

**BURNOUT: HUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA DALAM
KALANGAN KAKITANGAN JABATAN KEBAJIKAN MASYARAKAT
NEGERI JOHOR**

***BURNOUT: THE RELATIONSHIP WITH JOB SATISFACTION AMONG
JOHOR STATE SOCIAL WELFARE DEPARTMENT STAFF***

Nur Nashreen Elleza Ramli
Siti Haziqah Shaban
Fakulti Sains Sosial,
Universiti Islam Melaka

**Corresponding Author's Email: sitihaziqah@unimel.edu.my*

Article History:

Received : 4 October 2024

Revised : 30 November 2024

Published : 31 December 2024

© Penerbit Universiti Islam Melaka

To cite this article:

Ramli, N. N. E., & Shaban, S. H., (2024). BURNOUT: HUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN KAKITANGAN JABATAN KEBAJIKAN MASYARAKAT NEGERI JOHOR. *Jurnal Ilmi*, 14(1), 72-83.

ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah perkara asas bagi menghasilkan kualiti kerja yang terbaik sehingga mempengaruhi gejala burnout dalam kalangan masyarakat terutama para pekerja di pelbagai organisasi. Kajian ini bertujuan untuk melihat hubungan *burnout* dengan kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan Jabatan Kebajikan Masyarakat Negeri Johor. Satu tinjauan dengan menggunakan set soal selidik yang telah dijalankan ke atas 60 orang kakitangan yang berkhidmat di jabatan tersebut. Instrumen kajian yang digunakan ialah maklumat berkaitan dengan demografi iaitu jantina, agama, bangsa, status perkahwinan dan taraf pendidikan kakitangan JKM Negeri Johor. Seterusnya bagi mengukur *burnout*, penyelidik menggunakan Inventori *Burnout* Maslach yang dibangunkan oleh Christina Maslach dan Susan Jackson (1979) dan bagi mengukur kepuasan kerja, Inventori Kepuasan Kerja diasaskan oleh Scheider dan Dacheler (1989) digunakan. Kaedah analisis data menggunakan perisian Statistical Package For Social Science, Version 26 (SPSS) bagi menganalisis data yang diperolehi. Data dianalisis

menggunakan kaedah kolerasi, Ujian-t dan Anova Sehala. Hasil kajian mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* terhadap kepuasan kerja ($r = .287, k < 0.05$). Selain itu, kajian ini mendapati tidak terdapat hubungan kepuasan kerja dengan taraf pendidikan [$F(3, 56) = .716, k > .05$]. Kajian juga menunjukkan hipotesis ditolak kerana tidak terdapat perbezaan signifikan dalam *burnout* berdasarkan jantina ($t(58) = .039, k > .05$). Kajian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada para majikan khususnya dalam mengurangkan kadar *burnout* dalam kalangan pekerja di organisasi masing-masing.

Kata Kunci: *Burnout, Kepuasan Kerja, Kakitangan, Organisasi*

ABSTRACT

Job satisfaction is a fundamental factor in producing high-quality work and influences burnout symptoms in the community, especially among workers in various organizations. This study aims to examine the relationship between burnout and job satisfaction among the staff of the Johor State Social Welfare Department. A survey was conducted using a set of questionnaires distributed to 60 staff members serving in the department. The research instrument included demographic information such as gender, religion, race, marital status, and education level of the Johor JKM staff. To measure burnout, the researchers used the Maslach Burnout Inventory developed by Christina Maslach and Susan Jackson (1979), while the Job Satisfaction Inventory by Schneider and Dachler (1989) was used to assess job satisfaction. The data analysis was carried out using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS), Version 26. Data were analyzed using correlation, t-test, and one-way ANOVA methods. The study found a significant relationship between burnout and job satisfaction ($r = .287, p < 0.05$). Furthermore, it found no relationship between job satisfaction and education level [$F(3, 56) = .716, p > 0.05$]. The results also indicated that the hypothesis was rejected, as there was no significant difference in burnout based on gender ($t(58) = .039, p > 0.05$). This study is expected to provide valuable insights for employers, particularly in reducing burnout rates among employees in their respective organizations.

