

Tahap *Burnout* dan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat (Level of Burnout and Job Satisfaction Among Kuala Langat Community College Lecturers)

Saraswathy Dhanalingam^a, Jamunarani Muthusamy^a, Rashidah Binti Abu^a & Umawathy Techanamurthy^{b,c,d*}

^a Kolej Komuniti Kuala Langat

^b Jabatan Pendidikan Kejuruteraan, Fakulti Kejuruteraan & Alam Bina, Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia

^c Pusat Pendidikan Kejuruteraan, Fakulti Kejuruteraan & Alam Bina, Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia

^d Kumpulan Penyelidikan Universiti Dinamika TVET, Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia

*Corresponding author: t.umawathy@ukm.edu.my

Received 18th Mei 2023, Received in revised form 5th Ogos 2023
 Accepted 30 September 2023, Available online 30 December 2023

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti tahap burnout dan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat. Objektif kajian ini ialah untuk mengukur dan mengenal pasti hubungan antara tahap burnout dan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah. Sampel kajian terdiri daripada 76 pensyarah sebagai responden. Kajian ini menggunakan Maslach Burnout Inventory (MBI) dan Job Descriptive Index (JDI) sebagai instrumen kajian. Data dianalisis dengan menggunakan perisian Statistical Packages for Social Science (SPSS) versi 19. Hasil analisis menunjukkan tahap burnout pensyarah berada pada tahap sederhana bagi konstruk pencapaian peribadi dan tahap rendah bagi konstruk keletihan emosi dan depersonalisasi. Tahap kepuasan kerja pula berada pada tahap yang sederhana. Hasil kajian ujian analisis korelasi turut mendapati terdapat hubungan linear negatif yang signifikan di antara tahap burnout dan tahap kepuasan kerja tetapi dalam konteks yang lemah di mana nilai Korelasi Pearson (r) adalah 0.321 iaitu berada dalam julat korelasi keeratan lemah ($r = -0.321$, $p < 0.01$). Hasil dapatan kajian ini boleh digunakan oleh pihak Bahagian Sumber Manusia untuk melaksanakan strategi-strategi tertentu untuk mengurangkan burnout dan meningkatkan tahap kepuasan kerja dalam kalangan warga pensyarah.

Kata kunci: Burnout; kepuasan kerja; kolej komuniti; pensyarah

ABSTRACT

This study aims to identify the level of burnout and job satisfaction among Kuala Langat Community College lecturers. The objective of this study is to measure and identify the relationship between the level of burnout and job satisfaction among lecturers. The study sample was carried out involving 92 respondents. Maslach Burnout Inventory (MBI) and Job Descriptive Index (JDI) were used as research instruments. Data has been analyzed using Statistical Packages for Social Science (SPSS) version 19. The findings show burnout levels among lecturers is at medium level for personal achievement subscale and a low level for emotional exhaustion and depersonalization subscale. The level of job satisfaction is at a moderate level. The results of the correlation analysis test also found that there is a significant negative linear relationship between the level of burnout and level of job satisfaction but in a weak context in which Pearson Correlation (r) value is 0.321 which is in the weak correlation range ($r = -0.321$, $p < 0.01$). Hence, the findings of this study can be used by the Human Resource Development Division to carry out strategies for mitigating burnout and increasing job satisfaction among lecturers.

Keywords: Burnout; job satisfaction; community college; lecturer

PENGENALAN

Di Malaysia, kakitangan akademik berada di bawah tekanan untuk menaikkan taraf pendidikan ke tahap antarabangsa (Nor Jannah Nasution et al. 2022). Dasar pendidikan kita mengalami pelbagai perubahan di mana secara tidak langsung memberi tekanan kepada golongan akademik berikutan beban kerja yang bertambah (Hilda Izzati & Salleh Amat 2022). Tugas sebagai seorang ahli akademik bukan hanya terikat dengan skop tugas seperti pengajaran dan pembelajaran tetapi mereka juga perlu membuat kerja-kerja pentadbiran, pengkeranian, penyelidikan, dan penerbitan (Hematharshini & Intan Marfarrina 2022 dan Nazelira A & Norfadziah Mohamad 2017). Masyarakat sedia maklum bahawa tekanan yang dialami oleh guru boleh wujud dari pelbagai sumber dan menyumbang kepada bebanan kerja (Nor Muhammad Zulhairi et al. 2016).

Dapatan ini selari dengan kajian Laila Ajang & Kamariah Abu (2019) yang menyatakan beban tugas guru kian bertambah dan memberi impak terhadap kualiti pengajaran, keperibadian, kepuasan kerja, dan juga meningkatkan risiko *burnout*. Skop tugas yang banyak akan menyebabkan beban berlebihan dan akhirnya memberi tekanan kepada pensyarah berikutan setiap skop memerlukan dedikasi dan keikhlasan yang tinggi dari segi masa dan kualiti (Khairunesa et al. 2021). Beban tugas yang banyak menyebabkan guru tidak berpuas hati dengan kerja mereka mahupun memberi komitmen penuh (Nor Mohamad Zulhairi et al. 2016). Tanpa disedari tekanan mengganggu hasil kerja serta standard pekerjaan sekiranya tidak diuruskan dengan efektif (Mohd Juraimy et al. 2021). Individu yang melalui tekanan berlebihan secara berterusan boleh terdedah kepada *burnout* (Khairunesa et al. 2021). Hal ini dipersetujui oleh Siti Nasuha Zainudin et al. (2019) yang menunjukkan bahawa pelbagai tugas dan peranan menyebabkan tekanan dan akhirnya mewujudkan *burnout* di kalangan guru. Kajian oleh Leong & Norazah Mohd (2021) dan Izan Hafiza et al. (2022) menunjukkan *burnout* kerap berlaku dalam kalangan yang melibatkan perkhidmatan guna tenaga manusia termasuk penjagaan kesihatan, perkhidmatan sosial, kesihatan mental dan sektor pendidikan. Tekanan yang berterusan boleh menyebabkan seseorang tidak bertenaga dan merasakan dirinya sangat letih, dan individu tersebut bakal mengalami sindrom *burnout* (Siti Azira & Mohd Effendi 2021).

Burnout merupakan isu yang semakin hangat dibincangkan dan memberi impak negatif terhadap kepuasan kerja seseorang individu dan juga secara fizikal dan kesihatan mental (Nor Jannah Nasution et al. 2022). *Burnout* sering dikaitkan dengan tekanan dan seseorang yang mengalami tekanan kerja adalah berisiko tinggi untuk mendapat *burnout* (Siti Nasuha Zainudin et al. 2019).

Tambahan kajian oleh Siti Azira & Mohd Effendi (2021) menyatakan golongan pendidik amat mudah terjejas dengan gejala *burnout*. Tanda-tanda *burnout* adalah seperti terlalu penat, bertindak melampaui batas, mudah bosan, kebimbangan, stres, kurang berminat dan mudah kecewa. Perubahan emosi pendidik disebabkan *burnout* boleh mengganggu teknik pengajaran dan pembelajaran yang boleh menjejaskan proses pembelajaran pelajar.

Burnout adalah salah satu gejala dari stres berlebihan. Ia mencerminkan tahap keletihan yang ekstrem dan dapat mempengaruhi seseorang dari segi fizikal, emosi, mental, dan psikologikal. (Izan et al. 2022). *Burnout* berlaku apabila seseorang berasa letih melampau dari segi emosi dan hilang kawalan dalam melaksanakan sesuatu kerja. Sekiranya perkara ini tidak diberi perhatian, tumpuan kerja terganggu dan individu akan hilang semangat untuk bekerja (Siti Azira & Mohd Effendi 2021). Seperti yang dinyatakan oleh Maslach & Jackson (1986), kesan *burnout* amat membahayakan setiap individu yang terlibat dalam sesuatu institusi tanpa mengira pekerja mahupun pelanggan.

Tekanan kerja dan *burnout* di kalangan guru sekolah rendah seringkali mewujudkan isu kepuasan dan prestasi kerja (Hematharsini & Intan Marfarrina, 2022). Kepuasan kerja boleh disifatkan sebagai perkara penting dalam organisasi yang memberi kesan kepada kualiti kerja yang cemerlang (Nur Hamizah & Tajul Ariffin 2021).

