darul Ridzuan, Malaysia
Tel : 605 450 5482, 450 5480, 450 5485, 450 5490, 450 5473, 450 5494
Fax : 605 459 4649
http://ips.upsi.edu.my Email : ips@upsi.edu.my

Institut Pengajian Siswazah

Rujukan Tuan :
Rujukan Kami : UPSI/IPS-3/475.5 Jilid 9 (256)
Tarikh : 13 Jun 2018
29 Ramadhan 1439 H

Dr. Pau Kee
Fakulti Pembangunan Manusia
Universiti Pendidikan Sultan Idris
35900 Tanjong Malim
Perak

YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn.,

PELANTIKAN SEBAGAI PAKAR PENILAI KANDUNGAN MODUL

Dengan segala hormatnya perkara di atas adalah dirujuk.

2. Adalah dimaklumkan bahawa pelajar seperti butiran di bawah merupakan pelajar Program Pengajian Siswazah bagi Ijazah Doktor Falsafah di bawah seliaan Profesor Madya Dr. Aslina binti Ahmad, Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) :

Nama	:	**Vijayasree A/P Raghavan Pillai**
No. Matrik	:	**P20141001037**
Fakulti	:	**Fakulti Pembangunan Manusia**
Tajuk Kajian	:	**Kesan Modul Kecerdasan Emosi terhadap Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Organisasi dalam Kalangan Pegawai Tentera**

3. Sehubungan itu, saya ingin memohon khidmat kepakaran YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. dalam membantu penyelidikan beliau supaya ia lebih signifikan dan relevan. Bersama-sama ini disertakan dokumen berkaitan untuk tindakan dan perhatian YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. selanjutnya. Sebarang pertanyaan atau kesulitan boleh menghubungi penyelidik di talian **0195718699** atau alamat emel ke **p20141001037@siswa.upsi.edu.my**.

4. Kerjasama dan kesudian pihak YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. berhubung perkara ini amatlah dihargai dan didahului dengan ucapan ribuan terima kasih.

Sekian.

'UNIVERSITI NO.1 PENDIDIKAN'

Saya yang menjalankan tugas,

(PROFESOR MADYA DR. RAMLEE BIN ISMAIL)
Dekan, Institut Pengajian Siswazah
05-4505487
s.k. Fail Pelajar : P20141001037
Fail : UPSI/IPS-3/475.5 Jilid 9 (256)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN A4

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
35900 Tanjong Malim
Perak Darul Ridzuan, Malaysia
Tel : 605 450 5482, 450 5480, 450 5485, 450 5490, 450 5473, 450 5494
Fax : 605 459 4649
http://ips.upsi.edu.my Email : ips@upsi.edu.my

Institut Pengajian Siswazah

Rujukan Tuan :
Rujukan Kami : UPSI/IPS-3/475.5 Jilid 12 (238)
Tarikh : 05 Mac 2019
27 Jamadilakhir 1440 H

Dr. Noraini binti Ismail
Fakulti Pembangunan Manusia
Universiti Pendidikan Sultan Idris
35900 Tanjong Malim
Perak

YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn.,

PELANTIKAN SEBAGAI PAKAR PENILAI INSTRUMEN

Dengan segala hormatnya perkara di atas adalah dirujuk.

2. Adalah dimaklumkan bahawa pelajar seperti butiran di bawah merupakan pelajar Program Pengajian Siswazah bagi Ijazah Doktor Falsafah di bawah seliaan Profesor Madya Dr. Aslina binti Ahmad, Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) :

Nama	:	**Vijayasree A/P Raghavan Pillai**
No. Matrik	:	**P20141001037**
Fakulti	:	**Fakulti Pembangunan Manusia**
Tajuk Kajian	:	**Kesan Modul Kecerdasan Emosi terhadap Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Organisasi dalam Kalangan Pegawai Tentera**

3. Sehubungan itu, saya ingin memohon khidmat kepakaran YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. dalam membantu penyelidikan beliau supaya ia lebih signifikan dan relevan. Bersama-sama ini disertakan dokumen berkaitan untuk tindakan dan perhatian YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. selanjutnya. Sebarang pertanyaan atau kesulitan boleh menghubungi penyelidik di talian **0195718699** atau alamat emel ke **p20141001037@siswa.upsi.edu.my**.

4. Kerjasama dan kesudian pihak YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. berhubung perkara ini amatlah dihargai dan didahului dengan ucapan ribuan terima kasih.

Sekian.

'UNIVERSITI NO.1 PENDIDIKAN'

Saya yang menjalankan tugas,

(PROFESOR MADYA DR. RAMLEE BIN ISMAIL)
Dekan, Institut Pengajian Siswazah
05-4505487
s.k. Fail Pelajar : P20141001037
Fail : UPSI/IPS-3/475.5 Jilid 12 (238)

05-45068 ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN A5

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
35900 Tanjong Malim
Perak Darul Ridzuan, Malaysia
Tel : 605 450 5482, 450 5480, 450 5485, 450 5490, 450 5473, 450 5494
Fax : 605 459 4649
http://ips.upsi.edu.my Email : ips@upsi.edu.my

Institut Pengajian Siswazah

Rujukan Tuan :
Rujukan Kami : UPSI/IPS-3/475.5 Jilid 9 (251)
Tarikh : 12 Jun 2018
28 Ramadhan 1439 H

Dr. Lau Poh Li
Jabatan Psikologi Pendidikan dan Kaunseling
Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya
50603, Kuala Lumpur

YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn.,

PELANTIKAN SEBAGAI PAKAR PENILAI KANDUNGAN MODUL

Dengan segala hormatnya perkara di atas adalah dirujuk.

2. Adalah dimaklumkan bahawa pelajar seperti butiran di bawah merupakan pelajar Program Pengajian Siswazah bagi Ijazah Doktor Falsafah di bawah seliaan Profesor Madya Dr. Aslina binti Ahmad, Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) :

Nama	:	**Vijayasree A/P Raghavan Pillai**
No. Matrik	:	**P20141001037**
Fakulti	:	**Fakulti Pembangunan Manusia**
Tajuk Kajian	:	**Kesan Modul Kecerdasan Emosi terhadap Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Organisasi dalam Kalangan Pegawai Tentera**

3. Sehubungan itu, saya ingin memohon khidmat kepakaran YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. dalam membantu penyelidikan beliau supaya ia lebih signifikan dan relevan. Bersama-sama ini disertakan dokumen berkaitan untuk tindakan dan perhatian YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. selanjutnya. Sebarang pertanyaan atau kesulitan boleh menghubungi penyelidik di talian **0195718699** atau alamat emel ke **p20141001037@siswa.upsi.edu.my**.

Kerjasama dan kesudian pihak YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. berhubung perkara ini amatlah dihargai dan didahului dengan ucapan ribuan terima kasih.

Sekian.

'UNIVERSITI NO.1 PENDIDIKAN'

Saya yang menjalankan tugas,

(PROFESOR MADYA DR. RAMLEE BIN ISMAIL)
Dekan, Institut Pengajian Siswazah
05-4505487
s.k. Fail Pelajar : P20141001037

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN A6

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
35900 Tanjong Malim
Perak Darul Ridzuan, Malaysia
Tel : 605 450 5482, 450 5480, 450 5485, 450 5490, 450 5473, 450 5494
Fax : 605 459 4649
http://ips.upsi.edu.my Email : ips@upsi.edu.my

Institut Pengajian Siswazah

Rujukan Tuan :
Rujukan Kami : UPSI/IPS-3/475.5 Jilid 9 (257)
Tarikh : 13 Jun 2018
29 Ramadhan 1439 H

LT KDR Azwanizam bin Haji Abu Bakar TLDM
Bahagian Sumber Manusia
Markas Tentera Laut, Kementerian Pertahanan
Jalan Padang Tembak, 50634 Kuala Lumpur

YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn.,

PELANTIKAN SEBAGAI PAKAR PENILAI KANDUNGAN MODUL

Dengan segala hormatnya perkara di atas adalah dirujuk.

2. Adalah dimaklumkan bahawa pelajar seperti butiran di bawah merupakan pelajar Program Pengajian Siswazah bagi Ijazah Doktor Falsafah di bawah seliaan Profesor Madya Dr. Aslina binti Ahmad, Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) :

Nama	:	**Vijayasree A/P Raghavan Pillai**
No. Matrik	:	**P20141001037**
Fakulti	:	**Fakulti Pembangunan Manusia**
Tajuk Kajian	:	**Kesan Modul Kecerdasan Emosi terhadap Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Organisasi dalam Kalangan Pegawai Tentera**

3. Sehubungan itu, saya ingin memohon khidmat kepakaran YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. dalam membantu penyelidikan beliau supaya ia lebih signifikan dan relevan. Bersama-sama ini disertakan dokumen berkaitan untuk tindakan dan perhatian YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. selanjutnya. Sebarang pertanyaan atau kesulitan boleh menghubungi penyelidik di talian **0195718699** atau alamat emel ke **p20141001037@siswa.upsi.edu.my**.

