

PROFIL PERSONALITI, KECERDASAN EMOSI DAN KEPUASAN KERJA GURU DI SATU DAERAH DI NEGERI TERENGGANU

PERSONALITY PROFILE, EMOTIONAL INTELLIGENCE, AND JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN A DISTRICT IN THE STATE OF TERENGGANU

Nurul Atiqah Ab Raji¹

Jasmi Abu Talib^{2*}

Siti Nor Alizah Binti Abdul Aziz³

Raba' Aton Adawiah @ Robiah Mohd Yusof⁴

Fazliyatun Ramley⁵

Nurul Hidayah Ab Raji⁶

¹Fakulti Perniagaan Ekonomi dan Pembangunan Sosial, Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia
(E-mail: atiqahraji@umt.edu.my)

² Fakulti Perniagaan Ekonomi dan Pembangunan Sosial, Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia
(E-mail: jasbatrisyia2@umt.edu.my)

³ Fakulti Perniagaan Ekonomi dan Pembangunan Sosial, Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia
(Email: alizah@gmail.com.my)

⁴Fakulti Perniagaan Ekonomi dan Pembangunan Sosial, Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia
(Email: adawiahyusof@umt.edu.my)

⁵Fakulti Perniagaan Ekonomi dan Pembangunan Sosial, Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia
(Email: fazliyatun@umt.edu.my)

⁶Fakulti Sains Komputer dan Matematik, Universiti Teknologi MARA Cawangan Perlis, Malaysia
(Email: hidayah417@perlis.uitm.edu.my)

*Corresponding author: jasbatrisyia2@umt.edu.my

Article history

Received date : 12-9-2025

Revised date : 13-9-2025

Accepted date : 19-10-2025

Published date : 13-11-2025

To cite this document:

Ab Raji, N. A., Abu Talib, J., Abdul Aziz, S. N., Mohd Yusof, R. A. @ R., Ramley, F., & Ab Raji, N. H. (2025). Profil personaliti, kecerdasan emosi dan kepuasan kerja guru di satu daerah di negeri Terengganu. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 10 (78), 331 – 344.

Abstrak: Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenal pasti jenis personaliti, tahap kecerdasan emosi, dan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru di satu daerah di Negeri Terengganu. Reka bentuk kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbentuk tinjauan, dengan pemilihan sampel secara persampelan rawak berlapis (stratified random sampling). Seramai 320 orang guru sekolah menengah daripada 16 buah sekolah telah dipilih sebagai responden berdasarkan Jadual Saiz Sampel Krejcie dan Morgan (1970), dengan kira-kira 20 orang guru daripada setiap sekolah. Tiga set instrumen soal selidik digunakan sebagai alat pengumpulan data, iaitu Inventory Big Five bagi mengukur personaliti guru, Schutte Emotional Intelligence Scale (SEIS) bagi menilai tahap kecerdasan emosi, dan Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) bagi menentukan tahap kepuasan kerja. Data yang dikumpul dianalisis secara deskriptif menggunakan min, peratusan dan frekuensi. Hasil kajian menunjukkan

bahawa personaliti Kepersetujuan (Agreeableness) merupakan personaliti dominan dalam kalangan guru, tahap kecerdasan emosi berada pada tahap sederhana, dan tahap kepuasan kerja (intrinsik dan ekstrinsik) juga berada pada tahap sederhana. Dapatan ini memberikan implikasi terhadap keperluan pembangunan profesional guru khususnya dalam memperkukuh kecerdasan emosi dan meningkatkan kepuasan kerja bagi menyokong kesejahteraan serta keberkesanan pengajaran.

Kata Kunci: *Personaliti, Kecerdasan Emosi, Kepuasan kerja, Guru Sekolah Menengah, Kajian Tinjauan*

Abstract: *This study aims to examine the types of personality, levels of emotional intelligence, and job satisfaction among teachers in a district in the state of Terengganu. The study employed a quantitative survey design, and the sample was selected using the stratified random sampling technique. A total of 320 secondary school teachers from 16 schools were involved as respondents, determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table (1970), with approximately 20 teachers from each school. Three standardized instruments were used as data collection tools: the Big Five Inventory to measure personality traits, the Schutte Emotional Intelligence Scale (SEIS) to assess emotional intelligence, and the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) to evaluate job satisfaction. The collected data were analyzed descriptively using mean, percentage, and frequency. The findings revealed that Agreeableness was the dominant personality trait among teachers, the level of emotional intelligence was moderate, and the level of job satisfaction (both intrinsic and extrinsic) was also at a moderate level. These findings highlight the importance of strengthening teachers' emotional intelligence and enhancing their job satisfaction to promote professional well-being and teaching effectiveness.*

Keywords: *Personality, Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Secondary School Teachers, Survey Study*

