



HUBUNGAN *BURNOUT* DAN NIAT BERHENTI KERJA DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH RENDAH

THE RELATIONSHIP BETWEEN *BURNOUT* AND INTENTION TO LEAVE WORK AMONG PRIMARY SCHOOL TEACHERS

NURSYAKIRAH CHE ALI & SHAHLAN SURAT¹

¹ Fakulti pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 UKM Bangi, Selangor, MALAYSIA email: nursyakirahcheali@gmail.com; shahlan@ukm.edu.my

*Corresponding Author: shahlan@ukm.edu.my

Received: 18 May 2025 | Accepted: 25 July 2025 | Published: 3 September 2025

Abstract

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti hubungan antara tahap *burnout* dan niat untuk berhenti kerja dalam kalangan guru sekolah rendah di kawasan bandar. Seramai 191 orang guru telah dipilih sebagai sampel kajian menggunakan kaedah persampelan rawak bertujuan, yang memfokuskan kepada guru-guru di sekolah rendah kawasan bandar sahaja. Instrumen yang digunakan ialah Maslach *Burnout Inventory* (MBI) bagi mengukur tahap *burnout* dan Turnover Intention Scale-6 (TIS-6) bagi menilai niat berhenti kerja. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, ujian-t, ANOVA sehalu dan korelasi Pearson. Dapatan kajian menunjukkan bahawa guru mengalami tahap *burnout* yang sederhana dan wujud hubungan positif yang signifikan antara *burnout* dengan niat untuk berhenti kerja ($r = .59, p < .01$). Dimensi keletihan emosi dikenal pasti sebagai faktor paling dominan yang mempengaruhi niat untuk berhenti kerja. Kajian ini mencadangkan pelaksanaan intervensi sokongan emosi dan pengurusan beban tugas bagi mengurangkan gejala *burnout* dalam kalangan guru. Kajian ini juga memberi sumbangan kepada literatur tempatan dalam memahami kesejahteraan mental guru dengan mewujudkan persekitaran kerja yang lebih sihat dan lestari.

Kata kunci: keletihan kerja, keletihan emosi, dipersonalisasi, pencapaian peribadi

Abstract

This study investigated the relationship between burnout levels and turnover intention among urban primary school teachers. A sample of 191 teachers was selected using purposive random sampling, focusing exclusively on teachers in urban primary schools. The Maslach Burnout Inventory (MBI) was employed to measure burnout levels, while the Turnover Intention Scale-6 (TIS-6) assessed turnover intention. Data analysis involved descriptive statistics, t-tests, one-way ANOVA, and Pearson correlation. Findings indicated that teachers experienced moderate levels of burnout, and a significant positive correlation was observed between burnout and turnover intention ($r=.59, p<.01$).

Emotional exhaustion emerged as the most dominant factor influencing turnover intention. This study recommends implementing emotional support interventions and workload management strategies to mitigate burnout symptoms among teachers. Furthermore, this research contributes to the local literature by enhancing the understanding of teachers' mental well-being, thereby fostering healthier and more sustainable work environments.

Keywords: burnout, emotional exhaustion, depersonalization, personal accomplishment



This is an open-access article under the CC–BY 4.0 license

Cite as: Nursyakirah Che Ali & Shahlan Surat. (2025). Hubungan Burnout dan Niat Berhenti Kerja dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah [The Relationship Between Burnout and Intention to Leave Work among Primary School Teachers]. *Internasional Journal of Islamic Products and Malay Civilization*, 4(2), 1-20.

