

## Tahap Burnout dan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Pensyarah di Kolej Komuniti Selandar dan Politeknik Melaka

Nurul Liyana Mahmud<sup>1\*</sup>, Shaliza Amira Sarif<sup>1</sup>, Haizal Mohd Hamzah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Kolej Komuniti Selandar.

<sup>2</sup>Politeknik Melaka.

### ABSTRAK

*Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengenal pasti tahap burnout, faktor peramal burnout, kaedah menangani burnout dan tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di Kolej Komuniti Selandar (KKSL) dan Politeknik Melaka (PMK). Terdapat dua aspek dalam burnout iaitu ketandusan emosi dan pencapaian peribadi manakala terdapat lima elemen yang digunakan bagi mengukur tahap kepuasan kerja iaitu kepuasan terhadap kerja, gaji, kenaikan pangkat, penyelia dan penyeliaan dan rakan sekerja di organisasi. Populasi terdiri daripada pensyarah dari KKSL dan PMK dan sampel terdiri daripada 82 orang responden. Borang soal selidik digunakan dan data dianalisis menggunakan perisian SPSS versi 23. Dapatan kajian menunjukkan tahap burnout dan kepuasan kerja berada dalam tahap yang sederhana iaitu nilai min di antara 2.366 – 2.988. Tahap burnout dari aspek pencapaian peribadi adalah tinggi, manakala tahap kepuasan kerja yang tertinggi adalah dari aspek kenaikan pangkat. Analisis diferensi menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara institusi pendidikan terhadap burnout dan kepuasan kerja iaitu nilai  $p > 0.05$ . Dari aspek kepuasan kerja, dapatan kajian menunjukkan secara keseluruhannya tahap kepuasan kerja kakitangan akademik KKSL dan PMK adalah positif. Cadangan penambahbaikan ialah pihak pengurusan tertinggi seharusnya menyediakan keperluan ruang, peralatan dan peruntukan kewangan yang sewajarnya bagi meningkatkan lagi tahap kepuasan bekerja di kalangan pensyarah kolej komuniti dan politeknik.*

### PENGENALAN

Perbincangan tentang burnout dan kepuasan kerja akan dibincangkan setiap satunya di dalam kajian ini. Perkara-perkara yang akan diperbincangkan ialah tentang pengenalan, latar belakang kajian, definisi operasional, batasan kajian, teori-teori kepuasan kerja dan hipotesis. Tahap kepuasan kerja dan tahap burnout bukanlah suatu perkara mudah yang dapat diukur begitu sahaja. Atas kesedaran inilah, kajian ini dijalankan kerana pengkaji ingin mengenalpasti tahap kepuasan kerja dan tahap burnout dalam kalangan pensyarah akademik di Kolej Komuniti Selandar (KKSL) dan Politeknik Melaka (PMK).

Kolej Komuniti Selandar (KKSL) merupakan sebuah institusi pengajian tinggi awam yang berada di bawah Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (KPTM). Ia merupakan sebuah institusi ditubuhkan melalui Memorandum No.398/2225/00 yang berperanan memberi pendidikan dan latihan kepada masyarakat Malaysia dalam bidang perakaunan, pengkomputeran, pengurusan landskap dan penyejukan dan penyamanan udara. Selain daripada mengajar di dalam kelas, mereka juga terlibat dengan tugas-tugas sampingan yang lain seperti penyelarasan unit kualiti, penyelarasan kebajikan pelajar, penyelarasan takwim, penyelarasan program promosi, pemantau rumah sewa pelajar, penyelarasan kursus pendek, penyelarasan sebut harga atau tender, dan lain-lain lagi. Justeru itu, timbul reaksi yang berbeza-beza tentang pengalaman kerja mereka sehingga wujud isu kepuasan kerja. Politeknik Melaka (PMK)

---

\*Koresponden: [fathiazakiudin@gmail.com](mailto:fathiazakiudin@gmail.com)

dahulunya dikenali sebagai Politeknik Kota, Melaka (PKM). Misi politeknik ialah untuk Melaksanakan Program TVET yang berkualiti dan diiktiraf, Membangunkan kurikulum yang dipimpin industri dan meningkatkan kesediaan graduan melalui penglibatan industri yang diselenggarakan. Selain itu, politeknik ingin menghasilkan graduan yang seimbang dan berdaya keusahawanan melalui program pengajian yang dinamik dan mampan dan mendapat pengiktirafan antarabangsa melalui kerjasama dan penyertaan aktif dalam komuniti TVET. Begitu juga halnya dengan pensyarah Politeknik yang juga terikat dengan pelbagai tugas sampingan di samping tugas hakiki yang melibatkan PdP. Antara tugas lain ialah penyelarasan latihan industri, penyelarasan inovasi, pegawai peperiksaan, pegawai kualiti dan lain-lain lagi. Tugas sampingan ini kebanyakannya dilaksanakan seiring dengan jawatan hakiki sedia ada yang memerlukan komitmen dan usaha yang tinggi bagi memastikan amanah yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik.

Hasil daripada tinjauan dan temuduga yang dibuat kepada lima orang pensyarah Kolej Komuniti Selandar bagi setiap program dan 5 orang pensyarah Politeknik Melaka mendapati tugas sampingan pensyarah bagi kedua-dua organisasi adalah hampir sama. Menurut Norliza (2017), di samping tugas-tugas sampingan pensyarah kolej komuniti dan politeknik, mereka juga terikat dengan kursus-kursus pengurusan luar yang diwajibkan hadir terutamanya daripada pihak jabatan, Kementerian Pengajian Tinggi. Tugas-tugas luar seperti penggubal dan pemilihan bank soalan peperiksaan, panel penilai, pembangun kurikulum, menghadiri mesyuarat, seminar dan bengkel. Secara puratanya kursus luar yang dihadiri adalah selama empat ke lima hari dan memerlukan ketekunan dan fokus yang tinggi dari pagi ke malam hari.

