

HUBUNGAN KELESUAN MELAMPAU (BURNOUT) DAN PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN ANGGOTA POLIS DI IBU PEJABAT POLIS (IPD) DAERAH HILIR PERAK TELUK INTAN, PERAK

Nurul Najiha Omar*

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

Faudziah Yusof

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

**Corresponding Author's Email: Najihaomar0309@gmail.com*

Article history:

Received : 4 Mei 2023

Accepted : 22 Jun 2023

Published : 29 September 2023

ABSTRAK

Prestasi kerja banyak dipengaruhi oleh faktor luaran dan dalaman seseorang pekerja itu sendiri. Gejala burnout atau kelesuan melampau pula merupakan masalah utama bagi sesetengah anggota barisan hadapan kerana perlu bekerja dengan komited untuk jangka masa yang panjang. Oleh itu, tahap tekanan dan kesihatan mental itu mampu untuk mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Kajian ini dijalankan untuk mengkaji hubungan antara kelesuan melampau (*burnout*) dan prestasi kerja dalam kalangan anggota polis di Ibu Pejabat Polis (IPD) Daerah Hilir Perak Teluk Intan, Perak. Satu set soal selidik yang terdiri daripada tiga bahagian yang mengandungi maklumat demografi responden, Maslach Burnout Inventory (MBI) dan soal selidik Prestasi Kerja telah digunakan untuk mengumpul data terhadap 120 orang responden. Semua data telah dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25. Hasil kajian mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara burnout dan prestasi kerja dalam kalangan anggota polis [$r = -.201, p < .05$]. Selain itu, hasil dapatan kajian turut menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi kerja dengan peringkat umur dalam kalangan anggota polis [$F = 2.462, k < .05$]. Namun begitu, hasil analisis mendapati tidak terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi kerja dengan pangkat dalam kalangan anggota polis [$F = 1.079, k < .361$]. Kesimpulannya, aktiviti-aktiviti yang memberi inspirasi dan motivasi kepada anggota polis ini adalah amat digalakkan untuk meningkatkan semangat anggota polis ini dalam menjalankan tugas mereka. Kajian akan datang disarankan bagi membuat perbezaan antara jantina berdasarkan populasi kajian. Seterusnya, kajian boleh ditambahbaik

dengan mengkaji hubungan antara prestasi kerja dengan status perkahwinan responden.

Kata kunci: Burnout; Prestasi Kerja; Anggota Polis

THE RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT AND WORK PERFORMANCE AMONG POLICE OFFICERS AT POLICE HEADQUARTERS (IPD) HILIR PERAK DISTRICT TELUK INTAN, PERAK

ABSTRACT

Work performance is greatly influenced by external and internal factor of an employee himself. Symptoms of burnout or extreme stress are a major problem for some front-line workers because they have to work with commitment for a long period of time. Therefore, the level of stress and mental health is able to affect a person's work performance. This study was conducted to examine the relationship between burnout and work performance among police officers at police headquarters (IPD) Hilir Perak District Teluk Intan Perak. A set of questionnaires of three parts containing respondent's demographic information, Maslach Burnout Inventory (MBI) and Work Performance questionnaire was used to collect data on 120 respondents. All data was analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software version 25. the results of the study found that there is a significant relationship between burnout and work performance among police officers [$r = -.201, p < .05$]. In addition, the results of the study also show that there is a significant relationship between work performance and age among police officers [$F = 2.462, k < .05$]. Nevertheless, the results of the analysis found that there is no significant relationship between work performance and rank among police officers [$F = 1.079, k < 361$]. In conclusion, activities that give inspiration and motivation to these policemen are highly encouraged to increase the morale of these policemen in carrying out their duties. Future studies are recommended to differentiate between genders based on the study population. Next the study can be improved by examining the relationship between work performance and the respondent's marital status.

Keywords: Burnout; Work Performance; Police Officers

PENGENALAN

Sejak seluruh negara sedang dilanda wabak Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) sejak awal tahun 2020, ramai yang mengalami pelbagai masalah dari pelbagai aspek. Sebagai contoh, setelah kerajaan mengumumkan berkenaan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) dalam satu tempoh masa yang agak panjang, ramai yang

mengalami masalah tekanan sehingga boleh menyebabkan kemurungan. Dalam menjalankan tugas sebagai anggota barisan hadapan menjaga keamanan negara, dengan tidak sedar, kebanyakan anggota barisan hadapan ini telah mengalami burnout sepanjang mereka bertugas yang mana penekanan terhadap kerja yang memerlukan mereka untuk berhati-hati menjaga diri dan kesihatan dalam masa yang sama mereka perlu mengorbankan diri demi menjaga keamanan dan keharmonian negara. Menurut Ketua Pengarah Kesihatan, Tan Sri Dr. Noor Hisham Abdullah (2021), tekanan yang melampau berkenaan dengan pekerjaan mempunyai 39.1% dalam kalangan barisan hadapan. Jumlah peratusan yang dicatat ini amat membimbangkan banyak pihak kerana ia merupakan catatan peratusan yang tinggi. Menurut Maslach dan Jackson (1996), mendefinisikan burnout adalah tekanan melampau yang dialami oleh seseorang individu yang bekerja secara langsung dengan manusia lain. Tekanan yang melampau yang dihadapi oleh seseorang individu itu dan dialaminya secara berterusan yang telah menyebabkan mereka mengalami kelesuan melampau sehingga mereka tidak bersemangat untuk melakukan aktiviti harian mereka. Selain itu, menurut Haryanto (1994) pula, burnout diistilahkan dengan keadaan yang mana seseorang itu mengalami beberapa faktor stres secara berpanjangan. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa istilah burnout atau kelesuan melampau ini adalah keletihan dan tekanan yang melampau secara berterusan sehingga ia menyebabkan seseorang individu itu mengalami burnout dan mengganggu kehidupan sehariannya.

