

HUBUNGAN *BURNOUT* DENGAN KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN PEKERJA DI PEJABAT PERTUBUHAN KESELAMATAN SOSIAL (PERKESO) BATU PAHAT, JOHOR

Siti Haziqah Shaban*

Fakulti Sains Sosial, Universiti Melaka,
Batu 28, Kuala Sungai Baru, 78200 Melaka, Malaysia

Nur Hadirah Isahak

Fakulti Sains Sosial, Universiti Melaka,
Batu 28, Kuala Sungai Baru, 78200 Melaka, Malaysia

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

Article history:

Received : 4 Mei 2023

Accepted : 22 Jun 2023

Published : 29 September 2023

ABSTRAK

Faktor *burnout* dengan kepuasan kerja amat penting kepada setiap individu yang bekerja kerana pekerja yang berpuas hati dengan kerjanya akan menjadi lebih produktif dan memberikan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Oleh itu, kajian ini adalah bertujuan untuk mengkaji hubungan *burnout* dengan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja di Pejabat Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) Batu Pahat, Johor. Responden kajian ini terdiri daripada 32 orang pekerja di Pejabat Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) Batu Pahat, Johor. Soal selidik yang digunakan dalam kajian ini adalah *Maslach Burnout Inventory (MBI)* dan *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*. Data yang diperoleh telah diproses dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 26* untuk menilai peratusan kekerapan, pekali korelasi, ujian t dan ANOVA. Hasil kajian mendapati tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dan kepuasan kerja ($r = .134$, $k > .05$). Hasil kajian juga mendapati terdapat perbezaan signifikan *burnout* berdasarkan jantina ($t = 4.303$, $k < .05$) dan tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kepuasan kerja berdasarkan pendapatan bulanan yang dimiliki pekerja Pejabat Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) Batu Pahat, Johor ($f(3, 28) = .113$, $k > .05$). Kesimpulannya, beberapa pihak perlulah berganding bahu untuk membantu para pekerja bagi mengurangkan masalah ini demi melahirkan pekerja yang berkualiti.

Kata kunci: *Burnout*; Kepuasan Kerja; Pekerja

THE RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT AND JOB SATISFACTION AMONG EMPLOYEES IN SOCIAL SECURITY ORGANIZATION (PERKESO), BATU PAHAT, JOHOR

ABSTRACT

The burnout factor with job satisfaction is very important to every working individual because an employee who is satisfied with his job will be more productive and give a high commitment to his job. Therefore, this study aims to investigate the relationship between burnout and job satisfaction among employees in PERKESO Batu Pahat, Johor. The respondents of this study consisted of 32 employees at the PERKESO Batu Pahat, Johor. The questionnaires used in this study were the Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). The data obtained were processed using Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 26 to evaluate the frequency percentage, correlation coefficient, t test and Anova. The results of the study found that there was no significant relationship between burnout and job satisfaction ($r = .134, k > .05$). The results also found that there was a significant difference in burnout based on gender ($t = 4.303, k < .05$) and there was no significant difference between job satisfaction based on the monthly income of SOCSO Batu Pahat, Johor ($f(3, 28) = .113, k > .05$). In conclusion, several parties need to work together to help the workers to reduce this problem in order to produce quality workers.

Keywords: *Burnout; Job Satisfaction; Employee*

PENGENALAN

Dalam sesebuah organisasi, fenomena *burnout* bukanlah satu isu yang baru dalam pekerjaan lebih-lebih lagi dalam perkhidmatan profesional. Menurut kajian yang dilakukan oleh ahli-ahli psikologi, *burnout* menyebabkan komitmen pekerja terjejas dan mengakibatkan kerugian yang besar kepada sesebuah organisasi (Norzihan et al, 2008). Oleh itu, bagi mencapai objektif organisasi yang telah ditetapkan, sesebuah organisasi perlu memastikan tahap kesejahteraan psikologi pekerja dalam keadaan baik sehingga tidak berlakunya *burnout* seterusnya pekerja mendapat kepuasan bekerja sewaktu mereka menjalankan tugas.

Menurut Ajang dan Bakar (2019), *burnout* merupakan satu perasaan kelesuan fizikal dan emosi yang dirasakan sehingga menyebabkan individu terlalu penat dan memerlukan rehat secukupnya. *Burnout* juga dibahagikan kepada tiga dimensi utama iaitu keletihan emosi, depersonalisasi dan pencapaian peribadi dimana apabila berlaku tekanan, pekerja tidak mampu lagi berinteraksi dan berhubung dengan orang yang berada di sekelilingnya (Maslach, 1982).

