

## Hubungan antara Tahap Burnout dan Tahap Komitmen Pensyarah IPG Kampus Zon Timur

### *(The Relationship between Burnout and Commitment Level of East Zone Campus IPG Lecturers)*

Izan Hafiza Ab llah<sup>1\*</sup>, Aida Hanim Ab Hamid<sup>2</sup>, Norasmah Othman<sup>3</sup> 

<sup>1</sup>Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), 43600, Bangi, Selangor, Malaysia.

Email: [azifahnaz77@gmail.com](mailto:azifahnaz77@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), 43600, Bangi, Selangor, Malaysia.

Email: [aidahanim@ukm.edu.my](mailto:aidahanim@ukm.edu.my)

<sup>3</sup>Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), 43600, Bangi, Selangor, Malaysia.

Email: [lin@ukm.edu.my](mailto:lin@ukm.edu.my)

#### CORRESPONDING

#### AUTHOR (\*):

Izan Hafiza Ab llah  
([azifahnaz77@gmail.com](mailto:azifahnaz77@gmail.com))

#### KATA KUNCI:

Burnout  
Komitmen organisasi  
Pensyarah IPG

#### KEYWORDS:

Burnout  
Organizational commitment  
IPG lecturers

#### CITATION:

Izan Hafiza Ab llah, Aida Hanim Ab Hamid, Norasmah Othman. (2022). Hubungan antara Tahap *Burnout* dan Tahap Komitmen Pensyarah IPG Kampus Zon Timur. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 7(2), e001265. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i2.1265>

#### ABSTRAK

Kajian tinjauan ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap *burnout* dan komitmen serta hubungan antara keduanya dalam kalangan pensyarah di IPG Kampus Zon Timur. Kajian ini menggunakan *Maslach Burnout Inventory* (MBI) bagi mengukur tahap *burnout* dan *Organizational Commitment Questionnaires* (OCQ) bagi mengukur tahap komitmen. Sampel kajian ialah 73 responden yang dipilih secara rawak dan data dianalisis menggunakan perisian SPSS versi 26. Dapatan kajian menunjukkan tahap *burnout* pensyarah berada pada tahap sederhana rendah manakala komitmen pada tahap sederhana tinggi. Ujian korelasi yang dijalankan menunjukkan terdapat hubungan linear negatif yang signifikan antara *burnout* dan komitmen. Kajian ini penting kepada pensyarah, pihak pengurusan IPG dan Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM). KPM boleh menambahbaik infrastruktur dan kemudahan pembelajaran yang sesuai untuk melancarkan proses pengajaran dan pembelajaran. Kajian boleh diperluaskan kepada zon lain bagi mendapatkan hasil kajian yang menyeluruh dan boleh digunakan bagi membendung gejala *burnout*.

#### ABSTRACT

This study aims to identify the level of burnout and commitment as well as the relationship between the two among lecturers at IPG East Zone Campus. This study used the Maslach Burnout Inventory (MBI) to measure the level of burnout and Organizational Commitment Questionnaires (OCQ) to measure the level of commitment. The study sample was 73 respondents who were randomly selected and the data were analyzed using SPSS version 26 software. The findings of the study showed that the burnout level of lecturers was at a moderately low level while the

commitment was at a moderately high level. Correlation tests conducted showed that there was a significant negative linear relationship between burnout and commitment. This study is important to lecturers, IPG management and the Ministry of Education Malaysia (MOE). MOE can improve the infrastructure and learning facilities to facilitate the teaching and learning process. The study can be extended to other zones to obtain comprehensive study results and can be used to curb burnout symptoms.

**Sumbangan/Keaslian:** Kajian ini adalah salah satu daripada kajian yang telah menyiasat tentang *burnout* dalam kalangan pendidik, khususnya bagi pensyarah IPG Kampus Zon Timur. Kajian ini boleh membantu institusi pendidikan guru dan pensyarah dalam mengekang gejala *burnout* agar dapat melancarkan proses pengajaran dan pembelajaran.

## 1. Pengenalan

*Burnout* bukanlah sesuatu yang menjadi kepelikan kerana sering menjadi topik perbincangan sehingga kini (Yuksel, 2020). *Burnout* ialah pengalaman negatif individu yang berlaku akibat tekanan kerja kronik, terkenal dalam penyelidikan sejak pertengahan tahun 1970-an. Bukti penyelidikan menunjukkan *burnout* lebih banyak berlaku di kalangan profesion yang melibatkan perkhidmatan manusia seperti perkhidmatan pengajaran dan penjagaan kesihatan, serta perkhidmatan sosial dan kesihatan mental (Durr, Chang & Carson, 2014; Leong & Mohd Nordin, 2021).

Dunia pendidikan hari ini mengalami pelbagai perubahan mengikut arus pemodenan dan globalisasi. Terlalu banyak tuntutan pendidikan perlu dipenuhi seperti keperluan mengadaptasi dan pengamalan dasar, peraturan dan arahan. Sesuai dengan peredaran masa, tugas dan tanggungjawab pendidik dilihat semakin bertambah. Pendidik tercabar dengan beban kerja yang tinggi dan tugas berat tanpa mengira perbezaan dalam keadaan kerja setiap negara seperti gaji, kedudukan sosial atau keselamatan (Bottiani et al., 2019). Penyebab utama tekanan dalam perkhidmatan pendidikan yang wujud sejak dahulu lagi seperti beban kerja, hubungan interpersonal yang buruk, kekaburan peranan, kekurangan autonomi pekerjaan, dan pengakuan negatif masyarakat, telah disahkan dalam penyelidikan di seluruh dunia dan berterusan sehingga kini (Sarros, 1988; Mohammed et al., 2020). Sebagai contoh, di Zimbabwe, dilaporkan kebanyakan pensyarah di universiti mereka telah mengalami *burnout* rentetan daripada peningkatan beban kerja, dan penambahan waktu kerja yang panjang (Masuku & Muchemwa, 2015).

Di Malaysia, didapati kakitangan akademik institusi pengajian tinggi juga mengalami *burnout* (Zafir & Fazilah, 2006). Pada asasnya, reformasi pendidikan telah dilakukan yang menampakkan perubahan ketara terhadap sistem pendidikan. Secara tidak langsung menambah bebanan tugas pensyarah kerana keperluan dasar harus dipenuhi. Setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang sepatutnya sesuai dan seimbang dari segi fizikal kerja, keupayaan kognitif dan had mampu manusia menerima bebanan tersebut (Pracinasari, 2013). Ini bermaksud, beban kerja dan *burnout* saling berhubung rapat antara satu sama lain. Selain itu, tekanan dari beban kerja didapati mempengaruhi komitmen yang ditunjukkan oleh pensyarah dalam kerjanya (Anbar & Eker, 2018).

Bukti penyelidikan menunjukkan bahawa terdapat tekanan dan *burnout* yang tinggi di kalangan pensyarah di institusi pendidikan tinggi (Salami, 2011). Antara punca utama yang membawa kepada tekanan ialah beban tugas di tempat kerja (Ambatong, Pilus & Andin@Nur Qistin, 2015; Abdul Wahab, 2018). Tugas dan tanggungjawab pensyarah pada masa kini dilihat kian kompleks dan mencabar. Pensyarah tidak hanya berfokus kepada tugas melaksanakan pengajaran dan pembelajaran sahaja, tetapi turut memikul tanggungjawab sampingan. Tugas dan tanggungjawab pensyarah boleh dihimpuikan kepada empat gabungan kerja iaitu, mengajar, tugas pentadbiran, menjalankan penyelidikan, dan melaksanakan tanggungjawab sivil. Tanpa disedari, lambakan tugas yang dipikul menyebabkan pensyarah terbeban, seterusnya menjejaskan komitmen dan kualiti kerja. Kegagalan pensyarah menangani tekanan menyumbang kepada ketidakstabilan emosi sehingga membawa kepada *burnout*. Dimensi *burnout* terdiri daripada subdimensi keletihan emosi, depersonalisasi dan pencapaian peribadi. Terdapat pandangan umum bahawa *burnout* mungkin memberi kesan negatif kepada pendidik itu sendiri seperti penyakit emosi dan fizikal, yang akan mengganggu kualiti pengajaran dan komitmen (Salami, 2011).