Oleh hal yang demikian, dapatlah dirumuskan bahawa aspek kepuasan kerja, burnout dan komitmen organisasi saling mempunyai perkaitan di antara satu sama lain dalam menentukan kecemerlangan dan kejayaan sesebuah organisasi. Justeru itu, kajian perlulah dilakukan bagi mengkaji mengenai hal ini dengan lebih mendalam selain pihak organisasi perlulah lebih peka dengan kebajikan dan keperluan staf mereka.

### **Penyataan Masalah**

Persoalan burnout di kalangan kakitangan akademik bukan setakat menjadi kajian ilmiah semata-mata, malah ia menjadi isu yang sentiasa dibincangkan. Perubahan yang berlaku dalam dunia pendidikan terutamanya berkaitan masalah pelajar dan bebanan kerja di institusi pendidikan telah menyebabkan tekanan yang berpanjangan di kalangan kakitangan akademik. Masalah burnout biasanya dikaitkan dengan ketidakpuasan kerja, penurunan motivasi yang seterusnya diikuti dengan niat untuk berhenti kerja. Bidang pendidikan sangat penting bagi melahirkan generasi yang dinamik, selaras dengan perkembangan sains dan teknologi serta keperluan globalisasi. Kini profesion pendidikan merupakan satu kerjaya yang mengalami tahap tekanan yang tinggi berbanding dengan pekerjaan lain. Ia terjadi kerana permintaan interpersonal serta permintaan tugas yang tinggi dalam pekerjaan.

Sehubungan itu, isu mengenai tekanan kerja merupakan skop dalam pendidikan yang menarik untuk dikaji kerana profesion ini adalah penting dalam konteks pembangunan negara dan ia bukanlah satu profesion yang mudah kerana guru, pengetua dan pensyarah telah dibebani dengan tugas yang banyak. Burnout merupakan masalah utama yang sering dihadapi pendidik. Burnout di kalangan pendidik adalah melibatkan masalah psikologi dan gangguan kesihatan seperti gejala sakit kepala, gangguan tidur dan masalah kesihatan perut, gejala-gejala masalah psikologi seperti tekanan perasaan, kegagalan mengawal kemarahan dan sebagainya (Bakker, et al. 2000). Tahap burnout dan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualiti sesuatu perkhidmatan sekiranya ia tidak dibendung dengan baik.

Persoalannya ialah, sejauh manakah tahap burnout dan tahap kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan akademik. Oleh itu, kajian terhadap tahap burnout dan tahap kepuasan kerja

kakitangan akademik perlu dilakukan bagi memastikan kualiti perkhidmatan yang ditawarkan adalah tinggi dan perkara-perkara negatif lain tidak berlaku.

**Objektif Kajian**

Antara objektif kajian yang telah dikenalpasti ialah:

- a) Mengenalpasti tahap burnout dari aspek keletihan emosi, dipersonalisasi dan pencapaian peribadi dalam kalangan kakitangan akademik.
- b) Mengenalpasti tahap kepuasan kerja di kalangan kakitangan akademik.
- c) Mengenalpasti adakah terdapat perbezaan di antara KKSL dan PMK dari aspek item kepuasan kerja dan item burnout.

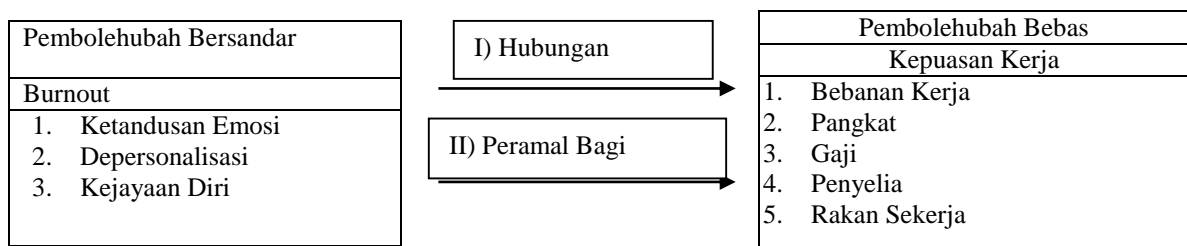
**Kepentingan Kajian**

Kajian yang dijalankan ini penting sebagai sumber maklumat untuk mengenalpasti tahap burnout dari aspek keletihan emosi, dipersonalisasi dan pencapaian peribadi di kalangan kakitangan akademik di KKSL dan PMK. Selain itu, dapatan kajian dapat memberikan gambaran tentang tahap kepuasan kerja. Maklumat yang diperolehi daripada kajian ini boleh digunakan oleh pihak jabatan terutama pentadbir dan pihak pengurusan agar langkah-langkah yang sewajarnya dapat diambil bagi meningkatkan lagi tahap kepuasan kerja dan seterusnya meminimakan tahap burnout.

**Skop Kajian**

Dalam melaksanakan kajian ini pengkaji telah memilih dua institusi pendidikan iaitu Kolej Komuniti Selandar (KKSL) dan Politeknik Melaka (PMK) untuk dijadikan sampel. Rasional penulis memilih dua institusi pendidikan ini kerana boleh mewakili semua kolej komuniti dan politeknik yang terdapat di Malaysia disebabkan kedua-duanya mempunyai ciri-ciri yang sama dan bernaung di bawah satu kementerian iaitu Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. Penulis juga memilih dua institusi ini kerana pengkaji ingin mengkaji tahap burnout dan kepuasan kerja terhadap pensyarah kolej komuniti dan politeknik.

