

## **HUBUNGAN ANTARA *BURNOUT* DAN PENGLIBATAN KERJA DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH MENENGAH**

*(The Relationship Between Burnout and Job Engagement among Middle School Teachers)*

Mohammad Saipol Mohd Sukor\* & Nabila Azman

### **ABSTRAK**

Beban kerja dalam kalangan guru semakin mencabar saban tahun ditambahkan lagi dengan keperluan pembelajaran secara maya. Keadaan ini memberi kesan kepada tingkahlaku guru di tempat kerja seperti peningkatan *burnout* dan kurangnya penglibatan kerja. Justeru itu, kajian ini mengenalpasti hubungan antara *burnout* dan penglibatan kerja dalam kalangan guru di beberapa buah sekolah menengah di Johor. Reka bentuk kajian kuantitatif telah digunakan dengan menggunakan soal selidik Maslach *Burnout Inventory* (MBI) dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). Sampel kajian adalah sebanyak 95 orang guru sekolah menengah. Hasil analisis korelasi menunjukkan dimensi keletihan emosi dan dipersonalisasi mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan penglibatan kerja, manakala pencapaian peribadi mempunyai hubungan signifikan yang positif dengan penglibatan kerja dalam kalangan guru. Kajian ini memberikan nilai tambah kepada pihak sekolah serta pengkaji akan datang dalam merancang dan melaksanakan strategi atau intervensi yang bersesuaian untuk mengurangkan *burnout* seterusnya meningkatkan penglibatan kerja dalam kalangan guru.

**Kata kunci:** *burnout*, penglibatan kerja, guru

### **ABSTRACT**

The workload among teachers is increasingly challenging every year with the need for virtual learning. This condition affects teacher's behavior in the workplace such as increased burnout and lack of work engagement. Therefore, this study identifies the relationship between burnout and work engagement among teachers in several secondary schools in Johor. The quantitative study design was used using the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). The sample was 95 secondary school teachers. The results from the correlation analysis showed that the dimensions of emotional exhaustion and depersonalization had a significant negative relationship with work engagement, while personal achievement had a significant positive relationship with work engagement among teachers. This study provides added value to the school as well as future researchers in planning and implementing appropriate strategies or interventions to reduce burnout and further increase work engagement among teachers.

**Keywords:** burnout, work engagement, teachers

## PENGENALAN

Tugas perguruan pada masa kini semakin mencabar dengan keperluan penggunaan teknologi dalam kaedah pengajaran dan pembelajaran (Zakariah, 2013). Keadaan ini memaksa guru untuk lebih proaktif dalam menggunakan pelbagai kaedah untuk menyampaikan ilmu kepada pelajar. Bagi memenuhi hasrat negara dalam melahirkan modal insan yang berkualiti, guru perlu menguasai pelbagai bidang ilmu agar dapat menyampaikan ilmu secara berkesan kepada pelajar sejajar dengan perkembangan teknologi terkini. Selain itu, perubahan yang berlaku dalam sistem pendidikan menjadikan guru-guru menerima lebih banyak beban tugas demi memenuhi keperluan dasar-dasar baru (Antin & Kiflee, 2018). Hal ini sebagaimana menurut Hamzah (2018) bahawa hasrat pihak kementerian yang ingin memansuhkan peperiksaan di sekolah rendah, lalu menggantikannya dengan sistem pentaksiran yang lebih objektif memerlukan komitmen yang tinggi dalam kalangan guru untuk memenuhi hasrat dan matlamat tersebut. Hal ini secara tidak langsung boleh menyumbang kepada tekanan dalam kalangan guru.

Tekanan yang diterima secara berterusan dan berpanjangan akan mendatangkan *burnout*. Ianya terhasil daripada gabungan kesan faktor-faktor berkaitan kerja yang tidak berkesudahan lantas mendorong kepada gangguan psikologi dalam kalangan individu (Arvidsson et al., 2019). *Burnout* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan situasi kerja yang bertekanan tinggi (Ishak, 2015). Ianya berhubungkait dengan pelbagai sikap dan tingkahlaku pekerja di tempat kerja dan salah satu tingkahlaku tersebut ialah penglibatan kerja (Cole, Walter, Bedeian, & O'Boyle, 2012).

