

## Hubungan antara Kecerdasan Sosial dan Kecerdasan Spiritual dengan Kepuasan Kerja: Satu Kajian Rintis

Zaine Zulkifli<sup>1\*</sup>, Intan Hashimah Mohd Hashim<sup>1</sup>, and Mahathir Yahaya<sup>1</sup>

<sup>1</sup>*School of Social Science, Universiti Sains Malaysia*

### ABSTRAK

*Tujuan kajian adalah untuk mengkaji hubungan antara kecerdasan sosial dan kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja. Kajian rintis ini melibatkan 40 orang guru sekolah menengah di negeri Pahang. Terdapat tiga instrumen yang telah digunakan dalam kajian ini iaitu Skala Kecerdasan Sosial Tromso (TSIS), Skala Intergrasi Kecerdasan Spiritual (ISIS), dan Skala Kepuasan Minnesota (MSQ). Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 14.0. Ujian korelasi Spearman rho telah digunakan untuk menjawab objektif kajian. Hasil kajian menunjukkan kecerdasan sosial dan kecerdasan spiritual mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Perbincangan dan kesimpulan kajian turut dikemukakan.*

**Kata Kunci:** Kecerdasan Sosial, Kecerdasan Spiritual, Kepuasan Kerja, Guru.

### ABSTRACT

*The purpose of the study was to examine the relationship between social intelligence and spiritual intelligence with job satisfaction. This pilot study involved 40 secondary school teachers in the state of Pahang. Three instruments have been used in this study, namely the Tromso Social Intelligence Scale (TSIS), the Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS), and the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Data were analyzed using SPSS version 14.0. Spearman rho correlation test was used to answer the objectives of the study. The results showed that social intelligence and spiritual intelligence had a positive and significant relationship with job satisfaction. Discussion and conclusion of the study are also presented.*

**Keywords:** Social Intelligence, Spiritual Intelligence, Job Satisfaction, Teachers.

## 1. PENGENALAN

Sistem pendidikan dan sekolah di seluruh dunia sentiasa menghadapi masalah kebimbangan kerana kebanyakan guru memutuskan untuk meninggalkan sekolah dan profesion mereka. Apabila mengalami kadar kehilangan guru yang tinggi, sistem pendidikan mungkin menghadapi masalah dengan menawarkan pendidikan berkualiti tinggi kepada semua pelajarinya. Dalam mengimbangi masalah pendidikan yang berkaitan dengan kehilangan guru, topik pengekalan guru baru-baru ini mendapat perhatian sarjana secara meluas (Brasfield, Lancaster, & Xu, 2019; Cui, 2019; Hancock & Scherff, 2010; Harrell, Thompson, & Brooks, 2019).

Guru adalah sumber daya terpenting di dalam insituti pendidikan kerana mereka adalah tulang belakang yang mempunyai keupayaan mendidik, mempunyai sumber ilmu, kreatif, berbakat dalam membantu insituti mencapai visi dan misi sekolah. Guru adalah aset yang menggerakkan sesebuah institusi pendidikan. Bagi mengelakkan guru dalam meninggalkan pekerjaan mereka, pihak berwajib yang menguruskan profesion perguruan perlu memahami faktor mana yang

menyumbang kepada pengkelan guru yang berkualiti di sekolah. Oleh hal yang demikian, kebanyakan kajian lepas menyatakan salah satu cara untuk mengurangkan guru berhenti dari pekerjaan adalah dengan memberi kesedaran tentang faktor-faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja guru (Crossman & Harris, 2006).

Oleh itu, kajian ini meneroka sama ada kecerdasan sosial dan kecerdasan spiritual di sekolah menyumbang kepada kepuasan seorang guru dengan pekerjaan mereka. Jadi, kajian ini bertujuan untuk meningkatkan kesedaran di kalangan pemimpin sekolah, guru, pendidik, dan pembuat dasar pendidikan tentang pentingnya memperhatikan aspek sosial dan spiritual guru di tempat kerja bagi meningkatkan sikap positif kepada pekerjaan mereka, dan seterusnya kepuasan dalam pekerjaan.

