

## PENGARUH PERSONALITI *BIG FIVE* KEPADA KESEIMBANGAN KERJA-KEHIDUPAN: PERSPEKTIF GURU

### THE INFLUENCE OF BIG FIVE PERSONALITY TOWARDS WORK- LIFE BALANCE: A TEACHER'S PERSPECTIVES

Mohd Firdaus Zakaria<sup>1</sup>  
Norsiah Mat<sup>1</sup>  
Abdul Rahman Abdullah<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan, Universiti Utara Malaysia

<sup>2</sup> Pusat Penyelidikan Psikologi dan Kesejahteraan Manusia, Universiti Kebangsaan Malaysia

**Accepted date:** 23 January 2018

**Published date:** 27 March 2018

**To cite this document:** Zakaria, M. F., Mat, N., & Abdullah, A. R. (2018). Pengaruh Personaliti Big Five Kepada Keseimbangan Kerja-Kehidupan: Perspektif Guru. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 3(8), 21-31.

---

**Abstrak:** Keseimbangan kerja-kehidupan adalah penting bagi setiap orang. Ianya memberikan kesan positif kepada individu dalam bidang kerja dan juga kehidupan peribadi mahupun keluarga. Perbezaan personaliti setiap individu memberikan kesan berbeza keatas keseimbangan kerja-kehidupan mereka. Kajian ini dijalankan bagi memeriksa hubungan di antara personaliti ekstraversi, personaliti kepersetujuan, personaliti kehematan, personaliti neurotisme, dan personaliti keterbukaan para guru keatas keseimbangan kerja-kehidupan mereka. Sebanyak 476 borang soalselidik diedarkan dan pulangan hanya 340, iaitu mewakili 89 peratus maklumbalas. Peratusan maklumbalas tersebut digunakan untuk menguji hubungan di antara personaliti ekstraversi, personaliti kepersetujuan, personaliti kehematan, personaliti neurotisme, dan personaliti keterbukaan ke atas keseimbangan kerja-kehidupan. Analisis Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) digunakan untuk menguji model kajian. Hasil dapatan analisa mendapati personaliti ekstraversi dan personaliti kehematan para guru mempunyai hubungan yang signifikan ke atas keseimbangan kerja-kehidupan mereka. Oleh yang demikian, dapatan kajian ini membantu pihak berkaitan dalam memahami aspek keseimbangan kerja-kehidupan para guru di samping menyumbang kepada pengkayaan kesusasteraan berkaitan keseimbangan kerja-kehidupan terutamanya di kalangan pendidik di Malaysia.

**Kata Kunci:** Personaliti Big Five, Keseimbangan Kerja-Kehidupan, Guru, PLS-SEM

**Abstract:** Work-life balance is important for everyone. It has a positive impact on the individual in the field of work as well as personal life and family. Individual differences in personality have different effects on their work-life balance. This study was conducted to examine the relationship between extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, and

*openness to teachers' work life-balance. A total of 476 questionnaires was distributed and only 340 questionnaires returned which constituted 89 percent. The feedback rate is used to test the relationship between extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, and openness to work-life balance. Partial Least-Squares Analysis Structural Equation Modeling (PLS-SEM) was used to test the model. The results of analysis found that extraversion and conscientiousness have a significant and positive relationship to work-life balance. Therefore, the findings help related parties to understand the work-life balance of teachers as well as contributing to literature enrichment related to work-life balance especially among teachers in Malaysia.*

**Keywords:** *Big Five Personality, Work-Life Balance, Teachers, PLS-SEM*

---

## **Pendahuluan**

Setiap individu mempunyai sikap dan tingkahlaku berbeza bergantung kepada latarbelakang dan pengalaman. Sikap dan tingkahlaku tersebut membentuk personaliti masing-masing. Perbezaan personaliti memberikan hasil yang berbeza ke atas kerja dan juga kehidupan seseorang. Personaliti yang positif menghasilkan kesan baik terhadap kerja dan juga kehidupan peribadi, sebaliknya personaliti yang negatif memberikan kesan buruk ke atas kerja dan juga kehidupan seseorang. Oleh itu, dapat difahami personaliti memainkan peranan yang penting dalam kehidupan. Personaliti diringkaskan kepada lima domain asas iaitu personaliti ekstraversi, personaliti kepersetujuan, personaliti kehematan, personaliti neurotisme, dan personaliti keterbukaan (Goldberg, 1990). Lima personaliti ini mempunyai ciri-ciri berlainan yang mana membezakan seseorang dengan yang lain. Perbezaan tersebut memberikan kesan kepada mereka dalam menguruskan keperluan kerja dan juga kehidupan keluarga mahupun peribadi.