Kerjasama dan kesudian pihak YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. berhubung perkara ini amatlah dihargai dan didahului dengan ucapan ribuan terima kasih.

Sekian.

'UNIVERSITI NO.1 PENDIDIKAN'

Saya yang menjalankan tugas,

(PROFESOR MADYA DR. RAMLEE BIN ISMAIL)
Dekan, Institut Pengajian Siswazah
05-4505487
s.k. Fail Pelajar : P20141001037

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN A7

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
35900 Tanjong Malim
Perak Darul Ridzuan, Malaysia
Tel : 605 450 5482, 450 5480, 450 5485, 450 5490, 450 5473, 450 5494
Fax : 605 459 4649
http://ips.upsi.edu.my Email : ips@upsi.edu.my

Institut Pengajian Siswazah

Rujukan Tuan :
Rujukan Kami : UPSI/IPS-3/475.5 Jilid 9 (253)
Tarikh : 13 Jun 2018
29 Ramadhan 1439 H

Profesor Madya Datin Dr. Sapora binti Sipon
Faculty of Leadership and Management
Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)
71800, Bandar Baru Nilai, Negeri Sembilan

YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn.,

PELANTIKAN SEBAGAI PAKAR PENILAI KANDUNGAN MODUL

Dengan segala hormatnya perkara di atas adalah dirujuk.

2. Adalah dimaklumkan bahawa pelajar seperti butiran di bawah merupakan pelajar Program Pengajian Siswazah bagi Ijazah Doktor Falsafah di bawah seliaan Profesor Madya Dr. Aslina binti Ahmad, Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) :

Nama	:	**Vijayasree A/P Raghavan Pillai**
No. Matrik	:	**P20141001037**
Fakulti	:	**Fakulti Pembangunan Manusia**
Tajuk Kajian	:	**Kesan Modul Kecerdasan Emosi terhadap Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Organisasi dalam Kalangan Pegawai Tentera**

3. Sehubungan itu, saya ingin memohon khidmat kepakaran YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. dalam membantu penyelidikan beliau supaya ia lebih signifikan dan relevan. Bersama-sama ini disertakan dokumen berkaitan untuk tindakan dan perhatian YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. selanjutnya. Sebarang pertanyaan atau kesulitan boleh menghubungi penyelidik di talian **0195718699** atau alamat emel ke **p20141001037@siswa.upsi.edu.my.**

Kerjasama dan kesudian pihak YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. berhubung perkara ini amatlah dihargai dan didahului dengan ucapan ribuan terima kasih.

Sekian.

'UNIVERSITI NO.1 PENDIDIKAN'

Saya yang menjalankan tugas,

(PROFESOR MADYA DR. RAMLEE BIN ISMAIL)
Dekan, Institut Pengajian Siswazah
05-4505487
s.k. Fail Pelajar : P20141001037

05-45068 ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN A8

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
35900 Tanjong Malim
Perak Darul Ridzuan, Malaysia
Tel : 605 450 5482, 450 5480, 450 5485, 450 5490, 450 5473, 450 5494
Fax : 605 459 4649
http://ips.upsi.edu.my Email : ips@upsi.edu.my

Institut Pengajian Siswazah

Rujukan Tuan :
Rujukan Kami :
Tarikh :

UPSI/IPS-3/475.5 Jilid 9 (252)
12 Jun 2018
28 Ramadhan 1439 H

Profesor Madya Dr. Salleh bin Amat
Fakulti Pendidikan
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM Bangi, Selangor

YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn.,

PELANTIKAN SEBAGAI PAKAR PENILAI KANDUNGAN MODUL

Dengan segala hormatnya perkara di atas adalah dirujuk.

2. Adalah dimaklumkan bahawa pelajar seperti butiran di bawah merupakan pelajar Program Pengajian Siswazah bagi Ijazah Doktor Falsafah di bawah seliaan Profesor Madya Dr. Aslina binti Ahmad, Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) :

Nama	:	**Vijayasree A/P Raghavan Pillai**
No. Matrik	:	**P20141001037**
Fakulti	:	**Fakulti Pembangunan Manusia**
Tajuk Kajian	:	**Kesan Modul Kecerdasan Emosi terhadap Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Organisasi dalam Kalangan Pegawai Tentera**

3. Sehubungan itu, saya ingin memohon khidmat kepakaran YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. dalam membantu penyelidikan beliau supaya ia lebih signifikan dan relevan. Bersama-sama ini disertakan dokumen berkaitan untuk tindakan dan perhatian YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. selanjutnya. Sebarang pertanyaan atau kesulitan boleh menghubungi penyelidik di talian **0195718699** atau alamat emel ke **p20141001037@siswa.upsi.edu.my.**

Kerjasama dan kesudian pihak YBhg.Prof./Prof.Madya/Dr./Tn./Pn. berhubung perkara ini amatlah dihargai dan didahului dengan ucapan ribuan terima kasih.

Sekian.

'UNIVERSITI NO.1 PENDIDIKAN'

Saya yang menjalankan tugas,

(PROFESOR MADYA DR. RAMLEE BIN ISMAIL)
Dekan, Institut Pengajian Siswazah
05-4505487
s.k. Fail Pelajar : P20141001037

05-45068 ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN B1

SOAL SELIDIK

KESAHAN KANDUNGAN MODUL KECERDASAN EMOSI

Yg Bhg. Prof/ Dato'/ Datin/ Dr./ Tuan dan Puan,

Latar Belakang Modul

Modul Kecerdasan Emosi ini berperanan sebagai modul bagi meningkatkan kesedaran tentang kecerdasan emosi dalam diri individu. Terdapat sepuluh aktiviti berlandaskan prinsip- prinsip Teori Pemusatan Insan (TPI) oleh Carl Rogers di dalam modul ini.

Aktiviti-aktiviti yang terkandung di dalam Modul Kecerdasan Emosi adalah Aktiviti1 : Apakah yang paling bernilai pada saya?, Aktiviti 2 : Memperkembangkan kompetensi emosi dalam kalangan individu, Aktiviti 3 : Juara atau bukan juara, Aktiviti 4 : Memahami bagaimana *mood* mempengaruhi perhubungan individu dengan orang lain dan cara mengatasi *mood* negatif di tempat kerja, Aktiviti 5 : Dilema personaliti, Aktiviti 6 : Menyelami perasaan/ emosi, Aktiviti 7 : Mendengar secara ikhlas (*genuine*), Aktiviti 8 : *Spirit killer* pembantut perkembangan diri, Aktiviti 9 : Logo kepimpinan dan Aktiviti 10 : Perkembangan diri.

Objektif

Kajian ini dilaksanakan bagi mengukur kesahan Modul Kecerdasan Emosi secara keseluruhan dan juga berdasarkan aktiviti yang telah disenaraikan. Maka objektif kajian adalah seperti berikut:

(1) Mengukur tahap kesahan keseluruhan Modul Kecerdasan Emosi berdasarkan saranan Russell (1974).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

(2) Mengukur tahap kesahan aktiviti Modul Kecerdasan Emosi berdasarkan Mohammad Aziz Shah (2010).

(i) Mengukur tahap kesahan kandungan terhadap Aktiviti 1 : Apakah yang paling bernilai pada saya?

(ii) Mengukur tahap kesahan kandungan terhadap Aktiviti 2 : Memperkembangkan kompetensi emosi di kalangan individu.

(iii) Mengukur tahap kesahan kandungan terhadap Aktiviti 3 : Juara atau bukan juara.

(iv) Mengukur tahap kesahan kandungan terhadap Aktiviti 4 : Memahami bagaimana '*mood*' mempengaruhi perhubungan individu dengan orang lain dan juga cara membuat keputusan?

(v) Mengukur tahap kesahan kandungan terhadap Aktiviti 5 : Dilema personaliti.

(vi) Mengukur tahap kesahan kandungan terhadap Aktiviti 6 : Menyelami perasaan/ emosi.

(vii) Mengukur tahap kesahan kandungan terhadap Aktiviti 7 : Mendengar secara ikhlas (*genuine*).

(viii) Mengukur tahap kesahan kandungan terhadap Aktiviti 8 : *Spirit killer* pembantut perkembangan diri.

(ix) Mengukur tahap kesahan kandungan terhadap Aktiviti 9 : Logo kepimpinan.