**Model Kajian**



**Rajah 1.** Model Kajian Hubungan Burnout dengan Kepuasan Kerja.

**KAJIAN LITERATUR**

Bab ini akan membincangkan kajian-kajian lepas yang telah dibuat oleh pengkaji-pengkaji mengenai kepuasan kerja dan burnout. Dapatan-dapatan kajian tersebut diambil kerana ianya selaras dengan objektif dan hipotesis kajian yang dijalankan di dalam kajian ini serta mempunyai perkaitan yang relevan dengan perbincangan seterusnya. Kajian literatur yang akan dibincangkan adalah seperti berikut.

## **Kajian Mengenai Kepuasan Kerja**

Dalam menjalankan kegiatan seharian, sebilangan besar individu menghabiskan banyak masanya di tempat kerja, tidak kira sama ada mereka yang bekerja sendiri atau makan gaji. Dengan kerja-kerja yang dijalankan, mereka mengharapkan ganjaran yang setimpal dengan usaha-usaha yang telah disumbangkan. Di Malaysia, setakat ini pengkaji belum menemui kajian yang cuba melihat hubungan burnout dengan kepuasan kerja di kalangan pensyarah di politeknik dan kolej komuniti. Apa yang pengkaji temui ialah beberapa kajian yang mengkaji tentang hubungan burnout dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru, seperti kajian yang dijalankan oleh Syed Shafeq (2003) mengenai burnout dan Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru-guru Dalam Daerah Johor Bahru.

## **Kajian Mengenai Faktor Penentu Kepuasan Kerja**

Terdapat lima faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, ia diuraikan satu persatu seperti berikut:

### *Kepuasan Kerja Terhadap Keadaan Pekerjaan*

Setiap pekerja yang bekerja tentunya inginkan pendapatan atau gaji yang mencukupi untuk membiayai kehidupan mereka. Terdapat beberapa kajian lepas yang mengkaji tentang hubungan kepuasan kerja dengan gaji. Kebanyakan pengkaji mendapati bahawa faktor gaji merupakan salah satu penyumbang ke arah ketidakpuasan kerja. Kajian yang dijalankan oleh Weaver (2007) terhadap pekerja di Amerika Syarikat mendapati bahawa terdapat perkaitan positif di antara kepuasan kerja dan gaji. Beliau menyatakan bahawa pekerja yang menerima gaji yang tinggi mendapat kepuasan yang tinggi.

### *Kepuasan Kerja Terhadap Gaji*

Setiap pekerja yang bekerja tentunya inginkan pendapatan atau gaji yang mencukupi untuk membiayai kehidupan mereka. Terdapat beberapa kajian lepas yang mengkaji tentang hubungan kepuasan kerja dengan gaji. Kebanyakan pengkaji mendapati bahawa faktor gaji merupakan salah satu penyumbang ke arah ketidakpuasan kerja. Kajian yang dijalankan oleh Weaver (2007) terhadap pekerja di Amerika Syarikat mendapati bahawa terdapat perkaitan positif di antara kepuasan kerja dan gaji. Beliau menyatakan bahawa pekerja yang menerima gaji yang tinggi mendapat kepuasan yang tinggi.

### *Kepuasan Kerja Tahap Kenaikan Pangkat*

Seperti mana gaji yang menjadi faktor untuk mendorong seseorang pekerja itu tercapai kepuasan dalam kerjaya, begitu juga faktor kenaikan pangkat. Ia juga menjadi salah satu faktor yang mendorong seseorang itu bekerja untuk mencapai kepuasan. Kenaikan pangkat merupakan perkara penting dalam karier seseorang kerana ia akan menyebabkan seseorang menikmati peningkatan kuasa, status dan gaji. Menurut kajian Abu (1994) telah membuat kajian ke atas 85 orang guru-guru vokasioanal di Sekolah Menengah vokasional di kawasan Negeri Sembilan menunjukkan secara keseluruhannya faktor kenaikan pangkat berhubung dengan kepuasaan kerja adalah positif (66.47%).

### *Kepuasan Kerja Terhadap Penyelia Dan Penyeliaan*

Proses penyeliaan berfungsi untuk memastikan objektif organisasi dilaksanakan mengikut perancangan oleh pihak pentadbiran sesuatu organisasi. Melalui penyeliaan, pihak pentadbiran dapat memastikan segala tugas yang diberikan kepada seseorang pekerja atau kumpulan dilaksanakan dengan sempurna dan cekap serta mendapat hasil kerja yang memuaskan. Sekiranya ketua bersikap adil dalam pentadbiran mereka, maka seseorang pekerja itu akan

mendapat dorongan untuk menjalankan tugas dengan lebih sempurna (Fleishman dan Harris, 2014).

### *Kepuasan Kerja Terhadap Rakan Sekerja*

Interaksi sosial juga penting dalam sesebuah organisasi. Kekurangan interaksi boleh mengakibatkan burnout. Berbincang tentang masalah pekerja dengan kawan sekerja boleh mengurangkan tekanan. Hasil kajian Johari (2005) mendapati bahawa secara keseluruhannya, rakan sekerja merupakan faktor utama yang memberikan kepuasan kerja guru.

## **METODOLOGI**

Dalam bab metodologi kajian, perkara-perkara yang berkaitan dengannya ialah rekabentuk kajian, tempat kajian, populasi dan sampel kajian, kaedah menjalankan kajian, tatacara menganalisis data dan kebolehpercayaan alat ujian yang digunakan.

### **Rekabentuk Kajian**

Kajian ini berbentuk tinjauan kuantitatif yang telah dirancang dengan menggunakan soal selidik. Tinjauan ini dibuat dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Selandar dan Politeknik Melaka yang sedang berkhidmat di unit atau jabatan masing-masing. Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk melihat sejauh mana tahap burnout dan kepuasan kerja di kalangan pensyarah KKSL dan PMK. Tinjauan dibuat menggunakan soal selidik kerana ia mudah ditadbir dan ia juga menjimatkan masa, kos dan tenaga. Soal selidik ini ditadbir sendiri oleh penyelidik dengan cara mengedarkan soal selidik kepada responden secara dalam talian.