Dengan tuntutan keperluan kerja dan juga keluarga yang makin meningkat dan kompleks, peranan seseorang itu dalam menyelesaikan masalah adalah sangat penting. Peranan yang dimainkan oleh seseorang bergantung kepada jenis personaliti yang dimilikinya. Kemampuan seseorang dalam menguruskan kerja dan juga tuntutan kepada keluarga berkait rapat bagaimana mereka menguruskannya berdasarkan kepada nilai interpersonal, pengalaman, sikap, dan motivasi. Dimana elemen-elemen tersebut akan menerangkan sikap dan tingkahlaku seseorang dalam menguruskan kedua-dua tuntutan iaitu tuntutan kerja dan juga peruntukan untuk keluarga mahupun hal ehwal peribadi.

Hasilnya, kemampuan atau kegagalan seseorang dalam menguruskan keperluan kerja dan juga peribadi akan memberi kesan kepada keseimbangan kerja-kehidupan mereka. Walaupun bidang tugas adalah sama, namun cara pengurusan tuntutan kerja mungkin berbeza disebabkan oleh personaliti yang berbeza. Selain daripada itu, kemampuan dalam menguruskan hal ehwal keluarga dan juga hal ehwal peribadi dengan baik mampu untuk meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan seseorang. Oleh yang demikian, penyelidik berhasrat untuk memeriksa hubungan personaliti *big five* para guru dan keseimbangan kerja-kehidupan mereka dan objektif kajian adalah seperti berikut:

- Untuk mengetahui pengaruh personaliti ekstraversi dan keseimbangan kerja-kehidupan.
- Untuk mengetahui pengaruh personaliti kepersetujuan dan keseimbangan kerja-kehidupan.
- Untuk mengetahui pengaruh personaliti kehematan dan keseimbangan kerja-kehidupan.

- Untuk mengetahui pengaruh personaliti neurotisme dan keseimbangan kerja-kehidupan.
- Untuk mengetahui pengaruh personaliti keterbukaan dan keseimbangan kerja-kehidupan.