INTRODUCTION

Dalam dunia pendidikan masa kini, profesion keguruan semakin mencabar dan kompleks akibat kepada kurikulum baharu dan pembelajaran abad ke-21 menjadikan guru semakin komited dalam menjalankan tugas harian (Hamizah & Tajul, 2021). Keadaan ini akan menyebabkan peningkatan tahap tekanan yang berpanjangan dalam kalangan guru berkemungkinan besar ia berpotensi membawa gejala *burnout* (Siti Azira & Effendi, 2021). *Burnout* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan situasi kerja yang bertekanan tinggi (Ishak, 2015). Ianya terhasil daripada gabungan kesan faktor-faktor berkaitan kerja yang tidak berkesudahan dan mendorong kepada gangguan psikologi dalam kalangan individu (Arvidsson et al., 2019). Menurut kajian lepas, tekanan pekerjaan yang dihadapi oleh guru-guru ini boleh mendorong kepada tahap kepuasan kerja yang rendah, tahap komitmen yang rendah, dan tahap keinginan untuk berhenti kerja yang tinggi (Ambotang & Bayong, 2018; Zainoor Hafizah et al., 2022). Jika tekanan kerja tidak dapat diurus dengan baik, ia boleh menghakis motivasi dan rasa cinta terhadap profesion, lalu mengurangkan keberkesanan pengajaran serta meningkatkan keinginan guru untuk berhenti kerja. Justeru, kajian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara *burnout* dan niat untuk berhenti kerja dalam kalangan guru sekolah rendah di Malaysia.

Kajian ini penting kerana isu *burnout* dalam kalangan guru boleh memberi kesan negatif terhadap kualiti pendidikan dan kesejahteraan pelajar. Kajian ini akan membantu mengenal pasti tahap *burnout* dalam kalangan guru serta bagaimana ia mempengaruhi niat untuk berhenti kerja. Bagi memastikan kelestarian sistem pendidikan di Malaysia, fenomena niat untuk berhenti kerja dalam kalangan guru perlu dikurangkan kerana ia boleh mengganggu operasi sekolah, menjejaskan pembelajaran pelajar, dan meningkatkan beban kerja guru yang tinggal. Seterusnya kajian ini akan memberikan gambaran yang jelas tentang tahap tekanan kerja yang dihadapi oleh guru serta faktor-faktor yang mendorong kepada niat untuk meninggalkan profesion perguruan. Dalam konteks semasa, guru bukan sahaja berhadapan dengan beban tugas pengajaran, malah turut dibebani dengan tugas pentadbiran, pengurusan data, serta tekanan pencapaian akademik pelajar. Kefahaman terhadap isu ini membolehkan pihak berkepentingan mengenal pasti punca sebenar kepada masalah dan merangka strategi pengekalan guru yang lebih efektif. Disamping itu, kajian ini akan memberi

sumbangan penting kepada pihak Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) dan pentadbiran sekolah dalam usaha merangka dasar kerja yang lebih lestari dan mesra guru. Dengan memahami faktor-faktor seperti keseimbangan kerja-hidup, sokongan organisasi, dan kesejahteraan psikologi sebagai pendorong kepada niat berhenti kerja, pihak pengurusan dapat memperbaiki persekitaran kerja agar lebih kondusif, sekali gus meningkatkan kepuasan kerja dan kesetiaan guru terhadap profesion. Dalam pada itu, kajian ini juga menyumbang kepada pengembangan literatur akademik dalam bidang pendidikan dan psikologi pekerjaan, khususnya berkaitan teori tekanan kerja atau *burnout* dan niat berhenti kerja. Dapatan kajian boleh dijadikan asas untuk kajian lanjutan yang melibatkan intervensi atau perbandingan antara sektor pendidikan awam dan swasta. Akhir sekali, hasil kajian ini dapat menjadi rujukan kepada pihak berkepentingan seperti pembuat dasar, penggubal kurikulum latihan guru, serta penyedia perkhidmatan kaunseling dan psikologi di sekolah. Dengan itu, pendekatan yang lebih menyeluruh dan berasaskan data dapat diambil bagi menangani isu kehilangan guru yang berterusan dan memberi kesan kepada kualiti pendidikan negara.