Perkembangan sesebuah organisasi memerlukan komitmen dari para pekerja (Chaplain, 2018). Komitmen organisasi termasuk komitmen afektif, normatif dan berterusan. Setiap dimensi komitmen ini menunjukkan sifat berlainan antara satu sama lain dan setiap pekerja boleh mempunyai kesemua atribut atau sebahagiannya sahaja. Organisasi menghargai pekerja yang mempunyai komitmen tinggi kerana mereka cenderung mempamerkan hasil kerja yang baik. Namun, pensyarah yang mengalami *burnout* tidak akan dapat memberikan sepenuh komitmen terhadap tugas. Oleh itu, sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan tahap komitmen pensyarah. Bagi memastikan komitmen pensyarah terhadap organisasi kekal stabil, *burnout* dalam kalangan pensyarah perlu diambil berat. Justeru, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti: i) tahap *burnout* pensyarah IPG Kampus Zon Timur, ii) tahap komitmen pensyarah IPG Kampus Zon Timur dan iii) korelasi tahap *burnout* dan tahap komitmen pensyarah IPG Kampus Zon Timur.

## 2. Sorotan Literatur

### 2.1. *Burnout*

*Burnout* pertama kali dikenal pasti pada tahun 1970-an sebagai krisis kerjaya seorang profesional yang bekerja dengan orang lain dalam kumpulan yang sama (Leiter, Bakker & Maslach, 2014). Ia adalah sindrom psikologi yang muncul sebagai tindak balas berpanjangan terhadap tekanan yang kronik semasa bekerja (Maslach & Leiter, 2016) dan lebih berkaitan dengan ketidakberdayaan, dan perasaan depresi (Bottiani et al., 2019; Zhang et al., 2014). Dari segi perubatan, *burnout* termasuk dalam 11<sup>th</sup> *International Classification of Diseases* (ICD-11) sebagai fenomena pekerjaan dan tidak dikelaskan sebagai suatu penyakit. Ia timbul akibat daripada tekanan kerja kronik yang belum berjaya diatasi (World Health Organization, 2019). Saintis Amerika Syarikat, Freudenberger (1974) memperkenalkan konsep *burnout* pada tahun 1974, dengan perspektif yang lebih holistik, konsep ini diteruskan oleh Maslach dan Jackson (1979) beberapa tahun kemudian (Enginyurt et al., 2016). Konsep *burnout* mempunyai tiga subdimensi iaitu, 1) keletihan emosi atau keletihan yang keterlaluan, 2) perasaan sinis, pada awalnya disebut depersonalisasi, dan 3) ketidakcekapan yang dahulunya dikenali dengan pencapaian peribadi (Maslach & Leiter, 2016).

Sebilangan besar pendidik mempunyai tahap *burnout* yang tinggi, terutama dimensi pencapaian peribadi dan depersonalisasi (García-Carmona et al., 2018). Secara khusus, 28.1% menderita keletihan emosi yang teruk, 37.9% mempunyai tahap depersonalisasi yang tinggi dan 40.3% mempunyai tahap pencapaian peribadi yang rendah. Profesion dalam pendidikan lebih cenderung untuk mengalami gejala *burnout* (Droogenbroeck, & Spruyt, 2015; Heinnemann, & Heinnemann, 2017) serta gangguan somatik (De Simone, Cicotto, & Lampis, 2016). Kajian Salami (2011) menunjukkan tekanan, keperibadian dan sokongan sosial berkorelasi dengan dimensi *burnout* dalam kalangan pensyarah kolej, di mana keletihan emosi dan depersonalisasi lebih berkaitan dengan tekanan persekitaran dan sokongan sosial, sementara pencapaian peribadi berkaitan dengan keperibadian individu. Majoriti pensyarah di salah sebuah universiti di Malaysia mempunyai tahap *burnout* yang rendah tetapi tinggi dalam dimensi pencapaian peribadi, di mana faktor peramal *burnout* yang paling tinggi dalam kalangan kakitangan akademiknya ialah beban tugas serta pengajaran dan pembelajaran (Yahaya & Samsudin, 2007). Terdapat kajian yang mendapati keletihan emosi dikaitkan dengan tahap sokongan tingkah laku positif yang rendah di mana teguran keras yang tinggi diberikan kepada pendidik (Reinke, Herman, & Stormont, 2013). Di samping itu, pendidik yang mengalami tahap keletihan tinggi mempunyai hubungan yang lemah dan memberikan pengajaran berkualiti rendah (Zhang et al., 2014).

## 2.2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah salah satu cabang tingkah laku organisasi yang paling banyak dikaji dalam bidang pengurusan sejak 1990-an (Gyensare et al., 2017, Bouraoui et al., 2019). Terdahulu, komitmen organisasi didefinisikan sebagai hubungan atau minat pekerja terhadap organisasi (Mowday, Steers & Porter, 1979). Sehingga kini istilahnya masih membawa maksud yang sama iaitu keterikatan pekerja dengan organisasi serta matlamat penubuhannya (Dalal & Crede, 2013) dan keterikatan pekerja yang bersedia untuk bekerja lebih keras menjayakan matlamat organisasi (Kreitner & Kinicki, 2014). Definisi ini menunjukkan perasaan kesetiaan pekerja terhadap keseluruhan organisasi dan hasil daripada produktiviti sesebuah organisasi itu adalah disebabkan oleh komitmen yang ada dalam diri pekerja. Justeru, penentu kepada keberkesanan organisasi adalah pekerja yang berkomitmen tinggi (Wan Sulaiman et al., 2013). Walaupun konsep komitmen organisasi telah wujud sejak tahun 1960-an, ia hanya mendapat perhatian ramai penyelidik pada tahun 1990-an (Enginyurt et al., 2016) dan telah diterima secara meluas bahawa komitmen organisasi adalah konsep multidimensi (Sarisik et al., 2019). Konsep komitmen organisasi Allen dan Meyer (1990) diterangkan dalam Teori Tiga Dimensi Komitmen Organisasi (Abdul Samad, Ismail & Aziz, 2020). Dimensinya adalah komitmen afektif (emosi positif, pengiktirafan dan penglibatan dengan organisasi), komitmen normatif (rasa tanggungjawab kepada organisasi) dan komitmen berterusan (faedah jika terus berkhidmat) (Allen & Meyer, 1990). Dipercayai bahawa pekerja yang mempunyai ketiga-tiga dimensi akan terasa lebih tinggi keterikatan dengan organisasi (Khattak et al., 2017).