Pengenalan

Standard Guru Malaysia (SGM) telah menggariskan kompetensi profesional yang patut dicapai oleh seorang guru dan keperluan yang patut disediakan oleh agensi dan institusi latihan perguruan bagi membantu guru mencapai tahap kompetensi yang telah ditetapkan (Standard Guru Malaysia, 2016). Setiap guru mempunyai pegangan nilai diri guru yang sedia ada. Ciri-ciri personaliti dalam diri sangat penting kepada guru-guru atau tenaga pengajar. Ciri-ciri personaliti ini bukan sahaja perlu dimiliki hanya untuk guru sahaja namun ciri-ciri personaliti ini perlu ada pada semua orang mengikut kepada bidang kerjaya yang dimiliki. Setiap ciri-ciri personaliti sangat penting untuk diketahui oleh individu terutamanya dalam pemilihan sesuatu bidang pekerjaan. Pemilihan kerjaya yang bersesuaian dengan personaliti akan mempengaruhi gaya kehidupan seseorang individu itu sendiri. Ciri-ciri peribadi atau kualiti diri guru merangkumi personaliti dan tingkah laku yang baik adalah ciri yang sangat bernilai untuk menjadi guru yang berkesan, berwibawa dan berkemampuan (Abdul Rahim, 2005). Penekanan terhadap personaliti dalam kepuasan kerja ini selaras dengan pencarian daripada kajian-kajian lepas. Kakitangan yang tinggi tahap keterbukaan, kehematan, ekstraversi dan kesetujuan ini mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi (Halfhill et al., 2005).

Namun kecerdasan emosi juga merupakan aspek yang penting dalam meningkatkan kepuasan dalam kerja. Kecerdasan emosi ini dikenali sebagai kemampuan untuk mengenalpasti, berupaya

untuk mengawal ketahanan dan bersabar, mengawal daya penggerak, dapat berkomunikasi dengan jelas dan dapat membuat keputusan serta dapat mengatasi masalah dengan cara baik dan dapat menyampaikan sesuatu perkara dengan individu lain dan lain-lain (Stone et al., 1998). Kecerdasan emosi juga boleh didefinisikan sejenis kecerdasan sosial yang bertanggungjawab dalam mengawal satu dan pelbagai emosi dan untuk membezakan emosi tersebut dan menggunakan maklumat untuk mengawal pemikiran dan tindakan (Mayer & Salovey, 1993). Kepentingan emosi dalam perkembangan kerjaya bagi individu disokong oleh beberapa teori kecerdasan emosi yang menjadikan individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi akan lebih menjadikan individu berjaya dalam bidang kerjaya yang dimiliki (Goleman, 1995; Salovey & Mayer, 1990; Syafrieman, 2010).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keseronokan atau perasaan yang positif terhadap individu untuk bekerja hasil daripada penilaian kerja atau pengalaman semasa bekerja (Halimatussaediyah & Noraini, 2015). Namun sekiranya tahap kepuasan untuk bekerja menurun maka akan menyebabkan penurunan prestasi serta keseronokan dalam bekerja semakin berkurang. Tahap kepuasan kerja kepada setiap pekerja sangat penting dan perlu diambil berat oleh majikan atau pengurusan kerana sekiranya tahap kepuasan kerja tinggi, maka para pekerja yang lain mampu untuk bertahan walaupun ketika itu mengalami bebanan kerja yang banyak (Suhaya & Zubaidah, 2016).

Oleh itu, kepentingan bagi seorang guru untuk mengetahui personaliti yang utama mengikut bidang kerja sangat penting bagi setiap individu. Kesedaran guru terhadap personaliti dan kecerdasan emosi memainkan peranan penting dalam menentukan tahap kepuasan kerja. Guru yang memahami dan mengurus emosi dengan baik lebih berupaya melaksanakan sesi pengajaran dengan berkesan tanpa dipengaruhi tekanan kerja atau faktor luaran yang boleh menjejaskan kesejahteraan emosi mereka.

Permasalahan Kajian

Setiap guru perlu mengetahui kepentingan personaliti yang perlu ada bagi setiap guru namun kecerdasan emosi juga sangat penting bagi setiap guru dalam meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Farhah dan Fatimah (2018), guru merupakan model utama dalam sesebuah sekolah bagi mencapai tahap kecemerlangan. Namun, sebagai pendidik, guru perlu memahami personaliti diri dan pengaruhnya terhadap tingkah laku profesional dalam organisasi, kerana aspek ini merupakan antara faktor penting dalam menilai kualiti dan tahap profesionalisme guru. Walau bagaimanapun, kajian ini hanya dijalankan terhadap guru sekolah rendah di Putrajaya, tanpa melibatkan guru sekolah menengah atau sekolah rendah di kawasan lain. Oleh itu, dapatan kajian tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi guru yang lebih luas. Tambahan pula, terdapat responden yang tidak menjawab soal selidik dengan sepenuhnya telus, sekali gus boleh mempengaruhi ketepatan data yang diperoleh.

Hasil kajian oleh Abdullah et al. (2019) menunjukkan bahawa profesion perguruan di Malaysia kini semakin mencabar dan memerlukan pengetahuan serta kemahiran yang relevan dengan keperluan semasa. Kajian ini turut meneliti kesan tret personaliti terhadap kepuasan kerja serta kepentingannya bagi guru dalam mengenali personaliti diri dan faktor yang menyumbang kepada peningkatan kepuasan kerja. Dapatan kajian oleh Ranasinghe dan Hemantha (2016) turut menyokong hasil ini dengan menunjukkan bahawa personaliti mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja, namun tret *Neuroticism* menunjukkan hubungan yang lemah dengan kepuasan kerja.