Keywords: *Burnout, Job Satisfaction, Personnel, Organization*

1.0 PENGENALAN

Persaingan tenaga kerja yang berlaku pada negara yang pesat membangun amatlah tinggi. Ia juga mempengaruhi pembangunan fizikal, peningkatan ekonomi, pembangunan sosial dan akademik. Kakitangan atau pekerja adalah aset kepada sesebuah organisasi. Pekerja perlu bekerja dengan berkualiti supaya secara tidak langsung akan meningkatkan mutu organisasi. Pekerja yang tidak komited dalam pekerjaan akan mendatangkan kemudaratan kepada organisasi. Pekerja perlu menjalankan tanggungjawab yang diberikan dengan melaksanakan tugas berdasarkan bidang masing-masing. Pekerja ini perlu memenuhi matlamat-matlamat yang ditetapkan oleh majikan melalui pelaksanaan

tugas. Matlamat yang berjaya akan dilihat oleh majikan sebagai pekerja yang cemerlang dan pekerja yang gagal akan dianggap kurang potensi. Majikan menilai pekerjaannya melalui prestasi kerja yang ditunjukkan. Cabaran kerja dan komitmen yang diberikan akan menimbulkan keadaan tertekan dan akan menanggung beban kerja yang berat. Tekanan yang dialami menyebabkan pekerja tidak mendapat kepuasan kerja yang sepatutnya. Kepuasan kerja yang tidak dapat dicapai dan mengganggu kualiti kerja sehingga boleh mengalami *burnout*.

Kepuasan kerja ini merupakan keadaan emosi yang selesa atau positif yang terhasil daripada penaksiran terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja (Locke, 1976). Menurut Anjang dan Bakar (2019), *burnout* adalah satu perasaan kelesuan fizikal dan emosi yang dirasakan sehingga menyebabkan individu terlalu penat dan memerlukan rehat yang secukupnya. *Burnout* ini bukan satu normalisasi dalam dunia pekerjaan. Ia berlaku bukan sahaja disebabkan ketidakpuasan kerja malah tiada motivasi, tidak bertenaga, keletihan, kelesuan dan kehilangan semangat untuk terus bekerja.

Pengorbanan diri yang tinggi amat diperlukan dalam usaha mempersiapkan diri menjadi tenaga yang diminati organisasi. Menurut He, Zhao & Archbold (2002), tekanan kerja secara khususnya dilihat sebagai reaksi tubuh badan yang mengganggu psikologi dan fisiologi pekerja serta mengundang ancaman ketidakselesaan terhadap tubuh badan pekerja. Ia akan mengganggu kepuasan kerja sehingga mengalami *burnout*. *Burnout* terdiri kepada tiga dimensi utama iaitu keletihan emosi, depersonalisasi dan pengurangan pencapaian peribadi (Maslach, 1982). Konsep ini telah diperkenalkan sejak 1970an oleh Freudenberger dan diperkembangkan oleh Maslach. Jika seseorang individu mengalami keletihan emosi dan depersonalisasi pada tahap tinggi serta rendah pada pencapaian peribadi, maka individu itu berpotensi mengalami *burnout*.

Perkhidmatan professional sering dikaitkan dengan *burnout* dalam kalangan pekerja. Ia mendapat perhatian oleh ahli psikologi dimana terdapat banyak kajian yang menunjukkan kesan negatif akibat *burnout*. Ia sehingga boleh mengganggu kepuasan kerja seseorang sehingga boleh mengakibatkan kerugian besar kepada sesebuah organisasi. *Burnout* ini dilihat pada individu yang tidak berupaya untuk menghadapi tekanan kerja ataupun kehidupan peribadi dengan baik kerana tidak setimpal pada situasi tersebut.

Situasi ini perlu dikawal dengan bijak dan merawat tekanan yang dihadapi bagi mengelakkan *burnout* berlaku. Jika berterusan, ia akan memberikan kesan kepada diri sendiri dan organisasi. Pekerja yang mengalami *burnout* mempunyai tahap kepuasan dan komitmen yang rendah (Miller dan Ellis, 1990). Ia disokong oleh pernyataan Kalliath dan Morris (2002) pula menyatakan bahawa *burnout* yang berterusan akan menyebabkan kepada penurunan kepuasan kerja yang mana membawa kepada kemurungan dan penurunan kesihatan fizikal. Oleh itu, kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan adalah penting untuk menjalankan tugas. Kajian ini bukan sekadar mengesan tahap *burnout* dan kepuasan kerja yang dialami oleh seseorang tetapi mengesan apakah pembolehubah yang menyumbang kepada *burnout*. Terdapat banyak faktor yang menarik pengkaji untuk menunjukkan kewujudan masalah *burnout* serta hubungannya dengan kepuasan kerja

seperti faktor jenis pekerjaan, faktor pendapatan atau gaji, faktor peluang kenaikan pangkat, faktor penyelia dan cara penyeliaan serta faktor rakan sekerja.