Penglibatan kerja merupakan satu tahap minda yang positif, tingkahlaku kerja yang produktif yang dicirikan oleh semangat, dedikasi dan penyerapan (Schaufeli et al., 2002). Dalam erti kata lain, pekerja yang mempunyai tahap penglibatan kerja yang tinggi cenderung untuk lebih bertenaga, komited dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan berbanding pekerja yang rendah tahap penglibatan kerja. Malah, kejayaan sesebuah organisasi turut disumbang oleh pekerja yang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas (Ismail, Noor & Hamzah, 2013). Ini menunjukkan bahawa penglibatan kerja amat penting dalam menentukan pencapaian sesebuah organisasi khususnya insitituti pendidikan.

Justeru itu, amat penting untuk pekerja dalam sesebuah organisasi khususnya para guru mempunyai penglibatan kerja yang tinggi untuk memastikan misi dan visi sekolah tercapai. Bagi memastikan matlamat tersebut dapat direalisasikan, kajian berterusan perlu dilakukan untuk meneroka faktor-faktor yang berhubungkait dengan penglibatan kerja. Walau bagaimanapun, berdasarkan tinjauan literatur yang dilakukan, pengkaji mendapati masih kurang kajian empirikal yang mengenalpasti faktor penglibatan kerja terutama mengenai hubungan pemboleh ubah tersebut dengan dimensi-dimensi *burnout* dalam kalangan guru. Justeru itu kajian ini dijalankan dengan memfokuskan kepada hubungan dimensi-dimensi *burnout* dengan penglibatan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah. Objektif kajian ini ialah mengenalpasti tahap *burnout* dan penglibatan kerja serta mengenalpasti hubungan antara dimensi *burnout* (keletihan emosi, depersonalisasi dan pencapaian peribadi) dan penglibatan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.

## KAJIAN LITERATUR

Konsep *burnout* telah mula diperkenalkan oleh Herbet Freudenberger sebagai suatu keadaan yang menggambarkan kelemahan emosi yang muncul sedikit demi sedikit serta dapat dilihat melalui kemerosotan emosi dan komitmen dalam melakukan sesuatu (Koutsimani, Montgomery & Georganta, 2019; Schaufeli, Leiter & Maslach, 2009). Freudenberger turut menjelaskan *burnout* sebagai perasaan letih dan lesu akibat beban kerja berlebihan yang perlu dihadapi oleh seseorang individu. Selain itu, *burnout* juga merujuk kepada satu keadaan dimana tercetusnya krisis dalam hubungan individu dengan pekerjaan dan orang sekelilingnya (Hultell & Gustavsson, 2009). Krisis atau konflik yang berpanjangan akan memberikan tekanan emosi dan stres interpersonal ke atas pekerja (Steinhardt et al., 2011).

Salah satu teori yang menjelaskan mengenai *burnout* ialah teori *Conservation of Resources*. Teori tersebut menjelaskan mengenai tahap awal bagi *burnout* yang bermula daripada proses penggunaan tenaga individu untuk menghadapi tekanan kerja serta segala bebanan yang perlu ditanggung ditempat kerja (Gorgievski & Hofball, 2008). Berdasarkan teori ini, didapati tekanan yang kronik dan berpanjangan mampu berkembang menjadi *burnout* dalam diri pekerja. Ianya digambarkan melalui tiga dimensi penting yang meliputi aspek emosi, pemikiran dan tingkahlaku iaitu keletihan emosi, depersonalisasi dan penurunan pencapaian peribadi (Brady et al., 2020; Schaufeli & Salanova, 2007).

Keletihan emosi merupakan antara elemen yang paling utama dimana ianya berlaku apabila tuntutan emosi dalam pekerjaan melebihi daya tahan emosi seseorang individu. Pada peringkat ini, pekerja cenderung merasa bahawa pekerjaan mereka sangat meletihkan dari segi emosi. Seterusnya, bagi individu yang mengalami depersonalisasi, mereka akan cenderung bersikap dingin, menjauhkan diri daripada orang lain, berubah sikap menjadi seorang yang kasar, serta acuh tak acuh terhadap persekitaran pekerjaan (Brady et al., 2020). Dimensi terakhir ialah pencapaian personal, ianya merujuk kepada penilaian sendiri terhadap pencapaian diri yang sekiranya negatif akan menyumbang berkurangnya rasa percaya diri. Pada dasarnya, peningkatan *burnout* cenderung memberi kesan negatif kepada tingkahlaku pekerja di tempat kerja. Salah satu tingkahlaku yang terkesan dengan *burnout* ialah penglibatan kerja (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014).