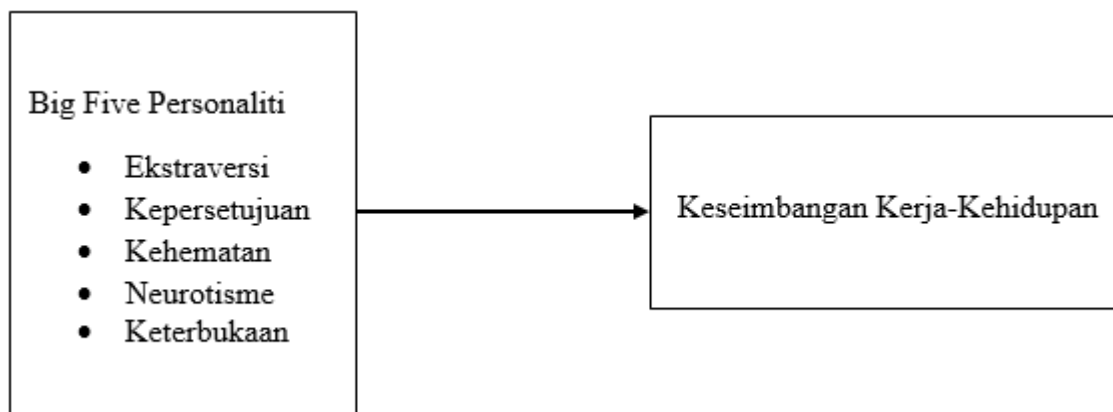
### **Sorotan Karya**

Kajian terdahulu ke atas keseimbangan kerja-kehidupan mempertimbangkan bahawa ciri-ciri personaliti adalah salah satu faktor yang signifikan mempengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan (Devadoss & Minnie, 2013; Kaur, 2013; Baltes, Zhdanova, & Clark, 2011). Menurut McCrea dan Costa (1989), personaliti didefinisikan sebagai sesuatu emosi yang kekal, yang mana melibatkan interpersonal, motivasi, sikap, dan pengalaman yang menghasilkan bagaimana seseorang itu bergelagat dalam sesuatu situasi. Manakala menurut Guthrie, Coate, dan Scwoerer (1998) personaliti adalah merujuk kepada suatu ciri-ciri dinamik dan teratur yang ada pada seseorang itu yang mana akan mempengaruhi kemampuan kognitif, motivasi, dan tingkahlaku di dalam pelbagai situasi. Oleh itu, secara umumnya personaliti boleh ditakrifkan sebagai suatu ciri-ciri teras yang ada dalam diri seseorang yang membentuk sikap dan gelagat berdasarkan kepada pengaruh emosi, motivasi, pengalaman, dan kemampuan kognitif. Terlalu banyak jenis personaliti yang telah dibincangkan oleh para penyelidik sejak dahulu. Bermula daripada itu, ramai penyelidik menumpu dan mengelaskan domain personaliti kepada lima domain utama. Iaitu personaliti ekstraversi, personaliti kepersetujuan, personaliti kehematan, personaliti neurotisme, dan personaliti keterbukaan yang mana kesemua personaliti ini juga dikenali sebagai personaliti *big five* (Goldberg, 1990). Para penyelidik dalam kajian personaliti bersetuju bahawa personaliti *big five* adalah mencukupi kepada asas ciri-ciri personaliti seseorang individu (Sanders, 2008; McCrea & Costa, 1997; Goldberg, 1993). Personaliti yang pertama iaitu personaliti ekstraversi adalah merujuk kepada individu yang suka bergaul dengan orang luar dan keraian, serta kecenderungan tegas, aktif dan emosi yang positif (McCrea & Costa, 1997). Personaliti kedua adalah personaliti kepersetujuan merujuk kepada kecenderungan seseorang individu untuk menjadi serasi dengan orang luar melalui ciri bertoleransi, bersetuju, dan mudah untuk menerima orang luar atau orang asing (McCrea & Costa, 1997). Personaliti ketiga adalah personaliti kehematan merujuk kepada seseorang yang efisien, tersusun, berbakti, berdisiplin, dan boleh dibawa berbincang (Popkins, 1998). Manakala personaliti keempat adalah personaliti neurotisme merujuk kepada ciri-ciri individu yang tidak stabil emosi, dan kecenderungan berada dalam tekanan (McCrea & Costa, 1997). Akhir sekali adalah personaliti keterbukaan yang mana merujuk kepada seseorang yang mempunyai kecenderungan imaginatif, berdaya cipta, sifat ingin tahu, dan juga inovatif (McCrea & Costa, 1997). Ciri-ciri yang ada pada setiap personaliti tersebut mampu untuk memberikan kesan samada positif mahupun negatif kepada keseimbangan kerja-kehidupan seseorang. Hal ini kerana, perbezaan personaliti seseorang akan mempengaruhi mereka dalam menguruskan keseimbangan kerja-kehidupan (Crooker, Smith, & Tabak, 2002). Keseimbangan kerja-kehidupan adalah di definisikan sebagai seseorang yang cuba untuk meletakkan keutamaan secara sama rata ke atas kerja, kehidupan personal, keluarga, dan tanggungjawab keatas masyarakat (Omar & Zakaria, 2015). Manakala menurut Kar dan Misra (2013) pula mendefinisikan keseimbangan kerja-kehidupan adalah sesuatu yang berkaitan dengan kemampuan seseorang itu untuk mengawal tanggungjawab personal dan professional dengan baik. Oleh itu, secara umumnya keseimbangan kerja-kehidupan dapat ditakrifkan sebagai peruntukan masa dan tenaga ke atas tanggungjawab kerja dan juga bukan kerja yang mana memberikan kepuasan dalam hidup seseorang. Adalah suatu kelebihan merujuk kepada kepuasan dengan keseimbangan kerja-kehidupan sebagai salah satu pendekatan untuk mendapat gambaran yang lebih baik berkaitan keseimbangan kerja-kehidupan (Omar & Zakaria, 2015). Menurut kajian oleh *New World of Work* (NWoW) pada tahun 2015 mendapati

bahawa 82% rakyat Malaysia menganggap aspek keseimbangan kerja-kehidupan adalah penting kepada mereka. Ini menunjukkan bahawa aspek keseimbangan kerja-kehidupan adalah elemen penting kepada kesejahteraan kehidupan rakyat Malaysia. Perubahan kepada cara hidup pada zaman sekarang mungkin memberikan kesan kepada seseorang individu dalam menguruskan hal ehwal kerja dan juga keluarga atau urusan peribadi. Di mana akan memberikan kesan langsung kepada keseimbangan di antara kerja-kehidupan seseorang.

### Kerangka Konsep Kajian

Rajah 1 menunjukkan kerangka konsep kajian. Pemboleh ubah pendam exogenus adalah personaliti ekstraversi, personaliti kepersetujuan, personaliti kehematan, personaliti neurotisme, dan personaliti keterbukaan. Manakala pemboleh ubah pendam endogenus adalah keseimbangan kerja-kehidupan. Kajian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemboleh ubah pendam exogenus iaitu personaliti *big five* ke atas pemboleh ubah pendam endogenus iaitu keseimbangan kerja-kehidupan.



Rajah 1: Kerangka Konsep Kajian

### Metodologi Kajian

Kaedah kuantitatif dengan rekabentuk keratan rentas menggunakan borang soal selidik sebagai alat pengumpulan data. Kajian ini memilih para guru di sekolah menengah harian biasa yang berstatus Sekolah Kluster Kecemerlangan (SKK). Sebanyak 21 buah sekolah di pilih di empat buah negeri iaitu Negeri Perlis, Kedah, Pulau Pinang, dan Perak. Terdapat sebanyak 1,710 orang guru di ke empat negeri tersebut. Yang mana saiz sampel kajian hanya melibatkan 317 responden mengikut jadual saiz sampel daripada Krecjie dan Morgan (1970). Oleh yang demikian, penyelidik memilih sebanyak 317 sebagai sampel saiz untuk kajian ini. Selain daripada itu, jumlah responden ( $n = 317$ ) telah memenuhi dan melebihi saiz sampel yang dikira berdasarkan perisian G\*Power iaitu 138 orang dengan nilai  $\alpha = .05$  (satu hujung), kesan saiz = 0.15 (sederhana) dan kuasa sebenar (*actual power* atau  $1 - \beta$ ) ujian statistik inferensi bernilai 0.95.