## **2. ULASAN LITERATUR**

### **2.1 Kecerdasan Sosial**

Kecerdasan sosial telah ditakrifkan dengan pelbagai cara oleh penyelidik dan ahli akademik (Albrecht, 2006; Petrides, Mason, & Sevdalis, 2011; Thorndike, 1920). Edward Thorndike (1920) adalah individu pertama mengusulkan teori kecerdasan sosial. Beliau mendefinisikan kecerdasan sosial sebagai kemampuan seseorang untuk memahami dan mengurus tingkah laku dalam hubungan manusia. Ini merujuk kepada kemampuan seseorang untuk memahami dan bertindak terhadap perasaan, pemikiran, dan tingkah laku orang lain.

Menurut Petrides, Mason, dan Sevdalis (2011), kecerdasan sosial seseorang berkaitan dengan tahap kepeduliannya terhadap bakat sosialnya. Menggunakan definisi yang diberikan oleh Petrides, Mason, dan Sevdalis (2011), kecerdasan sosial digambarkan sebagai persepsi diri sosial yang diposisikan pada tahap hierarki keperibadian terendah. Goleman (2007) menyatakan kecerdasan sosial merangkumi psikologi individu dan psikologi orang lain yang diturunkan melalui interaksi sosial dan hubungan interpersonal. Selain itu, Albrecht (2006) menyatakan kecerdasan sosial seseorang ditakrifkan sebagai keupayaan mereka untuk berkomunikasi dan bergaul dengan orang lain.

Kecerdasan sosial, seperti kecerdasan emosi, adalah konstruk dengan pelbagai dimensi yang perlu dipertimbangkan. Petrides, Mason, dan Sevdalis (2011) mengemukakan kecerdasan sosial sifat dengan 14 ciri berbeza yang dinamakannya kecerdasan sosial sifat. Keaslian, kejernihan, dan empati adalah antara ciri yang dijelaskan oleh Albrecht (2006) sebagai penting dalam sistem situasi sosial. Marlowe (1986) mengenal pasti lima elemen kecerdasan sosial iaitu sikap prososial, kemahiran sosial, kemahiran empati, emosi, dan kegelisahan sosial. Sikap prososial didefinisikan sebagai sikap positif terhadap orang lain.

Silvera, Martinussen, dan Dahl (2001) meneroka tiga elemen dalam kecerdasan sosial. Ini termasuk pemprosesan maklumat sosial, kemahiran sosial, dan kesedaran sosial. Silvera, Martinussen, dan Dahl (2001) menyatakan bahawa konstruk kecerdasan sosial telah didefinisikan dalam pelbagai cara, dengan beberapa definisi memfokuskan pada komponen kognitif dan yang lain memfokuskan pada komponen tingkah laku. Petrides, Mason, dan Sevdalis (2011) menyatakan bahawa penciptaan alat pengukuran kecerdasan sosial sukar dilakukan kerana sifat subjektif kecerdasan sosial.

### **2.2 Kecerdasan Spiritual**

Para sarjana dan organisasi mula mengenali dan menerapkan kecerdasan spiritual dalam pelbagai aspek penyelidikan dan kehidupan. Di samping itu, terdapat perbincangan yang berterusan di kalangan penyelidik mengenai apa yang membentuk dan apa yang bukan dalam

elemen kecerdasan spiritual. Menurut Emmons (2000), kecerdasan spiritual adalah keadaan kesedaran yang wujud dalam diri seseorang. Emmons (2000) juga menyatakan kecerdasan spiritual terdiri daripada lima ciri berbeza yang saling berkaitan. Antara ciri yang dinyatakan ialah kemampuan untuk bergerak ke tahap kesedaran spiritual yang lebih tinggi, menyelesaikan kesulitan melalui penggunaan sumber spiritual, melakukan aktiviti harian dengan sepenuhnya dan hubungan interpersonal seseorang. Di samping itu, kecerdasan spiritual merangkumi kemampuan untuk mengatasi batasan seseorang dan melakukan tingkah laku yang baik, seperti sikap rendah diri.

