

KECERDASAN EMOSI DAN KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN DALAM KERJAYA KETENTERAAN: SUATU TINJAUAN KONSEPTUAL

*(Emotional Intelligence and Work-life Balance in Military Career:
A Conceptual Study)*

Rogis Baker, Hasimi Sallehuddin, Nur Surayya Mohd Saudi, Hasan Al-Banna Mohamed,
Mohamed Ayyub Hassan & Zailin Zainal Ariffin

ABSTRAK

Kecerdasan emosi dan keseimbangan kerja dan kehidupan merupakan dua elemen yang kini kian mendapat perhatian oleh segenap lapisan masyarakat. Para sarjana juga sering mengkaji faktor-faktor ini dalam pelbagai sektor pekerjaan. Tuntutan di antara mengimbangi keperluan dan kehendak di samping peningkatan taraf hidup telah menyebabkan individu sering berhadapan dengan konflik emosi antara kerjaya dan keluarga. Kesan kegagalan individu dalam mengawal emosi telah menyebabkan berlakunya peningkatan isu-isu berkaitan bunuh diri, perceraian, kemurungan dan sebagainya akibat daripada tekanan di tempat kerja. Artikel ini membincangkan secara tinjauan konseptual kesan kecerdasan emosi terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan dalam konteks kerjaya sebagai anggota tentera. Bukti secara empirikal daripada kajian-kajian lepas menjadi sandaran dalam membincangkan isu-isu berkaitan kecerdasan emosi dan keseimbangan kerja. Berdasarkan kajian-kajian lepas yang pernah dijalankan telah membuktikan terdapat hubungan signifikan yang positif antara kecerdasan emosi dengan keseimbangan kerja dan kehidupan. Para pengkaji mendapati individu yang memiliki tahap kecerdasan emosi yang tinggi mampu mengimbangi kerjaya dan kehidupan peribadi mereka. Oleh itu, salah satu faktor yang perlu diberi perhatian oleh organisasi dalam meningkatkan kualiti kerja dan kehidupan pekerja adalah dengan menitik beratkan elemen kecerdasan emosi. Keseimbangan kerja dan kehidupan merupakan elemen yang penting dalam kerjaya ketenteraan kerana anggota tentera sering berhadapan dengan tuntutan tugas yang berat dan mencabar.

Kata Kunci: kecerdasan emosi, keseimbangan kerja dan kehidupan, konflik, ketenteraan

ABSTRACT

Emotional intelligence and work-life balance are two elements that are now gaining attention in all walks of life. Scholars also frequently study these factors in various occupational sectors. The demands of balancing demands and needs as well as improving living standards cause individuals to often face emotional conflicts between career and family. The impact of individuals' failure to control emotions has led to an increase in issues related to suicide, divorce, depression and so on as a result of stress at work. This article discusses conceptual reviews of the effects of emotional intelligence on work-life balance in the context of a military career. Empirical evidence from past studies has become the basis for discussing

issues related to emotional intelligence and work-life balance. Recent studies have shown that there is a significant positive relationship between emotional intelligence and work-life balance. Researchers have found that individuals with high levels of emotional intelligence are able to balance their careers and personal life. Therefore, one of the factors that organizations need to focus on in improving the quality of work and work-life is the emphasis on emotional intelligence. Work-life balance are an important element in military careers as military personnel often face demanding and demanding tasks.