Komitmen organisasi memainkan peranan penting dalam menentukan sama ada akan pekerja terus setia untuk jangka masa lebih lama dan bekerja dengan bersungguh-sungguh untuk mencapai matlamat organisasi. Salah satu penemuan dalam penyelidikan di sebuah syarikat insurans China mendapati komitmen organisasi mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap prestasi kerja (Fu & Deshpande, 2014). Kajian oleh Loan (2020) juga menunjukkan komitmen organisasi mempunyai kesan yang signifikan terhadap prestasi pekerja di tempat kerja. Elias (2007) turut

menyatakan bahawa walaupun pekerja berhadapan dengan tekanan, dengan komitmen yang tinggi mereka cenderung untuk kekal bersama organisasi disamping keterikatan kerja dan komitmen afektif boleh membantu meminimumkan keinginan pekerja untuk berhenti kerja (Gyensare et al., 2017). Kajian lepas membuktikan keterikatan kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan komitmen afektif (Scrima et al., 2013; Van Gelderen & Bik, 2016; Gyensare et al., 2017). Kajian dari Baker dan Ibrahim (2017) juga mendapati perhubungan kecerdasan emosi dan terikatan menghasilkan kesan positif ke atas komitmen afektif. Beberapa faktor dilaporkan mempengaruhi perkembangan komitmen afektif dan didapati pengalaman kerja berkorelasi dengan komitmen afektif (Alrowwad et al., 2019).

### **2.3. Hubungan antara Burnout dan Komitmen Organisasi**

Sebagai konsep utama dalam struktur organisasi, komitmen telah lama dihubungkan dengan *burnout* dalam pelbagai konteks kerja. Institusi kesihatan dan pendidikan adalah antara konteks utama di mana tahap *burnout* dan tahap komitmen dikaji (Akdemir, 2019). Ini kerana profesion ini lebih terdedah kepada *burnout* berbanding profesion yang lain. Secara umumnya kajian hubungan *burnout* dan komitmen telah dijalankan dalam pelbagai jenis bidang pekerjaan seperti jururawat (Ayub et al., 2008; Demirel, Tohum, & Kartal, 2017), staf profesional kesihatan (Gemlik et al., 2010; Enginyurt et al., 2016) dan sektor perkhidmatan awam (Sarisik et al., 2019). Hubungan antara komitmen organisasi dan tahap *burnout* pendidik telah dikaji dalam pelbagai konteks. Tahap *burnout* jururawat yang bekerja di hospital di Ankara menunjukkan kepuasan kerja yang rendah dan niat yang lebih besar untuk berhenti, memberikan tahap komitmen organisasi yang lebih rendah secara keseluruhannya (Wong & Laschinger, 2015). Kajian penyelidikan eksploratori Nagar (2012) ke atas 153 pensyarah universiti mendapati bahawa *burnout*, dengan semua dimensinya, menyebabkan penurunan kepuasan kerja yang seterusnya mempengaruhi komitmen organisasi. Salehi dan Gholtash (2011) meneliti hubungan antara kepuasan kerja, *burnout* dan tingkah laku kewarganegaraan organisasi anggota fakulti di sebuah universiti di Iran. Penemuan kajian menunjukkan bahawa *burnout* mempunyai kesan negatif terhadap tingkah laku kewarganegaraan organisasi, dan kepuasan kerja memberi kesan negatif terhadap *burnout*. Dapatan kajian Demirel et al. (2017) terhadap 254 jururawat di sebuah hospital universiti juga membuktikan *burnout* mempunyai kesan ke atas komitmen organisasi. Penyelidikan kuantitatif untuk menentukan hubungan antara *burnout*, komitmen organisasi dan prestasi kerja dalam konteks sekolah rendah pernah dijalankan oleh Werang, Asmaningrum dan Irianto (2013). Hasil kajian menunjukkan hubungan erat antara *burnout* dan komitmen serta *burnout* dengan kepuasan kerja. Di antara semua bentuk komitmen, komitmen afektif telah diakui mempunyai korelasi terkuat dengan organisasi dan individu (Bell-Ellis et al., 2015) melebihi komitmen berterusan dan komitmen normatif (Tornikoski, 2011).

### **3. Metod Kajian**

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dijalankan secara tinjauan di Institut Pendidikan Guru (IPG) zon timur. Populasi kajian melibatkan seramai 87 pensyarah di IPG zon timur dan berdasarkan Jadual Penentuan Saiz Sampel Krejcie dan Morgan (1970) saiz sampel yang sesuai adalah 73. Kaedah persampelan rawak mudah dipilih bagi memastikan setiap sampel mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel kajian (Acharya et al., 2013).

Soal selidik telah digunakan sebagai instrumen kajian. Soal selidik terbahagi kepada tiga bahagian iaitu Bahagian A, B dan C. Bahagian A adalah maklumat berkaitan umur, jantina, taraf pendidikan dan pengalaman bekerja responden. Manakala bahagian B adalah untuk mengukur tahap *burnout* dengan menggunakan *Maslach Burnout Inventory* (MBI) (Maslach & Jackson, 1979). Ia mengandungi 22 item merangkumi subdimensi keletihan emosi (9 item), depersonalisasi (5 item) dan pencapaian peribadi (8 item). Bahagian C pula adalah untuk mengukur tahap komitmen dan pengkaji menggunakan *Organisational Commitment Questionnaire* (OCQ) oleh Mowday, Steers dan Porter (1979). Soalan dibahagian ini mengandungi 15 item yang merangkumi subdimensi komitmen iaitu; afektif, normatif dan berterusan. Sebelum instrumen digunakan, proses kesahan kandungan yang melibatkan lima orang pakar dalam bidang sains sosial dilaksanakan. Komen dan pandangan yang diberikan pakar diambil kira dan penambahbaikan dibuat sebelum soal selidik digunakan untuk mengutip data. Setelah penambahbaikan, kajian rintis dilaksanakan bagi mendapat nilai kesahan dan nilai kebolehpercayaan (*Cronbach alpha*). Nilai kesahan kandungan diperoleh menggunakan Indeks Kesahan Kandungan (*i-cvi*), di mana ia dikira dengan cara menjumlah skor yang diberi oleh setiap pakar dan dibahagi dengan jumlah pakar. Hasil analisis data, nilai kesahan item yang diperoleh adalah di antara 0.6 hingga 1.0 dan nilai *Cronbach alpha* pula adalah 0.87 bagi dimensi *burnout* dan 0.86 untuk dimensi komitmen.

Untuk menjawab persoalan kajian, data dianalisis dengan menggunakan pengaturcaraan Program Pakej Statistik untuk Sains Sosial versi 26. Data dianalisis dalam bentuk deskriptif dan korelasi untuk mengukur tahap *burnout* dan tahap komitmen organisasi pensyarah. Analisis deskriptif dijana untuk mendapatkan kekerapan, peratusan dan min manakala analisis korelasi adalah untuk melihat hubungan antara *burnout* dan komitmen. Pengkaji telah mengkategorikan skala Likert lima mata kepada empat peringkat bagi tujuan menginterpretasikan skor min dan tahap, seperti paparan [Jadual 1](#).

Jadual 1: Interpretasi skor min

Skor Min	Interpretasi Skor Min
1.00 – 2.00	Rendah
2.01 – 3.00	Sederhana Rendah
3.01 – 4.00	Sederhana Tinggi
4.01 – 5.00	Tinggi

Sumber: [Leong dan Mohd Nordin \(2021\)](#)

## 4. Hasil Kajian

### 4.1. Demografi Responden

Kesemua 73 responden kajian telah menjawab soal selidik yang diedarkan melalui aplikasi *WhatsApp*. Daripada jumlah itu, 51 orang (70%) adalah responden lelaki dan baki 22 orang (30%) adalah responden perempuan. Responden paling ramai adalah pensyarah dalam kumpulan umur 46-55 tahun, iaitu seramai 36 orang (49.3%). Bagi taraf pendidikan tertinggi, majoriti responden berada dalam kelompok di peringkat sarjana dengan jumlah 53 orang (73.0%) dan berdasarkan pengalaman mengajar pula, didapati pensyarah dengan pengalaman 15 tahun adalah lebih ramai, iaitu 57 orang (78.1%) berbanding pengalaman kurang 10 tahun. Dapatan keseluruhan analisis deskriptif dipaparkan dalam [Jadual 2](#).