Mayer (2000), menyatakan bahawa kecerdasan spiritual adalah tahap kesedaran yang lebih tinggi, dibandingkan dengan tingkat kecerdasan yang lain. Mayer (2000), kemudian menyatakan bahawa kesedaran spiritual adalah istilah yang lebih tepat untuk digunakan sebagai pengganti kecerdasan spiritual. Istilah kesedaran terarah atau keadaan pemikiran yang diubah digunakan untuk menggambarkan kecerdasan spiritual dalam penyelidikan beliau. Selanjutnya, menurut Vaughan (2002) kesejahteraan dan kesihatan psikologi seseorang dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual seseorang. Namun, Vaughan (2002), menyatakan kerohanian seseorang dapat mewujudkan dirinya dengan pelbagai cara dan pada kedalaman yang berbeza. Aspek kasih sayang dan kebijaksanaan juga perlu dipertimbangkan dalam kecerdasan spiritual. Wigglesworth (2013), menyimpulkan bahawa kecerdasan spiritual seseorang didefinisikan sebagai kemampuannya untuk menjaga kedamaian dalam dan luar serta bertindak dengan belas kasihan dan kebijaksanaan.

### **2.3 Kepuasan Kerja**

Di antara pemboleh ubah yang dikaji dalam tingkah laku organisasi, kepuasan kerja adalah yang paling kerap diuji dalam penyelidikan. Kepuasan di tempat kerja bagi setiap individu adalah berbeza-beza. Dalam beberapa kajian, seperti Smith (2007) dan Helm (2013), mendakwa bahawa semakin tinggi prestij pekerjaan, semakin besar kepuasan dengan pekerjaan itu. Sebilangan besar pekerja, sebaliknya, berpuas hati dengan kedudukan yang sederhana. Ini bermakna, mereka benar-benar menikmati apa yang mereka lakukan. Walaubagaimanapun, kepuasan kerja adalah unik bagi setiap individu melalui sentimen atau pemikiran serta persepsi tersendiri.

Menurut Brayfield dan Rothe (1951), sikap seseorang terhadap pekerjaannya adalah ramalan tahap kepuasan kerjanya. Pada asasnya, kebahagiaan dalam pekerjaan ditentukan oleh apa yang diinginkan oleh seseorang daripada pekerjaan mereka dan apa yang mereka harapkan dapat diperoleh daripada usaha mereka. Sejauh mana pekerja berpuas hati dengan pekerjaannya ditentukan oleh persepsi mereka tentang seberapa baik pekerjaan tersebut dan bagaimana mereka dapat memberikan semua yang dianggap penting melalui profesion tersebut. Luthan (2004), mencadangkan enam komponen dalam mengukur kepuasan iaitu kesesuaian profesion, kesesuaian tempat kerja dengan personaliti individu, gaji dan kenaikan pangkat, sikap rakan sekerja, penyelia, dan pegawai atasan, budaya organisasi, dan keadaan tempat kerja.

Selain itu, kepuasan kerja menurut Armstrong (2006) digambarkan sebagai perasaan dan sikap yang dimiliki oleh pekerja terhadap pekerjaan mereka. Mullins (2005), menegaskan bahawa sentimen pencapaian pekerja berkaitan dengan tahap kepuasan kerja mereka. Spector (1997), menggambarkan kepuasan pekerjaan sebagai cara pekerja merasakan sesuatu perasaan terhadap kerjanya mereka. Ringkasnya, ianya adalah sudut pandang afektif individu terhadap kerja serta berkaitan dengan perasaan dan emosi mereka dalam organisasi. Perspektif ini berdasarkan kognitif yang berkaitan dengan penilaian keadaan kerja oleh pekerja di organisasi masing-masing. Selain itu juga, perasaan pekerja mengenai pekerjaan dan keadaan kerja mereka sering kali berkaitan dengan tahap kepuasan kerja.