Fenomena niat untuk berhenti kerja dalam kalangan guru telah menjadi tumpuan pelbagai kajian terdahulu, memandangkan implikasinya terhadap kestabilan sistem pendidikan negara. Pelbagai faktor telah dikenalpasti sebagai penyumbang kepada niat tersebut, termasuk tekanan kerja, kecerdasan emosi, dan faktor demografi. Kajian oleh Syed Sofian Syed Salim dan Rohany Nasir (2010) meneliti hubungan antara kecerdasan emosi, tekanan kerja, dan niat untuk berhenti kerja dalam profesion perguruan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosi dengan niat berhenti kerja, serta hubungan negatif tetapi signifikan antara kecerdasan emosi dan tekanan kerja. Ini menunjukkan bahawa guru dengan kecerdasan emosi yang tinggi cenderung mengalami tekanan kerja yang lebih rendah dan kurang berhasrat untuk meninggalkan profesion mereka. Dalam konteks sekolah agama swasta, kajian oleh Zainoor Hafizah Darsan et al. (2022) mendapati bahawa tahap niat untuk berhenti kerja dalam kalangan guru berada pada tahap sederhana. Menariknya, kajian ini juga menunjukkan bahawa faktor umur memainkan peranan yang signifikan, di mana guru yang berumur melebihi 40 tahun menunjukkan kecenderungan yang lebih tinggi untuk berhenti kerja berbanding guru yang lebih muda. Selain itu, kajian meneliti hubungan antara tekanan kerja dan kesihatan mental dalam kalangan guru sekolah menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dan kesihatan mental, di mana tekanan kerja yang tinggi boleh menjejaskan kesejahteraan mental guru dan seterusnya mempengaruhi niat mereka untuk terus berada dalam profesion perguruan (Nur Aishah & Shahlan Surat, 2024)

Walaupun terdapat banyak kajian yang meneliti *burnout* dan niat berhenti kerja dalam kalangan guru secara berasingan, masih kurang kajian yang mengkaji hubungan kedua-dua pemboleh ubah ini secara menyeluruh dalam konteks guru di Malaysia, terutamanya dalam pelbagai jenis sekolah dan latar belakang demografi yang berbeza dan kebanyakan kajian lebih menumpukan kepada aspek individu secara berasingan (Abdullah et al., 2019 ; Ismail et al., 2020). Oleh itu, kajian ini akan menyumbang kepada pengayaan literatur dalam bidang pengurusan sumber manusia dan psikologi pekerjaan, khususnya berkaitan model tekanan kerja dan niat untuk berhenti kerja. Dengan mengkaji hubungan antara faktor *burnout*, kecerdasan emosi, dan sokongan organisasi dalam konteks profesion perguruan, kajian ini membantu memperkukuh kefahaman tentang dinamik psikososial dalam profesion berintensiti tinggi seperti perguruan. Bagi pihak Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) dan agensi berkaitan, kajian ini memberikan asas data yang kukuh dalam merangka dasar pendidikan yang lebih inklusif dan lestari. Penemuan kajian dapat menyokong pembangunan dasar

intervensi awal bagi mengenal pasti guru berisiko tinggi untuk berhenti kerja, sekaligus mengurangkan kadar kehilangan tenaga pengajar berpengalaman dalam sistem pendidikan negara. Selain itu, kajian ini juga membuka ruang untuk penyelidikan lanjutan dalam bidang berkaitan, seperti kajian perbandingan antara sekolah bandar dan luar bandar, atau antara sektor pendidikan awam dan swasta. Kajian ini boleh dijadikan asas untuk membina modul intervensi sokongan guru yang lebih bersasar dan berkesan.