(x) Mengukur tahap kesahan kandungan terhadap Aktiviti 10 : Perkembangan diri.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN B3

Asas Teoretikal

Asas kerangka modul ini adalah berlandaskan prinsip-prinsip Teori Pemusatan Insan (TPI) oleh Carl Rogers. Asas teoretikal ini telah dijadikan panduan supaya bertepatan dengan penerapan aktiviti-aktiviti dalam Modul Kecerdasan Emosi. Kajian kesahan soal selidik ini dikaji dengan elemen-elemen Terapi Pemusatan Insan dan elemen-elemen Kecerdasan Emosi dalam setiap aktiviti Modul Kecerdasan Emosi. Jadual di bawah mengandungi ringkasan aktiviti dalam Modul Kecerdasan Emosi yang dibahagikan mengikut objektif pelaksanaan, hasil daripada aktiviti tersebut, elemen TPI, elemen kecerdasan emosi (KE) (menurut Salovey & Peter, 1997)) dan kaedah pelaksanaan aktiviti.

BIL	OBJEKTIF	HASIL	TEORI/MODEL		AKTIVITI
			ELEMEN PCC	ELEMEN KE	
1.	Menilai tindakan yang sepadan dengan nilai diri	Individu lebih peka dan sedar akan kehendak utama dan kekuatan dalaman dirinya.	a. Kesedaran kendiri b. Memahami kekuatan diri	Mengenal emosi	-Tugasan dan Perbincangan -*Brainstorming*
2.	Meningkatkan kesedaran kompetensi emosi	Individu menyedari dan meneroka lebih lanjut tahap kesedaran emosi dalam dirinya.	a. Kesedaran emosi Empati Keikhlasan	Mengguna Emosi	-Soal selidik/ Perbincangan - Perkongsian Pengalaman
3.	Meningkatkan kesedaran kendiri dan kawalan emosi	Individu mula menghargai diri dan pencapaian masing-masing di tempat kerja.	a. Penghayatan emosi b. Kawalan emosi (*inner directed*) c. Hadapi realiti	Memahami emosi	- Soal selidik/ Perbincangan - Latihan Dalam Kumpulan - Analisis Kisah Peribadi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN B4

BIL	OBJEKTIF	HASIL	TEORI/MODEL		AKTIVITI
			ELEMEN PCC	ELEMEN KE	
4.	Mengenali perasaan negatif dan positif	Individu dapat meluahkan perasaan terpendam dalam diri masing-masing.	a. Kawalan diri b. Tingkah laku sesuai dengan realiti	Mengenal emosi	-Perkongsian Pengalaman -Kaedah syarahan/ Perbincangan
5.	Memperbaiki tahap motivasi kerja	Individu dapat mengenalpasti perasaannya terhadap rakan sekerja dan majikan	a. Sikap positif dalam berinteraksi b. Kurangkan pendirian *judgemental*	Mengguna emosi	-Tugasan -Perkongsian / Mengimbas Pengalaman
6.	Meningkatkan kecerdasan emosi	Individu sedar akan kesan emosi di tempat kerja dan mempelajari kebolehan meluahkan perasaan	a. Keikhlasan b. Jujur menghadapi realiti	Mengurus emosi	- Kaedah syarahan -Tugasan -Perbincangan
7.	Meningkatkan sifat empati melalui kemahiran mendengar	Individu mampu menerima keadaan yang kurang selesa, dan teguran dengan sikap terbuka dan hormat menghormati	a. Empati b. Hormati individu c. Pemikiran terbuka	Mengurus emosi	-Tugasan Perbincangan - Perkongsian Pengalaman

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN B5

BIL	OBJEKTIF	HASIL	TEORI/MODEL		AKTIVITI
			ELEMEN PCC	ELEMEN KE	
8.	Merangka strategi perkembangan diri	Individu berfikiran positif dan sentiasa berusaha ke arah perkembangan diri yang berterusan.	a.Kecenderu-ngan manusia untuk berkembang	Memahami dan mengurus emosi	-Tugasan -*Brainstorming* -Plan Tindakan
9.	Meningkatkan kesedaran kendiri dan emosi	Individu mewujudkan sifat kepimpinan dalam dirinya untuk mencapai visi dan misi di tempat kerja.	a. Penghayat-an nilai dan emosi untuk perkembangan diri	Memahami dan mengurus emosi	-Tugasan - Perkongsian Pengalaman -Perbincangan
10.	Meningkatkan kecerdasan emosi dan perkembangan diri	Individu belajar menilai pengalaman kerja dan sentiasa memperbaiki situasi ke arah positif.	a. Individu bertanggung-jawab sepenuhnya untuk perkembangan diri b. Individu yakin dalam menghadapi pelbagai cabaran	Memahami dan mengurus emosi	- Tayangan video - Mengimbas Pengalaman - Perbincangan - Kaedah Syarahan

Berdasarkan penilaian Yg Bhg. Prof/ Dato'/ Datin/ Dr./ Tuan dan Puan terhadap modul dan aktiviti Modul Kecerdasan Emosi yang dilampirkan, saya memohon jasa baik pihak Yg Bhg. Prof/ Dato'/ Datin/ Dr./ Tuan dan Puan untuk menilai kesahan kandungan bagi modul ini.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN B6

Arahan:

Berikut adalah beberapa pernyataan berkaitan modul yang tuan nilai. Setelah meneliti modul tersebut, sila bulatkan pada nombor yang mewakili jawapan anda berdasarkan darjah persetujuan berikut, iaitu;

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
(Sangat Tidak Setuju) (Sangat Setuju)

Bil.	Pernyataan	Skala										
1.	Kandungan modul ini menepati sasaran populasinya.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Kandungan modul ini boleh dilaksanakan dengan sempurna.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Kandungan modul ini bersesuaian dengan masa yang diperuntukkan.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Kandungan modul ini boleh meningkatkan kesedaran terhadap kecerdasan emosi dalam diri individu.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Kandungan modul ini boleh mengubah persepsi individu bahawa kecerdasan emosi dapat membentuk diri ke arah lebih cemerlang.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Kandungan modul ini boleh membantu meningkatkan kepuasan kerja peserta program.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Kandungan modul ini boleh membantu meningkatkan komitmen terhadap organisasi peserta program.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN B7

PENAMBAHBAIKAN

Pandangan dan Komen Panel Pakar (Jika Ada):

_____

_____

_____

_____

_____

_____

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN B8

SOAL SELIDIK KESAHAN AKTIVITI MODUL KECERDASAN EMOSI

Yg Bhg. Prof/ Dato'/ Datin/ Dr./ Tuan dan Puan,

Berdasarkan penerangan ringkas yang diberikan, aktiviti modul yang dibina khusus berdasarkan prinsip-prinsip Teori Pemusatan Insan (TPI) oleh Carl Rogers yang menghasilkan 10 aktiviti iaitu Apakah yang paling bernilai pada saya?, Memperkembangkan kompetensi emosi di kalangan individu, Juara atau bukan juara, Memahami bagaimana *mood* mempengaruhi perhubungan individu dengan orang lain dan juga cara membuat keputusan?, Pertandingan personaliti, Menyelami perasaan/ emosi, Mendengar secara ikhlas (*genuine*), *Spirit killer* pembantut perkembangan diri, Logo kepimpinan dan Perkembangan diri.

Saya memohon jasa baik pihak YgBhg. Prof/ Dato'/ Datin/ Dr./ Tuan dan Puan untuk **menilai kesahan kandungan modul ini dari segi ketepatan aktiviti** yang dijalankan.

Arahan:

Setelah meneliti modul tersebut, sila bulatkan pada nombor yang mewakili jawapan anda berdasarkan darjah persetujuan berikut, iaitu;

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
(Sangat Tidak Setuju) (Sangat Setuju)

AKTIVITI 1 : Apakah yang paling bernilai pada saya?

OBJEKTIF:

a. Refleksi nilai diri dan bagaimana nilai tersebut telah berubah mengikut kehidupan masing-masing.

b. Melihat bagaimana visi dan misi TLDM dapat mempamerkan nilai diri individu di tempat kerja.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

c. Memerhati dan menilai tindakan yang sepadan dengan nilai diri.

HASIL: Peserta dapat mengetahui nilai yang menjadi panduan hidup masing-masing yang dapat memotivasikan mereka di tempat kerja.

AKTIVITI/ PENGISIAN	**SKALA (BULATKAN DARJAH PERSETUJUAN)**										
Aktiviti 1: Apakah yang paling bernilai pada saya?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

PENAMBAHBAIKAN

Pandangan dan Komen Panel Pakar (Jika Ada):

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

_____

_____

_____

_____

_____

_____

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN B10

AKTIVITI 2 : Memperkembangkan kompetensi emosi dalam kalangan individu.

OBJEKTIF:

a. Meningkatkan kesedaran perkembangan kompetensi emosi.

b. Memilih salah satu kompetensi emosi bagi perkembangan diri dan melatih diri bagi perkembangan kompetensi tersebut dalam jangkamasa sebulan.