Cabaran kerja yang tinggi menyebabkan golongan akademik menjalankan tugas mereka dalam keadaan yang tertekan dan tidak mendapat kepuasan kerja. Kajian oleh Hilda Izzari & Salleh Amat (2022) menyatakan tekanan kerja dan kepuasan kerja saling mempunyai perkaitan. Oleh yang demikian, kepuasan kerja dan *burnout* perlu dipandang serius kerana boleh menjejaskan motivasi guru dan kesannya dapat dilihat pada guru itu sendiri, pelajar dan sekolah. Justeru, tekanan kerja yang tinggi dalam kalangan guru menunjukkan mereka tidak mendapat kepuasan kerja (Nur Hamizah Zainudin & Tajul Arifin 2021). Merujuk kepada Safari (2020), *burnout* boleh memberi kesan negatif justeru menjejaskan kepuasan kerja dan minat mereka.

Untuk mendapatkan kualiti kerja yang baik, kepuasan kerja memainkan peranan penting di mana secara tidak langsung akan meningkatkan motivasi guru untuk memberi yang terbaik (Shawal Sahid & Farhanah Nabila 2022).

Kajian ini penting kepada pendidik agar mereka fokus kepada emosi dalaman dan kesihatan mental (Izan Hafiza et al. 2022). Ia akan meningkatkan pemahaman institusi dan mendapat idea dalam menjaga kebajikan pekerja mereka dan pelajar juga. Pengkaji Hematharsini & Intan Marfarrina (2022) menyatakan faktor tekanan kerja dalam kalangan guru perlu dikenalpasti supaya perkara ini dapat ditangani dengan baik.

Walaupun pensyarah berpuas hati dengan kerjayanya tetapi perkara ini tidak menjamin mereka untuk berkelakuan positif dalam organisasi. (Salminah et al. 2016). Oleh yang demikian, pengkaji merungkai *burnout* yang dihadapi oleh pensyarah dan bagaimana pengaruhnya ke atas kepuasan kerja pensyarah.

Oleh itu, kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara *burnout* dengan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat. Untuk mencari jalan penyelesaian bagi *burnout* serta kaitannya dengan kepuasan kerja serta mengukur tahap dan hubungan di antara kedua-dua pembolehubah ini.

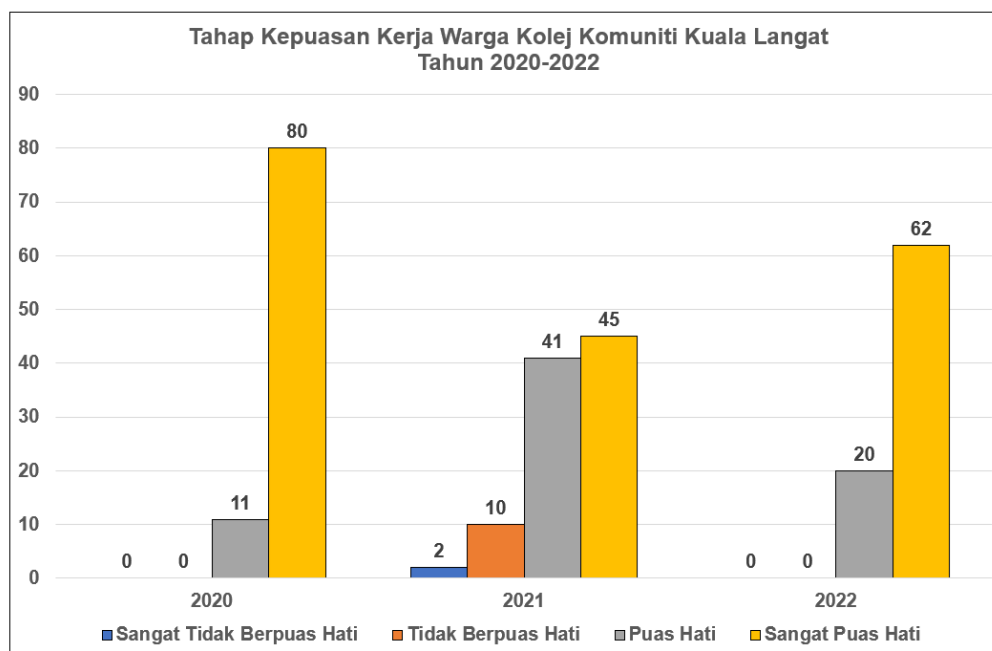
PERNYATAAN MASALAH

Terdapat banyak kajian dijalankan berkaitan *burnout* dan cara untuk mengatasi isu *burnout*. Pengkaji Mahmod et al. 2018 mendapati *burnout* dan kepuasan kerja juga berkait rapat dalam menentukan pembangunan organisasi. Kesan daripada *burnout* adalah penurunan dari segi kepuasan kerja (Izan Hafiza et al. 2022). Kepuasan kerja yang tinggi menjadi elemen penting bagi mengurangi *burnout* dalam kalangan guru sekolah (Nur Hamizah & Tajul Ariffin 2021).

Kajian yang dilakukan oleh KPM menunjukkan statistik sebanyak 4.4% (2123) daripada 48,258 warga

pendidik menghadapi stres pada tahap sederhana tinggi (Berita Harian, 2018). Tambahan pula laporan dari Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (NUTP) pada 18 April 2022 mentaksirkan lebih 10,000 guru telah membuat pilihan untuk bersara awal kebelakangan ini berbanding laporan KPM pada 9 November 2021. Laporan ini menyatakan seramai 4,360 permohonan persaraan pilihan diterima daripada bulan Januari tahun yang sama (Berita Harian, 2022). Dapatan ini selari dengan kajian Nur Hamizah & Tajul Ariffin (2021) yang menunjukkan stres yang dialami oleh guru menyebabkan mereka membuat keputusan menamatkan perkhidmatan, bersara awal atau mengelak dari tugas yang dipertanggungjawab.

Kajian mengenai kepuasan kerja pernah dilaksanakan di Kolej Komuniti Kuala Langat sebelum ini. Dapatan kajian kepuasan kerja yang dilaksanakan di Kolej Komuniti Kuala Langat pada tiga tahun berturut-turut iaitu 2020, 2021 dan 2022 pula menunjukkan peratusan tahap kepuasan kerja menurun (KKKL 2020, KKKL 2021 dan KKKL 2022). Rajah 1 menunjukkan tahap kepuasan kerja warga KKKL pada tahun 2020 sehingga 2022. Laporan tersebut turut memuatkan beberapa cadangan untuk mengatasi masalah ini seperti permintaan untuk mengurangkan beban kerja, memberi keseimbangan antara pengajaran dan pembelajaran (PdP) dan mengurangkan tugas sampingan.



RAJAH 1. Tahap kepuasan kerja warga Kolej Komuniti Kuala Langat

Dalam kajian ini, konstruk untuk mengkaji kepuasan kerja adalah kemudahan tempat kerja, beban tugas, polisi organisasi, hubungan dengan penyelia dan hubungan dengan rakan sekerja seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 1.

JADUAL 1. Min purata mengikut konstruk kepuasan kerja bagi tahun 2020, 2021 dan 2022

Konstruk	Min			Min keseluruhan
	2020	2021	2022	
Kemudahan tempat kerja	3.56	3.27	3.57	3.47
Beban tugas	3.29	3.12	3.25	3.22
Polisi organisasi	3.41	3.36	3.42	3.40
Hubungan dengan penyelia	3.46	3.53	3.42	3.47
Hubungan dengan rakan sekerja	3.51	3.60	3.48	3.53

Adalah didapati min bagi konstruk beban tugas sering mencatat min terendah untuk tiga tahun berturut berbanding konstruk lain seperti kemudahan tempat kerja, polisi organisasi, hubungan dengan penyelia dan hubungan dengan rakan sekerja. Manakala hubungan dengan rakan sekerja mencatat min tertinggi. Namun, tahap *burnout* dalam kalangan pensyarah KKKL masih tidak diketahui. Oleh itu, penyelidik berhasrat untuk mengkaji tahap *burnout* yang turut memberi kesan kepada pencapaian prestasi serta perkhidmatan seseorang individu.

OBJEKTIF KAJIAN

Terdapat tiga (3) objektif kajian ini iaitu:

1. mengukur tahap *burnout* dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat
2. mengukur tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat
3. mengenalpasti hubungan di antara *burnout* dan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat

PERSOALAN KAJIAN

Sehubungan itu, kajian ini adalah untuk menjawab tiga (3) persoalan kajian iaitu:

1. Apakah tahap *burnout* dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat?

2. Apakah tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat?
3. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara tahap *burnout* dan tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat?