2.0 PENYATAAN MASALAH

Kepuasan kerja jika tidak dapat seperti yang diharapkan akan menyebabkan berlakunya *burnout* serta bebanan kerja yang melampau. Menurut Muellar & Mc Claskey (1990), kepuasan kerja diperjelaskan sebagai suatu keadaan afektif (perasaan) yang dipengaruhi oleh faktor interaksi di antara pekerja, ciri-ciri personal, nilai dan jangkaan terhadap persekitaran kerja dan organisasi. Jabatan Kebajikan Masyarakat Negeri Johor ini mempunyai pelbagai profesion yang mencabar kerana bukan sahaja perlu menjalankan tugas hakiki malahan dibebani oleh tugas sampingan yang lain. Tanggungjawab yang digalas menyebabkan pekerja merasakan sesuatu yang membebankan, tidak menyeronokkan dan tidak memberikan kepuasan dalam bekerja. Tanggungjawab sebagai kakitangan di Jabatan Kebajikan Masyarakat Negeri Johor bukanlah suatu tugas yang mudah kerana ia melibatkan beberapa institusi kanak-kanak, orang kurang upaya, warga emas dan juga gelandangan. Ia amat memerlukan komitmen yang tinggi daripada seorang pekerja dalam menguruskan hal-hal yang berkaitan.

Kakitangan di ibu pejabat ini sentiasa berhadapan dengan manusia sebagai pelanggan dan perlu melayani ragam pelanggan. Oleh itu, mereka tidak dapat lari daripada masalah stres atau tekanan. Tekanan yang dihadapi oleh golongan profesional boleh menyebabkan seseorang itu kehilangan rasa tanggungjawab dan komitmen, simpati serta kesabaran yang akhirnya akan membawa kepada perasaan *burnout* (Maslach, 1976). Tekanan yang berterusan menyebabkan individu berasa letih, tidak bermaya, tidak bertenaga dan boleh mengakibatkan individu tersebut mengalami fenomena *burnout* (Siti Azira & Mohd Effendi, 2021).

Di peringkat dunia Pertubuhan Kesihatan Sedunia (WHO) telah mengiktiraf *burnout* sebagai satu sindrom klinikal pada tahun 2019 dan amat merbahaya sekiranya ia tidak diuruskan dengan baik. Menurut Safari (2020), *burnout* sekiranya tidak ditangani dengan baik, boleh memberikan impak negatif dalam jangka masa panjang dan turut menjejaskan kepuasan dalam sektor pekerjaan dan minat mereka. Simptom gejala *burnout* biasanya akan berlaku perubahan tingkahlaku seperti peningkatan ketidakhadiran, bersara awal kerana tidak mampu menghadapinya, berlakunya konflik di organisasi dan lain-lain.

Burnout dan kepuasan kerja di kalangan kakitangan awam bukan sahaja menjadi kajian tetapi menjadi isu yang sentiasa dibincangkan. Ia juga akan mempengaruhi kualiti sesuatu perkhidmatan sekiranya tidak dibendung dengan baik. Pengkaji membuat keputusan untuk mengkaji hubungan *burnout* dengan kepuasan kerja dalam kakitangan Jabatan Kebajikan Masyarakat Negeri Johor. Kajian ini penting bagi membantu organisasi dalam mengesan tahap *burnout* dan kepuasan kerja seseorang. Selain itu, di harap kajian ini dapat menjadi panduan dan rujukan kepada pihak tertentu untuk mengatasi masalah yang berlaku.

Objektif Kajian

- i. Untuk mengenalpasti hubungan antara *burnout* terhadap kepuasan kerja.
- ii. Untuk mengenalpasti perbezaan kepuasan kerja berdasarkan taraf pendidikan.
- iii. Untuk mengenalpasti perbezaan *burnout* berdasarkan jantina.

Hipotesis Kajian

- i. Terdapat hubungan antara *burnout* terhadap kepuasan kerja.
- ii. Terdapat perbezaan kepuasan kerja berdasarkan taraf pendidikan.
- iii. Terdapat perbezaan signifikan *burnout* berdasarkan jantina.

3.0 SOROTAN LITERATUR

Pekerja kebiasaannya banyak menghabiskan masa di tempat kerja. Mereka menjalankan kerja dengan mengharapkan gaji yang setimpal dengan usaha yang telah diberikan. Menurut Cox (1978) menyatakan bahawa kepuasan kerja boleh dianggap sebagai hasil daripada pengakuan pekerja sejauh mana individu dapat menyalurkan kebolehan, minat dan nilai kepada saluran yang menimbulkan rasa puas hati di dalam pekerjaannya di samping boleh menjalankan peranan secara berkesan.