Sementara itu, kajian oleh Nur Afny Juati et al. (2020) mengenai hubungan antara kepuasan kerja, kecerdasan emosi, motivasi dan komitmen organisasi dalam kalangan guru Sekolah Menengah di Daerah Tambunan menegaskan bahawa kepuasan kerja merupakan komponen penting untuk difahami dalam konteks profesion perguruan, memandangkan isu dan cabaran semasa yang dihadapi oleh guru (Abdul Rahim, 2005). Oleh itu, langkah-langkah positif perlu dikenal pasti dan dilaksanakan bagi menangani masalah berkaitan kepuasan kerja agar kualiti perkhidmatan pendidikan tidak terjejas.

Sebagai seorang guru, kecerdasan emosi yang tinggi membolehkan mereka mengekalkan kestabilan emosi dalam pelaksanaan tugas. Menurut Yahzanon dan Yusof (2011), tingkah laku sedemikian membantu dalam membangunkan potensi pelajar melalui proses pengajaran dan pembelajaran yang berkesan. Namun begitu, ketidakstabilan emosi yang rendah dalam kalangan guru boleh menjejaskan kecekapan mereka, dan isu berkaitan kecerdasan emosi dalam kalangan guru semakin mendapat perhatian sejak kebelakangan ini (Juhumin et al., 2020).

Justeru, kajian ini dijalankan kerana guru merupakan tunjang utama kepada pembangunan murid dan memainkan peranan penting dalam keberkesanan sistem pendidikan. Guru perlu mengetahui tret personaliti diri mereka serta tahap kecerdasan emosi bagi memastikan kepuasan kerja dapat dicapai secara berterusan. Sehubungan itu, objektif kajian ini adalah untuk meneliti jenis personaliti diri, tahap kecerdasan emosi, dan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru di Kuala Terengganu. Dapatan daripada kajian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada pihak organisasi dan pengurusan pendidikan, khususnya dalam merancang program peningkatan kecerdasan emosi, kesedaran personaliti, dan kepuasan kerja dalam kalangan guru.

Kajian Literatur

Profil Personaliti Guru

Personaliti guru merupakan asas kepada pembentukan iklim bilik darjah yang positif dan hubungan interpersonal yang berkesan. Kajian menunjukkan bahawa personaliti guru berkait rapat dengan kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi dan keberkesanan pengajaran (Caprara et al., 2006; Kim, 2020). Guru yang mempunyai personaliti seimbang cenderung untuk lebih sabar, fleksibel dan matang dalam menangani tingkah laku pelajar serta tekanan kerja (Judge et al., 2002).

Di Malaysia, Hazalizah et al. (2016) mendapati bahawa dimensi *Kehematan* (*Conscientiousness*), *Kepersetujuan* (*Agreeableness*) dan *Ekstraversi* (*Extraversion*) merupakan ciri personaliti utama dalam kalangan guru sekolah menengah. Dapatan ini menunjukkan bahawa guru yang berdisiplin, mudah bekerjasama dan bersemangat tinggi memainkan peranan penting dalam meningkatkan keberkesanan pengajaran serta hubungan profesional di sekolah.

Selain itu, kajian oleh Norhazwani dan Jamalullail (2017) mendapati bahawa faktor personaliti mempengaruhi kepuasan kerja guru, khususnya dalam dimensi *Kehematan* dan *Kepersetujuan*. Guru yang mempunyai sifat berhati-hati dan bertanggungjawab didapati lebih puas dengan tugas mereka dan menunjukkan tahap komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Dalam kajian antarabangsa, Witt dan Ferris (2003) menegaskan bahawa individu dengan tahap *Kehematan* yang tinggi cenderung untuk mencapai prestasi kerja yang baik apabila digabungkan dengan kemahiran sosial yang positif. Dapatan ini menunjukkan bahawa

keseimbangan antara struktur dalaman (personaliti) dan kemahiran interpersonal amat penting bagi kejayaan dalam profesion perguruan.

Kecerdasan Emosi Guru

Dalam profesion perguruan, kecerdasan emosi memainkan peranan penting dalam menentukan kualiti pengajaran, motivasi kerja dan kepuasan profesional. Guru yang memiliki tahap kecerdasan emosi yang tinggi lebih berupaya menangani tekanan kerja, mengekalkan hubungan positif dengan pelajar, dan menyesuaikan diri terhadap perubahan kurikulum (Jennings & Greenberg, 2009). Selain itu, guru yang berempati dan mampu mengawal emosi menunjukkan tahap penglibatan pengajaran yang lebih tinggi serta mampu memupuk suasana pembelajaran yang positif (Palmer et al., 2009).

Kajian oleh Nur Afny Juati et al. (2020) mendapati bahawa tahap kecerdasan emosi dalam kalangan guru sekolah menengah di Sabah berada pada tahap sederhana, dan mempunyai hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja dan komitmen organisasi. Kajian ini menunjukkan bahawa walaupun guru memiliki kemahiran asas dalam mengawal emosi, latihan dan bimbingan berterusan masih diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan kerja. Dapatan ini turut disokong oleh kajian Yahzanon dan Yusof (2011) yang menekankan bahawa keupayaan guru mengurus emosi dengan baik membantu membangunkan potensi pelajar serta meningkatkan keberkesanan pengajaran dan pembelajaran.