Pelbagai masalah mungkin akan dihadapi di tempat kerja kerana setiap pekerjaan mempunyai tekanannya yang tersendiri sehingga menyebabkan seseorang individu berasa tidak selesa dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing. Situasi ini dinamakan tekanan ataupun 'stress'. Tekanan kerja yang berterusan akan

menyebabkan kehabisan tenaga ataupun *burnout* dan membuatkan kepuasan kerja tidak dapat dicapai. Menurut Locke (1976), kepuasan kerja merupakan satu perasaan positif berkaitan emosi seseorang yang dihasilkan dari pendapat individu itu sendiri terhadap pekerjaan atau pengalaman bekerja. Oleh itu, jika perkara ini tidak dibendung, *burnout* ini boleh mengakibatkan pekerja yang mengalaminya mempamerkan prestasi kerja yang kurang memuaskan seterusnya tidak mendapat kepuasan dalam pekerjaannya.

Jika seseorang pekerja tidak memperolehi kepuasan dalam pekerjaannya, maka mereka akan bertindak negatif kepada organisasi tersebut dan tidak memberikan komitmen seratus peratus terhadap bidang tugasnya (Zulkafli & Mahbob, 2020). Oleh itu, dapat diakui bahawa *burnout* dan kepuasan kerja mempunyai perkaitan dalam menentukan kemajuan sesebuah organisasi (Mahmod et al., 2018). Apabila seseorang pekerja menghadapi *burnout*, mereka akan menunjukkan minat dan komitmen yang negatif dalam melaksanakan tugas mereka.

Seseorang pekerja perlu menunjukkan minat dan komitmen dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini penting bagi memastikan kepuasan kerja pada tahap yang tinggi. Tahap kepuasan kerja yang rendah boleh mempengaruhi minat, motivasi, komitmen dan juga penghasilan produk yang baik. Sekiranya *burnout* tidak ditangani dengan segera, akan berlakunya penurunan kepuasan kerja yang mana membawa kepada kemurungan dan penurunan kesihatan fizikal (Kalliath & Morris, 2002).

Terdapat banyak kajian mengenai *burnout* dan hubungannya dengan kepuasan kerja telah dilakukan. Namun, *burnout* dan hubungannya dengan kepuasan kerja di kalangan pekerja di pejabat Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) amat jarang diperkatakan dan kajian-kajian mengenainya juga masih tidak pernah dijalankan setakat ini. Oleh itu, konsep *burnout* dan kepuasan kerja telah menarik perhatian pengkaji untuk mengkajinya.

Tambahan pula, hasil pemerhatian pengkaji mendapati bahawa terlalu banyak tugas kerja yang perlu dilakukan oleh pekerja di pejabat Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO). Mereka perlu berkhidmat dalam sektor perkhidmatan yang perlu berinteraksi dengan orang ramai hampir setiap hari. Mereka juga perlu berhadapan dengan pelbagai kareneh dan ragam yang tidak terduga seperti kewangan, kesihatan, kemalangan atau kematian (Nur Khalilah et al., 2021).

Disebabkan tugas kerja yang terlalu banyak, ia membawa pengkaji untuk mengkaji dengan lebih mendalam terhadap pekerja di pejabat Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) Batu Pahat, Johor bagi mendapatkan maklumat yang lebih terperinci bagi mengetahui sama ada pekerja tersebut mempunyai fenomena *burnout* atau sebaliknya sehingga mereka tidak mendapat kepuasan dalam pekerjaannya. Menurut Saodah Wok (2003), rata-rata min *burnout* bagi faktor peribadi dan faktor organisasi memberikan gambaran bahawa responden berkemungkinan mengalami *burnout* jika tidak diawasi dari sekarang.

OBJEKTIF KAJIAN

Pengkaji telah membahagikan objektif kajian kepada tiga iaitu, di akhir kajian ini diharap pengkaji dapat:

- i. Mengenalpasti hubungan antara *burnout* dengan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja di Pejabat Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) Batu Pahat, Johor.
- ii. Mengenalpasti perbezaan *burnout* mengikut jantina dalam kalangan pekerja di Pejabat Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) Batu Pahat, Johor.
- iii. Mengenalpasti perbezaan kepuasan kerja mengikut faktor pendapatan bulanan yang dimiliki dalam kalangan pekerja di Pejabat Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) Batu Pahat, Johor.