HASIL: Peserta dapat mengimbas tahap kompetensi emosi dalam diri masing-masing dalam usaha mewujudkan kesedaran emosi.

AKTIVITI/ PENGISIAN	**SKALA (BULATKAN DARJAH PERSETUJUAN)**										
Aktiviti 2: Memperkembangkan kompetensi emosi dalam kalangan individu	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

PENAMBAHBAIKAN

Pandangan dan Komen Panel Pakar (Jika Ada):

_____

_____

_____

_____

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN B11

AKTIVITI 3 : Juara atau bukan juara.

OBJEKTIF:

a. Mengimbas kembali perasaan dan emosi di masa lampau di tempat kerja.

b. Mengenal pasti insiden yang telah mempengaruhi kita untuk mengalami perasaan dan emosi tersebut.

HASIL: Peserta akan menyedari perasaan yang dialami di tempat kerja sebelum ini dan bagaimana pegawai atasan bertindak mempengaruhi perasaan tersebut. Seterusnya peserta akan lebih sedar bagaimana pegawai atasan boleh mempengaruhi emosi mereka supaya kewujudan mereka lebih signifikan di organisasi tempat kerja.

AKTIVITI/ PENGISIAN	**SKALA (BULATKAN DARJAH PERSETUJUAN)**										
Aktiviti 3: Juara atau bukan juara	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

PENAMBAHBAIKAN

Pandangan dan Komen Panel Pakar (Jika Ada):

_____

_____

_____

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN B12

AKTIVITI 4 : Memahami bagaimana *mood* mempengaruhi perhubungan individu dengan orang lain dan cara mengatasi *mood* negatif di tempat kerja.

OBJEKTIF**:**

a. Mengenalpasti peranan dan pengaruh *mood* di tempat kerja.

b. Mengetahui bagaimana untuk mengatasi *mood* negatif di tempat kerja.

HASIL: Peserta mempelajari cara menyesuaikan *mood* di tempat kerja dan memilih teman yang dapat mengisi *mood* emosi masing-masing tanpa disedari.

AKTIVITI/ PENGISIAN	**SKALA (BULATKAN DARJAH PERSETUJUAN)**										
Aktiviti 4: Memahami bagaimana *mood* mempengaruhi perhubungan individu dengan orang lain dan cara mengatasi *mood* negatif di tempat kerja	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

PENAMBAHBAIKAN

Pandangan dan Komen Panel Pakar (Jika Ada):

_____

_____

_____

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN B13

AKTIVITI 5 : Dilema personaliti.

OBJEKTIF**:**

a. Memperbaiki perhubungan dan silaturrahim dalam kalangan individu di tempat kerja.

b. Memperbaiki tahap motivasi dan inspirasi di tempat kerja.

HASIL: Peserta mengenalpasti perasaan peribadi dan meningkatkan kesedaran emosi dan dapat mengawal diri apabila berhadapan dengan situasi tegang.

AKTIVITI/ PENGISIAN	**SKALA (BULATKAN DARJAH PERSETUJUAN)**										
Aktiviti 5: Dilema personaliti.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

PENAMBAHBAIKAN

Pandangan dan Komen Panel Pakar (Jika Ada):

_____

_____

_____

_____

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN B14

AKTIVITI 6 : Menyelami perasaan/ emosi.

OBJEKTIF:

a. Menyedari emosi yang wujud dalam diri.

b. Meningkatkan kesedaran kecerdasan emosi pada setiap waktu di tempat kerja.

HASIL: Peserta mengetahui kesan emosi ke atas sikap masing-masing supaya lebih bersedia dan mampu mengurus perasaan diri sendiri dan individu di sekitar mereka.

AKTIVITI/ PENGISIAN	**SKALA (BULATKAN DARJAH PERSETUJUAN)**										
Aktiviti 6: Menyelami perasaan/ emosi	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

PENAMBAHBAIKAN

Pandangan dan Komen Panel Pakar (Jika Ada):

_____

_____

_____

_____

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN B15

AKTIVITI 7 : Mendengar secara ikhlas (*genuine*).

OBJEKTIF:

a. Perkembangan sifat empati melalui kemahiran mendengar.

b. Melatih diri agar dapat mendengar dengan ikhlas walaupun dalam situasi tegang.

HASIL: Peserta mengetahui kepentingan berfikiran terbuka untuk mendengar dan memahami serta sikap menghormati individu yang sedang bercakap.

AKTIVITI/ PENGISIAN	**SKALA (BULATKAN DARJAH PERSETUJUAN)**										
Aktiviti 7: Mendengar secara ikhlas (*genuine*)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

PENAMBAHBAIKAN

Pandangan dan Komen Panel Pakar (Jika Ada):

_____

_____

_____

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN B16

AKTIVITI 8 : *Spirit killer* pembantut perkembangan diri.

OBJEKTIF:

a. Berbincang dan mengenalpasti *spirit killer* yang paling ketara dalam kalangan individu di TLDM.

b. Merangka strategi / jalan kerja untuk menghentikan *spirit killer* dari membantutkan perkembangan diri.

HASIL: Para peserta dapat melihat sama ada *spirit killer* menghalang perkembangan diri masing- masing. Peserta juga mempelajari bagaimana mereka boleh melalui fasa-fasa yang sukar dalam hidup mereka.

AKTIVITI/ PENGISIAN	**SKALA (BULATKAN DARJAH PERSETUJUAN)**										
Aktiviti 8: *Spirit killer* pembantut perkembangan diri	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

PENAMBAHBAIKAN

Pandangan dan Komen Panel Pakar (Jika Ada):

_____

_____

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN B17

AKTIVITI 9 : Logo kepimpinan

OBJEKTIF:

a. Meningkatkan kesedaran kendiri dan sifat kepimpinan.

b. Memperolehi identiti di tempat kerja.

HASIL: Peserta dapat mewujudkan sifat kepimpinan dengan memperlihatkan logo kepimpinan masing-masing.

AKTIVITI/ PENGISIAN	**SKALA (BULATKAN DARJAH PERSETUJUAN)**										
Aktiviti 9: Logo kepimpinan	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

PENAMBAHBAIKAN

Pandangan dan Komen Panel Pakar (Jika Ada):

_____

_____

_____

_____

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN B18

AKTIVITI 10 : Perkembangan diri

OBJEKTIF:

a. Menilai pengajaran dan pengalaman yang diterima di tempat kerja.

b. Menyedari bahawa prinsip pembelajaran secara berterusan dalam kehidupan adalah penting untuk meningkatkan kecerdasan emosi di tempat kerja.

HASIL: Peserta sedar akan kepentingan untuk meningkatkan kecerdasan emosi dan sentiasa berusaha untuk peningkatan perkembangan diri.

AKTIVITI/ PENGISIAN	**SKALA (BULATKAN DARJAH PERSETUJUAN)**										
Aktiviti 10: Perkembangan diri	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

PENAMBAHBAIKAN

Pandangan dan Komen Panel Pakar (Jika Ada):

_____

_____

_____

_____

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN B19

PENAMBAHBAIKAN

Pandangan dan Komen Keseluruhan Panel Pakar (Jika Ada):

_____

_____

_____

_____

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

_____ _____

Tanda Tangan dan Cop Rasmi Tarikh

Nama:
Jawatan:
Organisasi:

Terima Kasih.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN C1

NO. RESPONDEN

BORANG SOAL SELIDIK

KESAN MODUL KECERDASAN EMOSI UNTUK MENINGKATKAN KECERDASAN EMOSI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI DALAM KALANGAN PEGAWAI TLDM

Salam sejahtera,

Tuan / Puan yang dihormati,

Anda telah terpilih untuk menjadi responden bagi kajian penyelidikan bertajuk kesan Modul Kecerdasan Emosi untuk meningkatkan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai TLDM. Penyelidikan ini adalah bertujuan untuk mendapatkan maklum balas berkaitan dengan pemboleh ubah yang dikaji dalam kajian ini dan sebagai syarat bagi memperoleh Ijazah Doktor Falsafah dalam bidang Bimbingan dan Kaunseling daripada Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Segala maklumat yang anda berikan dalam borang soal selidik ini adalah untuk tujuan kajian sahaja dan maklumat tersebut akan dirahsiakan. Tiada jawapan yang betul atau salah dalam kajian ini. Oleh itu, anda boleh memilih jawapan mengikut kesesuaian dan keikhlasan anda sendiri. Kerjasama daripada pihak tuan-tuan dan puan-puan amat dihargai dan didahului dengan ucapan terima kasih.