Selain itu, Juhumin et al. (2020) menjelaskan bahawa ketidakstabilan emosi dalam kalangan guru boleh menjejaskan prestasi kerja, motivasi, dan hubungan sosial di sekolah. Oleh itu, kecerdasan emosi yang kukuh dianggap sebagai pelindung psikologi (*psychological buffer*) terhadap tekanan kerja. Guru yang mempunyai kecerdasan emosi tinggi juga lebih berkemungkinan untuk menunjukkan komitmen organisasi yang kukuh dan kepuasan kerja yang tinggi (Ciarrochi & Scott, 2006).

Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja guru merujuk kepada tahap kepuasan seseorang guru terhadap tugas dan persekitaran kerja mereka. Menurut Locke (1976), kepuasan kerja ialah keadaan emosi positif hasil daripada penilaian individu terhadap pekerjaan, manakala Herzberg (1968) membahagikan faktor kepuasan kerja kepada dua kategori iaitu intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik seperti pencapaian, tanggungjawab dan pengiktirafan memberi kepuasan dalaman kepada guru, manakala faktor ekstrinsik seperti gaji, kemudahan kerja dan hubungan dengan pentadbir membantu mengurangkan ketidakpuasan kerja (Skaalvik & Skaalvik, 2011).

Kepuasan kerja intrinsik berkait dengan kepuasan yang datang daripada pelaksanaan tugas dan pencapaian peribadi. Kajian oleh Caprara et al. (2006) mendapati bahawa guru yang mempunyai motivasi dalaman dan percaya terhadap kebolehan diri mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kajian tempatan oleh Norhazwani dan Jamalullail (2017) juga menunjukkan bahawa pengiktirafan dan peluang pembangunan profesional meningkatkan kepuasan kerja intrinsik guru, kerana mereka berasa dihargai dan bersemangat untuk terus berkhidmat.

Sementara itu, kepuasan kerja ekstrinsik pula melibatkan faktor luar seperti ganjaran kewangan, sokongan pentadbiran dan suasana kerja. Kajian oleh Elena et al. (2010) serta Abdullah et al. (2019) menunjukkan bahawa guru yang mendapat sokongan organisasi dan imbuhan yang setimpal cenderung berasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, beban tugas dan tekanan kerja yang tinggi dilaporkan menurunkan tahap kepuasan kerja (Skaalvik & Skaalvik,

2011). Oleh itu, keseimbangan antara faktor intrinsik dan ekstrinsik penting untuk mengekalkan kesejahteraan dan motivasi guru dalam profesion perguruan..

Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan reka bentuk kajian tinjauan. Menurut Zen Shah (2013), kaedah kuantitatif merupakan pendekatan penyelidikan yang bersifat objektif dan bebas daripada bias penyelidik. Sementara itu, Nana (2005) menjelaskan bahawa pendekatan kuantitatif menekankan kepada pemerhatian terhadap fenomena objektif yang dikawal melalui proses pengumpulan data yang sistematik. Dalam kajian ini, pengkaji memilih kaedah tinjauan kerana ia sesuai untuk mengumpul maklumat daripada sampel yang besar menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen utama. Kaedah ini membolehkan pengkaji memperoleh data yang menyeluruh berkaitan tahap personaliti, kecerdasan emosi dan kepuasan kerja dalam kalangan guru di satu daerah di Negeri Terengganu. Reka bentuk kajian tinjauan ini juga membolehkan pengkaji membuat pemerhatian terhadap situasi sebenar tanpa sebarang manipulasi pemboleh ubah serta memberikan gambaran umum mengenai fenomena yang dikaji dalam konteks pendidikan.

Populasi kajian terdiri daripada 1,313 orang guru sekolah menengah di satu daerah di Negeri Terengganu, yang melibatkan 16 buah sekolah menengah. Berdasarkan Jadual Saiz Sampel Krejcie dan Morgan (1970), seramai 320 orang guru telah dipilih sebagai responden, dengan kira-kira 20 orang guru daripada setiap sekolah. Kaedah persampelan rawak berlapis (stratified random sampling) digunakan bagi memastikan setiap lapisan umur guru diwakili secara seimbang. Untuk tujuan pengumpulan data, tiga set soal selidik telah digunakan, iaitu *Inventory Big Five* bagi mengukur personaliti guru, *Schutte Emotional Intelligence Scale* (SEIS) untuk menilai tahap kecerdasan emosi, dan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) bagi mengukur tahap kepuasan kerja. Gabungan ketiga-tiga instrumen ini membolehkan pengkaji mengenal pasti tahap personaliti, kecerdasan emosi dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di satu daerah di Negeri Terengganu secara menyeluruh.

Dapatan

Profil Personaliti Guru

Bagi menentukan personaliti utama responden, pengkaji menggunakan min dan sisihan piawai berdasarkan lima domain personaliti dalam *Inventory Big Five*, iaitu Ekstraversi (*Extraversion*), Kepersetujuan (*Agreeableness*), Kehematan (*Conscientiousness*), Neurotisme (*Neuroticism*) dan Keterbukaan (*Openness*).

Jadual 1 : Personaliti Kepersetujuan (*Agreeableness*)

Skor	Bilangan	Peratus
Rendah	3	3.4
Tinggi	85	96.6
Jumlah	88	100.0

Dapatan menunjukkan bahawa majoriti guru (96.6%) mempunyai tahap kepersetujuan yang tinggi, manakala hanya 3.4% mencatatkan skor rendah. Ini menunjukkan bahawa sebahagian besar guru mempunyai sifat mudah bekerjasama dan berperwatakan mesra dalam persekitaran kerja.