Lauretta Eva Adrian *et al* (2021) menjalankan kajian kepada 136 orang guru Pendidikan Jasmani di Daerah Kota Kinabalu. Guru mempunyai tanggungjawab besar dalam mempersiapkan anak muda untuk menjalani kehidupan yang berjaya dan produktif. Guru terdedah dengan tekanan kerja dan *burnout* disebabkan bebanan kerja yang berterusan. Ini juga berpunca daripada sistem organisasi di sekolah yang mengalami pelbagai permasalahan dalam hubungan baik antara pemimpin dan guru-guru serta pengurusan pendidikan serta hubungan baik antara pemimpin serta guru-guru. Ini juga menyebabkan berlakunya ketidakhadiran guru, kelewatan guru masuk kerja, guru tidak serius dalam pengajaran, komitmen kerja guru, disiplin guru dan kemajuan sekolah. Guru merasa terbeban apabila perlu mengutip yuran, mengemaskinikan kehadiran pelajar dalam aplikasi pangkalan data murid, melaksanakan pentaksiran aktiviti jasmani, sukan dan kokurikulum, menyediakan laporan kemajuan pelajar, menyediakan kertas peperiksaan, membimbing pelajar bagi memajukan pelajarannya. Ini membuatkan mereka merasa *burnout* dan hilang motivasi.

Joko Sugeng Prianto dan Arif Cahyo Bachtiar (2020), membuat kajian kepada pustakawan direktorat Perpustakaan Universiti Islam Indonesia tentang kepuasan kerja. Salah satu kesan *burnout* ialah penurunan produktiviti kerja, jika tidak ditangani ia akan merugikan institusi dan individu itu sendiri. Tanggungjawab menyediakan perkhidmatan dalam tempoh yang agak lama dikhuatiri akan berlaku kelesuan kerja dalam kalangan pustakawan UII. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan pustakawan terhadap profesion mereka, kerana pustakawan apabila memulakan kerja di organisasi akan membawa harapan, keinginan, dan keperluan. Sekiranya keperluan dipenuhi, maka anda akan mendapat kepuasan kerja, sebagai perasaan positif tentang apa yang dilakukan oleh

seseorang. Kepuasan kerja boleh meningkatkan motivasi dan semangat seseorang untuk bekerja yang akan memberi kesan kepada peningkatan prestasi.

Nurul Liyana binti Mahmud *et al* (2019) 82 orang responden terdiri dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Selandar dan Politeknik Melaka. Dapatan kajian menunjukkan tahap burnout dan kepuasan kerja berada dalam tahap yang sederhana iaitu nilai min di antara 2.366 – 2.988. Pensyarah Kolej Komuniti Selandar bukan sahaja mengajar di kelas tetapi mereka juga terlibat dengan tugas-tugas sampingan yang lain seperti penyelarasan unit kualiti, penyelarasan kebajikan pelajar, penyelarasan takwim, penyelarasan program promosi, pemantau rumah sewa pelajar, penyelarasan kursus pendek, penyelarasan sebut harga atau tender, dan lain-lain lagi. Ia menyebabkan muncul isu kepuasan kerja kerana perbezaan pengalaman kerja. Namun begitu juga Pensyarah Politeknik Melaka yang terlibat penyelarasan latihan industri, penyelarasan inovasi, pegawai pemeriksaan, pegawai kualiti dan lain-lain lagi. Tugas mereka bertentangan dengan jawatan hakiki sedia ada yang memerlukan komitmen dan usaha yang tinggi bagi memastikan tugas dapat dilakukan dengan amanah dan baik. Masalah pelajar dan bebanan kerja di institusi pendidikan telah menyebabkan berlakunya tekanan di kalangan kakitangan akademik. Masalah *burnout* berlaku disebabkan ketidakpuasan kerja, penurunan motivasi yang seterusnya diikuti dengan niat untuk berhenti kerja.

Thurayya (2007) telah mengambil 166 orang responden yang dipilih secara rawak kelompok daripada staf-staf Jabatan Agama Johor. Staf yang terlalu mengharap kepada kesempurnaan akan merasa kecewa apabila apa yang dilakukan tidak memenuhi matlamat yang ditetapkan. Tahap kepuasan kerja dan tahap *burnout* bukanlah suatu perkara mudah yang dapat diukur begitu sahaja. Staf Jabatan Agama Johor merupakan membantu masyarakat Islam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan hukum perundangan Islam yang ditadbir oleh Jabatan Agama Johor (JAJ). Antaranya, masalah nikah, cerai, poligami, hak penjagaan anak, pengurusan harta, masalah yang berkaitan akidah dan kepercayaan dan sebagainya sering dititikberatkan oleh Agama. Staf perlu menunjukkan komited dan minat dalam melaksanakan tugasnya supaya merasai kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja rendah, ia akan mempengaruhi minat, motivasi, komitmen dan juga penghasilan produk yang baik kerana staf sentiasa berhadapan dengan manusia sebagai pelanggannya.