## **2.4 Kecerdasan Sosial, Kecerdasan Spiritual dan Kepuasan Kerja**

Kajian-kajian lepas telah menunjukkan bahawa kecerdasan sosial pekerja mempunyai kesan positif terhadap pelbagai tingkah laku dan komponen organisasi (Adetula, 2016; Anggita, 2020; Njoroge & Yazdanifard, 2014). Motivasi pekerja terhadap kecerdasan sosial mereka sendiri, seperti yang diukur oleh Njoroge dan Yazdanifard (2014), mempunyai kesan yang baik terhadap hasil seperti kepuasan kerja, keberkesanan diri, dan sikap terhadap kerja. Di samping itu, tahap kecerdasan sosial yang lebih tinggi dikaitkan dengan peningkatan prestasi pekerja menurut Adetula (2016) dan Anggita (2020). Kemahiran sosial dan hubungan interpersonal adalah komponen penting dalam kecerdasan sosial (Beheshtifar & Norozy, 2013). Tahap kemahiran sosial yang lebih tinggi dikaitkan dengan peningkatan hubungan interpersonal individu. Niat pekerja untuk terus bekerja juga didapati dipengaruhi oleh kecerdasan sosial mereka (Eketu & Ogbu Edeh, 2015). Kajian lepas juga menunjukkan terdapat hubungan yang baik antara kecerdasan sosial dan kepuasan kerja (Jung & Yoon, 2014; Yahyazadeh-Jeloudar & Lotfi-Goodarzi, 2012a). Kajian antara kecerdasan sosial dengan kepuasan kerja kebanyakan dilakukan di luar negara. Kajian di Malaysia adalah terhad. Oleh itu, kajian ini dilakukan terhadap guru-guru di Malaysia.

Para penyelidik dan sarjana pada masa lalu telah mengetahui bahawa kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh terhadap berbagai elemen yang berkaitan dengan pekerjaan, termasuk prestasi, dedikasi, dan kebahagiaan dalam pekerjaan (Anwar & Osman-Gani, 2015; Faribors, Fatemeh, & Hamidreza, 2010; Khandan, Eyni, & Koohpaei, 2017). Mengikuti dapatan kajian oleh Anwar dan Osman-Gani (2015), pekerja yang memiliki tahap kecerdasan spiritual yang lebih tinggi dikaitkan dengan komitmen organisasi yang lebih baik. Kajian yang dilakukan oleh Khandan, Eyni, dan Koohpaei (2017) mendapati bahawa prestasi pekerjaan berkaitan secara positif dengan kerohanian di tempat kerja. Seterusnya, kecerdasan spiritual juga mempunyai perkaitan yang positif dengan kebahagiaan pekerja (Faribors *et al.*, 2010). Kajian lain yang dilakukan oleh Yahyazadeh-Jeloudar dan Lotfi-Goodarzi (2012b) mendapati bahawa kecerdasan spiritual mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru di Iran. Hasil kajian beliau juga disokong oleh dapatan Zamani dan Karimi (2015) juga terhadap guru-guru di Iran. Kajian di luar negara menunjukkan hubungan yang positif. Oleh itu, kajian ini dijalankan di dalam sampel guru di Malaysia bagi membuktikan dapatan kajian terhadap budaya dan konteks yang berbeza.

## **3. OBJEKTIF KAJIAN**

- a) Mengkaji hubungan antara kecerdasan sosial dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru.
- b) Mengkaji hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru.

## **4. METODOLOGI KAJIAN**

### **4.1 Responden Kajian**

Kajian ini adalah kajian rintis melibatkan guru-guru sekolah menengah. Kajian ini melibatkan 40 orang guru sekolah menengah di negeri Pahang. Sampel kajian dipilih secara rawak di 2 buah sekolah menengah harian. Guru-guru yang terlibat mempunyai pengalaman melebihi satu tahun di dalam profesion mereka.

## 4.2 Instrumen Kajian

Kajian ini menggunakan *Tromso Social Intelligence Scale (TSIS)* bagi mengkaji kecerdasan sosial guru-guru di negeri Pahang yang dibangunkan oleh Silvera *et al.*, (2001). Soal selidik terdiri daripada 21 item yang telah diedarkan dengan 3 sub-skala yang menilai pemprosesan maklumat sosial, kesedaran sosial, dan kemahiran sosial. Dalam kajian Silvera *et al.* (2001), alpha Cronbach untuk 21 item adalah 0.72 dan 0.79 untuk pemprosesan maklumat sosial, 0.85 untuk kemahiran sosial, dan 0.72 untuk kesedaran sosial. Pada skala 6 mata, responden diminta untuk menilai tahap persetujuan mereka, dengan 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan 6 menunjukkan sangat setuju dalam skala antara 1 hingga 6. Jadual 2 menunjukkan item dikelaskan berdasarkan komponennya.