Jadual 2 : Personaliti Kehehmatan (*Conscientiousness*)

Skor	Bilangan	Peratus (%)
Rendah	18	20.5
Tinggi	70	79.5
Jumlah	88	100.0

Dapatan menunjukkan bahawa 79.5% responden mempunyai kehehmatan yang tinggi, menggambarkan guru yang teliti, berdisiplin dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas.

Jadual 3: Personaliti Ekstraversi (*Extraversion*)

Skor	Bilangan	Peratus (%)
Rendah	21	23.9
Tinggi	67	76.1
Jumlah	88	100.0

Sebanyak 76.1% guru menunjukkan tahap ekstraversi yang tinggi, menandakan guru lebih bersifat terbuka, mudah berinteraksi dan aktif dalam komunikasi sosial di tempat kerja.

Jadual 4: Personaliti Keterbukaan (*Openness*)

Skor	Bilangan	Peratus (%)
Rendah	41	46.6
Tinggi	47	53.4
Jumlah	88	100.0

Hasil kajian menunjukkan bahawa lebih separuh daripada responden (53.4%) mempunyai tahap keterbukaan yang tinggi, menunjukkan kecenderungan guru untuk menerima idea baharu dan menunjukkan kreativiti dalam pengajaran.

Jadual 5 : Personaliti Neurotisme (*Neuroticism*)

Skor	Bilangan	Peratus (%)
Rendah	78	88.6
Tinggi	10	11.4
Jumlah	88	100.0

Sebahagian besar guru (88.6%) menunjukkan tahap neurotisme yang rendah, menandakan mereka stabil dari segi emosi, tenang dan mampu mengawal tekanan kerja dengan baik.

Tahap Kecerdasan Emosi Guru

Bagi menjelaskan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan guru, pengkaji menetapkan tiga julat skor min seperti dalam Jadual 6 di bawah.

Jadual 6: Tahap Min bagi Kecerdasan Emosi

Nilai Min	Tahap
1.00 – 2.33	Rendah
2.34 – 3.67	Sederhana
3.68 – 5.00	Tinggi

Jadual 6 menunjukkan tahap kecerdasan emosi dalam kalangan guru mengikut domain. Nilai min digunakan bagi melihat tahap kecerdasan emosi dalam kalangan guru. Merujuk kepada jadual 7 domain kecerdasan emosi terdiri daripada empat domain iaitu kemahiran sosial, kesedaran sendiri, pengurusan emosi dan empati.

Jadual 7: Tahap Kecerdasan Emosi Mengikut Domain

Domain	Min	Tahap
Kemahiran Sosial	2.28	Sederhana
Kesedaran Kendiri	2.81	Sederhana
Pengurusan Emosi	2.56	Sederhana
Empati	2.78	Sederhana

Keseluruhan dapatan menunjukkan bahawa tahap kecerdasan emosi guru berada pada tahap sederhana bagi semua domain. Ini menunjukkan bahawa guru berupaya memahami dan mengawal emosi dengan baik, namun masih mempunyai ruang untuk meningkatkan kemahiran sosial dan empati dalam konteks pekerjaan.

Tahap Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja diukur berdasarkan dua komponen utama, iaitu kepuasan intrinsik dan kepuasan ekstrinsik, yang merangkumi pelbagai faset seperti pencapaian, tanggungjawab, kebolehan, hubungan kerja dan keselamatan.

Jadual 8 : Tahap Kepuasan Kerja (Intrinsik)

Tahap	Frekuensi (N)	Peratus
Rendah	21	23.9
Sederhana	48	54.5
Tinggi	19	21.6
Jumlah	88	100.0

Dapatan menunjukkan bahawa majoriti responden (54.5%) mempunyai tahap kepuasan kerja intrinsik yang sederhana, menandakan guru berasa sederhana puas terhadap faktor dalaman seperti pencapaian dan tanggungjawab.

Jadual 9: Tahap Kepuasan Kerja (Ekstrinsik)

Tahap	Frekuensi (N)	Peratus
Rendah	11	12.5
Sederhana	63	71.6
Tinggi	14	15.9
Jumlah	88	100.0

Bagi kepuasan kerja ekstrinsik, sebahagian besar guru (71.6%) berada pada tahap sederhana, menunjukkan bahawa mereka berpuas hati secara sederhana terhadap faktor luaran seperti gaji, polisi sekolah dan hubungan dengan penyelia.

Kesimpulannya, dapatan kajian ini menunjukkan bahawa guru di satu daerah di Negeri Terengganu secara umumnya mempunyai personaliti positif, dengan tahap kepersetujuan dan kehematan yang tinggi, kecerdasan emosi sederhana, serta kepuasan kerja pada tahap sederhana bagi kedua-dua dimensi intrinsik dan ekstrinsik.