Penyelidik:

……
VIJAYASREE A/P RAGHAVAN PILLAI
Pelajar Ijazah Doktor Falsafah (Bimbingan & Kaunseling)
Universiti Pendidikan Sultan Idris

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN C2

Soal selidik ini mengandungi 5 bahagian iaitu Bahagian A, Bahagian B, Bahagian C, Bahagian D dan Bahagian E. Bahagian A ialah Maklumat Peribadi Responden, Bahagian B ialah Skala Penilaian Emosi, Bahagian C ialah Tinjauan Kepuasan Pekerjaan, Bahagian D ialah Tinjauan Pendapat Pekerja dan Bahagian E ialah Maklum balas Intervensi Modul Kecerdasan Emosi.

A. Maklumat Peribadi Responden

Sila tandakan (/) pada ruangan yang disediakan.

1	Jantina	☐	Lelaki	☐	Perempuan
2	Umur	☐	18 – 28 tahun	☐	40 – 50 tahun
		☐	29 – 39 tahun	☐	50 tahun ke atas
3.	Status	☐	Bujang	☐	Duda
		☐	Berkahwin	☐	Janda
		☐	Balu		
4.	Kelayakan akademik	☐	Ijazah Lanjutan	☐	Ijazah
		☐	Diploma	☐	Sijil
		☐	SPM	☐	STPM
5.	Pangkat	☐	Lt TLDM	☐	Lt Kdr TLDM
6.	Cawangan	☐			
7.	Unit Sekarang	☐			

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN C3

8. Jawatan ☐

9. Bangsa ☐ Melayu ☐ Cina ☐ India ☐ Lain (Sila Nyatakan) _____

10. Tempoh Berkhidmat di

	Kapal	Pangkalan
1 – 5 Tahun		
5 – 10 Tahun		
10 - 15 Tahun		
15 – 20 Tahun		

11. Jumlah Pendapatan

☐ RM1000 - 2000
☐ RM2000 - 4000
☐ RM4000 – 6000
☐ RM6000 - 8000
☐ RM8000 ke atas

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

B. Skala Penilaian Emosi

Arahan: Setiap satu daripada item berikut adalah mengenai emosi atau tindak balas anda yang berkaitan dengan emosi. Selepas membuat keputusan bagi sesebuah pernyataan yang secara umumnya adalah benar bagi anda, gunakan skala 5 mata untuk memberi respon kepada pernyataan itu. Sila bulatkan "1" jika anda sangat tidak setuju bahawa ini adalah seperti anda, "2" jika anda agak tidak setuju bahawa ini adalah seperti anda, "3" jika anda antara setuju atau tidak setuju bahawa ini adalah seperti anda, "4" jika anda agak setuju bahawa ini adalah seperti anda, dan "5" jika anda sangat setuju bahawa ini adalah seperti anda. Sila berikan respon yang terbaik untuk menggambarkan diri anda.

1 = sangat tidak setuju

2 = agak tidak setuju

3 = antara setuju atau tidak setuju

4 = agak setuju

5 = sangat setuju

1. Saya tahu bila untuk bercakap tentang masalah peribadi saya kepada orang lain. 1 2 3 4 5

2. Apabila saya berhadapan dengan halangan, saya ingat sewaktu saya menghadapi halangan yang serupa dan cara untuk mengatasinya. 1 2 3 4 5

3. Saya menjangkakan bahawa saya akan berjaya dalam kebanyakan perkara yang saya cuba. 1 2 3 4 5

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

4.	Orang lain berasa mudah untuk mengadu kepada saya.	1 2 3 4 5
5.	Saya mendapati sukar untuk memahami mesej bukan lisan daripada orang lain.	1 2 3 4 5
6.	Beberapa peristiwa utama dalam hidup saya telah menyebabkan saya menilai semula apa yang penting dan tidak penting.	1 2 3 4 5
7.	Apabila *mood* saya berubah, saya melihat kemungkinan baru.	1 2 3 4 5
8.	Emosi adalah salah satu perkara yang membuat hidup saya bernilai.	1 2 3 4 5
9.	Saya sedar akan emosi saya seperti yang saya alaminya.	1 2 3 4 5
10.	Saya mengharapkan perkara yang baik berlaku.	1 2 3 4 5
11.	Saya suka untuk berkongsi emosi saya dengan orang lain.	1 2 3 4 5
12.	Apabila saya mengalami emosi yang positif, saya tahu bagaimana Untuk menjadikannya berpanjangan.	1 2 3 4 5
13.	Saya mengaturkan acara dan orang lain menikmatinya.	1 2 3 4 5
14.	Saya mencari aktiviti yang membuatkan saya gembira.	1 2 3 4 5
15.	Saya sedar akan mesej bukan lisan yang saya hantar kepada orang lain.	1 2 3 4 5
16.	Saya menghadirkan diri saya dengan cara yang memberikan kesan baik kepada orang lain.	1 2 3 4 5
17.	Apabila saya berada dalam mood yang positif, menyelesaikan masalah adalah mudah bagi saya.	1 2 3 4 5
18.	Dengan melihat air muka mereka, saya mengenali akan emosi yang dialami.	1 2 3 4 5
19.	Saya tahu kenapa emosi saya berubah.	1 2 3 4 5
20.	Apabila saya berada dalam mood yang positif, saya dapat memberikan idea baru.	1 2 3 4 5
21.	Saya mempunyai kawalan ke atas emosi saya.	1 2 3 4 5

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

22. Saya mudah mengenali emosi saya kerana saya mengalaminya. 1 2 3 4 5

23. Saya memotivasikan diri sendiri dengan membayangkan hasil baik yang bakal saya peroleh berdasarkan tugas-tugas yang saya pikul. 1 2 3 4 5

24. Saya memuji orang lain apabila mereka telah melakukan sesuatu dengan baik. 1 2 3 4 5

25. Saya sedar akan mesej bukan lisan yang dihantar oleh orang lain. 1 2 3 4 5

26. Apabila orang lain menceritakan peristiwa penting dalam hidupnya, saya hampir berasa seolah-olah saya mengalami peristiwa ini sendiri. 1 2 3 4 5

27. Apabila saya berasa perubahan dalam emosi, saya cenderung untuk mendapat idea-idea baru. 1 2 3 4 5

28. Apabila saya sedang berhadapan dengan cabaran, saya berputus asa kerana saya percaya saya akan gagal. 1 2 3 4 5

29. Saya tahu apa yang orang lain rasa hanya dengan melihat mereka. 1 2 3 4 5

30. Saya dapat membantu orang lain berasa lebih baik sekiranya mereka sedih. 1 2 3 4 5

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

31. Saya menggunakan *mood* yang baik untuk membantu diri saya untuk terus mencuba dalam menghadapi halangan. 1 2 3 4 5

32. Saya boleh mengetahui bagaimana perasaan orang lain dengan mendengar nada suara mereka. 1 2 3 4 5

33. Sukar bagi saya untuk memahami bagaimana orang rasa dengan cara yang mereka rasa. 1 2 3 4 5

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN C7

C. Tinjauan Kepuasan Pekerjaan

	TINJAUAN KEPUASAN PEKERJAAN Paul E. Spector Jabatan Psikologi University of South Florida Copyright Paul E. Spector 1994, Hak cipta terpelihara.	
	BAGI SETIAP SOALAN, SILA BULATKAN SATU NOMBOR YANG PALING HAMPIR UNTUK MENCERMINKAN PENDAPAT ANDA TENTANG PERKARA DI BAWAH.	Sangat tidak bersetuju Agak tidak bersetuju Kurang tidak bersetuju Kurang bersetuju Agak bersetuju Sangat bersetuju
1.	Saya rasa saya dibayar jumlah yang wajar untuk kerja-kerja yang saya lakukan.	1 2 3 4 5 6
2.	Terdapat peluang yang terlalu sedikit untuk kenaikan pangkat bagi kerja saya.	1 2 3 4 5 6
3.	Penyelia saya agak cekap dalam melakukan kerjanya.	1 2 3 4 5 6
4.	Saya tidak berpuas hati dengan faedah yang saya terima.	1 2 3 4 5 6
5.	Apabila saya melakukan kerja yang baik, saya menerima pengiktirafan bagi kerja tersebut yang sepatutnya saya terima.	1 2 3 4 5 6
6.	Banyak peraturan dan prosedur kami yang membuatkan kerja yang bagus menjadi sukar.	1 2 3 4 5 6
7.	Aku suka dengan orang yang bekerja drngan saya.	1 2 3 4 5 6
8.	Kadang-kadang saya berasa tugas saya adalah tidak bermakna.	1 2 3 4 5 6
9.	Komunikasi kelihatan baik dalam organisasi ini.	1 2 3 4 5 6
10.	Kenaikan gaji adalah terlalu sedikit dan amat jauh.	1 2 3 4 5 6
11.	Pekerja yang bagus di tempat kerja mempunyai peluang yang saksama untuk kenaikan pangkat.	1 2 3 4 5 6