Keywords: emotional intelligence, work-life balance, conflict, military

PENGENALAN

Kerjaya yang melibatkan keselamatan dan pertahanan negara merupakan profesion yang sangat mencabar dan menuntut disiplin yang tinggi dalam kalangan anggotanya (Baker & Ibrahim, 2014; 2017). Isu utama yang kini kian menjadi kebimbangan dalam kalangan anggota tentera adalah berkaitan dengan kualiti hidup, masa yang diperuntukkan bersama keluarga dan kesan kerja terhadap kehidupan berkeluarga (Blue Star Families, 2017; Pickering, 2018). Menurut Johari (2013), pucuk pimpinan tertinggi Tentera Darat Malaysia (TDM) sering menekankan prinsip keseimbangan antara *man*, *machine* dan *method* di mana setiap anggota tentera perlu sentiasa bersiap bersedia dalam tugas disamping juga mengutamakan kualiti kehidupan mereka. Persekitaran kerjaya ketenteraan yang sering berhadapan dengan situasi yang mencabar ketika latihan dan ketika bertugas menjaga pertahanan negara menuntut setiap anggota memiliki ketahanan emosi yang kukuh dalam diri masing-masing (Kadir et al., 2016).

Oleh itu, fokus kajian ini adalah untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi dan keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan anggota tentera. Selain itu, kajian ini juga akan merungkai secara konseptual perkaitan di antara kedua-dua elemen tersebut berlandaskan kajian empirikal yang pernah dijalankan sebelum ini.

Kecerdasan emosi dapat ditakrifkan sebagai keupayaan individu dalam mengurus dan menggunakan emosi dengan cara yang seimbang dan bersesuaian (Applewhite, 2017). Konsep kecerdasan emosi boleh dicirikan sebagai kebolehan sosial, sifat dan kualiti yang diperlukan oleh setiap individu dalam bermasyarakat, berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain (Kozáková & Saliger, 2019). Kecerdasan emosi merupakan elemen yang perlu diberi perhatian yang serius dalam profesion ketenteraan kerana mereka sering terdedah dengan risiko dan tugas yang mencabar. Hal ini kerana kerjaya ini menuntut disiplin yang ketat dan kekuatan mental serta fizikal dalam kalangan anggota tentera (Kadir et al., 2016).

Setiap individu akan mengalami pelbagai cabaran untuk mengimbangi antara pekerjaan dengan kehidupan peribadi mereka (Pickering, 2018). Kegagalan sesebuah organisasi mengimbangi faktor kerja dan kehidupan dalam kalangan pekerja akan berhadapan dengan peningkatan masalah disiplin, ketidakpuasan kerja, penurunan komitmen kerja dan kesetiaan pekerja terhadap organisasi (McDonald et al., 2005). Menurut Lee (2010), berlakunya peningkatan pelanggaran disiplin dalam kalangan anggota Angkatan Tentera Malaysia (ATM) di mana hampir 60% daripada statistik pelanggaran disiplin adalah dari kalangan anggota tentera berpangkat rendah. Malah terdapat juga kajian lain yang pernah dijalankan mendapati krisis salah laku dalam kalangan anggota tentera semakin membimbangkan (Bujai & Hashim, 2015; Saud, 2008).

Kebanyakan anggota tentera mempunyai pengalaman berhadapan dengan konflik kerja dan kehidupan (Pickering, 2018). Wan Othman (2014) yang telah menjalankan kajian terhadap 3000 anggota TDM, mendapati hampir 65.97% daripada responden merasakan diri kurang sejahtera manakala 17.6% responden mengalami ketidaksejahteraan dari segi psikologi. Malah kajian ini juga telah mendapati kecerdasan emosi memainkan peranan penting dalam mempengaruhi kesejahteraan psikologi dalam kalangan anggota tentera di mana terdapat hubungan signifikan yang positif di antara kedua-dua elemen tersebut.