### **Populasi dan Sampel Kajian**

Sampel subjek kajian terdiri daripada pegawai-pegawai yang sedang berkhidmat di KKSL yang terdiri daripada empat program iaitu Program Sistem Komputer dan Sokongan, Program Sistem Pengoperasian Perniagaan, Program Sistem Penyejukan dan Penyamanan Udara dan Program Pengurusan Landskap. Manakala di Politeknik Melaka terdiri daripada pensyarah dari Jabatan Kejuruteraan Mekanikal, Jabatan Kejuruteraan Elektrik, Jabatan Kejuruteraan Awam dan Jabatan Perdagangan.

Berdasarkan kepada senarai yang diberikan oleh bahagian Pentadbiran KKSL dan PMK, jumlah staf akademik bagi kedua-dua institusi tersebut adalah sebanyak 123 orang. Mengikut Jadual Penentuan Saiz Sampel Krejcie dan Morgan bilangan sampel staf yang patut dipilih ialah seramai 95 orang. Pemilihan sampel dipilih secara rawak daripada kedua-dua institusi tersebut. Walau bagaimanapun, hanya seramai 82 orang responden yang menjawab soal selidik yang diberi.

**Jadual 1** Bilangan Responden Mengikut Pecahan Bahagian di KKSL

<b>Bil.</b>	<b>Program/ Jabatan</b>	<b>Bilangan Responden</b>
1	Program Sistem Komputer dan Sokongan	9
2	Program Sistem Pengoperasian Perniagaan	9
3	Program Penyejukan dan Penyamanan Udara	8
4	Program Pengurusan Landskap	9
	Jumlah	35

**Jadual 2** Bilangan Responden Mengikut Pecahan Bahagian di PMK

Bil.	Program/ Jabatan	Bilangan Responden
1	Jabatan Kejuruteraan Mekanikal	24
2	Jabatan Kejuruteraan Elektrik	24
3	Jabatan Kejuruteraan Awam	21
4	Jabatan Perdagangan	19
Jumlah		88

### Instrumen Kajian

Alat kajian yang digunakan dalam kajian ini ialah soal selidik terancang. Soal selidik ini terbahagi kepada tiga bahagian iaitu Bahagian A: Demografi, Bahagian B: Job Descriptive Index (JDI) dan Bahagian C: Maslach Burnout Inventory (MBI). Merujuk kepada JDI, setelah mengenalpasti item-item tersebut, pengkaji mengadaptasikan item soal selidik mengikut kesesuaian berdasarkan dengan melihat kepada perspektif responden dan dapatan yang ingin diperolehi seperti Jadual 3

**Jadual 3** Pecahan Item Soal Selidik

Bil.	Dimensi	Item	Jumlah
1	Kerja	S21 - S26	6
2	Gaji	S27 - S30	4
3	Peluang Kenaikan Pangkat	S31 - S32	2
4	Penyelia dan Penyeliaan	S33 - S37	5
5	Rakan Sekerja	S38 - S42	5
Jumlah Soal Selidik			22

### DAPATAN KAJIAN

Kajian ini bertujuan untuk meninjau sejauh manakah tahap burnout dan tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Selandar dan Politeknik Melaka. Kajian ini juga bertujuan untuk meninjau faktor-faktor kepuasan kerja manakah menyumbang kepada terjadinya burnout.

### Deskriptif Item Burnout

Berikut ialah analisis bilangan, skor min dan sisihan piawai bagi meninjau persepsi responden terhadap setiap item di bawah dua dimensi burnout iaitu ketandusan emosi dan pencapaian peribadi.

Jadual 4 menunjukkan purata min tertinggi adalah pada item kelima iaitu "saya rasa keletihan tenaga akibat kerja saya" dan kedua tertinggi adalah pada item kedua iaitu "Saya rasa letih bila bangun pagi dan terpaksa menghadapi satu lagi hari bekerja". Skor min bagi elemen ketandusan emosi adalah di tahap sederhana dengan nilai min diantara 2.366 – 2.988.

**Jadual 4** Maklumbalas Responden Terhadap Ketandusan Emosi

Bil.	Pernyataan	Purata Min	Sisihan Piawai
1	Saya rasa lemah emosi akibat kerja saya.	2.366	1.202
2	Saya rasa kehabisan tenaga selepas waktu bekerja.	2.732	1.155

3	Saya rasa letih bila bangun pagi dan terpaksa menghadapi satu lagi hari bekerja.	2.744	1.195
4	Bekerja bersama orang lain sepanjang hari memberi ketegangan kepada saya.	2.451	1.020
5	Saya rasa keletihan tenaga akibat kerja saya.	2.988	1.202
<b>Jumlah</b>		<b>13.281</b>	<b>5.774</b>

Jadual 5 menunjukkan item ketujuh mencatat purata min tertinggi iaitu “saya telah berjaya mencapai banyak perkara yang berfaedah dalam kerja ini” dan kedua tertinggi ialah pada item kelapan iaitu “dengan amat tenang, saya menghadapi masalah emosi dalam pekerjaan saya”. Skor min bagi elemen pencapaian peribadi adalah di tahap sederhana tinggi dengan nilai min di antara 3.423 – 4.171.

