



MODEL KOMITMEN ORGANISASI BERASASKAN KECERDASAN EMOSI DAN EFIKASI KENDIRI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PENGANTARA

JOAN ANAK LUCAS MONET



UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2025





05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**MODEL KOMITMEN ORGANISASI BERASASKAN KECERDASAN EMOSI
DAN EFIKASI KENDIRI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
PENGANTARA**

JOAN ANAK LUCAS MONET



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**

2025



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 **7 OKTOBER 2025**

i. Perakuan Pelajar

Saya, **JOAN ANAK LUCAS (P20202001360) FAKULTI PEMBANGUNAN MANUSIA** Dengan Ini Mengaku Bahawa Disertasi/Tesis Yang Bertajuk **MODEL KOMITMEN ORGANISASI BERASASKAN KECERDASAN EMOSI DAN EFIKASI KENDIRI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PENGANTARA** 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 ke mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dinyatakan dengan sejelasnya dan secukupnya.

Tandatangan Pelajar

ii. Perakuan Penyelia:

Saya, **DR TAJUL ROSLI BIN SHUIB** dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk **MODEL KOMITMEN ORGANISASI BERASASKAN KECERDASAN EMOSI DAN EFIKASI KENDIRI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PENGANTARA** dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian / sepenuhnya syarat untuk memperoleh **IJAZAH DOKTOR FALSAFAH**.

7 OKTOBER 2025

Tarikh

DR. TAJUL ROSLI BIN SHUIB
Tandatangan Penyelia
Fakulti Pembangunan Manusia
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: **MODEL KOMITMEN ORGANISASI BERASASKAN
KECERDASAN EMOSI DAN EFIKASI KENDIRI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
PENGANTARA**

No. Matrik /Matric's No.: **P20202001360**
Saya / I : **JOAN ANAK LUCAS MONET**
(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**

Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub dalam Akta Rahsia Rasmi 1972. / *Contains confidential information under the Official Secret Act 1972*

☐ **TERHAD/RESTRICTED**

Mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan ini dijalankan. / *Contains restricted information as specified by the organization where research was done*

☒ **TIDAK TERHAD/OPEN ACCESS**

(Tandatangan Pelajar/
Signature)

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

Tarikh: 7 OKTOBER 2025

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 **CONFIDENTIAL** or **RESTRICTED**, please attach with the letter from the organization with period and reasons for confidentiality or restriction.



PENGHARGAAN

Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa kerana dengan berkat campurtanganNya maka tesis ini berjaya disiapkan dan memberikan pengalaman berharga kepada saya untuk mendalami dan menimba ilmu yang begitu luas untuk dipelajari. Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih saya ucapkan kepada Dr Tajul Rosli Bin Shuib penyelia yang banyak memberikan tunjuk ajar, bimbingan, nasihat, pandangan dan dorongan tanpa jemu kepada saya dalam proses menyiapkan tesis ini. Terima kasih dan penghargaan juga dihulurkan kepada semua pensyarah dan staf di Institut Pascasiswazah (IPS), Universiti Pendidikan Sultan Idris di atas setiap ilmu, bantuan dan sokongan yang diberikan. Kerjasama dan sokongan padu dari semua, Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak (JPNS) Pejabat Pendidikan Daerah (PPD), pengetua dan guru sekolah menengah kebangsaan di Sarawak yang terlibat dalam kajian ini juga amat dihargai dan ribuan terima kasih diucapkan. Khusus rakan di Pejabat Pendidikan Daerah Lundu (PPDL) serta rakan seperjuangan iaitu: Noor Asiah Binti Hasan, Wan Shariza Binti Wan Zainal Abidin, Indran A/L Subramaniam, Emilia Man, Isabella, Muhamad Nasir, dan yang sentiasa terbuka hati membantu dan menyumbang idea bernas dalam menyiapkan kajian ini, saya rakamkan ucapan ribuan terima kasih yang tidak terhingga. Di kesempatan ini juga, diucapkan terima kasih yang tidak ternilai kepada puteri-puteri saya, Rachel Sally, Aurelia Vanessa dan Stephanie Tamis yang sabar, memahami dan menjadi inspirasi untuk saya menyiapkan tesis ini. Semoga Tuhan sentiasa memberkati kita semua. Amin.



ABSTRAK

Kajian ini mengkaji kesan kecerdasan emosi dan efikasi sendiri sebagai faktor utama, serta kepuasan kerja guru sebagai faktor pengantara terhadap komitmen organisasi. Kajian melibatkan 229 guru sekolah menengah kebangsaan di Sarawak dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan instrumen yang digunakan adalah instrumen kecerdasan emosi guru, instrumen sendiri guru, instrumen kerja guru dan instrumen komitmen organisasai. Data yang dikumpul menggunakan beberapa kaedah analisis statistik melalui perisian IBM-SPSS versi 25 dan IBM-SPSS-AMOS versi 21. IBM-SPSS digunakan untuk analisis preliminari termasuk penyuntingan dan saringan data, analisis deskriptif analisis penerokaan faktor (EFA) dan analisis kebolehpercayaan. Hasil dapatan menunjukkan kecerdasan emosi dan efikasi sendiri guru berada pada tahap tinggi (Beta 0.159, $p < .05$; Beta 0.276, $p < .001$). Faktor-faktor seperti jantina, umur, tempoh berkhidmat, tahap pendidikan, dan tempoh berkhidmat di sekolah tidak mempengaruhi kecerdasan emosi, efikasi sendiri, dan kepuasan kerja guru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosi, efikasi sendiri, kepuasan kerja guru, dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja guru berperanan sebagai pengantara antara kecerdasan emosi, efikasi sendiri, dan komitmen organisasi (Min 3.03). Secara keseluruhannya, kajian ini mendapati psikologi, personaliti, dan kemahiran guru memberi kesan terhadap komitmen organisasi. Implikasi kajian penting untuk penyediaan pengetahuan psikologi, personaliti, dan kemahiran bagi guru, serta panduan praktikal bagi Kementerian Pendidikan Malaysia dan organisasi pendidikan lainnya untuk meningkatkan amalan dan dasar-dasar pendidikan.



ORGANIZATIONAL COMMITMENT MODEL BASED ON EMOTIONAL INTELLIGENCE AND SELF-EFFICACY WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATOR

ABSTRACT

This study investigates the effects of emotional intelligence and self-efficacy as key predictors, with teachers' job satisfaction serving as a mediating factor, on organizational commitment. The research involved a total of 229 secondary school teachers from national secondary schools in Sarawak, employing a quantitative research approach. The instruments used comprised the Teacher Emotional Intelligence Scale, Teacher Self-Efficacy Scale, Teacher Job Satisfaction Scale, and the Organizational Commitment Scale. Data were analysed using IBM-SPSS version 25 and IBM-SPSS-AMOS version 21. IBM-SPSS was utilised for preliminary analyses, including data screening and cleaning, descriptive statistics, exploratory factor analysis (EFA), and reliability analysis. The findings revealed that both emotional intelligence and self-efficacy among teachers were at high levels ($\beta = 0.159, p < .05$; $\beta = 0.276, p < .001$). Demographic variables such as gender, age, years of service, level of education, and length of service at the current school did not significantly influence teachers' emotional intelligence, self-efficacy, or job satisfaction. A significant and positive relationship was found among emotional intelligence, self-efficacy, job satisfaction, and organizational commitment. Job satisfaction was found to mediate the relationship between emotional intelligence, self-efficacy, and organizational commitment (Mean = 3.03). Overall, the study highlights that teachers' psychological attributes, personality traits, and competencies significantly influence their commitment to the organization. The findings bear important implications for the development of psychological, personality, and competency-related frameworks for teachers. Moreover, the study provides practical guidance for the Ministry of Education Malaysia and other educational bodies to enhance educational practices and policy formulation.





KANDUNGAN

Muka Surat

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xv
SENARAI RAJAH	xx
SENARAI SINGKATAN	xxiii
SENARAI LAMPIRAN	xxvi
BAB 1 PENGENALAN	
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	6
1.3 Pernyataan Masalah	8
1.4 Objektif Kajian	13
1.5 Persoalan Kajian	14
1.6 Hipotesis Kajian	15
1.7 Kepentingan Kajian	18
1.8 Batasan Kajian	21
1.9 Definisi Konseptual	24
1.9.1 Guru Bimbingan dan Kaunseling	24





1.9.2	Kecerdasan Emosi	25
1.9.3	Efikasi Kendiri	34
1.9.4	Kepuasan Kerja Guru	48
1.10	Definisi Operasional	71
1.10.1	Guru Bimbingan dan Kaunseling	71
1.10.2	Kecerdasan emosi	71
1.10.3	Efikasi Kendiri	71
1.10.4	Kepuasan Kerja Guru	72
1.10.5	Komitmen Organisasi	72
1.11	Rumusan Bab	72

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pendahuluan	73
2.2	Kerangka Konseptual Kajian	74
2.3	Kerangka Teoritik Kajian	76
2.3.1	Teori Kognitif Sosial	78
2.3.2	Teori Kecerdasan Emosi	83
2.3.2.1	Teori Kecerdasan Emosi oleh Goleman (1995 & 2001)	88
2.3.2.2	Teori Kecerdasan Emosi oleh Mayer dan Salovey (1997)	101
2.3.2.3	Teori Kecerdasan Emosi oleh Bar On (1997) – EQ-i	108
2.3.3	Teori Efikasi Kendiri	119
2.3.3.1	Teori Kognitif Sosial Bandura (1986)	124
2.3.3.2	Model Efikasi Kendiri Guru – Tschannen-Moran dan Hoy (1998, 2001)	128
2.3.3.3	Model Efikasi Kendiri Kaunseling	134





2.3.4	Teori Kepuasan Kerja	144
2.3.4.1	Teori Hierarki Keperluan Maslow	149
2.3.4.2	Teori Dua Faktor Herzberg (Motivasi-Hygiene Herzberg, 1959)	155
2.3.4.3	Teori Jangkaan Vroom (1964)	162
2.3.4.4	Teori Equiti Adam (1965)	165
2.3.4.5	Teori Alderfer's ERG (1969)	167
2.3.4.6	Teori Matlamat Locke (1969)	168
2.3.5	Teori Komitmen organisasi	169
2.3.5.1	Komitmen Afektif	175
2.3.5.2	Komitmen Berterusan	176
2.3.5.3	Komitmen Normatif	178
2.3.5.4	Teori Gelagat Organisasi	184
2.4	Kajian-Kajian Lepas Yang Berkaitan	187
2.4.1	Kecerdasan Emosi	189
2.4.2	Kajian Efikasi Kendiri	198
2.4.3	Kepuasan Kerja Guru	201
2.4.4	Komitmen Organisasi	203
2.4.5	Kajian Hubungan Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi	212
2.4.6	Kajian Hubungan Efikasi Kendiri, Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi	215
2.4.7	Kajian Hubungan Kepuasan Kerja Guru Dengan Komitmen Organisasi	217
2.5	Analisis Sintesis Sorotan Literatur	219
2.5.1	Kecerdasan Emosi	220
2.5.2	Konsep Efikasi	221
2.5.3	Kepuasan Kerja	222



2.5.4	Komitmen Organisasi	223
2.6	Rumusan Bab	225

BAB 3 METODOLOGI

3.1	Pendahuluan	227
3.2	Reka Bentuk Kajian	228
3.3	Populasi dan Sampel	229
3.3.1	Kerangka Persampelan Kajian	231
3.3.2	Saiz Sampel	231
3.3.3	Penentuan Saiz Sampel	232
3.3.4	Kaedah Persampelan	234
3.4	Instrumen Kajian	239
3.4.1	Instrumen Kecerdasan Emosi Guru	241
3.4.2	Instrumen Efikasi Kendiri Guru	244
3.4.3	Instrumen Kepuasan Kerja Guru	249
3.4.4	Instrumen Komitmen Organisasi	253
3.4.5	Ringkasan Keseluruhan Instrumen Kajian	254
3.5	Kesahan Instrumen Kajian	257
3.5.1	Kesahan Muka	261
3.5.2	Kesahan Kandungan	262
3.5.3	Pra Ujian	266
3.6	Kajian Rintis	267
3.6.1	Saiz Sampel Kajian Rintis	268
3.7	Dapatan Kajian Rintis	271
3.7.1	Analisis Penerokaan Faktor (EFA) Komitmen Organisasi	272
3.7.2	Analisis Penerokaan Faktor (EFA) Kepuasan Kerja Guru	275

3.7.3	Analisis Penerokaan Faktor (EFA) Efikasi Kendiri Guru	280
3.7.4	Analisis Penerokaan Faktor (EFA) Kecerdasan Emosi Guru	285
3.7.5	Analisis Kebolehpercayaan Instrumen	289
3.8	Prosedur Data Analisis	291
3.8.1	Analisis Preliminari	293
3.8.2	Analisis Deskriptif	295
3.8.3	Permodelan Persamaan Berstruktur (SEM)	296
3.9	Etika Penyelidikan	302
3.10	Rumusan	304

BAB 4 HASIL DAPATAN KAJIAN

4.1	Pendahuluan	306
4.2	Pra-Analisis Data Kajian	308
4.2.1	Ketepatan Input Data	309
4.2.2	Kehilangan Data	310
4.2.3	Nilai Ekstrim	310
4.2.4	Kenormalan Data	311
4.2.5	Kelinearan dan Homoscedasticity	313
4.2.6	Multikolineariti	314
4.3	Dapatan Kajian Analisis Deskriptif	315
4.3.1	Latar Belakang Responden	316
4.3.2	Tahap Pemboleh Ubah Utama	318
4.4	Analisis Inferensi	331
4.4.1	Perbezaan Kecerdasan Emosi Guru dan Jantina	331
4.4.2	Perbezaan Kecerdasan Emosi Guru dan Umur	332
4.4.3	Perbezaan Kecerdasan Emosi Guru dan Tempoh Berkhidmat sebagai Guru	333



4.4.4	Perbezaan Kecerdasan Emosi Guru dan Tahap Pendidikan Guru	334
4.4.5	Perbezaan Kecerdasan Emosi Guru dan Tempoh Berkhidmat di Sekolah Semasa	335
4.4.6	Perbezaan Efikasi Kendiri Guru dan Jantina	335
4.4.7	Perbezaan Efikasi Kendiri Guru dan Umur	336
4.4.8	Perbezaan Efikasi Kendiri Guru dan Tempoh Berkhidmat sebagai Guru	338
4.4.9	Perbezaan Efikasi Kendiri Guru dan Tahap Pendidikan Guru	339
4.4.10	Perbezaan Efikasi Kendiri Guru dan Tempoh Berkhidmat di Sekolah Semasa	339
4.4.11	Perbezaan Kepuasan Kerja Guru dan Jantina	341
4.4.12	Perbezaan Kepuasan Kerja Guru dan Umur	342
4.4.13	Perbezaan Kepuasan Kerja Guru dan Tempoh Berkhidmat sebagai Guru	344
4.4.14	Perbezaan Kepuasan Kerja Guru dan Tahap Pendidikan Guru	346
4.4.15	Perbezaan Kepuasan Kerja Guru dan Tempoh Berkhidmat di Sekolah Semasa	346
4.5	Analisis Faktor Pengesahan (CFA)	347
4.5.1	Analisis CFA Komitmen Organisasi	352
4.5.2	Analisis CFA Kepuasan Kerja Guru	354
4.5.3	Analisis CFA Efikasi Kendiri Guru	358
4.5.4	Analisis CFA Kecerdasan Emosi Guru	361
4.5.5	Analisis CFA Gabungan (Pooled-CFA)	364
4.5.6	Penilaian Normaliti Kesemua Konstruk Kajian	368
4.6	Model Berstruktur	370
4.7	Pengujian Hipotesis Model Berstruktur	373





4.7.1	Hipotesis 4a: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosi Guru dan Komitmen Organisasi dalam kalangan Guru sekolah menengah di Negeri Sarawak	374
4.7.2	Hipotesis 4b: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Efikasi Kendiri Guru dan Komitmen Organisasi dalam kalangan Guru sekolah menengah di Negeri Sarawak	375
4.7.3	Hipotesis 4c: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja Guru dan Komitmen Organisasi dalam kalangan guru sekolah menengah di Negeri Sarawak	376
4.7.4	Hipotesis 5a: Kepuasan Kerja Guru berperanan sebagai pemboleh ubah pengantara kepada hubungan Komitmen Organisasi dengan Kecerdasan Emosi Guru dalam kalangan guru sekolah menengah di Negeri Sarawak	377
4.7.5	Hipotesis 5b: Kepuasan Kerja Guru berperanan sebagai pemboleh ubah pengantara kepada hubungan Komitmen Organisasi dengan Efikasi Kendiri Guru dalam kalangan guru sekolah menengah di Negeri Sarawak	379

4.8	Rumusan Pengujian Hipotesis	381
-----	-----------------------------	-----

4.9	Rumusan Bab	383
-----	-------------	-----

BAB 5 PERBINCANGAN

5.1	Pendahuluan	385
5.2	Ringkasan Kajian	385
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian	388
5.3.1	Tahap Kecerdasan Emosi Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah di Negeri Sarawak	388
5.3.2	Tahap Efikasi Kendiri Dalam Kalangan Guru Sekolah di Negeri Sarawak	392
5.3.3	Tahap Kepuasan Kerja Guru Dalam Kalangan Guru Sekolah di Negeri Sarawak	397
5.3.4	Tahap Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Guru Sekolah di Negeri Sarawak	399



5.3.5	Perbezaan Demografi Guru Ke Atas Tahap Kecerdasan Emosi, Efikasi Kendiri, Kepuasan Kerja Guru	403
5.3.6	Mengenal pasti pengaruh kecerdasan emosi guru, efikasi kendiri guru dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi	417
5.4	Rumusan Perbincangan Kajian	429
5.5	Implikasi Kajian dan Cadangan	430
5.5.1	Implikasi Teori	431
5.5.2	Implikasi Amalan	435
5.5.3	Implikasi Dasar	437
5.5.4	Cadangan Kajian Lanjutan	438
5.6	Sumbangan Kajian	439
5.7	Penutup	440

RUJUKAN	441
----------------	-----

LAMPIRAN	495
-----------------	-----

**SENARAI JADUAL**

No. Jadual		Muka Surat
2.1	Sejarah Konsep Kecerdasan Emosi berdasarkan disiplin pengkajian oleh pengkaji-pengkaji awal (Amit Gupta , 2014:p, 45-56)	88
2.2	Komponen Kecerdasan Emosi (Goleman, 2001) berdasarkan kajian Shafinaz A. Maulod (2017).	93
2.3	Perbandingan Antara Model-Model Kecerdasan Emosi	115
3.1	Populasi Kajian GBK dengan Kriteria Penempatan Tahun 2019 – 2021	230
3.2	Penentuan Saiz Sampel	233
3.3	Sampel Kajian Berdasarkan Pembahagian Zon	233
3.4	Perincian Adaptasi Instrumen Kajian	240
3.5	Instrumen Konstruk Kecerdasan Emosi Guru	242
3.6	Instrumen Konstruk Efikasi Kendiri Guru	245
3.7	Instrumen Konstruk Kepuasan Kerja Guru	249
3.8	Instrumen Konstruk Komitmen Organisasi	253
3.9	Ringkasan Taburan Instrumen Kajian	256
3.10	Perbezaan Kesahan	259
3.11	Pakar Penilai Rekabentuk Instrumen Kajian	261
3.12	CVI Konstruk Kecerdasan Emosi Guru	264
3.13	CVI Konstruk Efikasi Kendiri Guru	264
3.14	CVI Konstruk Kepuasan Kerja Guru	264
3.15	CVI Konstruk Komitmen Organisasi	264