Selain itu, kajian ini menggunakan *Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS)* bagi mengkaji kecerdasan spiritual guru-guru dan dibangunkan oleh Amram dan Dryer (2008). Jadual 2 menunjukkan soal selidik terdiri daripada 45 item dengan 5 elemen yang dikemukakan iaitu kesedaran, kerahmatan, pemaknaan, keulungan, dan kebenaran. Alpha Cronbach bagi ISIS 45 item adalah 0.97 dan 0.84 untuk kesedaran, 0.91 untuk kerahmatan, 0.86 untuk pemaknaan, 0.95 untuk keulungan dan 0.90 untuk kebenaran. Menggunakan skala 6 mata, responden diminta untuk menilai tahap persetujuan mereka, dengan 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan 6 menunjukkan sangat setuju.

Instrumen terakhir yang digunakan dalam kajian ini adalah *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* yang dibangunkan oleh Weiss, Dawis, dan England (1967) bagi menguji kepuasan kepada pekerjaan. Terdapat 20 item di dalam instrumen ini dan mempunyai 2 elemen iaitu kepuasan intrinsik dan kepuasan ekstrinsik (Jadual 1). Kebolehpercayaan bagi instrument ini adalah baik dan telah banyak diterjemah dalam pelbagai bahasa serta digunakan dalam pelbagai bidang dan sektor pekerjaan. Instrumen ini mempunyai 5 skala di antara sangat tidak puas hati sehingga sangat puas hati.

**Jadual 1** Instrumen Kajian

Instrumen	Komponen	Item Positif	Item Negatif
<i>Tromo Social Intelligence Scale (TSIS)</i>	Kesedaran Sosial		2, 5, 8, 11, 13, 16, 21
	Kemahiran Sosial	7, 10, 18	4, 12, 15, 20
	Pemprosesan Maklumat Sosial	1, 3, 6, 9, 14, 17, 19	
<i>Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS)</i>	Kesedaran	1, 2, 3, 4, 5, 6	
	Kerahmatan	7, 8, 9, 13, 14, 15, 17, 18	10, 11, 12, 16
	Pemaknaan	20, 21, 22	19
	Keulungan	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32,33	
	Kebenaran	38, 45	34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 44
<i>Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)</i>	Intrinsik	1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 20	
	Ekstrinsik	4, 5, 11, 12, 13, 19	
	Keseluruhan	1-20	

### 4.3 Kaedah Analisis

Penganalisan data merupakan salah satu langkah penting dalam kajian ini bagi menjawab persoalan kajian. Penganalisan data dilakukan statistik inferensi. Menurut Hair, Money, Samouel, dan Page (2007), statistik inferensi merupakan statistik yang digunakan untuk membuat generalisasi keputusan kajian yang diperoleh daripada sampel kajian kepada populasi kajian.

Korelasi Spearman digunakan untuk menentukan tahap signifikan perhubungan di antara dua pemboleh ubah iaitu pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah bebas. Dalam kajian ini, ujian korelasi Spearman digunakan untuk melihat kekuatan hubungan antara pemboleh ubah bebas iaitu kecerdasan sosial dan kecerdasan spiritual dengan pemboleh ubah bersandar iaitu kepuasan kerja. Kaedah ini sesuai kerana dapat menguji kekuatan hubungan pemboleh ubah-pemboleh ubah. Nombor yang mewakili korelasi ini mempunyai nilai di antara positif satu dan negatif satu. Nilai negatif merujuk kepada perhubungan yang negatif di antara dua pemboleh ubah berkenaan. Manakala nilai positif pula merujuk kepada perhubungan yang positif di antara dua pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah bebas.