Jadual 2: Demografi Responden

Demografi	Kategori	Bilangan Responden Peratusan (%)	
Jantina	Lelaki	51	70
	Perempuan	22	30
Umur	35-45	12	16.2
	46-55	36	49.3
	56-60	25	33.8
Taraf Pendidikan Tertinggi	Diploma	0	0
	Sarjana Muda	4	5.4
	Sarjana	53	73
	Doktor Falsafah	16	21.6
Pengalaman Bekerja	5-10	1	1.6
	11-20	15	20.3
	21-35	57	78.1

#### 4.2. Tahap Burnout dan Komitmen Pensyarah

Secara umumnya, [Jadual 3](#) menunjukkan min *burnout* dan komitmen dalam kalangan pensyarah. Min bagi dimensi *burnout* berada pada tahap sederhana rendah iaitu 2.26. Nilai ini menunjukkan majoriti pensyarah tidak berdepan dengan masalah *burnout* yang kronik. Manakala min komitmen pula berada pada tahap sederhana tinggi dengan nilai 3.85. Ini bermaksud lebih ramai pensyarah boleh memberikan komitmen sepenuhnya dalam menjalankan tugas supaya produktiviti perkhidmatan sentiasa cemerlang.

Jadual 3. Min *burnout* dan komitmen pensyarah

	Min	Sisihan piawai	Tahap
<i>Burnout</i>	2.26	0.63	Sederhana rendah
Komitmen	3.85	0.65	Sederhana tinggi

##### 4.2.1. Mengenal pasti tahap *burnout* pensyarah

[Jadual 4](#) menunjukkan nilai min bagi semua subdimensi *burnout* berada pada tahap rendah dan sederhana rendah, yang seterusnya menjadikan tahap keseluruhan *burnout* pada tahap sederhana rendah. Min depersonalisasi adalah yang paling rendah iaitu 1.92, menunjukkan sangat sedikit pensyarah mengalami gangguan perasaan serta bersikap sinis terhadap diri sendiri dan orang lain. Ini diikuti dengan pencapaian peribadi dengan nilai min 2.23. Ia memberikan justifikasi bahawa tidak ramai pensyarah yang tidak bersemangat dan sentiasa boleh mencapai sasaran kerja. Keletihan emosi mencatat nilai min 2.62, lebih tinggi berbanding dua subdimensi yang telah disebut. Ini menunjukkan lebih separuh daripada pensyarah mengalami kelesuan dan keletihan emosi.

Jadual 4: Min subdimensi *burnout*

	Min	Sisihan piawai	Tahap
<b><i>Burnout</i></b>	<b>2.26</b>	<b>0.63</b>	<b>Sederhana rendah</b>
a. Keletihan emosi	2.62	0.89	Sederhana rendah
b. Depersonalisasi	1.92	0.86	Rendah
c. Pencapaian peribadi	2.23	0.47	Sederhana rendah

Jadual 5 di bawah menunjukkan kekerapan dan peratusan bagi setiap item dalam dimensi *burnout*. Terdapat beberapa soalan negatif dalam set soal selidik ini dan ditandai dengan simbol (-). Nilai keseluruhan min *burnout* berada pada tahap sederhana rendah. Tahap ini menunjukkan bahawa *burnout* dalam kalangan pensyarah masih terkawal dan tidak membimbangkan. Mereka boleh menjalankan tugas seperti biasa walaupun berasa letih, namun ia tidak menjejaskan apa yang dilakukan. Selain itu, ia juga menggambarkan bahawa pensyarah boleh menerima tanggungjawab dan beban tugas yang banyak serta mampu menangani masalah emosi, di mana emosi stabil dan dapat membuat keputusan yang rasional.

Jadual 5: Kekerapan dan peratusan bagi dimensi *burnout*

Bil	Item	STS	TS	KS	S	SS
<b><i>Keletihan emosi</i></b>						
1.	Saya berasa lemah emosi akibat kerja saya	17 23.3%	20 27.4%	10 13.7%	20 27.4%	6 8.2%
2.	Saya berasa kehabisan tenaga selepas waktu kerja	12 16.4%	19 26%	11 15.1%	23 31.5%	8 11%
3.	Saya berasa letih apabila bangun pagi dan terpaksa menghadapi satu lagi hari bekerja	20 27.4%	15 20.5%	18 24.7%	17 23.3%	3 4.1%
4.	Bekerja bersama – sama orang lain sepanjang hari memberi ketegangan kepada saya	17 23.3%	20 27.4%	22 30.1%	6 8.2%	8 11%
5.	Saya berasa keletihan tenaga akibat kerja saya	12 16.4%	21 28.8%	13 17.8%	20 27.4%	7 9.6%
6.	Saya berasa kecewa dengan kerja saya	37 50.7%	20 27.4%	11 15.1%	4 5.5%	1 1.4%
7.	Saya rasa saya terlalu kuat bekerja	5 6.8%	7 9.6%	17 23.3%	28 38.4%	16 21.9%
8.	Bekerja secara langsung dengan orang lain memberi banyak tekanan kepada diri saya	13 17.8%	27 37%	16 21.9%	12 16.4%	5 6.8%
9.	Saya rasa saya hampir tidak berdaya lagi	31 42.5%	25 34.2%	5 6.8%	9 12.3%	3 4.1%
<b><i>Depersonalisasi</i></b>						
10.	Saya berasa bahawa saya melayan sesetengah rakan sejawat seolah-olah mereka tidak mempunyai perasaan	30 41.1%	27 37%	9 12.3%	3 4.1%	4 5.5%
11.	Semenjak menjawat tugas ini saya tidak mempedulikan lagi perasaan orang lain	40 54.8%	22 30.1%	5 6.8%	4 5.5%	2 2.7%
12.	Saya khuatir tugas ini menjadikan saya tidak berperasaan	33 45.2%	20 27.4%	9 12.3%	8 11%	3 4.1%
13.	Saya sebenarnya tidak peduli apa yang berlaku pada sesetengah rakan sejawat saya	34 46.6%	24 32.9%	6 8.2%	8 11%	1 1.4%
14.	Saya berasa rakan sejawat menyalahkan saya atas masalah yang mereka hadapi	27 37%	27 37%	12 16.4%	4 5.5%	3 4.1%
<b><i>Pencapaian peribadi</i></b>						
15.	Saya dapat memahami dengan mudah perasaan rakan sejawat (-)	28 38.4%	29 39.7%	15 20.5%	1 1.4%	0 0%
16.	Saya dapat menyelesaikan masalah orang lain dengan efektif (-)	12 16.4%	37 50.7%	20 27.4%	4 5.5%	0 0%
17.	Saya yakin dapat mempengaruhi orang lain secara positif melalui kerja saya (-)	7 9.6%	10 13.7%	20 27.4%	24 32.9%	12 16.4%
18.	Saya berasa sangat bertenaga (-)	12 16.4%	36 50.7%	17 23.3%	6 8.2%	2 2.7%