HIPOTESIS KAJIAN

Terdapat beberapa hipotesis bagi kajian ini, iaitu:

- i. Terdapat hubungan antara *burnout* dengan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja di Pejabat Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) Batu Pahat, Johor.
- ii. Terdapat perbezaan *burnout* mengikut jantina dalam kalangan pekerja di Pejabat Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) Batu Pahat, Johor.
- iii. Terdapat perbezaan kepuasan kerja mengikut faktor pendapatan bulanan yang dimiliki dalam kalangan pekerja di Pejabat Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) Batu Pahat, Johor.

SOROTAN KAJIAN LEPAS

Menurut kajian Nur Hamizah Zainudin dan Tajul Arifin Muhamad (2021) mendapati guru-guru Pendidikan Jasmani di Daerah Langkawi berpuas hati dalam menjalankan tanggungjawab sebagai seorang pendidik kerana mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi. Dapatan ini selari dengan kajian Ismail et al. (2016) yang mendapati kepuasan kerja guru secara keseluruhannya berada pada tahap yang tinggi di Daerah Ledang, Johor.

Seterusnya, kajian yang dilakukan oleh Thurayya Haji Othman (2007) mendapati tahap *burnout* staf JAJ mengalami tahap *burnout* sederhana manakala tahap kepuasan kerja adalah pada tahap yang tinggi. Walaupun tugas dan tanggungjawab staf-staf Jabatan Agama Johor semakin mencabar tetapi mereka masih mampu mengawal daripada berlakunya fenomena *burnout* yang lebih teruk lagi. Secara keseluruhan analisis inferensi perbezaan *burnout* dari segi demografi menunjukkan tidak terdapat perbezaan signifikan antara ciri-ciri demografi terhadap *burnout*.

Selain itu, dalam kajian Joko Sugeng Prianto dan Arif Cahyo Bachtiar (2020) yang mengkaji Hubungan Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Dengan Kepuasan Kerja Pustakawan Direktorat Perpustakaan Universitas Islam Indonesia menyatakan terdapat hubungan antara kelesuan kerja (*burnout*) dengan kepuasan kerja. Ini

bermakna dalam kajian ini tahap *burnout* adalah rendah, manakala tahap kepuasan kerja adalah pada tahap yang tinggi. Responden berada pada tahap yang stabil disebabkan oleh persekitaran pekerjaan yang memuaskan.

Shah Rollah, Nor Akmar, Afiq Azri dan Azizah Rajab (2010) dalam kajian mereka terhadap 51 orang responden daripada Jabatan Belia dan Sukan Negeri Johor (JBSJ) telah mengukur tahap *burnout* iaitu ketandusan emosi, depersonalisasi dan pencapaian peribadi dengan menggunakan soal selidik *Maslach Burnout Inventory*. Hasil analisis statistik deskriptif yang merangkumi peratusan dan min menunjukkan bahawa responden mengalami tahap *burnout* yang sederhana dan tidak memberi kesan terhadap responden kajian.

Kajian mengenai *burnout* juga telah dilakukan terhadap 506 responden yang merangkumi pakar perubatan dan jururawat di salah sebuah pusat kesihatan negara Sepanyol. Sepanyol telah menjadi salah sebuah negara yang paling teruk dilanda krisis kesihatan yang disebabkan oleh pandemik COVID-19. Oleh sebab itu, hasil kajian mendapati tahap *burnout* responden adalah pada tahap yang tinggi akibat daripada tertekan dengan pekerjaan yang banyak dan tiada masa untuk berehat kerana mereka bekerja di unit kecemasan. Justeru itu, intervensi telah dilakukan bagi menambahbaik kualiti pekerja pada jangka masa yang panjang (Ruiz-Fernández et al., 2020).