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN C8

	BAGI SETIAP SOALAN, SILA BULATKAN SATU NOMBOR YANG PALING HAMPIR UNTUK MENCERMINKAN PENDAPAT ANDA TENTANG PERKARA DI BAWAH.	Sangat tidak bersetuju Agak tidak bersetuju Kurang tidak bersetuju Kurang bersetuju Agak bersetuju Sangat bersetuju
12.	Penyelia saya tidak berlaku adil kepada saya.	1 2 3 4 5 6
13.	Faedah pekerjaan yang kami terima adalah sebaik yang ditawarkan oleh organisasi lain.	1 2 3 4 5 6
14.	Saya tidak berasa bahawa kerja yang saya lakukan dihargai.	1 2 3 4 5 6
15.	Usaha saya untuk melakukan kerja yang bagus jarang dihalang oleh karenah birokrasi.	1 2 3 4 5 6
16.	Saya mendapati bahawa saya perlu bekerja lebih keras di tempat kerja saya kerana ketidakcekapan orang yang bekerja dengan saya.	1 2 3 4 5 6
17.	Saya suka melakukan perkara yang saya lakukan di tempat kerja.	1 2 3 4 5 6
18.	Matlamat organisasi ini tidak jelas kepada saya.	1 2 3 4 5 6
19.	Saya rasa tidak dihargai oleh organisasi apabila saya berfikir tentang bayaran yang mereka beri kepada saya.	1 2 3 4 5 6
20.	Orang maju ke hadapan dengan cepat di sini seperti yang mereka lakukan di tempat lain.	1 2 3 4 5 6
21.	Pegawai atasan saya menunjukkan keprihatinan yang terlalu sedikit terhadap orang bawahannya.	1 2 3 4 5 6
22.	Pakej faedah yang kami terima adalah adil.	1 2 3 4 5 6
23.	Terdapat sedikit ganjaran bagi mereka yang bekerja di sini.	1 2 3 4 5 6

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN C9

	BAGI SETIAP SOALAN, SILA BULATKAN SATU NOMBOR YANG PALING HAMPIR UNTUK MENCERMINKAN PENDAPAT ANDA TENTANG PERKARA DI BAWAH.	Sangat tidak bersetuju	Agak tidak bersetuju	Kurang tidak bersetuju	Kurang bersetuju	Agak bersetuju	Sangat bersetuju
24.	Saya mempunyai terlalu banyak kerja yang perlu saya lakukan di tempat kerja.	1	2	3	4	5	6
25.	Saya seronok dengan rakan sekerja saya.	1	2	3	4	5	6
26.	Saya sering merasakan bahawa saya tidak tahu apa yang sedang berlaku dengan organisasi.	1	2	3	4	5	6
27.	Saya rasa bangga dalam melakukan kerja saya.	1	2	3	4	5	6
28.	Saya berasa berpuas hati dengan peluang kenaikan gaji saya.	1	2	3	4	5	6
29.	Terdapat faedah yang kami tidak dapat yang sepatutnya kami perlu peroleh.	1	2	3	4	5	6
30.	Saya suka pegawai atasan saya.	1	2	3	4	5	6
31.	Saya mempunyai terlalu banyak kertas kerja.	1	2	3	4	5	6
32.	Saya tidak berasa bahawa usaha saya diberikan ganjaran yang setimpal dengan kerja saya.	1	2	3	4	5	6
33.	Saya berpuas hati dengan peluang kenaikan pangkat saya	1	2	3	4	5	6
34.	Terdapat terlalu banyak pertelingkahan dan pergaduhan di tempat kerja.	1	2	3	4	5	6
35.	Tugas saya adalah menyeronokkan.	1	2	3	4	5	6
36.	Tugasan berkaitan kerja tidak dijelaskan dengan sepenuhnya.	1	2	3	4	5	6

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN C10

D. **Tinjauan Pendapat Pekerja – OCQ**

Anda diminta untuk mengambil bahagian dalam tinjauan ini bagi memberikan maklumat yang akan membantu meningkatkan persekitaran kerja untuk pekerja. Penyertaan dalam kajian ini adalah secara sukarela dan kerahsiaan adalah dijamin. Tiada data individu akan dilaporkan.

Pernyataan di bawah adalah tentang bagaimana perasaan anda tentang jabatan yang sedang anda bekerja. Sila nyatakan tahap setuju atau tidak bersetuju bagi setiap kenyataan dengan membulatkan nombor daripada 1 hingga 5.

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Antara Bersetuju atau Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

1.	Menjadi sangat sukar bagi saya untuk meninggalkan jabatan saya sekarang, walaupun saya mahu berbuat demikian.	1 2 3 4 5
2.	Saya tidak berasa sebarang halangan untuk kekal dengan majikan saya sekarang.	1 2 3 4 5
3.	Saya akan sangat gembira untuk menghabiskan sisa kerjaya saya di dalam jabatan ini.	1 2 3 4 5
4.	Salah satu daripada kesan negatif meninggalkan jabatan ini ialah kekurangan pilihan yang ada.	1 2 3 4 5
5.	Walaupun ianya adalah untuk kesenangan saya, saya tidak rasa ianya betul untuk meninggalkan organisasi saya sekarang.	1 2 3 4 5
6.	Saya benar-benar berasa seolah-olah masalah jabatan ini ialah masalah saya sendiri.	1 2 3 4 5
7.	Buat masa ini, kekal bersama dengan jabatan saya merupakan satu keperluan yang sama perlunya dengan keinginan saya.	1 2 3 4 5

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN C11

8.	Saya tidak berasa semangat 'kekitaan'yang kuat di dalam jabatan saya.	1 2 3 4 5
9.	Saya merasakan bahawa saya mempunyai pilihan yang terlalu sedikit untuk saya pertimbangkan bagi meninggalkan jabatan ini.	1 2 3 4 5
10.	Saya tidak rasa 'terpaut secara emosi' kepada jabatan ini.	1 2 3 4 5
11.	Saya akan berasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi sekarang.	1 2 3 4 5
12.	Saya tidak berasa seperti 'sebahagian daripada keluarga' di jabatan saya.	1 2 3 4 5
13.	Organisasi ini layak menerima kesetiaan saya	1 2 3 4 5
14.	Sekiranya saya tidak begitu banyak menyumbang kepada jabatan ini, saya mungkin mempertimbangkan untuk bekerja di tempat lain.	1 2 3 4 5
15.	Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang kerana saya mempunyai perasaan tanggungjawab terhadap orang-orang di dalamnya.	1 2 3 4 5
16.	Jabatan ini sangat bermakna secara peribadi kepada saya.	1 2 3 4 5
17.	Hidup saya akan banyak terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan jabatan saya sekarang.	1 2 3 4 5
18.	Saya sangat berhutang budi kepada organisasi saya.	1 2 3 4 5

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN C12

E. Maklum balas Intervensi Modul Kecerdasan Emosi

1. Nyatakan pendapat anda tentang keseluruhan intervensi Modul Kecerdasan Emosi yang dilaksanakan oleh pengkaji.

_____

_____

2. Bagaimanakah Modul Kecerdasan Emosi yang telah dilaksanakan oleh pengkaji dapat membantu anda di tempat kerja?

_____

_____

_____

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Terima kasih kerana sudi meluangkan masa mengisi borang soal selidik ini.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN D1

SURAT TERJEMAHAN CALC

UPM
UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

PUSAT PEMAJUAN KOMPETENSI BAHASA
CENTRE FOR THE ADVANCEMENT OF LANGUAGE COMPETENCE

Reference: UPM/CALC/Editing and Translation/2016
Date: 11 May 2016

To Whom It May Concern:

SUBMISSION OF A RESEARCH INSTRUMENT FOR TRANSLATION

I hereby confirm that Ms Vijayasree Raghavan Pillai has submitted her research instrument for translation at the Centre for the Advancement of Language Competence (CALC), Universiti Putra Malaysia.

The details for the services provided are as follows:

Name	Type of Document	Date
Ms Vijayasree Raghavan Pillai	Research Instrument	11 May 2016

05-4506832 bupsi

Thank you.

