

# KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN DALAM BIDANG KETENTERAAN : TINJAUAN DALAM PERSPEKTIF KECERDASAN EMOSI (*WORK-LIFE BALANCE IN MILITARY: A REVIEW IN EMOTIONAL INTELLIGENCE PERSPECTIVE*)

Rogis bin Baker<sup>a\*</sup>, Amar Hisham bin Jaaffar<sup>b</sup>, Hasimi bin Sallehuddin<sup>c</sup>, Zailin binti Zainal Ariffin<sup>a</sup>, Nur Surayya binti Mohd Saudi<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Fakulti Pengajian dan Pengurusan Pertahanan, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, Bangunan Lestari Aras 3, Kem Sungai Besi, 57000 Kuala Lumpur, Malaysia.

<sup>b</sup>Jabatan Pengurusan dan Sumber Manusia, Kolej Pengurusan Perniagaan dan Perakaunan, Universiti Tenaga Nasional, 26700, Muadzam Shah, Pahang, Malaysia,

<sup>c</sup>Fakulti Teknologi dan Sains Maklumat, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 UKM, Bangi Selangor, Malaysia.

\*Corresponding author [rogis@upnm.edu.my](mailto:rogis@upnm.edu.my)

Received: 25 September 2018

Received in revised form: 17 January 2019

Accepted: 11 April 2019

Published : 1 June 2019

## Abstract

*Work-Life Balance is an increasingly emphasized element of every society. This is due to increased issues relating to conflict between work and family, stress, emotion and so on. This article discusses the importance of Work- Life Balance to employees in general and military personnel in particular. Additionally, this article also presents results based on previous studies conducted on the relationship between Emotional Intelligence and Work-Life Balance. The results of previous studies have found that there is a significant positive relationship between that two elements. This proves that employees with high emotional intelligence will be able to balance among work and family matters. Hence, organizational emphasis on the elements of Emotional Intelligence among workers can have a positive impact to create a balance of work and the family in turn to bring about the well-being of life.*

**Keywords:** *Work-life balance, emotional intelligence, military, conflict*

## Abstrak

Keseimbangan kerja dan kehidupan merupakan elemen yang semakin dititik beratkan oleh setiap lapisan masyarakat. Hal ini berikutan meningkatnya isu-isu berkaitan konflik antara kerja dan keluarga, tekanan, emosi dan sebagainya. Artikel ini membincangkan kepentingan keseimbangan kerja dan kehidupan terhadap pekerja secara amnya dan anggota tentera secara khususnya. Selain itu, artikel ini juga mengemukakan bukti empirikal berlandaskan kajian lepas yang pernah dijalankan sebelum ini berkaitan hubungan di antara kecerdasan emosi dengan keseimbangan kerja dan kehidupan. Hasil daripada dapatan kajian lepas telah mendapati terdapat hubungan yang signifikan yang positif di antara kedua-dua elemen tersebut. Ini membuktikan bahawa pekerja yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan dapat mengimbangi urusan kerja dan keluarga. Oleh yang demikian, penekanan organisasi terhadap elemen kecerdasan emosi dalam kalangan pekerja dapat memberi kesan yang positif untuk mewujudkan keseimbangan kerja dan keluarga seterusnya menghasilkan kesejahteraan hidup.

**Kata kunci:** Kesimbangan kerja dan kehidupan, kecerdasan emosi, ketenteraan, konflik

© 2019 Penerbit UTM Press. All rights reserved

## 1.0 LATAR BELAKANG KAJIAN

Angkatan Tentera Malaysia (ATM) merupakan satu organisasi yang dianggap cukup berdisiplin serta disanjung tinggi di sisi masyarakat. Tentera Darat Malaysia (TDM) merupakan salah satu cabang terbesar ATM selain daripada Tentera Udara Di Raja Malaysia (TUDM) dan Tentera Laut Di Raja Malaysia (TLDM). Prinsip keseimbangan di antara *man*, *machine* dan *method* yang ditekankan oleh pemerintah tertinggi Tentera Darat Malaysia (TDM) dengan mengutamakan kesiapsiagaan keupayaan tempur dan kualiti hidup dalam kalangan anggota merupakan suatu perkara yang sentiasa diambil perhatian (Johari, 2013). Tanggungjawab yang dipikul sebagai seorang anggota tentera juga dapat memberi kesan yang signifikan terhadap kehidupan berkeluarga (Skomorovsky et al., 2015). Oleh itu, keseimbangan antara kerja dan kehidupan dalam kalangan anggota tentera merupakan aspek yang tidak boleh dipandang ringan. Kajian ini juga akan menjurus kepada elemen psikologi individu yang melibatkan faktor emosi diri yang berkait rapat dengan keseimbangan kehidupan antara kerja dan kehidupan kerana aspek emosi sering dikaitkan dengan tingkah laku dalam sesebuah organisasi (Grandey, 2000).