**Jadual 5** Maklumbalas Responden Terhadap Pencapaian Peribadi

<b>Bil.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Purata Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>
1	Saya dapat memahami dengan mudah perasaan pelajar-pelajar saya tentang sesuatu perkara.	3.866	0.750
2	Saya dapat menyelesaikan masalah pelajar-pelajar saya dengan efektif.	4.036	0.693
3	Saya yakin saya mempengaruhi kehidupan orang lain melalui kerja saya.	3.817	0.611
4	Saya rasa penuh bertenaga.	3.793	0.857
5	Saya mudah mewujudkan suasana yang tenang untuk pelajar-pelajar saya.	3.423	1.066
6	Saya rasa gembira setelah bertungkus- lumus melayan pelajar-pelajar saya.	4.012	0.598
7	Saya telah berjaya mencapai banyak perkara yang berfaedah dalam kerja ini.	4.171	0.624
8	Dengan amat tenang, saya menghadapi masalah emosi dalam pekerjaan saya.	4.049	0.888
<b>Jumlah</b>		<b>31.167</b>	<b>6.087</b>

### Deskriptif Item Kepuasan Kerja

Berikut ialah analisis bilangan, skor min dan sisihan piawai bagi meninjau persepsi responden terhadap setiap item di bawah lima faktor kepuasan iaitu kerja, gaji sekarang, peluang kenaikan pangkat, penyelia dan penyeliaan dan rakan sekerja.

Jadual 6 menunjukkan item pertama “pengalaman kerja di sini amat menyeronokkan” mencatat purata min tertinggi manakala item kedua tertinggi adalah pada item “saya amat suka kepada cabaran kerja”. Skor min bagi elemen kepuasan kerja adalah di tahap sederhana tinggi dengan nilai min di antara 3.500 – 4.146.

**Jadual 6** Maklumbalas Terhadap Kepuasan Kerja

<b>Bil.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Purata Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>
1	Pengalaman kerja di sini amat menyeronokkan	4.146	0.818
2	Saya selalunya membuat kerja yang sama setiap hari	3.500	1.068
3	Pencapaian kerja saya amat memuaskan	3.756	0.924
4	Saya kreatif dalam melaksanakan tugas	3.573	1.217
5	Saya amat suka kepada cabaran kerja	4.134	0.750
<b>Jumlah</b>		<b>19.109</b>	<b>4.777</b>

Jadual 7 menunjukkan purata min tertinggi iaitu pada item “pendapatan mencukupi untuk perbelanjaan biasa” manakala item kedua tertinggi adalah pada item “gaji yang diterima mencukupi untuk saya”. Skor min bagi elemen kepuasan gaji adalah di tahap sederhana dengan nilai min diantara 3.158 – 3.842.

**Jadual 7** Maklumbalas Terhadap Kepuasan Gaji

<b>Bil.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Purata Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>
1	Pendapatan mencukupi untuk perbelanjaan biasa	3.842	0.936
2	Gaji yang diterima mencukupi untuk saya	3.598	0.980
3	Saya perlu mencari pendapatan sampingan untuk menambah pendapatan	3.158	1.060
4	Perlu elaun tambahan sekiranya bekerja lebih masa	3.488	1.114
<b>Jumlah</b>		<b>14.086</b>	<b>4.09</b>

Jadual 8 menunjukkan purata min tertinggi iaitu pada item “saya mempunyai peluang kenaikan pangkat yang baik”. Skor min bagi elemen kepuasan peluang kenaikan pangkat adalah di tahap sederhana tinggi dengan nilai min diantara 3.524 – 4.232.

**Jadual 8** Maklumbalas Terhadap Kepuasan Peluang Kenaikan Pangkat

<b>Bil.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Purata Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>
1	Saya mempunyai peluang kenaikan pangkat yang baik	4.232	0.972
2	Saya perlu berusaha lebih untuk kenaikan pangkat	3.524	1.289
<b>Jumlah</b>		<b>7.756</b>	<b>2.261</b>

Jadual 9 menunjukkan min tertinggi adalah pada arahan kerja yang diterima jelas dan mudah difahami dan kedua tertinggi adalah pada item kedua iaitu “pandangan saya diterima baik oleh ketua”. Skor min bagi elemen kepuasan penyelia dan penyeliaan adalah di tahap sederhana tinggi dengan nilai min diantara 3.622 – 4.134.

**Jadual 9** Maklumbalas Terhadap Kepuasan Penyelia Dan Penyeliaan

<b>Bil.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Purata Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>
1	Arahan kerja yang diterima jelas dan mudah difahami.	4.134	0.940
2	Pandangan saya diterima baik oleh ketua.	4.073	0.624
3	Kerja saya dipandu apabila perlu.	3.622	0.841
4	Penyelia menyerahkan sepenuhnya kepada saya untuk membuat keputusan.	3.817	0.891
5	Pujian sering diterima apabila saya berjaya menjalankan tugas dengan baik.	3.683	0.799
<b>Jumlah</b>		<b>19.329</b>	<b>4.095</b>

Jadual 10 menunjukkan purata min tertinggi adalah pada item pertama “rakan sekerja saling bekerjasama dalam melaksanakan program dengan jayanya” manakala item kedua mencatat min kedua tertinggi iaitu “saya mempunyai rakan yang sentiasa memberi sokongan”. Skor min bagi elemen kepuasan penyelia dan penyeliaan adalah di tahap sederhana tinggi dengan nilai min diantara 3.024 – 4.317.



**Jadual 10** Maklumbalas Terhadap Kepuasan Rakan Sekerja

<b>Bil.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Purata Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>
1	Saya mempunyai rakan yang sentiasa memberi sokongan.	4.244	0.639
2	Rakan sekerja saling bekerjasama dalam melaksanakan program dengan jayanya.	4.317	0.564
3	Saya sentiasa bekerja seorang diri dalam pasukan.	2.768	1.200
4	Pasukan kerja memberikan komitmen yang tinggi dalam program yang dianjurkan.	3.720	1.022
5	Rakan sukar meluangkan masa untuk sebarang aktiviti.	3.024	1.227
<b>Jumlah</b>		<b>18.073</b>	<b>4.652</b>

### Analisis Tahap Kepuasan Kerja

Berikut ialah analisis tahap kepuasan terhadap pekerjaan sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyelia dan penyeliaan, rakan sekerja dan kepuasan kerja keseluruhan dan tahap burnout keseluruhan yang telah dibahagikan kepada tiga pembahagian tahap rendah, sederhana dan tinggi seperti berikut:

Jadual 11 menunjukkan tahap kepuasan terhadap pekerjaan sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyelia dan penyeliaan, rakan sekerja dan kepuasan kerja keseluruhan. Skor min tahap kepuasan kerja, peluang kenaikan pangkat dan penyelia dan penyeliaan berada ditahap yang tinggi manakala gaji dan rakan sekerja berada di skor yang sederhana. Secara keseluruhannya tahap kepuasan kerja pensyarah akademik Kolej Komuniti Selandar dan Politeknik Melaka berada ditahap yang sederhana iaitu pada skor (2.34 – 3.66).