Menurut Pickering (2018), konflik kerja dan kehidupan dapat memberi beberapa impak negatif terhadap anggota tentera dan orang sekeliling. Antaranya adalah memberi kesan terhadap kesihatan dan kesejahteraan diri. Kegagalan mengimbangi kerja dan kehidupan akan mencetuskan kesan ketegangan dan kesihatan psikologi dalam diri setiap anggota tentera dari segi emosi, kemurungan, kebimbangan, stres, simptom fizikal, hilang selera makan, keletihan, ketegangan saraf dan tekanan darah tinggi (Baker et al., 2019; Brauner et al., 2019; Pickering, 2018). Kesan negatif yang kedua pula adalah terhadap keluarga anggota tentera (Pickering, 2018). Menurut Sudom (2010), semakin meningkat tahap gangguan kerja terhadap kehidupan berkeluarga akan meningkatkan tahap kemurungan dan menjejaskan kesejahteraan psikologi di antara pasangan anggota tentera. Selain itu, kesan terhadap rakan sekerja juga merupakan salah satu impak negatif kepada konflik kerja dan kehidupan (Pickering, 2018). Menurut kajian yang dijalankan oleh Lieke et al., (2010) mendapati konflik kerja dan kehidupan mempunyai kesan negatif terhadap prestasi rakan sekerja di mana apabila seorang pekerja melaporkan terdapat gangguan kerja dan keluarga maka kesan yang sama akan berlaku kepada rakan sekerja di mana mereka mengalami *burnout* dan keterikatan kerja yang rendah terhadap organisasi. Selain itu, konflik antara kerja dan kehidupan juga memberi kesan negatif kepada produktiviti dalam kalangan anggota tentera (Pickering, 2018). Ini kerana keseimbangan kerja dan kehidupan akan memberi kesan yang ketara terhadap produktiviti dalam kalangan pekerja (Bloom et al., 2009). Faktor pengekal dalam organisasi juga merupakan kesan daripada ketidakseimbangan kerja dan kehidupan pekerja (Pickering, 2018). Berdasarkan kajian tinjauan dalam kalangan Angkatan Bersenjata Kanada (CAF) mendapati punca anggota tentera meninggalkan perkhidmatan tentera disebabkan oleh faktor keluarga (Howe et al., 2007).

KAJIAN LITERATUR

Kecerdasan emosi dan keseimbangan kerja dan kehidupan merupakan aspek yang kian popular dalam kalangan pengkaji (Shylaja & Prasad, 2017). Hal ini kerana kedua-dua elemen ini mempunyai kepentingannya yang tersendiri dan memberi kesan yang besar kepada organisasi (Baker et al., 2019). Menurut Bokti dan Talib (2010), persekitaran kerjaya ketenteraan yang mencabar menuntut organisasi agar sentiasa memenuhi keperluan kebajikan dan sosial bagi mengimbangi antara kerjaya dan kehidupan dalam kalangan anggota tentera. Malah kerjaya ini juga memerlukan kekuatan emosi yang kukuh dalam diri anggotanya kerana mereka sering berhadapan dengan pelbagai situasi yang tidak diduga semasa dalam latihan dan juga ketika bertugas (Kadir et al., 2016).

Menurut Pickering (2018), terdapat empat jenis konflik kerja-kehidupan dikenalpasti sering berlaku dalam kalangan anggota tentera. Konflik pertama melibatkan pengurusan masa di mana anggota tentera berhadapan dengan dilema untuk mengimbangi dan memperuntukkan masa antara melaksanakan tuntutan tugas dan masa bersama keluarga. Sekiranya masa lebih digunakan untuk memenuhi keperluan tugas maka sudah pasti peruntukan masa bersama