Kecerdasan emosi adalah kebolehan mengurus dan menggunakan emosi dengan cara yang betul atau seimbang (Applewhite, 2017). Menurut Suppiah et al., (2014), integrasi kognitif dalam kecerdasan emosi merupakan elemen yang penting dalam *soft skills development* seseorang individu. kecerdasan emosi merujuk kepada kemampuan individu itu untuk mengawal emosi diri dengan lebih efektif dan dapat mempengaruhi hubungan secara positif dengan orang lain (Mayer & Salovey, 1997). Kecerdasan emosi merupakan elemen yang perlu untuk diambil perhatian terutamanya dalam profesion ketenteraan kerana anggota tentera sentiasa memikul peranan dan tanggungjawab yang berat dalam kesiapsagaan untuk mempertahankan negara daripada sebarang ancaman musuh. Memandangkan

anggota tentera perlu menjalani latihan yang lasak dan sentiasa bersedia sedia terhadap sebarang kemungkinan yang akan berlaku maka ianya menuntut kepada kekuatan emosi yang kuat bagi memastikan keputusan yang dibuat adalah tepat dan bijak (Kadir et al., 2016). Malah kerjaya yang melibatkan aspek keselamatan dan pertahanan negara merupakan tugas yang sangat mencabar dan memerlukan ketahanan emosi yang sangat tinggi (Baker & Ibrahim, 2017). Walaubagaimana pun, faktor keseimbangan tugas dan keluarga juga perlu dititik beratkan bagi memastikan anggota tentera tidak tekanan dan seterusnya mengganggu kesejahteraan dalam kehidupan mereka. Ini kerana kerjaya yang melibatkan keselamatan dan pertahanan negara seperti ketenteraan, kepolisan dan seumpamanya merupakan kerjaya yang mencabar dan memerlukan tahap ketahanan mental dan emosi yang tinggi dan konsisten (Baker & Ibrahim, 2014; Bokti & Talib, 2010).

Keseimbangan kerja dan kehidupan pula membawa definisi kepada keupayaan individu untuk memenuhi komitmen mereka terhadap tugas dan keluarga serta tanggungjawab dan aktiviti selain daripada pekerjaan (Parkes & Langford, 2008). Menurut Parkes dan Langford (2008) lagi, keseimbangan kerja dan kehidupan juga melibatkan kesihatan dan kesejahteraan, mengurangkan tekanan dan kepuasan yang lebih tinggi. Pekerja yang sentiasa terlibat dalam tugas akan berhadapan dengan risiko konflik kerja-keluarga serta tidak dapat meluangkan masa dengan keluarga setiap masa (Halbesleben et al., 2009). Kajian berkaitan hubungkait antara kecerdasan emosi dengan keseimbangan kerja dan kehidupan merupakan isu yang penting untuk diketengahkan memandangkan elemen emosi kurang diambil perhatian sebelum ini dalam kajian berkaitan tingkahlaku organisasi (Grandey, 2000).