## 5. HASIL KAJIAN

### 5.1 Profil Responden

Berdasarkan Jadual 2, hasil analisis menunjukkan daripada 40 orang responden, seramai 10 orang responden (25.0%) terdiri daripada lelaki dan 30 orang responden (75.0%) terdiri daripada perempuan. Majoriti responden telah berkahwin iaitu seramai 34 orang (85.0%) manakala responden yang bujang seramai 5 orang (12.3%) dan bercerai seorang. Seramai 33 orang (82.5%) berumur 30-49 tahun dan diikuti oleh kategori umur kurang dari 30 tahun iaitu seramai 4 orang (10.0%). Manakala kategori umur lebih dari 50 tahun mencatat seramai 3 orang (7.5%). Majoriti responden mempunyai kelayakan pendidikan ijazah sarjana muda. Akhir sekali, responden juga kebanyakan mempunyai gaji melebihi RM3500.

**Jadual 2** Profil Responden

	Ciri-ciri	Kekerapan (f)	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	10	25
	Perempuan	30	75
Umur	<30	4	10
	30-49	33	82.5
	>50	3	7.5
Pendidikan	Sarjana Muda	33	82.5
	Sarjana	7	17.5
Status	Bujang	5	12.3
	Kahwin	34	85.0
	Cerai	1	2.5
Gaji	<RM3500	13	32.5
	>RM3501	27	67.5

## 5.2 Kecerdasan Sosial dan Kepuasan Kerja

Bahagian ini membincangkan hasil dapatan kajian yang berkaitan dengan objektif kajian pertama. Analisis korelasi Spearman digunakan untuk menguji hubungan antara kecerdasan sosial dan kepuasan kerja dalam kalangan guru. Terdapat tiga komponen kecerdasan sosial yang diuji dalam kajian ini iaitu kesedaran sosial, kemahiran sosial, dan pemprosesan maklumat sosial. Jadual 3 menunjukkan keputusan analisis pekali korelasi Spearman bagi hubungan antara kecerdasan sosial dan kepuasan kerja.

**Jadual 3** Analisis Korelasi Spearman rho

<b>Pembolehubah</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>
Kecerdasan Sosial (Keseluruhan)	0.448**
Kesedaran sosial	0.583**
Kemahiran sosial	0.592**
Pemprosesan maklumat sosial	0.233**

\*\* korelasi adalah signifikan pada tahap 0.01

Hasil ujian menunjukkan bahawa secara keseluruhan kecerdasan sosial mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan kepuasan kerja ( $r = 0.448$ ,  $p < 0.01$ ). Hasil analisis juga mendapati bahawa ketiga-tiga komponen kecerdasan sosial mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan kepuasan kerja iaitu kesedaran sosial ( $r = 0.583$ ,  $p < 0.01$ ), kemahiran sosial ( $r = 0.592$ ,  $p < 0.01$ ), dan pemprosesan maklumat sosial ( $r = 0.233$ ,  $p < 0.01$ ).

## 5.3 Kecerdasan Spiritual dan Kepuasan Kerja

Hasil dapatan kajian yang berkaitan dengan objektif kajian kedua dibincangkan di dalam bahagian ini. Analisis korelasi Spearman digunakan untuk menguji hubungan kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja dalam kalangan guru di Pahang.

Jadual 4 menunjukkan keputusan analisis pekali korelasi Spearman bagi hubungan antara kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja. Hasil ujian menunjukkan kecerdasan spiritual secara keseluruhan mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan kepuasan kerja ( $r = 0.587$ ,  $p < 0.01$ ).

**Jadual 4** Analisis Kolerasi Spearman rho

<b>Pembolehubah</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>
Kecerdasan Spiritual (Keseluruhan)	0.587**
Kesedaran	0.292**
Kerahmatan	0.566**
Pemaknaan	0.095
Keulungan	0.579**
Kebenaran	0.256**

\*\* korelasi adalah signifikan pada tahap 0.01

Hasil analisis juga menunjukkan bahawa empat komponen kecerdasan spiritual mempunyai korelasi yang signifikan dan positif dengan kepuasan kerja iaitu kesedaran ( $r = 0.292$ ,  $p < 0.01$ ), kerahmatan ( $r = 0.566$ ,  $p < 0.01$ ), keulungan ( $r = 0.579$ ,  $p < 0.01$ ), dan kebenaran ( $r = 0.256$ ,  $p < 0.01$ ). Manakala satu komponen mempunyai hubungan yang tidak signifikan iaitu pemaknaan ( $r = 0.095$ ,  $p > 0.01$ ).