HIPOTESIS KAJIAN

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat

H_1 : Terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat

KAJIAN LITERATUR

BURNOUT

Burnout dikaitkan dengan tekanan yang berlebihan yang dialami dalam persekitaran kerja dan hasilnya adalah kurangnya kepuasan kerja. *Burnout* berlaku apabila individu mengalami tekanan yang kuat sehingga berasa terlalu penat dan tidak dapat melaksanakan tugas harian (Nur Hamizah & Tajul Arifin Muhamad 2021). *Burnout* adalah proses yang berterusan dalam tempoh masa yang lama dan menjejaskan motivasi seseorang sekiranya simptom *burnout* tidak dipantau dari awal (Qaisar et al. 2020). Ia merupakan gejala psikologi yang terdiri dari tiga komponen utama iaitu keletihan emosi, depersonalisasi dan pencapaian peribadi (Maslach & Jackson 1981).

Impak *burnout* terhadap seseorang pendidik adalah sangat besar kerana boleh menyebabkan mereka mudah marah serta kesukaran mengawal perasaan sehingga mendatangkan kesan negatif kepada individu yang mengalaminya dan juga kepada orang-orang di sekitarnya. Seterusnya prestasi pendidik akan terjejas dan menimbulkan perasaan kurang selesa dalam kalangan rakan sejawat dan seterusnya mengganggu perancangan pihak pengurusan (Nur Hamizah & Tajul Ariffin 2021). Kegagalan guru mengatasi tekanan menyebabkan mereka tidak selesa dengan pekerjaan sedia ada dan emosi yang tidak stabil sehingga menyebabkan *burnout*. Mereka merasakan sudah tidak mampu menanggung beban emosi yang kurang stabil dan keadaan sebegini memberi impak yang negatif terhadap kehidupan individu (Laila Ajang & Kamariah Abu 2019).

Burnout yang berterusan membawa kesan negatif terhadap diri sendiri dan juga organisasi seperti dari segi fisiologikal, tingkah laku dan psikologikal (Salminah et al.

2016). Dapatan ini seperti dilaporkan dalam kajian Laila Ajang & Kamariah Abu (2019) menyatakan *burnout* yang tidak terkawal turut memberi kesan sosial, emosi, fizikal, kesihatan dan kerjaya guru pendidikan awal kanak-kanak. Tahap *burnout* guru dalam kalangan guru sekolah menengah di Daerah Subis, Sarawak didapati berada pada tahap sederhana rendah. Walau bagaimanapun setiap faktor persekitaran sekolah tidak mempunyai hubungan signifikan dengan tahap *burnout* guru (Leong & Norazah Mohd, 2021). Dapatan ini disokong oleh Izan Hafiza et al. (2022) menyatakan tahap *burnout* pensyarah IPG Kampus Zon Timur berada pada tahap sederhana. Dapatan ini menghampiri dapatan kajian Nor Jannah Nasution et al. (2022) yang mendapati majoriti ahli akademik Fakulti Sains dan Teknologi dari salah sebuah IPTA di Malaysia mendapati *burnout* berada di tahap rendah dan sederhana yang disebabkan oleh masalah kerja dan peribadi. Namun demikian, dapatan kajian oleh Junaidah Mohamad & Nik Rosila Nik (2013) tidak bertepatan dengan hasil kajian lampau kerana tiada perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja bagi faktor-faktor tugas, imbuhan dan persekitaraan kerja. Konstruk *burnout* meliputi depersonalisasi, keletihan emosi dan pencapaian peribadi akan dibincangkan dalam bahagian seterusnya.

KONSTRUK KELETIHAN EMOSI

Keletihan emosi berlaku apabila tuntutan emosi dalam tanggungjawab pekerjaan melebihi kemampuan emosi seseorang individu. Pada masa kini, seseorang individu merasakan pekerjaan mereka sangat meletihkan dari segi emosi (Brady et al. 2020). Menurut Maslach & Jackson (1981), keletihan emosi timbul apabila individu merasa akan gagal dan ragu dengan keupayaan diri sendiri. Skor tinggi menunjukkan keletihan emosi dan *burnout* yang besar (Laila Ajang & Kamariah Abu, 2019). Kajian yang dilakukan oleh Nur Hamizah & Tajul Ariffin (2021), mendapati guru Pendidikan Jasmani bagi Daerah Langkawi tidak menghadapi *burnout* melainkan untuk sub skala keletihan emosi. Ini menunjukkan emosi seseorang pendidik perlu diberikan keutamaan oleh pihak pengurusan supaya mereka fokus terhadap kerjaya dan bermotivasi serta terus berkhidmat dalam profesion ini. Sekaligus, kajian tersebut menyokong kajian oleh pengkaji Izan Hafiza et al. (2022). Pengkaji menyatakan subdimensi keletihan emosi berada pada tahap sederhana rendah dan ia mempunyai perkaitan dengan kepenatan dalam pelbagai aspek sendiri individu. Ini menunjukkan pensyarah mengalami kehabisan tenaga dan merasa kelesuan dalam melaksanakan tugas harian. Apabila keletihan emosi meningkat, kepuasan kerja akan berkurang dan proses ini begitu juga sebaliknya (Safari 2020).

KONSTRUK DEPERSONALISASI

Definisi depersonalisasi adalah pembentukan sikap negatif dan kurang reaksi atau maklum balas terhadap orang lain (Maslach & Jackson 1981). Mereka yang mengalami depersonalisasi selalu menjauhkan diri daripada orang lain dan bersikap dingin, tidak menghiraukan persekitaraan pekerjaannya serta menunjukkan sikap kasar (Brady et al. 2020). Dapatan kajian Mohammad Saipol Mohd & Nabila Azman (2021) mendapati terdapat guru sekolah menengah di sebuah daerah Negeri Johor mengalami depersonalisasi yang agak tinggi. Ini terbukti apabila guru didapati stres sewaktu melaksanakan pengajaran dan pembelajaran. Berlawanan pula dengan dapatan kajian oleh Izan Hafiza et al. (2022) yang menunjukkan bagi subdimensi depersonalisasi berada pada tahap rendah kerana hanya segelintir pensyarah mempunyai tingkah laku negatif.

KONSTRUK PENCAPAIAN PERIBADI

Pencapaian peribadi menunjukkan sejauh manakah seseorang itu dapat menjalankan tugas yang diberi. Konstruk pencapaian peribadi merujuk kepada penilaian sendiri terhadap pencapaian diri. Pencapaian peribadi yang negatif menyumbang kepada perasaan kurang percaya pada diri (Bakker et al. 2014). Menurut Maslach & Jackson (1981), kemerosotan pencapaian peribadi berlaku apabila kurang dihargai dan maklum balas yang negatif atau boleh didefinisikan sebagai perasaan ketiadaan harga diri dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Skor pencapaian diri yang tinggi menunjukkan peribadi yang lebih besar dan kurang *burnout*. Ini selaras dengan kajian Nurul Liyana et al. (2020) menunjukkan pencapaian peribadi adalah di skor min yang tinggi dan ia perlu diberi perhatian kerana konstruk ini memainkan peranan yang penting. Hasil kajian tersebut disokong oleh kajian Mohammad Saipol Mohd & Nabila Azman (2021) yang mendapati skor min yang tinggi terhadap pencapaian peribadi. Tahap pencapaian peribadi yang tinggi ini menunjukkan penilaian sendiri yang positif terhadap pencapaian peribadi di tempat kerja dalam kalangan guru-guru. Mereka berasa gembira dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Kajian oleh Izan Hafiza et al. (2022) pula menunjukkan dapatan yang bertentangan kerana subdimensi pencapaian peribadi berada pada tahap sederhana rendah.

KAJIAN MENGENAI KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja merujuk kepada kegembiraan dan keseronokan yang diterima oleh seorang individu dari keadaan kerjanya (Qaisar et al. 2020). Kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam menghasilkan kualiti

kerja yang cekap bagi sesebuah organisasi (Nur Hamizah & Tajul Ariffin 2021). Aspek kepuasan bekerja masih diberi keutamaan dalam menentukan sumbangan pekerja kepada organisasi. Peningkatan kepuasan bekerja mendorong seseorang untuk mengekalkan jawatan mereka dan mewujudkan guru yang berkualiti (Junaidah & Nik, 2013). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antaranya adalah minat dan tekanan kerja. Pekerjaan yang dilakukan dengan penuh minat akan mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi (Shawal Sahid & Farhanah Nabila 2022).