### **Permasalahan**

Statistik menunjukkan berlakunya peningkatan terhadap krisis salah laku dalam kalangan anggota ATM yang menggambarkan terdapat masalah dalaman dan krisis tingkah laku negatif dalam kalangan anggota tentera (Bujai & Hashim, 2015; Saud, 2008). Berlakunya peningkatan terhadap kes-kes jenayah seperti penderaan, rogol, rasuah dan bunuh telah dilaporkan di dada-dada akhbar negara yang melibatkan anggota tentera (Berita Harian, 26 November 2018; Bernama, 23 Februari 2018; Kosmo, 2 Februari 2018; Sinar Harian, 24 Februari 2017; Sinar Harian, 30 Ogos 2017). Terdapat juga kajian yang pernah dijalankan oleh Wan Othman (2014) terhadap anggota Tentera Darat Malaysia yang mendapati 65.97% responden mengakui kurang sejahtera dan 17.6% tidak sejahtera daripada segi kesejahteraan psikologi. Dapatan kajian ini juga mendapati kecerdasan emosi mempunyai hubungkait yang positif dengan kesejahteraan psikologi dalam kalangan anggota tentera (Wan Othman, 2014). Berdasarkan tinjauan kajian yang dilakukan oleh Star Blue Families (2017) mendapati isu utama yang membimbangkan dalam kalangan anggota tentera pada masa kini adalah berkaitan kualiti kehidupan, masa bersama keluarga, kestabilan dan kesannya terhadap ahli keluarga. Malah hampir 60% responden tidak mengesyorkan anak mereka menyertai kerjaya ketenteraan di mana 50% anggota wanita menganggap tanggungjawab keluarga merupakan halangan utama kepada kerjaya mereka (Star Blue Families, 2017). Situasi ini menggambarkan berlakunya ketidakseimbangan antara kerjaya dan keluarga dalam kalangan anggota tentera. Anggota tentera yang menghadapi konflik kerja dan keluarga akan mudah terlibat dalam keganasan rumahtangga sama ada dalam bentuk fizikal mahu pun emosi (Skomorovsky et al., 2015).

Manakala kajian yang telah dijalankan oleh Lembaga Penduduk dan Pembangunan Keluarga Negara (LPPKN) telah mendapati 18.7% responden memaklumkan mereka menghadapi masalah keseimbangan keluarga dan kerja berpunca daripada pelbagai faktor antaranya kurang masa bersama keluarga (51.9%) dan masalah penjagaan anak (13%) (Mahmud et al., 2016). Laporan Kajian Index Tenaga Kerja *Global Kelly Workforce Index 2015* pula mendapati 67% pekerja di Malaysia memilih kriteria keseimbangan kerjaya dan kehidupan berbanding daripada faktor tawaran gaji yang tinggi dalam mencari sesuatu pekerjaan. Manakala laporan terbaru yang dikeluarkan oleh Global Kelly Malaysia dalam *Salary Guide Survey 2016/2017*, mendapati pekerja Malaysia beranggapan faktor-faktor yang memberi kesan positif terhadap Keseimbangan Kerja dan Kehidupan adalah faktor jadual kerja yang fleksibel (74%), program kesihatan (50%), had tugas di luar waktu kerja (49%), rakan sekerja (37%), peruntukan cuti untuk melancong (33%) dan kemudahan cuti berbayar (24%). Laporan ini disokong dengan kajian terkini yang dijalankan oleh expedia.com.my yang melaporkan rakyat Malaysia berada di kedudukan kedua di Asia Pasifik dan ketiga di dalam dunia yang didapati paling kurang bercuti. Di mana hampir dua pertiga rakyat Malaysia kurang bercuti adalah berpunca daripada faktor cuti dan ketidakupayaan untuk mengelak daripada tuntutan kerja selain daripada faktor kekangan kewangan (Bernama, 1 Mac 2018).

Oleh yang demikian, sekiranya sesebuah organisasi gagal untuk menekankan faktor keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan pekerja maka secara tidak langsung akan memberi kesan negatif dalam jangka masa yang panjang terhadap masalah disiplin, ketidakpuasan kerja, komitmen kerja dan kecenderungan untuk berhenti atau berpindah (McDonald et al., 2005). Selain itu, kemampuan untuk mengimbangi tuntutan kerja dan keperluan kehidupan merupakan satu cabaran yang besar bagi pekerja dan sekiranya mereka mampu mengimbangi kedua-dua perkara tersebut maka ianya akan memberi kesan yang positif terhadap kerja dan kehidupan mereka (Broers, 2005).

## **2.0 TUJUAN KAJIAN**

Kajian ini adalah bertujuan untuk meneroka secara konseptual dan mengemukakan bukti empirikal berkaitan kepentingan keseimbangan kerja dan kehidupan khususnya dalam kalangan anggota tentera di samping meninjau hubungan antara kecerdasan emosi dengan keseimbangan kerja dan kehidupan.