Instrumen untuk keseimbangan kerja dan kehidupan adalah merupakan soal selidik soalan *Work Interference with Personal Life (WIPL)* yang dibangunkan oleh Fisher-McAuley, Stanton, Jolton, dan Gavin (2003) dan telah di tambahbaik oleh Hayman (2005). Instrumen asal WIPL mengandungi 19 soalan untuk menilai tiga dimensi keseimbangan kerja dan kehidupan iaitu dimensi gangguan kerja dan kehidupan peribadi (*work interference with personal life*), kehidupan peribadi mengganggu kerja (*personal life interference with work*) dan kerja/peningkatan kehidupan peribadi (*work/personal life enhancement*). Nilai kebolehpercayaan Cronbach Alpha adalah di antara  $\alpha = 0.77 - 0.90$ . Manakala instrumen bagi

personaliti *big five* di ambil daripada Rammstedt dan John (2005). Instrumen ini mengandungi 21 item dan nilai kebolehpercayaan Cronbach's Alpha di antara 0.60 hingga 0.86. Walaupun nilai Cronbach Alpha adalah rendah walaubagaimanapun pekali kebolehpercayaan (*reliability coefficients*) masih boleh di pertimbangkan sebagai mencukupi bagi tujuan kajian (Aiken & Groth-Marnat, 2006). Kajian ini menggunakan skala Likert 5 mata julat. Data yang diperolehi dianalisa menggunakan perisian *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

## Dapatan Kajian

### *Profil Responden*

Jadual 1 dibawah menunjukkan profil responden yang terlibat di dalam kajian ini. Seramai 340 orang responden yang terlibat. Seramai 293 orang responden mewakili sebanyak 86.2% adalah perempuan dan baki 13.8% adalah responden lelaki. Majoriti responden adalah mereka yang berumur di antara 40 tahun keatas iaitu seramai 189 orang responden atau mewakili 55.6%. Seramai 306 orang responden atau mewakili 90.0% adalah mereka yang telah berkahwin, dan baki selebihnya adalah mereka yang bujang dan pernah berkahwin. Dari aspek latar belakang pendidikan majoriti responden iaitu seramai 332 orang responden atau mewakili 97.7% adalah mereka yang memiliki ijazah sarjana muda ke atas. Manakala dari aspek pengalaman dalam bidang perguruan, seramai 48.9% adalah mereka yang memiliki pengalaman mengajar melebihi 17 tahun.

**Jadual 1: Profil Responden (n=340)**

<b>Demografi</b>	<b>Karakteristik</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratusan (%)</b>
<b>Jantina</b>	Lelaki	47	13.8
	Perempuan	293	86.2
<b>Umur</b>	21 – 30 tahun	37	10.9
	31 – 40 tahun	114	33.5
	41 – 50 tahun	125	36.8
	51 – 60 tahun	64	18.8
<b>Status Perkahwinan</b>	Berkahwin	306	90.0
	Bujang	31	9.1
	Lain-lain	3	0.9
<b>Kelayakan Akademik</b>	STPM	3	0.9
	Diploma	5	1.5
	Sarjana Muda	293	86.2
	Sarjana	38	11.2
	Doktor Falsafah	1	0.3
<b>Pengalaman Mengajar</b>	> 5 tahun	23	6.8
	5 – 10 tahun	81	23.8
	11 – 16 tahun	70	20.6
	17 – 22 tahun	90	26.5
	< 22 tahun	76	22.4

### *Penilaian Model Pengukuran*

Merujuk kepada Jadual 2 beberapa item individu dihapuskan kerana tidak mencapai nilai outer loading yang telah ditetapkan. Antara item individu yang telah digugurkan adalah KKK5, KKK7, KKK8, P12, dan P15. Jadual 2 juga menunjukkan penilaian ke atas model pengukuran seperti mana yang telah di cadangkan oleh Hair et al., (2010). Menurut Hair, Hult, Ringle dan Sarstedt (2014), model pengukuran adalah dinilai berdasarkan kepada empat perkara iaitu (1)

ketekalan dalaman (2) kebolehppercayaan setiap indikator (3) kesahan konvergen (nilai Average Variance Extracted – AVE) (4) kesahan diskriminan (nilai pemuatan faktor silang, kriteria Fornell-Lacker, dan nisbah Heterotrait-Monotrait – HTMT). Dalam Jadual 2 menunjukkan bahawa semua konstruk memenuhi nilai kriteria yang telah diperlukan seperti dicadangkan oleh Hair et al., (2014). Nilai AVE dan nilai kebolehppercayaan komposit (CR) mencapai dan juga melebihi paras minimum yang telah ditetapkan. Oleh itu, ianya dianggap tidak mengganggu proses pengukuran selanjutnya.