Waghmare (2017) mendefinisikan penglibatan kerja sebagai suatu kombinasi antara penglibatan emosi dengan cita-cita peribadi seseorang. Menurut pekerja yang melibatkan diri sepenuhnya dengan pekerjaan mereka adalah sangat komited dan bertanggungjawab terhadap pekerjaan mereka (Bakker, 2011). Lazimnya, pekerja yang mempunyai penglibatan kerja yang tinggi cenderung berasa lebih bertenaga, berdedikasi dan terlibat sepenuhnya dalam aktiviti atau tugas mereka. Pada dasarnya, penglibatan kerja merupakan keadaan minda positif dan berkait dengan pekerjaan yang dicirikan oleh tiga komponen asas iaitu *vigor* (bertenaga dan mempunyai daya tahan mental yang tinggi semasa bekerja walaupun dalam keadaan yang sukar), *dedication* (terlibat sepenuhnya dengan pekerjaan yang dilakukan dengan penuh inspirasi serta rasa bangga dan bertanggung jawab) dan *absorption* (tumpuan sepenuhnya kepada tugas sehingga merasa masa berlalu dengan begitu cepat dan merasa sukar untuk mengelak dari melakukan kerja yang diberikan) (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2003).

Beberapa kajian yang meneroka hubungkait antara *burnout* dan penglibatan kerja telah dilakukan oleh pengkaji-pengkaji lepas. Antaranya ialah kajian oleh Hakanen, Bakker dan Schaufeli (2006) dan Salmela-Aro, Hietajarvi, & Lonka (2019) yang mendapati bahawa simptom *burnout* mempunyai hubungan secara tidak langsung dengan kesihatan dan penglibatan kerja dalam kalangan guru. Sementara itu, kajian oleh Roslan et al., (2015) terhadap guru-guru di Malaysia menunjukkan bahawa terdapat perkaitan penting antara tuntutan kerja, sumber kerja, *burnout* dan penglibatan kerja dalam kalangan guru.

Kajian oleh Capone, Joshanloo dan Ah Park (2018) mengenai *burnout* dan faktor berkaitan dengannya mendapati wujudnya hubungan negatif yang signifikan antara pemboleh ubah tersebut dengan penglibatan kerja dan keberkesanan diri dalam kalangan guru. Secara kesimpulannya, kajian-kajian lepas menyokong hubungan signifikan antara *burnout* dan penglibatan kerja (Bakker et al., 2014; Cole et al., 2012; Maricuțoiu, Sulea, & Iancu, 2017). Berdasarkan kajian-kajian tersebut didapati bahawa peningkatan *burnout* dalam kalangan guru akan mengakibatkan penglibatan kerja semakin berkurangan. Justeru itu, kajian ini menjangkakan hubungan negatif yang signifikan bagi kedua-dua pemboleh ubah tersebut.

- H1: Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara keletihan emosi dengan penglibatan kerja dalam kalangan guru.
- H2: Terdapat hubungan positif yang signifikan antara pencapaian peribadi dengan penglibatan kerja dalam kalangan guru.
- H3: Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara depersonalisasi dengan penglibatan kerja dalam kalangan guru.

## **METODOLOGI KAJIAN**

Reka bentuk kajian ini adalah keratan rentas dengan menggunakan soal selidik untuk mengumpul data kuantitatif. Kajian ini juga berbentuk korelasional kerana mengenalpasti hubungan antara dua pemboleh ubah iaitu *burnout* dan penglibatan kerja. Populasi kajian adalah dalam kalangan guru sekolah menengah di sebuah daerah di Negeri Johor. Kajian ini memfokuskan kepada guru kerana ianya merupakan salah satu bidang pekerjaan yang mencabar dengan risiko yang tinggi menghadapi gangguan psikologi berkait dengan stres (Arvidsson, et al., 2019). Sampel kajian dipilih menggunakan teknik persampelan mudah dan jumlah responden kajian yang diperolehi ialah seramai 95 orang.