Adalah didapati individu akan lebih fokus terhadap kerjayanya apabila mempunyai kepuasan kerja yang tinggi (Nor Azida et al. 2015). Tahap tekanan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah daerah Pasir Gudang berada pada tahap sederhana tinggi. Ini menunjukkan guru-guru di sekolah menengah daerah Pasir Gudang mempunyai sikap positif dalam kerjaya dan mereka seronok melaksanakan tugas yang diamanahkan (Lia Indah & Ruslin Amir 2018). Dapatan ini selari dengan kajian Shawal Sahid & Farhanah Nabila (2022). Pengkaji mendapati kepuasan kerja akan tercapai apabila seseorang individu sangat seronok dengan kerjanya dan setiap tugas yang diberi akan dilaksanakan dengan baik dan cemerlang. Hal ini disokong oleh Nor Mohamad Zulhairi et al. (2016) yang membuktikan tahap kepuasan kerja guru di sekolah daerah Ledang pula berada pada tahap tinggi dan tiada perbezaan signifikan bagi kepuasan kerja guru berdasarkan tahap pencapaian sekolah. Kajian oleh Mohamad Fuad Haji Ishak et al. (2014) menunjukkan tahap kepuasan kerja dari aspek persekitaraan pekerjaan adalah tinggi tetapi kebanyakan ketua guru KAFA Negeri Selangor dibebani dengan tugas sekolah yang melebihi dari waktu jam bekerja sebenar.

Sebaliknya individu yang tidak berpuas hati terhadap pekerjaan pula menunjukkan gejala kurang bermotivasi, sering menarik diri dari tanggungjawab dan tidak usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (Nor Azida Mansor et al. 2015). Tahap kepuasan rendah dalam kalangan pensyarah juga telah dibuktikan dalam kajian yang dijalankan dalam negara (Lim & Norzaini Azman, 2016; Nurjannah & Abdul Said, 2018; Norhazwani Hassan & Jamalullail Abdul, 2017) dan di luar negara (Safari, 2020; Woo et al. 2017; Qaisar 2020). Contohnya, dapatan Lim & Norzaini Azman (2016) menunjukkan guru sekolah menengah di daerah Lawas mempunyai tahap kepuasan kerja yang lebih rendah bagi mereka yang berjauhan dengan keluarga berbanding dengan guru tempatan dan perbezaan ini adalah signifikan. Dapatan kajian oleh Nurjannah & Abdul Said (2018) pula menunjukkan tahap kepuasan kerja bagi guru Tingkatan 6 di zon pantai timur Sabah adalah berada tahap yang sederhana. Hasil keseluruhan kajian oleh Nazelira A & Norfadzliah Mohamad (2017) menunjukkan tahap kepuasan kerja

pensyarah Kolej Komuniti Bukit Beruang Melaka berada pada tahap sederhana. Seterusnya, Norhazwani Hassan & Jamalullail Abdul (2017) mendapati tahap kepuasan guru-guru di Sekolah Menengah Zon Bangsar berada pada tahap sederhana.

Oleh hal yang demikian, konstruk kepuasan kerja adalah berbeza mengikut setiap individu seperti kerja itu sendiri, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyelia dan penyeliaan serta sokongan teman sekerja.

FAKTOR PENENTU KEPUASAN KERJA

Dalam kajian ini, kepuasan kerja dikelaskan kepada lima faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagaimana diuraikan seperti berikut:

KERJA ITU SENDIRI

Kepuasan terhadap kerja itu sendiri termasuk sikap, persepsi, perasaan dan tanggapan pekerja terhadap kerjanya sama ada memuaskan menyeronokkan, mencabar, baik mahupun menyelesaikan akan memberi satu kepuasan atau pun tidak menyukai kerjanya kerana merasa bosan, penat dan kecewa (Salminah Amin et al. 2016).

Hasil kajian oleh Nor Azida & et al. (2015) mendapati bahawa tahap kepuasan kerja berada pada tahap sederhana dan faktor pekerjaan itu sendiri adalah merupakan faktor yang paling utama dalam kepuasan kerja pensyarah Kolej Komuniti Ledang dan Kolej Komuniti Pagoh. Namun, dapatan kajian tersebut tidak bertepatan dengan hasil kajian lampau. Pengkaji Nor Mohamad Zulhairi & Jamalul Lail (2016) menyatakan bahawa guru tidak berpuas hati dengan beban tugas yang banyak kerana ini menjejaskan tugas hakiki sebagai pendidik dalam memberi pendidikan yang sempurna kepada pelajar. Pekerjaan itu sendiri perlu memberi motivasi kepada seseorang individu tetapi sekiranya individu tidak seronok dan tidak berpuas hati maka ia akan memberi kesan kepada tahap motivasi dan prestasi kerja individu tersebut (Aini Wizana et al. 2021).

GAJI

Gaji adalah ganjaran organisasi kepada pekerjaannya. Pekerja mempunyai pandangan yang berbeza terhadap gaji yang diperolehi sama ada memuaskan, tinggi atau dapat memberikan kemewahan mahupun tidak mencukupi, tidak terjamin atau rendah (Salminah Amin et al. 2016). Setiap individu bekerja untuk membiayai kehidupannya dan keluarga. Mereka inginkan pendapatan atau gaji yang sepadan dengan kerja yang dibuat. Kebanyakan pengkaji mendapati faktor gaji memainkan peranan penting dalam

mempengaruhi ketidakpuasan kerja seseorang itu. Ianya disokong oleh Nurjannah & Abdul Said (2018) yang menyatakan faktor seperti gaji turut mempengaruhi kepuasan kerja guru. Gaji yang banyak mewujudkan kepuasan yang tinggi berbanding guru yang menerima gaji yang lebih rendah. Mengikut kajian oleh Nurul Liyana et al. (2020) faktor gaji menunjukkan min yang tinggi. Namun kajian oleh Salminah Amin et al. (2016) menunjukkan mereka tidak berpuas hati dengan gaji yang diterima iaitu seramai 45.9% jururawat menyatakan ketidakpuasan tersebut.

KENAIKAN PANGKAT

Kenaikan pangkat turut menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja seseorang individu. Kenaikan pangkat merujuk kepada perasaan, tanggapan, sikap dan persepsi pekerja terhadap peluang kenaikan pangkat yang diperoleh. Contohnya, pekerja mempunyai peluang untuk kenaikan pangkat atau peluang tipis dalam kenaikan pangkat. (Salminah Amin et al. 2016).

PENYELIA DAN PENYELIAAN

Penyeliaan penting dalam sesuatu organisasi kerana ia dapat memastikan tugas yang diberi kepada pekerja akan dilaksanakan dengan baik mahupun tidak (Nurul Liyana et al. 2020). Penyelia merujuk kepada persepsi dan sikap serta perasaan dan tanggapan seseorang terhadap pekerja seperti mudah marah, kurang, baik tiada budi bahasa mahupun memuji pekerja yang baik (Salminah Amin et al. 2016).

RAKAN SEKERJA

Komunikasi dalam kalangan rakan sekerja perlu diutamakan dalam sesebuah organisasi. Kajian oleh Norhazwani & Jamalullail Abdul (2017), guru-guru di Sekolah Menengah Zon Bangsar mencapai tahap kepuasan yang tinggi dalam konstruk rakan sekerja. Rakan sekerja boleh didefinisikan sebagai perasaan, sikap, tanggapan dan persepsi terhadap perlakuan rakan sekerja di tempat kerjanya (Salminah Amin et al. 2016). Kajian Salminah Amin et al. (2016) juga menganalisis min yang mendapati jururawat berpuas hati terhadap rakan sekerja dan pekerjaannya. Hubungan sosial dengan rakan sekerja juga mempengaruhi darjah tekanan kerja seseorang guru (Hematharsini & Intan Amruffarina 2022). Kepuasan kerja bagi guru juga bergantung kepada hubungan dengan rakan (Nurjannah & Abdul Said, 2018). Ini disokong juga kajian Hilda Izzari & Salleh Amat (2022) yang menyatakan tahap kepuasan guru berada pada tahap tinggi bagi dimensi rakan sekerja.