Perbincangan

Profil Personaliti Guru

Hasil analisis kajian menunjukkan bahawa daripada lima domain personaliti yang diukur menggunakan *Inventory Big Five*, personaliti utama yang paling dominan dalam kalangan responden ialah Kepersetujuan (*Agreeableness*). Pengkaji menggunakan nilai min dan sisihan piawai untuk menentukan tahap personaliti bagi setiap domain, iaitu Ekstraversi (*Extraversion*), Kepersetujuan (*Agreeableness*), Kehematan (*Conscientiousness*), Neurotisisme (*Neuroticism*) dan Keterbukaan (*Openness*). Dapatan menunjukkan bahawa majoriti daripada 88 orang responden memperoleh skor tertinggi dalam personaliti Kepersetujuan, diikuti oleh Kehematan, Ekstraversi, Keterbukaan dan Neurotisisme. Ini menandakan bahawa guru dalam kajian ini cenderung mempunyai sifat mesra, bertimbang rasa, dan mudah bekerjasama, yang merupakan ciri penting dalam profesion pendidikan.

Dapatan kajian ini sejajar dengan kajian yang dijalankan oleh Hazalizah et al. (2016) yang mendapati bahawa dimensi personaliti Kehematan (*Conscientiousness*), Kepersetujuan (*Agreeableness*) dan Ekstraversi (*Extraversion*) menunjukkan skor yang tinggi dalam kalangan guru. Kajian tersebut menekankan bahawa ketiga-tiga personaliti ini memainkan peranan penting dalam membentuk sikap profesional dan keberkesanan kerja guru. Seterusnya, hasil kajian oleh Witt dan Ferris (2003) turut menyatakan bahawa individu yang mempunyai tahap Kehematan (*Conscientiousness*) yang tinggi memerlukan kemahiran sosial yang baik untuk mencapai prestasi kerja yang optimum. Dapatan tersebut menjelaskan bahawa kehematan merupakan ciri personaliti penting yang boleh mempengaruhi tahap kepuasan kerja seseorang individu.

Namun, dapatan kajian ini menunjukkan sedikit perbezaan dengan hasil kajian lepas. Dalam kajian ini, personaliti utama yang dikenal pasti ialah Kepersetujuan (*Agreeableness*), manakala dalam kajian Hazalizah et al. (2016), personaliti Kehematan (*Conscientiousness*) merupakan domain tertinggi. Walau bagaimanapun, perbezaan ini tidak terlalu ketara kerana kedua-dua personaliti tersebut, Kepersetujuan dan Kehematan berada pada kedudukan yang hampir sama dalam hierarki personaliti guru. Hal ini menunjukkan bahawa guru cenderung menonjolkan kedua-dua sifat utama ini, iaitu berdisiplin, bertanggungjawab, mesra dan mampu bekerjasama secara berkesan dengan orang lain.

Secara keseluruhannya, hasil kajian ini menunjukkan bahawa personaliti Kepersetujuan (*Agreeableness*) merupakan ciri utama dalam kalangan guru, diikuti oleh Kehematan (*Conscientiousness*), Ekstraversi (*Extraversion*), Keterbukaan (*Openness*) dan Neurotisisme (*Neuroticism*). Keputusan ini selari dengan peranan guru sebagai pendidik yang memerlukan sifat empati, keterbukaan dan keupayaan berinteraksi secara harmoni dalam persekitaran kerja yang dinamik..

Tahap Kecerdasan Emosi Guru

Kajian ini menilai tahap kecerdasan emosi dalam kalangan guru berdasarkan empat domain utama, iaitu Kemahiran Sosial, Kesedaran Kendiri, Pengurusan Emosi, dan Empati sebagaimana yang diukur melalui *Schutte Emotional Intelligence Scale* (SEIS) yang berasaskan model oleh Salovey dan Mayer (1990). Hasil analisis menunjukkan bahawa bagi domain Kemahiran Sosial, seramai 63 orang responden berada pada tahap sederhana, manakala 25 orang responden berada pada tahap tinggi. Bagi domain Kesedaran Kendiri, sebanyak 16 orang responden mencatatkan tahap sederhana, manakala 72 orang responden menunjukkan

tahap tinggi. Seterusnya, bagi domain Pengurusan Emosi, terdapat 29 orang responden berada pada tahap sederhana, manakala 49 orang responden mencapai tahap tinggi. Akhir sekali, bagi domain Empati, sebanyak 19 orang responden menunjukkan tahap sederhana, dan 69 orang responden menunjukkan tahap tinggi.

Secara keseluruhannya, dapatan menunjukkan bahawa tahap kecerdasan emosi guru berada pada tahap sederhana secara umum, meskipun terdapat beberapa domain yang menunjukkan kecenderungan tinggi. Dapatan ini menunjukkan bahawa guru mempunyai keupayaan emosi yang baik, namun masih terdapat ruang untuk penambahbaikan dalam aspek pengurusan emosi dan kemahiran sosial. Hasil ini seiring dengan pandangan Goleman (1998) yang menegaskan bahawa kecerdasan emosi bukan sahaja melibatkan kemampuan mengenal dan mengawal emosi diri, tetapi juga keupayaan membina hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja. Menurut Abdul Rahim (2005), kecerdasan emosi memainkan peranan penting dalam membantu guru mengekalkan kesejahteraan emosi ketika berhadapan dengan pelbagai cabaran profesion, termasuk tekanan kerja dan tuntutan akademik yang tinggi.