Soal selidik *Maslach Burnout Inventory* (MBI) telah digunakan untuk mengukur *burnout*. Sebanyak 22 item di dalam MBI dan terbahagi kepada tiga dimensi iaitu keletihan emosi, pencapaian peribadi dan depersonalisasi. Soal selidik ini dibangunkan dengan tujuan untuk menilai kekerapan dan intensiti *burnout*. MBI telah digunakan secara meluas kerana ia terbukti mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi apabila *Cronbach's alpha* untuk keletihan emosi adalah sebanyak 0.89, pencapaian peribadi adalah sebanyak 0.79 dan depersonalisasi pula adalah sebanyak 0.80. Seterusnya, soal selidik *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) telah digunakan bagi mengukur penglibatan kerja. Soal selidik UWES mempunyai sebanyak 17 item dan mempunyai nilai *Cronbach's alpha* sebanyak 0.92. Soal selidik ini telah dibangunkan untuk mengukur penglibatan kerja yang merangkumi aspek semangat, penyerapan dan dedikasi pekerja

terhadap pekerjaan mereka. Enam skala likert digunakan dalam kedua-dua soal selidik tersebut bermula daripada 1 “Hampir tidak pernah” sehingga 6 “Sentiasa”. Data kajian dianalisis menggunakan kaedah statistik deskriptif dan inferensi.

## DAPATAN KAJIAN

Majoriti responden dalam kajian ini adalah terdiri daripada kalangan guru perempuan iaitu sebanyak 70.5% manakala selebihnya adalah guru lelaki sebanyak 29.5%. Kebanyakan responden berumur 40 tahun keatas (47.4%), berbangsa Melayu (87.4%) dan telah berkhidmat sebagai guru selama 16 hingga 20 tahun (48.4%).

### Tahap *Burnout* dan Penglibatan Kerja

Jadual 1 menggambarkan analisis keseluruhan tahap *burnout* berdasarkan tiga dimensi iaitu keletihan emosi, pencapaian peribadi dan depersonalisasi. Dimensi bagi pencapaian peribadi menunjukkan skor min yang lebih tinggi berbanding dimensi lain iaitu 4.07 diikuti oleh dimensi keletihan emosi dengan skor min 2.51 dan dimensi depersonalisasi dengan skor min 1.77. Dapatan ini menunjukkan bahawa tahap keletihan emosi dan depersonalisasi dalam kalangan guru sekolah menengah adalah rendah, manakala tahap pencapaian peribadi adalah sederhana. Meskipun begitu, masih terdapat dikalangan responden yang menunjukkan keletihan emosi (3.1%) dan depersonalisasi (2.1%) yang tinggi kerana mereka memberikan skor yang tinggi terhadap item-item mengukur kedua-dua dimensi *burnout* tersebut.

Jadual 1: Tahap *Burnout*

| <b>Dimensi</b>      | <b>Min Skor</b> | <b>Rendah</b><br><b>f (%)</b> | <b>Sederhana</b><br><b>f (%)</b> | <b>Tinggi</b><br><b>f (%)</b> |
|---------------------|-----------------|-------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| Keletihan Emosi     | 2.51            | 68 (71.6)                     | 24 (25.3)                        | 3 (3.1)                       |
| Pencapaian Peribadi | 4.07            | 5 (5.3)                       | 57 (60.0)                        | 33 (34.7)                     |
| Depersonalisasi     | 1.77            | 49 (51.6)                     | 44 (46.3)                        | 2 (2.1)                       |

Jadual 2 menunjukkan analisis tahap penglibatan kerja dalam kalangan guru. Skor min keseluruhan bagi penglibatan kerja adalah 4.55 yang menunjukkan bahawa responden kajian mempunyai tahap penglibatan kerja yang tinggi (53.7%). Namun, masih terdapat responden yang menunjukkan tahap penglibatan kerja yang sederhana (43.2%) dan rendah (3.2%).