keluarga akan berkurangan. Konflik yang kedua pula adalah konflik berasaskan tingkahlaku iaitu bagaimana anggota tentera membezakan peranan sebagai anggota tentera di tempat kerja dan juga peranan sebagai ibubapa atau suami dan isteri di rumah. Tingkahlaku di tempat kerja mudah terbawa-bawa ke rumah dan juga sebaliknya. Konflik ketiga adalah berasaskan ketegangan di mana anggota yang mengalami tekanan di tempat kerja mudah membawa mood kemarahan pulang ke rumah menyebabkan masalah dalam berinteraksi dengan ahli keluarga. Konflik keempat pula merupakan konflik berasaskan tenaga di mana tenaga yang banyak telah digunakan di tempat kerja telah menyebabkan keletihan kepada anggota tentera untuk melakukan aktiviti sosial bersama keluarga dan rakan-rakan.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan kaedah analisis kandungan dalam menjelaskan secara konseptual elemen-elemen kecerdasan emosi dan keseimbangan kerja dan kehidupan. Sumber sekunder yang digunakan dalam proses penganalisan kandungan adalah melalui jurnal-jurnal yang berimpak tinggi, tesis dan laporan-laporan yang sahih dan dipercayai. Bahan-bahan ini dianalisis kandungannya dan dirumuskan dalam kajian ini dalam menghuraikan konsep kecerdasan emosi dan keseimbangan kerja dan kehidupan serta menjelaskan perkaitan di antara kedua-dua elemen ini secara konseptual.

PERBINCANGAN KAJIAN

Kajian empirikal yang terkini telah membuktikan bahawa kecerdasan emosi mempunyai hubungan signifikan yang positif dengan keseimbangan kerja dan kehidupan (Applewhite, 2017; Gupta, 2016; Kumarasamy et al., 2017; Sharma, 2014; Shylaja & Prasad, 2017). Kebanyakan organisasi mempercayai elemen kecerdasan emosi sering dikaitkan dalam memainkan peranan yang penting untuk meningkatkan kualiti kerja dan kehidupan seseorang pekerja (Demir, 2011; Sakalle et al., 2017). Menurut Malik et al., (2019), individu yang memiliki tahap kecerdasan emosi yang tinggi mampu mengurus antara kerja dan kehidupan dengan lebih baik serta mempunyai kepuasan dalam pekerjaan mereka.

Gardner (1993) telah mengkategorikan kecerdasan kepada Intrapersonal dan Interpersonal melalui Teori Kecerdasan Pelbagai (*Multiple Intelligence*) yang diperkenalkannya berasaskan Teori Kecerdasan Sosial oleh Thorndike's (1920). Kecerdasan Intrapersonal merujuk kepada keupayaan individu mengurus diri merangkumi perasaan diri manakala kecerdasan interpersonal pula bagaimana seseorang itu mengurus orang lain termasuk dalam aspek perasaan (Gardner, 1993). Keupayaan kecerdasan intrapersonal dan interpersonal sekiranya digabungkan dapat memberi impak yang positif terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan seseorang individu (Weinzimmer et al., 2017). Weinzimmer et al., (2017) juga telah mengaitkan Teori *Spillover* dalam hubungkait antara kecerdasan emosi dengan keseimbangan kerja dan kehidupan di mana individu yang memiliki tahap kecerdasan emosi yang tinggi lazimnya mampu mengimbangi antara kerjaya dengan kehidupan mereka.

KESIMPULAN

Tuntutan dalam mengimbangi kerja dan kehidupan khususnya dalam kalangan anggota tentera merupakan salah satu pelan tindakan dalam sistem pengurusan strategik ATM demi memperkasakan anggota tentera agar lebih harmoni dan sejahtera dalam kehidupan mahupun dalam kerjaya masing-masing (Johari, 2013). Hal ini bertujuan untuk mengelakkan impak negatif berlaku terhadap keupayaan dan kesiapsiagaan sumber manusia ATM dalam mempertahankan benteng pertahanan negara daripada dicerobohi musuh (Bokti & Talib, 2010). Kepentingan elemen kecerdasan emosi telah terbukti sebagai salah satu elemen yang dapat memberi kesan yang positif terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan seseorang individu. Hal ini dibuktikan dengan dapatan kajian lepas yang mendapati kedua-dua faktor ini saling berkaitan (Applewhite, 2017; Gupta, 2016; Kumarasamy et al., 2017; Sharma, 2014; Shylaja & Prasad, 2017).