KAJIAN MENGENAI KEPUASAN KERJA DAN *BURNOUT*

Menurut Nurul Liyana et al. (2020), di Malaysia setakat ini tidak banyak kajian yang dijalankan untuk mengkaji perhubungan di antara *burnout* dengan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di Kolej Komuniti. Antaranya adalah kajian Nur Hamizah & Tajul Ariffin (2021) yang merupakan kajian terawal di Malaysia yang dijalankan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan *burnout* guru Pendidikan Jasmani (PJ). Dapatan kajian juga menunjukkan guru-guru PJ daerah Langkawi mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi dan ini membuktikan bahawa mereka berpuas hati dalam melaksanakan tanggungjawab sebagai pendidik. Seterusnya, berdasarkan hasil kajian Lia Indah & Ruslin Amir (2018) terdapat hubungan signifikan di antara tahap stress dan kepuasan kerja dalam kalangan guru dan ini jelas menunjukkan individu yang tidak mendapat kepuasan kerja mempunyai potensi yang tinggi akan mengalami stres. Dapatan ini selari dengan dapatan Woo et al. (2017) yang menunjukkan *burnout* berkait rapat dengan kepuasan kerja dalam kalangan graduasi dari fakulti kaunseling di U. S. Dalam kajian Nor Jannah Nasution et al. (2022) ahli akademik Fakulti Sains dan Teknologi dari salah sebuah IPTA di negara ini menunjukkan kepuasan kerja yang rendah disebabkan *burnout* yang tinggi berkaitan kerja. Di samping itu Salminah Amin et al. (2016) membuktikan analisis korelasi Pearson yang menunjukkan faktor stres pekerjaan mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan kepuasan kerja jururawat.

Kepuasan kerja dan *burnout* mempunyai perkaitan dan ia boleh menjejaskan motivasi guru dan memberi kesan kepada semua pihak (Nur Hamizah & Tajul Ariffin, 2021). Dapatan ini berbeza bagi kajian Lim & Norzaini Azman (2016) yang mendapati tiada hubungan signifikan di antara tahap tekanan kerja dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru yang berjauhan dari keluarga. Seterusnya, kajian Nor Jannah Nasution et al. (2022) mendapati majoriti ahli akademik Fakulti Sains dan Teknologi dari IPTA menunjukkan korelasi songsang antara kepuasan kerja dan *burnout*. Dapatan yang lebih kurang sama juga diperoleh dalam kajian Qaisar Anwar et al. (2020) di mana menunjukkan terdapat perkaitan negatif antara *burnout* dan kepuasan kerja di kalangan guru universiti sektor awam di Pakistan. Pengkaji menyatakan kepuasan kerja yang rendah menunjukkan tahap tinggi keletihan emosi dan depersonalisasi serta tahap rendah bagi konstruk pencapaian peribadi. Dapatan ini selari dengan dapatan Safari (2020) yang menyatakan terdapat korelasi negatif antara *burnout* guru dan kepuasan kerja dalam kalangan guru Bahasa Inggeris di Iran yang menunjukkan *burnout* berada di tahap sederhana manakala tahap kepuasan kerja berada ditahap tinggi.

METODOLOGI

INSTRUMEN KAJIAN

Kajian ini melibatkan data kuantitatif untuk memberikan informasi yang terukur. Borang soal selidik adalah bentuk instrumen yang digunakan untuk mengumpul data dari responden. Soal selidik ini diadaptasi dari kajian yang telah dilaksanakan oleh Nurul Liyana et al. (2020) berdasarkan inventori “Maslach *Burnout* Inventory (MBI) dan Job Descriptive Index (JDI)” yang awalnya dikembangkan oleh Smith, Kendall & Hulin (1969). Instrumen tersebut kemudian diterjemahkan ke dalam Bahasa Melayu pada tahun 1990 oleh beberapa orang pengkaji dengan bantuan pakar dari Institusi Bahasa dan Kesusasteraan Melayu.

Skala *Likert* empat mata merupakan jenis skala penilaian yang digunakan untuk mengetahui pendapat spesifik responden. Cohen et al. (2000) dalam Abdul Aziz & Aida (2020) menyatakan bahawa penggunaan skala Likert 4 mata adalah untuk menghindari responden daripada memilih pilihan tengah yang sering kali disebut sebagai “neutral”. Selain daripada itu, Cohen, Manion & Morrison (2007) juga menyatakan skala Likert 4 mata lebih sesuai untuk digunakan dalam masyarakat Asia Timur yang mencerminkan pengaruh “doctrine of the mean” atau ajaran tentang keseimbangan, penggunaan skala Likert dengan empat mata dapat lebih sesuai. Doktrin ini menekankan pentingnya menjaga keseimbangan dan menghindari posisi yang ekstrem.

Pengkaji telah melakukan kajian rintis untuk menentukan kesahan dan kebolehpercayaan soalan-soalan yang digunakan dalam instrumen kajian. Seramai 20 responden yang merupakan pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat dipilih secara rawak untuk kajian rintis ini. Nilai pekali kebolehpercayaan “Cronbach Alpha” adalah 0.763 menunjukkan tahap kebolehpercayaan instrumen yang cukup baik. Penyelidik menggunakan perisian *Statistical Packages for the Social Science* (SPSS) versi 19 untuk menganalisa dan interpretasi data bagi kajian yang dijalankan.

SAMPEL KAJIAN

Responden kajian ini adalah pensyarah KKKL seramai 76 orang. Rujukan secara langsung pada jadual persampelan Krieje dan Morgan (1970) didapati jumlah sampel ini mencukupi untuk mewakili populasi.

PENGANALISAAN DATA

Data yang dikumpul dianalisis dalam bentuk kekerapan, peratusan dan skor min. Untuk penentuan tahap kemahiran

yang dikuasai oleh responden, skor min ini dibahagikan kepada empat kategori sebagaimana diringkaskan dalam Jadual 2 seperti berikut:

JADUAL 2. Interpretasi skor min skala likert empat mata

Skor Min	Interpretasi Min
1.00 – 1.50	Sangat Rendah
1.51 – 2.50	Rendah
2.51 – 3.50	Sederhana
3.51 – 4.00	Tinggi

Nota. Sumber dari Mohd Asri Harun et al. (2016)

ANALISA DAN INTERPRETASI DATA

Seramai 76 orang responden iaitu pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat telah menjawab soal selidik ini. Majoriti responden adalah perempuan iaitu seramai 58 responden (76.3%) dan lelaki iaitu seramai 18 responden (23.7%). Merujuk kepada umur responden, tiada responden dalam lingkungan umur 18 hingga 29 tahun, 21 responden (27.6%) mewakili umur 30 hingga 39 tahun diikuti 47 responden (61.8%) yang berusia 40 hingga 49 tahun dan selebihnya iaitu seramai lapan responden (10.5%) adalah yang berusia 50 tahun ke atas. Tiada responden bagi tempoh perkhidmatan yang bekerja kurang daripada 1 tahun. Tempoh perkhidmatan 1 hingga 5 tahun pula mencatat seramai 3 orang (3.95) diikuti 6 hingga 10 tahun seramai 3 responden (3.95%), manakala 11 tahun ke atas mewakili majoriti responden iaitu seramai 70 orang (92.1%).

Persoalan Kajian 1

Apakah tahap *burnout* dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat?

Jadual 3 menunjukkan analisis bagi melihat persoalan kajian pertama iaitu tahap *burnout* dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat dari segi keletihan emosi, depersonalisasi dan pencapaian peribadi. Berdasarkan Jadual 2 iaitu Interpretasi Skor Min Skala *Likert* Empat Mata (Mohd Asri Harun et.al., 2016), dapatan kajian menunjukkan nilai skor min pencapaian peribadi mencatat tahap yang paling tinggi iaitu 2.88. Manakala nilai min terendah adalah bagi konstruk depersonalisasi iaitu 1.73 berada pada tahap rendah. Ini adalah kerana majoriti pensyarah adalah responden yang telah lama berkhidmat di KKKL iaitu seramai 76 orang di mana mereka telah mencapai pelbagai pengiktirafan. Secara keseluruhan, tahap kepuasan dalam kalangan pensyarah berada pada tahap rendah dengan skor min 2.29.

JADUAL 3. Skor min bagi tahap burnout dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat

	Maslach Burnout Inventory (MBI)	Skor Min	Tahap
A.	Keletihan Emosi	2.26	Rendah
B.	Depersonalisasi	1.73	Rendah
C.	Pencapaian Peribadi	2.88	Sederhana
	Skor Min (keseluruhan)	2.29	Rendah

Persoalan Kajian 2

Apakah tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat?

Jadual 4 menunjukkan analisis bagi menjawab persoalan kajian kedua iaitu tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat bagi konstruk kerja itu sendiri, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyelia dan penyeliaan serta rakan sekerja. Dapatan kajian menunjukkan nilai skor min bagi konstruk rakan sekerja mencatat tahap yang paling tinggi iaitu 3.25. Manakala nilai skor min terendah adalah bagi konstruk gaji dengan bacaan 2.85 dan mencatat tahap sederhana.