Jadual 2: Tahap Penglibatan Kerja

| <b>Pembolehubah</b> | <b>Min Skor</b> | <b>Rendah</b><br><b>f (%)</b> | <b>Sederhana</b><br><b>f (%)</b> | <b>Tinggi</b><br><b>f (%)</b> |
|---------------------|-----------------|-------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| Penglibatan Kerja   | 4.55            | 3 (3.2%)                      | 41 (43.2%)                       | 51 (53.7%)                    |

## Hubungan antara *Burnout* dan Penglibatan Kerja

Kajian ini menganalisis hubungan antara dimensi *burnout* dan penglibatan kerja menggunakan korelasi Pearson. Hasil kajian sepertimana dinyatakan dalam Jadual 3 menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara pencapaian peribadi ( $r=0.722$ ,  $p<0.01$ ) dan penglibatan kerja. Ianya dimana peningkatan tahap pencapaian peribadi berhubungkait dengan peningkatan kadar penglibatan kerja dalam kalangan guru. Seterusnya, didapati keletihan emosi ( $r=-0.309$ ,  $p<0.05$ ) dan depersonalisasi ( $r=-0.240$ ,  $p<0.05$ ) berhubungkait secara negatif dan signifikan dengan penglibatan kerja. Hal ini bermakna peningkatan tahap keletihan emosi dan depersonalisasi berhubungkait dengan penurunan kadar penglibatan kerja dalam kalangan guru.

Kajian ini juga mendapati bahawa pencapaian peribadi mempunyai hubungan yang lebih kuat dengan penglibatan kerja berbanding keletihan emosi dan depersonalisasi. Hal ini bermakna pencapaian peribadi merupakan dimensi *burnout* yang mempunyai perkaitan dominan dengan penglibatan kerja berbanding dimensi-dimensi yang lain. Secara keseluruhannya, dapatan kajian menerima semua hipotesis kajian ini iaitu terdapat hubungan yang signifikan antara semua dimensi *burnout* (keletihan emosi, pencapaian peribadi dan depersonalisasi) dengan penglibatan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.

Jadual 3: Analisis Korelasi Dimensi Burnout dan Penglibatan Kerja

|                     | Penglibatan Kerja |         |
|---------------------|-------------------|---------|
|                     | r                 | Nilai p |
| Keletihan Emosi     | -0.309            | 0.002** |
| Pencapaian Peribadi | 0.722             | 0.000** |
| Depersonalisasi     | -0.240            | 0.019*  |

\*Korelasi signifikan pada tahap  $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$

## PERBINCANGAN

Berdasarkan analisis data yang telah diperolehi, didapati guru mempunyai tahap *burnout* yang rendah. Kebanyakan guru memberikan skor yang rendah terhadap item-item keletihan emosi dan depersonalisasi, sebaliknya memberikan skor yang tinggi dan sederhana terhadap item-item pencapaian peribadi. Tahap pencapaian peribadi yang lebih tinggi berbanding dimensi-dimensi yang lain menunjukkan bahawa guru-guru mempunyai penilaian sendiri yang positif terhadap pencapaian peribadi di tempat kerja. Mereka cenderung untuk merasa gembira setelah bertungkus-lumus melakukan tugas mereka sebagai warga pendidik. Hal ini ditambahkan lagi dengan persepsi positif dalam kalangan guru terhadap kerjaya mereka yang pada dasarnya banyak memberikan faedah kepada masyarakat dan berperanan penting dalam membina generasi akan datang.

Meskipun begitu, kajian ini mendapati masih ada dikalangan guru yang mengalami depersonalisasi dan keletihan emosi yang agak tinggi. Ianya terbukti apabila terdapat dikalangan guru yang cenderung merasa kurang bertenaga dan tertekan semasa menjalankan aktiviti pengajaran dan pembelajaran. Terdapat beberapa faktor yang mungkin menyumbang kepada

keadaan tersebut, antaranya ialah guru-guru cenderung berhadapan dengan pelbagai karenah dan sikap pelajar yang memberi tekanan emosi kepada mereka, tuntutan kerja yang pelbagai seperti melengkapkan silibus pengajaran dalam tempoh masa yang ditetapkan turut memberi cabaran kepada guru, ianya ditambahkan lagi dengan keperluan untuk melakukan pelbagai aktiviti luar kelas untuk memenuhi tuntutan *Key Performance Indicator (KPI)* yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah dan kementerian. Faktor-faktor tersebut sedikit sebanyak menyumbang kepada peningkatan *burnout* dalam kalangan guru-guru di sekolah. Tahap *burnout* yang tinggi dalam kalangan guru juga turut dibuktikan oleh pengkaji-pengkaji lepas (Ardvisson et al., 2019; Mousavy et al., 2012).