Menurut Hasrudy Tanjung (2015), prestasi kerja boleh didefinisikan sebagai pencapaian kerja yang dapat dicapai oleh seseorang individu dari segi tingkah laku dalam menjalankan tugas kerja yang diberikan. Prestasi dianggap sebagai konsep yang dipenuhi ke arah menyiapkan tugas dan memenuhi tujuan dengan cara untuk memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dalam rangka tugas (Pugh, 1991). Prestasi kerja pekerja secara umumnya ditakrifkan sebagai usaha individu yang berfungsi untuk prestasi organisasi (Akyol, 2014). Menurut Campbell et. al. (1990), usaha menyumbang kepada matlamat organisasi melalui penilaian prestasi pekerja terhadap sikap dan hasil yang berkaitan dengan pekerjaan berbanding dengan rakan sekerjanya. Menurut Mohamad Ali Manochehri (2015), keletihan kerja sebenarnya adalah satu proses di mana tingkah laku dan sikap pekerja menjadi negatif sebagai tindak balas kepada tekanan kerja. Hal ini menunjukkan dimana apabila seseorang itu mengalami burnout maka mereka akan memberikan kesan terhadap prestasi kerja mereka. Bagi istilah prestasi kerja pula adalah tahap pencapaian seseorang individu dalam sesebuah organisasi yang dengan hasil yang memberi manfaat terhadap organisasi mereka bekerja.

Dalam kajian ini, pemilihan tajuk kajian hubungan burnout dan prestasi kerja kerana kajian- kajian lepas yang dikaji oleh para penyelidik banyak menumpukan kajian terhadap sokongan sosial dan burnout, sokongan sosial dan prestasi kerja, dan lain-lain. Tidak banyak yang mengkaji berkenaan burnout dan prestasi kerja dalam sesebuah organisasi khususnya kepada anggota polis di Malaysia. Justeru itu, pengkaji memilih tajuk kajian burnout dan prestasi kerja dalam kalangan anggota polis kerana ingin melihat perhubungan antara dua pembolehubah ini yang mana anggota polis juga merupakan anggota barisan hadapan yang bertugas sepanjang menjalani pandemik COVID-19. Menurut Lim (2007) dalam kajian Shah Rollah et

al. (2010) burnout ini telah dikaji dengan lebih mendalam kerana pengaruh negatifnya terhadap penurunan produktiviti penyampaian perkhidmatan. Hal ini jelas menunjukkan bahawa, apabila seseorang itu mengalami burnout, maka mereka akan turut menjejaskan persekitaran mereka termasuklah dalam sebuah organisasi yang mereka bekerja. Ia menunjukkan bahawa tahap prestasi kerja seseorang itu akan mula menurun apabila mereka sedang mengalami burnout.

OBJEKTIF KAJIAN

Pengkaji telah membina objektif kajian berdasarkan daripada persoalan kajian dalam penyelidikan ini. Objektif kajian adalah untuk:

- i. Untuk mengenalpasti hubungan hubungan antara burnout dan prestasi kerja dalam kalangan anggota polis di Ibu Pejabat Polis (IPD) Daerah Hilir Perak, Teluk Intan.
- ii. Untuk mengenalpasti perbezaan prestasi kerja berdasarkan peringkat umur dalam kalangan anggota polis di Ibu Pejabat Polis (IPD) Daerah Hilir Perak, Teluk Intan.
- iii. Untuk mengenalpasti perbezaan prestasi kerja dan pangkat dalam kalangan anggota polis di Ibu Pejabat Polis (IPD) Daerah Hilir Perak, Teluk Intan.
- iv. Untuk mengenalpasti perbezaan burnout dan umur dalam kalangan anggota polis di Ibu Pejabat Polis (IPD) Daerah Hilir Perak, Teluk Intan.
- v. Untuk mengenalpasti perbezaan burnout dan pangkat dalam kalangan anggota polis di Ibu Pejabat Polis (IPD) Daerah Hilir Perak, Teluk Intan.

HIPOTESIS KAJIAN

Hipotesis kajian ini adalah seperti berikut:

- i. Terdapat hubungan antara burnout dan prestasi kerja dalam kalangan anggota polis di Ibu Pejabat Polis (IPD) Daerah Teluk Intan.
- ii. Terdapat perbezaan prestasi kerja berdasarkan peringkat umur dalam kalangan anggota polis di Ibu Pejabat Polis (IPD) Daerah Teluk Intan.
- iii. Terdapat perbezaan prestasi kerja dan pangkat dalam kalangan anggota polis di Ibu Pejabat Polis (IPD) Daerah Teluk Intan
- iv. Terdapat perbezaan burnout dan umur dalam kalangan anggota polis di Ibu Pejabat Polis (IPD) Daerah Teluk Intan.
- v. Terdapat perbezaan burnout dan pangkat dalam kalangan anggota polis di Ibu Pejabat Polis (IPD) Daerah Teluk Intan.