**Jadual 2: Penilaian Model Pengukuran**

<b>Konstruk &amp; Indikator</b>	<b>Standardized Loading</b>	<b>AVE*</b>	<b>CR*</b>
Keseimbangan Kerja-Kehidupan			
Kerja Mengganggu Kehidupan Peribadi		0.531	0.849
KKK1	0.728		
KKK2	0.787		
KKK3	0.763		
KKK4	0.763		
KKK6	0.586		
Kehidupan Peribadi Mengganggu Kerja		0.694	0.872
KKK9	0.794		
KKK10	0.855		
KKK11	0.850		
Kerja/Peningkatan Kehidupan Peribadi		0.691	0.870
KKK12	0.814		
KKK13	0.833		
KKK14	0.845		
Ekstraversi		0.512	0.806
P1	0.706		
P2	0.829		
P3	0.627		
P4	0.684		
Kepersetujuan		0.743	0.896
P5	0.907		
P6	0.893		
P7	0.780		
Kehematan		0.677	0.862
P8	0.824		
P9	0.864		
P10	0.778		
Neurotisme		0.587	0.810
P11	0.740		
P13	0.812		
P14	0.746		
Keterbukaan		0.674	0.802
P16	0.931		
P17	0.693		

Merujuk kepada Jadual 3, menunjukkan penilaian ke atas kesahan diskriminan iaitu berdasarkan kepada analisis pemuatan faktor silang (*cross-loading*). Dalam analisis pemuatan faktor silang, indikator haruslah lebih besar daripada muatan silang yang lain bagi mencapai

kesahan diskriminan yang diperlukan. Oleh itu, merujuk kepada Jadual 3 kesahan adalah tercapai kerana semua item adalah termuat dalam konstruk yang sebenar.

**Jadual 3: Pemuatan Faktor Silang**

Item	1	2	3	4	5	6	7	8
KKK9	<b>0.794</b>	-0.142	-0.304	-0.257	-0.253	0.395	-0.172	-0.144
KKK10	<b>0.855</b>	-0.190	-0.231	-0.252	-0.266	0.387	-0.117	-0.272
KKK11	<b>0.850</b>	-0.164	-0.195	-0.358	-0.313	0.395	-0.166	-0.270
KKK12	-0.163	<b>0.814</b>	0.171	0.224	0.232	-0.201	0.229	0.081
KKK13	-0.138	<b>0.833</b>	0.116	0.203	0.212	-0.304	0.185	0.129
KKK14	-0.190	<b>0.845</b>	0.227	0.279	0.307	-0.320	0.342	0.088
KKK1	-0.284	0.131	<b>0.728</b>	0.201	0.143	-0.222	0.115	0.114
KKK2	-0.237	0.170	<b>0.787</b>	0.176	0.189	-0.155	0.084	0.147
KKK3	-0.103	0.199	<b>0.763</b>	0.137	0.208	-0.171	-0.002	0.070
KKK4	-0.198	0.214	<b>0.763</b>	0.144	0.243	-0.260	-0.006	0.148
KKK6	-0.249	0.027	<b>0.586</b>	0.117	0.086	-0.195	0.086	0.134
P1	-0.084	0.237	0.132	<b>0.706</b>	0.318	-0.219	0.239	0.179
P2	-0.325	0.315	0.248	<b>0.829</b>	0.567	-0.363	0.382	0.281
P3	-0.245	0.084	0.071	<b>0.627</b>	0.153	-0.336	0.056	0.401
P4	-0.289	0.100	0.089	<b>0.684</b>	0.195	-0.325	0.159	0.514
P8	-0.209	0.318	0.273	0.400	<b>0.824</b>	-0.327	0.282	0.249
P9	-0.317	0.195	0.168	0.439	<b>0.864</b>	-0.428	0.375	0.288
P10	-0.306	0.227	0.145	0.370	<b>0.778</b>	-0.403	0.375	0.312
P11	0.306	-0.136	-0.154	-0.304	-0.273	<b>0.740</b>	-0.116	-0.395
P13	0.504	-0.219	-0.235	-0.274	-0.315	<b>0.812</b>	-0.189	-0.348
P14	0.240	-0.386	-0.227	-0.431	-0.472	<b>0.746</b>	-0.297	-0.341
P16	-0.218	0.268	0.085	0.312	0.353	-0.256	<b>0.931</b>	0.136
P17	-0.030	0.255	0.023	0.228	0.351	-0.177	<b>0.693</b>	0.064
P5	-0.255	0.148	0.198	0.397	0.327	-0.469	0.128	<b>0.907</b>
P6	-0.281	0.088	0.114	0.465	0.313	-0.362	0.101	<b>0.893</b>
P7	-0.140	0.035	0.096	0.280	0.218	-0.348	0.113	<b>0.780</b>

Nota: (1) Kehidupan Peribadi Mengganggu Kerja (2) Kerja/Peningkatan Kehidupan Peribadi (3) Kerja Mengganggu Kehidupan Peribadi (4) Ekstraversi (5) Kehematan (6) Neurotisme (7) Keterbukaan (8) Kepersetujuan