Seterusnya, kajian ini juga mendapati bahawa penglibatan kerja dalam kalangan guru adalah tinggi. Kebanyakan guru yang terlibat dalam kajian ini merasakan diri mereka masih lagi mampu melaksanakan tugas dengan bersemangat dan penuh dedikasi. Dapatan ini selari dengan Christian et al. (2011) yang menyatakan bahawa tahap penglibatan kerja yang tinggi digambarkan melalui meningkatkan prestasi kerja, komitmen dan produktiviti di tempat kerja. Bagi para guru, pekerjaan yang dilakukan mempunyai makna dan tujuan, bukan sahaja kepada diri sendiri bahkan kepada organisasi dan negara. Hal ini menyebabkan mereka sentiasa bersedia untuk memberikan perkhidmatan yang cemerlang untuk kejayaan organisasi (Jeve, Oppenheimer & Konje, 2015). Menyedari akan misi dan visi penting yang perlu dipikul oleh guru sebagai warga pendidik yang akan merealisasikan sistem pendidikan berkualiti untuk membangunkan potensi individu bagi memenuhi aspirasi negara, maka tidak hairan sekiranya para guru merasakan bahawa mereka perlu memberikan perkhidmatan yang terbaik agar menjadi contoh dan teladan yang baik kepada generasi muda yang akan memimpin negara pada masa akan datang.

Meskipun begitu, kajian ini mendapati masih ada dikalangan guru yang mempunyai penglibatan kerja yang rendah dimana mereka cenderung untuk merasa kurang bertenaga dan tidak dapat memberi tumpuan sebaiknya di tempat kerja. Terdapat banyak faktor yang berpotensi menyumbang kepada penglibatan kerja yang rendah antaranya ialah *burnout* yang tinggi (Cole et al., 2012), konflik dengan rakan sekerja, konflik kerja-keluarga, kepuasan kerja yang rendah (Garg, Dar, & Mishra, 2018), serta faktor tuntutan kerja tinggi dan kawalan kerja yang rendah (Braine & Roodt, 2011). Kesemua faktor-faktor tersebut cenderung dihadapi oleh pekerja dalam pelbagai sektor pekerjaan terutama sekali dalam sektor pendidikan.

Selain mengenalpasti tahap pemboleh ubah, matlamat utama kajian ini ialah mengenalpasti hubungan antara dimensi *burnout* dan penglibatan kerja. Hasil kajian mendapati hubungan antara keletihan emosi dan depersonalisasi dengan penglibatan kerja adalah signifikan dan negatif. Dalam erti kata lain, peningkatan perasaan letih dari aspek psikologi dan sikap dingin atau menjauhkan diri dari rakan sekerja di tempat kerja berkait rapat dengan penurunan semangat, daya tahan mental dan tumpuan ketika di tempat kerja. Sebaliknya, penurunan tahap keletihan emosi dan depersonalisasi berhubungkait dengan peningkatan penglibatan kerja kerana pekerja akan lebih fokus dan komited dalam menjalankan tugas. Dapatan ini selari dengan kajian lepas yang dilakukan oleh Faskhodi dan Siyyari (2018) dan Cole et al., (2012) yang menunjukkan bahawa *burnout* dan penglibatan kerja adalah berhubungkait antara satu sama lain. Dalam konteks guru, kajian ini menunjukkan bahawa perasaan letih dan tertekan di tempat kerja boleh mengurangkan keberkesanan aktiviti pembelajaran yang diberikan kepada pelajar di dalam

kelas. Sebaliknya, perasaan gembira semasa bertugas dan hubungan baik dengan rakan sekerja akan membina persekitaran positif di sekolah dan meningkatkan kecekapan guru semasa menjalankan proses pengajaran dan pembelajaran.

Seterusnya, kajian ini menunjukkan bahawa pencapaian peribadi adalah berhubungkait secara positif dengan penglibatan kerja. Apabila pencapaian peribadi berada pada tahap yang tinggi, penglibatan kerja juga turut meningkat. Hal ini bermakna, guru yang mempunyai penilaian sendiri yang positif terhadap pencapaian peribadi di tempat kerja cenderung untuk komited dan bersemangat ketika melakukan kerja dan mempunyai hubungan baik dengan rakan sekerja. Dapatan ini konsisten dengan kajian-kajian lepas yang menjelaskan bahawa pencapaian personal merupakan salah satu dimensi *burnout* yang berhubungkait secara positif dengan penglibatan kerja dalam kalangan pekerja (Hussein, 2018; Maricuțoiu et al., 2017). Berdasarkan dapatan kajian ini, dirumuskan bahawa perasaan yang positif seperti ceria, tenang dan bersemangat semasa di tempat kerja menjadi faktor pendorong kepada keinginan para guru untuk melakukan yang terbaik semasa bertugas dan lebih fokus dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