3.16	Item yang dibuang Selepas Proses Kesahan Kandungan	265
3.17	Perincian Saiz Sampel Kajian Rintis	270
3.18	Ukuran Kesesuaian EFA	271
3.19	KMO dan Ujian Barlett Konstruk Komitmen Organisasi	272
3.20	Item untuk Konstruk Komitmen Organisasi	273
3.21	Keputusan Akhir EFA untuk Konstruk Komitmen Organisasi	274
3.22	KMO dan Ujian Barlett Konstruk Kepuasan Kerja Guru	277
3.23	Item untuk Konstruk Kepuasan Kerja Guru	277
3.24	Keputusan Akhir EFA untuk Kepuasan Kerja Guru	279
3.25	KMO dan Ujian Barlett Konstruk Efikasi Kendiri Guru	280
3.26	Item untuk Konstruk Efikasi Kendiri Guru	281
3.27	Keputusan Akhir EFA untuk Efikasi Kendiri Guru	282
3.28	KMO dan Ujian Barlett Konstruk Kecerdasan Emosi Guru	285
3.29	Item untuk Konstruk Kecerdasan Emosi Guru	286
3.30	Keputusan Akhir EFA untuk Kecerdasan Emosi Guru	287
3.31	Nilai Kebolehpercayaan Instrumen Sebelum dan Selepas Prosedur EFA	291
3.32	Indeks Kesepadanan dan Tahap Penerimaan	299
4.1	Nilai Kenormalan Data	312
4.2	Nilai Multikolineariti	315
4.3	Maklumat Latar Belakang Responden	317
4.4	Skor Min dan Sisihan Piawai Komitmen Organisasi	319
4.5	Skor Min dan Sisihan Piawai Efikasi Kendiri	321

4.6	Skor Min dan Sisihan Piawai Kecerdasan Emosi	326
4.7	Skor Min dan Sisihan Piawai Kepuasan Kerja	329
4.8	Dapatan Analisis Perbezaan Kecerdasan Emosi Guru dan Jantina Guru	332
4.9	Dapatan Analisis Perbezaan Kecerdasan Emosi Guru dan Umur Guru	333
4.10	Dapatan Analisis Perbezaan Kecerdasan Emosi Guru dan Tempoh Berkhidmat	333
4.11	Dapatan Analisis Perbezaan Kecerdasan Emosi Guru dan Tahap Pendidikan Guru	334
4.12	Dapatan Analisis Perbezaan Kecerdasan Emosi Guru dan Tempoh Berkhidmat di Sekolah Semasa	335
4.13	Dapatan Analisis Perbezaan Efikasi Kendiri Guru dan Jantina Guru	336
4.14	Dapatan Analisis Perbezaan Efikasi Kendiri Guru dan Umur Guru	336
4.15	Analisis Post Hoc Tukey HSD bagi Perbezaan Efikasi Kendiri Mengikut Umur Guru	337
4.16	Dapatan Analisis Perbezaan Efikasi Kendiri Guru dan Tempoh Berkhidmat Sebagai Guru	338
4.17	Dapatan Analisis Perbezaan Efikasi Kendiri Guru dan Tahap Pendidikan	339
4.18	Dapatan Analisis Perbezaan Efikasi Kendiri Guru dan Tempoh Berkhidmat di Sekolah Semasa	340
4.19	Analisis Post Hoc Tukey HSD bagi Efikasi Kendiri Mengikut Tempoh Berkhidmat	340
4.20	Dapatan Analisis Perbezaan Kepuasan Kerja Guru dan Jantina Guru	342
4.21	Dapatan Analisis Perbezaan Kepuasan Kerja Guru dan Umur Guru	342
4.22	Analisis Post Hoc Tukey HSD bagi Kepuasan Kerja Mengikut Umur Guru	343
4.23	Dapatan Analisis Perbezaan Kepuasan Kerja Guru dan Tempoh Berkhidmat Sebagai Guru	344

4.24	Analisis Post Hoc Tukey HSD bagi Efikasi Kendiri Mengikut Tempoh Berkhidmat	345
4.25	Dapatan Analisis Perbezaan Kepuasan Kerja Guru dan Tahap Pendidikan Guru	346
4.26	Dapatan Analisis Perbezaan Kepuasan Kerja Guru dan Tempoh Berkhidmat di Sekolah Semasa	347
4.27	Tiga Kategori Indeks Kesepadanan dan Tahap Penerimaan	350
4.28		352
4.29	Kesepadanan Indeks Konstruk Komitmen Organisasi dan Tahap Penerimaan	354
4.30	Kesepadanan Indeks Konstruk Kepuasan Kerja Guru dan Tahap Penerimaan	357
4.31	Kesepadanan Indeks Konstruk Efikasi Kendiri Guru dan Tahap Penerimaan	360
4.32	Kesepadanan Indeks Konstruk Kecerdasan Emosi Guru dan Tahap Penerimaan.	364
4.33	Kesahan dan Kebolehppercayaan Model Pengukuran CFA Gabungan	367
4.34	Ringkasan Kesahan Diskriminasi setiap Konstruk Kajian	368
4.35	Taburan Normaliti Item-item yang mengukur Konstruk Kajian	369
4.36	Indeks Kesepadanan Model Berstruktur dan Tahap Penerimaan	372
4.37	Nilai Pekali Regresi dan Tahap Signfikan (Nilai P)	373
4.38	Hipotesis Kajian Model Berstruktur	374
4.39	Nilai Pekali Regresi dan Tahap Signfikan Hipotesis 4a	375
4.40	Nilai Pekali Regresi dan Tahap Signfikan Hipotesis 4b	376
4.41	Nilai Pekali Regresi dan Tahap Signfikan Hipotesis 4c	376



4.42	Nilai Pekali Regresi dan Tahap Signfikan Hipotesis 5a	377
4.43	Ringkasan Tahap Signifikan Kesan Langsung dan Kesan Tidak Langsung	379
4.44	Nilai Pekali Regresi dan Tahap Signfikan Hipotesis 5b	380
4.45	Ringkasan Tahap Signifikan Kesan Langsung dan Kesan Tidak Langsung	381
4.46	Rumusan Hipotesis Kajian	382
4.47		384



**SENARAI RAJAH**

No. Rajah		Muka Surat
2.1	Kerangka Konseptual Kajian	76
2.2	Kerangka Teoritikal	77
2.3	Kitaran Interaksi. Diadaptasi dari Bandura, 2009	78
2.4	Model Teori Kecerdasan Emos, Diadaptasi dari Goleman (1995 & 2001)	91
2.5	Model Kecerdasan Emosi, Diadaptasi dari Salovey dan Mayer (1990:p, 190)	103
2.6	Komponen Kecerdasan Emosi. Diadaptasi dari Bar-On, 1997	110
2.7	Kerangka Teoritikal Model Kecerdasan Emosi Goleman- Noriah (2004)	118
2.8	Model Efikasi Kendiri Guru oleh Tschannen-Moran, Hoy & Hoy (1998)	123
2.9	Perhubungan, 'reciprocal determinism' oleh Bandura (1986: p, 24).	125
2.10	Model Efikasi Kendiri Guru oleh Tschannen-Moran, Hoy & Hoy (1999)	129
2.11	Model Efikasi Kendiri Kaunseling oleh Yusof at al.,(2018)	136
2.12	Tetingkat Keperluan Mengikut Maslow	152
2.13	Model Teori Dua Faktor Herzberg et al., (1959)	158
2.14	Teori Dua Faktor Herzberg. Sumber dari Herzberg et. al, (1959)	159
2.15	Perkaitan Antara Valance, Expectancy dan Instrumentality Dalam Teori Jangkaan. Sumber dari Vroom, 1964	163



2.16	Model 2.11 Diadaptasi daripada Smith et al., 1969	166
2.17	Model Multidimensi Komitmen Organisasi Sumber: Meyer dan Allen	174
2.18	Model Tiga Komponen Komitmen Organisasi Sumber: Meyer dan Allen (1997)	182
2.19	Menggambarkan peringkat interaksi berasaskan peranan di antara individu, kumpulan, dan organisasi dalam suatu sistem sosial (Owens & Valesky, 2007:p,129)	184
2.20	Model Tingkah laku individu yang mempengaruhi gelagat/tingkah laku dalam organisasi (McShane dan Glinow, 2010)	186
3.1	Prosedur kajian	228
3.2	Strategi Persampelan	234
3.3	Langkah-langkah dalam prosedur persampelan kebarangkalian. (Chua, 2006)	235
3.4	Proses Pemilihan Sampel (Kaedah Rawak Berstrata)	238
3.5	Jenis-jenis Kesahan (Taherdoost, 2018)	258
3.6	Prosedur Analisis Data	292
3.7	Prosedur Pengumpulan Data	302
4.1	Konstruk Aras Kedua Komitmen Organisasi – 18 Item Pengukuran	353
4.2	Konstruk Aras Kedua Komitmen Organisasi – 17 Item Pengukuran	354
4.3	Konstruk Aras Kedua Kepuasan Kerja Guru – 28 Item Pengukuran	356
4.4	Konstruk Aras Kedua Kepuasan Kerja Guru – 25 Item Pengukuran	357
4.5	Konstruk Aras Kedua Efikasi Kendiri Guru – 39 Item Pengukuran	359
4.6	Konstruk Aras Kedua Efikasi Kendiri Guru – 33 Item Pengukuran	360



4.7	Konstruk Aras Kedua Kecerdasan Emosi Guru – 30 Item Pengukuran	362
4.8	Konstruk Aras Kedua Kecerdasan Emosi Guru – 26 Item Pengukuran	363
4.9	Analisis Pengesahan Faktor Gabungan (Pooled CFA)	365
4.10	Model Struktur menghubungkan 4 Konstruk Kajian	371
4.11	Pekali Laluan Piawai antara Konstruk Model Berstruktur	372





SENARAI SINGKATAN

AGFI	Indeks Kebaikan Kesesuaian Terlaras (<i>Adjusted Goodness of Fit Index</i>)
AVE	Purata Varians Terekstrak
CFA	Analisis Faktor Pengesahan (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>)
CFI	Comparative Fit Index
CR	Kebolehpercayaan Komposit
CVI	Indeks kesahan kandungan (<i>Content Validity Index</i>)
EFA	Analisis Faktor Penerokaan (<i>Exploratory Factor Analysis</i>)
EK	Efikasi sendiri
EPRD	Educational Planning and Research Department
EQ	Kecerdasan emosi
FPN	Falsafah Pendidikan Negara
GBK	Guru Bimbingan dan Kaunseling
GFI	Goodness-of-fit
GPI	Guru Pendidikan Islam
GPS	Gred Purata Sekolah
GTE	General teaching efficacy
ICT	Teknologi Maklumat dan Komunikasi
IKEM	Inventori Kepintaran Emosi Malaysia
IQ	Kecerdasan intelek
JJ&PC	Group Johnson dan Johnson Consumer & Personal Care Group
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri





KBSM	Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah
KK	Kepuasan kerja
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
KO	Komitmen organisasi
KPLI	Kursus Perguruan Lepas Ijazah
KPM	Kementerian Pelajaran Malaysia
KSSR	Kurikulum Standard Sekolah Rendah
MCA	Measure of Sampling Adequacy
MEIS	Multifactor Emotional Intelligence Scale
MEQI	Malaysian Emotional Quotient Inventory
MI	Indeks Modifikasi
MLE	Maximum Likelihood Estimator
NFI	Normed fit Index
NUTP	Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
PCA	Analisis Komponen Utama
PdP	Pengajaran dan Pembelajaran
PIBG	Persatuan Ibu Bapa dan Guru
PISA	Programme International Student Assessment
PPD	Pejabat Pendidikan Daerah
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
PT. PGAS	Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk.
PTE	Personal teaching efficacy
RMIC	Pusat Pengurusan Penyelidikan dan Inovasi
RMK-12	Rancangan Malaysia Ke-12
RMSEA	Root mean square error of approximation



SCSE	School Counselor Self Efficacy Scale
SEM	Pemodelan Persamaan Berstruktur (<i>Structural Equation Modeling</i>)
SPM	Sijil Pelajaran Malaysia
SSB	Sistem Saraan Baru
SSM	Sistem Saraan Malaysia
STEM	Sains, Teknologi, Kejuruteraan, dan Matematik
TIMSS	Trends in International Mathematics and Science Study
TJSQ	Teacher Job Satisfaction Questionnaire
TLI	Tucker-Lewis Index
TVE	Total Variance Explained,
UPSI	Penyelidikan Universiti Pendidikan Sultan Idris
UTHM	Universiti Tun Hussein Onn Malaysia
VIF	Variance Inflationary Factor

SENARAI LAMPIRAN

- A Data Analisis
- B Surat Kebenaran Menjalankan Kajian
- C Borang Soal Selidik

BAB 1

Pengenalan

Sejak kemerdekaan, Sistem Pendidikan Kebangsaan telah mengalami pelbagai transformasi dalam usaha untuk mencapai kemajuan yang sejajar dengan perkembangan ekonomi, sosial, dan politik negara. Pelbagai dasar dan program seperti Kurikulum Standard Sekolah Rendah (KSSR), Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah (KBSM), serta Falsafah Pendidikan Negara (FPN) dan inisiatif-inisiatif lain telah diperkenalkan oleh kerajaan dengan matlamat utama untuk mempertingkatkan kualiti pendidikan di negara kita, sekaligus memastikan ia relevan dan kompetitif di peringkat global.

Dalam abad ke-21, negara berdepan dengan pelbagai cabaran yang dibawa oleh globalisasi, liberalisasi, serta kemajuan pesat dalam Teknologi Maklumat dan



Komunikasi (ICT). Antara cabaran utama adalah membina sistem ekonomi berasaskan pengetahuan (K-ekonomi) dan membangunkan tenaga kerja yang bukan sahaja memiliki keahlian dalam ICT, tetapi juga berkemahiran tinggi dan berakhlak mulia. Oleh itu, Kementerian Pelajaran Malaysia perlu merangka program pendidikan yang komprehensif untuk melahirkan warganegara yang berilmu, cemerlang dalam ICT, serta berkeperibadian mulia. Rancangan Malaysia Kedua Belas (RMK-12) memberi penekanan khusus terhadap pendidikan digital dan latihan perguruan bagi mencapai matlamat negara ini. Pendekatan ini adalah penting untuk meningkatkan identiti serta daya saing negara (Othman, N. 2015; Muhyiddin, 2012; Mohd Najib, 2010; Koesoema, 2009).

Kementerian telah memperkenalkan Kurikulum Sains, Teknologi, Kejuruteraan, dan Matematik (STEM) yang baru sebagai persediaan pelajar menghadapi cabaran Revolusi Perindustrian Keempat (4IR). Dalam Rancangan Malaysia Ke-12 (RMK-12), usaha-usaha yang lebih strategik telah digariskan untuk meningkatkan kadar pendaftaran dan prestasi pelajar dalam bidang STEM. Sebagai sebahagian daripada inisiatif ini, guru-guru akan diberi latihan khas untuk memperkasa kemahiran pemikiran kritis, pembelajaran kreatif, dan keupayaan menyelesaikan masalah dalam kalangan pelajar, dengan matlamat utama melahirkan generasi yang berdaya saing di peringkat global.

Kerajaan sedang berusaha memperkukuhkan modal insan MADANI melalui pendekatan Karamah Insaniah yang diterapkan secara menyeluruh dalam pengajaran dan pembelajaran (PdP). Inisiatif ini tidak hanya bertujuan untuk membentuk akhlak dan sahsiah pelajar, tetapi juga untuk melahirkan generasi yang bukan sahaja berakhlak





mulia tetapi juga berdaya saing dan kompetitif dalam menghadapi cabaran masa depan. Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) menunjukkan komitmen yang tinggi dalam usaha meningkatkan kualiti pendidikan negara dengan mengikuti matlamat yang telah digariskan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013–2025 (PPPM), yang bertujuan untuk memperbaiki dan memajukan sistem pendidikan secara menyeluruh dan berterusan.

Sistem Saraan Malaysia (SSM) yang diperkenalkan pada 1 November 2002 menggantikan Sistem Saraan Baru (SSB) dengan matlamat utama untuk merangsang pertumbuhan diri dan meningkatkan tahap pengetahuan, kemahiran, kreativiti, serta inovasi dalam kalangan pegawai kerajaan (Kerajaan Malaysia, 2002). Pekeliling Bil. 2 Tahun 2005 yang dikeluarkan bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme pegawai kerajaan, membekalkan mereka dengan kemahiran yang diperlukan untuk menghadapi cabaran global yang semakin kompleks (Kerajaan Malaysia, 2005). Diharapkan pekeliling ini akan membawa perubahan positif dalam pengetahuan dan kemahiran setiap anggota perkhidmatan awam, sekaligus memperkukuhkan kecekapan dan keberkesanan sektor awam di Malaysia.

Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah memperkenalkan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025, yang menegaskan bahawa pendidikan adalah elemen penting dalam meningkatkan mobiliti sosial, khususnya bagi pelajar daripada keluarga berpendapatan rendah. Matlamat utama pelan ini adalah untuk memperbaiki taraf hidup mereka pada masa hadapan melalui sistem pendidikan yang lebih inklusif dan berkesan. Walaupun KPM telah melaksanakan pelbagai pembaharuan dan inisiatif dalam sistem pendidikan untuk mencapai matlamat tersebut,





pencapaian pelajar Malaysia di peringkat antarabangsa masih belum mencapai tahap yang memuaskan jika dibandingkan dengan negara-negara seperti Thailand, Vietnam, dan Singapura, yang telah menunjukkan kemajuan yang lebih ketara dalam bidang pendidikan (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2015).

Pendidikan dianggap sebagai elemen yang sangat penting dalam merangsang pertumbuhan ekonomi dan pembangunan negara secara keseluruhan, kerana ia memainkan peranan utama dalam membentuk generasi masa depan yang akan menyumbang kepada kemajuan negara (S. D. K. G., & Jusoh, M. B. M., 2015; Kementerian Pendidikan Malaysia, 2012). Pembangunan sumber manusia harus dimulakan sejak awal, iaitu dari peringkat sekolah rendah, untuk memastikan bahawa individu yang dilahirkan akan mempunyai kemahiran dan kebolehan yang diperlukan untuk menyertai tenaga kerja yang berkualiti menjelang tahun 2025. Negara yang mempunyai tenaga kerja yang terlatih dan berkemahiran tinggi mempunyai potensi yang besar untuk memajukan ekonomi serta meningkatkan statusnya ke arah menjadi negara maju yang berdaya saing di peringkat global (Samirin, W., 2014; Bank Dunia, 2000; OECD, 2012). Pendekatan ini adalah sejajar dengan matlamat dan strategi yang terkandung dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (PPPM 2013-2025), yang bertujuan untuk memperkukuhkan dan mempertingkatkan sistem pendidikan negara secara menyeluruh.