## **3.0 KAJIAN LITERATUR**

### **Konsep dan Teori**

Berlandaskan Teori Kecerdasan Sosial oleh Thorndike's (1920), Gardner (1993) telah memperkenalkan Teori Kecerdasan Pelbagai (*Multiple Intelligence*) yang membahagikan kecerdasan kepada dua iaitu intrapersonal dan interpersonal. Menurut Gardner (1993),

kecerdasan intrapersonal adalah kemampuan seseorang dalam mengurus diri sendiri termasuk perasaan diri manakala kecerdasan interpersonal adalah kemampuan untuk mengurus orang lain termasuk perkara yang melibatkan perasaan. Gabungan kemampuan kecerdasan intrapersonal dan interpersonal ini menjadikannya sangat relevan dalam memberi kesan kepada keseimbangan kerja dan kehidupan (Weinzimmer et al., 2017). Menurut Salovey dan Mayer (1990), emosi dilihat sebagai satu tindak balas yang disusun yang melangkaui sempadan sistem psikologi, kognitif, motivasi dan pengalaman di mana ianya adalah tindak balas dalaman dan luaran terhadap sesuatu keadaan atau situasi. Situasi ini akan menghasilkan tindak balas positif atau negatif yang akan mempengaruhi perasaan hati, cara bertindak, berfikir dan seterusnya tingkah laku pekerja dalam organisasi (Weinzimmer et al., 2017). Wong dan Law (2002) telah membangunkan model pengukuran kecerdasan emosi yang ringkas dan psikometrik yang dapat digunakan dalam bidang pengurusan dan kepimpinan. Menurut Wong dan Law (2002), kecerdasan emosi didapati memberi kesan terhadap prestasi dan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pusingganti pekerja. (Wong & Law, 2002) juga telah membahagikan kecerdasan emosi kepada empat komponen iaitu :

- a) Menilai emosi diri  
Menilai emosi diri adalah berkaitan dengan kemampuan individu untuk memahami emosi diri secara mendalam dan meluahkan emosi tersebut secara semula jadi. Individu yang memiliki kemampuan ini dapat mengesan dan mengetahui emosi diri dengan lebih baik berbanding dengan orang lain.
- b) Mengenal emosi orang lain  
Mengenal emosi orang lain pula adalah kemampuan individu dalam melihat dan memahami emosi orang lain yang berada di sekelilingnya. Individu yang memiliki kemampuan yang tinggi dalam dimensi ini akan menjadi lebih sensitif terhadap perasaan dan emosi orang lain di mana ia berkebolehan membaca fikiran orang lain.
- c) Menggunakan emosi  
Menggunakan emosi adalah berkaitan dengan kemampuan individu dalam menggunakan emosi diri dengan mengarahkan diri mereka melakukan aktiviti yang membina dan meningkatkan prestasi diri.
- d) Mengawal emosi  
Kemahiran Mengawal emosi pula merujuk kepada kemampuan individu mengawal emosi diri di mana mereka dapat pulih dengan cepat apabila berhadapan dengan tekanan psikologi.

Individu yang memiliki tahap kecerdasan emosi yang tinggi dapat mengimbangi antara tugas di tempat kerja dan juga di rumah seterusnya memainkan peranan yang seimbang dalam mendominasi dan menyelesaikan masalah kerja dan keluarga (Carmeli, 2003; Lenaghan, 2007). Manakala Mayer et al. (2008), mendapati kecerdasan emosi dapat mempengaruhi hubungan sosial yang lebih baik di antara pengaruh kerja dan keluarga. Selain daripada Teori Kecerdasan Sosial, Weinzimmer et al., (2017) juga telah membuktikan bahawa Teori *Spillover* juga dapat dikaitkan dengan alasan yang spesifik berkaitan individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi seharusnya memiliki keseimbangan antara kerja dan keluarga. Malah menurut Wilensky (1960), Teori *Spillover* menjelaskan terdapat perkaitan yang jelas antara domain di tempat kerja dalam mempengaruhi domain kehidupan di rumah misalnya tahap kepuasan atau ketidakpuasan yang dialami seseorang pekerja semasa di tempat kerja secara langsung akan mempengaruhi kehidupan mereka di rumah. Pendapat ini disokong dengan bukti kajian yang pernah dijalankan oleh Near et al., (1980) yang mendapati pengalaman di tempat kerja akan mempengaruhi sikap dan tingkahlaku pekerja di luar tempat kerja manakala pengalaman di rumah pula turut akan mempengaruhi sikap dan peranan mereka di tempat kerja. Weinzimmer et al., (2017) telah mencadangkan individu yang mengalami perubahan emosi dan perasaan yang positif di tempat kerja mahu pun di rumah akan memberi kesan kepada kualiti kerja dan kehidupan yang lebih baik. Oleh yang demikian, sekiranya seseorang pekerja yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan memenuhi jangkaan terhadap domain kepada pekerjaan dan keluarga dan membolehkan mereka mencapai Keseimbangan Kerja dan Kehidupan yang lebih baik. Goleman (1995) pula telah mencetuskan teori untuk menerangkan faktor-faktor yang mempengaruhi emosi seseorang. Teori tersebut dikenali sebagai Teori Kecerdasan Emosi. Teori ini menerangkan faktor kegagalan dan kejayaan seseorang dalam kehidupan peribadi dan kerjaya masing-masing serta hubungkaitnya dengan kecerdasan emosi yang dimiliki oleh seseorang pekerja (Goleman, 1995). Beliau menyatakan kecerdasan intelektual atau IQ hanya menyumbangkan sebanyak 20% dalam menentukan kejayaan hidup seseorang. Manakala 80% kejayaan adalah ditentukan oleh faktor kecerdasan emosi (Goleman, 1995).