## 6. PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Kajian menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan sosial dan kepuasan kerja. Dapatan kajian ini konsisten dengan dapatan kajian Yahyazadeh-Jeloudar dan Lotfi-Goodarzi (2012a) serta Jung dan Yoon (2014). Yahyazadeh-Jeloudar dan Lotfi-Goodarzi (2012a) mendapati guru yang mempunyai kecerdasan sosial yang tinggi akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi kerana lebih mahir dalam menilai situasi sosial di tempat kerja. Mereka juga sedar bahawa kemahiran sosial boleh mempengaruhi tingkah laku dan hasilnya kepada pekerjaan. Ini menunjukkan bahawa responden yang mempunyai keupayaan menyedari perubahan situasi semasa di tempat kerja tidak akan bertindak secara terburu-buru. Mereka lebih tenang dalam menjalankan tugas. Keupayaan membuat penilaian terhadap tugas dan situasi membolehkan responden bersikap positif terhadap pekerjaan.

Dapatan kajian ini disokong oleh kajian yang dilakukan oleh Jung dan Yoon (2014), mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan sosial dan kepuasan kerja. Pekerja yang mempunyai kecerdasan sosial yang tinggi akan memberi komitmen yang tinggi terhadap organisasi mereka kerana individu ini akan sentiasa menjaga hubungan baik dengan orang lain serta cuba menjadi pekerja yang terbaik dalam organisasi. Hal ini dapat membantu pekerja mencapai kepuasan dalam diri mereka.

Selain itu, kecerdasan spiritual juga mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru. Dapatan kajian ini disokong oleh dapatan kajian Yahyazadeh-Jeloudar dan Lotfi-Goodarzi (2012b) serta Zamani dan Karimi (2015). Peningkatan kecerdasan spiritual di tempat kerja penting untuk mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja. Kajian oleh Zamani dan Karimi (2015) juga menunjukkan bahawa tahap kecerdasan spiritual yang lebih tinggi menghasilkan kepuasan kerja yang lebih besar. Pekerja dengan tahap kecerdasan spiritual yang lebih tinggi dapat bergerak ke tahap kesedaran rohani yang lebih tinggi dan dapat menyelesaikan masalah melalui penggunaan sumber spiritual di tempat kerja (Emmons, 2000).

Kajian-kajian lepas telah membuktikan kepentingan kepuasan kerja dalam membantu organisasi dari pelbagai aspek. Terdapat pelbagai faktor yang dapat dilihat bagi membantu individu mencapai kepuasan kepada kerjaya mereka. Di dalam kajian ini menunjukkan pengaruh kecerdasan sosial dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja guru di tempat kerja. Namun, kajian ini menggunakan sampel yang kecil dan sukar untuk melakukan generalisasi kepada populasi guru. Oleh itu, kajian lanjutan menggunakan sampel yang lebih besar wajar dilakukan bagi membuktikan faktor ini mampu mempengaruhi kepuasan kerja kepada populasi guru di Malaysia.

## RUJUKAN

- Adetula, G. A. (2016). Emotional, social, and cognitive intelligence as predictors of job performance among law enforcement agency personnel. *Journal of Applied Security Research*, 11(2), 149-165.
- Albrecht, K. (2006). *Social intelligence: The new science of success*: John Wiley & Sons.