19.	Saya berasa mudah untuk mewujudkan suasana yang tenang dalam persekitaran tempat kerja (-)	16.4%	49.3%	23.3%	8.2%	2.7%
		17	34	17	3	2
		23.3%	46.6%	23.3%	4.1%	2.7%
20.	Saya berasa bersemangat ketika bekerja dengan rakan – rakan sejawat (-)	24	28	10	5	6
		32.9%	38.4%	13.7%	6.8%	8.2%
21.	Saya telah berjaya mencapai banyak perkara yang berfaedah dalam kerjaya (-)	39	28	5	1	0
		53.4%	38.4%	6.8%	1.4%	0%
22.	Saya amat tenang apabila berhadapan dengan masalah emosi yang berkaitan dengan kerja saya (-)	14	37	17	4	1
		19.2%	50.7%	23.3%	5.5%	1.4%

Merujuk kepada item soal selidik, kekerapan tertinggi dalam subdimensi keletihan emosi adalah pada item B6. Terdapat 68 pensyarah (93%) bersetuju bahawa mereka tidak kecewa dengan kerja masing-masing, dan hanya lima pensyarah (7%) menyatakan kekecewaannya. Jumlah yang sangat sedikit ini menunjukkan hampir tiada pensyarah yang bermasalah melaksanakan kerja mereka. Bagi subdimensi depersonalisasi, item B11 menunjukkan dominasi kekerapan di mana seramai 67 pensyarah (92%) sangat tidak setuju dikatakan tidak mempedulikan perasaan orang lain, manakala enam pensyarah (8%) menyatakan sebaliknya. Tahap rendah pada subdimensi depersonalisasi menunjukkan pensyarah tidak mengabaikan perasaan orang lain di sekeliling mereka. Sebilangan besar pensyarah, iaitu 72 orang (98.6%) dalam subdimensi pencapaian peribadi berjaya melakukan pelbagai perkara berfaedah dalam kerjaya. Manakala peratusan terendah menunjukkan terdapat empat pensyarah (5.5%) tidak yakin boleh menyelesaikan masalah orang lain dengan efektif (B16). Kekerapan dan peratusan bagi item-item selainnya boleh dirujuk dalam [Jadual 5](#).

#### 4.2.2. Mengenal pasti tahap komitmen pensyarah

[Jadual 6](#) di bawah menunjukkan kekerapan dan peratusan bagi setiap item dimensi komitmen. Seperti soal selidik *burnout*, set soalan komitmen juga mempunyai soalan negatif yang bersimbol (-).

Jadual 6: Kekerapan dan peratusan bagi dimensi komitmen

Bil	Item	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya sedia berusaha lebih gigih dalam membantu organisasi mencapai kejayaan	0	1	5	22	45
		0%	1.4%	6.8%	30.1%	61.6%
2.	Saya sedia menguar – uarkan kepada rakan-rakan saya mengenai keistimewaan bekerja di organisasi ini	3	2	10	29	29
		4.1%	2.7%	13.7%	39.7%	39.7%
3.	Saya mempunyai hanya sedikit rasa kesetiaan terhadap organisasi ini (-)	2	4	7	18	42
		2.7%	5.5%	9.6%	24.7%	57.5%
4.	Saya sanggup menerima sebarang tugas bagi memastikan agar dapat terus bekerja di organisasi ini	7	3	17	25	21
		9.6%	4.1%	23.3%	34.2%	28.8%
5.	Saya mendapati bahawa pendirian saya dan organisasi adalah sama	3	4	22	33	11
		4.1%	5.5%	30.1%	45.2%	15.1%
6.	Saya berasa bangga untuk memberitahu kepada semua bahawa saya adalah sebahagian daripada organisasi ini	2	3	7	19	42
		2.7%	4.1%	9.6%	26%	57.5%
7.	Saya juga boleh bekerja dengan organisasi yang lain asalkan jenis kerja yang dilakukan adalah serupa (-)	23	31	10	5	4
		31.5%	42.5%	13.7%	6.8%	5.5%

8.	Organisasi ini benar-benar memberikan inspirasi kepada diri dan prestasi kerja saya	3 4.1%	4 5.5%	14 19.2%	29 39.7%	23 31.5%
9.	Hanya dengan sedikit perubahan sahaja boleh mengakibatkan saya berhenti dari organisasi ini (-)	6 8.2%	3 4.1%	15 20.5%	19 26%	30 41.1%
10.	Saya amat gembira kerana telah memilih organisasi ini berbanding organisasi yang lain ketika membuat pilihan untuk bekerja	1 1.4%	5 6.8%	12 16.4%	22 30.1%	33 45.2%
11.	Tidak banyak yang boleh diharapkan walaupun berada lama di organisasi ini (-)	8 11%	11 15.1%	18 24.7%	21 28.8%	15 20.5%
12.	Selalunya sukar bagi saya bersetuju dengan polisi organisasi yang berkaitan dengan isu-isu pekerja (-)	8 11%	13 17.8%	17 23.3%	26 35.6%	9 12.3%
13.	Saya amat mengambil berat mengenai nasib organisasi ini	1 1.4%	2 2.7%	10 13.7%	26 35.6%	34 46.6%
14.	Bagi saya ini adalah organisasi terbaik yang ada untuk saya bekerja	2 2.7%	3 4.1%	11 15.1%	25 34.2%	32 43.8%
15.	Keputusan untuk bekerja di organisasi ini merupakan satu kesilapan buat diri saya (-)	3 4.1%	0 0%	11 15.1%	11 15.1%	48 65.8%

Nilai keseluruhan min komitmen berada pada tahap sederhana tinggi. Ia menggambarkan bahawa ramai pensyarah memberi komitmen sepenuh hati terhadap organisasi. Ke kerapannya tertinggi mencatatkan bilangan seramai 67 pensyarah (92%) bersetuju bahawa mereka sedia berusaha lebih gigih dalam membantu organisasi mencapai kejayaan (item C1). Ke kerapannya terendah yang dicatatkan dalam dimensi ini ialah item C7, iaitu sembilan pensyarah bersamaan 12.3% menyatakan mereka boleh bekerja dengan organisasi yang lain jika kerja yang dilakukan adalah sama. Ini menunjukkan pensyarah mencari persekitaran baharu dan bosan dengan organisasi sendiri. Selain itu, terdapat juga 13 pensyarah dengan jumlah peratus sebanyak 17.8 mendakwa mereka mempunyai sedikit kesetiaan terhadap organisasi (item C3). Jika diamati, ia menunjukkan pensyarah tidak teragak-agak untuk meninggalkan organisasi asal mereka.

#### 4.2.3. Korelasi tahap *burnout* dan tahap komitmen pensyarah

Ujian korelasi dilakukan untuk melihat hubungan antara tahap *burnout* dan tahap komitmen pensyarah. [Jadual 7](#) menunjukkan keputusan analisis pekali korelasi Pearson. Dapatan menunjukkan terdapat hubungan linear negatif yang kukuh dan signifikan antara pemboleh ubah *burnout* dengan komitmen organisasi ( $r = -0.533$ ,  $p < 0.01$ ). Disimpulkan bahawa semakin rendah tahap *burnout* pensyarah, semakin tinggi komitmen mereka terhadap organisasi.