SOROTAN KAJIAN

Banyak pengkaji lepas yang telah melakukan kajian berkenaan dengan burnout dan prestasi kerja dalam kalangan pekerja. Terdapat banyak kajian lepas yang dilakukan di dalam dan luar negara. Menurut kajian Shah Rollah Abdul Wahab et.al (2010), yang mengkaji burnout dengan menggunakan soal selidik Maslach Burnout Inventory (MBI - 1979). Kajian terdiri dari 51 responden daripada Jabatan Belia dan Sukan Johor (JBSJ). Analisis kajian dilakukan secara terperinci bagi mendapatkan

hasil dan tahap bagi ketiga-tiga subskala dalam MBI iaitu keletihan emosi, depersonalisasi dan pengurangan pencapaian peribadi. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa responden yang terlibat menghadapi tahap burnout pada tahap yang sederhana dan ia tidak memberikan kesan terhadap responden kajian. Kajian oleh Norzihan et al. (2008). Kajian ini mengkaji burnout dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan jururawat hospital. Sampel kajian adalah seramai 122 orang jururawat dari Hospital Queen Elizabeth yang telah dipilih bagi menjawab soal selidik kajian menggunakan instrumen Maslach Burnout Inventory (MBI). Data dianalisis menggunakan kaedah korelasi Pearson, Ujian-t sampel bebas dan ANOVA sehalu dengan menggunakan program SPSS. Dapatan kajian selepas dianalisis, mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan burnout dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan jururawat Hospital Queen Elizabeth. Oleh yang demikian, dapat disimpulkan bahawa tahap burnout seseorang itu mampu mempengaruhi prestasi kerja seseorang dan organisasi.

Kajian oleh Said dan Rosdah (2021) yang mengkaji beberapa pembolehubah dan antaranya adalah pembolehubah prestasi kerja. Sampel kajian ini adalah seramai 419 responden yang telah dipilih dalam kalangan guru dari lima puluh buah sekolah rendah di negeri Sabah yang dipilih secara rawak dengan kaedah pensampelan rawak berstrata. Kajian ini menggunakan soal selidik Penilaian Prestasi Kerja oleh Iran Herman dan Fatimah Wati Halim (1997). Data kajian dianalisis menggunakan perisian SPSS untuk mendapatkan hasil kajian. Dapatan kajian mendapati terdapat beberapa pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru-guru disekolah.

Justeru, dalam kajian pengkaji ini juga menunjukkan bahawa prestasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap beberapa pembolehubah yang dikaji dalam kajian. Kajian oleh Noriani et al. (2021) berkenaan dengan hubungan sokongan sosial dan prestasi kerja dalam kalangan pekerja di PERKESO, Johor. Untuk mengukur prestasi kerja, penyelidik menggunakan soal selidik Penilaian Prestasi Kerja oleh Iran Herman dan Fatimah Wati Halim (1997) untuk menilai prestasi kerja dalam kalangan 35 orang pekerja yang terlibat dalam kajian ini. Analisis data kajian ini menggunakan perisian SPSS untuk mendapatkan hasil yang tepat. Dapatan kajian menunjukkan bahawa sokongan sosial mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja. Oleh yang demikian, dapat disimpulkan bahawa, apabila pekerja mempunyai sokongan sosial yang baik, maka kesihatan mental pekerja turut terjaga dan pekerja dapat menjaga prestasi kerja dengan baik.

Kajian yang dilakukan oleh Atiqah dan Faridah (2021) mengkaji pembolehubah burnout dalam kajian mereka. Kajian tersebut menggunakan instrumen Maslach Burnout Inventory (MBI). Sampel kajian yang terlibat adalah daripada 364 orang responden yang terdiri daripada kalangan guru. Kajian ini dilakukan di Sekolah Kebangsaan di Kuala Lumpur. Data kajian yang diperolehi ini dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS. Dapatan kajian yang diterima dengan analisis Ujian Korelasi Pearson menunjukkan bahawa nilai korelasi yang lemah antara efikasi sendiri dengan burnout dalam kalangan guru. Secara rumusan dapatan yang didapati dalam kajian ini, menunjukkan bahawa terdapat faktor lain yang mempengaruhi burnout seperti faktor persekitaran kerja yang tidak inovatif. Dengan kajian ini, pengkaji mengharapkan kajian dapat membantu pihak pengurusan dalam memastikan emosi atau kesihatan mental guru berada dalam

keadaan yang baik semasa menjalankan tugas dan sentiasa menjaga prestasi kerja yang baik dalam organisasi.