- Amram, Y., & Dryer, C. (2008). *The integrated spiritual intelligence scale (ISIS): Development and preliminary validation*. Paper presented at the 116th annual conference of the American Psychological Association, Boston, MA.
- Anggita, S. G. (2020). *The Impact of Work Discipline, Emotional and Social Intelligence on Employee Performance: Case in Learning Activity Studio at Padang*. Universitas Andalas.
- Anwar, M. A., & Osman-Gani, A. M. (2015). The effects of spiritual intelligence and its dimensions on organizational citizenship behaviour. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 8(4), 1162-1178.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*: Kogan Page Publishers.
- Beheshtifar, M., & Norozy, T. (2013). Social skills: A factor to employees' success. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(3), 74.
- Brasfield, M. W., Lancaster, C., & Xu, Y. J. (2019). Wellness as a mitigating factor for teacher burnout. *Journal of Education*, 199(3), 166-178.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 35(5), 307.
- Crossman, A., & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 29-46.
- Cui, B. (2019). Factors influencing Australian teachers' intent to leave the teaching profession.
- Eketu, C. A., & Ogbu Edeh, F. (2015). The role of social intelligence on workers' extra-role behaviour of independent road transport companies in Port Harcourt, Nigeria. *International Journal of Business and Management Invention*.
- Emmons, R. A. (2000). Spirituality and intelligence: Problems and prospects. *The international journal for the psychology of religion*, 10(1), 57-64.
- Faribors, B., Fatemeh, A., & Hamidreza, H. (2010). The relationship between nurses' spiritual intelligence and happiness in Iran. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 1556-1561.
- Goleman, D. (2007). *Social intelligence*: Random house.
- Hair, J. F., Money, A. H., Samouel, P., & Page, M. (2007). Research methods for business. *Education+ Training*.
- Hancock, C. B., & Scherff, L. (2010). Who will stay and who will leave? Predicting secondary English teacher attrition risk. *Journal of Teacher Education*, 61(4), 328-338.
- Harrell, P. E., Thompson, R., & Brooks, K. (2019). Leaving schools behind: The impact of school student body and working conditions on teacher retention and migration. *Journal of Science Teacher Education*, 30(2), 144-158.
- Helm, S. (2013). A matter of reputation and pride: Associations between perceived external reputation, pride in membership, job satisfaction and turnover intentions. *British Journal of Management*, 24(4), 542-556.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2014). The effects of employees' social intelligence and positive psychology capital in foodservice industry on job satisfaction. *Journal of the Korean Society of Food Culture*, 29(1), 18-25.
- Khandan, M., Eyni, Z., & Koohpaei, A. (2017). Relationship between spiritual intelligence and job performance: A case study of nurses and nursing aids in the Main University Hospital of Qom, Iran. *Health, Spirituality and Medical Ethics*, 4(3), 8-13.
- Luthan, F. (2004). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Marlowe, H. A. (1986). Social intelligence: Evidence for multidimensionality and construct independence. *Journal of Educational Psychology*, 78(1), 52.
- Mayer, J. D. (2000). Spiritual intelligence or spiritual consciousness? *The international journal for the psychology of religion*, 10(1), 47-56.
- Mullins, L. J. (2005). *Management and organizational behaviour* (7 ed.). New Jersey Prentice Hall.
- Njoroge, C. N., & Yazdanifard, R. (2014). The impact of social and emotional intelligence on employee motivation in a multigenerational workplace. *Global Journal of Management and Business Research*.
- Petrides, K., Mason, M., & Sevdalis, N. (2011). Preliminary validation of the construct of trait social intelligence. *Personality and Individual Differences*, 50(6), 874-877.

- Silvera, D., Martinussen, M., & Dahl, T. I. (2001). The Tromsø Social Intelligence Scale, a self-report measure of social intelligence. *Scandinavian journal of psychology*, 42(4), 313-319.
- Smith, T. W. (2007). Job satisfaction in the United States.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3): Sage.
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's magazine*.
- Vaughan, F. (2002). What is spiritual intelligence? *Journal of humanistic psychology*, 42(2), 16-33.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.
- Wigglesworth, C. (2013). Spiritual intelligence *Handbook of Faith and Spirituality in the Workplace* (pp. 441-453): Springer.
- Yahyazadeh-Jeloudar, S., & Lotfi-Goodarzi, F. (2012a). The relationship between social intelligence and job satisfaction among MA and BA teachers. *International Journal of Educational Sciences*, 4(3), 209-213.
- Yahyazadeh-Jeloudar, S., & Lotfi-Goodarzi, F. (2012b). What is the relationship between spiritual intelligence and job satisfaction among ma and ba teachers? *International Journal of Business and Social Science*, 3(8).
- Zamani, M. R., & Karimi, F. (2015). Relationship between spiritual intelligence and job satisfaction among female high school teachers. *Educational research and Reviews*, 10(6), 739-743.