Keseimbangan kerja dan kehidupan bermaksud sejauh mana seseorang individu terlibat dan berpuas hati dengan peranan kerja dan keluarga (Clark, 2000). Clark (2000) juga telah memperkenalkan Teori Sempadan Kerja-Keluarga (*Work-Family Border Theory*) di mana manusia setiap hari melintasi sempadan antara kerja dan keluarga. Teori ini membincangkan berkaitan pertimbangan interaksi antara lingkungan kerja dan keluarga dalam mengatur keseimbangan di antara kedua-duanya. Konsep utama yang ditekankan dalam teori ini adalah berkaitan domain kerja dan rumah, sempadan antara kerja dan keluarga, *Border Crossers* dan *Border Keepers*. Domain keluarga adalah lebih mudah menyerap tekanan berbanding dengan domain kerja kerana individu yang berada dalam domain keluarga akan membenarkan domain kerja mengganggu keluarga (Aryee et al., 1999). Domain kerja dan domain rumah merupakan dua domain yang berbeza dan boleh digabungkan atau dasingkan (Clark, 2000). *Border Crossers* digambarkan sebagai penyertaan dalam kedua-dua domain atau konflik yang ditentukan melalui tahap keterlibatan dalam domain tersebut (Abdurrahman et al., 2010). Manakala *Border Keepers* merujuk kepada pekerja yang bertindak daripada satu domain ke domain yang lain secara berterusan setiap hari. Oleh itu, kemampuan individu mengurus sempadan antara kerja dan keluarga adalah perkara yang penting dalam proses mengimbangi kedua-duanya (Saleh et al., 2017).

### **Hubungkait Kecerdasan Emosi Terhadap Keseimbangan Kerja dan Kehidupan**

Kecerdasan emosi serta keseimbangan kerja dan kehidupan merupakan dua konsep yang kian mendapat perhatian dalam persekitaran kerja pada masa kini (Shylaja & Prasad, 2017). Ini kerana elemen psikologi merupakan perkara yang sangat penting untuk diambil perhatian kerana tentera sering berhadapan dengan tugas-tugas yang mencabar dan memerlukan keperihatinan terhadap kebajikan dan keperluan sosial mereka bagi mengimbangi kehidupan dan tugas (Bokti & Talib, 2010).

Kebanyakan organisasi di pelbagai sektor mempercayai bahawa kecerdasan emosi memainkan peranan yang penting terhadap kualiti kerja dan kehidupan seseorang pekerja (Demir, 2011; Sakalle et al., 2017). Menurut Forushani et al., (2011), individu yang memiliki tahap kecerdasan emosi yang tinggi mampu menghadapi cabaran persekitaran berbanding dengan mereka yang memiliki tahap kecerdasan emosi yang rendah. Kajian empirikal juga telah membuktikan bahawa kecerdasan emosi dapat memberi kesan positif terhadap kesejahteraan hidup (Aradilla et al., 2010; Augusto-Landa et al., 2011; Brunetto et al., 2012; Higgs & Dulewicz, 2013; Por et al., 2011) serta mengurangkan tekanan kerja, masalah dan ketegangan emosi (Chin et al., 2012; Forushani & Besharat, 2011; Jang & George, 2011; Jude, 2011; Noorbakhsh et al., 2010; Por et al., 2011).