Kajian oleh Johana et al (2007) berkenaan hubungan sokongan sosial dengan burnout terhadap guru sekolah. Teknik pensampelan yang digunakan adalah teknik non- probability sampling dan accidental sampling. Jumlah pensampelan yang terlibat adalah 159 responden yang terdiri daripada kalangan guru dari 12 buah sekolah. Instrumen kajian yang digunakan adalah soal selidik Maslach Burnout Inventory (MBI). Hasil kajian mendapati bahawa sokongan sosial mempunyai pengaruh yang negatif terhadap burnout. Dalam kata lain, semakin tinggi sokongan sosial dalam kalangan guru, semakin rendah tahap burnout yang dialami oleh guru. Oleh yang demikian, tahap burnout dalam sesebuah organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja seseorang individu. Kajian oleh Mohammad et.al (2019) yang mengkaji berkenaan pengurusan prestasi kerja, hubungkait burnout dengan keinginan untuk berhenti daripada pekerjaan mereka. Pengkaji menggunakan instrumen Maslach Burnout Inventory (MBI) untuk mengkaji perhubungan antara pembolehubah yang dinyatakan. Pensampelan yang digunakan oleh pengkaji adalah populasi di 15 buah hotel yang terdapat di Amman, Jordan. Pensampelan dipilih dengan menggunakan pensampelan rawak mudah dan jumlah yang terlibat dalam kajian ini adalah 317 orang. Dapatan kajian menunjukkan bahawa hubungan yang signifikan antara burnout sebagai punca kepada keinginan pekerja untuk berhenti kerja dan menyumbang kepada kesan terhadap prestasi kerja mereka.

Kajian Safari I (2020) yang mengkaji hubungan antara burnout dan kepuasan kerja dalam kalangan guru di universiti dan sekolah di Iran. Seramai 159 orang guru yang menjadi sampel dalam kajian ini yang terdiri daripada tenaga pengajar di universiti mahupun di sekolah. Instrumen yang digunakan dalam kajian ini adalah soal selidik Maslach Burnout Inventory (MBI) untuk menilai tahap burnout yang dialami oleh para tenaga pengajar. Setelah membuat analisis, dapatan kajian menunjukkan hasil korelasi yang negatif antara kepuasan kerja dan tahap burnout dalam kalangan pekerja. Dapat dirumuskan, semakin tinggi kepuasan kerja seseorang, maka semakin rendah risiko seseorang itu untuk mengalami burnout. Oleh demikian, dalam kajian pengkaji juga mendapati bahawa burnout memainkan peranan penting terhadap prestasi kerja seseorang individu di tempat kerja. Kajian yang dilaksanakan oleh Wafaa Mohammed Ahmad (2019) yang mengkaji kesan burnout terhadap prestasi kerja dalam kalangan pekerja staf di King Abdul Aziz University. Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan instrumen Maslach Burnout Inventory (MBI) untuk mengukur tahap burnout dalam kalangan pekerja. Jumlah responden yang terlibat adalah seramai 500 orang pekerja staf yang bekerja di King Abdul Aziz University, Jeddah, Arab Saudi. Hasil daripada kajian yang dilakukan menunjukkan hubungan yang signifikan antara prestasi kerja dengan setiap subskala yang terdapat dalam Maslach Burnout Inventory (MBI).

METODOLOGI KAJIAN

Kajian yang dilaksanakan ini adalah berbentuk pendekatan kauntitatif dengan menggunakan reka bentuk soal selidik sebagai instrumen pengumpulan data serta

menggunakan teknik perampelan rawak mudah. Menurut Chua (2006) dan Nana, pendekatan kuantitatif adalah penyelidikan yang menekankan kepada fenomena-fenomena objektif dan dikawal melalui pengumpulan dan analisis data. Persampelan rawak mudah adalah persampelan yang memilih responden di mana responden tersebut merupakan dalam populasi yang mempunyai kebarangkalian yang sama untuk dipilih (Sidek Mohd Noah, 2002). Saiz sampel boleh dilihat berdasarkan jadual Krejcie dan Morgan (1970). Kajian ini menggunakan seramai 120 orang anggota Polis di Ibu Pejabat Polis Daerah Hilir Perak, Teluk Intan. Soal selidik yang digunakan dalam kajian ini adalah Maslach Burnout Inventory dan Soal Selidik Prestasi Kerja. Data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 25.

Instrumen Kajian

Maslach Burnout Inventory - Human Service Survey (MBI-HSS) yang dipelopori oleh Christina Maslach dan Susan E. Jackson (1996) untuk menilai tahap burnout yang dihadapi oleh pekerja. Di dalam soal selidik ini, ia mempunyai tiga subskala iaitu keletihan emosi yang mengandungi sembilan item, depersonalisasi yang mengandungi lima item dan pengurangan pencapaian peribadi yang mengandungi lapan item. Jumlah keseluruhan yang terdapat di dalam soal selidik ini adalah 22 item. Dalam subskala keletihan emosi, ia mengandungi sembilan item dan kesemua item dalam subskala ini merupakan pernyataan yang berbentuk negatif. Markat yang boleh didapati dalam subskala ini yang terendah adalah 0 hingga 16 manakala markat pada tahap sederhana pula adalah antara 17 hingga 26 dan markat tertinggi pula adalah antara 27 dan ke atas. Item-item tersebut adalah berada pada soalan 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 dan 20. Antara bentuk soalan yang terdapat dalam subskala ini adalah seperti 'Saya berasa keletihan emosi akibat kerja saya.' Subskala depersonalisasi ini pula mengandungi lima item dan kesemua item yang terdapat dalam subskala ini juga merupakan pernyataan yang berbentuk negatif. Bagi kaedah permarkatan dalam subskala ini, markat yang terendah ialah di antara 0 hingga 6 dan markat pada tahap sederhana pula adalah 7 hingga 12 manakala markat tertinggi yang boleh diperolehi adalah antara 13 dan ke atas. Item-item yang melibatkan subskala depersonalisasi ini adalah item-item bernombor 5, 10, 11, 15, dan 22. Antara soalan yang terdapat di dalam subskala depersonalisasi ini adalah seperti 'Saya sebenarnya tidak peduli pada apa yang berlaku pada sesetengah kakitangan saya.'. Subskala pengurangan pencapaian peribadi ini mengandungi sebanyak 8 item dan kesemua item subskala yang terdapat pada subskala ini merupakan item yang berbentuk pernyataan positif. Jumlah markat terendah yang diperolehi dalam subskala ini adalah antara 0 hingga 24 manakala jumlah markat tertinggi pula adalah antara 25 hingga 48. Item-item tersebut adalah pada nombor soalan 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 dan 21. Antara soalan yang terdapat didalam subskala ini adalah seperti 'Saya telah berjaya mencapai banyak perkara yang berfaedah di dalam tugas ini.'