Terdapat juga kajian mengenai kepuasan kerja yang telah dilakukan terhadap 21 orang pekerja di Jabatan Keselamatan Universiti Sains Malaysia. Kesemua responden telah diedarkan soal selidik yang menyentuh pelbagai aspek kepuasan kerja bagi melihat tahap kepuasan kerja mereka. Hasil kajian mendapati keadaan kerja, keadaan gaji, keadaan peluang kenaikan pangkat dan keadaan corak penyeliaan berada pada tahap sederhana manakala keadaan rakan sekerja dan keadaan pekerjaan secara keseluruhan pada tahap yang tinggi. Melihat kepada majoriti tahap kepuasan berada pada tahap sederhana, pihak pengurusan perlu lebih peka dan mengambil tindakan yang sewajarnya agar tidak membawa kepada tahap kepuasan yang rendah kelak (Noor Hidayah & Main Rindam, 2018). Oleh itu, kesemua sorotan kajian lepas yang telah dibincangkan menunjukkan tahap kelesuan kerja (*Burnout*) dengan kepuasan kerja kebanyakannya berada pada tahap sederhana dan tinggi yang memerlukan perhatian daripada pihak berwajib terutamanya pihak majikan.

METODOLOGI KAJIAN

Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian yang digunakan dalam penyelidikan ini adalah berbentuk kuantitatif yang menggunakan kaedah tinjauan bagi mengukur pembolehubah yang diuji. Satu set soal selidik yang mempunyai tiga bahagian telah diedarkan kepada responden bagi melihat hubungan *burnout* dan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja.

Sampel Kajian

Kajian ini dijalankan di Pejabat Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) Batu Pahat, Johor yang mempunyai seramai 34 orang pekerja. Manakala, sampel yang digunakan dalam kajian ini ialah sebanyak 32 orang responden dalam kalangan pekerja tersebut. Nilai responden ini ditentukan menggunakan jadual penentuan saiz sampel Krejcie dan Morgan (1970).

Instrumen

Kajian ini mengandungi tiga bahagian iaitu Bahagian A berkaitan dengan demografi responden merangkumi jantina, bangsa, umur, status perkahwinan, bilangan tanggungan sendiri, pendapatan bulanan dan pengalaman bekerja. Bahagian B adalah berkaitan *burnout* iaitu *Maslach Burnout Inventory (MBI)* dan Bahagian C adalah berkaitan dengan kepuasan kerja iaitu *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*.

Bahagian B merupakan soal selidik *burnout* yang digunakan bagi mengukur tahap kelesuan emosi, depersonalisasi dan pencapaian peribadi seseorang. Soal selidik ini telah diperkenalkan oleh Christina Maslach dan Susan Jackson (1981). Instrumen ini terdiri daripada 16 item. Soal selidik ini menggunakan pemeringkatan skala Likert seperti 'tidak pernah', 'beberapa kali dalam setahun atau kurang', 'sekali dalam sebulan atau kurang', 'beberapa kali dalam sebulan', 'sekali dalam seminggu', 'beberapa kali dalam seminggu' dan 'setiap hari'.

Bahagian C pula merupakan soal selidik kepuasan kerja yang dibina oleh Weiss, et al. (1967) dan telah dialih ke Bahasa Melayu oleh Duin (2001) bagi memudahkan subjek yang dipilih dapat memahami dan mengelakkan sebarang masalah semasa menjawab soalan. Soal selidik ini mengandungi 20 item dengan menggunakan pemeringkatan skala Likert seperti 'sangat tidak puas hati', 'agak tidak puas hati', 'puas hati', 'agak puas hati' dan 'sangat puas hati'.

HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Keputusan Deskriptif

Jadual 1: Taburan Responden Mengikut Jantina

Jantina	Bilangan	Peratus (%)
Lelaki	14	43.8
Perempuan	18	56.3
Jumlah	32	100

Jadual 1 menunjukkan demografi responden berdasarkan jantina. Hasil kajian menunjukkan seramai 14 orang bersamaan 43.8% adalah lelaki manakala seramai 18 orang bersamaan 56.3% adalah perempuan.

Jadual 2: Taburan Responden Mengikut Bangsa

Bangsa	Bilangan	Peratus (%)
Melayu	31	96.9
Cina	1	3.1
Jumlah	32	100

Jadual 2 menunjukkan demografi responden berdasarkan bangsa. Hasil kajian menunjukkan seramai 31 bersamaan 96.9% adalah Melayu, manakala hanya seorang sahaja yang berbangsa Cina bersamaan 3.1%. Ini bermaksud majoriti responden adalah berbangsa Melayu.