Terdapat beberapa kajian lepas telah mendapati hubungan signifikan yang positif antara kecerdasan emosi dengan keseimbangan kerja dan kehidupan (Applewhite, 2017; Gupta, 2016; Koubova & Buchko, 2013; Kumarasamy et al., 2015; 2016; Sharma, 2014; Shylaja, & Prasad, 2017). Ini membuktikan bahawa kecerdasan emosi dapat mempengaruhi persekitaran kerja dan kehidupan seseorang individu. Semakin tinggi tahap kecerdasan emosi maka semakin tinggi keseimbangan pekerja dalam mengawal faktor kehidupan dan tugas mereka.

#### ■4.0 KESIMPULAN

Keseimbangan antara kerja dan kehidupan telah lama menjadi perbincangan dan tumpuan para ahli akademik dalam bidang pengurusan organisasi (Guest, 2002). Penambahbaikan kualiti hidup dalam kalangan anggota tentera adalah salah satu pelan tindakan dalam sistem pengurusan strategik ATM (Johari, 2013). Kekuatan organisasi TDM lebih menjurus kepada faktor *material* yang dimiliki, namun faktor keupayaan sumber manusia daripada sudut individu masih kurang diambil perhatian (Johari, 2013). Oleh itu, faktor keperluan dan keseimbangan kerja dan tugas perlu diberi keutamaan bagi mengelakkan faktor ini daripada mengundang kesan yang negatif terhadap keupayaan sumber manusia ketenteraan (Bokti & Talib, 2010). Faktor keseimbangan kerja dan kehidupan merupakan perkara yang signifikan dalam sesebuah organisasi di mana ianya dapat memberi kesan kepada tahap prestasi kerja dan keharmonian kehidupan (Dundas, 2008).

Kajian lepas juga telah membuktikan bahawa keseimbangan kerja dan kehidupan memainkan peranan yang penting dan memberi kesan positif kepada kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, mengurangkan tekanan kerja dan konflik, meningkatkan hubungan interpersonal, meningkatkan kestabilan, keharmonian dan kepercayaan (Carmeli, 2003; Demir, 2011; Singh et al., 2017). Selain itu, keseimbangan kerja dan kehidupan juga didapati mempunyai kesan negatif terhadap kepada niat untuk berhenti kerja (Demir, 2011). Semakin rendah tahap konflik antara kerja dan keluarga maka semakin meningkat tingkahlaku positif dan proaktif dalam kalangan pekerja (Singh et al., 2017).

Selain itu, individu yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi pula adalah mereka yang mampu mengawal dan mengurangkan tahap tekanan dalam diri, memiliki kesejahteraan diri, kebolehan mengurus konflik dan isu-isu organisasi, tahap kesihatan yang baik, menghasilkan tahap prestasi kerja yang cemerlang dan produktif seterusnya dapat mengawal emosi diri dengan mengenalpasti perasaan tekanan dan kekecewaan diri (Aradilla et al., 2010; Augusto-Landa et al., 2011; Brunetto et al., 2012; Chin et al., 2012; Forushani dan Besharat, 2011; Higgs dan Dulewicz, 2013; Jang dan George, 2011; Jude, 2011; Por et al., 2011; Uzma dan Tajammal, 2013). Pekerja yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi dapat mengatasi akibat yang mungkin akan berlaku apabila berhadapan dengan tekanan dan sebaliknya mereka yang memiliki kecerdasan yang rendah tidak akan dapat mengatasi kesan daripada tekanan yang dihadapi (Shylaja, & Prasad, 2017). Berdasarkan kajian empirikal yang telah dihuraikan didapati terdapat kepentingan untuk diketengahkan berkaitan peranan kecerdasan emosi terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan pekerja secara amnya dan anggota tentera secara khususnya seterusnya menghasilkan sumber manusia yang memiliki kesejahteraan dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan.