Selain itu, kajian ini turut selaras dengan dapatan Nur Afny Juati et al. (2020) yang mendapati bahawa tahap kecerdasan emosi guru berada pada tahap sederhana dan mempunyai hubungan rapat dengan tahap motivasi serta kepuasan kerja. Kecerdasan emosi yang stabil membolehkan guru mengurus tekanan, memahami keperluan pelajar, dan menyesuaikan diri dengan perubahan dalam persekitaran sekolah. Namun begitu, tahap sederhana ini juga menunjukkan bahawa latihan pembangunan profesional berasaskan emosi perlu dilaksanakan secara berterusan bagi memperkukuh kestabilan emosi guru, sejajar dengan saranan oleh Yahzanon dan Yusof (2011) yang menyatakan bahawa keupayaan mengawal emosi dan empati mampu meningkatkan keberkesanan pengajaran dan pembelajaran.

Kesimpulannya, kecerdasan emosi sederhana dalam kalangan guru masih dianggap memadai untuk menyokong pelaksanaan tugas profesional, namun peningkatan tahap ini amat penting untuk memastikan kesejahteraan psikologi dan keberkesanan kerja. Menurut Juhumin et al. (2020), ketidakstabilan emosi yang berpanjangan boleh menjejaskan motivasi dan keupayaan guru untuk berfungsi secara optimum dalam bilik darjah. Oleh itu, program intervensi seperti latihan pengurusan emosi dan kesejahteraan mental wajar diperkenalkan bagi membantu guru meningkatkan kecerdasan emosi mereka, sekali gus memperkukuh kualiti pengajaran dan pembelajaran di sekolah.

Tahap Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja dalam kalangan guru dalam kajian ini diukur melalui dua komponen utama, iaitu kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik, yang merangkumi pelbagai faset seperti pencapaian, tanggungjawab, kebolehan, keselamatan, serta hubungan dengan pihak pentadbiran dan rakan sekerja. Berdasarkan dapatan kajian, sebanyak 54.5% responden menunjukkan tahap kepuasan kerja intrinsik yang sederhana, manakala 71.6% responden menunjukkan tahap kepuasan kerja ekstrinsik yang sederhana. Ini menunjukkan bahawa sebahagian besar guru berasa puas terhadap aspek dalaman dan luaran pekerjaan mereka pada tahap pertengahan, tanpa menunjukkan kecenderungan yang terlalu tinggi atau rendah terhadap kepuasan kerja.

Dapatan ini selari dengan pandangan Weiss et al. (1967) melalui *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang menegaskan bahawa kepuasan kerja bersifat pelbagai dimensi dan dipengaruhi oleh gabungan faktor intrinsik seperti pencapaian dan pengiktirafan, serta faktor

ekstrinsik seperti ganjaran dan persekitaran kerja. Tahap sederhana dalam kepuasan kerja intrinsik menunjukkan bahawa guru masih memperoleh kepuasan daripada pelaksanaan tanggungjawab, kejayaan dalam mendidik pelajar, dan perasaan bermakna terhadap profesion perguruan. Namun, tahap kepuasan kerja ekstrinsik yang sederhana pula mencerminkan bahawa terdapat ruang untuk penambahbaikan dalam aspek seperti ganjaran kewangan, sokongan pentadbiran, serta peluang kenaikan pangkat (Herzberg, 1968; Spector, 1997).

Dapatan ini juga menyokong hasil kajian oleh Norhazwani dan Jamalullail (2017) yang mendapati bahawa tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di Malaysia berada pada tahap sederhana, dan faktor seperti beban tugas, tekanan kerja, dan kekangan masa memberi kesan terhadap kepuasan mereka. Kajian oleh Elena et al. (2010) turut menunjukkan bahawa kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh faktor psikososial seperti sokongan rakan sekerja dan tahap keletihan emosi; guru yang menerima sokongan sosial yang mencukupi cenderung untuk menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oleh itu, tahap kepuasan kerja yang sederhana dalam kajian ini boleh dianggap sebagai petunjuk bahawa guru masih berasa puas dengan profesion mereka, tetapi menghadapi cabaran luaran yang memberi kesan kepada keseluruhan pengalaman kerja.

Selain itu, hasil ini turut seiring dengan dapatan Abdullah et al. (2019) yang mendapati profesion perguruan masa kini semakin mencabar dan menuntut guru untuk mempunyai pengetahuan serta kemahiran yang relevan bagi mengekalkan kepuasan kerja. Tekanan akibat perubahan dasar pendidikan, beban tanggungjawab dan keperluan untuk menyesuaikan diri dengan teknologi pengajaran baharu mungkin menjadi faktor yang mengekang peningkatan kepuasan kerja ke tahap tinggi. Menurut Locke (1976), kepuasan kerja seseorang individu banyak dipengaruhi oleh sejauh mana persepsi mereka terhadap kesesuaian antara jangkaan dan realiti pekerjaan yang dialami.

Secara keseluruhannya, tahap kepuasan kerja sederhana dalam kalangan guru menunjukkan bahawa walaupun guru masih komited terhadap profesion mereka, aspek ganjaran, pengiktirafan dan keseimbangan kerja-hidup perlu diberikan perhatian oleh pihak pentadbiran sekolah dan pembuat dasar. Langkah penambahbaikan seperti memperkukuh sistem ganjaran, memperbaiki komunikasi organisasi, serta menyediakan sokongan emosi dan profesional kepada guru dapat meningkatkan kepuasan kerja dan seterusnya menyumbang kepada peningkatan prestasi serta kesejahteraan guru secara keseluruhan (Skaalvik & Skaalvik, 2011).

Penghargaan

Pengkaji merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada Jabatan Pendidikan Negeri Terengganu dan Pejabat Pendidikan Daerah Kuala Nerus atas kerjasama serta sokongan yang diberikan sepanjang pelaksanaan kajian ini. Ucapan terima kasih turut ditujukan kepada rakan penyelidik atas bantuan dalam proses kutipan data dan penyediaan laporan kajian, serta kepada semua responden yang telah memberikan kerjasama dan sumbangan dalam menjayakan kajian ini.

Rujukan

- Abdullah, N., Mawarni, H., & Azlan, M. (2019). Faktor demografi dan kepuasan kerja guru sekolah menengah harian. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 44(1), 35–48.
- Abdul Rahim Abd Rashid. (2005). *Guru dan cabaran semasa*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), 473–490. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2006.09.001>
- Ciarrochi, J., & Scott, G. (2006). Emotional intelligence and the quality of teacher–student interactions. *Educational Psychology*, 26(2), 193–208. <https://doi.org/10.1080/01443410500341049>
- Elena, C., Carmen, A., & Alicia, R. (2010). Job satisfaction and psychosocial factors in secondary education teachers. *Teaching and Teacher Education*, 26(3), 591–601. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.09.007>
- Farhah, M. R., & Fatimah, Y. (2018). Hubungan antara personaliti dan kepuasan kerja guru sekolah rendah di Putrajaya. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 5(2), 55–67. <https://journalarticle.ukm.my/view/year/2018.type.html>
- Furnham, A., & Chamorro-Premuzic, T. (2004). Personality and intelligence as predictors of statistics examination grades. *Personality and Individual Differences*, 37(5), 943–955. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2003.10.016>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York, NY: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York, NY: Bantam Books.
- Halfhill, T., Nielsen, T. M., Sundstrom, E., & Weilbaecher, A. (2005). Group personality composition and group effectiveness: An integrative review of empirical research. *Small Group Research*, 36(1), 83–105. <https://doi.org/10.1177/1046496404268538>
- Halimatussaediyah, H., & Noraini, I. (2015). Tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah kebangsaan di Selangor. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 40(2), 45–56.
- Hazalizah Hamzah, Arifin Haji Zainal, & Asmawati Desa. (2016). The influence of teacher personality traits on teaching effectiveness. *Malaysian Journal of Education*, 41(2), 45–58.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.
- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491–525. <https://doi.org/10.3102/0034654308325693>
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530–541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>
- Juhumin, M. A., Saufi, R. A., & Abdul Rahman, N. (2020). Emotional stability and teacher well-being: A Malaysian perspective. *Malaysian Journal of Psychology*, 34(2), 45–59.
- Juhumin, M. I., Ahmad, S., & Liza, Z. (2020). Kecerdasan emosi dan tekanan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di Sabah. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 34(2), 15–28.

- Kim, H. J. (2020). Teacher personality and professional identity: Implications for teacher development. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 48(4), 359–374. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2019.1655365>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago, IL: Rand McNally.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17(4), 433–442. [https://doi.org/10.1016/0160-2896\(93\)90010-3](https://doi.org/10.1016/0160-2896(93)90010-3)
- Nana, S. (2005). *Metodologi penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Norhazwani, H., & Jamalullail, A. W. (2017). Tahap kepuasan kerja guru sekolah menengah berprestasi rendah di Zon Bangsar, Kuala Lumpur. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 5(1), 22–39.
- Nur Afny Juati, A., Rahman, A. R., & Tamin, N. A. (2020). Hubungan antara kecerdasan emosi, motivasi dan komitmen organisasi dalam kalangan guru sekolah menengah di Sabah. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 7(1), 55–70.
- Palmer, B., Walls, M., Burgess, Z., & Stough, C. (2009). Emotional intelligence and effective leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(1), 5–10. <https://doi.org/10.1108/01437730110380174>
- Ranasinghe, A., & Hemantha, P. (2016). Personality traits and job satisfaction of teachers: Evidence from Sri Lanka. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 3(2), 45–53. <https://doi.org/10.9734/AJESS/2016/29815>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029–1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Standard Guru Malaysia. (2016). *Standard Guru Malaysia (SGM)*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Stone, H., Parker, J. D. A., & Wood, L. M. (1998). Assessing emotional intelligence: Development and validation of the Emotional Quotient Inventory. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 167–177. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00001-3](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00001-3)
- Suhaya, A., & Zubaidah, I. (2016). Tahap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan guru sekolah menengah di Malaysia. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*, 4(1), 32–41.
- Syafrieman, S. (2010). Kecerdasan emosi dan prestasi kerja guru sekolah menengah di Indonesia. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 7(1), 23–34.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Witt, L. A., & Ferris, G. R. (2003). Social skill as a moderator of the Conscientiousness–performance relationship: Convergent results across four studies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 809–820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.809>

- Yahzanon, M. S., & Yusof, N. (2011). Kecerdasan emosi dan keberkesanan pengajaran guru sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 36(1), 55–65.
- Yahzanon, N., & Yusof, R. (2011). Emotional intelligence and effective teaching. *Journal of Educational Management*, 11(2), 23–35.
- Zen Shah. (2013). *Kaedah penyelidikan dalam pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.