Jadual 3: Taburan Responden Mengikut Umur

Umur	Bilangan	Peratus (%)
20-29 Tahun	11	34.3
30-39 Tahun	11	34.3
40-60 Tahun	10	31.3
Jumlah	32	100

Jadual 3 menunjukkan demografi responden berdasarkan umur. Hasil kajian menunjukkan seramai 32 responden berdasarkan umur iaitu 22 hingga 29 tahun seramai 11 orang bersamaan dengan 34.4%, 30 hingga 39 tahun seramai 11 orang bersamaan dengan 34.4% dan 40 hingga 60 tahun seramai 10 orang bersamaan dengan 31.3%. Keputusan menunjukkan majoriti responden adalah pada tahap lingkungan umur yang masih muda berbanding yang berusia.

Jadual 4: Taburan Responden Mengikut Status Perkahwinan

Status	Bilangan	Peratus (%)
Bujang	6	18.8
Berkahwin	26	81.3
Jumlah	32	100

Jadual 4 menunjukkan demografi responden berdasarkan status perkahwinan pula. Hasil kajian menunjukkan seramai 6 orang responden bersamaan 18.8% adalah berstatus bujang, manakala 26 orang responden bersamaan 81.3% sudah berkahwin.

Jadual 5: Taburan Responden Mengikut Bilangan Tanggungan Sendiri

Bilangan Tanggungan Sendiri	Bilangan	Peratus (%)
0 orang	6	18.8
1 hingga 4 orang	23	71.9
5 hingga 9 orang	2	6.3
10 orang ke atas	1	3.1
Jumlah	32	100

Jadual 5 menunjukkan demografi responden berdasarkan bilangan tanggungan sendiri. Hasil kajian menunjukkan seramai 6 orang bersamaan 18.8% tidak mempunyai sebarang tanggungan, seramai 23 orang bersamaan 71.9% mempunyai bilangan tanggungan 1 hingga 4 orang, seramai 2 orang bersamaan 6.3% mempunyai bilangan tanggungan 5 hingga 9 orang dan hanya seorang responden sahaja bersamaan 3.1% mempunyai bilangan tanggungan 10 orang ke atas.

Jadual 6: Taburan Responden Mengikut Pendapatan Bulanan

Pendapatan Bulanan	Bilangan	Peratus (%)
RM1000 – RM2500	6	18.8
RM2500 – RM3000	4	12.5
RM3000 – RM5000	10	31.1
RM5000 ke atas	2	35.7
Jumlah	32	100

Jadual 6 menunjukkan demografi responden berdasarkan pendapatan bulanan. Hasil kajian menunjukkan seramai 6 orang iaitu bersamaan 18.8% menyatakan pendapatan bulanan mereka adalah antara RM1000 hingga RM2500, seramai 4 orang iaitu bersamaan 12.5% menyatakan pendapatan bulanan mereka adalah antara RM2500 hingga RM3000, seramai 10 orang iaitu bersamaan 31.3% menyatakan pendapatan bulanan mereka antara RM3000 hingga RM5000 dan seramai 2 orang iaitu bersamaan 37.5% menyatakan pendapatan bulanan mereka adalah RM5000 ke atas.

Jadual 7: Taburan Responden Mengikut Pengalaman Bekerja

Pengalaman Bekerja	Bilangan	Peratus (%)
1 hingga 5 Tahun	11	34.4
6 hingga 10 Tahun	5	15.6
11 hingga 15 Tahun	5	15.6
15 Tahun ke atas	11	34.4
Jumlah	32	100

Jadual 7 menunjukkan demografi responden berdasarkan pengalaman bekerja. Hasil kajian menunjukkan seramai 11 orang bersamaan 34.4% mempunyai pengalaman bekerja antara 1 hingga 5 tahun, seramai 5 orang bersamaan 15.6% mempunyai pengalaman bekerja antara 6 hingga 10 tahun, seramai 5 orang bersamaan 15.6% juga mempunyai pengalaman bekerja antara 11 hingga 15 tahun dan seramai 11 orang bersamaan 34.4% mempunyai pengalaman bekerja selama 15 tahun ke atas.

Keputusan Inferensi

Jadual 8: Pekali Korelasi Bagi Hubungan *Burnout* dengan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Pekerja Pejabat Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) Batu Pahat, Johor

Pembolehubah	Kepuasan Kerja
<i>Burnout</i>	.134*

* $k > .05$

Jadual 8 menunjukkan keputusan korelasi antara *burnout* dan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja Pejabat Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) Batu Pahat, Johor. Dapatan kajian menunjukkan bahawa nilai pekali korelasi ialah .134 dan nilai kebarangkalian adalah .465. Ini menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja tersebut. Hipotesis ini ditolak iaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dan kepuasan kerja ($r = .134$, $k > .05$). Nilai korelasi adalah lemah.

