

Hubungan antara *Burnout* dan Komitmen Tugas dalam Kalangan Pensyarah

Relationship between Burnout and Job Commitment among Lecturers

Zarina Md Ali^{1,2*}, Salmie Ramli¹, Ernyza Yusuff¹, Norsafura Shamsuri¹, Mimi Mohaffyza Mohamad³

¹ Postgraduate student, Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Parit Raja, Batu Pahat, Johor, 86400, MALAYSIA

² Senior Lecturer, Fakulti Kejuruteraan Alam dan Alam Bina
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Parit Raja, Batu Pahat, Johor, 86400, MALAYSIA

³ Profesor, Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Parit Raja, Batu Pahat, Johor, 86400, MALAYSIA

*Corresponding Author: zarinaa@uthm.edu.my
DOI: <https://doi.org/10.30880/jts.2025.17.02.001>

Maklumat Artikel

Diserah: 23 Julai 2024
Diterima: 17 Disember 2025
Diterbitkan: 31 Disember 2025

Kata Kunci

Burnout, komitmen, pensyarah
UTHM

Abstrak

Komitmen merupakan tanggungjawab pensyarah di institusi pengajian tinggi terhadap tugas sehingga memerlukan kesungguhan dalam memastikan keberkesanan dan kualiti hasil kerja mereka. Namun begitu, beban tugas yang pelbagai berpotensi mempengaruhi kesejahteraan pensyarah dan seterusnya membawa kepada *burnout*. Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti hubungan antara tahap *burnout* dan tahap komitmen pensyarah di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM). Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif melalui soal selidik yang merangkumi *Maslach Burnout Inventory (MBI)* dan *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* menggunakan skala Likert lima mata. Sampel kajian melibatkan 200 orang pensyarah yang dipilih secara rawak. Data dianalisis menggunakan SPSS untuk analisis deskriptif dan korelasi Pearson. Hasil kajian menunjukkan bahawa tahap *burnout* pensyarah berada pada tahap sederhana rendah (min = 2.35) manakala komitmen berada pada tahap sederhana tinggi (min = 3.84). Dapatan juga menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara *burnout* dan komitmen ($r = -0.472$, $p < .001$). Diharapkan dapatan ini dapat membantu pihak UTHM merangka intervensi dan sokongan kerja yang bersesuaian untuk mengurangkan *burnout* dan meningkatkan komitmen pensyarah.

Keywords

Burnout, Commitment, UTHM
Lecturers

Abstract

Commitment is a fundamental responsibility of lecturers in higher education institutions, requiring strong dedication to ensure the effectiveness and quality of their work. However, multiple and extensive work demands may affect lecturers' well-being and subsequently lead to burnout. This study was conducted to identify the relationship between burnout levels and commitment levels among lecturers at Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM). This study employed a quantitative approach using a survey questionnaire comprising the Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), both measured using a five-point Likert scale. The sample consisted of 200 lecturers selected through random sampling. Data was analyzed by using SPSS for descriptive analysis and Pearson correlation. The findings indicate that lecturers' burnout level is at a moderate-low level (min = 2.35), whereas their commitment level is at a moderate-high level (min = 3.84). The results also reveal a significant negative relationship between burnout and commitment ($r = -0.472, p < .001$). These findings are expected to assist UTHM in developing relevant interventions and work support programs to reduce burnout and enhance lecturers' commitment.

1. Pengenalan

Sistem pendidikan di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) tertumpu kepada pengembangan, penguasaan dan kemahiran ilmu pengetahuan. Keperluan dalam pendidikan ini bagi memastikan setiap pelajar dapat menguasai ilmu dan kemahiran dengan baik. Sehubungan itu pensyarah perlu sentiasa bermotivasi, berintegriti, berdedikasi dan mempunyai komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas mereka. Komitmen yang tinggi sebagai tugas pensyarah ini boleh mendatangkan kesan kepada *burnout*. Namun tidak ramai yang mengakui mengalami gejala tersebut kerana dikuatiri dilihat tidak mampu melaksanakan tugas ataupun lemah.

Oleh yang demikian, objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti: (1) tahap *burnout* dalam kalangan pensyarah di UTHM (2) tahap komitmen dalam kalangan pensyarah di Universiti Tun Hussein Onn dan (3) hubungan antara tahap *burnout* dengan tahap komitmen pensyarah di Universiti Tun Hussein Onn. Diharap penemuan kajian ini dapat membantu pihak pengurusan UTHM dalam merangka strategi untuk mengurangkan *burnout* dan meningkatkan komitmen pensyarah.

2. Sorotan Kajian

Bahagian ini membincangkan literatur berkaitan burnout, komitmen organisasi dan hubungan antara kedua-duanya dalam kalangan pensyarah. Sorotan ini memberikan asas teori dan dapatan kajian lepas yang menyokong keperluan kajian dijalankan serta menjelaskan bagaimana kedua-dua konsep ini mempengaruhi kesejahteraan dan prestasi kerja pensyarah.

2.1 Burnout

Burnout didefinisikan sebagai tekanan emosi sehingga mengakibatkan gangguan terhadap kehidupan peribadi seterusnya menjejaskan prestasi dan kepuasan guru (Mahmod & Rosari, 2020; Mustapha et al., 2021). Ia juga boleh mendatangkan keletihan dari sudut fizikal, emosi dan mental. Freudenberg (1974) mendefinisikan *burnout* sebagai kegagalan atau keletihan yang melampau akibat penggunaan tenaga, kekuatan atau sumber daya seseorang yang berlebihan serta perasaan ragu-ragu dengan keupayaan diri sehingga membawa kepada gejala seperti sakit kepala, gangguan terhadap pencernaan, kesukaran tidur dan sesak nafas. Perubahan tingkah laku terhadap individu yang mengalami *burnout* ialah seperti cepat, marah, perasaan terbeban, mudah menangis dan mudah merasa curiga terhadap sesuatu.