Jadual 7. Ujian korelasi antara tahap *burnout* dan tahap komitmen

Pemboleh ubah	Komitmen
<i>Burnout</i>	-0.533
Korelasi Pearson (r)	0.000*
Sisihan piawai	0.65
n	73

\*Signifikan p pada aras 0.01

## 5. Perbincangan Kajian

Berdasarkan dapatan kajian, secara keseluruhan tahap *burnout* yang dialami oleh pensyarah berada pada tahap sederhana rendah. Bagi subdimensinya pula, dipersonalisasi berada pada tahap rendah manakala keletihan emosi dan pencapaian peribadi berada pada tahap sederhana rendah. Tahap yang sama dilaporkan dalam kajian [Ishak \(2015\)](#), [Leong dan Mohd Nordin \(2021\)](#) serta [Suziana dan Siti Mistima \(2021\)](#). Ini menunjukkan bahawa *burnout* adalah dalam kawalan dan statusnya tidak membimbangkan. Subdimensi depersonalisasi berada pada tahap rendah kerana sangat sedikit pensyarah mempunyai sikap dan tingkah laku negatif. Dapatan ini seperti dilaporkan dalam kajian [Spittle, Kremer dan Steven \(2015\)](#), depersonalisasi mencatatkan tahap rendah dan dalam kajian [Zainudin dan Muhamad \(2021\)](#) depersonalisasi menunjukkan tahap rendah disebabkan suasana kerja interaktif dan komunikasi dua hala dengan ramai orang. Pensyarah IPG Zon Timur sentiasa dapat melayan dengan baik, mengambil berat dan peduli dengan perasaan orang lain. Subdimensi ini menunjukkan pensyarah jauh daripada bersikap sinis dan sentiasa berfikiran positif.

Menurut [Abdul Wahab et al. \(2010\)](#), pekerja di sebuah jabatan kerajaan tidak mempunyai masalah dalam menentukan aspek rasional dalam kehidupan seharian dan bersikap positif. Bagi pencapaian peribadi, ia berkaitan dengan kompetensi dan motivasi diri serta produktiviti kerja. Tahap pencapaian peribadi yang sederhana rendah bermaksud sebilangan besar pensyarah masih tidak kehilangan keupayaan untuk mencapai tahap kerja seperti sebelum-sebelumnya. Dapatan yang lebih kurang sama juga diperoleh dalam kajian [Ajang dan Abu Bakar \(2019\)](#) yang menyatakan tahap sederhana bagi subdimensi pencapaian peribadi. Mereka mengekalkan momentum supaya sentiasa bersemangat dan ghairah dalam melaksanakan tugas dan seterusnya mendapat manfaat daripada usaha keras tersebut. Meskipun berada pada tahap sederhana rendah, keletihan emosi mencatatkan nilai min yang tinggi berbanding dipersonalisasi dan pencapaian peribadi. Subdimensi ini berkait rapat dengan keadaan kepenatan dalam segala aspek sendiri individu. Dapatan menunjukkan bahawa terdapat separuh daripada pensyarah mengalami kelesuan dan kehabisan tenaga dalam melaksanakan tugas harian. Mereka juga terlalu kuat bekerja yang secara tidak langsung memberi sedikit ketegangan dan tekanan pada diri sendiri. Keadaan ini sama seperti dalam kajian [Mahmod et al. \(2018\)](#) yang menunjukkan pensyarah Kolej Komuniti Selandar dan Politeknik Melaka mengalami keletihan emosi kerana menanggung beban kerja berlebihan yang menyebabkan kehabisan tenaga secara fizikal dan mental. Ini juga disokong dengan kajian oleh [Salami \(2011\)](#) yang menunjukkan bahawa tekanan kerja berkait rapat dengan semua tiga dimensi keletihan. Walaupun menghadapi tekanan, mereka tidak kecewa dengan pekerjaan dan kecenderungan untuk menarik diri dari menjalankan tugas sangat jarang berlaku.

Komitmen terhadap organisasi yang mana berada pada tahap sederhana tinggi pula menggambarkan ramai pensyarah memberikan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Berdasarkan kajian [Dordevic et al. \(2020\)](#), menunjukkan seramai 169 pekerja dalam 17 organisasi di Serbia, menunjukkan komitmen organisasi mempunyai kesan yang besar terhadap tingkah laku pekerja dan seterusnya memberi impak baik pada keseluruhan prestasi organisasi. Ini adalah disebabkan mereka berasa terikat dan bertanggungjawab secara peribadi untuk kejayaan organisasi. Dapatan menunjukkan pensyarah berusaha lebih giat membantu organisasi mencapai kejayaan. Selain itu, mereka juga merasakan ia adalah tindakan tepat untuk terus kekal dalam organisasi

kerana ia adalah organisasi terbaik untuk berkhidmat dan dalam masa sama memberikan inspirasi dalam mengekalkan prestasi kerja mereka. Dapatan juga menunjukkan ramai pensyarah mempunyai kesetiaan serta berasa bangga dengan organisasi dan akan kehilangan faedah jika meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen tinggi juga boleh dikatakan mengurangkan kecenderungan berlakunya *burnout* dalam kalangan pensyarah. Ujian korelasi juga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dan komitmen yang menjelaskan bahawa semakin rendah *burnout* yang berlaku, semakin tinggi komitmen yang diberi.

Secara keseluruhannya, tahap *burnout* bagi responden kajian ini berada pada tahap sederhana rendah yang menunjukkan mereka tidak mengalami *burnout* yang teruk dan tidak menghadapi masalah untuk memberikan komitmen tinggi kepada organisasi. Dapatan ini selaras dengan kajian oleh dan [Leong dan Mohd Nordin \(2021\)](#) di mana tahap *burnout* adalah sederhana rendah dan responden tidak menunjukkan sindrom keletihan melampau ([Abdul Wahab et al., 2010](#)).

## 6. Kesimpulan

*Burnout* adalah suatu keadaan keletihan emosi, fizikal dan mental yang disebabkan oleh tekanan berlebihan dan berpanjangan. Ia boleh berlaku apabila seseorang itu berasa letih melampau, kehabisan tenaga dan tidak dapat memenuhi tuntutan kerja yang berterusan. Simptom ini biasanya terjadi dalam kalangan pemberi perkhidmatan seperti bidang kesihatan, khidmat pelanggan dan yang semakin mendapat perhatian ialah bidang pendidikan. Bidang pendidikan pada masa kini semakin mencabar dan menjadikan pendidik tidak terlepas daripada mengalami *burnout*. Kesan daripada *burnout* yang diperhatikan adalah penurunan komitmen kerja, prestasi kerja serta kepuasan kerja. Maka, pengkaji menjalankan kajian ini untuk mengenal pasti tahap *burnout*, tahap komitmen dan korelasi tahap *burnout* dan tahap komitmen dalam kalangan pensyarah IPG Kampus Zon Timur. Analisis yang digunakan ialah analisis deskriptif dan ujian korelasi. Melalui hasil kajian, didapati tahap *burnout* dan tahap komitmen berkorelasi iaitu mempunyai hubungan linear negatif yang signifikan. Ia bermaksud apabila tahap *burnout* rendah, komitmen yang diberikan menjadi tinggi. Kesimpulannya, dapatan kajian boleh digunakan untuk membuat generalisasi bahawa pensyarah IPG Kampus Zon Timur tidak mengalami *burnout* yang teruk dan boleh memberikan sepenuh komitmen terhadap organisasi.

Kajian ini penting kepada pensyarah di mana pensyarah akan lebih peka kepada emosi dalaman dan kesihatan mental mereka. Pensyarah juga akan meningkatkan pemahaman tentang simptom *burnout* dan berusaha mengurangkan atau mengelakkan daripada ia berlaku. Pengkaji mengharapkan bahawa kajian boleh dijadikan sebagai penandaarasan dan digunakan oleh pihak pengurusan IPG kampus supaya dapat mengawal *burnout* dengan menjaga kebajikan pensyarah. Pihak kementerian juga perlu menyediakan infrastruktur dan kemudahan pembelajaran yang sesuai supaya boleh melancarkan proses pengajaran dan pembelajaran. Perkembangan dalam kurikulum pendidikan menyebabkan kelengkapan yang berteknologi tinggi, canggih dan moden perlu disediakan.