Dapatan kajian ini bertentangan dengan kajian yang dilakukan oleh Nur Hamizah Zainudin dan Tajul Arifin Muhamad (2021). Hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara tahap *burnout* dengan tahap kepuasan kerja. Dapatan mendapati bahawa semakin rendah tahap *burnout* guru, semakin tinggi tahap kepuasan kerja guru. Apabila emosi dan fizikal mereka tidak terjejas, guru akan berasa gembira ketika menjalankan tanggungjawab sebagai pendidik. Oleh itu, guru tidak akan mengalami gejala *burnout* sehingga menjejaskan rutin harian mereka di sekolah. Ia disokong oleh kajian yang dilakukan oleh Ahmadian et al. (2015) serta Ooi dan Abdullah (2016) yang mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dan kepuasan kerja. Ini menunjukkan hasil dapatan yang berbeza dengan hasil keputusan yang berkemungkinan disebabkan faktor organisasi yang berbeza antara pengkaji dengan pengkaji yang lepas.

Jadual 9: Keputusan Ujian-*t* Bagi Perbezaan *Burnout* Berdasarkan Jantina

Jantina	Jumlah	Min	Sisihan Piawai	<i>t</i>	<i>sig.</i>	<i>k</i>
Lelaki	14	13.73	2.408	4.303	.060	.000
Perempuan	18	10.69	1.581			

$k < .05$

Jadual 9 menunjukkan bahawa nilai ($t = 4.303, k < .05$) di mana menunjukkan min *burnout* bagi lelaki lebih tinggi berbanding perempuan iaitu 13.73 ($SP = 2.408$). Bagi perempuan pula min 10.69 ($SP = 1.581$). Ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan terdapat perbezaan signifikan *burnout* berdasarkan jantina diterima. Oleh itu, terdapat perbezaan yang signifikan *burnout* berdasarkan jantina dalam kalangan pekerja Pejabat Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) Batu Pahat, Johor.

Hasil kajian ini disokong oleh kajian yang dilakukan oleh Thomas et.al. (2014) yang mendapati bahawa pekerja lelaki sering dikaitkan dengan masalah *burnout* berbanding dengan pekerja perempuan di sektor khidmat pelanggan. Selain itu, terdapat juga kajian yang dilakukan oleh Heidari (2013) yang dilakukan terhadap sekumpulan atlet dan mendapati bahawa atlet wanita lebih banyak mengalami masalah *burnout* berbanding atlet lelaki.

Tetapi, hasil ini bertentangan dengan kajian yang dilakukan oleh Anis Nor Amelia et al. (2019). Hasil kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan *burnout* berdasarkan jantina dalam kalangan kakitangan Jabatan Ketua Menteri Melaka ($t = .824, k > .05$). Nilai min yang diperolehi lelaki ialah 42.03, manakala bagi perempuan ialah 42.61. Nilai min ini tidak menunjukkan perbezaan yang ketara di antara kedua-dua jantina. Hasil kajian ini juga disokong oleh kajian yang dilakukan oleh Akma et.al. (2013) yang mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan *burnout* antara kumpulan pemimpin lelaki dan perempuan. Perbezaan hasil kajian bertentangan dan menyokong ini memberikan gambaran jelas bahawa jantina mempunyai cara yang berbeza dan juga persamaan di sesebuah organisasi.

Jadual 10: Keputusan ANOVA Bagi Perbezaan Kepuasan Kerja Mengikut Pendapatan Bulanan Yang Dimiliki

Punca Varian	Jkd	Dk	Mkd	F	sig.
Antara Kumpulan	.097	3	.032	.113	.951
Dalam Kumpulan	7.965	28	.284		
Jumlah	8.062	31			

Jadual 10 menunjukkan bahawa nilai ANOVA bagi data ini ialah $f = .113$ dan tahap signifikan $k = .951$. Nilai kebarangkalian ini didapati lebih besar dari aras keyakinan $.05$ ($k > .05$). Oleh itu, tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kepuasan kerja berdasarkan pendapatan bulanan yang dimiliki pekerja Pejabat Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) Batu Pahat, Johor. Jadi, hipotesis ini ditolak kerana nilai yang terhasil menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan iaitu ($f(3, 28) = .113, k > .05$).