**Jadual 11** Analisis Tahap Kepuasan Setiap Faktor Kepuasan Kerja

<b>Bil.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Purata Min</b>	<b>Tahap Kepuasan</b>
1	Kerja	3.822	Tinggi
2	Gaji	3.522	Sederhana
3	Peluang Kenaikan Pangkat	3.878	Tinggi
4	Penyelia dan Penyeliaan	3.866	Tinggi
5	Rakan Sekerja	3.165	Sederhana
<b>Kepuasan Kerja Keseluruhan</b>		<b>3.651</b>	<b>Sederhana</b>

**Jadual 12** Analisis Tahap Burnout Bagi Dimensi Ketandusan Emosi, Pencapaian Dan Tahap Burnout Keseluruhan

<b>Bil.</b>	<b>Faktor Burnout</b>	<b>Purata Min</b>	<b>Tahap Burnout</b>
1	Ketandusan Emosi	2.656	Sederhana
2	Pencapaian Peribadi	3.896	Tinggi
Tahap Burnout Keseluruhan		3.276	Sederhana

Jadual 12 menunjukkan analisis tahap burnout bagi dimensi ketandusan emosi berada diskor min sederhana manakala pencapaian peribadi berada diskor min yang tinggi dan tahap burnout secara keseluruhannya adalah sederhana iaitu pada skor (2.34 – 3.66) bagi pensyarah akademik Kolej Komuniti Selandar dan Politeknik Melaka.

### Analisis Inferensi Perbezaan

Berikut ialah keputusan ujian Anova sehalu bagi melihat perbezaan di antara institusi pendidikan dengan burnout dan kepuasan kerja. Jadual 13 dan 14 menunjukkan keputusan kajian Analisis Annova perbandingan dari segi institusi pendidikan dengan burnout dan kepuasan kerja. Analisis ujian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara Kolej Komuniti Selandar dan Politeknik Melaka. Nilai 'p' yang diperolehi ialah 0.40 dan 0.96 manakala aras signifikan yang ditetapkan ialah 0.05 (5%). Nilai 'p' ini adalah lebih besar dari aras yang signifikan yang ditetapkan. Oleh yang demikian hipotesis yang menyatakan tidak terdapat perbezaan institusi pendidikan dengan ketandusan emosi dan kepuasan kerja diterima.

#### *Hipotesis Perbezaan Dari Segi Institusi Pendidikan dengan Burnout*

**Jadual 13** Analisis Annova - Perbandingan Dari Segi Institusi Pendidikan Dengan Burnout

Institusi Pendidikan (n=82)	Ketandusan Emosi	
	t	p
Kolej Komuniti Selandar (n=25)		
Politeknik Melaka (n=57)	0.389	0.527

#### *Hipotesis Perbezaan Kepuasan Kerja Dari Segi Institusi Pendidikan*

**Jadual 14** Analisis Annova - Perbandingan Dari Segi Institusi Pendidikan Dengan Kepuasan Kerja

Institusi Pendidikan (n=82)	Kepuasan kerja	
	t	p
Kolej Komuniti Selandar (n=25)		
Politeknik Melaka (n=57)	0.524	0.393

Bab ini merumuskan segala dapatan dan perbincangan tentang kajian yang telah dijalankan. Secara keseluruhannya kajian ini telah mencapai objektif yang telah dinyatakan iaitu mengkaji tahap burnout dan kepuasan kerja di kalangan pensyarah Kolej Komuniti Selandar dan Politeknik Melaka.

### Rumusan Tahap Burnout

Secara keseluruhannya, hasil dapatan kajian ini mendapati bahawa pensyarah Kolej Komuniti Selandar dan Politeknik Melaka mengalami tahap burnout yang sederhana.

### Rumusan Tahap Kepuasan Kerja

Secara keseluruhannya, hasil dapatan kajian ini mendapati bahawa staf di Kolej Komuniti Selandar dan Politeknik Melaka mengalami kepuasan kerja pada tahap yang sederhana.

### Perbincangan Berhubung Dengan Analisis Tahap Burnout

Hasil daripada analisis kajian, dapatan menunjukkan bahawa sebahagian besar daripada jumlah responden pensyarah Kolej Komuniti Selandar dan Politeknik Melaka mengalami tahap burnout yang sederhana. Namun begitu, dapatan kajian ini didapati berbeza dengan dapatan kajian Nazlinda (2005) di mana beliau mendapati bahawa kaunselor di sekolah-sekolah menengah daerah Johor mengalami tahap burnout yang rendah secara keseluruhannya. Sebagaimana kajian tersebut, dapatan kajian Naseem (2005) berbeza dengan dapatan kajian ini. Kajian yang

telah dijalankan ke atas guru-guru di Zon Pintar Puding, Batu Pahat itu didapati mempunyai tahap burnout yang rendah.

### **Analisis Inferensi Perbezaan**

Secara keseluruhannya, dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara item burnout dan kepuasan kerja dengan institusi pendidikan iaitu Kolej Komuniti Selandar dan Politeknik Melaka. Dapat dirumuskan di sini secara purata bebanan kerja pensyarah KKSL dan PMK adalah sama. Pensyarah di institusi tersebut juga menyandang pelbagai jawatan selain tugas pendokumentasian yang mengikut prosedur kualiti dan kementerian yang hampir sama.