Jadual 4 dan Jadual 5 pula menunjukkan hasil analisis penilaian kesahan diskriminan berdasarkan kepada kriteria Fornell-Lacker dan nisbah Heterotrait-Monotrait (HTMT). Merujuk kepada Jadual 4, kesemua konstruk dibandingkan dengan punca kuasa dua AVE yang mana nilai-nilai tersebut adalah lebih besar korelasi antara konstruk yang lain, yang mana ianya telah mencapai kesahan diskriminan yang diperlukan (Fornell-Lacker, 1981). Manakala merujuk kepada Jadual 5 pula, penilaian kesahan diskriminan adalah dilihat kepada nisbah Heterotrait-Monotrait (HTMT). Penilaian HTMT adalah merujuk kepada nilai kriteria HTMT<sub>.90</sub> (Gold, Malhotra, & Segars, 2001) dan HTMT<sub>.85</sub> (Kline, 2011). Oleh yang demikian, konstruk di dalam kajian ini diandaikan unik apabila nilai korelasi antara konstruk adalah tidak melebihi HTMT<sub>.85</sub>. Oleh itu ianya tidak mengganggu penilaian ke atas kesahan diskriminan (Hair *et al.*, 2014).

**Jadual 4: Kriteria Fornell Lacker**

	1	2	3	4	5	6	7	8
1	<b>0.715</b>							
2	0.490	<b>0.823</b>						
3	0.453	0.342	<b>0.862</b>					
4	0.333	0.414	0.132	<b>0.821</b>				
5	-0.436	-0.466	-0.464	-0.270	<b>0.766</b>			
6	-0.346	-0.333	-0.275	-0.182	0.471	<b>0.833</b>		
7	0.214	0.243	0.168	0.075	-0.275	-0.293	<b>0.729</b>	
8	0.286	0.305	0.118	0.310	-0.332	-0.199	0.210	<b>0.831</b>

Nota: Bertulisan tebal adalah nilai AVE; (1) Ekstraversi (2) Kehematan (3) Kepersetujuan (4) Keterbukaan (5) Neurotisme (6) Kehidupan Peribadi Mengganggu Kerja (7) Kerja Mengganggu Kehidupan Peribadi (8) Kerja/Peningkatan Kehidupan Peribadi

**Jadual 5: Nisbah Heterotrait-Monotrait (HTMT)**

	1	2	3	4	5	6	7	8
1								
2	0.582							
3	0.602	0.416						
4	0.462	0.656	0.176					
5	0.636	0.655	0.620	0.420				
6	0.445	0.438	0.322	0.228	0.636			
7	0.253	0.304	0.195	0.196	0.376	0.379		
8	0.341	0.385	0.131	0.470	0.448	0.253	0.264	

Nota: (1) Ekstraversi (2) Kehematan (3) Kepersetujuan (4) Keterbukaan (5) Neurotisme (6) Kehidupan Peribadi Mengganggu Kerja (7) Kerja Mengganggu Kehidupan Peribadi (8) Kerja/Peningkatan Kehidupan Peribadi

### Penilaian Model Struktur

Merujuk kepada Jadual 6 dibawah menunjukkan rumusan keatas pengujian hipotesis kajian antara personaliti ekstraversi, kepersetujuan, kehematan, neurotisme, dan keterbukaan ke atas keseimbangan kerja-kehidupan. Yang mana rumusan pengujian hipotesis ini adalah memperlihatkan tahap kesignifikanan pekali laluan antara konstruk exogenus dan endogenus. Hasil analisis menunjukkan terdapat dua personaliti yang mempunyai hubungan signifikan dan positif ke atas keseimbangan kerja-kehidupan iaitu personaliti ekstraversi ( $\beta = 0.158$ ;  $t = 2.243$ ;  $p = 0.012$ ) dan personaliti kehematan ( $\beta = 0.159$ ;  $t = 2.897$ ;  $p = 0.002$ ). Manakala personaliti neurotisme ( $\beta = -0.365$ ;  $t = 5.090$ ;  $p = 0.000$ ) mempunyai hubungan yang signifikan dan negatif ke atas keseimbangan kerja-kehidupan. Personaliti kepersetujuan ( $\beta = -0.032$ ;  $t = 0.567$ ;  $p = 0.285$ ) dan personaliti keterbukaan ( $\beta = 0.033$ ;  $t = 0.644$ ;  $p = 0.260$ ) adalah tidak mempunyai hubungan yang signifikan ke atas keseimbangan kerja-kehidupan.