Profesion perguruan di Malaysia kini berhadapan dengan cabaran yang semakin kompleks, terutamanya berkaitan dengan tekanan kerja yang dialami oleh guru. Kajian oleh Edreina Danyal dan Shahlan Surat (2022) mengenal pasti enam punca utama tekanan kerja dalam kalangan guru, iaitu beban kerja, kekangan masa, keletihan emosi, sikap pentadbir, persekitaran kerja, serta sikap dan masalah tingkah laku murid. Faktor-faktor ini, jika tidak ditangani dengan berkesan, berpotensi menjejaskan keberkesanan sistem pendidikan negara. Tambahan pula, kajian oleh Wong Yi Sze et al. (2021) mendapati bahawa semasa pandemik COVID-19, guru menghadapi cabaran baharu dalam melaksanakan pengajaran dan pembelajaran secara dalam talian. Kajian ini menunjukkan bahawa tahap tekanan guru berada pada tahap sederhana, dengan cabaran terbesar berkaitan dengan interaksi bersama murid. Isu tekanan kerja ini turut dikaitkan dengan peningkatan jumlah guru yang memilih untuk bersara awal. Menurut laporan oleh Dewan Masyarakat (2024), hampir setiap tahun, sekitar 10,000 orang guru memohon untuk bersara awal, dengan bebanan tugas yang berlebihan dan tekanan kerja menjadi antara faktor utama yang mendorong keputusan tersebut. Situasi ini menimbulkan kebimbangan terhadap kestabilan sistem pendidikan negara, memandangkan kehilangan tenaga pengajar yang berpengalaman boleh menjejaskan kualiti pengajaran dan pembelajaran. Oleh itu, kajian ini dijalankan untuk memahami dengan lebih mendalam faktor-faktor *burnout* yang menyumbang kepada niat untuk berhenti kerja dalam kalangan guru, serta implikasinya terhadap sistem pendidikan secara keseluruhan. Objektif utama kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap *burnout* dan menganalisis hubungan *burnout* dengan niat berhenti kerja dalam kalangan guru. Kajian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif dengan reka bentuk kajian tinjauan yang melibatkan pengedaran borang soal selidik kepada guru-guru sekolah rendah di daerah Kubang Pasu. Data akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan *inferensi* bagi menguji hubungan antara pemboleh ubah yang dikaji.

Secara keseluruhan, artikel ini distrukturkan kepada beberapa bahagian utama. Bahagian pertama merupakan pengenalan yang membincangkan latar belakang kajian, kepentingan kajian, literatur terdahulu, jurang kajian, serta objektif dan metodologi kajian. Seterusnya bahagian kedua pula merangkumi sorotan literatur yang lebih mendalam manakala bahagian ketiga menerangkan metodologi kajian termasuk reka bentuk kajian, instrumen dan prosedur pengumpulan data. Tambahan pula, bahagian keempat akan membentangkan hasil kajian dan analisis data yang diperoleh kemudian bahagian kelima akan membincangkan dapatan kajian dan implikasinya. Akhir sekali, bahagian keenam merumuskan keseluruhan kajian serta mencadangkan saranan untuk penyelidikan akan datang.

SOROTAN LITERATUR

Konsep *burnout* telah mula diperkenalkan oleh Herbet Freudenberger sebagai suatu keadaan yang menggambarkan kelemahan emosi yang muncul sedikit demi sedikit serta dapat dilihat melalui kemerosotan emosi dan komitmen dalam melakukan sesuatu (Koutsimani, Montgomery &

Georganta, 2019; Schaufeli, Leiter & Maslach, 2009). Kajian oleh Amzat et al. (2021) menggunakan pendekatan analisis *fenomenologi interpretatif* untuk meneroka pengalaman *burnout* dalam kalangan guru di Malaysia. Dapatan kajian menunjukkan bahawa faktor-faktor seperti salah laku pelajar, kurangnya kerjasama ibu bapa, tekanan kerja, dan emosi negatif menyumbang kepada *burnout*. Walaupun kajian ini tidak secara langsung mengukur niat untuk berhenti kerja, ia memberikan gambaran tentang cabaran yang dihadapi oleh guru yang boleh mempengaruhi keputusan mereka untuk meninggalkan profesion.