Hasil kajian ini bertentangan dengan kajian yang dilakukan oleh Halimatussaadiyah Tamrin dan Noraini Raop (2015). Hasil kajian mendapati bahawa terdapat perbezaan kepuasan kerja mengikut faktor pendapatan yang dimiliki oleh kakitangan YPKDT di Nusajaya, Johor Bahru. Winardi (1992) menyatakan bahawa terdapat lima faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja.

Salah satu faktor utama adalah faktor upah atau gaji yang diterima. Gaji yang diterima haruslah setimpal dengan kelayakan akademik, pengalaman bekerja yang dimiliki seterusnya pembayaran gaji yang bersesuaian dengan bebanan kerja yang dilakukan. Kajian ini disokong oleh Berkowitz et al. (1987) yang menunjukkan ada perbezaan kepuasan kerja mengikut gaji yang diberikan oleh majikan. Ini membuktikan bahawa, sekiranya terdapat jurang yang agak besar antara gaji yang diterima dengan gaji yang mereka jangkakan tahap kepuasan kerja akan menurun.

CADANGAN KAJIAN

Terdapat beberapa cadangan yang diketengahkan untuk melaksanakan kajian yang lebih baik pada masa akan datang. Kajian boleh diperluaskan lagi dengan melakukan kajian yang lebih banyak iaitu dengan mengkaji di organisasi-organisasi lain di seluruh Malaysia bagi menjamin kesejahteraan psikologi pekerja bagi mengelakkan berlakunya fenomena *burnout* dalam kalangan pekerja. Selain itu, kajian ini adalah kajian kuantitatif. Kajian lanjutan boleh dilakukan dengan menggabungkan kaedah penyelidikan kualitatif dan kuantitatif (metod campuran). Pengkaji akan datang diharapkan menggunakan kaedah pengedaran soal selidik sambil melakukan pemerhatian dan temubual bersama responden untuk mendapatkan input yang lebih banyak dan baik untuk kajian ini. Hal ini seterusnya membantu memudahkan pengkaji menjalankan kajian dengan bukti yang kukuh malah mendapat idea untuk memberikan cadangan dan perbincangan yang baik.

Seterusnya, pengkaji juga perlu memastikan agar responden memahami kandungan soal selidik agar mereka menjawab soal selidik tersebut dengan lebih tepat. Mengedar soal selidik melalui media sosial boleh menjejaskan kajian yang dijalankan kerana responden mungkin tidak mengetahui atau memahami soalan tersebut dan pengkaji tidak dapat melihat tingkah laku responden sewaktu responden menjawab soal selidik tersebut. Oleh itu, penerangan yang jelas perlu dilakukan sebelum responden menjawab soal selidik bagi mendapatkan hasil dapatan yang terbaik.

KESIMPULAN

Kesimpulannya, kajian mengenai *burnout* dan kepuasan kerja adalah penting kerana ia merupakan salah satu faktor untuk memperolehi kualiti kehidupan bekerja. Oleh itu, pelbagai cara dan usaha boleh dilakukan oleh sesebuah organisasi bagi mengelakkan fenomena *burnout* ini berlaku dan setiap pekerja memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya. Secara keseluruhan dapatan kajian ini dirumuskan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja Pejabat Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) Batu Pahat. Ini menunjukkan bahawa *burnout* tidak mempengaruhi kepuasan kerja pekerja tersebut. Merujuk kepada dapatan perbezaan jantina pula menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan *burnout* berdasarkan jantina. Analisis inferensi menunjukkan bahawa pekerja lelaki lebih cenderung mengalami *burnout* berbanding pekerja perempuan. Akhir sekali, tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kepuasan kerja berdasarkan pendapatan bulanan yang dimiliki

pekerja. Ini menunjukkan bahawa pendapatan bulanan yang mereka miliki tidak mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