**Jadual 6: Penilaian Kesignifikanan Hubungan Langsung**

Hubungan	$\beta$	SE	Nilai t	Nilai p
Ekstraversi → Keseimbangan Kerja-Kehidupan	0.158	0.071	2.243	0.012
Kepersetujuan → Keseimbangan Kerja-Kehidupan	-0.032	0.056	0.567	0.285
Kehematan → Keseimbangan Kerja-Kehidupan	0.159	0.055	2.897	0.002
Neurotisme → Keseimbangan Kerja-Kehidupan	-0.365	0.072	5.090	0.000
Keterbukaan → Keseimbangan Kerja-Kehidupan	0.033	0.051	0.644	0.260

Nota: Signifikan pada aras 0.05 ( $p < 0.05$ )



## **Perbincangan**

Bidang perguruan yang makin mencabar membuatkan para guru bergelut dalam memberikan tumpuan kepada tuntutan kerja juga kepada tuntutan keluarga mahupun peribadi. Oleh itu, kajian ini memeriksa hubungan di antara personaliti para guru dan keseimbangan kerja-kehidupan di kalangan guru di sekolah menengah harian yang berstatus Sekolah Kluster Kecemerlangan (SKK) di empat buah negeri iaitu negeri Perlis, Kedah, Pulau Pinang, dan Perak. Berdasarkan kepada 340 sampel guru, dapatan kajian ini memberikan panduan kepada penyelidik untuk menjawab lima objektif kajian yang mana ingin dicapai dalam kajian ini. Daripada lima jenis personaliti hanya tiga personaliti sahaja yang mempunyai hubungan yang signifikan ke atas keseimbangan kerja-kehidupan iaitu personaliti ekstraversi, personaliti kehematan, dan personaliti neurotisme menggunakan analisis Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

Personaliti ekstraversi yang ada pada seseorang guru itu mampu membantu mereka untuk bergaul dengan lebih baik dengan rakan sekerja. Kemampuan untuk bergaul dan mudah berdepan dengan orang luar atau asing memberikan mereka capaian yang lebih baik untuk berbincang dan mengeluarkan pendapat di kalangan rakan sekerja mahupun pengetua sekolah. Jika terdapat sebarang permasalahan berkaitan kerja di sekolah, kemampuan pandai bergaul yang ada pada mereka membantu mereka untuk mengkomunikasikan segala masalah berkaitan kerja dengan lebih baik. Beremosi positif yang ada pada seseorang yang berpersonaliti ekstraversi akan menghasilkan kesedaran, meningkatkan fleksibiliti kognitif dan meluaskan skop kognitif (Garland, Farb, Goblin, & Fredrickson, 2015). Secara langsung dengan kewujudan emosi positif membantu mereka mengurangkan tekanan (Ong, Bergeman, Bisconti, & Wallace, 2006) samada di tempat kerja mahupun di rumah. Pengurangan tekanan akan memberikan mereka lebih ruang untuk menguruskan tuntutan kerja dan keluarga dengan lebih baik.

Selain daripada itu, dapat disimpulkan bahawa personaliti kehematan adalah penting dalam keseimbangan kerja-kehidupan seseorang guru. Mereka yang memiliki personaliti ini mempunyai kemampuan dalam menguruskan keperluan kerja dan juga peruntukan masa untuk keluarga juga hal ehwal peribadi. Mereka yang memiliki personaliti ini mempunyai ciri-ciri efisien, tersusun, berdisiplin dan mudah bertoleransi membantu mereka untuk memenuhi tanggungjawab ke atas kerja dan juga keluarga seterusnya memberikan hasil yang positif ke atas keseimbangan kerja-kehidupan mereka. Keperluan dan tuntutan kerja yang makin meningkat di kalangan guru memberikan tekanan kepada mereka untuk dipenuhi. Ciri mudah di bawa berbincang yang ada pada seseorang yang memiliki personaliti ini dapat membantu mereka menguruskan konflik kerja-kehidupan dengan baik berdasarkan kemampuan mereka untuk berbincang samada dengan rakan sekerja, ketua, mahupun ahli keluarga.

Manakala personaliti neurotisme pula yang mana signifikan dan mempunyai hubungan yang negatif ke atas keseimbangan kerja-kehidupan. Ciri-ciri yang ada pada seseorang yang mempunyai personaliti neurotisme sukar untuk disesuaikan dalam menyeimbangi antara kerja-kehidupan mereka. Yang mana jika skor neurotisme yang tinggi akan menghasilkan tingkahlaku dan sifat yang negatif menyumbang kepada kegagalan menguruskan konflik di antara kerja-kehidupan. Seterusnya membantutkan keseimbangan kerja-kehidupan mereka. Dapatan ini adalah selari dengan kajian oleh Bruck dan Allen (2003) dan Grzywacz dan Marks (2000). Bahawa personaliti neurotisme mempunyai hubungan yang negatif ke atas keseimbangan kerja-kehidupan. Selain daripada itu, terdapat dua personaliti yang tidak mempunyai hubungan ke atas keseimbangan kerja-kehidupan. Dua personaliti tersebut adalah

personaliti kepersetujuan dan personaliti keterbukaan. Ini mungkin disebabkan oleh bidang tugas di dalam perguruan yang mana segala pembuatan keputusan adalah berdasarkan kepada pihak atasan seperti kementerian dan jabatan pendidikan.