## **KESIMPULAN**

Secara keseluruhannya, kajian ini telah membuktikan perkaitan signifikan antara *burnout* dan penglibatan kerja dalam kalangan guru secara empirikal. Justeru itu, disarankan agar pihak organisasi atau institusi pendidikan merancang dan melaksanakan intervensi yang bersesuaian untuk mengurangkan *burnout* seterusnya meningkatkan penglibatan kerja dalam kalangan guru. Ianya penting agar misi dan visi pendidikan negara dapat direalisasikan melalui perkhidmatan pendidikan berkualiti yang diberikan oleh para guru. Disebalik pencapaian terhadap objektif kajian ini, terdapat limitasi utama yang dikenalpasti iaitu kajian ini hanya memfokuskan aspek hubungan antara pemboleh ubah. Hal ini menyebabkan kajian ini tidak dapat menjelaskan sejauh mana faktor *burnout* mempengaruhi atau memberi kesan terhadap penglibatan kerja dalam kalangan guru. Oleh itu, disarankan agar pengkaji akan datang meneroka hubungan sebab akibat bagi dimensi *burnout* terhadap penglibatan kerja. Ianya agar pengkaji dapat menjelaskan bagaimana tingkahlaku tersebut terkesan oleh faktor keletihan emosi, depersonalisasi dan pencapaian personal dalam kalangan guru di sekolah.

## **PENGHARGAAN**

Sumber Kewangan Kajian: *Research Management Centre*, Universiti Teknologi Malaysia (UTM), Tier-2, Q.J130000.2653.16J65.



## RUJUKAN

- Adam, H. (2016). Research Population. Retrieved from [https://www.academia.edu/5563491/](https://www.academia.edu/5563491/Research_Population). Research\_Population Coping Strategies among Teachers in Turkey. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(12).
- Antin, A., & Kiflee, D. N. B. A. (2018). Pengaruh beban tugas dan motivasi terhadap keefisienan kerja guru sekolah menengah di Sabah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 3(2), 77-84.
- Arvidsson, I., Leo, U., Larsson, A. et al. (2019). *Burnout among school teachers: quantitative and qualitative results from a follow-up study in southern Sweden*. BMC Public Health 19, 655 . <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6972-1>.
- Bagceci, B., & Hamamci, Z. (2012). An Investigation into the Relationship between Burnout and Coping Strategies among Teachers in Turkey. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(12).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. Doi:10.1108/02683940710733115.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. Doi:10.1177/0963721411414534.
- Brady, K.J.S., Ni, P., Sheldrick, R.C. et al. (2020). Describing the emotional exhaustion, depersonalization, and low personal accomplishment symptoms associated with Maslach Burnout Inventory subscale scores in US physicians: An item response theory analysis. *J Patient Rep Outcomes* 4, 42. <https://doi.org/10.1186/s41687-020-00204-x>.
- Braine, R. D., & Roodt, G. (2011). The Job Demands-Resources model as predictor of work identity and work engagement: A comparative analysis. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 52-62.
- Burke, R.J. (1989). Toward a Phase Model of Burnout: Some Conceptual and Methodological Concerns. *Group and Organization Studies*. 14(1), 23-32.
- Capone, V., Joshanloo, M., & Park, M. S.-A. (2019). Burnout, depression, efficacy beliefs, and work-related variables among school teachers. *International Journal of Educational Research*.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with and contextual performance. *Personnel Psychology*, 36, 89-136.
- Chua, Y. P. (2012). *Mastering research methods*: Mcgraw-Hill Education.
- Cole, M. S., Walter, F., Bedeian, A. G., & O'Boyle, E. H. (2012). Job burnout and employee engagement: A meta-analytic examination of construct proliferation. *Journal of management*, 38(5), 1550-1581.
- Faskhodi, A. A., & Siyyari, M. (2018). Dimensions of Work Engagement and Teacher Burnout: A Study of Relations among Iranian EFL Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 43(1), 78-93. doi:10.14221/ajte.2018v43n1.5
- Garg, K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2018). Job satisfaction and work engagement: A study using private sector bank managers. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 58-71.