JADUAL 4. Skor min bagi tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat

	Job Descriptive Index (JDI)	Skor min	Tahap
A.	Kerja Itu Sendiri	2.86	Sederhana
B.	Gaji	2.85	Sederhana
C.	Peluang Kenaikan Pangkat	3.08	Sederhana
D.	Penyelia dan Penyeliaan	2.96	Sederhana
E.	Rakan Sekerja	3.25	Sederhana
	Skor Min (keseluruhan)	3.00	Sederhana

Persoalan Kajian 3

Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara tahap *burnout* dan tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat?

Ujian korelasi dijalankan untuk melihat hubungan antara tahap *burnout* dan tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah KKKL. Hasil kajian dianalisis dengan menggunakan Pengelompokan Nilai Korelasi Sugiyono (2006) seperti Jadual 5. Jadual 6 pula menunjukkan keputusan analisis pekali korelasi Pearson.

JADUAL 5. Pengelompokan nilai korelasi

Koefisiensi Korelasi	Tingkat Korelasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sederhana
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Nota. Sumber dari Sugiyono (2006)

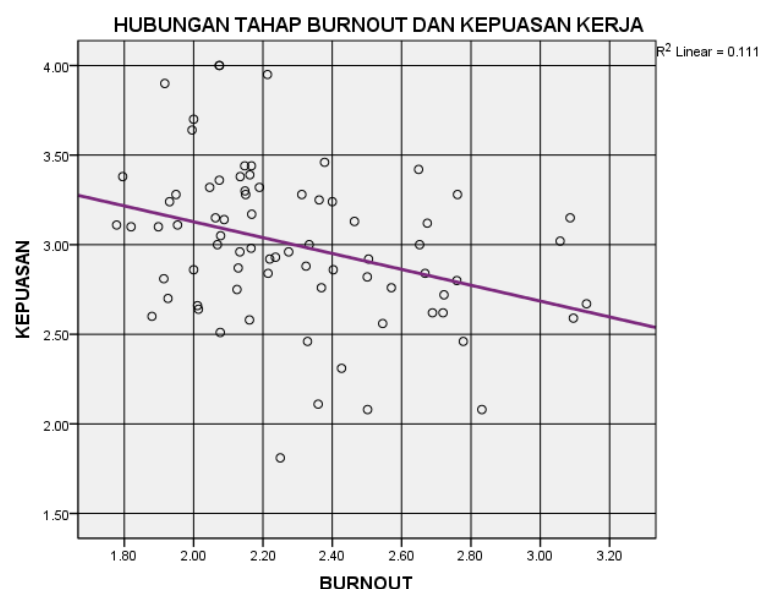
Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan linear negatif yang signifikan di antara tahap *burnout* dan tahap kepuasan kerja tetapi dalam konteks yang lemah di mana nilai Korelasi Pearson (r) adalah 0.333 iaitu berada dalam julat korelasi keamatan lemah ($r = -0.333, p < 0.01$). Dapat disimpulkan bahawa kekuatan hubungan di antara tahap *burnout* dan kepuasan kerja adalah lemah dengan nilai pekali Korelasi iaitu 0.333.

JADUAL 6. Korelasi bagi Tahap Burnout dan Tahap Kepuasan Kerja dalam Kalangan pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat

Pemboleh Ubah	Kepuasan Kerja
<i>Burnout</i>	-0.333
Korelasi Pearson (r)	0.003*
N	76

Nota. *Signifikan p pada aras 0.01

Hubungan antara tahap *burnout* dan tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah KKKL menunjukkan nilai signifikan 0.003, yang mana lebih rendah daripada tahap nilai signifikan 0.01. Nilai signifikan kurang 0.01 menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara tahap *burnout* dan tahap kepuasan kerja. Kesimpulannya, dapatan kajian menunjukkan bahawa semakin tinggi tahap *burnout* pensyarah KKKL, semakin rendah tahap kepuasan kerja. Ini dirumuskan juga dalam Rajah 2 yang menunjukkan hubungan tahap *burnout* dan tahap kepuasan kerja pensyarah KKKL.



RAJAH 2. Hubungan tahap burnout dan tahap kepuasan kerja pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat

PERBINCANGAN DAN RUMUSAN

TAHAP *BURNOUT* DALAM KALANGAN PENSYARAH KOLEJ KOMUNITI KUALA LANGAT

Berdasarkan dapatan kajian ini, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahawa tahap *burnout* yang dialami oleh pensyarah KKKL berada pada tahap rendah dengan skor min 2.29. Ini menunjukkan *burnout* berada dalam kawalan dan statusnya tidak membimbangkan. Walaupun skor min *burnout* secara keseluruhan menunjukkan tahap yang rendah namun konstruk pencapaian peribadi berada pada tahap sederhana di mana ini menjadi persoalan sejauh manakah seseorang itu dapat menjalankan tugas yang dipertanggungjawabkan dengan sempurna.

Konstruk keletihan emosi mencatat tahap min rendah iaitu 2.26. Manakala konstruk depersonalisasi pula menunjukkan skor min 1.73 yang mencatat tahap paling rendah. Kajian yang dijalankan oleh Laila Ajang & Kamariah Abu (2019) monyokong dapatan kajian ini yang menunjukkan *burnout* yang dialami oleh guru pendidikan awal kanak-kanak berada pada tahap rendah bagi keletihan emosi dan depersonalisasi. Manakala bagi tahap *burnout* konstruk penurunan pencapaian peribadi berada pada tahap sederhana.

Nur Hamizah & Tajul Ariffin (2021) pula melaporkan *burnout* guru berada pada tahap sederhana. Bagi konstruk keletihan emosi berada pada tahap sederhana, depersonalisasi di tahap rendah dan konstruk pencapaian peribadi mencatat tahap yang tinggi. Dapatan ini selaras

dengan guru pendidikan jasmani di Daerah Langkawi menunjukkan tahap pencapaian peribadi yang tinggi (Nur Hamizah & Tajul Ariffin, 2021).

Selanjutnya dapatan ini juga disokong oleh kajian Nurul Liyana et al. (2020) yang mendapati tahap *burnout* adalah sederhana bagi pensyarah Kolej Komuniti Selandar dan Politeknik Melaka. Namun, konstruk pencapaian peribadi mencatat tahap min yang tinggi.

Kajian yang dijalankan oleh Mohd Saipol & Nabila Azman (2021) pula mendapati konstruk pencapaian peribadi menunjukkan skor min yang lebih tinggi berbanding konstruk keletihan emosi dan depersonalisasi. Di samping itu, kajian yang dijalankan oleh Siti Nasuha et al. (2019) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan keletihan emosi, depersonalisasi dan pencapaian peribadi di kalangan Guru Pendidikan Khas sekolah. Konstruk keletihan emosi berada pada tahap rendah, sederhana bagi depersonalisasi, manakala pencapaian peribadi berada pada tahap rendah.

Maka dapat dirumuskan bahawa tahap *burnout* yang dialami oleh pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat masih terkawal. Walau bagaimanapun pensyarah perlu diberi motivasi dari semasa ke semasa supaya dapat meningkatkan tahap pencapaian mereka dan sentiasa berada dalam momentum yang tinggi.

TAHAP KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN PENSYARAH KOLEJ KOMUNITI KUALA LANGAT

Tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat menunjukkan skor min yang

sederhana iaitu 3.00. Kajian yang dijalankan oleh Nor Azida et al. (2015) menyokong dapatan kajian ini yang menunjukkan tahap kepuasan kerja bagi pensyarah Kolej Komuniti Ledang dan Kolej Komuniti Pagoh adalah berada pada tahap sederhana. Pengkaji juga mendapati bahawa pekerjaan itu sendiri adalah merupakan faktor utama dalam kepuasan bekerja. Kajian Nurul Liyana et. al (2020) juga menunjukkan tahap kepuasan kerja yang sederhana dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Selandar dan Politeknik Melaka. Dapatan kajian oleh Nurjannah & Abdul Said (2018) menunjukkan tahap kepuasan kerja guru Tingkatan 6 zon pantai Timur Sabah adalah berada pada tahap yang sederhana.

Pengkaji mendapati tahap kepuasan kerja adalah tinggi bagi konstruk rakan sejawat dengan bacaan min 3.25. Manakala gaji pula, tahap kepuasan adalah rendah dengan bacaan min 2.85. Kajian oleh Norhazwani & Jamalullail Abdul (2017), menyatakan guru-guru berada pada tahap kepuasan sederhana dan mencatat min tertinggi bagi konstruk rakan sekerja. Tahap kepuasan guru adalah sederhana bagi konstruk gaji, keadaan pekerjaan pada masa sekarang, penyeliaan dan peluang kenaikan pangkat.