### **Kesimpulan**

Kajian ini bertujuan menguji pengaruh dalam hubungan antara kesemua lima domain personaliti big five dengan keseimbangan kerja-kehidupan dalam kalangan guru di sekolah berstatus Sekolah Kluster Kecemerlangan di negeri Perlis, Kedah, Pulau Pinang dan Perak. Keputusan kajian yang diperolehi mengesahkan bahawa personaliti ekstraversi, kehematan dan neurotisme menyumbang kepada keseimbangan kerja-kehidupan secara signifikan. Hal ini menjelaskan bahawa personaliti ekstraversi, kehematan dan neurotisme boleh menjadi peramal kepada keseimbangan kerja-kehidupan. Selebihnya, personaliti yang lain seperti kepersetujuan dan keterbukaan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan keseimbangan kerja-kehidupan guru. Perlu untuk dititikberatkan bahawa keputusan kajian juga memberikan gambaran bahawa pembentukan keseimbangan kerja-kehidupan terbentuk dengan baik oleh tiga personaliti iaitu ekstraversi, kehematan dan juga neurotisme. Para guru perlu mengaktifkan personaliti ekstraversi dan kehematan serta mengurangkan atau mengawal neurotisme untuk mewujudkan keseimbangan kerja-kehidupan contohnya menggalakkan interaksi antara rakan sekerja untuk mengurangkan sifat kebimbangan. Para guru juga perlu fokus dalam melakukan sesuatu pekerjaan untuk mengelakkan kerja tersebut dilakukan luar waktu bekerja seperti membawa tugas pulang ke rumah. Dengan pengaktifan personaliti-personaliti tersebut, para guru boleh menikmati kehidupan peribadi dengan lebih sempurna. Selain itu, para guru juga perlu mengawal personaliti neurotisme agar kestabilan emosi dan kebimbangan dapat dikawal. Hal ini bertujuan untuk menjadikan guru berprestasi adaptif dan tenang dalam menyeimbangkan antara kerja dan kehidupan.

### **Rujukan**

- Aiken, L. R., & Groth-Marnat, G. (2006). In K. Bowers. *Psychological testing and assessment*.
- Baltes, B.B., Zhdanova, L.S., & Clark, M.A. (2011). Examining the relationships between personality, coping strategies and work-family conflict. *Journal of business psychology*, 26, 517-530. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-010-9207-0>
- Bruck, C.S., & Allen, T.D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behaviour, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 457-472.
- Crooker, K. J., Smith, F. L., & Tabak, F. (2002). Creating work-life balance: A model of pluralism across life domains. *Human Resource Development Review*, 1(4), 387-419.
- Crooker, K. J., Smith, F. L., & Tabak, F. (2002). Creating work-life balance: A model of pluralism across life domains. *Human Resource Development Review*, 1(4), 387-419.
- Devadoss, A. V., & Minnie, J. B. (2013). A Study of Personality Influence in Building Work Life Balance Using Fuzzy Relation Mapping (FRM). In *Indo-Bhutan International Conference on Gross National Happiness* (Vol. 2, pp. 211-216).
- FisherMcAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes. Paper presented at *the Annual Conference of the Society for Industrial/Organisational Psychology*. Orlando, April 12, 2003, 126.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing research*, 18(1), 35-50.

- Garland, E. L., Farb, N. A., R. Goldin, P., & Fredrickson, B. L. (2015). Mindfulness broadens awareness and builds eudaimonic meaning: A process model of mindful positive emotion regulation. *Psychological Inquiry*, 26(4), 293-314.
- Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185-214. Retrieved from <http://eserv.uum.edu.my/docview/218924148?accountid=42599>
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": the big-five factor structure. *Journal of personality and social psychology*, 59(6), 1216.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.
- Guthrie, J. P., Coate, c. j., & Schwoerer, C. E. (1998). Career management strategies: the role of personality. *Journal of Managerial Psychology*, 13 (5/6), 371-386.
- Hair, J.F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V.G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26 (2), 106-121.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Kar, S., & Misra, K. C. (2013). Nexus between work life balance practices and employee retention - The mediating effect of a supportive culture. *Asian Social Science*, 9(11), 63-69. doi:10.5539/ass.v9n11p63
- Kaur. (2013). Work-life balance: It's correlation with satisfaction with life and personality dimensions amongst college teachers. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 2(8).
- Kline, R. B. (2011). *Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling*. na.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American psychologist*, 52(5), 509.
- Omar, M.K, & Zakaria, A. (2015). Conceptualising work-life balance: Extension of work-family balance. *Advanced Science Letters*, 21 (6), 2155-2158.
- Ong, A. D., Bergeman, C. S., Bisconti, T. L., & Wallace, K. A. (2006). Psychological resilience, positive emotions, and successful adaptation to stress in later life. *Journal of personality and social psychology*, 91(4), 730.
- Popkins, N. C. (1998). The five-factor model: Emergence of a taxonomic model for personality psychology. *Great Ideas in Personality, Northwestern University*.
- Rammstedt, B., & John, O. P. (2005). Kurzversion des Big Five Inventory (BFI-K): Entwicklung und Validierung eines ökonomischen Inventars zur Erfassung der fünf Faktoren der Persönlichkeit. *Diagnostica*, 51, 195-206. doi: 10.1026/0012-1924.51.4.195
- Sanders, B. A. (2008). Using personality traits to predict police officer performance. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 31(1), 129-147.