Sebagai cadangan, pihak pengurusan boleh menyusun pengagihan beban tugas hakiki dan tugas pengurusan jabatan bagi mengurangkan tekanan pensyarah. Beban tugas yang diberi haruslah dalam kemampuan pensyarah tersebut. Pihak pengurusan juga boleh mengambil inisiatif dengan memberikan penghargaan terhadap pencapaian dan

kemajuan yang ditunjukkan pensyarah. Pemberian ganjaran merupakan aspek penting dalam mempengaruhi motivasi pekerja kerana ia boleh meningkatkan produktiviti organisasi. Ganjaran yang diberi pula boleh berbentuk kewangan dan juga bukan kewangan seperti sijil penghargaan dan juga cuti ganti. Organisasi juga perlu membuat analisis keperluan latihan dan merangka latihan yang bersesuaian untuk meningkatkan tahap komitmen. Ini secara tidak langsung dapat mewujudkan budaya kerja yang sihat dan menjadikan tekanan kerja pensyarah berada pada tahap yang ideal. Dengan itu *burnout* juga akan dapat dibendung daripada menular dalam kalangan warga pendidik. Dapatan kajian ini diharapkan dapat memperluaskan lagi sumber literatur yang sedia ada dengan mengemukakan dapatan empirikal yang boleh digunakan oleh pengkaji lain. Kajian ini juga hanya bertumpu kepada pensyarah di zon timur sahaja dan dicadangkan untuk menjalankan kajian terhadap pensyarah di zon lain pula. Bentuk kajian juga boleh menggunakan kaedah kualitatif bagi mempelbagaikan dapatan kajian. Kajian juga boleh dijalankan bagi mengukur kesemua tahap dalam dimensi komitmen.

Kajian ini mempunyai limitasi dari sudut kekangan situasi semasa kerana pandemik. Pengkaji tidak dapat bersemuka dengan responden kerana Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) dilaksanakan bagi memerangi wabak. Pergerakan Proses pengumpulan data juga perlahan disebabkan kebanyakan institusi terlibat dalam kajian tidak beroperasi sepenuhnya. Respons daripada responden juga tidak memberangsangkan dan agak lama untuk diperoleh.

### **Penghargaan (*Acknowledgement*)**

Terima kasih kepada responden, pensyarah penyelia dan rakan-rakan yang telah memberikan kerjasama dalam menjayakan kajian ini.

### **Kewangan (*Funding*)**

Kajian dan penerbitan ini tidak menerima sebarang tajaan atau bantuan kewangan.

### **Konflik Kepentingan (*Conflict of Interests*)**

Penulis tidak mempunyai konflik kepentingan dengan mana-mana pihak.

### **Rujukan**

- Abdul Samad, N. S., Ismail, A., & Aziz, K. A. (2020). Hubungan antara tahap ganjaran dan komitmen organisasi dengan penglibatan pekerja sebagai pemboleh ubah pengantara. *Asian Journal of Accounting and Governance*, 13, 41–53.
- Abdul Wahab, N. (2018). Kualiti pengajaran, prestasi kerja, tekanan kerja dan hubungan dengan beban tugas guru sekolah menengah di negeri Sabah (Tesis kedoktoran, Universiti Malaysia Sabah, Sabah, Malaysia). Dicapai <http://eprints.ums.edu.my/22484/>
- Abdul Wahab, S.R., 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).
- Acharya, A. S., Prakash, A., Saxena, P., & Nigam, A. (2013). Sampling: Why and how of it? *Indian Journal of Medical Specialities*, 4(2), 330-333.

- Ajang, L., & Abu Bakar, K. (2019). *Burnout dalam kalangan guru Pendidikan Awal Kanak-Kanak: Sebab dan implikasi. International Journal of Education, Psychology and Counseling, 4*(31), 359-372
- Akdemir, O. A. (2019). The effect of teacher burnout on organizational commitment in turkish context. *Journal of Education and Training Studies, 7*(4), 171-179. doi:10.11114/jets.v7i4.4067
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 1-18.
- Alrowwad, A., Almajali, D.A., Masa'deh, R., Obeidat, B., & Aqqad, N. (2019). The role of organizational commitment in enhancing organizational effectiveness. *Proceedings of the 33<sup>rd</sup> International Business Information Management Association Conference, Spain, ()*, 9133-9154. <https://www.researchgate.net/publication/332697163>
- Ambatong, A. S., Pilus, N., & Andin@Nur Qistin, C. (2015). Hubungan karenah pelajar dan beban tugas dengan tahap stres guru di sekolah menengah. *Jurnal Kinabalu*. Diperolehi daripada <http://eprints.ums.edu.my/21782/>
- Anbar, A. & Eker, M. (2018). An examination of relationship between burnout and job satisfaction among Turkish accounting and finance academicians. *European Jurnal of Economic and Political Studies, 1*(1), 39 – 57.
- Ayub, N., Bahari, F., & Baco, B.S. (2008). *Burnout dan komitmen terhadap organisasi di kalangan jururawat hospital. Jurnal Kemanusiaan, 6*(2), 73-86.
- Baker, R. & Ibrahim, H.I. (2017). Kecerdasan emosi dan komitmen afektif: peranan keterikatan kerja sebagai pengantara. *Jurnal Pengurusan, 49*, 103 – 115.
- Bell-Ellis, R. S., Jones, L., Longstreth, M., & Neal, J. (2015). Spirit at work in faculty and staff organizational commitment. *Journal of Management, Spirituality & Religion, 12* (2), 156-177. doi:10.1080/14766086.2014.992355
- Bottiani, J. H., Duran, C. A. K., Pas, E. T., & Bradshaw, C. P. (2019). Teacher stress and burnout in urban middle schools: Associations with job demands, resources, and effective classroom practices. *Journal of School Psychology, 77*, 36–51. doi: 10.1016/j.jsp.2019.10.002
- Bourauoi, K., Bensemmane, S., Ohana, M., & Russo, M. (2019). Corporate social responsibility and employees' affective commitment: A multiple mediation model. *Management Decision, 57*(1), 152-167.
- Chaplain, R. P. (2018). Stress and psychological distress among trainee secondary teachers in England. *Educational Psychology, 28*(2), 195–209.
- Dalal, R. S., & Crede, M. (2013). Job satisfaction and other job attitudes. Dalam. K. F. Geisinger (Ed.), *APA handbook of testing and assessment in psychology* (pp. 675-691), Washington, DC: American Psychological Association.
- De Simone, S., Cicotto, G., Lampis, J. (2016). Occupational stress, job satisfaction and physical health in teachers. *Revue Europe'enne de Psychologie Applique'e/European. Review of Applied Psychology, 66*, 65–77.
- Demirel, Y., Tohum, E.U., & Kartal, O. (2017). The effect of burnout on organizational commitment: A study on nurses in a university hospital. *Journal of Economics & Administrative Sciences Faculty, 18*(1), 444-460.
- Dordevic, B., Ivanovic-Dukic, M., Lepojevic, V. & Milanovic, S. 2020. The impact of employees' commitment on organizational performances. *Strategic Management, 25*(3), 028 – 037.
- Droogenbroeck, F. V., & Spruyt, B. (2015). Do teachers have worse mental health? Review of the existing comparative research and results from the Belgian Health Interview Survey. *Teaching and Teacher Education, 51*, 88-100. doi: 10.1016/j.tate.2015.06.006