Kajian Nur Hamizah (2021) pula menunjukkan tahap kepuasan kerja guru berada pada tahap tinggi. Konstruk rakan sekerja, gaji, penyeliaan dan pekerjaan itu sendiri mencatatkan tahap kepuasan yang tinggi kecuali konstruk kenaikan pangkat yang mencatatkan tahap sederhana.

Kepuasan kerja merupakan kehendak naluri seseorang individu. Penyelidik berpendapat tahap kepuasan kerja perlu dipertingkatkan supaya dapat mencapai kepentingan organisasi. Tidak dinafikan sekiranya seseorang individu sangat berpuas hati dengan kerja yang dilakukan maka mereka boleh menjalankan kerja yang dipertanggungjawabkan dengan lebih sempurna.

HUBUNGAN TAHAP *BURNOUT* DAN TAHAP KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN PENSYARAH KOLEJ KOMUNITI KUALA LANGAT

Dapatan kajian ini menunjukkan terdapat hubungan linear negatif yang signifikan di antara tahap *burnout* dan tahap kepuasan kerja tetapi dalam konteks yang lemah. Juga dapat disimpulkan bahawa semakin tinggi tahap *burnout* pensyarah KKKL, semakin rendah tahap kepuasan kerja.

Dapatan ini disokong oleh kajian yang dijalankan oleh Salminah et.al (2016) yang menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan di antara sumber stres dan kepuasan kerja jururawat. Ujian analisis yang dijalankan oleh Nurhamizah & Tajul (2021) mendapati terdapat hubungan yang lemah antara kepuasan kerja dan konstruk *burnout* iaitu keletihan emosi dan depersonalisasi.

Kajian yang dijalankan oleh Aini et al. (2021) menunjukkan tekanan kerja mempunyai hubungan negatif dan signifikan dengan prestasi kerja guru. Manakala, bagi kajian yang dijalankan oleh Mohd Juraimy et. al. (2021) menunjukkan hubungan yang signifikan di antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja tetapi tidak bagi tekanan kerja.

Azlina & Rohana (2011) juga melaporkan terdapat hubungan yang signifikan pada tahap rendah dan negatif di antara stres dengan kepuasan kerja. Lia & Ruslin (2018) juga mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap stres dengan kepuasan kerja bagi guru-guru Sekolah Menengah di Daerah Pasir Gudang.

Namun, dapatan kajian Nurul Liyana et.al (2020) berbeza dengan kajian ini yang mana menunjukkan pensyarah Kolej Komuniti Selandar dan Politeknik Melaka tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara *burnout* dan kepuasan kerja.

Secara kesimpulannya, kajian ini membuktikan terdapat hubungan yang signifikan di antara *burnout* dan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat. Justeru itu, pihak pengurusan disarankan untuk merancang aktiviti yang bersesuaian bagi mengurangkan tahap *burnout* dan meningkatkan tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah. Contohnya, Hilda Izzari Helmi., & Salleh Amat. (2022) menyatakan pihak pentadbir sekolah perlu mengambil tindakan untuk mengurangkan tekanan kerja justeru meningkatkan kepuasan kerja guru.

Terdapat juga pensyarah yang mencadangkan bahawa perjalanan mesyuarat yang mengambil masa yang lama mengakibatkan tekanan kerana tiada masa untuk menyiapkan kerja hakiki. Selain itu, cadangan responden untuk mengurangkan tumpuan terhadap pelaksanaan program besar-besaran di kolej perlu diambil perhatian supaya pegawai dapat memberi tumpuan yang lebih pada tugas hakiki. Pada masa yang sama, tugas sampingan dan tugas hakiki juga perlu seimbang dan mengikut kepakaran masing-masing.

Ketidakseimbangan beban tugas boleh menjadi faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja para pensyarah. Norhazwani Hassan & Jamalullail Abdul (2017) dalam kajiannya menyatakan punca ketidakpuasan kerja perlu dikenalpasti untuk kebaikan bersama. Selain itu, kajian oleh Izan Hafiza et al. (2022) mencadangkan pihak pengurusan untuk merancang pembahagian beban tugas hakiki dan tugas sampingan untuk mengurangkan tekanan pensyarah.

Hasil kajian ini memberi input yang penting kepada Kementerian Pendidikan Tinggi untuk mengkaji punca tekanan kerja dan mencari jalan penyelesaian bagi mengurangkan tahap *burnout* dalam kalangan pensyarah. Kajian oleh Hematharshini et. al (2022) juga mencadangkan

aspek yang sama di mana organisasi mempunyai tanggungjawab dalam menangani tekanan kerja.

Walaupun kajian menunjukkan tahap *burnout* kurang mempengaruhi tahap kepuasan, suasana yang dialami oleh seseorang individu boleh memudaratkan kesihatan mereka dan memberi impak negatif sehingga boleh mempengaruhi kualiti kerja. Pensyarah juga berupaya untuk mengasingkan diri dan mengambil tempoh yang lebih panjang untuk menyelesaikan tugas yang dipertanggungjawabkan. Secara fizikalnya pensyarah akan berasa penat sepanjang masa, mudah jatuh sakit, sakit belakang, tiada selera makan dan mengalami gangguan tidur yang boleh menjejaskan kualiti kerja. Kajian masa hadapan boleh juga mengkaji aspek kewangan serta kesihatan dan keperibadian turut menyumbang tekanan kepada para pensyarah seperti yang dicadangkan oleh Khairunesa et al. (2021).

Dicadangkan kajian akan datang untuk menambah bilangan responden dari segi penglibatan Kolej Komuniti Selangor agar dapatan lebih tepat.

PENGHARGAAN

Terima kasih kepada Kolej Komuniti Kuala Langat, Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti, Kementerian Pendidikan Tinggi Malaysia di atas pembiayaan penerbitan penyelidikan ini.

RUJUKAN

- Abdul Aziz Ishak & Aida Zuraina Mir Ahmad Talaat. 2020. Pembelajaran atas talian: Tinjauan terhadap kesediaan dan motivasi dalam kalangan pelajar diploma logistik dan pengurusan rantaian bekalan, Politeknik Seberang Prai, Pulau Pinang. *Jurnal Dunia Pendidikan* 2(4): 66-82.
- Aini Wizana Ismail., Shahrizal Badlishah., & Kamal Ab Hamid. 2021. Hubungan antara tekanan kerja dan prestasi kerja guru. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 6(42): 432-439. <http://www.ijepc.com/PDF/IJEPC-2021-42-09-48.pdf>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. 2014. Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 1: 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Brady, K.J.S., Ni, P., Sheldrick, R.C. et al. 2020. Describing the emotional exhaustion, depersonalization, and low personal accomplishment symptoms associated with Maslach Burnout Inventory subscale scores in US physicians: An item response theory analysis. *J Patient Rep Outcomes* 4: 42. <https://doi.org/10.1186/s41687-020-00204-x>.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. 2000. *Research Methods in Education*. 5th edition. London: Routledge Falmer.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. 2007. *Research Methods in Education*. 6th edition. London and New York, NY: Routledge Falmer.
- Hematharsini Subramaniam, & Intan Marfarrina Omar. 2022. Hubungan tekanan kerja dan pengurusan bilik darjah dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Klang. *Jurnal Pendidikan Malaysia* 47(1): 39-52.
- Hilda Izzari Helmi & Salleh Amat. 2022. Tekanan kerja dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah rendah. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3): 374-381.
- Izan Hafiza Ab., Aida Hanim Ab. & Norasmah Othman. 2022 Hubungan antara tahap burnout dan tahap komitmen pensyarah IPG kampus zon timur. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)* 7(2).
- Junaidah Mohamad & Nik Rosila Nik Yaacob. 2013. Kajian tentang kepuasan bekerja dalam kalangan guru-guru pendidikan khas. *Asia Pacific Journal of Educators and Education* 28: 103-115.
- Khairunesa Isa, Wan Hanim Nadrah Wan Muda, Laili Paim, Khadijah Alavi, Jalilah Md. Shah, & Nor Aisah Jamil. 2021. *Journal of Social Sciences and Humanities* 18(2): 84-97.
- KKKL. 2020. Laporan kajian tahap kepuasan kerja warga Kolej Komuniti Kuala Langat 2020
- KKKL. 2021. Laporan kajian tahap kepuasan bekerja dari rumah di kalangan warga Kolej Komuniti Kuala Langat dan Kolej Komuniti Cawangan Sepang Tahun 2021
- KKKL. 2022. Laporan kajian tahap kepuasan kerja di kalangan warga Kolej Komuniti Kuala Langat dan Sepang Tahun 2022
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. 1970. Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement* 30: 607-610.
- Laila Ajang., & Kamariah Abu Bakar. 2019. Burnout dalam kalangan guru pendidikan awal kanak-kanak: Sebab dan implikasi. *International Journal of Education, Psychology and Counseling* 4(31): 359-372.
- Leong, S. Y., & Norazah Mohd Nordin. 2021. Hubungan iklim organisasi sekolah dengan burnout guru sekolah menengah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)* 6(2): 167-180.
- Lia Indah Ahmad & Ruslin Amir. 2018. Tekanan dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah daerah Pasir Gudang. *E-Prosiding Persidangan Antarabangsa Sains Sosial dan Kemanusiaan*.
- Lim, Y. C., & Norzaini Azman. 2016. Tekanan dan kepuasan kerja guru yang berjauhan dengan keluarga: Kajian kes Lawas. <https://sted18.files.wordpress.com/2016/12/2-5-lim-yek-chin-norzaini-azman.pdf>
- Mahmod, N. L., Sarif, S. A., & Hamzah, H. M. 2018.