4.0 METODOLOGI

Metodologi ini digunakan bagi mendapatkan data bagi mengukuhkan apa yang hendak dikaji dan memberikan keputusan. Kajian ini menggunakan soal selidik kajian dan berbentuk kajian kuantitatif dalam pengumpulan data. Pendekatan kuantitatif ini digunakan untuk mendapatkan jawapan kepada persoalan melibatkan penelitian yang terbatas sesuai dengan jenis yang dikaji. Kajian ini melihat hubungan sebab dan akibat sesuatu objektif atau permasalahan yang berlaku melalui pengumpulan data dan analisis data.

Populasi kajian ini adalah Jabatan Kebajikan Masyarakat Negeri Johor yang terletak di kawasan Bandar Johor Bahru dan mempunyai 71 kakitangan yang bertugas di ibu pejabat. Berdasarkan jadual Krejcie dan Mogan (1970), Pengkaji telah memilih

seramai 60 orang kakitangan untuk menjadi responden kajian. Pengambilan sampel daripada populasi hendaklah benar daripada populasi. Kaedah ini menggunakan secara rawak untuk dijadikan sasaran. Persampelan rawak mudah adalah pemilihan sampel di mana semua individu dalam populasi tertentu mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Kajian ini dijalankan dengan menggunakan soal selidik Inventori Burnout Maslach dan Inventori Kepuasan Kerja.

Instrumen Kajian

Bahagian A menyediakan soal selidik demografi responden. Bahagian ini diminta untuk mengisi maklumat seperti jantina, agama, status perkhawinan dan taraf pendidikan. Hal ini bertujuan untuk memudahkan pengkaji mendapatkan data daripada responden mengenai latar belakang. Bahagian B merupakan soal selidik Inventori *Burnout* Maslach yang dibangunkan oleh ahli psikologi sosial iaitu Christina Maslach dan Susan Jackson (1979). Bahagian C pula soal selidik Inventori Kepuasan Kerja yang dibangunkan Scheider dan Dacheler (1989).

Keputusan bagi nilai kebolehpercayaan untuk kedua-dua alat ujian ini dilihat pada tahap yang baik dan boleh digunakan sebagai alat kajian. Nilai pekali Alpha Cronbach yang diterima bagi Inventori Burnout Maslach ialah 0.852 ($\alpha = .852$) dan Inventori Kepuasan Kerja ialah 0.803 ($\alpha = .803$). Nilai ini adalah tinggi dan baik.

5.0 DAPATAN DAN PERBINCANGAN KAJIAN

Hasil kajian dibahagikan kepada dua iaitu hasil kajian deskriptif dan hasil kajian inferensi. Segala maklumat atau data yang diperolehi daripada borang soal selidik telah dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package of Social Sciences* (SPSS) secara kuantitatif. Analisis statistik deskriptif telah digunakan bagi melihat keputusan frekuensi, peratus, nilai min dan sisihan piawai. Manakala, statistik inferensi pula digunakan bagi mendapatkan keputusan kebolehpercayaan alat ujian yang digunakan seperti korelasi Pearson, anova sehalu dan ujian-t.

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil kajian menunjukkan seramai 60 orang kakitangan Jabatan Kebajikan Masyarakat Negeri Johor terdiri daripada 35 orang lelaki (58%) dan 25 orang (42%) yang dipilih secara rawak dalam penyelidikan yang dijalankan, Taburan responden bagi agama seramai 59 orang (89 %) responden beragama Islam dan seramai 1 orang (2%) responden yang beragama hindu. Kategori bangsa pula seramai 59 orang (89 %) responden berbangsa melayu dan seramai 1 orang (2%) responden yang beragama india. Status perkahwinan pula seramai 2 orang (4%) responden yang bujang dan seramai 58 orang (96%) responden yang sudah berkahwin. Akhir sekali, taraf pendidikan kakitangan pula seramai 25 orang (41%) responden yang mengambil SPM, 8 orang (14%) responden yang mengambil STPM, 19 orang (31%) responden yang mengambil diploma dan 8 orang (14%) responden yang mengambil Ijazah.

Hasil Analisis Inferensi

Jadual 1: Analisis Kolerasi antara *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja

Pembolehubah	<i>Burnout</i>	Sig.
Kepuasan Kerja	.287	.026

$k < 0.05$

Hasil hipotesis mendapati bahawa terdapat hubungan *burnout* terhadap kepuasan kerja kakitangan di Jabatan Kebajikan Masyarakat Negeri Johor. Dapatan hasil menunjukkan pekali kolerasi .287 dan nilai kebarangkalian .026. Nilai yang diperolehi ialah $k = .000$ adalah lebih kecil daripada aras signifikan iaitu $k < 0.05$. Oleh itu, terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dengan kepuasan kerja. ($r = .287$, $k < 0.05$). Maka, hipotesis diterima.