Visi dan aspirasi Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) melalui Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) adalah untuk mencapai kecemerlangan menyeluruh dalam sistem pendidikan negara, yang memerlukan kerjasama aktif dari semua pihak yang terlibat, termasuk guru, pentadbir, dan komuniti. Dialog Nasional





Kerajaan telah mengenal pasti tiga faktor utama yang perlu ditingkatkan dalam proses transformasi pendidikan negara: kualiti guru, kualiti sekolah, dan kualiti pembelajaran murid (Don, Y., Sarkowi, A., & Daud, Y., 2014; KPM, 2013). Dalam usaha untuk meningkatkan kualiti sekolah, KPM berusaha mewujudkan persekitaran yang kondusif dan menyokong bagi guru, termasuk penyediaan sumber yang mencukupi dan pembangunan profesional berterusan. Dalam konteks PPPM 2013-2025, transformasi profesionalisme guru menjadi fokus utama, dengan penekanan pada peranan guru sekolah menengah sebagai agen utama dalam menghadapi pelbagai inovasi dalam sistem pendidikan, terutama sekali dalam menghadapi cabaran globalisasi yang pesat.

Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) beraspirasi mencapai prestasi tinggi dalam penilaian antarabangsa seperti Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS) dan Programme International Student Assessment (PISA) dalam tempoh 15 tahun akan datang. Guru berkualiti adalah kunci utama dalam kejayaan pelajar di sekolah. Komitmen guru sangat penting dalam merealisasikan impian KPM untuk menjadi negara berprestasi tinggi. Pada abad ke-21, keterampilan seperti komunikasi, teknologi, inovasi, dan penyelesaian masalah sangat diperlukan oleh generasi muda (Juhumin, S. 2020, Larson & Miller, 2011). Transformasi pendidikan dilihat sebagai kunci utama, tetapi ini bergantung kepada keberkesanan sekolah. Kerajaan menekankan pentingnya pendidikan dalam mencapai visi dan misi negara, namun kepuasan kerja guru juga menjadi perhatian utama (Alagari, A., & Subramaniam, L. 2022, Abdul Rahim, 2005).

Kepentingan kecerdasan emosi dan efikasi diri bagi guru dalam mencipta persekitaran pembelajaran yang efektif telah ditekankan (Kadeni, Kadeni 2014,





Yahzanon & Yusof, 2011). Kecerdasan emosi yang tinggi dapat mengurangkan kesan tekanan kerja terhadap prestasi guru (Juhumin, S. 2020, Yu, 2011). Namun, kurangnya motivasi guru merupakan cabaran yang perlu diatasi untuk meningkatkan prestasi mereka (Juhumin, S. 2020, Mohamad Nizam, Mohd Firdaus & Zakiah, 2020). Penekanan pada peningkatan kepuasan kerja dan motivasi guru menjadi kritikal dalam pembangunan pendidikan. Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) berkomitmen untuk mencapai kejayaan melalui peranan guru yang berkualiti dan berdedikasi dalam membentuk masa depan pendidikan Malaysia.

1.2 Latar Belakang Kajian



Pendidikan masa kini berdepan dengan pelbagai cabaran yang kompleks yang secara langsung mempengaruhi kualiti pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Isu utama yang sering timbul termasuklah perubahan sistem pendidikan yang pesat, ketidakhadiran guru, masalah disiplin pelajar yang semakin ketara, dan isu-isu berkaitan dengan kenaikan pangkat dalam kalangan tenaga pengajar. Dalam konteks ini, guru memainkan peranan yang sangat penting sebagai agen perubahan dalam sistem pendidikan. Mereka perlu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan ini dengan berterusan dan berusaha untuk meningkatkan kualiti perkhidmatan mereka. Kepimpinan yang berkesan dapat mencipta iklim sekolah yang positif, yang seterusnya meningkatkan kepuasan kerja guru (Yusoff, M. A. M., & Ismail, S. N., 2021).

Data yang diperoleh menunjukkan bahawa hanya 12% daripada pengajaran yang dinilai berada pada tahap yang tinggi, manakala 50% lagi berada pada tahap yang





tidak memuaskan. Keadaan ini mencerminkan perlunya penekanan yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kualiti pengajaran, termasuk kecerdasan emosi dan efikasi sendiri guru. Kecerdasan emosi dan efikasi sendiri adalah aspek penting yang mempengaruhi kepuasan kerja guru secara langsung, yang seterusnya berkait rapat dengan keberkesanan dan komitmen mereka dalam menjalankan tugas pengajaran. Oleh itu, hubungan iklim sekolah yang signifikan seperti kecerdasan emosi dan efikasi sendiri untuk meningkatkan komitmen diri guru (Jusoh, M. M., dan Ismail, S. N. (2021).

Perbandingan kepuasan kerja berdasarkan jantina menunjukkan bahawa terdapat pandangan umum yang mungkin menunjukkan guru lelaki kurang fokus berbanding guru perempuan. Walau bagaimanapun, penemuan ini tidak selalu konsisten dengan realiti sebenar. Faktor demografi seperti jantina, umur, dan tempoh perkhidmatan memainkan peranan penting dan mempengaruhi kepuasan kerja guru secara signifikan. Kajian menunjukkan bahawa guru yang lebih tua seringkali mempunyai pengalaman yang lebih luas serta motivasi yang lebih tinggi, yang keduanya menyumbang kepada kepuasan kerja yang lebih baik dan kejayaan yang lebih ketara dalam pengajaran mereka. Oleh itu, penting untuk mempertimbangkan pelbagai faktor ini dalam usaha meningkatkan kualiti dan keberkesanan pengajaran dalam sistem pendidikan.

Kajian menunjukkan bahawa keyakinan diri, atau efikasi sendiri, mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen serta kejayaan guru dalam pengajaran mereka. Guru-guru yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi cenderung untuk mencapai kejayaan yang lebih besar dalam pengajaran dan memberikan impak





yang positif terhadap pencapaian keseluruhan sekolah, menunjukkan bahawa keyakinan diri memainkan peranan penting dalam kejayaan profesional mereka (Idris & Alias, 2020). Di samping itu, seorang guru yang berkesan melibatkan empat dimensi utama yang perlu diberi perhatian, iaitu keusahawanan, ketahanan, kecerdasan emosi, dan kemahiran berkomunikasi. Zurin, N. A. N., dan Surat, S. (2024) dalam kajiannya menyimpulkan bahawa, tahap kecerdasan emosi dan tahap efikasi sendiri memainkan peranan penting dalam melahirkan generasi berdaya saing yang seimbang dari pelbagai sudut seperti intelek, emosi, rohani dan jasmani.

Efikasi sendiri guru di Malaysia telah menjadi fokus utama dalam usaha meningkatkan pencapaian pelajar. Guru yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi memberikan impak positif terhadap prestasi sekolah. Kepuasan kerja guru, yang dipengaruhi oleh suasana sekolah dan efikasi sendiri, memainkan peranan penting dalam menjadikan sekolah sebagai tempat yang menyenangkan untuk bekerja serta meningkatkan pencapaian pelajar (Che Nidzam Che Ahmad, Saidatul Ainoor Shahrir, et al., 2016). Kajian ini menunjukkan bahawa dengan meningkatkan kecerdasan emosi dan efikasi sendiri, kita dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan, seterusnya, prestasi pelajar dalam sistem pendidikan.

1.3 Pernyataan Masalah

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013–2025 dirangka untuk memastikan sistem pendidikan Malaysia mampu menghasilkan modal insan berkemahiran tinggi, seimbang dari segi akademik, akhlak, serta nilai kemasyarakatan.





Aspirasi pelan ini juga termasuk menjadikan Malaysia sebagai negara yang mampu bersaing dalam penilaian antarabangsa seperti TIMSS dan PISA. Namun, pencapaian pelajar dalam kedua-dua ujian ini menunjukkan prestasi yang membimbangkan. Sebagai contoh, dalam TIMSS, 38% murid gagal mencapai tahap minimum, dan dalam PISA, hampir 60% murid tidak mencapai piawaian antarabangsa.

Kajian menunjukkan bahawa pencapaian pelajar di Sarawak dalam SPM juga kurang memberangsangkan, dengan nilai Gred Purata Sekolah (GPS) kekal rendah pada 5.07 dan berada di tangga ke-14 kebangsaan. Hal ini menggambarkan bahawa meskipun PPPM sedang berjalan, kualiti pendidikan di negeri ini masih menghadapi pelbagai cabaran yang perlu ditangani segera. Antara cabaran utama dalam pendidikan ialah isu profesionalisme guru. PPPM mengenalpasti kualiti guru sebagai elemen kritikal dalam transformasi sistem pendidikan. Walau bagaimanapun, kajian menunjukkan bahawa guru menghadapi beban tugas yang sangat berat, termasuk tugas-tugas pentadbiran yang melampaui skop pengajaran. Kajian mendapati guru bekerja antara 40 hingga 80 jam seminggu, dengan sebahagian besar masa digunakan untuk tugas bukan akademik. Hal ini menjejaskan masa pengajaran berkualiti dan memberi kesan terhadap pencapaian pelajar.

Masalah kesihatan mental dan tekanan kerja dalam kalangan guru turut dikenal pasti sebagai isu serius. Statistik dari KPM dan kajian-kajian akademik menunjukkan lebih 70% guru mengalami tekanan kerja yang tinggi. Tekanan ini berpunca daripada perubahan dasar pendidikan, kekurangan sumber, tingkah laku pelajar, dan kekangan masa. Kajian oleh NUTP juga menyatakan bahawa 70% daripada 9,000 guru yang





dikaji menghadapi tekanan akibat beban kerja dan persekitaran kerja yang tidak kondusif.

Guru kini bukan hanya mengajar tetapi juga menjalankan pelbagai peranan seperti kerani, penyelaras program, pengisi data, dan sebagainya. Mereka juga perlu menghadiri pelbagai mesyuarat berkaitan dasar baharu, program luar dan kerjasama antara jabatan. Guru perempuan pula dilaporkan menanggung beban lebih tinggi berbanding lelaki, terutamanya di sekolah luar bandar yang kekurangan murid. Kekurangan guru, khususnya dalam opsyen mata pelajaran tertentu, turut menyumbang kepada masalah ini. Kekurangan ini menyebabkan guru terpaksa memegang pelbagai tugas tambahan, sekali gus mengurangkan masa bersama keluarga dan masa untuk menyediakan pengajaran yang efektif. Ini memberi kesan langsung terhadap motivasi, kesihatan mental, serta kualiti pembelajaran murid. Infrastruktur yang lemah, seperti kemudahan asas yang tidak mencukupi, bangunan sekolah yang usang, kekurangan akses internet dan peralatan pembelajaran digital turut melemahkan semangat guru dan pelajar. Keadaan ini lebih ketara di sekolah luar bandar yang mempunyai bilangan murid yang kecil. Ketidaksamaan dalam kepimpinan dan pengurusan sekolah juga menambah beban kepada guru apabila tugas diagihkan secara tidak adil atau berdasarkan senioriti tanpa mengambil kira kapasiti sebenar.

Isu dasar perjawatan yang tidak seimbang menyebabkan guru menanggung tanggungjawab melebihi kapasiti mereka, yang menyebabkan motivasi mereka menurun dan memberi kesan negatif terhadap kualiti pengajaran. Pihak Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) perlu memandang serius isu ini melalui dasar yang lebih adil dan sokongan berstruktur kepada guru. Cabaran guru juga melibatkan keperluan





untuk mengikuti pelbagai kursus, bengkel, dan latihan dalam usaha menyesuaikan diri dengan pendekatan pengajaran baharu serta penggunaan teknologi. Namun, tugas tambahan ini akhirnya memberi kesan terhadap kesejahteraan guru dan menjejaskan keberkesanan pengajaran mereka. Tambahan pula, budaya kerja dalam sekolah kini lebih tertumpu kepada memenuhi arahan pentadbiran berbanding pencapaian pendidikan sebenar, menjadikan guru sekadar ‘alat pelaksana’ tanpa pengiktirafan yang setimpal.

Permintaan untuk mengisi data murid melalui pelbagai sistem dan aplikasi dalam talian menyebabkan guru kehilangan masa berkualiti untuk mengajar. Guru terpaksa melaksanakan kerja-kerja berganda akibat peralihan kepada sistem baharu yang tidak disertai dengan latihan mencukupi. Malah, sikap pentadbir yang tidak memahami sepenuhnya sistem baharu turut menyebabkan guru tertekan kerana dituntut untuk menyiapkan tugas dalam masa yang ditetapkan tanpa sokongan yang sewajarnya. Kejayaan negara seperti Finland dalam PISA dan TIMSS berkait rapat dengan profesionalisme dan komitmen guru mereka. Sebaliknya, di Malaysia, terdapat laporan tentang guru yang ponteng kerja dan menunjukkan sikap tidak komited, memberi gambaran bahawa komitmen organisasi dalam kalangan guru masih rendah. Isu ini memberi kesan langsung kepada budaya organisasi dan keberkesanan pengajaran. Kajian juga menunjukkan peningkatan ketara dalam jumlah guru yang memohon persaraan awal, dengan 4,360 permohonan pada tahun 2021, yang mencerminkan masalah kepuasan kerja dan tekanan melampau. Guru yang tidak komited sering lewat hadir ke sekolah, kurang persediaan, dan tidak memberi tumpuan dalam pengajaran, sekali gus menjejaskan pembelajaran murid.





Bagi konteks ini, kecerdasan emosi dan efikasi sendiri (keyakinan terhadap keupayaan diri) dikenal pasti sebagai dua faktor penting yang mempengaruhi prestasi, komitmen, dan kepuasan kerja guru. Namun, kedua-dua aspek ini sering diabaikan. Individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi mampu menguruskan tekanan, menjalin hubungan kerja yang baik, dan menyesuaikan diri dengan cabaran yang kompleks. Sebaliknya, kekurangan kecerdasan emosi boleh menyebabkan keletihan kerja (burnout), masalah kesihatan mental, dan keputusan untuk meninggalkan profesion. Efikasi sendiri yang rendah pula menyebabkan guru tidak yakin untuk mengajar dengan berkesan dan kurang berdaya saing dalam persekitaran yang dinamik. Kajian mendapati bahawa lebih daripada 10,000 guru memilih untuk bersara awal pada tahun 2022, dan masalah ini semakin membimbangkan. Ketidakpuasan kerja dalam kalangan guru merupakan satu masalah yang berterusan. Kajian oleh pelbagai penyelidik menunjukkan bahawa guru, termasuk dalam bidang Bimbingan dan Kaunseling, menghadapi tekanan yang tinggi, ketidakstabilan emosi, dan kekurangan sokongan pentadbiran. Ini menjejaskan komitmen mereka terhadap organisasi dan menyumbang kepada konflik serta masalah dalaman di sekolah.

Sebahagian guru juga masih menunjukkan komitmen yang lemah terhadap profesion mereka, tidak melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab dan gagal menunjukkan inisiatif dalam pengajaran. Keadaan ini dikaitkan dengan kekurangan kecerdasan emosi serta ketidakmampuan untuk mengurus tekanan kerja yang tinggi. Kajian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menganalisis hubungan antara kecerdasan emosi, efikasi sendiri, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. SEM membolehkan penilaian terhadap lebih daripada satu konstruk serentak, memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terhadap faktor-



faktor yang mempengaruhi keberkesanan guru dalam sistem pendidikan. Melalui pendekatan ini, kajian ini ingin memahami bagaimana kepuasan kerja menjadi perantara kepada hubungan antara kecerdasan emosi, efikasi sendiri dan komitmen organisasi. Pemahaman ini diharap dapat membantu dalam merangka strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan memperkukuh sistem pendidikan negara secara keseluruhan.

1.4 Objektif Kajian

Objektif keseluruhan kajian ini adalah untuk membina satu model komitmen organisasi dengan mempertimbangkan kesan kecerdasan emosi serta efikasi diri sebagai faktor utama, dan kepuasan kerja guru sebagai faktor pengantara separa terhadap komitmen organisasi. Khususnya, kajian ini dilakukan untuk mencapai matlamat-matlamat kajian seperti berikut:

1. Menenal pasti tahap kecerdasan emosi, efikasi sendiri, kepuasan kerja guru, dan komitmen organisasi dalam kalangan guru menengah di Sarawak.
2. Menenal pasti perbezaan dalam kecerdasan emosi, efikasi diri, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berdasarkan faktor demografi (jantina, umur, tempoh berkhidmat sebagai guru tahap pendidikan, dan tempoh berkhidmat di sekolah semasa) dalam kalangan guru sekolah menengah di Sarawak.
3. Menenal pasti pengaruh kecerdasan emosi, efikasi sendiri, dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi dalam kalangan guru sekolah menengah di Sarawak.



4. Mengenal pasti peranan kepuasan kerja guru sebagai perantara dalam hubungan antara kecerdasan emosi, efikasi diri dengan komitmen organisasi dalam kalangan guru sekolah menengah di Sarawak.

1.5 Persoalan Kajian

Persoalan-persoalan utama dalam kajian ini adalah seperti berikut:

1. Apakah tahap kecerdasan emosi, efikasi sendiri, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi di kalangan guru) sekolah menengah di Sarawak?
2. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan dalam kecerdasan emosi, efikasi sendiri, dan kepuasan kerja guru berdasarkan faktor demografi (jantina, umur, tempoh berkhidmat sebagai guru, tahap pendidikan, dan tempoh berkhidmat di sekolah semasa) dalam kalangan guru sekolah menengah di Sarawak?
3. Bagaimanakah kecerdasan emosi, efikasi sendiri, dan kepuasan kerja guru mempengaruhi komitmen organisasi dalam kalangan sekolah menengah di Sarawak?
4. Adakah kepuasan kerja guru memainkan peranan sebagai pemboleh ubah pengantara separa yang wajar antara hubungan komitmen organisasi dengan kecerdasan emosi guru dalam kalangan guru sekolah menengah di Sarawak?
5. Adakah kepuasan kerja guru memainkan peranan sebagai pemboleh ubah pengantara yang wajar antara hubungan komitmen organisasi dengan efikasi sendiri guru dalam kalangan guru sekolah menengah di Sarawak?

1.6 Hipotesis Kajian

Dalam hipotesis kajian ini, terdapat tiga bahagian utama yang diperincikan. Pertama, kajian ini meneliti perbezaan dalam kecerdasan emosi guru, efikasi sendiri guru, dan kepuasan kerja guru berdasarkan pelbagai faktor demografi seperti umur, jantina, dan tempoh perkhidmatan. Kedua, pengaruh langsung kecerdasan emosi guru, efikasi sendiri guru, dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi juga diselidik, untuk memahami bagaimana setiap faktor mempengaruhi tahap komitmen guru terhadap organisasi mereka. Ketiga, kajian ini menerangkan peranan kepuasan kerja guru sebagai pemboleh ubah pengantara dalam hubungan antara kecerdasan emosi guru, efikasi sendiri guru, dan komitmen organisasi, menjelaskan bagaimana kepuasan kerja memediasi hubungan antara faktor-faktor tersebut. Hipotesis alternatif yang dibentangkan bertujuan untuk menguji dan mengesahkan hubungan ini secara empirikal, serta memberikan insight lebih mendalam tentang interaksi kompleks antara kecerdasan emosi, efikasi sendiri, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Hipotesis alternatif dibentangkan seperti berikut:

Bahagian Pertama:

- Ha1: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam kecerdasan emosi guru berdasarkan jantina.
- Ha2: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam kecerdasan emosi guru berdasarkan umur.
- Ha3: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam kecerdasan emosi guru berdasarkan tempoh berkhidmat sebagai guru.



Ha4: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam kecerdasan emosi guru berdasarkan tahap pendidikan.

Ha5: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam kecerdasan emosi guru berdasarkan tempoh berkhidmat di sekolah semasa.

Ha6: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam efikasi sendiri guru berdasarkan jantina.

Ha7: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam efikasi sendiri guru berdasarkan umur.

Ha8: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam efikasi sendiri guru berdasarkan tempoh berkhidmat sebagai

Ha9: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam efikasi sendiri guru berdasarkan tahap pendidikan.



Ha10: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam efikasi sendiri guru berdasarkan tempoh berkhidmat di sekolah semasa.

Ha11: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru berdasarkan jantina.

Ha12: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru berdasarkan umur.

Ha13: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru berdasarkan tempoh berkhidmat sebagai.

Ha14: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru berdasarkan tahap pendidikan.

Ha15: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru berdasarkan tempoh berkhidmat di sekolah semasa.





Ha16: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja guru berdasarkan tempoh berkhidmat di sekolah semasa.

Bahagian Kedua

Ha17 Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosi Guru dan Komitmen Organisasi dalam kalangan guru sekolah menengah di Sarawak.

Ha18 Terdapat pengaruh yang signifikan antara Efikasi Kendiri Guru dan Komitmen Organisasi dalam kalangan guru sekolah menengah di Sarawak.

Ha19 Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja Guru dan Komitmen Organisasi dalam kalangan guru sekolah menengah di Sarawak.



Bahagian Ketiga



Ha20 Kepuasan Kerja guru berperanan sebagai pemboleh ubah pengantara kepada hubungan Komitmen Organisasi dengan Kecerdasan Emosi Guru dalam kalangan guru sekolah menengah di Sarawak.

Ha21 Kepuasan Kerja guru berperanan sebagai pemboleh ubah pengantara kepada hubungan Komitmen Organisasi dengan Efikasi Kendiri Guru dalam kalangan guru sekolah menengah di Sarawak.

Hipotesis ini membolehkan kajian untuk menilai perbezaan signifikan dalam faktor-faktor psikologi seperti kecerdasan emosi dan efikasi sendiri, serta kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di Sarawak. Penilaian ini dilakukan dengan mengambil kira pelbagai faktor demografi yang telah dinyatakan, termasuk





umur, jantina, tempoh perkhidmatan, dan latar belakang pendidikan. Dengan pendekatan ini, kajian bertujuan untuk memahami bagaimana perbezaan dalam faktor-faktor demografi mempengaruhi pengalaman psikologi dan kepuasan kerja guru, serta menentukan jika terdapat perbezaan yang signifikan antara subkumpulan yang berlainan dalam konteks pendidikan di Sarawak.

1.7 Kepentingan Kajian

Dapatan kajian ini memberikan panduan yang sangat penting dalam usaha untuk meningkatkan prestasi guru Bimbingan dan Kaunseling melalui penguatan kecerdasan emosi dan efikasi sendiri. Kajian ini dirancang dengan matlamat untuk memperkukuh keyakinan Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) terhadap kompetensi dan kemampuan guru di setiap sekolah. Selain itu, kajian ini bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualiti bimbingan dan kaunseling yang diberikan oleh guru.

Dengan hasil kajian ini, diharapkan dapat menyokong dan memperkukuh usaha KPM dalam memastikan adanya pemimpin berkualiti tinggi di sekolah-sekolah, khususnya di Sarawak, dengan memberikan panduan yang jelas dan praktikal mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan guru dalam melaksanakan peranan mereka. Kajian ini juga diharapkan dapat menyumbang kepada pembangunan profesionalisme guru dan meningkatkan hasil pendidikan melalui pendekatan yang lebih strategik dan berfokus pada pengembangan kompetensi emosi dan efikasi sendiri.





Di samping itu, kajian ini juga menyediakan data empirikal yang penting mengenai faktor-faktor utama yang mempengaruhi tugas guru Bimbingan dan Kaunseling, serta mengkaji secara mendalam hubungan antara kecerdasan emosi, efikasi sendiri, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan maklumat yang berguna kepada Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) dalam menilai peranan dan keberkesanan guru di sekolah-sekolah. Dengan data yang diperoleh, PPD boleh merancang dan melaksanakan program-program peningkatan profesionalisme yang lebih berkesan dan disesuaikan dengan keperluan guru. Tujuannya adalah untuk meningkatkan prestasi akademik pelajar secara keseluruhan dengan memastikan bahawa guru-guru Bimbingan dan Kaunseling mempunyai sokongan dan sumber yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih baik, yang akhirnya akan memberi impak positif kepada pencapaian dan kesejahteraan



Peranan guru sangat penting dalam memastikan perkembangan holistik pelajar, dan oleh itu, kualiti perkhidmatan yang diberikan perlu sentiasa ditingkatkan agar pelajar tidak terjejas oleh cabaran psikologi dan emosi yang mungkin mereka hadapi. Guru yang memiliki keinginan dan keyakinan yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka cenderung memberikan layanan yang lebih berkualiti, yang seterusnya akan mempunyai kesan positif terhadap komitmen organisasi dan keunggulan sekolah. Dalam konteks ini, guru berfungsi sebagai pemudahcara yang penting di sekolah dengan menggunakan strategi kepimpinan yang berkesan untuk mencipta persekitaran pembelajaran yang produktif dan menyokong. Oleh itu, refleksi terhadap prestasi pemimpin kecil di sekolah adalah penting untuk membangun dan memelihara hubungan yang positif dan sesuai dengan pelajar dan rakan sekerja. Hal ini bukan sahaja





mempengaruhi dinamika bilik darjah tetapi juga menyumbang kepada pembentukan budaya sekolah yang menyokong pencapaian dan kesejahteraan keseluruhan pelajar.

Kecerdasan emosi guru memainkan peranan yang sangat penting dalam menjalin hubungan yang baik dan berkesan dengan pelajar dan rakan sekerja, serta dalam membentuk organisasi sekolah yang cemerlang dan dinamik. Fokus yang diberikan kepada pengembangan kecerdasan emosi dapat meningkatkan kualiti pengajaran, memperbaiki proses pembelajaran, dan memperkukuh profesionalisme guru secara keseluruhan. Guru baru, khususnya, sering menghadapi pelbagai cabaran disebabkan oleh kurangnya pengalaman dan pemahaman tentang dinamika organisasi sekolah, menjadikan kecerdasan emosi sebagai aspek yang sangat penting untuk membantu mereka dalam proses penyesuaian dan integrasi. Kajian ini memberikan sumbangan yang signifikan kepada teori kecerdasan emosi dalam konteks pendidikan, serta memberikan panduan yang berguna kepada pentadbir sekolah dalam mengenal pasti guru-guru yang berkualiti. Selain itu, kajian ini juga membantu dalam proses penilaian prestasi dan keputusan kenaikan pangkat, dengan menawarkan wawasan yang mendalam tentang bagaimana kecerdasan emosi dapat mempengaruhi keberkesanan pengajaran dan kepimpinan dalam sekolah.

Sokongan yang diberikan oleh pentadbir sekolah, termasuk sokongan moral, pembangunan diri, idea-idea inovatif, dan penyediaan sumber material, merupakan faktor penting dalam meningkatkan keberkesanan dan prestasi guru. Dalam konteks kajian yang lebih mendalam, penggabungan faktor-faktor seperti kepuasan kerja, efikasi diri, dan kecerdasan emosi yang mempengaruhi komitmen organisasi guru bimbingan dan kaunseling menjadi sangat relevan. Penggunaan *Structural Equation*





Modeling (SEM) akan sangat berguna untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan yang kompleks antara konstruk-konstruk ini, serta memberikan sumbangan ilmiah yang berharga dalam memahami bagaimana faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi. Kajian ini tidak hanya penting untuk penilaian kompetensi guru tetapi juga untuk perancangan dan pelaksanaan strategi yang efektif dalam usaha meningkatkan keberhasilan guru di sekolah. Dengan menyediakan panduan yang berbasis data, kajian ini membantu dalam merancang program peningkatan yang lebih berfokus dan relevan, serta menyokong pembangunan profesionalisme guru secara keseluruhan.

1.8 Batasan Kajian



Batasan kajian ini perlu diperhatikan dengan teliti untuk memahami skop dan kebolehlaksanaan hasil kajian. Pertama, kajian ini terhad kepada guru Bimbingan dan Kaunseling di sekolah menengah di Sarawak sahaja. Oleh itu, hasil kajian mungkin tidak dapat digeneralisasikan kepada konteks lain seperti guru kaunseling di sekolah swasta, mereka yang memegang jawatan pentadbiran, atau pegawai yang berkhidmat di peringkat kementerian seperti Jabatan Pendidikan Negeri (JPN) dan Pejabat Pendidikan Daerah (PPD). Keterbatasan ini boleh membatasi kepelbagaian pandangan dan pengalaman dari segi latar belakang, persekitaran kerja, dan konteks institusi yang mungkin mempunyai implikasi terhadap kesimpulan yang diperoleh dari kajian ini. Sebagai contoh, perbezaan dalam struktur organisasi, sumber yang tersedia, dan budaya sekolah antara sekolah menengah di Sarawak dan institusi lain mungkin mempengaruhi aplikasi dan relevansi hasil kajian dalam konteks yang lebih luas. Oleh itu, adalah





penting untuk mempertimbangkan batasan ini apabila menafsirkan hasil kajian dan membuat generalisasi kepada populasi yang lebih besar.

Selain itu, kajian ini menggunakan pendekatan keratan rentas (cross- sectional), di mana data dikumpulkan hanya pada satu titik masa tertentu. Pendekatan ini tidak membenarkan analisis terhadap perubahan atau trend yang mungkin berlaku dari semasa ke semasa. Dengan kata lain, kajian ini tidak dapat mengesan atau memantau perubahan dalam kecerdasan emosi, efikasi sendiri, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sepanjang tempoh masa yang lebih lama. Ini bermaksud, hasil kajian mungkin tidak dapat menggambarkan dinamik dan perkembangan faktor-faktor tersebut dari masa ke masa, yang mungkin memberi kesan kepada pemahaman keseluruhan mengenai bagaimana faktor-faktor ini berubah atau dipengaruhi oleh masa.

Oleh kerana pendekatan keratan rentas hanya memberikan gambaran statik pada satu masa, kajian ini mungkin tidak dapat menangkap hubungan kausal yang lebih kompleks atau perubahan jangka panjang yang berlaku dalam konteks kajian.

Tambahan pula, kajian ini bergantung sepenuhnya kepada soal selidik sebagai alat pengumpulan data, tanpa melibatkan sesi temu ramah atau eksperimen tambahan. Pendekatan ini mungkin tidak mampu menggali maklumat secara mendalam atau menyediakan situasi yang lebih interaktif bagi responden, seperti perbincangan terbuka atau interaksi langsung yang dapat memberikan wawasan tambahan. Keterbatasan ini boleh mengehadkan keupayaan kajian untuk mendapatkan pandangan yang lebih holistik dan mendalam mengenai isu yang dikaji, kerana soal selidik mungkin tidak dapat menangkap nuansa dan konteks yang lebih kompleks yang mungkin muncul dalam bentuk data kualitatif atau melalui interaksi langsung. Oleh itu, walaupun soal





selidik memberikan data kuantitatif yang berguna, ia mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kedalaman dan kekayaan pengalaman serta persepsi responden mengenai faktor-faktor yang dianalisis dalam kajian ini.

Soal selidik yang digunakan dalam kajian ini dibina berdasarkan adaptasi daripada kajian terdahulu, dengan matlamat untuk memastikan kesesuaian dan relevansi pertanyaan yang diajukan kepada responden. Walaupun pendekatan ini bertujuan untuk membina instrumen yang sesuai dengan konteks kajian, terdapat kemungkinan bahawa beberapa kelemahan dalam ketepatan dan pengiktirafan hasil kajian mungkin wujud. Ini kerana pertanyaan-pertanyaan yang digunakan mungkin tidak sepenuhnya menangkap konteks dan nuansa pengalaman responden secara menyeluruh. Kelemahan ini boleh mengakibatkan data yang dikumpulkan tidak sepenuhnya menggambarkan pengalaman sebenar dan persepsi individu, yang seterusnya boleh mempengaruhi kesimpulan dan interpretasi hasil kajian. Oleh itu, penting untuk mempertimbangkan batasan ini dalam analisis dan penafsiran hasil kajian, serta mempertimbangkan potensi keperluan untuk kajian lanjutan yang menggunakan alat pengumpulan data yang lebih pelbagai dan mendalam.

Kajian ini menekankan kepentingan kesediaan dan kejujuran responden dalam menjawab soalan-soalan dalam soal selidik untuk memastikan ketepatan dan keandalan data yang diperoleh. Walau bagaimanapun, kajian ini khususnya tertumpu pada hubungan antara kecerdasan emosi, efikasi sendiri, dan komitmen organisasi guru dengan kepuasan kerja sebagai pemboleh ubah pengantara. Faktor-faktor lain yang mungkin juga mempengaruhi komitmen organisasi, seperti suasana kerja, sokongan organisasi, dan beban kerja, tidak diberi penekanan dalam kajian ini. Ketiadaan fokus





pada faktor-faktor ini mungkin menyusutkan gambaran keseluruhan mengenai semua elemen yang mempengaruhi komitmen organisasi guru secara mendalam. Oleh itu, hasil kajian ini mungkin tidak sepenuhnya menggambarkan keseluruhan spektrum faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi guru, yang mungkin memerlukan kajian lanjut untuk mendapatkan pandangan yang lebih lengkap dan holistik tentang aspek-aspek lain yang turut berperanan.

1.9 Definisi Konseptual

Di sini adalah beberapa definisi bagi istilah-istilah yang akan digunakan dalam kajian ini:



1.9.1 Guru Bimbingan dan Kaunseling

Guru Bimbingan dan Kaunseling di Malaysia adalah Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Lepas Siswazah yang mempunyai ijazah dalam bidang Bimbingan, Kaunseling, atau Psikologi. Mereka dilantik oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) sebagai Guru Kaunseling Sepenuh Masa di sekolah menengah, yang memerlukan mereka menjalani pelbagai proses dan kelayakan. Sebelum pelantikan rasmi, calon perlu menjalani kursus khusus dalam kaunseling untuk memastikan mereka memiliki kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan berkesan. Setelah memenuhi syarat-syarat tersebut, mereka menerima surat pelantikan rasmi dari KPM, yang menetapkan mereka dalam jawatan sebagai





Guru Kaunseling di sekolah. Proses ini memastikan bahawa hanya individu yang terlatih dan berkualiti tinggi yang dilantik untuk memainkan peranan penting dalam memberikan sokongan emosi dan psikologi kepada pelajar.

Mengikut Akta Guru Kaunseling 1998 (Akta 580), guru kaunseling diiktiraf sebagai profesional dalam pelbagai bidang kaunseling dan dianggap sebagai pakar dalam memberikan bimbingan psikologi. Mereka memainkan peranan penting dalam membimbing dan memberikan maklumat serta cadangan kepada klien untuk membantu mereka mengenal pasti kebolehan diri, membuat keputusan yang bijak, dan mencapai matlamat peribadi mereka. Semasa sesi kaunseling, guru kaunseling bertugas untuk membantu individu menangani dan mengatasi pelbagai masalah yang mereka hadapi, serta menyokong proses perubahan positif dalam kehidupan klien mereka.



Peranan ini melibatkan bukan sahaja memberikan nasihat dan sokongan tetapi juga membantu klien dalam mengembangkan strategi dan kemahiran yang diperlukan untuk mencapai kesejahteraan mental dan emosi. Melalui sokongan ini, guru kaunseling berusaha untuk memfasilitasi pertumbuhan peribadi dan profesional klien, serta meningkatkan kualiti hidup mereka melalui pendekatan yang berasaskan keperluan individu.

1.9.2 Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi adalah kemampuan individu untuk mengurus kehidupan mereka secara berkesan dengan memahami dan mengawal emosi sendiri serta emosi orang lain.





Konsep ini melibatkan beberapa dimensi utama yang menyumbang kepada pengurusan diri dan interaksi sosial yang positif. Mayer, Salovey, dan Caruso (2000) menggariskan tiga definisi utama kecerdasan emosi yang memberikan pemahaman mendalam mengenai konsep ini. Definisi-definisi tersebut merangkumi kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengurus emosi dalam diri sendiri dan orang lain, serta menggunakan pemahaman ini untuk mempengaruhi pemikiran dan tindakan secara positif.

Pertama, definisi Salovey dan Mayer (1990) menekankan kemampuan untuk memantau dan mengatur perasaan diri sendiri dan orang lain. Ini termasuk memahami bagaimana emosi mempengaruhi pemikiran dan tingkah laku individu, serta bagaimana emosi tersebut boleh digunakan secara strategik untuk mempengaruhi keadaan dan keputusan yang diambil. Definisi ini menyoroti pentingnya kesedaran tentang perasaan sendiri dan bagaimana perasaan tersebut boleh mempengaruhi interaksi sosial serta proses pengambilan keputusan. Dengan memiliki kesedaran emosi yang tinggi, individu dapat mengurus dan mengatur reaksi mereka dengan lebih baik, serta berkomunikasi dan berinteraksi dengan lebih efektif dalam pelbagai situasi. Hal ini memberikan panduan mengenai bagaimana kecerdasan emosi dapat diterapkan dalam konteks sosial dan profesional untuk mencapai hasil yang lebih baik dan membuat keputusan yang lebih bijak.

Kedua, Mayer, Salovey, dan Caruso (1999) menjelaskan bahawa kecerdasan emosi melibatkan keupayaan untuk mengenal pasti, menilai, dan mengurus emosi dengan cara yang berkesan. Mereka menekankan bahawa individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi tidak hanya dapat mengenali emosi mereka sendiri





dengan tepat, tetapi juga dapat mengenali emosi orang lain secara akurat. Dengan keupayaan ini, individu dapat menggunakan pengetahuan tentang emosi untuk menguruskan dan mengatur emosi dalam pelbagai situasi sosial yang kompleks. Ini termasuk kemampuan untuk memahami bagaimana emosi mempengaruhi tingkah laku dan interaksi, serta menggunakan informasi ini untuk menyesuaikan reaksi mereka dengan cara yang konstruktif dan sesuai dengan konteks. Definisi ini menyoroti bagaimana kecerdasan emosi berfungsi dalam konteks sosial yang lebih luas, membantu individu dalam membuat keputusan yang lebih baik dan berkomunikasi dengan lebih efektif dalam hubungan interpersonal.