- Tahap Burnout dan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pensyarah di Kolej Komuniti Selandar dan Politeknik Melaka. 1-18.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. 1981. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour* 2: 99-113. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. 1986. *Maslach Burnout Inventory Manual*. 2nd edition. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Mohamad Fuad Haji Ishak., Suhana Mohamed Lip., Mohd Izzuddin Mohd Pisol & Sapie Sabilan. 2014. Tahap kepuasan bekerja dari aspek persekitaran pekerjaan & bebanan tugas dalam kalangan ketua guru kafa Negeri Sembilan. *Jurnal Pendidikan* 1(2).
- Mohd Anwar Patho Rahman. 2018. 4.4 peratus guru stress, *Berita Harian*, 28 Ogos. <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2018/08/467001/44-peratus-guru-stres>
- Mohd Asri Harun, Zulkifley Hamid & Kartini Abd Wahab. 2016. Melahirkan warga yang berketerampilan bahasa: Kajian hubungan antara pengetahuan dengan amalan komunikatif dalam kalangan guru Bahasa Melayu. *GEOGRAFIA OnlineTM Malaysian Journal of Society and Space* 12(9): 32-45.
- Mohd Juraimy Kadir., Ahmad Azan Ridzuanet & Noor Azmi Mohd Zainol. 2021. Hubungan kecerdasan emosi dengan tekanan kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan anggota tentera darat Malaysia. *Zulfaqar Journal of Defence Management, Social Science & Humanities* 4(2): 75-86.
- Mohammad Saipol Mohd Sukor & Nabila Azman. 2021. Hubungan antara burnout dan penglibatan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah. *Journal of Social Sciences and Humanities* 18(8): 12-22.
- Nas Norziela Nasbah. (2022, April 21). KPM perlu pantau juga kesihatan mental guru. *Berita Harian*. <http://origin.bharian.com.my/berita/nasional/2022/04/948005/kpm-perlu-pantau-juga-kesihatan-mental-guru>
- Nazelira A Rahim & Norfadzliah Mohamad Yatim. 2017. Hubungan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dalam kalangan pensyarah: Satu kajian di kolej komuniti Bukit Beruang Melaka. e Proceeding National Innovation and Invention Competition Through Exhibition (iCompex,17). https://hobbydocbox.com/Comic_Books/77900149-Hubungan-kepuasan-kerja-terhadap-prestasi-kerja-dalam-kalangan-pensyarah-satu-kajian-di-kolej-komuniti-bukit-beruang-melaka.html
- Nor Azida Mansor., Jamalluddin Mohd Ali., Zarina Samin & Ab. Rahim Ma'sum. 2015. Faktor kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Ledang dan Kolej Komuniti Pagoh. 1st National Conference on Business & Innovation. https://www.kklej.edu.my/v3/files/inovasi_penyelidikan/Faktor_Kepuasan_Kerja.pdf
- Norhazwani Hassan & Jamalullail Abdul Wahab. 2017. Kepuasan kerja dalam kalangan guru di sekolah menengah zon Bangsar. <https://seminarserantau2017.files.wordpress.com/2017/09/48-norhazwani-hassan.pdf>
- Nor Jannah Nasution Raduan., Salina Mohamed., Nurul Azreen Hashim., Azlina Wati Nikmat., Norley Shuib & Nur Faizah Ali. 2022. Psychological distress, burnout and job satisfaction among academicians in science and technology faculties in a Malaysia university. *ASEAN Journal of Psychiatry* 23(6): 1-8.
- Nur Hamizah Zainudin., & Tajul Ariffin Muhamad. 2021. Kepuasan kerja dan burnout guru Pendidikan jasmani di daerah Langkawi. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities, (MJSSH)*, 6(5): 22-34.
- Nurjannah F.A. Kariming & Abdul Said Ambotang. 2018. Hubungan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru tingkatan 6 zon pantai timur Sabah. *Jurnal Komunikasi Borneo* 6: 53-64.
- Nurul Liyana Mahmud., Shaliza Amira Sarif & Haizal Mohd Hamzah. 2020. Tahap burnout dan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di Kolej Komuniti Selandar dan Politeknik Melaka. Proceeding International Multidisciplinary Conference (IMC 2020). Retrieved from <https://penerbit.unimap.edu.my/images/pdf/IMC%202020/445-458.pdf>
- Nor Mohamad Zulhairi Ismail, Jamalul Lail Abdul Wahab & Ruzita Md Hassan. 2016. Kepuasan kerja guru dan perbezaannya berdasarkan pencapaian sekolah (Teacher job satisfaction and performance based schools difference). *Jurnal Personalia Pelajar* 19(1): 49-54.
- Qaisar Anwar, Zafar Khan, Abdul Hafeez, Fahmida Bibi & Mazhar Gul. 2020. Relationship between teachers' burnout and job satisfaction at public sector universities of Khyber Pakhtunkhwa. *Ilkogretim Online – Elementary Education Online* 19(2): 1315-1320.
- Safari, I. 2020. A study on the relationship between burnout and job satisfaction of Iranian EFL teachers working in universities and schools. *Journal on Efficiency and Responsibility in education and Science* 13(4): 164-173.
- Salminah Amin, Buruboi, N. & Bullare, F. 2016. Sumber stress dan kepuasan kerja dalam kalangan jururawat di hospital kerajaan. Seminar Psikologi Kebangsaan. http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_532675594710.pdf
- Shahrin Hashim & Sarawathi Vani Marappan. 2011. Kepuasan kerja dalam kalangan guru di sekolah-sekolah jenis kebangsaan (Tamil) daerah Kulai. (1-8). <http://eprints.utm.my/id/eprint/12041/>
- Shah Rollah Abdul Wahab, Nor Akmar Nordin, Afiq Azri Mohd Ghani & Azizah Rajab. 2010. Burnout di kalangan pekerja jabatan belia dan sukan negeri Johor. *Journal of Human Capital Development* 3(2): 15-26.
- Shawal Sahid Hamid & Farhanah Nabila Zamri. 2022.

- Pengaruh persekitaraan terhadap tekanan kerja guru pusat anak genius negara. *International Journal of Social Policy and Society* 18: 61-82.
- Siti Azira Jose & Mohd Effendi. 2021. Tinjauan Literatur Bersistematik: Faktor burnout dalam kalangan guru. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)* 6(1): 168-186.
- Siti Nasuha Zainudin, Mohd Effendi Ewan Mohd Matore, Norhashidah Md Ghani, Rafidah Mohd Adnan & Jemahliah Mohd Salleh. 2019. Relationship between work stress and burnout among high school special education teachers. *International Journal of Innovation, Creativity and Change* 7(6): 312-324.
- Smith, P.C., Kendall, L. M. & Hulin, C.C. 1969. The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago, IL: Rand McNally. [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1063351](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1063351)
- Sugiyono. 2006. Qualitative and quantitative research methods R&D. Bandung: Alfabeta. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)* 7(8): e001688. DOI: <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i8.1688>
- Woo, H., Park, S., & Kim, Hyunhee. 2017. Job satisfaction as a moderator on the relationship between burnout and scholarly productivity among counseling faculty in the U.S. *Asia Pacific Education Review* 18: 573-583.