Soal Selidik Penilaian Prestasi Kerja ini telah diadaptasikan oleh Iran Herman dan telah dinilai oleh Fatimah Wati Halim (1997). Dalam soal selidik ini telah menggunakan skala likert dengan enam pilihan iaitu bermula dengan sangat tidak memuaskan, kurang memuaskan, sederhana, baik, cemerlang dan sangat cemerlang.

Soal selidik ini mengandungi 17 item. Pengkajimengekalkan kaedah pemarkatan yang telah diadaptasikan oleh Iran Herman dan Fatimah Wati Halim (1994). Pengkaji juga membahagikan tahap prestasi kerja di dalam kajian ini kepada tiga bahagian iaitu rendah, sederhana dan tinggi.

Kebolehpercayaan alat ujian ini adalah dinilai berdasarkan nilai alfa Cronbach Melalui kajian yang dilakukan oleh Halimatussaediyah Tamrin dan Noraini Abdol Raop (2015) dengan menggunakan soal selidik Penilaian Prestasi Kerja yang telah diadaptasikan oleh Iran Herman dan Fatimah Wati Halim (1997). Nilai kebolehpercayaan yang diperolehi adalah .942. Manakala melalui kajian yang telah dilakukan oleh Norzihan Ayub, Ferlis Bahari dan Beddu Salam Baco (2008) dengan menggunakan alat ujian Maslach Burnout Inventory (MBI). Nilai kebolehpercayaan yang diperolehi adalah .83. Nilai kebolehpercayaan bagi kedua-dua alat ujian ini boleh dianggap baik kerana nilai alfa Cronbach melebihi daripada 0.70.

HASIL KAJIAN

Hasil kajian dibahagikan kepada dua iaitu hasil kajian deskriptif dan hasil kajian inferensi.

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil dapatan keputusan deskriptif tentang taburan kekerapan dan peratus responden mengikut maklumat demografi soal selidik iaitu peringkat umur dan pangkat responden dalam organisasi.

Jadual 1: Analisis Responden Berdasarkan Umur

Umur	Kekerapan (<i>f</i>)	Peratus (%)
18 – 21 tahun	2	1.7
22 – 30 tahun	49	40.8
31 – 40 tahun	58	48.3
41 – 50 tahun	10	8.3
50 tahun ke atas	1	0.8
Jumlah	120	100

Berdasarkan Jadual 1, jadual ini telah menunjukkan bilangan dan peratus kajian yang telah dibahagikan mengikut umur anggota polis yang telah menjadi responden dalam kajian ini. Berdasarkan jadual di atas, terdapat seramai 2 orang anggota polis yang berumur di antara 18 tahun hingga 21 tahun yang mewakili 1.7%. Selain itu, peringkat umur yang seterusnya di antara 22 tahun hingga 30 tahun adalah seramai 49 orang anggota yang mewakili 40.8%. Seterusnya, peringkat umur anggota polis yang berumur 31 tahun hingga 40 tahun adalah seramai 58 orang anggota yang mewakili sebagai 48.3%. Pada peringkat umur 41 tahun dan 50 tahun pula seramai 10 orang anggota polis yang mewakili 8.3%, manakala bagi peringkat umur 50

tahun keatas pula mempunyai seramai 1 orang anggota polis yang mewakili sebagai 0.8%.

Jadual 2: Analisis Responden Berdasarkan Pangkat

Pangkat	Kekerapan (<i>f</i>)	Peratusan (%)
Konst-Kpl	106	88.3
Sjn-SM	11	9.2
SI-Insp	2	1.7
ASP-DSP	1	0.8
Jumlah	120	100

Menerusi Jadual 2, kekerapan yang paling tinggi berdasarkan pangkat dalam organisasi adalah pada Konstabel hingga Koperal iaitu seramai 106 orang anggota polis dengan jumlah peratusan sebanyak 88.3%. Selain itu, bagi pangkat Sarjan hingga Sarjan Major pula mempunyai kekerapan sebanyak 11 orang anggota polis dengan peratusan sebanyak 9.2%. Seterusnya, bagi pangkat Sub Inspektor hingga Inspektor adalah seramai 2 orang anggota yang mewakili 1.7% manakala bagi pangkat Asisten Superintenden Polis hingga Deputy Superintenden Polis pula mempunyai seramai 1 orang anggota polis yang mewakili sebanyak 0.8%.