#### ■5.0 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

- Abdurrahman, D., Fadilah, S., & Suarsih, S. (2010). Hubungan konflik keluarga-pekerjaan dengan kepuasan kerja dan niat keluar kerja. *MIMBAR, Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 26(1), 1-15.
- Applewhite, P. S. (2017). *Emotional intelligence in the work and life balance of foster care workers*. Doctoral dissertation, Walden University.
- Aradilla-Herrero, A., Tomas-Sabado, J., & Gomez-Benito, J. (2010). Death attitudes and emotional intelligence in nursing students. *European Journal of Educational Studies*, 2(3), 247-257.
- Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management*, 25 (4):491-511.
- Augusto-Landa, J., Pulido-Martos, M., & Lopez-Zafra, E. (2011). Does perceived emotional intelligence and optimism/pessimism predict psychological well-being?. *Journal of Happiness Studies*, 12(3), 463-474.
- Baker, R., & Ibrahim, H. I. (2014). Tekanan kerja dalam organisasi kepolisan: Tinjauan dalam perspektif kecerdasan emosi. *Jurnal Kemanusiaan*, 12(2), 1-24.
- Baker, R., & Ibrahim, H. I. (2017). Kecerdasan emosi dan komitmen afektif: Peranan keterikatan kerja sebagai pengantara. *Jurnal Pengurusan*, 49 (2017) 103-115. Berita Harian. (26 November 2018). *Anggota tentera dipenjarakan 16 tahun, 6 sebatan*. <https://www.bharian.com.my/berita/kes/2017/11/355567/anggota-tentera-dipenjarakan-16-tahun-6-sebatan>.
- Bernama. (23 Februari 2018). *Sembilan anggota tentera direman bantu siasatan kes rogol seorang gadis*. <http://www.bernama.com/bm/am/news.php?id=1438741>.
- Bernama. (1 Mac 2018). *Rakyat malaysia yang ketiga paling kurang bercuti di dunia - Expedia* <http://www.bernama.com/bm/ekonomi/news.php?id=1440554>.
- Blue Star Families. 2017. *2017 Military family lifestyle survey*. Retrieved from <https://bluestarfamily.org/wp-content/uploads/2017/11/MFLS-ComprehensiveReport17-FINAL.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.
- Broers, C. M. (2005). *Career and family: the role of social support*. Doctoral dissertation, Brisbane, Griffith University.
- Brunetto, Y., Teo, S. T. T., Shacklock, K., & Farr-Wharton, R. (2012). Emotional Intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: Explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 428-441.
- 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.
- Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 788-813.
- Chin, S. T. S., Raman, K., Yeow, J. A., & Eze, U. C. (2012). Relationship between emotional intelligence and spiritual intelligence in nurturing creativity and innovation among successful entrepreneurs: A conceptual framework. *Social and Behavioral Sciences*, 57(0), 261-267.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- 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
- Dundas, K. (2008). *Work-Life Balance: There is no 'one-size-fits-all' solution*. In O'Rourke, K. (Ed.), *Managing Matters*, New South Wales, Graduate College of Management, Southern Cross University.
- Forushani, N. Z., & Besharat, M. A. (2011). Relation between Emotional Intelligence and perceived stress among female students. *Social and Behavioral Sciences*, 30(0), 1109-1112.
- Gardner, H. (1993). *Multiple intelligences: The theory into practice*. New York: Basic Books.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- 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.
- Halbesleben, J.R.B., Harvey, J., & Bolino, M.C., (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94 (6), 1452-1465.
- Higgs, M., & Dulewicz, V. (2013). Antecedents of well-being: A study to examine the extent to which personality and emotional intelligence contribute to well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(5), 718-735.
- Jang, J., & George, R. T. (2011). *The relationship of Emotional Intelligence to job stress, affective commitment, and turnover intention among restaurant employees*. Paper presented at the Proceeding of The 16th Graduate Student Research Conference in Hospitality and Tourism, Houston, TX.
- 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.
- Jude, A. M. (2011). Emotional intelligence, gender and occupational stress among secondary school teachers in Ondo State. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 8 (4), 159-65.
- 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.
- Kosmo Online. (2 Februari 2018). *Anggota tentera, isteri disyaki dera anak direman tujuh hari*. <http://www.kosmo.com.my/negara/kemaskini-anggota-tentera-isteri-disyaki-dera-anak-direman-tujuh-hari-1.601792>
- Koubova, V., & Buchko, A. A. (2013). Life-work balance: Emotional intelligence as a crucial component of achieving both personal life and work performance. *Management Research Review*, 36(7), 700-719.