'WITH KNOWLEDGE WE SERVE'

Yours faithfully,

ASSOC. PROF. DR. WONG BEE ENG
Deputy Director
Centre for the Advancement of Language Competence (CALC)
Universiti Putra Malaysia
Phone : +603-89471119
Fax : +603-89468330
Email : et.services.calc@gmail.com

c.c.: Coordinator, Editing and Translation Unit
File – CALC

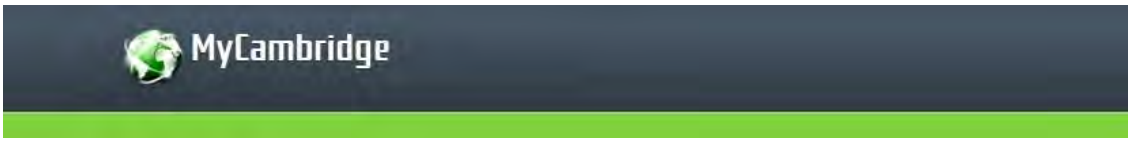
Pusat Pemajuan Kompetensi Bahasa, Universiti Putra Malaysia, 43400 UPM Serdang, Selangor Darul Ehsan, Malaysia
603-8947 1119 603-8947 1118 http://www.calc.upm.edu.my

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN D2

PENGESAHAN PENTERJEMAHAN



Translator's Declaration

I, **R. MUHAMMAD ZAMRI**, declare under penalty of perjury that I understand the **BAHASA MELAYU** Language and the English Language; that I hold accreditation from MYCAMBRIDGE for translation from **BAHASA MELAYU** to **ENGLISH**; and that, to the best of my knowledge and belief, the statements in the "ENGLISH" language in the attached translation of ***EMPLOYEE OPINION SURVEY, EMPLOYEE SATISFACTION SURVEY and ASSESSING EMOTION SCALE***, consisting of **7** pages, have the same meanings as the statements in the original document, a copy of which I have examined.

To be used when the Applicant translates the document him or herself and a third person (not the applicant, but someone else)

reviews the translation to confirm that it is true and accurate:

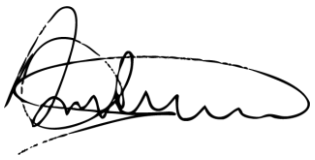
I, **AHMAD NIZAM BIN ISMAIL**, hereby certify that I reviewed the attached documents.

I further certify that the English translation of the ***EMPLOYEE OPINION SURVEY, EMPLOYEE SATISFACTION SURVEY and ASSESSING EMOTION SCALE*** document appears, to the best of my abilities, to be true and accurate.

I further certify that I am competent in both English and d **BAHASA MELAYU** to render certify such translation. Authorized Signatory

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi



Designation: Senior Translator Sworn to before me this

Date: ***19/5/2016***

Notary Public (8 C.F.R. 208.13(a). Also see In Re S-M-J, Int. Dec. 3303 (BIA 1997), In Re B, Int. Dec. 3251 (BIA 1995)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN D3

SIJIL TERJEMAHAN



NO SIRI. [redacted]

ITBM
Institut Terjemahan & Buku Malaysia
Malaysian Institute of Translation & Books
马来西亚翻译与书籍局
المعهد العالي للترجمة والكتب بماليزيا

KURSUS PENTERJEMAHAN AM
General Translation Course
基础翻译课程
دورة الترجمة العامة

Dengan ini disahkan bahawa / *This is to certify that*
兹此证明 / نشهد بأن

AHMAD NIZAM BIN ISMAIL

telah mengikuti kursus di atas dengan jayanya
has completed the above course
已完成以上的课程
قد أكمل الدورة المذكورة أعلاه بنجاح

dengan keputusan / *with the result* / 并考获成绩 / بتقدير

Cemerlang / *Excellent* / 特优 / ممتاز

Anjuran / *Organised by* / 联办方 / التي نظمها

INSTITUT TERJEMAHAN & BUKU MALAYSIA
Malaysian Institute of Translation & Books
马来西亚翻译与书籍局
المعهد العالي للترجمة والكتب بماليزيا

yang telah diadakan pada / *which was held on*
课程日期 / وأقيمت في

17 – 29 JUN 2013
17 – 29 June 2013

Mohd Khair bin Ngadiron
Pengarah Urusan / *Managing Director*
董事经理 / المدير العام

Hak Milik A. Nizam

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN D4

SURAT PENGESAHAN TERJEMAHAN



SURAT PENGESAHAN TERJEMAHAN SOALSELIDIK

Kepada tuan/puan yang dihormati,

Assalamualaikum wbt.

Saya Cik Chin Mei Kian adalah guru Bahasa Inggeris di Sekolah Menengah Kebangsaan Temerloh Jaya,Temerloh dan memiliki kelayakan B.A (HONS) dari Universiti Sains Malaysia.

Saya telah meneliti soalselidik yang diterima daripada Vijayasree Raghavan Pillai yang bertajuk seperti berikut:

(a) Soal selidik kecerdasan emosi *Schutte Self-Report Inventory* (SSRI),
(b) Soal selidik Kepuasan Bekerja *Job Satisfaction Survey* (JSS)
(c) Soalselidik Komitmen Terhadap Organisasi *Organisational Commitment Questionnaire* (OCQ)

Setelah disemak, saya mendapati versi yang telah diterjemahkan daripada Bahasa Malaysia ke Bahasa Inggeris bagi ketiga-tiga soalselidik tersebut tidak menunjukkan perbezaan maksud yang ketara dengan versi asal soalselidik dalam Bahasa Inggeris. Bahasa yang digunakan dalam ketiga-tiga soal selidik adalah mudah dan senang difahami. Oleh yang demikian, saya mengesahkan bahawa soal selidik tersebut boleh digunakan untuk tujuan penyelidikan tanpa seharang keraguan dari segi aspek penterjemahan.

Sekian, saya yang berusaha menyampaikan. Terima kasih.

Ketua Panitia Bahasa Inggeris
SMK Temerloh Jaya

(Cik Chin Mei Kian)
Cop Rasmi:

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN D5

SURAT PENGESAHAN TERJEMAHAN SOALSELIDIK

Kepada tuan/puan yang dihormati,

Assalamualaikum wbt.

Saya Pn.Sree Dave adalah guru Bahasa Inggeris di SMK Temerloh Jaya dan memiliki kelayakan Sarjana Muda Sastera B.Inggeris Kepujian Kelas Kedua dari Universiti Putra Malaysia

Saya telah meneliti soalselidik yang diterima daripada Vijayasree Raghavan Pillai yang bertajuk seperti berikut:

(a) Soal selidik kecerdasan emosi *Schutte Self-Report Inventory* (SSRI),
(b) Soal selidik Kepuasan Bekerja *Job Satisfaction Survey* (JSS)
(c) Soalselidik Komitmen Terhadap Organisasi *Organisational Commitment Questionnaire* (OCQ)

Setelah disemak, saya mendapati versi yang telah diterjemahkan daripada Bahasa Malaysia ke Bahasa Inggeris bagi ketiga-tiga soalselidik tersebut tidak menunjukkan perbezaan maksud yang ketara dengan versi asal soalselidik dalam Bahasa Inggeris. Bahasa yang digunakan dalam ketiga-tiga soal selidik adalah mudah dan senang difahami.Oleh yang demikian, saya mengesahkan bahawa soal selidik tersebut boleh digunakan untuk tujuan penyelidikan tanpa sebarang keraguan dari segi aspek penterjemahan.

Sekian, saya yang berusaha menyampaikan. Terima kasih.

Guru Bahasa Inggeris
SMK Temerloh Jaya,Temerloh

(Pn. Sree Dave a/p Raghavan)

Cop Rasmi:

SMK TEMERLOH JAYA 28000 TEMERLOH PAHANG D.M.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN D6

SURAT PENGESAHAN TERJEMAHAN SOALSELIDIK

Kepada tuan/puan yang dihormati,

Assalemualaikum wbt.

Saya Pn. Roziah Binti Mokhtar adalah guru Bahasa Inggeris di Sekolah Menengah Kebangsaan Temerloh Jaya,Temerloh dan memiliki kelayakan B.A (HONS) dalam Bahasa Inggeris dari Universiti Sains Malaysia.

Saya telah meneliti soalselidik yang diterima daripada Vijayasree Raghavan Pillai yang bertajuk seperti berikut:

(a) Soal selidik kecerdasan emosi *Schutte Self-Report Inventory* (SSRI).
(b) Soal selidik Kepuasan Bekerja *Job Satisfaction Survey* (JSS)
(c) Soalselidik Komitmen Terhadap Organisasi *Organisational Commitment Questionnaire* (OCQ)

Setelah disemak, saya mendapati versi yang telah diterjemahkan daripada Bahasa Malaysia ke Bahasa Inggeris bagi ketiga-tiga soalselidik tersebut tidak menunjukkan perbezaan maksud yang ketara dengan versi asal soalselidik dalam Bahasa Inggeris. Bahasa yang digunakan dalam ketiga-tiga soal selidik adalah mudah dan senang difahami. Oleh yang demikian, saya mengesahkan bahawa soal selidik tersebut boleh digunakan untuk tujuan penyelidikan tanpa sebarang keraguan dari segi aspek penterjemahan.

Sekian, saya yang berusaha menyampaikan. Terima kasih.