Ketiga, Bar-On dan Parker (2000) mengaitkan kecerdasan emosi dengan ciri personaliti yang mempengaruhi kejayaan hidup dan kemampuan seseorang untuk menanggapi tekanan persekitaran. Definisi ini menunjukkan bahawa kecerdasan emosi bukan sahaja berkaitan dengan pengurusan emosi tetapi juga dengan kemampuan individu untuk berfungsi dengan baik dalam pelbagai situasi sosial dan profesional. Bar-On dan Parker menekankan bahawa kecerdasan emosi memainkan peranan penting dalam membantu individu mengatasi cabaran hidup, beradaptasi dengan perubahan, dan membina hubungan yang produktif. Mereka percaya bahawa kecerdasan emosi mempengaruhi bukan sahaja bagaimana seseorang menguruskan emosi mereka sendiri, tetapi juga bagaimana mereka berinteraksi dengan orang lain dan menyesuaikan diri dalam pelbagai konteks, yang seterusnya mempengaruhi kejayaan peribadi dan profesional. Definisi ini memperluas pemahaman kita tentang kecerdasan emosi dengan menyoroti kaitannya dengan ciri personaliti dan keupayaan untuk menghadapi situasi yang mencabar secara efektif.





Goleman (1998, 2001) memberikan pandangan yang lebih luas tentang kecerdasan emosi, mendefinisikannya sebagai kemahiran yang boleh dipelajari dan berkembang sepanjang hayat. Goleman menggariskan empat dimensi utama kecerdasan emosi: pertama, kesedaran sendiri, yang melibatkan pemahaman mendalam tentang perasaan dan reaksi diri sendiri, termasuk mengenali bagaimana emosi mempengaruhi pemikiran dan tingkah laku; kedua, pengurusan sendiri, yang merujuk kepada kemampuan untuk mengawal dan mengurus emosi secara berkesan, serta mengawal tindak balas terhadap situasi yang berbeza; ketiga, kesedaran sosial, yang melibatkan kemampuan untuk memahami dan merasai emosi orang lain, serta membaca petunjuk sosial dengan tepat; dan keempat, pengurusan perhubungan, yang termasuk kemahiran untuk berinteraksi dengan orang lain secara positif dan membina hubungan yang produktif, serta menyelesaikan konflik dan memotivasi individu lain.



Definisi ini menekankan bahawa kecerdasan emosi bukan hanya berkaitan dengan pengurusan emosi diri, tetapi juga dengan kemampuan untuk berhubung dan berfungsi dengan baik dalam interaksi sosial dan profesional, menjadikannya elemen penting dalam kejayaan peribadi dan profesional.

Melalui konteks kajian ini, kecerdasan emosi guru didefinisikan sebagai keupayaan untuk mengenal pasti dan mengawal emosi diri dan orang lain dengan tujuan membina hubungan sosial yang sihat dan efektif. Definisi ini merangkumi kemahiran penting dalam pelbagai aspek, termasuk mengurus kehidupan seharian, kesedaran diri, motivasi, komunikasi, empati, kerja berpasukan, dan nilai hidup. Kecerdasan emosi yang tinggi membolehkan guru untuk menangani cabaran dalam persekitaran sekolah dengan lebih baik, termasuk menangani situasi yang berpotensi menimbulkan tekanan atau konflik. Ia memperbaiki interaksi dengan pelajar dan rakan sekerja, membantu



guru untuk memahami dan merespon keperluan emosi pelajar dengan lebih baik. Selain itu, kecerdasan emosi yang tinggi juga menyumbang kepada kejayaan akademik dan kesejahteraan pelajar, dengan mencipta persekitaran pembelajaran yang positif dan menyokong. Dengan kemahiran ini, guru dapat membina hubungan yang lebih kuat dan efektif, serta mempromosikan suasana sekolah yang lebih harmoni dan produktif.

a. Kesedaran Kendiri (*Self-awareness*)

Kesedaran sendiri melibatkan pemahaman mendalam tentang aspek dalaman diri seseorang, yang termasuk kemampuan untuk mengenal pasti dan memahami emosi, kekuatan, kelemahan, keperluan, dan keinginan. Ini bermaksud individu dengan kesedaran sendiri dapat membuat pilihan yang lebih bijak kerana mereka memahami dengan jelas bagaimana emosi mereka mempengaruhi keputusan dan tingkah laku mereka. Mereka juga dapat menilai kekuatan dan kelemahan mereka secara objektif, yang membantu dalam pengembangan diri yang berterusan. Selain itu, kesedaran sendiri membolehkan individu untuk menentukan keperluan dan keinginan mereka dengan tepat, serta memilih sumber dan sokongan yang sesuai untuk mencapai matlamat. Dengan memahami diri mereka dengan lebih baik, individu dapat mengurus pilihan mereka dengan lebih strategik, memastikan keputusan yang diambil adalah selaras dengan aspirasi dan nilai peribadi mereka.

- i. Kesedaran Emosi Diri (*Emotional Self-awareness*) – Kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dan memahami bagaimana emosi tersebut mempengaruhi diri. Ini termasuk memahami sebab-sebab di sebalik emosi atau

perasaan dalam situasi tertentu, dan menggunakan pemahaman tersebut untuk membuat keputusan.

- ii. Ketepatan Penilaian Kendiri (*Accurate Self-awareness*) – Kemampuan untuk mengenali kekuatan dan kelemahan diri sambil menunjukkan sikap humor, keinginan untuk belajar, dan kesiapan menerima kritikan serta maklum balas. Penilaian sendiri yang tepat membantu pemimpin mengetahui bila bantuan diperlukan dan memberi fokus untuk memperkuat kepemimpinan mereka.

a. Keyakinan Diri (*Self-confidence*)

Didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengenali kekuatan diri, menghadapi kesulitan dengan yakin, dan mempunyai keyakinan terhadap keputusan yang diambil. Ia melibatkan beberapa aspek utama:

Pertama, pengenalan kekuatan diri adalah penting, di mana individu memahami kelebihan mereka dan memanfaatkannya dalam pelbagai situasi. Kedua, kemampuan menghadapi kesulitan dengan sikap positif menunjukkan keyakinan mereka dalam mencari penyelesaian walaupun menghadapi cabaran. Ketiga, keyakinan terhadap keputusan yang diambil memberi mereka kepercayaan untuk berpegang teguh pada keputusan tersebut, walaupun ada ketidakpastian. Keempat, perasaan kepentingan diri memberi rasa bahawa kehadiran dan sumbangan mereka adalah penting dan dihargai dalam persekitaran mereka. Akhirnya, kemampuan menonjol di hadapan orang lain membolehkan individu tampil dengan lebih berani dan berkesan di hadapan guru dan pelajar, mempengaruhi mereka dengan cara yang positif. Secara keseluruhannya, keyakinan diri memainkan peranan penting dalam kejayaan dan kesejahteraan individu,



membantu mereka berfungsi dengan lebih baik dalam persekitaran sosial dan profesional serta memotivasi mereka untuk mencapai matlamat mereka.

b. Pengurusan Kendiri (*Self-management*)

Pengurusan sendiri adalah aspek penting dalam pengembangan peribadi dan profesional, yang merangkumi kemampuan untuk mengawal emosi dan mengurus aspek kehidupan dan psikologi diri secara berkesan. Berikut adalah komponen utama dalam pengurusan sendiri:

- i. Kawalan Diri (*Self-control*): Kemampuan untuk mengawal emosi dan membuat keputusan rasional dalam situasi yang menekan, membantu mengekalkan keseimbangan dalam persekitaran kerja yang dinamik.
- ii. Ketulusan (*Trustworthiness*): Mempertahankan prinsip kejujuran dan integriti, termasuk mengakui kesilapan dan berpegang pada kebenaran, membina kepercayaan dalam hubungan profesional dan peribadi.
- iii. Kebolehsuaian (*Adaptability*): Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan cabaran tanpa kehilangan fokus, penting untuk mengekalkan prestasi dalam persekitaran yang sentiasa berubah.
- iv. Orientasi Kejayaan (*Achievement Orientation*): Memacu individu untuk menetapkan matlamat tinggi dan berusaha meningkatkan prestasi, berani mengambil risiko untuk memajukan diri dan pasukan.
- v. Inisiatif (*Initiative*): Kesiediaan untuk bertindak proaktif tanpa menunggu arahan, berusaha mencapai matlamat dan mengatasi halangan birokrasi.





- vi. Bersikap Optimis (*Optimism*): Kemampuan melihat peluang dalam cabaran dan mencari penyelesaian positif, membantu terus berusaha mencapai matlamat walaupun menghadapi rintangan.

Secara keseluruhan, pengurusan sendiri bukan sahaja melibatkan kemampuan untuk mengurus emosi secara efektif tetapi juga merangkumi kemahiran praktikal seperti perancangan, penyesuaian, dan motivasi peribadi. Kemahiran ini sangat penting dalam memastikan kejayaan dan keberkesanan dalam pelbagai aspek kehidupan, termasuk dalam konteks profesional dan peribadi. Pengurusan sendiri yang baik menyokong individu dalam mencapai prestasi yang tinggi, membina hubungan yang sihat, dan mencapai matlamat jangka panjang mereka dengan lebih efisien dan berkesan.



c. Kesedaran Sosial (*Social Awareness*)

Kesedaran sosial merujuk kepada keupayaan seseorang untuk berhubung dengan orang lain secara berkesan serta menyedari perasaan, keperluan, dan pandangan orang lain terhadap dirinya. Aspek ini melibatkan beberapa elemen utama:

- i. Empati (*Empathy*) – Kemampuan untuk memahami dan merasai emosi, keperluan, dan kehendak orang lain. Ini termasuk mendengar secara efektif kepada masalah rakan sekerja dan pelajar, serta membantu memotivasi mereka dan meningkatkan pencapaian organisasi.





- ii. Orientasi Perkhidmatan (*Service Orientation*) – Kemampuan untuk memahami dan memenuhi keperluan pelanggan dengan tujuan membina hubungan yang kukuh.

d. Kesedaran Organisasi (*Organizational Awareness*)

Keupayaan untuk memahami dan membaca aliran emosi dalam organisasi, sekaligus memahami budaya, politik, dan perhubungan sosial dalam organisasi. Ini bertujuan untuk membina pemahaman di antara ahli dalam organisasi.

e. Pengurusan Perhubungan (*Relationship Management*)

Pengurusan perhubungan adalah kemahiran untuk mendapatkan maklum balas yang diingini dari orang lain.

- i. Pengaruh (*Influence*) – Kemampuan untuk memujuk dan mempengaruhi emosi orang lain, serta bertindak secara efektif dengan memahami reaksi orang lain untuk mencapai matlamat bersama.
- ii. Kepimpinan Inspirasi (*Inspiration*) – Kemampuan untuk memberi inspirasi dan panduan kepada individu dan kumpulan untuk mencapai matlamat yang dikongsi tanpa paksaan.
- iii. Membangunkan Orang Lain (*Developing Others*) – Menyokong kemampuan dan keperluan orang lain untuk pembangunan mereka, bertindak sebagai mentor atau pembimbing melalui maklum balas untuk meningkatkan kecemerlangan organisasi.





- iv. Pemangkin Perubahan (*Change Catalyst*) – Kemampuan untuk mengenal pasti keperluan untuk perubahan, menantang status quo, dan mengatasi halangan bagi membolehkan perubahan berlaku.
- v. Pengurusan Konflik (*Conflict Management*) – Kemampuan untuk berunding dan menyelesaikan perselisihan melalui perbincangan, keyakinan, dan keberanian menghadapi isu untuk kebaikan organisasi.
- vi. Kerja Berpasukan (*Teamwork and Collaboration*) – Kemampuan untuk membina semangat kerjasama, bekerja bersama, dan saling memberi bantuan untuk mencapai matlamat bersama secara kolektif.

1.9.3 Efikasi Kendiri



Albert Bandura (1997) mendefinisikan efikasi sendiri sebagai penilaian individu terhadap kemampuannya untuk mencapai prestasi tertentu melalui pengurusan dan pelaksanaan tindakan yang sesuai dan berkesan. Menurut Bandura, individu dengan tahap efikasi sendiri yang tinggi lebih cenderung untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan, kerana mereka memiliki keyakinan diri yang kuat dan keberanian untuk menghadapi serta mengatasi pelbagai cabaran. Sebaliknya, mereka yang mempunyai efikasi sendiri rendah sering kali kurang percaya terhadap kemampuan diri sendiri dan lebih cenderung menghindari cabaran yang dianggap sukar. Tschannen-Moran dan Hoy (2001) pula membahagikan efikasi sendiri guru kepada tiga faktor utama, iaitu strategi pengajaran, pengurusan bilik darjah, dan penglibatan pelajar. Mereka mendefinisikan efikasi sendiri guru sebagai keyakinan guru terhadap keupayaan mereka untuk bukan





sahaja menyampaikan pengajaran dengan berkesan tetapi juga untuk memotivasi dan melibatkan pelajar dalam proses pembelajaran secara menyeluruh.

Jaafar (2015) serta Gibson dan Dembo (1984) membezakan efikasi sendiri guru kepada dua aspek utama: efikasi mengajar personal (PTE) dan efikasi mengajar umum (GTE). Efikasi mengajar personal (PTE) merujuk kepada keyakinan yang dimiliki oleh guru terhadap kemampuan mereka secara individu untuk mempengaruhi dan membawa perubahan positif dalam pencapaian pelajar mereka. Manakala, efikasi mengajar umum (GTE) melibatkan keyakinan terhadap faktor-faktor luaran yang mungkin mempengaruhi proses pembelajaran, seperti persekitaran sekolah dan penglibatan ibu bapa dalam pendidikan pelajar. Kajian yang dilakukan oleh Dibapile (2012), Horton (2013), Rentz (2007), dan Yu-Liang (2009) dengan jelas menunjukkan bahawa efikasi sendiri guru merupakan faktor utama yang menentukan kejayaan pelajar. Ini merangkumi kepercayaan umum yang guru miliki serta keyakinan individu terhadap kebolehan mereka sendiri untuk menyampaikan pendidikan yang berkesan dan bermakna kepada pelajar.

Efikasi sendiri kaunseling merujuk kepada keyakinan guru Bimbingan dan Kaunseling terhadap kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas kaunseling dengan efektif. Ini termasuk keyakinan terhadap kemahiran komunikasi yang berkesan, di mana guru mampu berinteraksi dengan pelajar secara jelas dan mendalam. Selain itu, efikasi sendiri kaunseling juga melibatkan tahap empati yang tinggi, yang membolehkan guru memahami dan merasai keadaan emosi pelajar dengan lebih baik. Tidak ketinggalan, aspek ini juga merangkumi keupayaan guru untuk merancang dan





menjalankan sesi kaunseling yang produktif, di mana setiap sesi disusun secara strategik untuk mencapai matlamat bimbingan yang telah ditetapkan.

a. Efikasi Kendiri Pembangunan Peribadi Dan Sosial

Efikasi kendiri dalam pembangunan peribadi dan sosial merujuk kepada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mengatasi pelbagai cabaran yang berkaitan dengan aspek peribadi dan sosial kehidupan. Ini termasuk keyakinan terhadap keupayaan untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan, walaupun berhadapan dengan halangan yang mencabar. Selain itu, efikasi kendiri juga melibatkan kemampuan untuk menangani tekanan dan situasi yang menekan dengan berkesan, serta keupayaan untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain secara efektif dan membina hubungan yang positif dalam konteks sosial yang berbeza (Bakar & Amat, 2022; Lok, Rahman, & Surat, 2022).

- i. **Pencapaian Matlamat Peribadi:** Individu yang memiliki tingkat efikasi kendiri yang tinggi cenderung lebih berdaya untuk menetapkan matlamat peribadi dan bersikap positif terhadap usaha mencapainya. Mereka yakin bahawa mereka memiliki kemampuan untuk mengatasi rintangan dan mencapai kejayaan.
- ii. **Kemampuan Mengatasi Cabaran:** Efikasi kendiri berkaitan dengan keupayaan seseorang untuk menghadapi cabaran dan krisis dalam kehidupan peribadi. Individu dengan efikasi kendiri tinggi biasanya lebih mampu menangani tekanan dan ketidakpastian.
- iii. **Hubungan Sosial yang Berkualiti:** Efikasi kendiri penting untuk membentuk hubungan sosial yang positif. Individu yang yakin dengan kemampuan mereka





biasanya lebih mudah membina dan memelihara hubungan yang sihat dengan orang lain.

- iv. **Kemahiran Komunikasi:** Keyakinan dalam berkomunikasi secara efektif adalah aspek penting dalam efikasi sendiri. Individu yang yakin dengan kemahiran komunikasi mereka cenderung lebih aktif dalam interaksi sosial yang konstruktif.
- v. **Pembangunan Diri Berterusan:** Efikasi sendiri berkaitan dengan keinginan untuk pembangunan diri yang berterusan. Individu yang percaya pada kemampuan mereka untuk belajar dan berkembang biasanya mencari peluang untuk meningkatkan diri dalam berbagai aspek kehidupan.
- vi. **Penerimaan Terhadap Kegagalan:** Individu dengan efikasi sendiri tinggi lebih mampu menerima kegagalan sebagai sebahagian daripada proses pembelajaran. Mereka melihat kegagalan sebagai peluang untuk memperbaiki diri, bukan sebagai halangan yang sukar diatasi.
- vii. **Kesediaan untuk Mengambil Risiko:** Efikasi sendiri tinggi berkaitan dengan kesediaan untuk mengambil risiko yang konstruktif. Individu ini lebih cenderung mencuba perkara baru dan menghadapi cabaran tanpa terlalu takut kepada kegagalan.

Secara keseluruhan, efikasi sendiri memainkan peranan yang amat penting dalam membentuk personaliti serta perkembangan sosial seseorang individu. Ia bukan sahaja memberikan keyakinan terhadap kemampuan diri mereka sendiri untuk menghadapi dan mengatasi cabaran, tetapi juga menyediakan asas yang kukuh bagi pertumbuhan peribadi dan kejayaan dalam pelbagai aspek kehidupan. Dalam konteks kepimpinan dan penilaian, efikasi sendiri merujuk kepada keyakinan yang dimiliki oleh





seorang pemimpin atau penilai terhadap kemampuan mereka untuk menjalankan tanggungjawab dan tugas dengan efektif dan efisien. Ini termasuk kemampuan mereka untuk membuat keputusan yang tepat, menginspirasi orang lain, dan menilai situasi secara kritis (Shafinaz, A.M., 2017). Berikut adalah beberapa maklumat berkaitan dengan efikasi sendiri dalam konteks ini, yang menggambarkan kepentingannya dalam memastikan kejayaan kepimpinan dan penilaian yang berkesan.

b. Efikasi Kendiri Kepimpinan Dan Penilaian

- i. Kepimpinan yang Berkesan: Efikasi sendiri pemimpin memainkan peranan kunci dalam menentukan keberkesanan kepimpinan. Pemimpin yang yakin dengan kemampuannya untuk memimpin dan memotivasi orang lain cenderung mencapai hasil yang lebih baik dalam mencapai matlamat organisasi.
- ii. Kemampuan Mengambil Keputusan: Pemimpin yang memiliki efikasi sendiri yang tinggi merasa yakin untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan organisasi. Mereka mempercayai kebolehan mereka untuk menilai situasi dengan bijak dan membuat keputusan yang tepat.
- iii. Kemahiran Komunikasi dan Pengaruh: Efikasi sendiri pemimpin juga berkaitan dengan kemahiran komunikasi yang efektif dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Pemimpin yang yakin dengan kemampuannya untuk berkomunikasi secara jelas dan memberi kesan positif dapat membentuk hubungan yang kuat dalam organisasi.
- iv. Penilaian Prestasi: Dalam konteks penilaian, efikasi sendiri penilai mencakup keyakinan terhadap kemampuan untuk menilai prestasi individu atau pasukan dengan adil dan objektif. Penilai yang yakin dengan kebolehan mereka untuk



memberikan penilaian yang tepat dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi dan prestasi pekerja.