### ***Berikut cadangan beberapa pendekatan bagi memantapkan lagi institusi***

Satu kajian menyeluruh terhadap kepuasan pekerja hendaklah dilakukan bagi mengukuhkan lagi kajian ini. Ia hendaklah merangkumi aspek visi dan misi kolej komuniti dan politeknik, iklim kerja, interaksi antara staf, orientasi pelanggan dan sebagainya.

Konsep kepuasan kerja dan berpuashati juga hendaklah dilihat dalam perspektif yang lebih luas dan menyeluruh iaitu dari aspek keagamaan. Ia termasuklah keperluan ruang, peralatan dan peruntukan kewangan yang sewajarnya bagi meningkatkan lagi tahap kepuasan bekerja dikalangan staf kolej komuniti dan politeknik.

Tahap kepakaran dan kemahiran seseorang ketua organisasi atau jabatan di dalam bidang pengurusan dan pembangunan sumber manusia juga amat penting. Menerusi kajian Bity, Ahmad Basri, Ramlee Mustapha dan Mohammed Sani Ibrahim (2010) menyatakan bahawa tahap kemahiran pengetua dalam bidang pengurusan dan pembangunan sumber manusia adalah tinggi apabila pengetua memiliki kemahiran dalam melaksana program perkembangan staf yang berkesan, menimbulkan semangat guru dalam meningkatkan tahap pendidikan, mewujudkan kerjasama antara staf sokongan dan guru, membuat agihan tugas yang sesuai dengan kepakaran staf, menggalakkan budaya kerja berpasukan, membantu guru menghadapi masalah, menggalakkan guru-guru memberi pandangan dan idea dan menunjukkan laluan untuk guru memajukan kerjaya.

Selain itu, polisi pintu terbuka boleh diamalkan di dalam pengurusan organisasi. Dapatan kajian menunjukkan bahawa pihak pentadbir dan pihak pengurusan seharusnya mengamalkan polisi pintu terbuka di mana jika pensyarah berhadapan dengan masalah, mereka dialu-alukan untuk berjumpa dengan ketua jabatan. Barisan pentadbir ini sedia mendengar dan membantu. Ini selari dengan Bity et al. (2010) yang menjalankan kajian kualitatif ke atas tujuh orang pengetua, empat orang penolong kanan dan tiga orang ketua bidang mendapati bahawa semua pengetua mewujudkan hubungan interpersonal yang baik dalam kalangan guru dan staf kerana kesemua pengetua mengamalkan sikap terbuka dan memastikan mereka boleh didekati oleh orang bawahan bila-bila masa.

Menggalakkan kerja berpasukan di dalam mana-mana aktiviti atau program jabatan kerana kerja dapat dibahagikan sama rata dan dapat diselesaikan dalam masa yang lebih singkat. Ini selari dengan dapatan kajian Yusof & Bibi Sakinah (2011) yang menyatakan bahawa amalan kerja berpasukan harus wujud bagi memudahkan urusan kerja atau tugas yang dijalankan bagi mencapai matlamat organisasi. Amalan kerja berpasukan bukan sahaja dapat meningkatkan potensi, kebolehan serta kemahiran pensyarah tetapi juga dapat menyumbang kepada kecemerlangan kolej dan politeknik. Hishamuddin Shah, Mohd Rizal dan Supian (2013) menyatakan bahawa manusia ialah makhluk sosial dan tiada manusia boleh hidup bersendirian. Seseorang individu itu perlu kerja berpasukan dan itulah cara kita bekerja. Mereka perlu saling

bekerjasama, berkongsi idea, percaya mempercayai untuk memastikan keberkesanan kerja berpasukan terlaksana.

## KESIMPULAN

Dapatan kajian mendapati kepuasan kerja pensyarah berada pada tahap sederhana member impak yang positif kepada institusi dan pihak majikan perlu merangka program yang mampu meningkatkan kepuasan kerja pensyarah ke tahap tinggi dengan mengambil kira aspek yang dibincangkan dalam kajian iaitu rakan sejawatan, peluang kenaikan pangkat dan bidang profesion itu sendiri. Dapatan kajian juga tidak menunjukkan sebarang perbezaan diantara lokasi dimana institusi itu berada. Ini menunjukkan perbezaan institusi kecil atau besar tidak boleh dijadikan ukuran mahupun alasan pensyarah dalam memberi perkhidmatan yang terbaik kepada organisasi. Hasil kajian yang diperolehi boleh digunakan oleh pihak pengurusan kolej dan politeknik untuk menambahbaik sistem dan proses pentadbiran supaya staf akan meningkatkan komitmen kerja dan wujudnya kepuasan kerja yang tinggi. Dalam konteks ini, pensyarah perlu merasa seronok dan berpuas hati bekerja dalam sesebuah organisasi dan lantaran itu mereka mampu memberikan perkhidmatan yang terbaik di dalam pengajaran dan pembelajaran sekaligus dapat mencerminkan imej yang baik kepada orang luar.

## RUJUKAN

- Abd Fatah Zakaria. (2012). "Job Satisfaction of Vocational Agriculter Teachers in the Southeastern United States" *The Jurnal of the American Association of Teacher Educators in Agriculture*. 27 (1): 33-38
- Abu Bakar M.S (2005). "Satu Tinjauan Mengenai Kepuasan Bekerja di Kalangan Guru-Guru Vokasional di Sekolah Menengah Vokasional Kursus Kejuruteraan Ketukangandi Kawasan Negeri Sembilan Darul Khusus" Universiti Teknologi Malaysia: Projek Sarjana Muda.
- Abu Ajip (1994). "Satu Tinjauan Mengenai Kepuasan Bekerja di Kalangan Guru-Guru Vokasional di Sekolah Menengah Vokasional Kursus Kejuruteraan Ketukangan di Kawasan Negeri Sembilan Darul Khusus" Universiti Teknologi Malaysia: Projek Sarjana Muda.
- Ahmad A.J (2006). "Satu Tinjauan Mengenai Kepuasan Bekerja di Kalangan Guru-Guru Vokasional di Sekolah Menengah Vokasional Kursus Kejuruteraan Ketukangan di Kawasan Negeri Sembilan Darul Khusus" Universiti Teknologi Malaysia: Projek Sarjana Muda.
- Ariffin Hj Zainal (2003). "Analisis Pekerjaan di antara Dua Industri." Latihan Ilmiah. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Bahren Osman (1997). "Kepuasan Kerja Ketua Panitia Satu Perbandingan Antara Sekolah-Sekolah Terbaik Setiap Daerah di Negeri Johor dan Hubungannya Dengan Prestasi Akademik Pelajar" Sarawak: Universiti Malaysia Sarawak.
- Bakker, A. B. Demerouti, E. Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource hlanagement*, 43, 83-1 04.
- Bakker, Joseph, J. (2000). "A Qualitive Analysis of Sources of Teacher Stress: Consequences for Performance" *American Educational Research Journal*, 23(1) :13-40
- Bity Salwana Alias, Ahmad Basri Md Yussof, Ramlee Mustapha & Mohammed Sani Ibrahim (2010). Analisis kompetensi pengetua berdasarkan kualiti peribadi, pengetahuan, kemahiran dan amalan dalam bidang pengurusan sekolah menengah Malaysia. *Jurnal Pendidikan Malaysia* 35(2) (2010): 31-41.
- Blum, M.L and Naylor, J.C (2006). "Industrial Psychology: Its Theoretical andSocial Foundations" Rev.ed New York: Harper and Row
- Cox A.J (2006). "Job Burnout in Public Education – Symptoms, Couses and Survival Skills
- Farber Issac (2000). "High and Low Burnout Schools: School Culture Aspect of Teacher Burnout." *Journal of Educational Research*: 84(6), p 325-333, Jul – Aug/ 1991.

- Fleishman & Harris A (2014). "High and Low Burnout Schools: School Culture Aspect of Teacher Burnout." *Journal of Educational Research*: 84(6), p 325-333
- Fleishtnan, E., & Harris, E. (2014). Patterns of leadership behavior related to employee grievances and turnover. *Personnel Psychology*. 15, 43-56.
- Greenberg T, Baron Is. (2001). "Factor Analysis of a Multiple Choice Format for The Job Satisfaction." *Psikology Reports*. 61: 747-750.
- Hanafi, et. al (2009). "Kajian Hubungan Burnout dengan Kepuasan Kerja di Kalangan Guru-guru Daerah Johor Bahru." *Harian Metro*. 2003. 20 Mei.
- Herzberg, R. J and Wignor, L. (2005). "Herzberg's Dual-Factor Theory of Job Satisfaction and Motivation: A Review of the Evidence and a Criticism." *Personal Psychology*. 20: 369-398.
- Johari Edar (2005). "Hubungan 'Burnout' Demografi: Tinjauan di kalangan Pensyarah-pensyarah Fakulti Pengurusan dan Sumber Manusia." *Skudai: Universiti Teknologi Malaysia: Projek Sarjana Muda*.
- Hishamuddin Shah Bin Mokri, Mohd Rizal Bin Atan & Supian Bin Hashim (2013). Hubungan Antara Kepimpinan Transformasi Guru Besar Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Kebangsaan Kurang Murid Gemilang Tujuh Segamat, Johor. Seminar Nasional 20, Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Majid M.N (2000). "The Philosophy of Teacher Education." Kuala Lumpur: Kementerian Pendidikan.
- Md. Zubir, Zaiton Karim dan Awang Mohamad (2011). "Kepuasan Kerja Guru-guru di Tiga Buah Sekolah di Pahang." *Universiti Kebangsaan Malaysia: Kajian Ilmiah yang tidak diterbitkan*. 149
- Naseem Bibi Kamaldin (2005). "Hubungan 'Burnout' dan Kepuasan Kerja: Tinjauan di kalangan Kaunselor Sekolah Menengah di Daerah Johor Bahru." *Universiti Teknologi Malaysia: Kajian Sarjana Pendidikan*.
- Nazlinda Ismail (2005). "Hubungan 'Burnout' dan Kepuasan Kerja: Tinjauan di kalangan Kaunselor Sekolah Menengah di Daerah Johor Bahru." *Universiti Teknologi Malaysia: Kajian Sarjana Pendidikan*.
- Oshagbemi (2004). "Some Demographics of Burnout International." *Journal of Public Administration*. 54: 435-448.
- Stoker Anne dan Wamker James (2008). "How Burned Out Are Our Teachers? A Cross Cultural Study." *Australian Journal of Education*. 34 (2): 145-152.
- Syed, M., & Shafeq, S. M. (1997). Hubungan kepuasan kerja dengan burnout: Tinjauan di kalangan guru-guru di daerah Johor Bahru. *Universiti Kebangsaan Malaysia: Projek Sarjana*.
- Thurayya, O. (2007). Hubungan burnout dengan kepuasan kerja di kalangan staf Jabatan Agama Johor. *Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Master*.
- Weaver R., (2007). "Job satisfaction Among Black Female Managers: A Casual Approach." *Human Relations*. 40 (8):489-506.
- Yusof Bin Boon & Bibi Sakinah bt Haron Khan (2011). Kerja berpasukan dalam kalangan guru Sekolah Kebangsaan Parit Setongkat Muar. *Universiti Teknologi Malaysia*.
- Zaidatul Akmaliah Lope Pihie dan Sharifah Md Noor (2005). "Kajian untuk Mengenalpasti Faktor-faktor Berhubung dengan Kepuasan Kerja Guru-guru Perdagangan dan Keusahawanan" *Universiti Putra Malaysia: Kajian Ilmiah yang tidak diterbitkan*.