Setiap individu ingin hasil yang terbaik di dalam kerjaya mereka, namun terdapat individu yang terlalu berlebihan sehingga membawa mudarat kepada diri tanpa disedari. Profesion pekerjaan yang banyak dikaji serta faktor-faktornya adalah profesion yang boleh menyebabkan tekanan emosi seperti pendidikan dan penjagaan kesihatan. Ini adalah antara profesion yang menguji kemampuan individu dalam konteks profesional (Makasheva et al., 2016; Pijpker et al., 2019). Terdapat banyak kajian berkaitan isu *burnout* dalam profesion pendidikan yang

telah dikaji oleh penyelidik sebagai contohnya Basri & Maat (2021); Leong & Mohd Nordin (2021); Samsudin & Wan Sulaiman (2019); Antin et al. (2020); Halimah et al. (2023); Ishak (2015); Mohamed et al. (2020) & Raidzuan et al. (2020). Ia menunjukkan kesan *burnout* adalah disebabkan oleh sifat pekerjaan yang melibatkan beban kerja yang tinggi, tekanan masa dan emosi (Raidzuan et al., 2020; Basri & Maat, 2021). Pekerjaan yang menjadi tempat mencari rezeki, secara tidak sedar menjadi salah satu penyebab tekanan sehingga membawa kepada *burnout* kepada pendidik.

Berdasarkan kajian Schaufeli & Enzmann (1998) di Amerika Syarikat dan Belanda, pekerja dalam bidang pendidikan lazim menghadapi tahap *burnout* yang tinggi berbanding dengan bidang pekerjaan lain yang dikaji iaitu perkhidmatan sosial, perubatan, kesihatan mental, dan penguatkuasaan undang-undang. Ini kerana menurut Mohamed et al. (2020), kepuasan kerja, tekanan, kekurangan keseimbangan kerja dan kehidupan, tiada rehat dan peluang pembangunan profesional yang tidak mencukupi boleh menjadi penyumbang kepada *burnout* kepada pendidik. Ini disokong oleh Jose & Matore (2021) & Leong dan Mohd Nordin (2021) yang menyatakan bahawa persekitaran sekolah juga dapat memberi kesan kepada *burnout*.

Oleh itu, pendekatan menangani isu *burnout* sangat penting, dimana terdapat perbezaan kaedah diantara sarjana barat dan muslim menurut Mustapha et al. (2021). Hasil kajian menunjukkan sarjana barat memberi tumpuan kepada strategi dari aspek psikologi *burnout* (seperti teknik pengurusan tekanan, sesi kaunseling dan terapi dalam menghadapi keseimbangan kerja dan kehidupan), manakala sarjana muslim memberi penekanan dari sudut spiritual di mana pendekatan kerohanian seiring dengan kesejahteraan mental. Pendekatan kerohanian yang dimaksudkan ialah konsep redha, berlapang dada, melaksanakan tanggungjawab suruhan pencipta serta menghayati nilai-nilai agama dalam mengatasi masalah dan tekanan kerja. Aktiviti seperti solat, zikir dan membaca Al-Quran dapat membantu individu dalam mencari ketenangan dan mendamaikan hati lantas dapat berhadapan dengan pelbagai situasi yang mencabar. Namun begitu kedua-dua perspektif ini menonjolkan kesan menyeluruh terhadap kesejahteraan mental dan spiritual tenaga pendidik.

Seterusnya, peningkatan kualiti pendidikan dan kesejahteraan kerja pendidik seperti yang diusulkan oleh Bookeri dan Omadi (2021) dalam menekankan peranan budaya organisasi dan sokongan pentadbiran dalam organisasi diharap dapat mengurangkan *burnout* pekerja. Justeru itu, kaedah mengatasi *burnout* perlu dilakukan segera sebelum gejala ini menjadi semakin parah sehingga membawa kepada risiko penyakit yang lebih serius. Intervensi dan polisi yang berkesan adalah penting untuk mengurangkan *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan pensyarah di UTHM. Sebagai contoh, Antin et al. (2020) mencadangkan bahawa sistem sokongan yang lebih baik dan pengurusan terhadap beban kerja adalah penting untuk mengurangkan *burnout* dalam kalangan pendidik. Selain itu, Leong dan Mohd Nordin (2021) menekankan kepentingan memperbaiki iklim organisasi sekolah untuk mengurangkan *burnout*. Pihak pengurusan memainkan peranan yang penting dalam mewujudkan iklim organisasi yang baik serta memupuk sikap optimis pendidik atau pensyarah dalam kajian ini bagi melancarkan tugas. Tambahan lagi, penglibatan pensyarah di universiti sangat penting dalam meningkatkan kualiti pendidikan lantas melahirkan pelajar yang berpengetahuan dan mencapai potensi yang optimum dalam pendidikan akademik. Oleh yang demikian kepimpinan yang baik dapat mencapai hasrat dan matlamat institusi pendidikan tanpa memberi tekanan kepada individu lain.

2.2 Komitmen

Komitmen didefinisikan sebagai kaitan emosi individu terhadap penyertaan dalam organisasi (Halimah et al., 2023). Sebagai contoh, persekitaran kerja yang selesa dan selamat dapat meningkatkan motivasi pekerja dan komitmen organisasi (Halimah et al., 2023; Moulton et al., 2022). Selain daripada itu, Winarno & Hermana (2019) menyatakan komitmen adalah keinginan seseorang untuk kekal bersama organisasi atau suatu ikatan psikologi antara pekerja dan organisasi. Komitmen dianggap penting kerana pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan cenderung mempunyai sikap profesional dan menghormati nilai-nilai organisasi mereka. Namun begitu, Freudenberg (1974) menegaskan bahawa komitmen dan dedikasi terhadap tugas perlu diseimbangkan bagi mengelakkan *burnout* kepada pekerja.

Menurut Meyer & Allen (1993), komitmen mempunyai tiga dimensi iaitu komitmen afektif, komitmen berterusan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif merupakan ikatan emosi individu dengan organisasi, dimana individu dapat merasai kepuasan dalam pekerjaan mereka. Komitmen berterusan merupakan kesedaran individu terhadap kadar manfaat yang diberikan oleh pihak organisasi dan dapat merasai kesan kerugian jika mereka meninggalkan organisasi. Manakala komitmen normatif pula ialah individu yang mempunyai rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap organisasi. Ketiga-tiga aspek komitmen ini dapat mempengaruhi individu dalam memahami budaya organisasi lantas meletakkan komitmen yang tinggi untuk terus bekerja keras di dalam sesebuah organisasi.

Namun begitu ketekunan individu dalam menjalani tugas ataupun kewajipan terhadap organisasi perlu ada hadnya kerana terdapat perkaitan antara komitmen yang tinggi dengan *burnout*. Ini dibuktikan oleh Mahmud & Rosari (2020) & Nordin & Hamzah (2021) bahawa tahap *burnout* dan komitmen dalam kalangan profesional

pendidikan adalah sangat berkaitan. Ini kerana penurunan produktivi, kehilangan motivasi terhadap pekerjaan, gangguan terhadap kesihatan mental serta kurangnya keterlibatan terhadap komitmen dan dedikasi terhadap tugas pendidik adalah disebabkan oleh kesan negatif *burnout*. Perkara ini turut dipersetujui oleh Amzat et al., (2021) & Nordin & Hamzah (2021) dimana kesan negatif *burnout* turut menurunkan prestasi kerja, tiada bersemangat bekerja dan kesejahteraan hidup rendah. Oleh itu, komitmen dalam perkerjaan amat diperlukan, namun keseimbangan kerja dan kehidupan perlu dipraktikan agar segala *burnout* tidak berlaku ketika melaksanakan komitmen kerja.

2.3 Hubungan antara *Burnout* dan Komitmen

Terdapat hubungan rapat antara burnout dan komitmen kerja, di mana tekanan serta gangguan emosi yang berterusan lazimnya menyebabkan penurunan komitmen dan prestasi kerja pensyarah. Kajian lepas menyokong *burnout* boleh dikaitkan dengan kepuasan kerja yang rendah, komitmen yang lemah dan penurunan prestasi (Halimah et al., 2023; Moulton et al., 2022; Ishak, 2015; Mohamed et al., 2020). Peranan persekitaran kerja juga mempengaruhi tahap *burnout* dan seterusnya memberi kesan kepada komitmen pensyarah. Oleh itu, memahami hubungan antara kedua-dua aspek ini penting bagi mengenal pasti intervensi yang sesuai untuk mengurangkan burnout dalam kalangan pensyarah UTHM.

3. Kaedah Kajian

Kajian ini dijalankan dengan menggunakan kaedah tinjauan berbentuk penyelidikan kuantitatif di UTHM. Instrumen kajian ialah soal selidik yang terdiri kepada tiga bahagian iaitu data demografi responden, pengujian tahap *burnout* dan komitmen pensyarah. Kaedah kutipan data melalui *Google Form* dan diedarkan secara atas talian kepada responden yang terdiri daripada pensyarah-pensyarah di UTHM.

Kajian ini menggunakan instrumen soal selidik sedia ada daripada kajian Ab Ilah, et al (2022). Instrumen kajian tersebut telah melalui proses kesahan kandungan dan kajian rintis bagi mendapat nilai kesahan dan nilai kebolehpercayaan (Cronbach alpha). 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.

Borang soal selidik (Ab Ilah, et al, 2022) terbahagi kepada tiga bahagian iaitu:

- Bahagian A yang meliputi maklumat berkaitan umur, jantina, taraf pendidikan dan pengalaman bekerja responden. Ini membolehkan pengkaji mengenalpasti demografi responden yang terlibat dengan kajian ini.
- Bahagian B mengandungi 22 item yang merangkumi subdimensi keletihan emosi (9 item), depersonalisasi (5 item) dan pencapaian peribadi (8 item). Bahagian ini adalah untuk mengukur tahap *burnout* dengan menggunakan Maslach *Burnout Inventory* (MBI) (Maslach & Jackson (1979) in Ab Ilah, et al. (2022).
- Bahagian C mengandungi 15 item yang merangkumi subdimensi komitmen iaitu afektif, normatif dan berterusan. Bahagian ini adalah untuk mengukur tahap komitmen dan pengkaji menggunakan *Organisational Commitment Questionnaire* (OCQ) (Mowday et al. , 1979).

Data soal selidik dianalisis dengan menggunakan pengaturcaraan Program Pakej Statistik untuk Sains Sosial (SPSS) versi 26. Data dianalisis dalam bentuk deskriptif untuk mendapatkan kekerapan, peratusan dan min, manakala korelasi untuk mengukur tahap *burnout* dan tahap komitmen pensyarah. Bagi menginterpretasikan skor min dan tahap, skala Likert lima mata telah dikategorikan kepada empat peringkat seperti di Jadual 1.

Jadual 1 Interpretasi skor min

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

Sumber: Leong & Mohd Nordin (2021)

4. Dapatan Kajian dan Perbincangan

Bahagian ini menghuraikan dapatan kajian berkaitan tahap burnout, tahap komitmen pensyarah serta hubungan antara kedua-dua pemboleh ubah. Setiap dapatan dibincangkan bersama sokongan kajian lepas bagi memberikan kefahaman yang lebih menyeluruh.

4.1 Demografi Responden

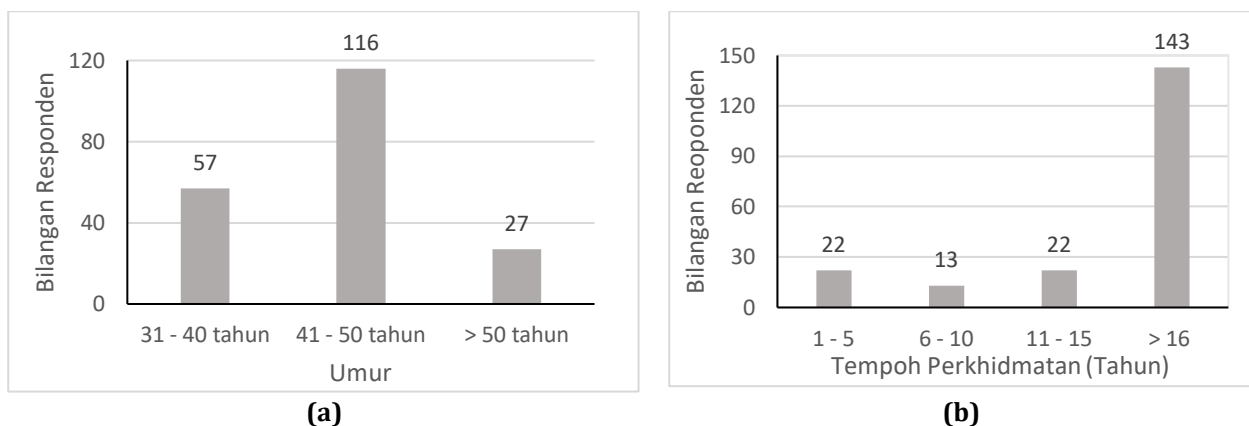
Sebanyak 200 responden kajian telah menjawab soal selidik yang diedarkan melalui aplikasi WhatsApp. Analisis deskriptif demografi menunjukkan 87 orang (43.5%) merupakan pensyarah lelaki dan manakala 113 orang (56.5%) adalah pensyarah. Rajah 1(a) menunjukkan taburan umur pensyarah UTHM. Majoriti responden berada dalam lingkungan 41 hingga 50 tahun (58%, $n = 116$), diikuti oleh kumpulan umur 31 hingga 40 tahun (28.5%, $n = 57$). Hanya sebahagian kecil pensyarah berumur lebih 50 tahun (13.5%, $n = 27$). Taburan ini menunjukkan bahawa kebanyakan pensyarah berada pada fasa pertengahan kerjaya, iaitu kumpulan umur yang lazimnya mempunyai pengalaman profesional yang stabil dan tanggungjawab akademik yang lebih besar.

Sementara itu, Rajah 1(b) memaparkan tempoh perkhidmatan responden. Majoriti besar pensyarah telah berkhidmat lebih daripada 16 tahun (71.5%, $n = 143$). Kumpulan dengan tempoh perkhidmatan 1 hingga 5 tahun serta 11 hingga 15 tahun masing-masing terdiri daripada 22 responden (11%), manakala hanya 6.5% ($n = 13$) mempunyai pengalaman kerja antara 6 hingga 10 tahun. Dapatan ini menunjukkan bahawa sebahagian besar pensyarah mempunyai pengalaman kerja yang panjang dan berakar dalam sistem akademik UTHM.

Dapatan demografi menunjukkan bahawa majoriti pensyarah berada dalam lingkungan umur pertengahan (41–50 tahun) dan telah berkhidmat melebihi 16 tahun. Ini menggambarkan corak tenaga akademik yang matang dari segi pengalaman, kemahiran pedagogi, serta penglibatan dalam tugas teras seperti pengajaran, penyelidikan dan perkhidmatan universiti. Pensyarah berpengalaman lazimnya mempunyai pemahaman organisasi yang lebih mendalam dan tahap kestabilan kerjaya yang lebih tinggi, yang boleh mempengaruhi tahap komitmen mereka secara positif.

Walau bagaimanapun, kumpulan yang berada pada pertengahan hingga akhir kerjaya juga berpotensi berdepan tekanan kerja dan beban tanggungjawab yang lebih besar, seperti penyeliaan pelajar, penerbitan, penarafan universiti serta tugas pentadbiran. Hal ini boleh meningkatkan risiko burnout jika sokongan organisasi tidak mencukupi. Ini selaras dengan dapatan kajian terdahulu yang menyatakan bahawa pensyarah berpengalaman sering berdepan tekanan kerja berterusan akibat peningkatan tuntutan akademik.

Secara keseluruhannya, profil demografi ini memberikan gambaran awal bahawa peranan dan pengalaman kerja pensyarah boleh memberi kesan langsung kepada tahap burnout dan komitmen mereka. Oleh itu, analisis demografi ini penting sebagai asas untuk memahami corak dapatan kajian pada bahagian seterusnya.



Rajah 1 Demografi responden (Pensyarah UTHM) (a) Taburan umur; (b) Tempoh perkhidmatan (Tahun)

4.2 Tahap Burnout Pensyarah

Analisis mendapati tahap *burnout* berada pada tahap sederhana rendah dengan nilai skor min dan sisihan piawai masing-masing adalah 2.35 dan 0.49. Jadual 3 menunjukkan subdimensi *burnout* berada pada tahap rendah dan sederhana rendah, dengan keletihan emosi mencatat skor tertinggi (min = 2.71). Ini menunjukkan pensyarah mengalami kelesuan dan keletihan emosi berkaitan dengan tugas, namun pada tahap yang terkawal. Subdimensi depersonalisasi mencatatkan skor terendah (min = 1.84) menunjukkan bahawa sangat sedikit pensyarah sikap

sinis atau menjauhkan diri dari pelajar dan rakan sebaya. Pencapaian peribadi juga berada pada tahap sederhana rendah (min = 2.26), menggambarkan pensyarah mengekalkan keyakinan dalam mencapai sasaran kerja.

Jadual 3 Min subdimensi *burnout*

	Min	Sisihan piawai	Tahap
<i>Burnout</i>	2.35	0.49	Sederhana rendah
a. Keletihan emosi	2.71	0.65	Sederhana Rendah
b. Depersonalisasi	1.84	0.68	Rendah
c. Pencapaian peribadi	2.26	0.50	Sederhana rendah

Walaupun terdapat sedikit variasi dalam skor *burnout*, tahap keseluruhan yang sederhana rendah menunjukkan bahawa tekanan kerja dalam kalangan pensyarah masih dapat dikawal. Hal ini menggambarkan keupayaan pensyarah untuk mengurus tuntutan akademik melalui strategi sendiri dan sokongan organisasi yang berkesan. Keadaan ini turut menunjukkan bahawa walaupun beban tugas dan tanggungjawab akademik adalah tinggi, pensyarah masih dapat mengekalkan kesejahteraan kerja pada tahap yang stabil.

Penemuan ini selaras dengan Ishak (2015) dan Leong dan Mohd Nordin (2021) yang mendapati bahawa *burnout* dalam kalangan pendidik biasanya kekal pada tahap terkawal apabila wujud sokongan rakan sekerja dan iklim kerja yang positif. Nilai depersonalisasi yang rendah dalam kajian ini turut menandakan bahawa hanya sebilangan kecil pensyarah menunjukkan tingkah laku sinis atau keterasingan, seterusnya mencerminkan budaya kerja UTHM yang menyokong hubungan profesional yang sihat dan kesejahteraan psikologi.

Tahap *burnout* yang sederhana rendah juga menunjukkan bahawa pensyarah masih mampu melaksanakan tanggungjawab akademik tanpa menjejaskan prestasi. Keupayaan untuk mengekalkan produktiviti dalam keadaan tekanan sederhana menandakan adanya daya tahan dalam kalangan pensyarah serta kesesuaian strategi pengurusan masa dan sokongan profesional yang diterima. Faktor ini penting bagi memastikan kualiti pengajaran, penyelidikan dan khidmat universiti dapat dikekalkan.

Selain itu, dapatan menunjukkan bahawa pensyarah berjaya mengekalkan motivasi kerja walaupun berdepan cabaran seperti tekanan masa atau keperluan mengimbangi pelbagai tugas. Dengan adanya struktur kerja dan hubungan profesional yang menyokong, pensyarah dapat mengekalkan penglibatan kerja serta mencegah tekanan berlebihan yang boleh membawa kepada *burnout* yang lebih serius.

Dapatan ini turut disokong oleh kajian Raidzuan et al. (2020) dan Mohamed et al. (2020) yang melaporkan bahawa *burnout* dalam profesion pendidikan lazimnya berkait dengan beban kerja dan tekanan masa. Namun, dalam konteks UTHM, tahap *burnout* yang rendah menunjukkan bahawa faktor-faktor tersebut masih dapat diurus melalui budaya organisasi yang positif dan mekanisme kerja yang teratur. Keputusan ini mengukuhkan bahawa persekitaran kerja UTHM memainkan peranan penting dalam menyokong kesejahteraan psikologi pensyarah.

4.3 Tahap Komitmen Pensyarah

Skor min dimensi komitmen pensyarah adalah 3.84 dengan sisihan piawai 0.44, menunjukkan bahawa secara keseluruhan pensyarah mempunyai tahap komitmen yang sederhana tinggi terhadap organisasi. Nilai sisihan piawai yang lebih kecil berbanding *burnout* turut menunjukkan bahawa tahap komitmen dalam kalangan pensyarah adalah lebih konsisten. Dapatan ini memberi gambaran awal bahawa pensyarah bukan sahaja mempunyai keterikatan terhadap tugas, tetapi juga menunjukkan motivasi yang stabil dalam melaksanakan peranan mereka.

Jadual 4 menunjukkan bahawa tahap komitmen pensyarah terhadap UTHM berada pada tahap yang tinggi, dengan majoriti responden memberikan respons Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) bagi hampir semua item komitmen. Walaupun analisis dilakukan pada peringkat item, interpretasi dibuat berdasarkan tiga komponen teori komitmen (afektif, normatif dan berterusan) seperti yang dinyatakan dalam Model Komitmen Meyer & Allen (1993). Dalam aspek komitmen afektif, pensyarah menunjukkan keterikatan emosi yang kukuh terhadap organisasi. Sebagai contoh, 73.5% responden bersetuju dan 20.5% sangat bersetuju bahawa mereka bersedia berusaha lebih gigih untuk membantu organisasi mencapai kejayaan. Begitu juga, 54.5% bersetuju dan 36.0% sangat bersetuju bahawa mereka berasa bangga menjadi sebahagian daripada UTHM. Dapatan ini menunjukkan rasa kepunyaan yang kuat, yang menjadi ciri asas komitmen afektif seperti yang dihipotesiskan oleh Meyer dan Allen (1993).

Pensyarah turut menunjukkan tahap komitmen normatif yang kukuh, iaitu rasa tanggungjawab moral untuk kekal bersama organisasi. Sebagai contoh, 42.5% responden bersetuju dan 11.5% sangat bersetuju bahawa mereka sanggup menerima tugas untuk memastikan dapat terus bekerja di organisasi. Selain itu, majoriti responden (68.5% S; 21.0% SS) menyatakan bahawa mereka gembira memilih untuk bekerja di UTHM berbanding organisasi lain. Dapatan ini menggambarkan adanya nilai kesetiaan dan kewajipan profesional, selari dengan dapatan Winarno dan Hermana (2019) yang menegaskan bahawa keselarasan nilai pekerja dengan organisasi meningkatkan rasa tanggungjawab moral untuk kekal berkhidmat.

Dalam dimensi komitmen berterusan, data menunjukkan bahawa pensyarah cenderung untuk terus bekerja di UTHM kerana mereka melihat nilai dan manfaat tertentu dalam meneruskan perkhidmatan. Item negatif [C7] seperti "Saya juga boleh bekerja dengan organisasi lain..." mendapat respons tidak bersetuju yang tinggi (22.5% STS; 48.0% TS), menunjukkan bahawa majoriti tidak berminat untuk berpindah ke organisasi lain walaupun kerja yang dilakukan adalah sama. Selain itu, item [C15] "Keputusan untuk bekerja di organisasi ini adalah satu kesilapan" turut menerima respons Sangat Setuju bagi pilihan terbalik (59.0%), menandakan bahawa pensyarah yakin UTHM adalah tempat kerja yang tepat untuk mereka. Hal ini sejajar dengan pandangan Halimah et al. (2023) bahawa pekerja yang melihat kestabilan kerjaya dan faedah jangka panjang dalam organisasi akan menunjukkan komitmen berterusan yang lebih tinggi.

Jadual 4 *Kekerapan dan peratusan bagi item dimensi komitmen*

Bil	Item	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya sedia berusaha lebih gigih dalam membantu organisasi mencapai kejayaan.	0	0	12 (6.0%)	147 73.5%	41 20.5%
2.	Saya sedia menguar – uarkan kepada rakan-rakan saya mengenai keistimewaan bekerja di organisasi ini.	0	7 3.5%	28 14.0%	139 69.5	26 13.0%
3.	Saya mempunyai hanya sedikit rasa kesetiaan terhadap organisasi ini (-).	16 8.0%	10 5.0%	31 15.5%	57 28.5%	86 43.0%
4.	Saya sanggup menerima sebarang tugas bagi memastikan agar dapat terus bekerja di organisasi ini.	0	13 6.5%	79 39.5%	85 42.5%	23 11.5%
5.	Saya mendapati bahawa pendirian saya dan organisasi adalah sama.	0	11 5.5%	73 36.5%	93 46.5%	23 11.5%
6.	Saya berasa bangga untuk memberitahu kepada semua bahawa saya adalah sebahagian daripada organisasi ini.	0	0	19 9.5%	109 54.5%	72 36.0%
7.	Saya juga boleh bekerja dengan organisasi yang lain asalkan jenis kerja yang dilakukan adalah serupa (-).	45 22.5%	96 48.0%	43 21.5%	12 6.0%	4 2.0%
8.	Organisasi ini benar-benar memberikan inspirasi kepada diri dan prestasi kerja saya.	0	1 0.5%	38 19.0%	121 60.5%	40 20.0%
9.	Hanya dengan sedikit perubahan sahaja boleh mengakibatkan saya berhenti dari organisasi ini (-).	1 0.5%	8 1.0%	26 13.0%	97 48.5%	68 34.0%
10.	Saya amat gembira kerana telah memilih organisasi ini berbanding organisasi yang lain ketika membuat pilihan untuk bekerja.	0	6 3.0%	15 7.5%	137 68.5%	42 21.0%
11.	Tidak banyak yang boleh diharapkan walaupun berada lama di organisasi ini (-).	2 1.0%	5 2.5%	82 41.0%	68 34.0%	43 21.5%
12.	Selalunya sukar bagi saya bersetuju dengan polisi organisasi yang berkaitan dengan isu-isu pekerja (-).	10 5.0%	20 10.0%	82 41.0%	54 27.0%	34 17.0%
13.	Saya amat mengambil berat mengenai nasib organisasi ini.	0	7 3.5%	19 9.5%	123 61.5%	51 25.5%
14.	Bagi saya ini adalah organisasi terbaik yang ada untuk saya bekerja.	0	4 2.0%	25 12.5%	119 59.5%	52 26.0%

Bil	Item	STS	TS	KS	S	SS
15.	Keputusan untuk bekerja di organisasi ini merupakan satu kesilapan buat diri saya (-).	1 0.5%	0	30 15.0%	51 25.5%	118 59.0%

Secara keseluruhannya, ketiga-tiga dimensi komitmen ini menunjukkan bahawa pensyarah UTHM memiliki komitmen organisasi yang kukuh, dengan komitmen afektif memberikan sumbangan paling besar terhadap keseluruhan tahap komitmen. Keadaan ini mencerminkan persekitaran kerja yang positif, hubungan rakan sekerja yang menyokong serta struktur kerja yang stabil di UTHM. Faktor-faktor ini telah dikenal pasti dalam kajian terdahulu (Dordevic et al., 2020) sebagai antara pemacu utama komitmen organisasi yang tinggi, yang seterusnya memberi kesan positif kepada prestasi kerja, kepuasan kerja dan niat untuk kekal dalam organisasi.

Dapatan kajian ini memperkukuh pemahaman bahawa UTHM menyediakan persekitaran kerja yang kondusif untuk menyokong penglibatan pensyarah secara berterusan. Tahap komitmen yang tinggi juga menunjukkan bahawa pensyarah mempunyai keselarasan nilai dengan organisasi, mempunyai hubungan emosi yang positif, dan merasakan manfaat bekerja bersama UTHM. Keadaan ini penting untuk memastikan keberlangsungan prestasi akademik dan penyelidikan yang berkualiti dalam jangka panjang.

4.4 Hubungan Korelasi Tahap *Burnout* dan Tahap Komitmen Pensyarah

Jadual 5 menunjukkan keputusan analisis korelasi Pearson bagi menentukan hubungan antara *burnout* dan komitmen pensyarah. Dapatan menunjukkan terdapat hubungan linear negatif yang signifikan antara kedua-dua pemboleh ubah ($r = -0.472$, $p < 0.001$). Ini menjelaskan bahawa apabila tahap *burnout* dalam kalangan pensyarah menurun, tahap komitmen terhadap organisasi cenderung meningkat. Sebaliknya, peningkatan *burnout* dikaitkan dengan penurunan komitmen.

Hubungan negatif ini menggambarkan bahawa pensyarah yang mengalami tekanan kerja dan keletihan emosi pada tahap lebih rendah lebih berupaya mengekalkan keterlibatan, motivasi, dan rasa tanggungjawab terhadap organisasi. Ini selari dengan dapatan kajian terdahulu seperti yang dilaporkan oleh Mahmod dan Rosari (2020) serta Nordin dan Hamzah (2021), yang menunjukkan bahawa *burnout* memberi kesan langsung kepada penurunan komitmen, kepuasan kerja dan kesediaan pekerja untuk menyumbang secara aktif kepada organisasi.

Dalam konteks kajian ini, keputusan korelasi tersebut turut memberi indikasi bahawa komitmen yang tinggi berpotensi bertindak sebagai faktor perlindungan terhadap *burnout*. Pensyarah yang mempunyai rasa keterikatan dan rasa bangga terhadap organisasi lebih cenderung untuk mengurus tekanan dengan lebih berkesan, berdaya tahan, serta melihat nilai dalam usaha kerja mereka. Dapatan ini menegaskan bahawa persekitaran kerja yang menyokong, budaya organisasi yang positif dan hubungan profesional yang baik memainkan peranan penting dalam mengurangkan impak *burnout* terhadap komitmen pensyarah.

Jadual 5 Ujian korelasi antara tahap *burnout* dan tahap komitmen

Pembolehubah	Komitmen
<i>Burnout</i>	-0.472
Korelasi Pearson (r)	< 0.001
n	200

5. Kesimpulan

Kajian ini mendapati terdapat hubungan negatif yang signifikan antara tahap *burnout* dan tahap komitmen pensyarah di mana pensyarah yang mengalami tahap *burnout* yang tinggi cenderung mempunyai komitmen yang rendah terhadap tugas dan tanggungjawab mereka. Hasil ini selaras dengan kajian terdahulu yang menunjukkan *burnout* memberi kesan negatif terhadap prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, serta mengurangkan komitmen terhadap universiti dan pelajar. Oleh itu, universiti perlu mengambil langkah proaktif seperti menyediakan sokongan psikologi, mengurangkan beban kerja, dan memperkenalkan program pembangunan profesional untuk membantu pensyarah menangani tekanan kerja, meningkatkan tahap komitmen mereka, dan meningkatkan kualiti pendidikan di UTHM. Implikasi kajian ini menunjukkan bahawa intervensi yang sistematik mampu mengurangkan risiko *burnout* dan seterusnya meningkatkan penglibatan pensyarah dalam pengajaran, penyelidikan dan perkhidmatan universiti. Selain itu, hasil kajian ini juga menekankan keperluan untuk pihak pengurusan institusi membangunkan dasar kesejahteraan kerja yang lebih holistik, menyediakan peluang

pembangunan kerjaya yang berterusan, serta mewujudkan persekitaran kerja yang menyokong demi memastikan kelestarian tenaga akademik dan keberkesanan organisasi dalam jangka panjang.

Penghargaan

Kajian ini adalah sebahagian dari keperluan kursus PBD11504 dan penghargaan diberikan kepada pensyarah-pensyarah UTHM yang terlibat sebagai responden kajian.

Konflik Kepentingan

Penulis mengaku bahawa tiada konflik kepentingan mengenai penerbitan kertas kajian ini.

Sumbangan Penulis

Penulis mengesahkan sumbangan kepada kertas kerja seperti berikut: **konsep dan reka bentuk kajian:** Ernyza Yusuff, Norsafura Shamsuri, Salmie Ramli, Zarina Md Ali dan Mimi Mohaffyza Mohamad; **pengumpulan data:** Ernyza Yusuff & Zarina Md Ali; **analisis dan tafsiran keputusan:** Norsafura Shamsuri dan Salmie Ramli; **penyediaan draf manuskrip:** Ernyza Yusuff, Norsafura Shamsuri, Salmie Ramli, Zarina Md Ali dan Mimi Mohaffyza Mohamad; Semua pengarang menyemak keputusan dan meluluskan versi akhir manuskrip.

Rujukan

- Ab Ilah, I. H., Hamid, A. H. A. & Othman, N. (2022). Hubungan antara *Burnout* dan Tahap Komitmen Pensyarah IPG Kampus Zon Timur. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 7(2), e001265. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i2.1265>
- Amzat, I H., Kaur, A., Al-Ani, W., Mun, S P., & Ahmadu, T S. (2021). Teacher *Burnout* and Coping Strategies to Remain in Teaching Job in Malaysia: An Interpretative Phenomenological Analysis. *European Journal of Educational Research*. 10 (3), 1075-1088. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.10.3.1075>
- Antin, A., Ag. Kiflee, D. N., Taat, M. S., & Talip, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Keefisienan Kerja Tenaga pengajar Sekolah Menengah di Negeri Sabah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(12), 241-249.
- Basri, S., & Maat, S. M. (2021). Tahap *Burnout* dalam kalangan Tenaga pengajar Matematik Sekolah Rendah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 6(10), 226-234. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i10.1085>.
- Bookeri, M. M. & Osmadi, A. (2013). Produktiviti dan Hubungannya Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja dalam Organisasi Pembinaan. *Journal Design + Built*. 6 (2013), 1-15. ISSN: 1985-6881.
- Dordevic, B., Ivanovic-Dukic, M., Lepojevic, V. & Milanovic, S. 2020. The impact of employees' commitment on organizational performances. *Strategic Management*, 25(3), 028 – 037. <https://doi.org/10.5937/StrMan2003028D>
- Halimah, R., Yulihari, Y., & Rivai, H A. (2023). Influence of Job *Burnout* and Work Environment on Job Satisfaction and Its Impact on Teachers Organizational Commitment. *Journal of Social Research*, 2(5), 1523-1530. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i5.834>
- Ishak, R. (2015). Hubungan *Burnout* dengan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Tenaga pengajar-tenaga pengajar Kemahiran Hidup Bersepadu (KHB) Sekolah Menengah Di Daerah Batu Pahat. [Tesis Sarjana Pendidikan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Jose, S. A. , Matore, E. M. @ M.E. (2021). Tinjauan Literatur Bersistematik: Faktor *Burnout* dalam kalangan Tenaga pengajar. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 6 (1), 168 – 186. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i1.628>
- Leong, S. Y., & Mohd Nordin, N. (2021). Hubungan Iklim Organisasi Sekolah dengan *Burnout* Tenaga pengajar Sekolah Menengah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 6(2), 167-180. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i2.663>.
- Mahmod, D. R., & Rosari, R. (2020). The impact of *burnout* toward affective commitment and turnover intention. *Jurnal Siasat Bisnis*, 24(1), 18–33. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol24.iss1.art2>
- Makasheva, N. P., Makasheva, J., Gromova, A. S., Ishtunov, S. & Burykhin, B. (2016). The problem of professional *burnout* in stress management. *EDP Sciences*, 28, 01132-01132. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20162801132>

- Mohamed, S., Nikmat, A., Hashim, N. A., Shuib, N., & Raduan, N. J. N. (2020). *Burnout and its Relationship to Psychological Distress and Job Satisfaction Among Academician and Non-Academician in Malaysia. International Journal of Higher Education*. 10(1), 85-85. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v10n1p85>
- Moulton, N. H., Fuzi, S. F. S. M., Yussoff, N. E., Shazali, N. M., Mahmud, M. B., & Rahmat, N. H. (2022). Exploring Work Motivation and Work Burnout. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(9), 488 – 507. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i9/11541>
- Mowday, R. T., Steers R. M., & Porter, L. W. (1979). The measuremen of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1).
- Mustapha, M. Z., Supiyan, S., & Abdul Razzaq, A. R. (2021). Stress according to the Western and Muslim scholars. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 6(2), 167-180. DOI: <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i2.663>.
- Nordin, N. S., & Hamzah, H. (2021). Issues and Challenges of Work Engagement among Lecturers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(7), 1619–1625. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i7/10206>
- Pijpker, R., Vaandrager, L., Veen, E., & Koelen, M. (2019, December 19). Combined Interventions to Reduce Burnout Complaints and Promote Return to Work: A Systematic Review of Effectiveness and Mediators of Change. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 55-55. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010055>
- Raidzuan, S. N. M., Salleh, F. I. M., Ahmad, R. & Baharum, Z. (2020) *Burnout among Esl Universiti Teknologi Malaysia Educators. Journal of Critical Reviews*. 7 (8), 52-58. <http://dx.doi.org/10.31838/jcr.07.08.11>
- Samsudin, M. S., & Wan Sulaiman, W. S. (2019). The relationship between work-related stress and burnout among lecturers in UiTM Malaysia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1-17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041535>.
- Winarno, A., & Hermana, D. (2019). Commitment, work engagement, and research performance of lecturers in Indonesia private universities. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 7(4), 45-63.