- v. **Pembangunan Staf:** Efikasi sendiri pemimpin juga berkaitan dengan kemampuan untuk memimpin dan memotivasi staf untuk mencapai prestasi yang tinggi. Pemimpin yang yakin dengan kemampuannya untuk mengembangkan potensi staf dan memberikan bimbingan yang efektif dapat mencipta persekitaran kerja yang produktif.
- vi. **Kesediaan untuk Menghadapi Cabaran:** Pemimpin atau penilai yang memiliki efikasi sendiri yang tinggi cenderung lebih bersedia menghadapi cabaran dan tugas-tugas yang kompleks. Mereka memandang cabaran sebagai peluang untuk tumbuh dan belajar, bukan sebagai halangan.
- vii. **Keterlibatan dalam Pembelajaran Berterusan:** Efikasi sendiri juga berkaitan dengan kesediaan pemimpin atau penilai untuk terus belajar dan memperkembangkan kemahiran kepimpinan dan penilaian mereka. Mereka percaya bahawa pembelajaran berterusan adalah kunci untuk kejayaan jangka panjang.
- viii. **Kesediaan untuk Menerima Maklum Balas:** Pemimpin atau penilai yang memiliki efikasi sendiri yang tinggi juga lebih terbuka dan menerima maklum balas untuk memperbaiki diri. Mereka melihat maklum balas sebagai alat untuk meningkatkan prestasi dan kesan kepimpinan mereka.

Secara keseluruhan, efikasi sendiri dalam kepimpinan dan penilaian memainkan peranan yang amat penting dalam memberikan asas yang kukuh untuk pengurusan yang berkesan, pembangunan staf yang berterusan, serta pencapaian matlamat organisasi yang telah ditetapkan. Efikasi sendiri ini merupakan elemen yang



kritikal dalam membentuk dan mengekalkan budaya organisasi yang positif dan produktif, di mana setiap individu merasa diberdayakan untuk menyumbang kepada kejayaan bersama. Selain itu, dalam konteks kerjaya dan akademik, efikasi sendiri merujuk kepada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai kejayaan dalam kedua-dua bidang ini, sama ada dalam perkembangan karier yang progresif atau dalam pencapaian akademik yang cemerlang. Keyakinan ini menjadi pendorong utama bagi individu untuk terus berusaha mencapai matlamat mereka dengan tekun dan bersemangat (Ismail, A., Yen, L. H., & Abdullah, A. G. K., 2017). Berikut adalah beberapa maklumat berkaitan dengan efikasi sendiri dalam kedua-dua aspek ini, yang menggariskan betapa pentingnya efikasi sendiri dalam membentuk laluan kejayaan dalam kerjaya dan akademik.



- i. Pilihan Kerjaya: Individu yang memiliki efikasi sendiri yang tinggi cenderung lebih yakin dalam membuat pilihan kerjaya yang sesuai dengan minat, kebolehan, dan nilai-nilai mereka.
- ii. Prestasi Kerjaya: Efikasi sendiri berkaitan dengan keyakinan terhadap kemampuan untuk mencapai prestasi dalam kerjaya. Individu yang yakin dengan kebolehan mereka cenderung lebih berdaya untuk mencapai matlamat kerjaya.
- iii. Motivasi dan Daya Tahan: Efikasi sendiri dapat meningkatkan motivasi dan daya tahan terhadap cabaran kerjaya. Individu yang yakin dengan kemampuan mereka lebih mampu mengatasi tekanan dan mengekalkan semangat kerja yang tinggi.





- iv. Pengembangan Profesional: Efikasi sendiri juga berkaitan dengan kesediaan untuk melibatkan diri dalam pembelajaran berterusan dan pengembangan profesional. Individu yang yakin dengan kemampuan mereka cenderung mencari peluang untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan mereka.
- v. Kemampuan Komunikasi dan Kerjasama: Efikasi sendiri memainkan peranan dalam kemampuan berkomunikasi dan bekerjasama dalam persekitaran kerja. Individu yang percaya pada kemampuan diri mereka lebih cenderung berinteraksi secara efektif dengan rakan sekerja.

b. Efikasi Kendiri dalam Akademik:

Efikasi sendiri dalam konteks akademik merujuk kepada keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk berjaya dalam pelbagai tugas dan pencapaian pendidikan yang mereka hadapi. Ini merangkumi keyakinan individu dalam menghadapi cabaran akademik dengan tenang dan tekad, kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat pada masanya, serta keupayaan untuk mencapai matlamat akademik yang mereka tetapkan untuk diri sendiri (Bakar & Amat, 2022; Ismail, Yen, & Abdullah, 2017). Efikasi sendiri dalam bidang akademik ini berperanan penting dalam mempengaruhi tahap motivasi pelajar, usaha yang mereka curahkan dalam pembelajaran, dan akhirnya, pencapaian akademik yang mereka peroleh. Berikut adalah beberapa aspek yang berkaitan dengan efikasi sendiri dalam akademik, yang menggambarkan bagaimana keyakinan diri ini boleh menjadi faktor penentu dalam kejayaan akademik seseorang.



- i. Kejayaan Akademik: Efikasi sendiri dalam konteks akademik berkaitan dengan keyakinan terhadap kemampuan untuk mencapai kejayaan dalam pembelajaran dan penilaian akademik.
- ii. Motivasi Belajar: Individu yang memiliki efikasi sendiri yang tinggi lebih termotivasi untuk belajar dan mencapai prestasi akademik yang tinggi. Mereka melihat usaha dan pencapaian sebagai hasil dari kemampuan dan usaha diri.
- iii. Kemampuan Mengatasi Cabaran Akademik: Efikasi sendiri memainkan peranan penting dalam kemampuan mengatasi cabaran dan tekanan akademik. Individu yang yakin dengan kemampuan mereka lebih cenderung mencari jalan penyelesaian daripada menyerah.
- iv. Pilihan Kursus dan Kerjaya Akademik: Efikasi sendiri juga mempengaruhi keputusan berkaitan dengan pemilihan kursus dan kerjaya akademik. Individu yang yakin dengan kemampuan mereka cenderung memilih cabaran yang sejajar dengan minat dan kebolehan mereka.
- v. Penglibatan dalam Aktiviti Akademik: Efikasi sendiri mempunyai kaitan dengan penglibatan dalam aktiviti akademik di luar bilik darjah. Individu yang yakin dengan kemampuan mereka cenderung lebih aktif dalam kegiatan pelajar, projek, dan program akademik.
- vi. Penerimaan Terhadap Maklum Balas: Efikasi sendiri juga berkaitan dengan sikap terhadap maklum balas. Individu yang memiliki efikasi sendiri yang tinggi lebih bersedia menerima maklum balas konstruktif untuk memperbaiki prestasi akademik mereka.

Efikasi sendiri memainkan peranan yang amat penting dalam membentuk sikap, motivasi, dan pencapaian seseorang, sama ada dalam kerjaya mahupun pendidikan.



Individu yang memiliki tahap efikasi sendiri yang tinggi biasanya menunjukkan kecenderungan untuk mencapai prestasi yang lebih cemerlang dalam apa jua bidang yang mereka ceburi. Selain itu, mereka juga lebih tahan terhadap cabaran dan kesukaran yang mungkin timbul, serta mempunyai keupayaan untuk bangkit dan meneruskan usaha mereka walaupun berhadapan dengan halangan yang mencabar. Keyakinan yang mereka miliki terhadap kemampuan diri sendiri ini menjadi faktor utama yang mendorong mereka untuk terus berusaha mencapai kejayaan yang lebih besar dalam kehidupan peribadi dan profesional.

c. Efikasi Kendiri Pembangunan Kerjasama

Efikasi sendiri dalam konteks pembangunan kerjasama merujuk kepada keyakinan yang dimiliki oleh individu atau kumpulan terhadap kemampuan mereka untuk bekerjasama secara efektif dengan orang lain dalam pelbagai situasi. Ini termasuk keyakinan terhadap keupayaan mereka untuk berinteraksi secara harmonis, menyumbang idea dan sumber, serta menyelesaikan masalah bersama dalam usaha mencapai matlamat bersama (Dasan & Nawis, 2020; Akhir, Taat, & Salam, 2020). Efikasi sendiri ini memainkan peranan penting dalam memastikan kerjasama yang produktif dan berkesan, di mana setiap ahli kumpulan merasa yakin tentang sumbangan mereka dan kemampuan kumpulan untuk mencapai kejayaan kolektif. Berikut adalah beberapa maklumat berkaitan dengan efikasi sendiri dalam pembangunan kerjasama, yang menggambarkan bagaimana keyakinan diri ini dapat mempengaruhi keberkesanan dan kejayaan proses kerjasama.





- i. Keyakinan dalam Kemampuan Berkomunikasi: Efikasi sendiri dalam pembangunan kerjasama melibatkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berkomunikasi secara efektif. Individu yang yakin dengan kemampuan berkomunikasi cenderung lebih aktif dalam membina hubungan dan kerjasama.
- ii. Pemahaman Terhadap Peranan dan Tanggungjawab: Efikasi sendiri juga mencakup pemahaman terhadap peranan dan tanggungjawab dalam konteks kerjasama. Individu yang yakin dengan kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya cenderung lebih aktif berkolaborasi dengan rakan sekerja.
- iii. Kemampuan Menyelesaikan Masalah Bersama-sama: Pembangunan kerjasama melibatkan keyakinan terhadap kemampuan untuk bersama-sama menyelesaikan masalah.
- iv. Pembangunan Hubungan Timbal-Balik yang Positif: Efikasi sendiri memainkan peranan dalam pembangunan hubungan timbal-balik yang positif antara individu atau ahli kumpulan. Keyakinan diri yang tinggi dapat mencipta persekitaran yang memupuk saling percaya dan keberanian untuk berkolaborasi.
- v. Kesediaan untuk Berkongsi Idea dan Pengetahuan: Efikasi sendiri dalam pembangunan kerjasama juga berkaitan dengan kesediaan untuk berkongsi idea, pengetahuan, dan pengalaman dengan rakan sekerja. Individu yang yakin dengan nilai sumbangan mereka cenderung lebih aktif berkongsi dan berkolaborasi.





- vi. Penglibatan dalam Aktiviti Berkumpulan: Terlibat dalam aktiviti berkumpul. Mereka yakin dengan kemampuan mereka untuk memberi sumbangan positif dalam kumpulan dan menyumbang kepada pencapaian bersama.
- vii. Penghayatan Terhadap Kepentingan Bersama: Pembangunan kerjasama juga melibatkan penghayatan terhadap kepentingan bersama dalam mencapai matlamat organisasi. Efikasi sendiri dapat memperkukuhkan kesedaran terhadap kontribusi individu dalam mencapai kejayaan bersama.
- viii. Penerimaan Terhadap Keperluan Rakan Sekerja: Efikasi sendiri juga mencakup kepekaan terhadap keperluan dan keupayaan rakan sekerja. Pembangunan kerjasama melibatkan aspek psikologi dan sikap individu terhadap kemampuan mereka untuk berkontribusi dalam persekitaran kerja yang kolaboratif.



kerjasama di kalangan individu dan kumpulan, serta mencipta budaya organisasi yang memupuk dan menggalakkan kerjasama yang bersinergi. Apabila individu atau kumpulan mempunyai keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka untuk bekerja bersama secara efektif, mereka lebih cenderung untuk terlibat secara aktif dalam usaha bersama, berkongsi sumber dan maklumat, serta menyelesaikan masalah dengan cara yang produktif. Hal ini bukan sahaja memotivasi setiap ahli untuk menyumbang secara optimum tetapi juga menyumbang kepada pembentukan budaya organisasi yang positif, di mana kerjasama dan sinergi antara anggota menjadi norma dan kekuatan utama dalam mencapai matlamat organisasi.





d. Efikasi Kendiri Kesedaran Budaya

Efikasi sendiri kesedaran budaya merujuk kepada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk berinteraksi dan berkolaborasi dengan orang-orang yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeza. Ini melibatkan beberapa aspek penting, termasuk kemampuan untuk memahami dan menghargai perbezaan budaya, kemahiran dalam menyesuaikan diri dengan pelbagai norma dan amalan budaya, serta keupayaan untuk membina hubungan yang positif dan produktif dengan individu dari pelbagai latar belakang. Keyakinan ini membolehkan individu menghadapi dan menangani perbezaan budaya dengan lebih terbuka dan berkesan, serta mempromosikan komunikasi dan kerjasama yang lebih baik dalam persekitaran yang berbilang budaya.



- i. Kesedaran Budaya: Pemahaman yang mendalam tentang pelbagai budaya, termasuk nilai, norma, dan tradisi yang membentuk identiti budaya, penting untuk mewujudkan hubungan harmoni dalam masyarakat majmuk.
- ii. Kemahiran Komunikasi Antarabudaya: Keupayaan untuk menyesuaikan cara berkomunikasi mengikut konteks budaya yang berbeza, termasuk pemahaman bahasa tubuh dan nuansa verbal, bagi memastikan komunikasi yang berkesan dan hormat.
- iii. Kemampuan Berkolaborasi Antarabudaya: Keupayaan bekerja dalam pasukan pelbagai budaya dengan keterbukaan dan fleksibiliti, memastikan kolaborasi yang efektif dan produktif dalam persekitaran kerja multibudaya.





- iv. Penerimaan Terhadap Kepelbagaian: Sikap terbuka dan positif terhadap perbezaan budaya, dengan keinginan untuk menghargai keunikan setiap budaya sebagai sumber kekuatan dan inovasi.
- v. Pemecahan Masalah Antarabudaya: Keupayaan untuk mengenal pasti dan menyelesaikan masalah yang timbul akibat perbezaan budaya, termasuk menangani konflik dengan cara yang menghormati perspektif budaya yang berbeza.
- vi. Kesiediaan untuk Belajar dari Budaya Lain: Sikap terbuka untuk terus belajar dan memahami budaya lain, mengakui bahawa setiap budaya mempunyai nilai dan perspektif yang unik yang dapat memperkaya pengalaman dan pengetahuan individu.
- vii. Kesedaran Terhadap Stereotaip dan Prasangka: Keupayaan mengenal pasti dan menangani stereotaip serta prasangka budaya, untuk memastikan semua individu diperlakukan dengan adil dan dihormati.
- viii. Penglibatan dalam Aktiviti Kebudayaan: Keterlibatan aktif dalam perayaan dan program budaya untuk memperkukuh pemahaman, penghargaan, dan hubungan antara komuniti yang berbeza.

Efikasi sendiri kesedaran budaya memainkan peranan yang amat penting dalam era globalisasi, di mana ia membantu mencipta persekitaran yang inklusif dan saling memahami. Dengan memiliki keyakinan diri yang tinggi dalam memahami dan menghargai kepelbagaian budaya, individu dapat menyumbang kepada pembentukan suasana yang lebih harmonis dan menghormati pelbagai latar belakang. Ini seterusnya memudahkan komunikasi yang efektif dan kolaborasi yang produktif dalam konteks global yang semakin bercampur. Kemampuan untuk berinteraksi dan bekerja dengan





orang dari pelbagai budaya bukan sahaja memperkaya pengalaman individu tetapi juga mempromosikan keharmonian dan keadilan dalam persekitaran sosial dan profesional.

1.9.4 Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja merujuk kepada respons individu terhadap pengalaman mereka dalam kerjaya, dan ia melibatkan pemenuhan pelbagai keperluan yang penting di tempat kerja. Ini termasuk keperluan fisiologi seperti keselesaan fizikal, keselamatan seperti perlindungan dari risiko dan ancaman, serta hubungan sosial seperti interaksi yang positif dengan rakan sekerja. Selain itu, kepuasan kerja juga melibatkan fasiliti yang memadai untuk melaksanakan tugas, kebajikan seperti sokongan peribadi dan profesional, serta keperluan kewangan seperti gaji dan faedah yang memadai. Kepuasan kerja berkait rapat dengan pengalaman positif yang diterima dalam pekerjaan dan situasi kerja, serta ganjaran yang dinikmati sebagai hasil daripada prestasi dan sumbangan individu.

Teori *Herzberg* membezakan antara dua jenis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja: faktor pemuas dan faktor bukan pemuas. Faktor pemuas, atau faktor motivator, adalah unsur-unsur yang boleh meningkatkan kepuasan kerja dengan memberi makna dan pencapaian dalam pekerjaan, seperti pengiktirafan dan peluang perkembangan peribadi. Sebaliknya, faktor bukan pemuas, atau faktor higien, adalah unsur-unsur yang, jika tidak mencukupi, boleh menyebabkan ketidakpuasan tetapi tidak semestinya meningkatkan kepuasan jika mereka ditingkatkan, seperti gaji dan keadaan kerja.





Kepuasan kerja didefinisikan oleh Locke (1976) sebagai emosi positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang mencerminkan perasaan puas dan gembira dengan tugas yang dilakukan. Staines dan Quin (1979) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai penilaian keseluruhan terhadap tugas yang dijalankan, mengukur sejauh mana individu merasakan tugas tersebut memenuhi harapan dan keperluan mereka. Instrumen *Job Descriptive Index* (JDI) yang diperkenalkan oleh Smith et al. (1969) menilai pelbagai aspek kepuasan kerja, termasuk aspek seperti kerja itu sendiri, gaji, dan hubungan dengan rakan sekerja. Dalam kajian ini, kepuasan kerja guru merujuk kepada perasaan mereka terhadap tugas mereka, di mana tahap kepuasan yang tinggi dianggap dapat meningkatkan motivasi untuk memberikan kualiti pengajaran yang lebih baik dan mendukung perkembangan murid secara keseluruhan (Yusof, 2007; James & Amat, 2022; Syed Kamaruzaman et al., 2017).



a. Kepuasan Kerja Guru (Fisiologi)

Kepuasan kerja guru dari sudut fisiologi merujuk kepada kesejahteraan fizikal yang diperoleh dari pekerjaan, termasuk:

- i. Keselesaian Fizikal di Tempat Kerja: Menyediakan ruang kelas yang selesa dengan perabot yang direka secara ergonomik, pencahayaan yang mencukupi, dan penyejukan yang baik. Ini adalah penting untuk memastikan keselesaan fizikal guru dan pelajar sepanjang hari, yang dapat meningkatkan fokus dan produktiviti.
- ii. Kesejahteraan Fizikal Guru: Menekankan kepentingan menjaga kesihatan fizikal guru, dengan sokongan daripada pihak sekolah seperti pemeriksaan



kesihatan berkala dan program kesihatan yang komprehensif. Guru yang sihat secara fizikal dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih berkesan.