Hasil Analisis Inferensi

Dalam bahagian ini, pengkaji akan menunjukkan statistik inferensi hasil daripada penganalisaan yang menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS) untuk menguji hipotesis kajian yang telah dibina. Jenis analisa yang digunakan adalah ujian Korelasi dan ujian Anova.

Jadual 3: Pekali Korelasi Pearson bagi hubungan antara Burnout dan Prestasi Kerja

Pemboleh ubah	Burnout	Prestasi Kerja
Prestasi Kerja	-.201	.028

$k < .05$

Jadual 3 menunjukkan keputusan analisa terhadap hubungan antara burnout dan prestasi kerja. Keputusan nilai korelasi pearson adalah $-.201^*$ ($r = -.201^*$) dan nilai kebarangkalian adalah $k = .028$ yang diuji pada aras keyakinan $\alpha = .05$. Nilai kebarangkalian ini didapati lebih kecil dari aras keyakinan ($k < .05$). Dengan ini, keputusan ini menunjukkan bahawa burnout mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan prestasi kerja ($r = -.201$, $k < .05$). Maka, hipotesis terdapat hubungan antara burnout dan prestasi kerja dalam kalangan anggota plis di Ibu Pejabat Polis (IPD) Daerah Teluk Intan adalah diterima.

Hasil kajian ini adalah selari dengan kajian yang telah dilakukan oleh Maltem Akca (2020) yang melaksanakan kajian terhadap 144 orang ahli akademik di Turki

yang menyatakan bahawa dalam hipotesis yang diuji mendedahkan keletihan emosi, depersonalisasi, dan faktor agama-budaya secara signifikan mempengaruhi niat pekerja untuk berhenti. Walau bagaimanapun, pencapaian peribadi yang berkurangan tidak menjejaskan niat mereka untuk berhenti. Daripada kajian ini, dalam dilihat bahawa tahap burnout seseorang pekerja itu boleh mempengaruhi tahap prestasi pekerja tersebut.

Jadual 4: Analisis ANOVA Sehala Perbezaan Prestasi Kerja berdasarkan Peringkat Umur

Prestasi Kerja	dk	Min Kuasa Dua	F	Sig.
Antara kumpulan	4	606.401	2.462	.049
Dalam kumpulan	115	246.344		
Jumlah	119			

Jadual 4 menunjukkan keputusan analisa yang menggunakan ujian ANOVA Sehala bagi perbezaan prestasi kerja berdasarkan peringkat umur dalam kalangan anggota polis ialah $F = 2.462$ dengan nilai signifikan adalah .049 yang diuji dengan aras keyakinan .05. Nilai signifikan ini didapati lebih rendah daripada aras keyakinan. Oleh demikian, hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi kerja dengan peringkat umur. Maka, hipotesis ini diterima.

Kajian ini tidak selari dengan kajian yang dilakukan oleh Aznira Zakaria, (2014) yang mana berdasarkan kajian tersebut menunjukkan hasil ujian ANOVA sehala bagi prestasi kerja dengan umur, didapati nilai signifikan yang diperoleh adalah tinggi daripada tahap signifikan 0.05 untuk 7 kumpulan umur: $F = 1.346$, $p = 0.248$ ($p > 0.05$) dan dengan itu H_1 ditolak. Maka hasil kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara prestasi kerja berdasarkan umur. Dalam hasil hipotesis kajian oleh pengkaji menunjukkan bahawa umur adalah mempengaruhi seseorang individu itu untuk bertindak sama ada lebih positif atau negatif. Dalam keadaan pandemik COVID-19, setiap orang mempunyai tekanannya yang tersendiri dan ia tergantung terhadap kematangan umur individu tersebut untuk bagaimana mengatasi masalah mereka.

Jadual 5: Analisis ANOVA Sehala Perbezaan Prestasi Kerja dan Pangkat dalam Kalangan Anggota Polis

Prestasi Kerja	dk	Min Kuasa Dua	F	Sig
Antara Kumpulan	3	278.254	1.079	.361
Dalam Kumpulan	116	257.934		
Jumlah	119			

Jadual 5 menunjukkan hasil dapatan analisa kajian dengan menggunakan ujian ANOVA Sehalu bagi perbezaan prestasi kerja dan pangkat dalam kalangan anggota polis. Hasil analisa kajian adalah $F = 1.079$ dengan nilai kebarangkalian adalah .361 yang diuji dengan aras keyakinan iaitu .05. Nilai kebarangkalian ini didapati lebih tinggi daripada aras keyakinan. Dengan ini, hasil kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi kerja dengan peringkat umur. Maka, hipotesis ini ditolak.