- Durr, T., Chang, M. L., & Carson, R. L. (2014). Curbing teacher burnout: The transactional factors of teacher efficacy and emotion management. Dalam P. W. Richardson, S. A. Karabenick, & H. M. G. Watt (Eds.), *Teacher motivation: Theory and practice*. New York: Routledge.
- Elias, R. Z. (2007). The relationship between auditing students' anticipatory socialization and the professional commitment. *Academic of Educational Leadership Journal*, 11(1), 81-90.
- Enginyurt, O., Cankaya, S., Aksay, K., Tunc, T., Koc, B., Bas, O., Ozer, E. (2016). Relationship between organisational commitment and burnout syndrome: A canonical correlation approach. *Australia Health Review*, 40(2), 181-187. doi: 10.1071/AH1417
- Freudenberger, H. J. (1974). Staf burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339-349. doi:10.1007/s10551-013-1876-y
- García-Carmona, M., Dolores Marín, M. & Aguayo, R. (2018). Burnout syndrome in secondary school teachers: A systematic review and meta-analysis. *Social Psychology of Education*. doi:10.1007/S11218-018-9471-9
- Gemlik, N., Sisman, F. A., & Sigri, U. (2010). The relationship between burnout and organizational commitment among health sector staff in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 4(2), 137-149.
- Gyensare, M. A., Kumedzro, L. E., Sanda, A., & Boso, N. (2017). Linking transformational leadership to turnover intention in the public sector: The influences of engagement, affective commitment and psychological climate. *African Journal of Economic and Management Studies*, 8(3), 314-337.
- Heinemann, L. V., & Heinemann, T. (2017). Burnout Research. *SAGE Open*, 7(1), 215824401769715. doi:10.1177/2158244017697154
- Ishak, R. (2015). Hubungan burnout dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Kemahiran Hidup Bersepadu (KHB) sekolah menengah di Daerah Batu Pahat. Universiti Tun Hussien Onn. <http://eprints.uthm.edu.my/id/eprint/7114/>
- Khattak, M. A., Sindhu, M. I., Haider, A., & Urooj, S. F. (2017). Impact of procedural justice on organizational commitment with moderating effect of pay satisfaction. *Jinnah Business Review*, 5(2), 54-60.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. (Edisi ke-9). Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Leiter, M. P., Bakker, A. B., & Maslach, C. (2014). *Burnout at work: A psychological perspective*. London and New York: Psychology Press.
- Leong, S. Y. & Mohd Nordin, N. (2021). Hubungan iklim organisasi sekolah dengan burnout guru sekolah menengah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 6(20), 167-180.
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10, 3307 - 3312.
- Mahmod, N. L., Sarif, S. A., & Mohd Hamzah, H. (2018). Tahap burnout dan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di Kolej Komuniti Selandar dan Politeknik Melaka. Proceedings of Research, Innovation, Entrepreneurship and Tourism Conference, Malaysia, 94-109. eISBN 978-967-11677-9-3.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1979). Burned-out cops and their families. *Psychology Today*, 12(12), 59-62.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. doi:10.1002/wps.20311
- Masuku, S. & Muchemwa, S. (2015). Occupational stress among university lecturers: A case of Zimbabwe. *US-China Education Review A*, 5(4), 258-266. doi: 10.17265/2161-623X/2015.04.003
- Mohammed, S. S, Celik, S., & Budur, T. (2020). Burnout determinants and consequences among university lecturers. *Amazonia Investiga*, 9(27), 13-24. doi:10.34069/AI/2020.27.03.2
- Mowday, R. T., Steers R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Vikalpa*, 37(2), 43-60. doi/pdf/10.1177/0256090920120205
- Pracinasari, I. (2013). *Beban kerja fisik vs beban kerja mental* (Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia). Dicapai dari [https://www.academia.edu/5132134/Beban\\_Kerja\\_Fisik\\_Vs\\_Beban\\_Kerja\\_Mental](https://www.academia.edu/5132134/Beban_Kerja_Fisik_Vs_Beban_Kerja_Mental)
- Reinke, W. M., Herman, K. C., & Stormont, M. (2012). Classroom-level positive behavior supports in schools implementing SW-PBIS. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 15(1), 39-50. doi:10.1177/1098300712459079
- Salami, S. O. (2011). Job stress and burnout among lecturers: personality and social support as moderators. *Asian Social Science*, 7(5), 110-121.
- Salehi, M., & Gholtash, A. (2011). The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad University-First district branches, in order to provide the appropriate model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 306-310.
- Sarisik, M., Bogan, E., Zengin, B., & Dedeoglu, B. B. (2019). The impact of burnout on organizational commitment: A study of public sector employees in Turkey. *Journal of Global Business Insights*, 4(2), 106-118. doi:10.5038/2640-6489.4.2.1066
- Sarros, J. C. (1988). Administrator burnout: Findings and future directions. *The Journal of Educational Administration*, 26(2).
- Scrima, F., Lorito, L., Parry, E., & Falgares, G. (2013). The mediating role of work engagement on the relationship between job involvement and affective commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(15), 2159-2173.
- Spittle, M., Kremer, P., & Steven, S. (2015). Burnout in secondary school physical education. *Facta Universitatis - Physical Education and Sport*, 13, 33-43.
- Suziana Basri & Siti Mistima Maat. (2021). Tahap *burnout* dalam kalangan guru Matematik sekolah rendah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 6(10), 226 - 234. doi:10.47405/mjssh.v6i10.1085
- Tornikoski, C. (2011). Fostering expatriate affective commitment: A total reward perspective. *Cross Cultural Management An International Journal*, 18(2), 214-235. doi:10.1108/13527601111126030
- Van Gelderen, B. R., & Bik, L. W. (2016). Affective organizational commitment, work engagement and service performance among police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 39(1), 206-221.
- Wan Sulaiman, W. S., Ibrahim, M. A., & Mariappa, M. S. (2013). Peranan tingkah laku kewargaan organisasi sebagai mediator dalam hubungan antara komitmen

- organisasi dan prestasi tugas. *Journal of Psychology and Human Development*, 1(1). Dicapai pada 12 Oktober, 2021, dari <https://spaj.ukm.my/ppppm/jppm/article/view/49>
- Werang, B. R., Asmaningrum, H. P., & Irianto, O. (2015). Relationship between teachers' job burnout, teachers' organizational commitment and teachers job performance at state elementary schools in Boven Digoel Regency, Papua, Indonesia. *International Journal of Science and Research*, 4(2), 826-830.
- Wong, C. A., & Laschinger, H. K. S. (2015). The influence of frontline manager job strain on burnout, commitment and turnover intention: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 52(12), 1824-1833.
- World Health Organization. (2019). *11<sup>th</sup> International Classification of Diseases*. Dicapai pada 10 Oktober, 2021 daripada <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Yahaya, R., & Samsudin, N. (2007). *Burnout dan kepuasan kerja di kalangan kakitangan akademik*. Universiti Pendidikan Sultan Idris Perak, Malaysia
- Yuksel, O. (2020). *Human resource management*. Ankara, Turkey: Gazi Publishing House.
- Zafir, M. M. & Fazilah, M. H. (2006). Stres di tempat kerja dan kesannya terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan. *Jurnal Kesihatan Masyarakat*, 12(1), 41-46.
- Zainudin, N. H., & Muhamad, T. A. (2021). Kepuasan kerja dan burnout guru pendidikan jasmani di Daerah Langkawi. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 6(5), 22 – 34. doi:10.47405/mjssh.v6i5.798
- Zhang, L., Zhao, J., Xiao, H., Zheng, H., Xiao, Y., Chen, M., & Chen, D. (2014). Mental health and burnout in primary and secondary school teachers in the remote mountain areas of Guangdong Province in the People's Republic of China. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 10, 123-130. doi: 10.2147/NDT.S56020