- iii. Rehat dan Pengurusan Stres: Penyediaan masa rehat yang mencukupi serta program pengurusan stres yang efektif bagi guru untuk mengatasi tekanan kerja. Ini termasuk waktu rehat yang teratur, latihan relaksasi, dan aktiviti yang dapat membantu mengurangkan stres.
- iv. Sistem Sokongan Kesihatan: Menyediakan akses kepada perkhidmatan kesihatan yang berkualiti dan memastikan pematuhan terhadap peraturan keselamatan kerja. Ini termasuk pemeriksaan kesihatan, rawatan perubatan yang diperlukan, dan langkah-langkah keselamatan di tempat kerja.
- v. Persekitaran Fizikal Sekolah: Menjaga kebersihan, keselamatan, dan kemudahan asas seperti tandas yang bersih dan selesa. Persekitaran sekolah yang baik dapat menyumbang kepada kesejahteraan fizikal dan mental semua warga sekolah.
- vi. Penggunaan Teknologi: Memastikan penggunaan teknologi yang ergonomik dan mematuhi amalan yang betul untuk mengurangkan keletihan fizikal. Ini termasuk penggunaan komputer, papan pintar, dan alat teknologi lain dengan cara yang tidak memberi tekanan fizikal berlebihan kepada guru.
- vii. Ergonomik dalam Pengajaran: Mengaplikasikan prinsip ergonomik dalam reka bentuk ruang kelas dan pemilihan perabot untuk memastikan guru dan pelajar dapat menjalankan aktiviti pengajaran dan pembelajaran dengan selesa dan berkesan.
- viii. Waktu Pemulihan: Penjadualan yang baik untuk membolehkan guru mendapatkan pemulihan fizikal yang diperlukan selepas waktu mengajar. Ini



termasuk waktu rehat yang mencukupi antara sesi pengajaran untuk mengelakkan keletihan.

- ix. Keseimbangan Kerja dan Hayat: Memberikan peluang kepada guru untuk mencapai keseimbangan yang baik antara kerja dan kehidupan peribadi, termasuk sokongan daripada pihak sekolah untuk menyesuaikan beban kerja dengan keperluan peribadi guru.

Menjaga kesejahteraan fisiologi guru adalah penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, prestasi, dan kualiti pengajaran mereka secara keseluruhan. Kesejahteraan fisiologi yang baik memastikan bahawa guru berada dalam keadaan fizikal yang optimum untuk menjalankan tugas mereka dengan penuh tenaga dan dedikasi. Apabila guru merasa selesa dan sihat dari segi fizikal, mereka lebih cenderung untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan prestasi mereka di dalam bilik darjah. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, guru lebih bermotivasi untuk memberikan pengajaran yang berkualiti dan berkesan, serta dapat mengatasi cabaran dan tekanan yang mungkin timbul dalam tugas mereka. Oleh itu, memastikan kesejahteraan fizikal guru adalah kunci untuk mencapai hasil pengajaran yang cemerlang dan memberi impak positif terhadap pengalaman pembelajaran pelajar.

b. Kepuasan Kerja Guru (Keselamatan)

Kepuasan kerja guru dari sudut keselamatan melibatkan:

- i. Keselamatan Fizikal di Tempat Kerja: Memastikan ruang kelas dan bangunan sekolah berada dalam kondisi yang selamat, dengan kebersihan lantai yang





terjaga, peralatan yang berfungsi dengan baik, serta langkah pencegahan kecemasan yang jelas dan berkesan. Ini termasuk kebersihan ruang, penyelenggaraan peralatan yang kerap, dan laluan kecemasan yang mudah diakses.

- ii. Latihan Keselamatan: Mengadakan latihan keselamatan secara berkala untuk guru, termasuk latihan pencegahan kecemasan, prosedur evakuasi, dan tindakan yang perlu diambil semasa kecemasan. Latihan ini penting untuk memastikan guru bersedia menghadapi situasi kecemasan dengan tenang dan efektif.
- iii. Perlindungan Terhadap Ancaman Keselamatan: Memastikan adanya sistem keselamatan yang efektif untuk melindungi guru daripada ancaman luar, seperti akses kawalan ke bangunan sekolah, serta meningkatkan kesedaran guru mengenai risiko keselamatan yang mungkin timbul di persekitaran mereka.
- iv. Peralatan dan Penggunaan Bahan yang Selamat: Menggunakan peralatan dan bahan pengajaran yang mematuhi standard keselamatan, serta menyediakan panduan penggunaan yang betul. Ini termasuk memastikan semua bahan kimia, alat teknikal, dan peralatan tajam digunakan dengan cara yang selamat untuk mengelakkan kemalangan.
- v. Pencegahan Keletihan dan Cedera: Memantau beban kerja guru dan menerapkan langkah-langkah ergonomik, seperti reka bentuk perabot yang sesuai dan susunan ruang kelas yang ergonomik, untuk mengelakkan keletihan dan cedera fizikal akibat postur yang salah atau tugas yang berulang.
- vi. Keselamatan Ketenteraman Emosi: Memberikan sokongan emosi dan psikososial kepada guru untuk mengurangkan stres dan membantu mereka menangani isu konflik. Ini termasuk menyediakan akses kepada kaunseling, ruang rehat yang tenang, dan program kesihatan mental.



- vii. Keselamatan Dalam Perjalanan: Menyediakan langkah keselamatan bagi guru semasa perjalanan ke dan dari sekolah, termasuk memastikan pematuhan peraturan keselamatan jalan raya, penyediaan kemudahan parkir yang selamat, dan laluan pejalan kaki yang terang dan terlindung.
- viii. Akses kepada Perkhidmatan Kesihatan: Menyediakan kemudahan akses yang mudah kepada perkhidmatan kesihatan dan sokongan psikososial bagi guru, termasuk program kesihatan pencegahan, pemeriksaan kesihatan berkala, dan bantuan kecemasan apabila diperlukan.

Menjamin keselamatan guru adalah aspek yang amat penting untuk mencipta persekitaran kerja yang positif dan selamat, yang seterusnya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka serta prestasi dalam tugas pengajaran. Dengan memastikan bahawa guru dilindungi dari risiko fizikal dan ancaman keselamatan, persekitaran kerja yang selamat dapat dibentuk, membolehkan guru memberi tumpuan sepenuhnya kepada pengajaran tanpa bimbang tentang keselamatan peribadi mereka. Keamanan dan keselamatan ini bukan sahaja mengurangkan stres dan kebimbangan yang mungkin dialami oleh guru, tetapi juga menyumbang kepada suasana kerja yang lebih menyenangkan dan produktif. Sebagai hasilnya, guru akan lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka, yang akan membawa kepada peningkatan kualiti pengajaran dan hasil pembelajaran yang lebih baik untuk pelajar.

c. Kepuasan Kerja Guru (Hubungan)

Kepuasan kerja guru dari sudut hubungan melibatkan interaksi dan hubungan interpersonal dalam persekitaran kerja mereka, termasuk:

- i. Hubungan dengan Rakan Sejawat: Kualiti hubungan dengan rakan sejawat sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Sokongan dan kerjasama yang positif antara guru menciptakan persekitaran kerja yang harmonis dan memotivasi, membantu dalam mengatasi cabaran kerja dan meningkatkan produktiviti secara keseluruhan.
- ii. Hubungan Guru-Pelajar: Interaksi yang positif dengan pelajar serta kejayaan mereka dalam pembelajaran memberi kepuasan mendalam kepada guru. Guru merasa dihargai apabila melihat pelajar mereka berkembang, dan ini memperkuat hubungan serta komitmen mereka terhadap pengajaran.
- iii. Ketua Jabatan dan Pihak Pengurusan: Sokongan dan komunikasi yang efektif dari ketua jabatan dan pengurusan memainkan peranan penting dalam memastikan kelancaran tugas harian. Kejelasan arahan dan maklum balas yang konstruktif membantu guru menjalankan tugas mereka dengan lebih baik, sekaligus meningkatkan kepuasan kerja.
- iv. Partisipasi dalam Aktiviti Berkumpulan: Penglibatan dalam aktiviti berkumpul memperkuat interaksi dan hubungan antara guru. Aktiviti ini memberi peluang untuk berbagi pengalaman, membangun semangat kerjasama, dan mempererat hubungan profesional di kalangan guru.
- v. Komunikasi dengan Ibu Bapa: Hubungan yang baik dan kerjasama positif dengan ibu bapa, bersama dengan komunikasi yang terbuka, adalah penting untuk memastikan perkembangan pelajar yang menyeluruh. Guru yang berkomunikasi dengan ibu bapa secara efektif dapat menangani isu-isu yang timbul dengan lebih baik dan memastikan sokongan yang optimum untuk pelajar.



- vi. Pengiktirafan dan Penghargaan: Pengiktirafan dari rakan sekerja, pelajar, atau pihak pengurusan memberikan motivasi tambahan dan meningkatkan kepuasan kerja. Penghargaan terhadap usaha dan pencapaian guru membantu memperkuat semangat mereka untuk terus berprestasi tinggi dalam tugas mereka.
- vii. Penyelesaian Konflik dengan Matang: Kemahiran dalam menyelesaikan konflik secara matang dan toleransi terhadap perbezaan pendapat adalah penting dalam menjaga keharmonian di tempat kerja. Guru yang mampu menangani perbezaan dengan bijak akan membantu mewujudkan persekitaran kerja yang lebih positif dan produktif.
- viii. Sokongan Psikososial: Sokongan emosi dan psikososial dari rakan sekerja adalah penting dalam menangani tekanan kerja. Ini termasuk memberikan ruang untuk berbagi pengalaman, mendengar, dan memberi sokongan ketika diperlukan, yang membantu dalam mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental.
- ix. Peluang Berkembang Bersama: Kesempatan untuk pengembangan profesional dan pembangunan kerjaya, seperti melalui latihan, kursus, dan program mentoring, memberi guru peluang untuk berkembang bersama dan meningkatkan kemahiran mereka. Ini juga mendorong rasa kepuasan dan pencapaian dalam kerjaya.
- x. Budaya Organisasi yang Positif: Budaya organisasi yang inklusif, yang mendorong penghayatan nilai bersama dan menghargai sumbangan setiap individu, mewujudkan persekitaran kerja yang positif. Ini membantu guru merasa dihargai dan termotivasi, sekaligus meningkatkan semangat kerjasama dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.





Menjamin keselamatan guru adalah aspek yang amat penting untuk mencipta persekitaran kerja yang positif dan selamat, yang seterusnya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka serta prestasi dalam tugas pengajaran. Dengan memastikan bahawa guru dilindungi dari risiko fizikal dan ancaman keselamatan, persekitaran kerja yang selamat dapat dibentuk, membolehkan guru memberi tumpuan sepenuhnya kepada pengajaran tanpa bimbang tentang keselamatan peribadi mereka. Keamanan dan keselamatan ini bukan sahaja mengurangkan stres dan kebimbangan yang mungkin dialami oleh guru, tetapi juga menyumbang kepada suasana kerja yang lebih menyenangkan dan produktif. Sebagai hasilnya, guru akan lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka, yang akan membawa kepada peningkatan kualiti pengajaran dan hasil pembelajaran yang lebih baik untuk pelajar.



Kepuasan kerja guru dari sudut fasiliti melibatkan keselesaan, kecukupan, dan kecukupan ruang, peralatan, serta kemudahan di tempat kerja. Ini termasuk:

- i. Ruang Kelas yang Selesa: Kualiti ruang kelas memainkan peranan penting dalam menentukan kecukupan dan keselesaan dalam pengajaran. Ruang yang lapang, ventilasi yang baik, pencahayaan yang mencukupi, dan susunan perabot yang sesuai dapat meningkatkan fokus pelajar dan keselesaan guru, menjadikan proses pembelajaran lebih efektif.
- ii. Peralatan Pengajaran dan Pembelajaran: Ketersediaan dan kecukupan penggunaan peralatan pengajaran yang moden adalah penting untuk menyokong proses pengajaran yang dinamik dan interaktif. Peralatan seperti



projektor, komputer, dan alat bantu visual dapat membantu guru menyampaikan kandungan dengan lebih berkesan, sementara pelajar dapat lebih mudah memahami dan terlibat dalam pembelajaran.

- iii. Perpustakaan dan Sumber Ilmu: Akses kepada perpustakaan yang lengkap dengan bahan bacaan berkualiti adalah penting untuk menyokong pembelajaran dan penyelidikan. Perpustakaan yang terurus dengan koleksi bahan yang terkini dan relevan membantu pelajar dan guru memperluas pengetahuan mereka dan merujuk sumber yang tepat.
- iv. Bilik Guru yang Bersih dan Teratur: Bilik guru yang bersih dan teratur adalah penting untuk memastikan guru mempunyai ruang yang sesuai untuk persediaan kerja. Susunan yang rapi, kebersihan yang terjaga, dan kemudahan asas yang mencukupi di bilik guru membantu meningkatkan fokus dan produktiviti guru.
- v. Kemudahan Teknologi dan Internet: Akses kepada teknologi dan sambungan internet yang cepat dan stabil adalah penting untuk pengajaran dan penyelidikan. Dengan kemudahan ini, guru dapat mengakses sumber dalam talian, menggunakan platform pembelajaran digital, dan menjalankan penyelidikan dengan lebih mudah dan efisien.
- vi. Kemudahan Mesyuarat dan Kolaborasi: Ruang yang sesuai untuk mesyuarat dan kolaborasi antara guru adalah penting untuk merancang dan berkongsi idea. Ruang yang dilengkapi dengan teknologi seperti papan putih interaktif atau sistem videokonferensi dapat memudahkan perbincangan dan kerjasama yang produktif.
- vii. Kemudahan Kesihatan dan Keselamatan: Ketersediaan kemudahan penjagaan kesihatan seperti bilik pertolongan cemas yang mematuhi standard keselamatan adalah penting untuk memastikan keselamatan dan kesejahteraan semua warga

sekolah. Kemudahan ini haruslah lengkap dengan peralatan yang diperlukan dan sentiasa siap sedia digunakan dalam situasi kecemasan.

- viii. Kemudahan Sukan dan Rekreasi: Fasilitas sukan dan rekreasi yang baik adalah penting untuk kesejahteraan fizikal dan mental guru. Ruang seperti padang sukan, gimnasium, atau kawasan rekreasi menyediakan tempat untuk guru bersenam, beriadah, dan melepaskan tekanan kerja, yang seterusnya menyumbang kepada kesihatan dan produktiviti mereka.
- ix. Laluan Masuk dan Kemudahan Pengangkutan: Akses yang selamat dan kemudahan pengangkutan yang efisien di sekolah adalah penting untuk memastikan perjalanan guru ke dan dari tempat kerja berjalan lancar. Laluan masuk yang jelas dan tempat letak kenderaan yang mencukupi meningkatkan keselamatan dan keselesaan guru semasa mereka tiba dan pulang dari sekolah.
- x. Ketersediaan Pusat Sumber Guru: Pusat sumber yang dilengkapi dengan bahan pengajaran dan sumber untuk pembangunan profesional menyediakan sokongan yang berharga kepada guru. Dengan akses kepada sumber terkini dan alat bantu mengajar, guru dapat memperkaya pembelajaran pelajar dan terus mengembangkan kemahiran profesional mereka.

Fasilitas yang baik memainkan peranan penting dalam meningkatkan keselesaan guru, yang seterusnya mempengaruhi kepuasan kerja mereka serta kualiti pengajaran yang mereka berikan. Fasilitas yang memadai, seperti ruang bilik darjah yang selesa, peralatan pengajaran yang lengkap, dan kemudahan lain yang diperlukan, membantu memastikan bahawa guru dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien dan tanpa gangguan. Apabila fasilitas di tempat kerja berada dalam keadaan baik dan memenuhi keperluan guru, mereka akan merasa lebih selesa dan puas dengan



persekitaran kerja mereka. Ini bukan sahaja mempengaruhi kepuasan kerja guru tetapi juga meningkatkan kualiti pengajaran, kerana guru yang berpuas hati dan selesa cenderung untuk memberi tumpuan yang lebih kepada pengajaran dan interaksi dengan pelajar, serta berusaha untuk menyediakan pengalaman pembelajaran yang lebih baik dan berkesan.

e. Kepuasan Kerja Guru (Kebajikan)

Kepuasan kerja guru dari sudut kebajikan melibatkan pelbagai faktor yang mempengaruhi kesejahteraan mereka di tempat kerja, termasuk faedah, sokongan sosial, dan program kesejahteraan. Berikut adalah beberapa aspek kebajikan yang mempengaruhi kepuasan kerja guru:



- i. Faedah Kesihatan: Kepuasan kerja meningkat dengan pelan kesihatan yang komprehensif, termasuk akses mudah kepada rawatan kesihatan dan program pencegahan.
- ii. Insurans dan Perlindungan: Insurans yang meliputi kesihatan, kemalangan, nyawa, dan kerugian memberi rasa aman kepada guru.
- iii. Faedah Kewangan dan Gaji: Gaji dan faedah kewangan yang adil, serta program bonus atau ganjaran berdasarkan prestasi, meningkatkan motivasi.
- iv. Fleksibiliti Masa Kerja: Fleksibiliti seperti kerja separuh masa, kerja jarak jauh, dan cuti tambahan membantu mencapai keseimbangan kerja-hidup.
- v. Sokongan Kesejahteraan Emosi: Program bimbingan, kaunseling, dan sokongan dalam menguruskan stres dan tekanan emosi memperbaiki kesejahteraan.





- vi. Kemudahan Perkhidmatan Kanak-kanak: Penjagaan anak dan kemudahan cuti bersalin serta cuti keluarga memudahkan guru yang mempunyai tanggungjawab keluarga.
- vii. Sokongan Latihan dan Pembangunan Profesional: Latihan dan pembangunan profesional yang disokong oleh sekolah meningkatkan kecekapan dan kemajuan kerjaya guru.
- viii. Program Kesejahteraan Komuniti: Penyertaan dalam program komuniti dan sukarela memberikan peluang untuk berkongsi pengalaman dan memberi sumbangan kepada masyarakat
- ix. Kemudahan Rekreasi dan Sukan: Program rekreasi dan sukan yang menyokong gaya hidup sihat meningkatkan kesejahteraan fizikal dan mental.
- x. Rancangan Pampasan yang Adil: Sistem pampasan yang adil, termasuk faedah pensium dan simpanan hari tua, memberikan jaminan kewangan jangka panjang.