- Gorgievski, M. J. & Hobfoll, S. E. (2008). *Work Can Burn Us Out or Fire Us Up: Conservation of Resources in Burnout and Engagement*. dlm. Jonathan, R. B. (Ed). *Handbook of Stress and Burnout in Health Care*. Nova Sci.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495-513. doi: 10.1016/j.jsp.2005.11.001
- Hamzah, F. (2018). *Perubahan Sistem Pendidikan Usah Membebaskan Lagi*. Retrieved from <https://www.bharian.com.my/rencana/muka10/2018/11/493517/perubahan-sistem-pendidikan-usah-membebankan-lagi>
- Hayati, D., Charkhabi, M., & Naami, A. (2014). The relationship between transformational leadership and work engagement in governmental hospitals nurses: a survey study. *Springerplus, 3*(1), 1-7.
- Hultell, D., & Gustavsson, J. P. (2009). *Factors Affecting Burnout and Work Engagement in Teachers*. Doi: 10.3233/WOR-2011-1209.
- Ishak, S. R. (2015). *Hubungan Burnout Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru- Guru Kemahiran Hidup Bersepadu (Khb) Sekolah Menengah Di Daerah Batu Pahat*.
- Ismail, R., Noor, Z. M., & Hamzah, S. (2013). Penentu penglibatan pekerja dalam latihan pembangunan sumber manusia berhad. *Jurnal Ekonomi Malaysia, 47*(1), 109-123
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1983). Preventing employee burnout. *Personnel, 60*(2), 58-68.
- Jeve, Y. B., Oppenheimer, C., & Konje, J. (2015). Employee engagement within the NHS: a cross-sectional study. *International journal of health policy and management, 4*(2), 85.
- Jolen, S (2001), *Tekanan (Stress) dan Burnout di Kalangan Pensyarah Politeknik*.Universiti Tun Hussein Onn Malaysia: Tesis Sarjana
- Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in psychology, 10*, 284.
- Krohne, H. W. (2002). Stress and coping theories. *International Encyclopedia of the Social Behavioral Sceinces, 22*, 15163-15170.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Englewood Cliffs: Prentica Hall. M
- Maricuțoiu, L. P., Sulea, C., & Iancu, A. (2017). Work engagement or burnout: Which comes first? A meta-analysis of longitudinal evidence. *Burnout research, 5*, 35-43.
- Mousavy, S., Thomas, N. S., Mukundan, J., & Nimehchisalem, V. (2012). Burnout among low and high experienced teachers. *International Journal of Applied Linguistics and English Literature, 1*(4), 24-29.
- Perrewe, L.P., Fernandez, R.D. & Morton, S.K. (1993). An experimental examination of implicit stress theory. *Journal of Organizational Behavior. 14* (7), 677-860.
- Roslan, N. A., Ho, J. A., Ng, S. I., & Sambasivan, M. (2015). Job Demands & Job Resources: Predicting Burnout and Work Engagement among Teachers. *International Proceedings of Economics Development and Research, 84*.
- Salmela-Aro, K., Hietajärvi, L., & Lonka, K. (2019). Work burnout and engagement profiles among teachers. *Frontiers in psychology, 10*, 2254.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies, 3*(1), 71-92.

- Schaufeli, W.,B. and Bakker, A., B. (2003). *The Utrecht work engagement scale (UWES): Test manual, Utrecht, The Netherlands*. Department of social and organizational Psychology.
- Schaufeli, W., Leiter, M. and Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), pp.204-220.
- Waghmare, S. (2017). Employee Engagement as a function of Gender: A Study of IT Professionals in Nagpur City. *International Research Journal of Management Science & Technology*, 8(1), 110-115. ence Publisher, Inc.
- Zakariah, S. H. (2013). *Beban tugas guru mempengaruhi penggunaan sumber teknologi pendidikan di empat buah Sekolah Menengah Teknik dan Vokasional di Johor* (Doctoral dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia).

## **MAKLUMAT PENULIS**

### **DR. MOHAMMAD SAIPOL MOHD SUKOR (Pengarang Koresponden)**

Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan  
Universiti Teknologi Malaysia  
mohammadsaipol@utm.my

### **NABILA AZMAN**

Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan  
Universiti Teknologi Malaysia  
nabilaazmans@gmail.com