Organisasi ATM yang merupakan benteng pertahanan utama negara yang memiliki kekuatan sumber manusia yang kuat maka organisasi ATM perlu menitik beratkan faktor-faktor ini bukan sahaja hanya mengfokuskan persediaan fizikal semata-mata malah persediaan secara psikologi juga merupakan perkara yang penting untuk diambil kira. Jesteru, kajian ini dapat memberi pendedahan kepentingan factor psikologi khususnya elemen kecerdasan emosi ke arah mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan anggota tentera.

PENGHARGAAN

Sekalung penghargaan kepada Universiti Pertahanan Nasional Malaysia atas penyediaan dana penyelidikan melalui Skim Geran Penyelidikan Jangka Pendek UPNM/2018/GPJP/2/SSK/4.

RUJUKAN

- Applewhite, P. S. (2017). *Emotional intelligence in the work and life balance of foster care workers*. Doctoral dissertation, Walden University
- Baker, R., & Ibrahim, H. I. (2017). Kecerdasan emosi dan komitmen afektif: Peranan keterikatan kerja sebagai pengantara. *Jurnal Pengurusan*, 49 (2017) 103-115.
- Baker, R., & Ibrahim, H. I. (2014). Tekanan kerja dalam organisasi kepolisan: Tinjauan dalam perspektif kecerdasan emosi. *Jurnal Kemanusiaan*, 12(2), 1-24.
- Baker, R., Jaaffar, A. H., Sallehuddin, H., & Hassan, M. A. (2019). The relationship between emotional intelligence, depression, anxiety, stress and work-life balance: An examination among malaysian army personnel. *Asia Proceedings of Social Sciences*, 4(2), 27-30.
- Bloom, N., Kretschmer, T., & Van Reenan, J. (2009). *Work-life balance, management practices and productivity*. In International differences in the business practices and productivity of firms (pp. 15-54). University of Chicago Press.
- Blue Star Families. 2017. 2017 *Military family lifestyle survey*. Retrieved from <https://bluestarfam.org/wpcontent/uploads/2017/11/MFLSComprehensiveReport17FINAL.pdf>
- Bokti, N. L. M., & Talib, M. A. (2010). Tekanan kerja, motivasi dan kepuasan kerja tentera laut armada tentera laut diraja Malaysia. *Jurnal Kemanusiaan*, 8(1), 46-62.
- Brauner, C., Wöhrmann, A. M., Frank, K., & Michel, A. (2019). Health and work-life balance across types of work schedules: A latent class analysis. *Applied Ergonomics*, 81.