Kebajikan yang menyeluruh, yang merangkumi aspek seperti sokongan peribadi, profesional, dan kesejahteraan keseluruhan, dapat secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan prestasi guru. Apabila guru merasakan bahawa mereka mendapat sokongan yang komprehensif dari segi kebajikan, seperti akses kepada program kesejahteraan, peluang pembangunan profesional, dan bantuan dalam menghadapi cabaran peribadi, mereka akan lebih bersemangat dan berpuas hati dengan pekerjaan mereka. Keberkesanan kebajikan ini tidak hanya mempengaruhi kepuasan dan motivasi guru secara langsung, tetapi juga memberi kesan positif kepada kualiti pendidikan yang mereka sediakan, serta kepada komuniti pendidikan secara keseluruhan. Guru yang terjaga kebajikannya cenderung untuk memberikan pengajaran





yang lebih berkualiti, berinteraksi dengan pelajar dengan lebih baik, dan menyumbang kepada suasana belajar yang lebih positif dan produktif.

f. Kepuasan Kerja Guru (Kewangan)

Kepuasan kerja guru dari sudut kewangan bergantung pada beberapa faktor utama.

Faktor-faktor ini mempengaruhi kesejahteraan, motivasi, dan prestasi guru:

- i. Gaji yang Saksama: Gaji yang diberikan kepada guru haruslah adil dan setimpal dengan tanggungjawab yang dipegang. Gaji yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memberi motivasi kepada guru untuk memberikan prestasi terbaik.
- ii. Faedah Kewangan Tambahan: Menyediakan faedah kewangan tambahan seperti insurans kesihatan, elaun, dan manfaat lain membantu menjaga kesejahteraan kewangan guru. Ini memberi perlindungan tambahan dan menyokong kewangan mereka dalam menghadapi pelbagai keperluan.
- iii. Bonus dan Ganjaran: Memberikan bonus dan ganjaran berdasarkan prestasi guru adalah cara yang efektif untuk memotivasi mereka. Ganjaran ini memberi penghargaan kepada usaha dan pencapaian guru, serta mendorong mereka untuk terus berusaha mencapai kecemerlangan.
- iv. Kenaikan Gaji: Peluang untuk kenaikan gaji berdasarkan prestasi adalah penting untuk mengekalkan motivasi guru. Kenaikan gaji yang adil dan berpatutan memberi insentif kepada guru untuk terus meningkatkan prestasi mereka.





- v. Kemudahan Pinjaman: Menyediakan sokongan kewangan seperti pinjaman perumahan membantu guru menguruskan kestabilan ekonomi mereka. Kemudahan pinjaman ini memudahkan mereka untuk membeli rumah atau menangani keperluan kewangan lain.
- vi. Pendapatan Tambahan: Peluang untuk memperoleh pendapatan tambahan melalui kegiatan kokurikulum atau tugas tambahan memberi guru cara untuk meningkatkan pendapatan mereka. Ini juga memberikan peluang untuk melibatkan diri dalam aktiviti yang menarik dan memberi manfaat tambahan.
- vii. Kesesuaian Gaji dengan Kos Hidup: Menyesuaikan gaji dengan kos hidup tempatan memastikan bahawa guru menerima bayaran yang mencukupi untuk menampung keperluan harian mereka. Penyesuaian ini penting untuk memastikan gaji tetap relevan dengan perubahan kos hidup.
- viii. Dana Pencen: Menawarkan faedah pencen yang menarik memberi jaminan kewangan untuk hari tua guru. Dana pencen yang baik memastikan bahawa guru mempunyai sumber kewangan yang mencukupi selepas bersara.
- ix. Kesaksamaan Pampasan: Memastikan sistem pampasan adalah adil dan telus untuk semua guru menggalakkan kepercayaan dan kepuasan kerja. Kesaksamaan dalam pampasan membantu mencipta persekitaran kerja yang positif.
- x. Program Kewangan Fleksibel: Menyediakan program kewangan yang boleh disesuaikan dengan keperluan individu guru, seperti pelan simpanan atau pelaburan, membantu mereka menguruskan kewangan dengan lebih baik. Fleksibiliti ini membolehkan guru menyesuaikan manfaat mengikut situasi kewangan peribadi mereka.





g. Komitmen Organisasi

Dalam kajian ini, komitmen merujuk kepada kesediaan dan tekad individu untuk terlibat secara aktif dalam menyokong dan mematuhi nilai serta matlamat yang ditetapkan oleh sekolah, serta usaha yang mereka lakukan untuk memajukan institusi pendidikan tersebut. Komitmen organisasi diukur berdasarkan sejauh mana pekerja, dalam konteks ini guru, bersedia untuk terus berkhidmat dan menyumbang kepada kejayaan organisasi dalam jangka panjang (Ilias, K., & bin Hazizi, K., 2021; Lina Norhayati, 2010; Robbin & Judge, 2007). Ini melibatkan penilaian terhadap dedikasi mereka terhadap tugas dan tanggungjawab mereka, serta kesediaan mereka untuk menyokong inisiatif dan perubahan yang bertujuan meningkatkan prestasi dan perkembangan sekolah.



Komitmen ditakrifkan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang untuk terus bekerja dalam sesebuah organisasi tanpa memerlukan alasan khusus yang mendesak, serta keteguhan dalam merancang dan membina kerjaya mereka secara berterusan (Tanudin, 2011; Shofi, 2011; Marshal & Witjing, 1982). Goleman (1998) melihat komitmen sebagai suatu hubungan emosional yang mendalam dan kuat terhadap matlamat organisasi, di mana individu sanggup membuat pengorbanan peribadi demi kepentingan dan kejayaan organisasi. Dalam kajian ini, komitmen organisasi dikaitkan dengan kesediaan individu untuk menghadapi rintangan dan cabaran dalam pekerjaan mereka, melalui kekuatan emosi, kecerdasan emosi, dan efikasi sendiri. Ini menunjukkan bagaimana aspek-aspek psikologi dan emosi mempengaruhi komitmen dan kemampuan individu untuk terus berdedikasi dan beradaptasi dalam menghadapi situasi yang mencabar di tempat kerja.





- **Komitmen Organisasi (Afektif)**

Komitmen organisasi afektif merujuk kepada tahap kesetiaan dan keterikatan emosional yang mendalam serta keterlibatan positif pekerja terhadap organisasi mereka. Ini termasuk perasaan sukacita yang dirasakan oleh pekerja serta keterikatan emosional yang positif yang mereka miliki terhadap tempat kerja mereka. Ciri dan aspek yang berkaitan dengan komitmen organisasi afektif ini termasuk:

- . Keterikatan Emosional: Guru yang mempunyai komitmen organisasi afektif akan merasai keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Perasaan sayang, bangga, dan keterlibatan secara emosional dengan nilai-nilai dan matlamat organisasi.



- Identifikasi Diri dengan Organisasi: Individu yang memiliki komitmen organisasi afektif cenderung mengidentifikasi diri mereka dengan nilai-nilai dan budaya organisasi. Rasa bangga menjadi sebahagian daripada organisasi tersebut.
- Kepercayaan Terhadap Organisasi: Guru yang komited secara afektif mempunyai kepercayaan yang tinggi terhadap keadilan dan integriti organisasi. Keyakinan bahawa organisasi memberi sokongan dan memenuhi keperluan pekerja.
- Kepuasan Terhadap Pekerjaan: Kepuasan terhadap pekerjaan dan pencapaian peribadi berkait rapat dengan komitmen organisasi afektif. Guru yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terikat secara emosional dengan organisasi.





- iv. Keterlibatan dan Inisiatif: Guru yang memiliki komitmen organisasi afektif cenderung terlibat secara aktif dalam aktiviti-aktiviti organisasi. Keinginan untuk memberi sumbangan positif dan mengambil inisiatif untuk meningkatkan prestasi organisasi.
- v. Keterbukaan terhadap Perubahan: Individu dengan komitmen organisasi afektif lebih cenderung terbuka terhadap perubahan dalam organisasi. Mereka melihat perubahan sebagai satu peluang untuk pertumbuhan dan pembangunan organisasi.
- vi. Komitmen Terhadap Rakan Sepejabat: Terdapat hubungan yang kukuh dan positif dengan rakan sekerja. Kerjasama dan saling menyokong antara ahli organisasi.
- vii. Keinginan untuk Tetap Berkhidmat: Guru yang komited secara afektif cenderung mempunyai keinginan untuk terus berkhidmat dalam organisasi tersebut. Keterikatan yang mendalam mendorong keinginan untuk membuat sumbangan jangka panjang.

Komitmen organisasi afektif memainkan peranan yang sangat penting dalam memastikan kestabilan dan keberlanjutan organisasi, kerana ia memastikan bahawa pekerja tidak hanya berkhidmat secara fizikal tetapi juga memberikan yang terbaik dari segi emosi dan penglibatan positif. Apabila pekerja mempunyai keterikatan emosional yang mendalam dan merasa terlibat secara positif dengan organisasi, mereka cenderung untuk menunjukkan tahap dedikasi yang tinggi dan berusaha keras untuk mencapai matlamat bersama. Keterlibatan emosional ini membawa kepada peningkatan kepuasan kerja, produktiviti yang lebih tinggi, dan kesetiaan yang kuat, yang semuanya menyumbang kepada kestabilan jangka panjang dan kejayaan organisasi. Pekerja yang





berkomitmen secara afektif akan lebih cenderung untuk bertahan dalam organisasi, menyokong inisiatif perubahan, dan memberikan sumbangan yang signifikan, menjadikan komitmen ini sebagai asas yang kukuh untuk pertumbuhan dan pencapaian organisasi.

- **Komitmen Organisasi (Berterusan)**

Komitmen organisasi yang berterusan merujuk kepada kesediaan pekerja untuk terus berkhidmat dan berkomitmen kepada organisasi dalam jangka masa yang panjang, menunjukkan dedikasi mereka untuk kekal dalam organisasi dan menyumbang kepada matlamat jangka panjang. Terdapat beberapa ciri dan aspek yang berkaitan dengan komitmen organisasi yang berterusan, termasuk:



- . Kesetiaan Jangka Panjang: Komitmen organisasi yang berterusan melibatkan kesetiaan pekerja terhadap organisasi untuk jangka masa yang panjang. Keinginan untuk terus berkhidmat dan memberikan sumbangan jangka panjang.
- i. Keteguhan dalam Hubungan: Pekerja yang memiliki komitmen organisasi berterusan akan menunjukkan keteguhan dalam hubungan mereka dengan organisasi. Mereka tidak mudah tergoda untuk meninggalkan organisasi walaupun dihadapi cabaran.
- ii. Keyakinan Terhadap Masa Depan Bersama Organisasi: Komitmen berterusan melibatkan keyakinan pekerja terhadap masa depan bersama organisasi. Keyakinan bahawa organisasi akan memberikan peluang pembangunan dan kesejahteraan dalam jangka panjang.





- iii. Penerimaan Cabaran dan Perubahan: Pekerja yang komited secara berterusan akan lebih menerima cabaran dan perubahan yang berlaku dalam organisasi. Mereka melihat cabaran sebagai peluang untuk tumbuh dan beradaptasi.
- iv. Kesediaan untuk Berkembang: Individu yang memiliki komitmen organisasi berterusan cenderung bersedia untuk terus berkembang dan meningkatkan kemahiran mereka. Semangat pembelajaran berterusan bagi meningkatkan prestasi dan sumbangan kepada organisasi.
- v. Penghargaan terhadap Kestabilan Pekerjaan: Komitmen berterusan melibatkan penghargaan terhadap kestabilan pekerjaan. Pekerja yang komited cenderung menghargai kestabilan dan kepastian dalam kerjaya mereka.
- vi. Kepentingan dalam Pembangunan Kerjaya dalam Organisasi: Pekerja yang memiliki komitmen organisasi berterusan akan menunjukkan kepentingan dalam pembangunan kerjaya mereka di dalam organisasi. Kesediaan untuk melibatkan diri dalam peluang-peluang kerjaya yang ditawarkan.
- vii. Ketidakmampuan untuk Mudah Terpengaruh Oleh Peluang Luar: Pekerja dengan komitmen organisasi berterusan kurang cenderung untuk mudah terpengaruh oleh peluang kerjaya luar. Mereka lebih fokus pada pembangunan kerjaya mereka dalam organisasi terkini.
- viii. Rasa Tanggungjawab dan Kepimpinan: Komitmen berterusan sering dikaitkan dengan rasa tanggungjawab terhadap tugas dan tanggungjawab sebagai pemimpin. Pekerja yang komited cenderung menjadi contoh dan pemimpin yang berkesan dalam organisasi.
- ix. Komitmen Terhadap Nilai-Nilai Organisasi: Pekerja yang komited secara berterusan akan sejajar dengan nilai-nilai organisasi. Keserasian nilai menyumbang kepada komitmen jangka panjang.





Komitmen organisasi yang berterusan adalah faktor penting dalam mencapai kestabilan dan prestasi jangka panjang organisasi. Kesediaan pekerja untuk terus berkhidmat dan berkomitmen merupakan aset berharga yang memberi sumbangan signifikan kepada kemampuan organisasi untuk mencapai matlamatnya dengan berkesan. Apabila pekerja mempunyai komitmen yang konsisten dan jangka panjang, mereka tidak hanya berusaha untuk memenuhi keperluan harian tetapi juga memberi sumbangan yang strategik kepada perancangan dan pencapaian objektif jangka panjang. Komitmen berterusan ini menyokong kestabilan dalam tenaga kerja, meminimumkan kadar penggantian pekerja, dan memastikan kesinambungan dalam usaha organisasi. Dengan itu, organisasi dapat mengatasi cabaran dan perubahan dengan lebih baik, mengekalkan prestasi yang tinggi, dan mencapai kejayaan yang berterusan dalam persekitaran yang kompetitif.



- **Komitmen Organisasi Normatif**

Komitmen organisasi normatif merujuk kepada kesetiaan dan keterikatan pekerja terhadap organisasi yang berpunca daripada rasa tanggungjawab moral atau norma sosial yang mereka pegang. Individu yang mempunyai jenis komitmen ini cenderung untuk kekal dalam organisasi bukan hanya kerana kepuasan peribadi atau faedah material, tetapi kerana mereka merasakan bahawa mereka mempunyai hutang budi atau tanggungjawab moral untuk menyokong dan terus berkhidmat kepada organisasi tersebut. Ciri dan aspek yang berkaitan dengan komitmen normatif ini termasuk:

- . Rasa Tanggungjawab Moral: Komitmen organisasi normatif melibatkan rasa tanggungjawab moral dan etika terhadap organisasi. Pekerja merasa bahawa





mereka mempunyai kewajiban untuk terus berkhidmat berdasarkan norma-norma moral.

- i. Kepercayaan Terhadap Nilai-Nilai Organisasi: Individu dengan komitmen organisasi normatif meyakini dan menghormati nilai-nilai etika dan moral organisasi. Mereka merasa sejajar dengan prinsip-prinsip yang diterapkan oleh organisasi.
- ii. Kesetiaan kepada Prinsip-Prinsip Organisasi: Pekerja yang memiliki komitmen organisasi normatif menunjukkan kesetiaan kepada prinsip-prinsip dan matlamat organisasi. Mereka bersedia untuk mengikutinya walaupun mungkin ada tekanan dari luar.
- iii. Perasaan Berhutang Budi: Individu berasa berhutang budi kepada organisasi yang telah memberikan peluang, latihan, atau manfaat lain kepada mereka. Perasaan ini mendorong mereka untuk terus memberi balasan melalui keterlibatan dan pencapaian yang positif.
- iv. Hubungan Peribadi dengan Ahli Organisasi: Keterikatan kepada rakan sekerja dan hubungan peribadi dalam organisasi dapat menjadi faktor penting dalam komitmen organisasi normatif. Perasaan bertanggungjawab terhadap kebajikan rakan sekerja dapat mempengaruhi keputusan untuk terus berkhidmat.
- v. Pentingnya Keterlibatan dalam Organisasi: Komitmen organisasi normatif muncul apabila individu menganggap keterlibatan mereka dalam organisasi sangat penting dari segi nilai dan tanggungjawab moral. Mereka merasakan bahawa organisasi memberi makna dan memberi nilai kepada hidup mereka.





- vi. Keadilan dan Keseimbangan: Persepsi terhadap keadilan dan keseimbangan dalam organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi normatif. Pekerja yang merasakan perlakuan adil cenderung lebih komited secara normatif.
- vii. Kesiediaan untuk Berkorban: Individu dengan komitmen organisasi normatif mungkin bersedia untuk berkorban untuk kepentingan organisasi. Mereka melihat pengorbanan sebagai satu bentuk pelaksanaan nilai dan tanggungjawab moral.

Komitmen normatif terhadap organisasi memainkan peranan penting dalam memastikan kestabilan dan keberlanjutan organisasi, dengan berasaskan nilai moral dan etika. Komitmen ini mencipta ikatan yang kukuh antara pekerja dan organisasi, kerana ia didorong oleh rasa tanggungjawab moral dan norma sosial yang mendalam. Pekerja yang mempunyai komitmen normatif merasakan bahawa mereka mempunyai kewajipan moral untuk terus menyokong dan berkhidmat kepada organisasi, yang menggalakkan mereka untuk kekal dalam jangka panjang dan menyumbang kepada kejayaan organisasi. Ikatan ini memperkuat hubungan antara pekerja dan organisasi, membentuk asas yang kukuh untuk kestabilan, serta memupuk suasana kerja yang beretika dan harmoni. Keberlanjutan organisasi diperkuat dengan adanya pekerja yang berdedikasi berdasarkan nilai-nilai moral, menjadikan mereka lebih terikat dan komited untuk menyokong misi dan matlamat organisasi dalam jangka panjang.



1.10 Definisi Operasional

Di sini adalah beberapa definisi bagi istilah-istilah yang akan digunakan dalam kajian ini:

1.10.1 Guru Bimbingan dan Kaunseling

Guru bimbingan dan kaunseling dalam kajian ini merujuk guru bimbingan dan kaunseling di Sarawak.

Kecerdasan emosi merujuk tahap kecerdasan emosi guru-guru bimbingan dan kaunseling yang diperolehi daripada instrumen kecerdasan emosi.

1.10.3 Efikasi Kendiri

Efikasi kendiri merujuk tahap efikasi kendiri guru-guru bimbingan dan kaunseling yang diperolehi daripada instrumen efikasi kendiri.



1.10.4 Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja guru merujuk tahap kepuasan guru-guru bimbingan dan kaunseling yang diperolehi daripada instrumen kepuasan kerja guru.

1.10.5 Komitmen Organisasi

Kepuasan komitmen organisasi merujuk tahap komitmen organisasi guru-guru bimbingan dan kaunseling yang diperolehi daripada instrumen komitmen organisasi.



Bab ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai latar belakang, permasalahan, dan fokus kajian yang berkaitan dengan faktor-faktor penting seperti kecerdasan emosi, efikasi sendiri, dan kepuasan kerja, serta bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi komitmen organisasi guru Bimbingan dan Kaunseling di Negeri Sarawak. Melalui bab ini, tujuan dan objektif kajian diterangkan secara terperinci, diikuti dengan soalan-soalan kajian yang dirumuskan untuk membimbing penyelidikan. Definisi operasional bagi istilah-istilah utama, konsep-konsep penting, dan model-model rujukan yang digunakan dalam kajian juga dijelaskan dengan jelas. Ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana setiap faktor berinteraksi dan mempengaruhi komitmen organisasi, serta menyediakan kerangka kerja yang sistematik untuk analisis dan penilaian dalam kajian ini.