RUJUKAN

- Ahmadian, R., Farshbaf, M., & Vafaeian, M. (2015). The relationship between burnout and job satisfaction of physical education teachers in Shabestar City. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, vol.5(S2), pp.1235-1241.
- Ajang, L., & Abu Bakar, K. (2019). Burnout Among Early Childhood Education Teachers: Causes and Implications. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, vol.4, pp. 359–372.
- Akma et.al. (2013). Hubungan Burnout Dengan Demografi Pemimpin Sekolah Di Malaysia. Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Ke-20.
- Anis Nor Amelia et.al. (2019). Burnout: Hubungannya Dengan Tekanan Kerja Dalam Kalangan Kakitangan Jabatan Ketua Menteri, Melaka. *Jurnal Sains Sosial*, vol.4(1), pp.1-8.
- Berkowitz, L., Cochran, S., Fraser, C. & Treasure, F.P. 1987. Pay, equity, job gratifications, and comparisons in pay satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 72(4): pp.544-551.
- Halimatussaediyah Tamrin & Noraini Abdol Raop (2015). Kepuasan Kerja: Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Kakitangan Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim (YPKDT), Nusajaya, Johor Bahru. *Journal of Human Capital Development*. Vol. 8 No. 2
- Heidari, S. (2013). Gender differences in burnout in individual athletes. *European Journal of Experimental Biology*, 3, pp.583–588.
- Joko Sugeng Prianto & Arif Cahyo Bachtiar. (2020). Hubungan Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kepuasan Kerja Pustakawan Direktorat Perpustakaan Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, Vol 12(2), pp.1978-9637.
- 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. *Educational and Psychological Measurements*, 30, 607-610.
- Locke E A (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In Dunnette, M. D. (Ed.), *Handbook of the Industrial and Organizational Psychology*, 1297-1349, Chicago: Rand McNally
- 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. (1982). *Burnout: The cost of caring*. New Jersey: Prentice Hall
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed)*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. and Jackson, SE. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 2: 99-113.

- Norzihan Ayub, Ferlis Bahari & Beddu Salam Baco (2008). Burout dan Komitmen Terhadap Organisasi di Kalangan Jururawat Hospital. *Jurnal Kemanusiaan bil 12 Dis 2008, Sekolah Psikologi Dan Kerja Sosial Universiti Malaysia Sabah*.
- Noor Hidayah & Main Rindam. (2018). Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pekerja Di Jabatan Keselamatan Universiti Sains Malaysia. *Journal of Human Capital Development, Vol 11(2)*, 1985-7012.
- Nur Hamizah, Z. & Tajul Arifin, M. (2021). Kepuasan Kerja dan Burnout Guru Pendidikan Jasmani di Daerah Langkawi. *Journal of Social Sciences and Humanities, 6 (5)* 22-34.
- Nur Khalilah et.al. (2021). Sokongan Sosial: Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Pekerja Di Perkeso, Johor. *Journal of Social Science, 6 (1)* 2021:1-13.
- Ooi, P. W., & Abdullah, A. G. K. (2016). Burnout and Job Satisfaction Among Teachers in Chinese Independent Secondary School. *International Journal of Elementary Education, 5(5)*, 47.
- Ruiz-Fernández, M. D., Ramos-Pichardo, J. D., Ibáñez-Masero, O., Cabrera-Troya, J., Carmona Rega, M. I., & Ortega-Galán, Á. M. (2020). Compassion Fatigue, Burnout, Compassion Satisfaction and Perceived Stress in Healthcare Professionals During The COVID-19 Health Crisis In Spain. *Journal of Clinical Nursing*.
- Saodah, W. (2003). *Faktor-faktor yang mempengaruhi burnout dalam organisasi: Satu perbandingan. Kajian Ilmiah: Universiti Islam Malaysia*.
- Shah Rollah, A. W., Nordin, N. A., Mohd Ghani, A. A., & Rajab, A. (2010). Burnout Di Kalangan Pekerja Jabatan Belia Dan Sukan Negeri Johor. *Journal of Human Capital Development, 3(2)*, 15–26.
- Teles, R., Valle, A., Rodríguez, S., Piñeiro, I., & Regueiro, B. (2020). Perceived stress and indicators of burnout in teachers at Portuguese higher education institutions (HEI). *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(9)*, 1–11.
- Thomas M., Kohli V., Jong C. (2014). Correlates of job burnout among human services workers: implications for workforce retention. *J. Sociol. Soc. Welfare* 41, 69–90.
- Thurayya Hj Othman. (2007). *Hubungan Burnout Dengan Kepuasan Kerja Di Kalangan Staf Jabatan Agama Johor*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V. England, G. W. and Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Vol. 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Winardi. (1992). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.
- Zulkafli, N., & Mahbob, M. H. (2020). Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Wacana Sarjana, 4(June), 1–11*.