Hasil analisis ini pengkaji mendapati bahawa terdapat hubungan *burnout* terhadap kepuasan kerja kakitangan di Jabatan Kebajikan Masyarakat negeri Johor. Dapatan hasil menunjukkan pekali kolerasi .287 dan nilai kebarangkalian .026. adalah lebih kecil daripada aras signifikan iaitu $k < 0.05$. Oleh itu, hipotesis diterima kerana terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dengan kepuasan kerja. Hasil kajian ini disokong oleh Nur Hamizah Zainudin dan Tajul Arifin Muhamad (2021) kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan *burnout*. Dapatan ini menunjukkan kepuasan kerja boleh memberi pengaruh khususnya dalam aspek fizikal dan mental sehingga menyebabkan terjadinya gejala *burnout*.

Hasil kajian ini mendapati guru-guru PJ di Daerah Langkawi berpuas hati dalam menjalankan tanggungjawab sebagai seorang pendidik kerana mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi. Kajian ini juga disokong oleh Ismail *et al* (2016) kepuasan kerja bagi guru berada pada tahap yang tinggi di Daerah Ledang, Johor. Tahap kepuasan kerja bagi setiap dimensi pula menunjukkan empat dimensi iaitu kerja itu sendiri, gaji, penyeliaan dan rakan sekerja mencatatkan tahap kepuasan yang tinggi manakala dimensi kenaikan pangkat mencatatkan tahap yang sederhana.

Jadual 2: Analisis Anova Sehala Perbezaan Kepuasan Kerja berdasarkan Taraf Pendidikan

	JKD	dk	MKD	f	Sig.
Antara Kumpulan	1127.451	3	375.817	.716	.547
Dalam Kumpulan	29413.175	56	525.235		
Jumlah	30540.626	59			

$k > 0.05$

Hasil dapatan menunjukkan anova bagi kepuasan kerja berdasarkan taraf pendidikan ialah nilai signifikan melebihi aras signifikan ($k > 0.05$) iaitu .547. Keputusan menunjukkan bahawa nilai statistik pada F ialah .716 dan darjah kebebasan (dk) pula

ialah 59 dan nilai signifikan lebih daripada .05 ($k > .05$). Keputusan menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja berdasarkan taraf pendidikan kakitangan Jabatan Kebajikan Masyarakat Negeri Johor [$F(3, 56) = .716, k > .05$]. Maka, hipotesis ini ditolak.

Kajian ini disokong oleh Junaidah Mohamad dan Nik Rosila Nik Yaacob (2013) menunjukkan tahap kelulusan tertinggi tidak mempunyai perbezaan min yang signifikan dengan kepuasan bekerja. Ia melalui faktor-faktor imbuhan, tugas dan persekitaran kerja adalah lebih tinggi pada peringkat Sijil Kursus Pendek kelolaan JPN atau setaraf berbanding yang lain. Hal ini kerana guru-guru pendidikan khas, sentiasa komited dalam menjalankan tugas mereka tanpa mengira kelulusan. Namun hasil kajian ini bertentangan dengan Rozainum (1997) yang mendapati kebanyakan guru tidak berpuas hati dengan gaji yang ditawarkan kerana mereka mengambil kira tahap kelulusan akademik yang setanding dengan gaji yang ditawarkan.

Jadual 3: Analisis Ujian-t Perbezaan Signifikan dalam *Burnout* Berdasarkan Jantina

Jantina	N	Min	<i>t</i>	df	Sig.
Lelaki	35	3.41	.039	58	.075
Perempuan	25	3.40			

$k > 0.05$

Keputusan analisis di atas menunjukkan keputusan ujian *burnout* berdasarkan jantina. Jantina mempunyai dua iaitu lelaki dan perempuan. Keputusan menunjukkan bahawa ujian *t* bagi data diatas ialah .039. Darjah kebebasan (*df*) pula ialah 58 dan nilai kebarangkalian yang digunakan untuk menentukan signifikan .075 yang diuji pada aras keyakinan .05. Nilai min yang diperolehi oleh lelaki ialah 3.41 manakala bagi perempuan pula ialah 3.40. Oleh itu, ia bermakna tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara *burnout* berdasarkan jantina ($t(58) = .039, k > .05$). Maka, hipotesis ini ditolak. Ini menunjukkan, faktor *burnout* ini tidak hanya terjadi kepada perempuan sahaja kerana sering dikaitkan dengan emosi yang berlebihan dan lebih mudah terasa, tetapi boleh terjadi juga kepada kaum lelaki yang sering dianggap lebih pandai mengawal emosi dan tekanan.