Hasil kajian ini adalah selari dengan kajian yang dijalankan oleh Aznira Zakaria (2014) juga yang mana berdasarkan kajian tersebut menunjukkan hasil ujian bagi prestasi kerja dengan tempoh berkhidmat, didapati nilai signifikan yang diperolehi adalah tinggi 52 daripada tahap signifikan 0.05 bagi 5 kumpulan tempoh berkhidmat: $F = 1.789$, $p = 0.140$ ($p > 0.05$) dan dengan itu hipotesis ditolak. Maka hasil kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara prestasi kerja berdasarkan tempoh berkhidmat. Dari kajian ini menunjukkan bahawa prestasi kerja seseorang pekerja tidak dipengaruhi oleh pangkat dalam seseorang organisasi terutamanya ketika menghadapi satu situasi yang tegang seperti menghadapi ketika pandemik COVID-19.

Jadual 6: Analisis ANOVA Sehalu Perbezaan Burnout dan Umur dalam Kalangan Anggota Polis

Burnout	dk	Min Kuasa Dua	F	Sig
Antara Kumpulan	4	1419.212	2.574	.041
Dalam Kumpulan	115	551.366		
Jumlah	119			

Menerusi hasil dapatan kajian yang telah dinyatakan di dalam Jadual 6, hasil kajian yang menggunakan ujian ANOVA Sehalu adalah $F = 2.574$ dengan nilai kebarangkalian sebanyak .041 yang diuji dengan aras keyakinan iaitu .05. Hal ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara burnout dan peringkat umur dalam kalangan anggota polis. Justeru itu, hipotesis ini telah diterima.

Hasil kajian ini adalah selari dengan kajian yang telah dijalankan oleh Johana Purba et. al. (2007), terhadap 158 orang guru sekolah yang mana berdasarkan faktor umur, guru berumur lewat remaja lebih burnout daripada guru awal dewasa dan pertengahan umur. Ini oleh disebabkan oleh guru remaja mempunyai usia yang agak muda dan pengalaman yang agak sedikit dalam kerja mereka kadang-kadang masih perlu menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja menjadikan mereka lebih mudah terdedah kepada burnout. Dapat disimpulkan bahawa faktor umur seseorang pekerja itu mempengaruhi tahap burnout mereka.

Jadual 7: Analisis ANOVA Sehala Perbezaan *Burnout* dan Pangkat dalam Kalangan Anggota Polis

Burnout	dk	Min Kuasa Dua	F	Sig
Antara Kumpulan	3	783.145	1.361	.258
Dalam Kumpulan	116	575.298		
Jumlah	119			

Berdasarkan Jadual 7, hasil dapatan kajian yang telah dinyatakan yang menggunakan ujian ANOVA Sehala bagi perbezaan burnout dan pangkat dalam kalangan anggota polis adalah $F = 1.361$ dengan nilai signifikan adalah .258 yang diuji dengan aras keyakinan .05. Nilai signifikan ini didapati lebih tinggi daripada aras keyakinan. Oleh itu, hasil kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara burnout dengan pangkat. Maka hipotesis ini telah ditolak.

Hasil kajian ini adalah selari dengan kajian yang dilakukan oleh Norzihan et. al. (2008), terhadap 122 orang jururawat di Hospital Queen Elizabeth menunjukkan tidak terdapat perbezaan burnout mengikut tempat bertugas responden. Berdasarkan keputusan yang didapati dalam kajian ini, menunjukkan bahawa pangkat seseorang itu tidak mempengaruhi tahap burnout seseorang ketika menjalankan tugas kerja mereka.

CADANGAN KAJIAN

Terdapat beberapa cadangan kajian untuk tujuan penambahbaikan kajian akan datang yang berkaitan dengan burnout dan prestasi kerja. Berdasarkan analisis hasil kajian, pengkaji mendapati bahawa dua daripada lima hipotesis yang dibina adalah ditolak iaitu tidak terdapat hubungan antara prestasi kerja dan pangkat dan tidak terdapat hubungan antara burnout dan pangkat dalam kalangan polis. Hal ini berkemungkinan pangkat responden yang menjawab soal selidik ini tidak mempengaruhi tahap tekanan emosi dan prestasi kerja. Sekiranya kajian ini dilakukan kepada responden yang terdedah dengan tekanan yang berterusan dan melibatkan dengan pangkat jawatan dalam organisasi, maka ia boleh menjadikan kemungkinan bahawa hipotesis antara pangkat dengan prestasi kerja dan burnout yang dibuat akan diterima.

Berdasarkan kajian analisis, pengkaji tidak mengkaji hipotesis dari aspek perbezaan jantina kerana dalam kajian yang dijalankan responden yang menjawab soal selidik adalah lelaki. Sekiranya, kajian dilakukan berdasar jantina antara lelaki dan perempuan, berkemungkinan pengkaji akan mendapat melihat perbezaan keputusan kajian antara burnout dan prestasi kerja dalam kalangan anggota polis. Selain itu, pengkaji juga boleh membina hipotesis antara prestasi kerja dengan status perkahwinan responden yang mana pengkaji berkemungkinan dapat melihat keputusan kajian sama ada terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi kerja dengan status perkahwinan responden. Cadangan yang seterusnya adalah, pengkaji perlu mendapatkan jumlah yang seimbang untuk mengkaji hipotesis yang telah

dibina dan bagi memudahkan menganalisis hipotesis kajian. Selain itu, dicadangkan agar pengkaji dapat menambah reka bentuk tinjauan agar pengkaji mendapat hasil yang lebih terperinci selain daripada hasil soal selidik yang dikumpul.