Guru Bahasa Inggeris
SMK Temerloh Jaya

(Pn. Roziah Binti Mokhtar)

Cop Rasmi:

SMK TEMERLOH JAYA 28000 TEMERLOH PAHANG D.M.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN E1

KEBENARAN MENGGUNAKAN INSTRUMEN

Universiti Pendidikan Sultan Idris
Sultan Idris Education University

Vj .R <p20141001037@siswa.upsi.edu.my>

emotional intelligence instrument

4 messages

Vijayasree A/P Raghavan Pillai . <p20141001037@siswa.upsi.edu.my>
To: nschutte@une.edu.au
Sun, Oct 25, 2015 at 9:12 PM

Good day Dr. I am Vijayasree from one of the local university in Malaysia called Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI). Currently i am pursuing my studies in Phd (3rd semester) Counselling Studies.

My thesis is about emotional intelligence among the Navy personnels and its relation towards job satisfaction and organisational commitment. It is going to be an experimental research whereby i will use an intervention programme to those who are having low EI...

I am interested in using your EI instument in my research and hope to get it from you. I will be really grateful if Dr could reply this email. I am willing to buy the instrument as well. Pse assist me Dr.

Thank you.
Major Vijaya
Naval Base Lumut
Perak, Malaysia
0195718699.

Nicola Schutte <nschutte@une.edu.au>
To: "Vijayasree A/P Raghavan Pillai ." <p20141001037@siswa.upsi.edu.my>
Tue, Oct 27, 2015 at 7:00 AM

You are welcome to use the scale for your research. There is no cost. Please find attached the manuscript copy of a published chapter that contains the scale and background information.

Kind regards, Nicola Schutte

[Quoted text hidden]

Assessing Emotions Scale Chapter published manuscript version.pdf
170K

Vijayasree A/P Raghavan Pillai . <p20141001037@siswa.upsi.edu.my>
To: Nicola Schutte <nschutte@une.edu.au>
Wed, Oct 28, 2015 at 6:26 PM

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN E2

Sent from my iPad

On Mar 21, 2016, at 3:54 PM, Vijayasree.R. <p20141001037@siswa.upsi.edu.my> wrote:

Good Day Dr. I am Major Vijaya, an army officer fm Malaysia. Currently I am
in my second year PhD and my research is about applying an EQ module for
Navy officers with low EQ and investigate the output after the intervention.
I will also analyse the effects of EQ on job satisfaction and organisational
commitment. I am interested in using ur 4 phase model as basis for the
module that i am going to create. Instruments being used are SSRI, OCQ and
JSS. I request a written permission fm Dr to use ur model as the basis to
create EQ module. I will definetely include Dr as my reference in the thesis
and a copy of my dissertation to be sent to Dr in near future. May god bless
Dr as u have given awareness to thousands of people to believe in their
emotions.

---

haris sundar <harisun19697@gmail.com> Fri, Jan 7, 2022 at 6:12 PM
To: Dhanesh hsundar <dhaneshsundar09@gmail.com>

[Quoted text hidden]

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN E3

Gmail **haris sundar <harisun19697@gmail.com>**

Fwd: SPN Profile Message: Research of EQ

2 messages

Vj .R <p20141001037@siswa.upsi.edu.my> Fri, Jan 7, 2022 at 5:53 PM
To: haris sundar <harisun19697@gmail.com>

---------- Forwarded message ---------
From: **Salovey, Peter** <peter.salovey@yale.edu>
Date: Tue, Mar 22, 2016 at 8:41 PM
Subject: Re: SPN Profile Message: Research of EQ
To: p20141001037@siswa.upsi.edu.my
<p20141001037@siswa.upsi.edu.my>

Dear Major Vijaya,

You are welcome to use our four branch model of EI for your work. To obtain the measure for assessing these skills, the MSCEIT, you must write to the publisher, MHS, at r&d@mhs.com. Best of luck its your work.

Sincerely,
Peter Salovey

Peter Salovey
President and Chris Argyris Professor of Psychology
Yale University
P.O. Box 208229
New Haven, CT 06520-8229
Telephone: (203) 432-2550

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN F1

SURAT MEMOHON KEBENARAN

Markas Pemerintahan Armada Barat TLDM
Pangkalan TLDM LUMUT
32100 LUMUT

Melalui,
Profesor Madya Dr Aslina Ahmad
Jabatan Psikologi dan Kaunseling
Universiti Pendidikan Sultan Idris
TANJONG MALIM

Yang Berbahagia Dato,

MEMOHON KEBENARAN MELAKSANAKAN PENYELIDIKAN PERINGKAT IJAZAH DOKTOR FALSAFAH DI ARMADA TLDM

Dengan segala hormat dan takzimnya, sukacita dimaklumkan saya adalah seorang pegawai di KD SULTAN IDRIS I dan juga merupakan salah seorang pelajar yang sedang mengikuti Program Pengajian Siswazah Ijazah Doktor Falsafah di Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI).

2. Saya telah dipertanggungjawabkan dibawah penyeliaan pensyarah saya, Prof. Madya Aslina bte Ahmad. Butiran lanjut pembelajaran saya adalah seperti berikut:

NAMA PELAJAR	:	Mej Vijayasree a/p Raghavan Pillai (3008699)
PROGRAM	:	Ijazah Doktor Falsafah (Bimbingan dan Kaunseling)
KOD	:	PT 22
FAKULTI	:	Fakulti Pendidikan dan Pembangunan Manusia (FPPM)
NO MATRIK	:	P20141001037
STRUKTUR	:	Penyelidikan

3. Tajuk dan matlamat tentang penyelidikan yang akan dilaksanakan adalah seperti berikut:

TAJUK TESIS	:	Kesan Modul Kecerdasan Emosi Terhadap Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Organisasi Dalam Kalangan Pegawai Tentera
MATLAMAT	:	Mengenalpasti tahap kecerdasan emosi sedia ada, tahap kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai muda di Pangkalan TLDM Lumut.
	:	Membimbing pegawai muda TLDM untuk memahami peranan emosi di tempat kerja dan meningkatkan kesedaran diri untuk mengurus emosi diri dan rakan sekerja di tempat kerja.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN F2

: Membantu pegawai muda untuk meningkatkan tahap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi TLDM.

4. Sehubungan dengan itu, penyelidikan yang akan dilaksanakan ini merangkumi beberapa unit ARMADA di dalam perkhidmatan Tentera Laut Diraja Malaysia (TLDM). Oleh yang demikian, saya ingin memohon kebenaran dan jasa baik YBhg Dato agar memberi kebenaran kepada saya untuk menjalankan penyelidikan ini bagi memenuhi keperluan Program Ijazah Doktor Falsafah tersebut.

5. Segala kerjasama dan perhatian YBhg Dato berhubung dengan perkara ini didahului dengan ucapan terima kasih.

02 Jun 20

(VIJAYASREE A/P RAGHAVAN PILLAI)
Salinan kepada:

Markas Pemerintahan Armada Barat
(Untuk Perhatian: Timbalan Panglima Armada Barat)

Markas Pemerintahan Bantuan Armada Barat
(Untuk Perhatian: Ketua Staf)

Markas Pemerintahan Pendidikan dan Latihan
(Untuk Perhatian: Ketua Staf)

Markas Kesiagaan TLDM
(Untuk Perhatian: Ketua Staf)

Pegawai Memerintah
KD PELANDOK

Pegawai Memerintah
KD SULTAN IDRIS I

Pegawai Kanan Armada
KD LEKIU

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

LAMPIRAN G1

Markas Pemerintahan Armada Barat
Pangkalan TLDM Lumut
32100 LUMUT
Perak Darul Ridzuan

Tel: 05-6818419
Faks: 05-6818422

24 Dis 20

FCW.100-9/4/1 JLD.4 – (94)

Mejar Vijayasree a/p Raghavan Pillai
Pegawai Akademik
KD PELANDOK

KELULUSAN PERMOHONAN MELAKSANAKAN PENYELIDIKAN PERINGKAT IJAZAH DOKTOR FALSAFAH UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS DI ARMADA PANGKALAN TLDM LUMUT

1. Berhubung dengan perkara di atas, saya meluluskan permohonan Puan untuk melaksanakan penyelidikan peringkat Ijazah Doktor Falsafah Universiti Pendidikan Sultan Idris di Armada Pangkalan TLDM Lumut.

2. Justeru itu, Puan diberi kebenaran untuk melaksanakan penyelidikan dalam kalangan Pegawai TLDM yang berkhidmat di Armada Pangkalan TLDM Lumut bagi memenuhi keperluan penyelidikan tersebut.

3. Untuk makluman Puan, segala maklumat yang diperolehi hasil dari penyelidikan tersebut perlulah diklasifikasikan sebagai Sulit Darihal Anggota dan perlu dikendalikan secara rahsia. Adalah diharapkan modul kajian ini boleh diguna pakai oleh organisasi TLDM setelah ianya diterima dan diluluskan oleh pihak pengajian tinggi berkenaan.

4. Sekian, terima kasih.

YUSNE BIN MOKHTAR
Laksma
bp Panglima

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi