



INTERNATIONAL JOURNAL OF
ENTREPRENEURSHIP AND
MANAGEMENT PRACTICES
(IJEMP)

www.ijemp.com



**HUBUNGAN KECERDASAN EMOSI, KEMURUNGAN,
KEBIMBANGAN DAN TEKANAN TERHADAP KESEIMBANGAN
KERJA DAN KEHIDUPAN DALAM KALANGAN TENTERA
DARAT MALAYSIA**

*THE RELATIONSHIP OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, DEPRESSION, ANXIETY
AND STRESS TO WORK-LIFE BALANCE AMONG MALAYSIAN ARMY
PERSONNEL*

Rogis Baker^{1*}, Nur Surayya Mohd Saudi², Haliza Mohd Zahari³, Nur Fatinah Husna Mohamad Puzi⁴,
Mohd Hamran Mohamad⁵, Noor Azmi Mohd Zainol⁶, Hasimi Sallehudin⁷

¹ Faculty of Defence Studies & Management, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, Malaysia
Email: rogis@upnm.edu.my

² Faculty of Defence Studies & Management, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, Malaysia
Email: nursurayya@upnm.edu.my

³ Faculty of Defence Studies & Management, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, Malaysia
Email: haliza.mz@upnm.edu.my

⁴ Faculty of Defence Studies & Management, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, Malaysia
Email: husnapuzi64@gmail.com

⁵ Faculty of Defence Studies & Management, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, Malaysia
Email: hamran@upnm.edu.my

⁶ Faculty of Defence Studies & Management, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, Malaysia
Email: noorazmi@upnm.edu.my

⁷ Faculty of Information Science and Technology, Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia
Email: hasimi@ukm.edu.my

* Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 17.12.2023

Revised date: 10.01.2024

Accepted date: 22.01.2024

Published date: 01.03.2024

To cite this document:

Baker, R., Saudi, N. S. M., Zahari, H.
M., Puzi, N. F. H. M., Mohamad, M.

Abstrak:

Peningkatan kesedaran terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan pekerja sejak akhir-akhir ini menunjukkan faktor ini semakin mendapat perhatian dalam organisasi. Fenomena ini berlaku adalah susulan daripada kes kesihatan mental yang direkodkan semakin meningkat dan menjadi salah satu cabaran kepada negara sehinggalah pihak kerajaan Malaysia telah memperincikan isu ini dalam Kertas Putih Kesihatan yang menjadi pelan reformasi kesihatan negara. Kualiti kerja dan kesejahteraan hidup yang mempengaruhi kesihatan mental lazimnya dapat dipengaruhi oleh pelbagai faktor antaranya faktor emosi, bebanan kerja yang berlebihan dan tekanan

H., Zainol, N. A. M. and Sallehudin, H. (2024). Hubungan Kecerdasan Emosi, Kemurungan, Kebimbangan Dan Tekanan Terhadap Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan Dalam Kalangan Tentera Darat Malaysia. *International Journal of Entrepreneurship and Management Practices*, 7 (24), 43-55.

DOI: 10.35631/IJEMP.724003.

This work is licensed under [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



kerja. Fokus kajian ini adalah untuk mengenalpasti hubungan antara kecerdasan emosi, kemurungan, kebimbangan dan tekanan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan Tentera Darat Malaysia (TDM). Seramai 995 anggota TDM di seluruh Malaysia telah dipilih menjadi responden kajian ini. Instrumen kajian yang digunakan adalah set soal selidik untuk mengukur tahap kecerdasan emosi, kemurungan, kebimbangan, tekanan serta keseimbangan kerja dan kehidupan. Penganalisan data kajian ini menggunakan analisis deksiptif dan kolerasi antara pemboleh ubah untuk mengukur pengaruh hubungan antara faktor kecerdasan emosi, kemurungan, kebimbangan dan tekanan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan anggota TDM. Dapatan kajian mendapati dimensi kecerdasan emosi iaitu mengenal emosi orang lain (OEA), menggunakan emosi (UOE) dan mengawal emosi (ROE) mempunyai hubungan signifikan positif dengan keseimbangan kerja dan kehidupan manakala dimensi menilai emosi diri (SEA) tidak mempunyai hubungan signifikan. Pemboleh ubah kemurungan, kebimbangan dan tekanan pula mempunyai hubungan signifikan negatif dengan keseimbangan kerja dan kehidupan. Keputusan ini menunjukkan bahawa elemen kecerdasan emosi, kemurungan, kebimbangan dan tekanan dapat memberi kesan langsung terhadap kesejahteraan dalam kalangan anggota TDM. Pengukuhan elemen psikologi dalam kalangan anggota TDM perlu diutamakan oleh pucuk pimpinan melalui penganjuran program dan latihan yang bersesuaian sebagai salah satu pendekatan untuk memperkasakan modal insan dalam organisasi.

Kata Kunci:

Kecerdasan Emosi, Kemurungan, Kebimbangan, Tekanan, Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan

Abstract:

The increased awareness of work-life balance among employees lately shows that this factor is getting more and more attention in organizations. This phenomenon occurs as a result of recorded mental health cases increasing and becoming one of the challenges for the country until the Malaysian government has detailed this issue in the Health White Paper which is the national health reform plan. The quality of work and well-being of life that affect mental health can usually be affected by various factors including emotional factors, excessive workload and work stress. The focus of this study is to identify the relationship between emotional intelligence, depression, anxiety and stress on work-life balance among the Malaysian Army (TDM). A total of 995 TDM members throughout Malaysia were selected as respondents for this study. The research instrument used is a set of questionnaires to measure the level of emotional intelligence, depression, anxiety, stress and work-life balance. The data analysis of this study uses descriptive analysis and correlation between variables to measure the influence of the relationship between the factors of emotional intelligence, depression, anxiety and stress on work-life balance among TDM members. The findings of the study found that the dimensions of emotional intelligence, which are knowing the emotions of others (OEA), using emotions (UOE) and controlling emotions (ROE) have a positive significant relationship with work and life balance while the dimension of assessing one's own emotions (SEA) does not have a significant relationship. Depression, anxiety and stress variables have a negative significant relationship with work-life balance. These results show that elements of emotional intelligence, depression, anxiety and stress can have a direct impact on well-being among TDM members. The strengthening of psychological elements among TDM members needs to be prioritized by the leadership through the organization of appropriate programs and training as one of the approaches to empowering human capital in the organization.

Keywords:

Emotional Intelligence, Depression, Anxiety, Stress, Work And Life Balance

Pengenalan

Cabaran untuk mengimbangi kerja dan kehidupan merupakan situasi konflik yang sering berlaku dalam setiap pekerja. Pekerja perlu melaksanakan tugas di tempat kerja dan pada masa yang sama perlu memainkan tanggungjawab di rumah. Kedua-dua situasi ini adalah mempengaruhi antara satu sama lain dan mampu mewujudkan konflik kepada pekerja. Konflik antara kerja dan keluarga adalah berpunca daripada waktu bekerja yang panjang, meluangkan masa yang terhad di rumah dan jadual kerja yang tidak fleksibel (Vasumathi, Sagaya & Poranki, 2019). Isu ini tercetus apabila melibatkan peranan dan masa yang diperuntukkan berlaku pada masa yang sama dalam dua keadaan yang berbeza menyebabkan individu berada dalam keadaan dilema untuk mengutamakan urusan kerja atau tanggungjawab di rumah (Dursun, Urban, & Dean, 2018). Menurut Znidarsic dan Bernik (2021), keseimbangan kerja dan kehidupan kini telah menjadi isu yang mendapat perhatian di seluruh dunia melibatkan institusi dan sosial. Malah sejak akhir-akhir ini, kajian berkaitan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan serta konflik dalam kalangan anggota tentera juga semakin mendapat perhatian para penyelidik (Berndtsson & Osterberg, 2023; Gaines, 2022; Johnson & Goldenberg, 2019). Anggota tentera di Malaysia juga sering terdedah operasi yang mencabar melibatkan bencana alam dan isu pertahanan negara yang berisiko tinggi yang berpotensi memberi kesan kepada kemurungan, kebimbangan dan tekanan kepada anggota tentera seterusnya boleh melibatkan kesan negatif kesejahteraan mereka (Thomas et al., 2022).

Menurut Wong et al. (2017), keseimbangan kehidupan dapat dikaitkan dengan penggunaan masa yang berkualiti, tahap kepuasan kerja yang baik dan penglibatan yang tinggi dalam kehidupan peribadi dan kehidupan keluarga secara optimum. Manakala pendekatan keseimbangan kerja dan kehidupan merujuk kepada penambahbaikan organisasi dalam program dan budaya korporat untuk mengurangkan tekanan di tempat kerja dan kehidupan peribadi dalam membolehkan pekerja mencapai produktiviti kerja yang lebih tinggi. Tambahan pula, keseimbangan kerja dan kehidupan boleh dianggap sebagai keseronokan pekerja terhadap kepelbagaian kerja dan tanggungjawab peribadi apabila pekerja terlibat secara sama rata dan berpuas hati dengan tugas di pejabat dan tanggungjawab di rumah (Nwagbara, 2020).

Menurut Bernard (2017), kemurungan terdiri daripada pelbagai gejala, termasuk kemurungan kronik, mood rendah, rasa tidak berdaya, tidur atau selera makan terganggu, keletihan, dan trauma psikologi. Manakala kebimbangan pula disebabkan oleh pelbagai peristiwa negatif yang meningkatkan tahap kebimbangan peribadi atau sangat mengganggu kestabilan ekspresi emosi untuk berfungsi (Adwas, Jbireal & Azab, 2019). Tekanan pula boleh dikaitkan dengan tahap ketegangan yang dirasakan sendiri atau ketidakcekapan peribadi dalam menghadapi tekanan yang tidak dirancang. Tekanan muncul sebagai tindak balas fisiologi terhadap ketegangan yang dihadapi yang datang dari situasi atau peristiwa yang berlaku.

Oleh yang demikian, objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti hubungan antara dimensi kecerdasan emosi (SEA, OEA, ROE, dan UOE), kebimbangan, kemurungan, dan tekanan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan anggota Tentera Darat Malaysia (TDM).

Sorotan Kajian Lepas

Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Keseimbangan Kerja dan Kehidupan

Kecerdasan emosi dan kualiti kehidupan adalah saling berhubungan antara satu sama lain di mana dari sudut individu yang memiliki kecerdasan emosi yang baik lazimnya mempunyai kualiti kehidupan yang sejahtera dan berkualiti (Baker et al., 2019; Malik & Dave, 2023). Menurut Malik dan Dave (2023), pekerja yang memiliki tahap kecerdasan emosi yang tinggi memiliki keupayaan untuk memenuhi kewajipan dan tanggungjawab peribadi dan kerjaya dengan seimbang.

Madan dan Raja (2019) telah mengkaji perkaitan antara kecerdasan emosi dan keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan 183 pekerja di Thangamayil Jewellery menggunakan metodologi penyelidikan deskriptif. Hasil kajian mereka mendapati bahawa penajaran yang berkesan pada jangkaan majikan dan pekerja perlu dicapai melalui pemilihan waktu kerja yang fleksibel dan pendekatan kontemporari untuk meningkatkan produktiviti tanpa menjejaskan kesejahteraan pekerja, perhubungan sosial dan gaya hidup peribadi pekerja.

Vidhya (2019) mendapati kecerdasan emosi merupakan faktor yang penting untuk mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan dan membezakan sempadan antara tugas kerja dan kehidupan peribadi. Kecerdasan emosi juga penting untuk melaksanakan kerja dengan berkesan sambil mengatur masa berkualiti bersama keluarga. Kajian lain dijalankan oleh Subbalakshmi (2019) pula telah mendedahkan bahawa pekerja dalam sektor Teknologi Maklumat (IT) boleh mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan melalui kawal selia sendiri, kesedaran dan motivasi di tempat kerja dan di rumah. Begitu juga dengan kajian oleh Sakalle et al. (2017) yang menilai kecerdasan emosi 170 pekerja IT dan kesan yang berkaitan pada keseimbangan kerja dan kehidupan di Mumbai dan Pune. Penemuan kajian ini mendedahkan bahawa profesional IT yang mempunyai kepakaran IT yang tinggi memiliki tahap kecerdasan emosi yang lebih tinggi dan seterusnya menyumbang kepada keseimbangan kerja dan kehidupan mereka secara positif. Sebaliknya, pekerja yang mempunyai pengalaman IT yang terhad akan menunjukkan kecerdasan emosi yang lebih rendah, mengakibatkan ketidakseimbangan kehidupan kerja disebabkan peningkatan masa yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas kerja.

Begitu juga, Vasumathi et al., (2019) menilai kesan kecerdasan emosi terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan pekerja kolej swasta di Tamil Nadu, India melalui analisis *multivariate*. Kajian tersebut mendedahkan pekerja yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi akan merancang tugas mereka secara sistematik untuk meningkatkan produktiviti sambil menghalang waktu bekerja yang panjang untuk diperuntukkan kepada masa peribadi yang mencukupi.

Berdasarkan sorotan kajian lepas, maka kajian ini akan menguji hipotesis berkaitan hubungan antara dimensi kecerdasan emosi dengan keseimbangan kerja dan kehidupan seperti berikut:

- H₁: Terdapat hubungan yang signifikan antara mengenal emosi orang lain (OEA) dengan keseimbangan kerja dan kehidupan.
- H₂: Terdapat hubungan yang signifikan antara mengawal emosi diri (ROE) dengan keseimbangan kerja dan kehidupan.
- H₃: Terdapat hubungan yang signifikan antara menggunakan emosi (UOE) dengan keseimbangan kerja dan kehidupan.

H₄: Terdapat hubungan yang signifikan antara menilai emosi diri (SEA) dengan keseimbangan kerja dan kehidupan.

Hubungan Tekanan, Kebimbangan dan Kemurungan dengan Keseimbangan Kerja dan Kehidupan

Kesihatan mental adalah penyumbang terbesar kepada angka statistik bagi penyakit kategori tidak berjangkit di Malaysia. Berdasarkan Kertas Putih Kesihatan yang dibentangkan di Parlimen pada 13 Jun 2023 yang lalu menunjukkan penyakit mental memberi kesan signifikan terhadap ekonomi negara di mana kos yang dianggarkan terlibat akibat tidakhadiran bekerja dan sakit ketika bekerja telah mencecah RM13.1 bilion. Manakala Pertubuhan Kesihatan Sedunia (WHO) mengesahkan kesan penyakit mental telah menyebabkan kehilangan produktiviti dan kemurungan dalam kalangan pekerja seterusnya melibatkan kos ekonomi global sebanyak USD1 trilion setahun (Kementerian Kesihatan Malaysia, 2023).

Kajian yang pernah dijalankan sebelum ini mengenai keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan tentera menunjukkan faktor kerja lebih masa dan beban kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan mewujudkan konflik kehidupan dan tekanan kerja (Huffman et al., 2014). Tekanan, kebimbangan dan kemurungan sering digunakan untuk menilai keadaan psikologi, terutamanya kehadiran emosi negatif (Basha & Kaya, 2016; Lovibond & Lovibond, 1995). Menurut Meiering et al., (2023), kemurungan ditakrifkan sebagai mood rendah berterusan yang terdiri daripada *dysphoria*, putus asa, ketiadaan tenaga dan *anhedonia*. Manakala kebimbangan adalah disebabkan oleh tahap *neuroticisme* yang tinggi dengan ciri-ciri tipikal, termasuk cepat marah, ketidakstabilan emosi dan ketidaksabaran. Sebagai contoh, kebimbangan dijana apabila berhadapan dengan cabaran penting di tempat kerja seperti sebelum menduduki ujian atau sebelum melakukan keputusan penting. Walau bagaimanapun, individu yang mengalami gangguan kecemasan akan menunjukkan tahap kebimbangan yang berterusan dan luar biasa.

Pekerja yang gagal mengimbangi antara kerja dan kehidupan boleh menyebabkan kesan negatif terhadap tahap motivasi, kesihatan yang tidak baik, kadar tidakhadiran yang tinggi, produktiviti yang menurun, dan keletihan emosi seterusnya membawa kepada konflik di tempat kerja dan keluarga (Arora & Wagh, 2017). Menurut Wolor et al., (2020), isu yang menjadi kritikal kepada organisasi sama ada di sektor kerajaan mahu pun di sektor swasta adalah untuk mengimbangi kerja dan kehidupan dalam kalangan pekerja. Malah anggota tentera darat juga didapati berpotensi mengalami masalah *burnout*, konflik dan gaya hidup yang tidak seimbang jika tidak dibekalkan latihan yang mencukupi (Gaines, 2022). Setiap anggota tentera memerlukan keseimbangan antara tugas di tempat kerja dan tanggungjawab di rumah agar mereka mempunyai kesejahteraan dalam hidup dan seterusnya kekal setia dengan organisasi (Berndtsson & Osterberg, 2023).

Meenu et al. (2016) mengkaji kesan negatif tekanan kerja terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan dengan melihat kepentingan keseimbangan optimum antara kehidupan peribadi dan profesional yang menyokong pertumbuhan organisasi dan pekerja. Kajian tersebut merumuskan bahawa kesan keseimbangan kerja dan kehidupan adalah berbeza terhadap kepuasan kerja dan pembangunan profesional sambil mengurangkan tidakhadiran, pusing ganti, dan tekanan kerja. Kajian ini mendapati keseimbangan kerja dan kehidupan yang optimum akan meningkatkan produktiviti tenaga kerja dengan ketara.

Oleh itu, kajian ini akan menguji perkaitan antara pemboleh ubah kemurungan, kebimbangan, tekanan dengan keseimbangan kerja-kehidupan melalui hipotesis berikut:

- H₅: Terdapat hubungan yang signifikan antara kebimbangan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan.
- H₆: Terdapat hubungan yang signifikan antara kemurungan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan.
- H₇: Terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan.

Konsep dan Teori

Emosi melibatkan reaksi dalaman dan luaran terhadap situasi tertentu yang akan mempengaruhi dimensi psikologi, kognitif, motivasi dan pengalaman (Salovey & Mayer, 1990). Oleh itu, keadaan tertentu boleh mencetuskan sama ada tindak balas positif atau negatif, yang seterusnya mempengaruhi individu dalam proses pemikiran, tindakan, perasaan dan tingkah laku peribadi (Weinzimmer & Esken, 2017). Gardner (1993) mencadangkan Teori Kecerdasan Pelbagai, yang mengklasifikasikan pelbagai bentuk kecerdasan kepada linguistik, logik-matematik, *spatial*, muzik, *naturalist*, kinestetik badan, intrapersonal dan interpersonal. Kecerdasan intrapersonal adalah berkaitan dengan keupayaan individu untuk memahami keadaan emosi, perasaan, dan motivasi peribadi melalui refleksi dan analisis sendiri. Sementara itu, kecerdasan interpersonal ialah keupayaan untuk mengesan dan memahami emosi, keinginan, motif dan matlamat individu lain (Gardner, 1993). Menurut Weinzimmer dan Esken (2017), kecerdasan intrapersonal dan interpersonal adalah penting dalam mencapai keseimbangan optimum antara kerja dan kehidupan.

Tariq et al. (2012) menilai dan menjelaskan lima model keseimbangan kerja dan kehidupan, iaitu Model Segmentasi, Model *Spillover*, Model Pampasan, Model Instrumental, dan Model Konflik, yang dibangunkan oleh Guest (2001). Secara khusus, Model Segmentasi mencadangkan sempadan tersendiri antara kerja dan keluarga yang tidak jelas secara fizikal kerana sempadan itu diwujudkan secara psikologi oleh individu untuk mengambil kira situasi bertindih antara kerja dan kehidupan peribadi. Model *Spillover* menjelaskan bahawa kedua-dua kerja dan keluarga sentiasa mempengaruhi satu sama lain, sama ada secara positif atau negatif, yang memerlukan budi bicara untuk mengelakkan kesan negatif daripada satu domain ke domain yang lain. Sementara itu, model pampasan menyatakan bahawa keseimbangan kerja dan kehidupan dicapai dengan membenarkan domain tertentu untuk mengimbangi bidang yang tidak lengkap sama ada dalam kerja atau kehidupan peribadi, manakala Model Instrumental menyatakan bahawa aktiviti dalam domain tertentu boleh menghasilkan kemajuan yang ketara dalam domain lain, yang menonjolkan aspek konstruktif.

Metodologi Kajian

Prosedur Persampelan

Seramai 995 responden telah dipilih dari kalangan anggota tentera darat di seluruh Malaysia menggunakan kaedah kuantitatif. Persampelan rawak mudah digunakan untuk memilih sampel yang bersesuaian mengikut prosedur yang telah ditetapkan. Sebanyak 1400 set soal selidik telah diedarkan ke seluruh rejimen dan markas tentera di seluruh Malaysia melalui bantuan pengawai yang ditugaskan dari Kementerian Pertahanan Malaysia. Kadar maklumbalas daripada hasil pengedaran soal selidik tersebut adalah sebanyak 71.1% iaitu 995 set soal selidik telah dikembalikan semula.

Instrumen Kajian

Instrumen pengukuran bagi pemboleh ubah kecerdasan emosi yang digunakan dalam kajian ini adalah soal selidik yang dibangunkan oleh Wong dan Law (2002) yang dikenali sebagai *Wong and Law Emotional Intelligence Scale* (WLEIS). Soal selidik WLEIS mengandungi 16 item yang dibahagikan kepada empat dimensi iaitu mengenal emosi orang lain (OEA), mengawal emosi diri (ROE), menggunakan emosi (UOE) dan menilai emosi diri (SEA). Nilai kebolehpercayaan instrumen ini adalah tinggi iaitu nilai alpha (α) Cronbach sebanyak 0.947.

Manakala pengukuran bagi pemboleh ubah kemurungan, kebimbangan dan tekanan pula, kajian ini menggunakan set soal selidik *Depression Anxiety Stress Scales* (DASS-21) yang dibina oleh Lovibond and Lovibond (1995) dan diadaptasikan dalam versi Bahasa Melayu oleh Rani et al., (2018). Instrumen ini mengandungi 21 item pengukuran dengan nilai kebolehpercayaan yang memuaskan ($\alpha = 0.882$). Bagi pemboleh ubah keseimbangan kerja dan kehidupan pula, pengukuran yang digunakan adalah diambil dari kajian lepas yang pernah menggunakan instrumen ini iaitu Omar (2013). Nilai kebolehpercayaan bagi instrumen ini adalah tinggi iaitu $\alpha = 0.945$.

Ketiga-tiga instrumen kajian ini diukur menggunakan skala Likert 5 mata iaitu 1 sebagai "Sangat Tidak Setuju" hingga 5 sebagai "Sangat Setuju". Data yang dikumpul kemudiannya dianalisis dengan melakukan teknik inferensi iaitu Pemodelan Persamaan Struktur (SEM) melalui *Partial Least Squares* (PLS).

Keputusan dan Perbincangan

Responden

Sebanyak tujuh markas tentera darat seluruh Malaysia terlibat dalam kajian ini di mana sebanyak 1,400 set soal selidik telah diedarkan kepada anggota tentera yang terpilih. Kadar maklumbas daripada responden adalah 71.1% iaitu 995 borang soal selidik yang lengkap telah dikembalikan. Taburan demografi bagi responden yang menyertai kajian ini adalah seperti dalam jadual 1 di bawah:

Jadual 1: Taburan Demografi

Demografi	Kekerapan (%)
Jantina	
Lelaki	913 (91.8)
Perempuan	82 (8.2)
Umur	
< 20 tahun	53 (5.3)
21 – 30 tahun	437 (43.9)
31 – 40 tahun	422 (42.4)
41 – 50 tahun	72 (7.2)
> 50 tahun	11 (1.1)
Bangsa	
Melayu	808 (81.2)
Cina	11 (1.1)
India	14 (1.4)
Tenik Sabah / Sarawak	145 (14.6)

Lain-lain	17 (1.7)
Agama	
Islam	867 (87.1)
Kristian	103 (10.4)
Buddha	10 (1.0)
Hindu	12 (1.2)
Lain-lain	3 (0.3)
Pendidikan	
Sijil Rendah Pelajaran (SRP)/Penilaian Menengah Rendah (PMR)	81 (8.1)
Sijil Pelajaran Malaysia (SPM)	511 (51.4)
Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia (STPM)/Diploma	76 (7.6)
Ijazah Sarjana Muda	260 (26.1)
Sarjana / PhD	67 (6.7)
Status	
Bujang	317 (31.9)
Berkahwin	665 (66.8)
Bercerai	13 (1.3)
Pangkat	
Pelatih	200 (20.1)
Lans Koperal - Koperal (Pegawai Tidak Tauliah Rendah)	304 (30.6)
Sarjan - Pegawai Waran 1 (Pegawai Tidak Tauliah Kanan)	116 (11.7)
Leftenan Muda - Kapten (Pegawai Muda)	197 (19.8)
Mejar (Pegawai Medan)	155 (15.6)
Leftenan Kolonel - Jeneral (Pegawai Kanan)	23 (2.3)
Tempoh Perkhidmatan	
< 6 tahun	346 (34.8)
6 – 10 tahun	197 (19.8)
11 – 20 tahun	409 (41.1)
21 – 30 tahun	30 (3.0)
> 30 tahun	13 (1.3)
Pendapatan	
< RM3000	472 (47.4)
RM3000 – RM5000	317 (31.9)
RM5001 – RM7000	155 (15.6)
> RM7000	51 (5.1)

Pengukuran Model

Analisis untuk pengukuran model untuk data yang dikumpulkan dalam kajian ini telah dikelaskan mengikut prosedur PLS-SEM dalam perisian SmartPLS versi 3.0 untuk menilai

model pengukuran semasa (*outer*) dan struktur (*inner*) (Henseler et al., 2009; Ringle et al., 2015). Jadual 2 menunjukkan keputusan semua item soal selidik yang telah mematuhi nilai CR dan alpha Cronbach dan boleh diterima iaitu melebihi 0.70 (Fornell & Larcker, 1981; Nunnally & Bernstein, 1994). Berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang ditunjukkan dalam Jadual 2 bagi setiap konstruk menunjukkan kesahan diskriminasi juga mencukupi.

Jadual 2: Kebolehpercayaan, Kesahan Convergent dan Kesahan Discriminant

	AVE	CR	α	Kebimbangan	Kemurungan	OEA	ROE	SEA	Tekanan	UOE	WLB
Kebimbangan	0.602	0.900	0.867	0.776							
Kemurungan	0.670	0.924	0.901	0.701	0.818						
OEA	0.673	0.860	0.758	-0.141	-0.173	0.820					
ROE	0.659	0.885	0.828	-0.218	-0.266	0.534	0.812				
SEA	0.683	0.866	0.768	-0.208	-0.244	0.539	0.703	0.826			
Tekanan	0.647	0.901	0.863	0.725	0.786	-0.151	0.285	0.199	0.804		
UOE	0.605	0.859	0.782	-0.247	-0.300	0.605	0.670	0.708	-0.254	0.778	
WLB	0.753	0.955	0.945	-0.256	-0.334	0.378	0.424	0.405	-0.323	0.472	0.868

Nota. OEA = mengenal emosi orang lain; ROE = mengawal emosi diri; SEA = menilai emosi diri; UOE = menggunakan emosi, WLB = keseimbangan kerja dan kehidupan.

Pemodelan Persamaan Struktur

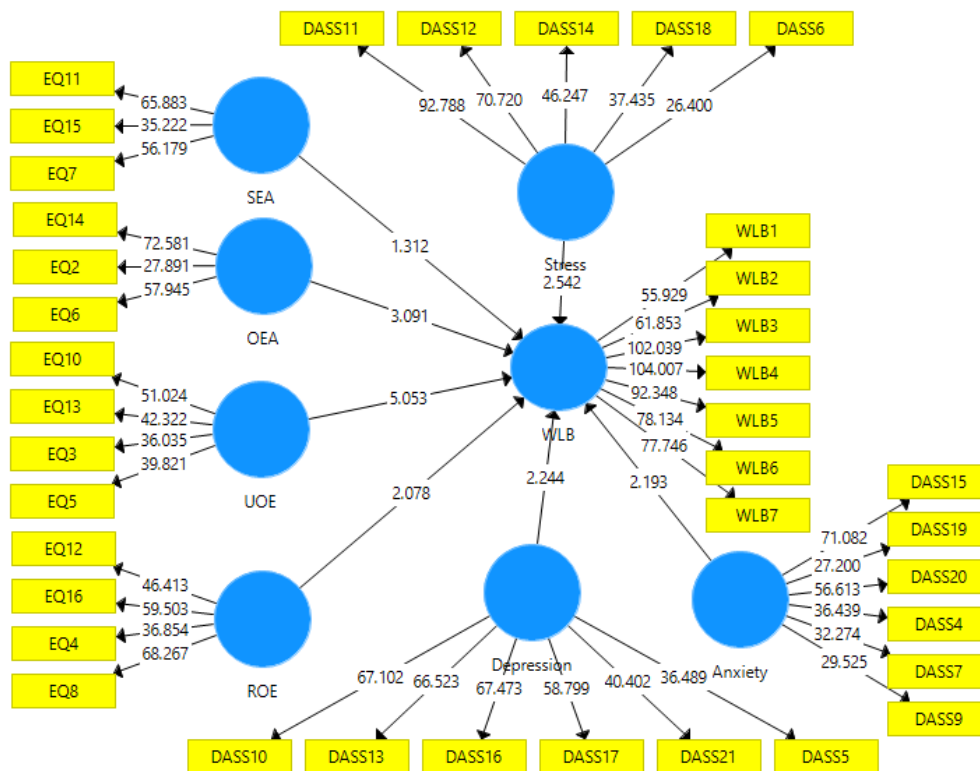
Jadual 3 dan Rajah 1 menerangkan keputusan analisis struktur model bagi pemboleh ubah yang menguji hipotesis kajian ini. Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara pemboleh ubah OEA ($\beta = 0.097$, nilai- $t = 3.091$), ROE ($\beta = 0.063$, nilai- $t = 2.078$), UOE ($\beta = 0.193$, nilai- $t = 5.053$), keseimbangan ($\beta = 0.146$, nilai- $t = 2.193$), kemurungan ($\beta = -0.157$, nilai- $t = 2.244$) dan tekanan ($\beta = -0.116$, nilai- $t = 2.542$) dengan keseimbangan kerja dan kehidupan (WLB). Berdasarkan keputusan ini analisis H₁, H₂, H₃, H₄, H₅, dan H₆ adalah menyokong hipotesis kajian ini. Walau bagaimanapun, pengujian hipotesis H₇ iaitu hubungan antara SEA dengan WLB tidak mempunyai hubungan signifikan dan menolak hipotesis kajian.

Jadual 3: Analisis Struktur Model

No.	Hubungan	Path Coefficient (β)	Nilai- t	Nilai- p	Aras Signifikan	Keputusan	R^2
H ₁	Kebimbangan → WLB	-0.146	2.193	0.028	*	Disokong	
H ₂	Kemurungan → WLB	-0.157	2.244	0.025	*	Disokong	
H ₃	Tekanan → WLB	-0.116	2.542	0.011	*	Disokong	0.297
H ₄	OEA → WLB	0.097	3.091	0.002	*	Disokong	
H ₅	ROE → WLB	0.063	2.078	0.038	*	Disokong	
H ₆	UOE → WLB	0.193	5.053	0.000	***	Disokong	
H ₇	SEA → WLB	0.232	1.312	0.190	T.S.	Tidak Disokong	

Nota. *** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$; T.S. = Tidak Signifikan $p > 0.05$.

OEA = mengenal emosi orang lain; ROE = mengawal emosi diri; SEA = menilai emosi diri; UOE = menggunakan emosi, WLB = keseimbangan kerja dan kehidupan.



Rajah 1: Struktur Model Kecerdasan Emosi, Kebimbangan, Kemurungan dan Tekanan dengan Keseimbangan Kerja dan Kehidupan

Kesimpulan

Hasil analisis yang diperolehi daripada data soal selidik yang telah diedarkan kepada responden mendapati dimensi kecerdasan emosi (OEA, ROE dan UOE) mempunyai hubungan signifikan yang positif dengan keseimbangan kerja dan kehidupan di mana tahap OEA, ROE dan UOE yang lebih tinggi akan juga menghasilkan tahap keseimbangan kerja dan kehidupan yang lebih tinggi dalam kalangan anggota tentera. Manakala tiada hubungan yang signifikan ditemui antara dimensi SEA dengan keseimbangan kerja dan kehidupan di mana dimensi SEA tidak mempengaruhi tahap keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan anggota tentera. Dapatan ini menunjukkan semakin tinggi anggota tentera mampu mengenal dan mengawal emosi diri dan orang lain maka semakin tinggi tahap keseimbangan kerja dan kehidupan mereka. Anggota tentera akan lebih sejahtera sekiranya memiliki keupayaan mengendali emosi dengan efektif seterusnya mampu mengawal tekanan yang berlaku di tempat kerja mahu pun di rumah.

Pengujian kolerasi bagi hubungan antara pemboleh ubah kebimbangan, kemurungan dan tekanan dengan pemboleh ubah keseimbangan kerja dan kehidupan didapati mempunyai hubungan signifikan negatif antara satu sama lain. Dapatan ini menjelaskan bahawa semakin tinggi tahap kebimbangan, kemurungan dan tekanan dalam kalangan anggota tentera akan menyebabkan tahap keseimbangan kerja dan kehidupan akan lebih merosot. Anggota tentera yang berhadapan dengan kebimbangan, kemurungan dan tekanan kerja yang tinggi akan menyebabkan produktiviti dan kualiti kerja merosot dan seterusnya mereka membawa masalah

ini balik ke rumah. Kesannya akan menyebabkan masalah kerja menjadi penyebab kepada kualiti kehidupan anggota tentera terjejas. Rutin kehidupan dan tanggungjawab dengan keluarga juga terganggu seterusnya menyebabkan kehidupan anggota tentera tidak sejahtera.

Kajian ini telah membuktikan bahawa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosi, kemurungan, kebimbangan, dan tekanan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan anggota tentera. Secara praktikal, kajian ini mendedahkan peluang penting bagi pihak atasan angkatan Tentera Darat Malaysia untuk mengenal pasti amalan yang boleh memastikan keseimbangan optimum antara kerja dan keluarga. Terutamanya, penglibatan diri dalam kumpulan positif akan kondusif untuk memperoleh tahap kecerdasan emosi yang tinggi sambil menyelesaikan isu kemurungan, kebimbangan dan tekanan yang berterusan. Begitu juga, kajian ini boleh menjadi panduan untuk penambahbaikan dalam mengukuhkan elemen keseimbangan kerja dan kehidupan anggota tentera.

Kesimpulannya, kajian ini dapat memberi pendedahan secara akademik kepentingan elemen psikologi seperti kecerdasan emosi, kemurungan, kebimbangan dan tekanan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan kepada pekerja. Organisasi perlu memberi perhatian terhadap peningkatan modal insan yang lebih daya tahan dalam kalangan pekerja bagi memastikan tahap kesejahteraan pekerja terjamin. Kajian ini juga dapat menyumbang kepada pengetahuan sedia ada sebagai sumber rujukan untuk ahli akademik masa depan. Kajian ini juga dapat mengisi lompong empirikal semasa berkaitan dengan kajian tingkah laku organisasi dari sudut kecerdasan emosi, kemurungan, kebimbangan dan tekanan dan keseimbangan kerja dan kehidupan yang kurang diberi tumpuan sebelum ini dalam konteks organisasi ketenteraan.

Penghargaan

Kajian ini melibatkan tajaan Kementerian Pengajian Tinggi, Malaysia melalui Skim Geran Penyelidikan Fundamental (nombor geran: FRGS/1/2020/SS0/UPNM/02/5). Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Universiti Pertahanan Nasional Malaysia kerana menyokong penyelidikan ini.

Rujukan

- Adwas, A. A., Jbireal, J. M., & Azab, A. E. (2019). Anxiety: Insights into signs, symptoms, etiology, pathophysiology, and treatment. *East African Scholars Journal of Medical Sciences*, 2(10), 580-591.
- Arora, C., & Wagh, R. (2017). Importance of work-life balance. *International Journal of New Technology and Research*, 3(6), 23-25.
- Baker, R. (2010). *Hubungan antara kecerdasan emosi dan komitmen pekerja: Kajian di kalangan pegawai polis*. Master dissertation, Universiti Malaysia Sarawak.
- Baker, R., Jaaffar, A. H., Sallehuddin, H., Hassan, M. A., & Mohamed, R. (2019). The relationship between emotional intelligence and affective commitment: An examination of police officers. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8 (2S9), 658-665.
- Basha, E., & Kaya, M. (2016). Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS): The Study of Validity and Reliability. *Universal Journal of Educational Research*, 4 (12), 2701-2705. doi:10.13189/ujer.2016.041202
- Bernard, C., Dabis, F., & de Rekeneire, N. (2017). Prevalence and factors associated with depression in people living with HIV in sub-Saharan Africa: A systematic review and meta-analysis. *PLoS ONE* 12(8): e0181960. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0181960>.

- Berndtsson, J., & Osterberg, J. (2023). A question of time? Deployments, dwell time, and work-life balance for military personnel in Scandinavia. *Military Psychology, 35*(2), 157-168.
- Dursun, S., Urban, S. & Dean, W. H. (2018). *The Homefront: Family Well-Being and Military Readiness*. Canadian Defence Academy Press.
- Gaines, A. (2022). *The challenges of work-life balance: A study of senior leaders in the New Jersey Army National Guard*. Doctoral dissertation, Stockton University.
- Gardner, H. (1993). *Frames of the minds: The theory of multiple intelligences 10th Anniversary Edition*. New York: Basic Books.
- Guest, D. E. (2001). *Perspectives on the study of work-life balance. A discussion paper*. Retrieved January 13, 2021, from <http://www.ucm.es/info/psyap/enop/guest.htm>.
- Henseler, J., Ringle, C.M., & Sinkovics, R.R. (2009). The use of partial least squares path modelling in international marketing. In Sinkovics, R. R. & Ghauri, P. N. (eds.), *Advances in International Marketing* (pp. 277-320), Bingley: Emerald.
- Huffman, A. H., Payne, S. C., Koehly, L. M., Culbertson, S. S., & Castro, C. A. (2014). Examining time demands and work– family conflict on psychological distress. *Military Behavioral Health, 2*(1), 26–32. <https://doi.org/10.1080/21635781.2013.844662>
- Johnson, J., & Goldenberg, I. (2019). Balancing act: The demands of family, military service, and civilian employment for reservists. In R. Moelker, M. Andres, & N. Rones (Eds.), *The politics of military families: State, work organizations, and the rise of the negotiation household* (pp. 152–168). Routledge.
- Kementerian Kesihatan Malaysia (2023). Kertas Putih Kesihatan. Parlimen Malaysia.
- Kumar, R. S., & Jyothirmal, K. M. (2018). Emotional intelligence and work-life balance of employees in the retail sector. *International Journal of Research and Analytical Reviews, 5*(4), 380-387.
- Lovibond, P. F., & Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventory. *Behaviour Research and Therapy, 33*(3), 335-343.
- Madan, C., & Raja, S. (2019). Emotional intelligence and work-life balance of employees. *International Journal of Arts, Science and Humanities, 6*(3), 37-43.
- Meenu, A., Vasantha, S., & Sureshkumar, S. (2016). A review on the impact of work stress on work-life balance. *International Journal of Management and Humanities, 3*(2), 1-2.
- Meiering, M. S., Weigner, D., Enge, S., & Grimm, S. (2023). Transdiagnostic phenomena of psychopathology in the context of the RDoC: protocol of a multimodal cross-sectional study. *BMC psychology, 11*(1), 297.
- Nunnally, J.C., & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric Theory, 3rd edition*. New York: McGraw-Hill.
- Nwagbara, U. (2020). Institutions and organisational work-life balance (KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN) policies and practices. *Journal of Work-Applied Management, 12* (1), 42-54. <https://doi.org/10.1108/JWAM-11-2019-0035>
- Omar, M. K. (2013). Nonstandard work arrangements and affective commitment: The mediating role of work-life balance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 107*, 4-12.
- Rani, N., Daud, F. & Alias, H. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres, keseimbangan dan kemurungan dalam kalangan penjaga kepada pesakit leukemia kanak-kanak. *International Journal of Public Health Research, 8*(2), 987-997
- Ringle, Christian M., Wende, Sven, & Becker, Jan-Michael. (2015). *SmartPLS 3. Bönningstedt: SmartPLS*. Retrieved from <http://www.smartpls.com>.

- Sakalle, K., Dixit, P., Kaur, R., & Nagendra, A. (2017). Triggers of the employee life cycle: An empirical study on emotional intelligence influencing work-life balance in IT Sector. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences*, 7(12), 170-181.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211. doi:10.2190/dugg-p24e-52wk-6cdg
- Subbalakshmi, B. H. (2019). an empirical study on employees' work-life balance through emotional intelligence in the IT sector in Hyderabad City. *International Journal of Indian Economic Light*, 7 (19-29).
- Tariq, A., Aslam, H. D., Siddique, A., & Tanveer, A. (2012). Work-life balance as a best practice model of human resource management: A win-win situational tool for the employees and organisations. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(1), 577-577.
- Thomas, R., Asma, A., Torng, L. S., Ismail, A., & Sharip, S. (2022). Association of tinnitus with anxiety and depression among active-duty army personnel and veterans at Hospital Angkatan Tentera Tuanku Mizan, Malaysia. *The International Tinnitus Journal*, 26(1), 68-74.
- Vasumathi, A., Sagaya, M. T., & Poranki, K. R. (2019). The impact of emotional intelligence on the work-life balance among the faculty members' performance in the private universities using multivariate analysis, Tamil Nadu, India: An empirical study. *International Journal of Services and Operations Management*, 3(1), 1-20.
- Vidhya, J. (2019). Emotional intelligence on the work-life balance among. *International Journal of Home Science*, 5(2), 427-433.
- Weinzimmer, L. G., & Esken, C. A. (2017). Learning from mistakes: How mistake tolerance positively affects organizational learning and performance. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(3), 322-348.
- Wong, P. Y., Bandar, N. F. A., & Saili, J. (2017). Workplace factors and work-life balance among employees in the selected services sector. *International Journal of Business and Society*, 18(S4), 677-684.
- Wolor, C. W., Solikhah, S., Fidhyallah, N. F., & Lestari, D. P. (2020). Effectiveness of e-training, e-leadership, and work-life balance on employee performance during COVID-19. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 443-450.