- Bujai, M. R., & Hashim, A. (2015). Pelaksanaan aktiviti keagamaan dan hubungannya dengan penghayatan kerohanian Anggota Tentera Malaysia. *Tinta Artikulasi Membina Ummah*, 1(1), 176-186.
- Demir, M. (2011). *The analysis of the relationship among emotional intelligence, organizational deviance, quality of work life and turnover intentions in hospitality business*. Doctoral dissertation summary. *European Journal of Tourism Research* 4(2), pp. 214-216
- Gardner, H. (1993). *Multiple intelligences: The theory into practice*. New York: Basic Books.
- Gupta, S. (2016). Emotional intelligence and work life balance of employees in the information technology industry. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(3), 1-5.
- Howe, D., Peddie, S.K. and Toussaint, V.F. (2007). *CF Retention Survey (2006) and CF Exit Survey (2005/06)*, Briefing Note to Director General Conditions of Service (February 9, 2007).
- Johari, M. D. (2013). *Morel dan pengaruhnya terhadap motivasi dan komitmen di kalangan anggota Tentera Darat Malaysia*. Tesis Ph.D, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Kadir, M. J., Uli, J., Ridzuan, A. A., Mohd Zainol, N. A., & Mohamad., M. H. (2016). Kecerdasan emosi dan hubungannya dengan tekanan kerja dalam kalangan anggota Tentera Darat Malaysia. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 1 (2), 1-16.
- Kozáková, E., & Saliger, R. (2019). The role of emotional intelligence in direct leadership in the army of the Czech Republic. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 67(1), 265-273.
- Kumarasamy, M. M., Pangil, F., & Mohd Isa, M. F. (2016). The effect of emotional intelligence on police officers' work-life balance: The moderating role of organizational support. *International Journal of Police Science & Management*, 18(3), 184-194.
- Lee, B. K. (2010). *The evolution of individual needs on job satisfaction of the fist year soldier*. Masters thesis, University of Malaya.
- Malik, M., Haider, Z., & Hussain, A. (2019). Perceived emotional intelligence, work life balance and job satisfaction among healthcare professionals in Pakistan. *International Journal of Pharmaceutical Research & Allied Sciences*, 8(2).
- McDonald, P., Guthrie, D., Bradley, L., & Shakespeare-Finch, J. (2005). Investigating work-family policy aims and employee experiences. *Employee Relations*, 27(5), 478-494.
- Pickering, D. (2018). *Work-Life conflict among military personnel: Impact on individual and organizational outcomes*. In Dursun, S., Urban, S. & Dean, W. H.(Ed.), *The Homefront: Family Well-Being and Military Readiness*. Canada: Canadian Defence Academy Press.
- Sakalle, K., Dixit, P., Kaur, R., & Nagendra, A. (2017). Triggers of employee life cycle: An empirical study on emotional intelligence influencing work life. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences*, 12(7), 170-181.
- Saud, M. (2008). *Pelanggaran tatasusila agama dalam kalangan anggota Angkatan Tentera Malaysia (ATM)*. Tesis Ph.D, Universiti Teknologi Malaysia.
- Sharma, L. N. (2014). Emotional intelligence as correlate to work life balance (A case study of Sidhi MP). *Global Journal of Finance and Management*, 6(6), 551-556.
- Shylaja, P., & Prasad, C. J. (2017). Emotional intelligence and work life balance. *Journal of Business and Management*, 19(19), 18-21.

- Sudom, K. (2010). Quality of life among military families: Results from the 2008/2009 survey of Canadian Forces spouses. *Director General Military Personnel Research and Analysis Technical Memorandum*, 17, 1-104.
- Lieke L. ten Brummelhuis, Arnold B. Bakker & Martin C. Euwema. (2010). Is family-to work interference related to co-workers' work outcomes?. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 461-469.
- Thorndike, R. L. (1920). *Intelligence and its uses*. Harper's Magazine, 140, 227-235.
- Weinzimmer, L. G., Baumann, H. M., Gullifor, D. P., & Koubova, V. (2017). Emotional intelligence and job performance: The mediating role of work-family balance. *The Journal of Social Psychology*, 157(3), 322-337.

MAKLUMAT PENULIS

ROGIS BAKER

Fakulti Pengajian dan Pengurusan Pertahanan,
Universiti Pertahanan Nasional Malaysia.
rogis@upnm.edu.my

HASIMI SALLEHUDDIN

Fakulti Teknologi dan Sains Maklumat,
Universiti Kebangsaan Malaysia.
hasimi@ukm.edu.my

NUR SURAYYA MOHD SAUDI

Fakulti Pengajian dan Pengurusan Pertahanan,
Universiti Pertahanan Nasional Malaysia.
nursurayya@upnm.edu.my

HASAN AL-BANNA MOHAMED

Fakulti Pengajian dan Pengurusan Pertahanan,
Universiti Pertahanan Nasional Malaysia.
hasanalbanna@upnm.edu.my

MOHAMED AYYUB HASSAN

Fakulti Sains Sosial Dan Kemanusiaan,
Universiti Teknologi Malaysia.
ayyub@utm.my

ZAILIN ZAINAL ARIFFIN

Fakulti Pengajian dan Pengurusan Pertahanan,
Universiti Pertahanan Nasional Malaysia.
zailin@upnm.edu.my