Dapatan kajian ini disokong oleh Akma Abd. Hamid *et al* (2013) yang menunjukkan tidak wujud perbezaan yang signifikan antara *burnout* dan konstruk *burnout* berdasarkan jantina pemimpin sekolah di Malaysia. Kajian ini diberikan perhatian kerana berkaitan dengan tempoh pengalaman memegang jawatan sebagai pemimpin sekolah. Hal ini kerana pemimpin yang mempunyai pengalaman lebih kurang terdedah dengan *burnout*.

6.0 KESIMPULAN

Terdapat beberapa cadangan pada pengkaji pada masa yang akan datang untuk menjalankan kajian berkenaan hubungan *burnout* dengan kepuasan kerja. Pengkaji akan datang boleh menggunakan alat ujian yang lain bagi menguji atau mengukur *burnout* dan kepuasan kerja. Penambahan kajian seterusnya diharapkan supaya pengkaji menggunakan metodologi lain seperti kaedah kuantitatif. Hal ini dapat melihat dan memahami kajian serta lebih dekat dengan responden. Penambahan responden yang lebih ramai dapat memberikan kesahan yang lebih baik dalam kajian tersebut.

Pengkaji juga mencadangkan untuk mendidik kakitangan supaya bijak menguruskan *burnout* dan stres. Langkah ini amat penting supaya kakitangan dapat menjalankan kerja dengan baik dan mencapai kepuasan kerja yang telah ditetapkan. Pencegahan perlu dilakukan supaya dapat mengesan tanda-tanda dan gejala keletihan dengan betul. Pencegahan itu adalah lebih baik daripada mengubati. Gejala *burnout* ini boleh diletakkan memo atau papan peringatan supaya kakitangan ini boleh mengaksesnya dengan mudah. Jika didapati kakitangan bergejala, kakitangan tersebut boleh berjumpa dengan kaunselor supaya dibimbing dari segi pengurusan masa dan produktiviti.

Secara keseluruhannya, kajian ini membincangkan secara terperinci keputusan data yang diperolehi. Pengkaji ada juga menyatakan implikasi kajian untuk melihat kebaikan dan keburukan *burnout* dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini memberi kesan kepada *burnout* yang perlu dibendung. Kajian ini juga dapat dilihat seperti dapatan kajian yang dilakukan pengkaji yang lain dengan menggunakan pembolehubah yang sama.

Burnout ini sering dikaitkan dengan dengan tekanan yang disebabkan oleh tidak mendapat kepuasan kerja yang diminta. Sokongan dan perhubungan antara majikan dan pekerja perlu diwujudkan supaya persekitaran kerja lebih menarik dan mereka boleh mengekalkan komited dalam pekerjaan. Pihak majikan juga perlu mencari jalan penyelesaian berlakunya *burnout* dalam kalangan kakitangan supaya mencegah daripada terus berlaku. Hal ini tidak boleh dipandang enteng pihak yang berkenaan. Pengkaji berharap dapatan kajian ini sedikit sebanyak dapat membantu pihak Jabatan Kebajikan Masyarakat Negeri Johor untuk mengenalpasti tahap kepuasan kerja dan *burnout* mereka. Hal ini kerana kepuasan kerja mereka mampu menghasilkan mutu kerja yang produktif dan berkualiti tinggi terhadap organisasi tersebut.

Sumbangan Pengarang

Ramli, N. N. E. Penyataan masalah, perbincangan, metodologi. Shaban, S.H. Pengenalan, sorotan literatur dan suntingan akhir.

Penolakan Tuntutan

Manuskrip ini belum diterbitkan di tempat lain dan semua penulis telah bersetuju dengan penyerahannya dan mengisytiharkan tiada konflik kepentingan pada manuskrip.