- Kumarasamy, M. A. M., Pangil, F., & Isa, M. F. M. (2015). Individual, organizational and environmental factors affecting work-life balance. *Asian Social Science*, 11(25), 111.
- 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.
- Lenaghan, J. A., Buda, R., & Eisner, A. B. (2007). An examination of the role of emotional intelligence in work and family conflict. *Journal of Managerial Issues*, 19,76-94.
- Global Kelly Workforce Index 2015*. <https://www.kellyservices.com.my/en/sectionless-pages/kgwi-survey-2015/>.
- Mahmud, A., Wan Jaffar, W. H., Mohammad, A. H., Ishak, I., Sapri, M., Azlin, N., ... & Azman, N. A. A. (2016). *Laporan penemuan utama Kajian Penduduk dan Keluarga Malaysia Kelima (PKM-5) 2014*. National Population and Family Development Board, Malaysia: Division of Population.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). *What is Emotional Intelligence?* In P. Salovey dan D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and Emotional Intelligence: Educational implications* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- Mayer, J. D., Roberts, R. D., & Barsade, S. G. (2008). Human abilities: Emotional intelligence. *Annual Review of Psychology*, 59, 507-536.
- McDonald, P., Guthrie, D., Bradley, L., & Shakespeare-Finch, J. (2005). Investigating work-family policy aims and employee experiences. *Employee Relations*, 27(5), 478-494.
- Near, J.P., Rice, R.W., & Hunt, R.G. (1980). The relationship between work and non work domains: A review of empirical research. *Academy of Management Review*, 5, 415-429.
- Noorbakhsh, S. N., Besharat, M. A., & Zarei, J. (2010). Emotional Intelligence and coping styles with stress. *Social and Behavioral Sciences*, 5(0), 818-822.
- Parkes L.P. & Langford, P.H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organizations. *Journal of Management of Organization*, 14(3), 267-284.
- Por, J., Barriball, L., Fitzpatrick, J., & Roberts, J. (2011). Emotional intelligence: Its relationship to stress, coping, well-being and professional performance in nursing students. *Nurse Education Today*, 31(8), 855-860.
- 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.
- Salary Guide Survey 2016/2017*. [https://www.kellyservices.com.my/my/siteassets/malaysia---kelly-services/uploadedfiles/dev\\_-\\_kelly\\_services1/4-resource\\_center/my-salary-guide-20162017.pdf](https://www.kellyservices.com.my/my/siteassets/malaysia---kelly-services/uploadedfiles/dev_-_kelly_services1/4-resource_center/my-salary-guide-20162017.pdf).
- Saleh, N., Zakaria, Z., & Ismail, S. (2017). Komunikasi merentas sempadan kerja melalui teknologi dan media sosial: kesan terhadap peningkatan konflik kerja-keluarga. *Malaysian Journal of Information and Communication Technology*, 2(1), 33-44.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination Cognition and Personality*, 9, 185-211.
- 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.
- Sinar Harian. (24 Februari 2017). *Rasuah: Pegawai, anggota tentera direman 7 hari*. <http://www.sinarharian.com.my/mobile/semasa/rasuah-pegawai-anggota-tentera-direman-7-hari-1.633840>
- Sinar Harian. (30 Ogos 2017). *Anggota tentera didakwa membunuh*. <http://www.sinarharian.com.my/ultras/liga-antarabangsa/anggota-tentera-didakwa-membunuh-1.727003>
- Singh, A. K., Singh, S., & Singh, A. P. (2017). Trait emotional intelligence, work-family culture and organizational citizenship behavior among indian managers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 43(1), 11.

- Skomorovsky, A., Hujaleh, F., & Wolejszo, S. (2015). Intimate partner violence in the Canadian armed forces: the role of family stress and its impact on well-being. *Military medicine*, 180(7), 809-816.
- Suppiah, N., Hari, K. A., Velayudhan P. K. V., Anis, I. A., & Fatimah, M. Z., (2014). Analysis of cognition integration in Intelligence Quotient (IQ), Emotional Quotient (EQ) and Spiritual Quotient (SQ) in transforming Cameron Highlands youths through hermeneutics pedagogy. *Social and Behavioral Sciences*, 112(0), 888-897.
- Thorndike, R. L. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*, 140, 227-235.
- Uzma, H. G., & Tajammal, H. (2013). A comparative study of Intelligence Quotient and Emotional Intelligence: Effect on employees performance. *Asian Journal of Business Management*, 5(1), 153-162.
- Wan Othman, W. N. (2014). *Faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologi anggota Tentara Darat Malaysia*. Tesis Ph.D, Universiti Malaya.
- Wong, C.-S. & Law, K.S. 2002. The effects of leader and follower Emotional Intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3): 243-274.
- 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.
- Wilensky, H. (1960) Work, careers and social integration. *International Social Science Journal*, 12, 543-560.