Seterusnya, cadangan bagi penambahbaikan dalam kajian adalah daripada segi penjagaan kesihatan mental dalam kalangan anggota polis di Malaysia. Hal ini kerana, seperti yang dapat dilihat ramai individu malah organisasi yang memandang enteng terhadap kesihatan mental mereka sehingga ia mengganggu kehidupan mereka. Dalam kajian yang dilakukan oleh pengkaji, mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara burnout dengan peringkat umur dalam kalangan anggota polis di Ibu Pejabat Polis (IPD) Daerah Hilir Perak. Keadaan burnout seseorang individu boleh menjejaskan kualiti kehidupan seseorang itu sekiranya tidak dirawat dengan segera. Pengabaian berkenaan kesihatan mental ini merupakan isu yang besar dalam memiliki hidup yang sihat dan melahirkan sebuah organisasi yang sejahtera.

KESIMPULAN

Secara kesimpulannya, kajian ini adalah bertujuan untuk mengkaji hubungan burnout dan prestasi kerja dalam kalangan anggota polis di Ibu Pejabat Polis Daerah Hilir Perak, Teluk Intan, Perak. Hasil analisis keputusan kajian statistik deskriptif dan inferensi yang telah dibincangkan dengan terperinci dan menyeluruh berdasarkan kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan tajuk yang dipilih oleh pengkaji. Dapatan kajian yang diperolehi juga menunjukkan prestasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan burnout dalam kalangan anggota polis. Begitu juga dengan dapatan yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi kerja berdasarkan umur. Walaupun begitu, pengkaji mendapati hasil kajian menunjukkan wujudnya hubungan yang tidak signifikan antara prestasi kerja dengan pangkat dalam kalangan anggota polis. Kajian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara keseluruhannya kepada individu lain dan para pengkaji pada masa akan datang.

RUJUKAN

- Abdul Said Ambotang & Rosdah Herawaty Hamid. (2021). Pengaruh Kepimpinan Instruksional, Kecerdasan Emosi dan Personaliti Guru Besar Terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Rendah di Sabah. *Sains Insani*. Vol 6(1), 35-4
- Aznira Zakaria. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja: Satu Kajian Ke Atas Ejen Penghantaran Di Kompleks Kastam Bukit Kayu Hitam*. Laporan Penyelidikan, Universiti Utara Malaysia.
- Dr. Hasrudy Tanjung. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 15(1), 27-36.
- Halimatussaadiyah 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*. 8(2), 115- 129.

- Johana Purba, Aries Yulianto & Ervy Widyanti. (2007). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Guru. *Jurnal Psikologi*. 5(1), 77-87.
- Jasna Hudek-Knezevic, Barbara Kalabic Maglica & Nada Krapic. (2011). Personality, Organizational Toward Work As Prospective Predictors Of Professional Burnout In Hospital Nurses. *Croatian Medical Journal*. 52(4), 538.
- Kelly L.Zellars, Pamela L. Perrew & Wayne A. Hochwarter. (2000). Burnout In Health Care: The Role Of The Five Factor Of Personality. *Journal of Applied Social Psychology*. 30(8), 1570- 1598.
- Meltem Akea & Mubeyyen Tepe Kucukoglu. (2020). *Relationship Between Mental Workload, Burnout, And Job Performance: A Research Among Academicians. Evaluating Mental Workload For Improved Workplace Performance*. (PP.49-68)
- Mohamad Ali Manochehri & Mohsen Malekmohammadi. (2015). The Relationship Between Job Burnout And Job Performance In Employees Of Sepah Bank, Gorgan, Iran. *Journal of Applied Environment and Biological Sciences*. 5(8)166-170.
- Mohammad B. Al-Badarneh, Hakam Shatnawi, Omar Abedalla Alananzeh & Ahmad A. AlMkhadme. (2019). Job Performance Management: The Burnout Inventory Model An Intention To Quit Their Job Among Hospitality Employees. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. 5(2), 1335-1361
- Noraini Abdol Raop & Kahlilah Saire. (2021). Sokongan Sosial: Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Pekerja Di PERKESO, Johor. *Malaysian Journal of Social Science*. 6(1) 2021:1-13.
- Norzihan Ayub, Ferlis Bahari, & Beddu Salam Baco. (2008). Burnout Dan Komitmen Terhadap Organisasi Di Kalangan Jururawat Hospital. *Jurnal Kemanusiaan*. 2.73-86
- Nurul Atiqah Mustafa & Faridah Mydin Kutty. (2021). Pengaruh Efikasi Kendiri Terhadap Burnout Guru Sekolah Kebangsaan (SK) Di Kuala Lumpur. *International Journal of Education and Pedagogy*. Vol. 3 (4), 80-91.
- Safari I. (2020). A Study On The Relationship Between Burnout And Job Satisfaction Of Iranian EFL Teachers Working In Universities And Schools (Abstrak). *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*. 13(4). 164-173.
- 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.
- Wafaa Mohammed Ahmed bin Zaid (2019). The Impact Of Job Burnout On The Performance Of Staff Member At King Abdul Aziz University (Abstrak). *International Journal of Business and Social Science*. 10(4), 126.