RUJUKAN

- Ajang, L., & Abu Bakar, K. (2019). Burnout Among Early Childhood Education Teachers: Causes and Implications. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 4, 359–372.
- Abd. Hamid, A., Ithnin, M. D., Subrumanian, I., Osman, H., (2013). Hubungan Burnout Dengan Demografi Pemimpin Sekolah Di Malaysia. Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Ke-20 2013.
- Ayub., N., Bahari., F., Salam Baco., B., (2008). Burnout Dan Komitmen Terhadap Organisasi Di Kalangan Jururawat Hospital. *Jurnal Kemanusiaan* bil. 12, Dis 2008.
- Ahmad., R., (1997). Kepuasan Kerja Guru-Guru Sekolah Menengah Di Daerah Seremban. *Unpublished master's research project*, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
- Cox, T. (1978). *Stress*. Basingstoke: Macmillan Education.
- Deraman., S. & Mohd Isa., S. Z., (2016). Tahap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Kakitangan Penjara. *Jurnal Komunikasi Malaysian, Journal of Communication* Jilid 1 2016: 149-161.
- Eva Adrian., L., Salamudin., N., Othman., N. (2021). Burnout: Hubungannya dengan Tekanan Kerja dalam kalangan Guru-Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Menengah di Daerah Kota Kinabalu, Sabah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, Volume 6, Issue 8, (page 183 - 195), 2021.
- Guntur (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Job Satisfaction Pada Karyawan Perbankan Di Kalimantan Barat. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*. Vol.10, No.03 (Juli 2022): 137-144.
- Haji Othman., T. (2007). Hubungan Burnout Dengan Kepuasan Kerja di Kalangan Staf Jabatan Agama Johor. Universiti Teknologi Malaysia.
- He, N., Zhao, J. and Archbold, C.A. (2002), "Gender and police stress: The convergent and divergent impact of work environment, work-family conflict, and stress coping mechanisms of female and male police officers", *Policing: An International Journal*, Vol. 25 No. 4, pp. 687-708.
- Ismail, N. M. Z., Wahab, J. A., & Hassan, R. M. (2016). Kepuasan Kerja Guru dan Perbezaannya Berdasarkan Pencapaian Sekolah. *Jurnal Personalita Pelajar*, 19(1), 49–54.
- Ishak., R., (2015). Hubungan Burnout Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru-Guru Kemahiran Hidup Bersepadu (KHB) Sekolah Menengah di Daerah Batu Pahat. Fakulti Pendidikan dan Vokasional Universiti Tun Hussien Onn Malaysia.
- Jose., S. A., & Effendi., M., (2021). Tinjauan Literatur Bersistematik: Faktor Burnout Dalam Kalangan Guru. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)* 6(1): 168-186.
- Kalliath, T., & Morris, R. (2002). Job Satisfaction Among Nurses: A Predictor Of Burnout Levels. *Journal of Nursing Administration*, 32 (12), 648-654.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3):607-610
- Law Cheng Sin (2011). *Hubungan Burnout Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Tingkatan Enam di Daerah Meradong, Sarawak*. Universiti Utara Malaysia.
- Locke E. A. (1976). "What is Job Satisfaction?" *Organizational Behaviour and Human Performance*.

- Mahmod., N. L., Sarif., S. A., Mohd Hamzah., H., (2018). Tahap Burnout Dan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pensyarah Di Kolej Komuniti Selandar Dan Politeknik Melaka. *Kolej Komuniti Selandar dan Politeknik Melaka*.
- Maslach, C. (1976) Burn-Out. *Human Behavior*, 5, 16-22.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. New Jersey: Prentice Hall.
- Miller, K. I., Ellis, B. H., Zook, E. G., & Lyles, J. S. (1990). An integrated model of communication, stress, and burnout in the workplace. *Communication Research*, 17(3), 300–326.
- Mohamad., J & Nik Yaacob., N. R., (2013). Kajian Tentang Kepuasan Bekerja Dalam Kalangan Guru-Guru Pendidikan Khas. *Asia Pacific Journal of Educators and Education*, Vol. 28, 103–115, 2013
- Mohamad., J., Nik Yaacob., N. R., (2013). *Kajian Tentang Kepuasan Bekerja dalam Kalangan Guru-Guru Pendidikan Khas*. Universiti Sains Malaysia.
- Mueller, C. W., & Mc Closkey, J. C. (1990). Nurses' job satisfaction: A proposed measure. *Nursing Research*, 39(2), 113-1 17.
- Nor Asikin, A. N. A., Abdol Raop., N., Haji Aripin, S. N., (2019). Burnout: Hubungannya Dengan Tekanan Kerja Dalam Kalangan Kakitangan Jabatan Ketua Menteri, Melaka. *Jurnal Sains Sosial Malaysian Journal of Social Science* Jilid. 4 (1) 2019: 1-8
- 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.
- Setapa., N. F., (2019). Burnout dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Tadika. Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Subramaniam, A., (2022). Hubungan antara Kepuasan Kerja Guru dengan Komitmen Guru Sekolah Kebangsaan di Daerah Kinta Selatan, Perak. *Management Research Journal* Vol. 11 No. 2 (2022), 1-13.
- Sugeng Prianto., J., & Cahyo Bachtiar., A., (2020). Hubungan Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kepuasan Kerja Pustakawan Direktorat Perpustakaan Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, Vol.15, No.2, Juli-Desember 2020.
- Zainudin., N. H., Muhamad.,T. A., (2021). Kepuasan Kerja dan Burnout Guru Pendidikan Jasmani di Daerah Langkawi. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, Volume 6, Issue 5, (page 22 - 34), 2021.