Selain itu, *burnout* juga merujuk kepada satu keadaan dimana teretusnya krisis dalam hubungan individu dengan pekerjaan dan orang sekelilingnya (Hultell & Gustavsson, 2009). Krisis atau konflik yang berpanjangan akan memberikan tekanan emosi dan tekanan interpersonal ke atas pekerja (Steinhardt et al., 2011). Salah satu teori yang menjelaskan mengenai *burnout* ialah teori *Conservation of Resources* dimana ia menjelaskan tahap awal bagi *burnout* yang bermula daripada proses penggunaan tenaga individu untuk menghadapi tekanan kerja serta segala bebanan yang perlu ditanggung ditempat kerja (Gorgievski & Hofball, 2008). Berdasarkan teori ini, didapati tekanan yang kronik dan berpanjangan mampu berkembang menjadi *burnout* dalam diri pekerja. Ianya digambarkan melalui tiga dimensi penting yang meliputi aspek emosi, pemikiran dan tingkahlaku iaitu keletihan emosi, *depersonalisasi* dan penurunan pencapaian peribadi (Schaufeli & Salanova, 2007; Brady et al., 2020;). Keletihan emosi merupakan antara elemen yang paling utama dimana ianya berlaku apabila tuntutan emosi dalam pekerjaan melebihi daya tahan emosi seseorang individu. Pada peringkat ini, pekerja cenderung merasa bahawa pekerjaan mereka sangat melelahkan dari segi emosi. Seterusnya, bagi individu yang mengalami *depersonalisasi*, mereka akan cenderung bersikap dingin, menjauhkan diri daripada orang lain, berubah sikap menjadi seorang yang kasar, serta acuh tak acuh terhadap persekitaran pekerjaan (Brady et al., 2020). Dimensi terakhir ialah pencapaian personal, ianya merujuk kepada penilaian sendiri terhadap pencapaian diri yang sekiranya negatif akan menyumbang berkurangnya rasa percaya diri. Pada dasarnya, peningkatan *burnout* cenderung memberi kesan negatif kepada tingkahlaku pekerja di tempat kerja. Salah satu tingkahlaku yang terkesan dengan *burnout* ialah penglibatan kerja (Bakker, Demerouti, & Sanz Vergel, 2014).

Niat untuk berhenti kerja boleh merupakan keinginan untuk berpindah organisasi ataupun keinginan untuk mencari pekerjaan alternatif (Sijabat, 2011), manakala menurut Mohd Sukor (2018) keinginan berhenti kerja merujuk kepada kecenderungan pekerja untuk berfikir dan merancang meninggalkan organisasi atas pelbagai sebab. Terdapat pelbagai faktor yang boleh mempengaruhi niat untuk berhenti kerja. Selain faktor pekerjaan yang telah dinyatakan di bahagian pengenalan, faktor demografi turut boleh menjadi penyumbang kepada keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan. Sebagai contoh, menurut Ambotang & Bayong (2018) dari aspek pengurusan masa, guru perempuan menghadapi tahap tekanan yang lebih tinggi berbanding dengan guru lelaki. Sehubungan itu juga, proses sosialisasi mendapati lelaki dan perempuan mempunyai perbezaan dalam mempelajari dan memahami cara menangani emosi masing-masing iaitu, golongan perempuan mempunyai tahap pengurusan dan pengendalian emosi yang lebih tinggi berbanding lelaki. Oleh itu menurut Khan et al. (2013), terdapat kajian lepas yang menunjukkan bahawa pekerja wanita lebih cenderung untuk berhenti kerja berbanding pekerja lelaki.

Walaupun bagaimanapun, secara keseluruhan dapatan kajian yang dijalankan oleh Salim & Nasir (2010) menunjukkan faktor jantung tidak memberikan kesan interaksi di antara kecerdasan emosi dengan pemboleh ubah tekanan dan niat berhenti kerja dari kerjaya perguruan. Di samping faktor jantung, ciri demografi lain yang dikaitkan dengan niat berhenti kerja ialah jawatan seseorang (Khan

et al, 2013), tahap pendidikan (Mating et al., 2012), umur (Kabungaidze & Mahlatshana, 2013), dan status perkahwinan (Irma Mali, 2010). Salah satu kajian lepas, faktor umur juga memainkan peranan dimana kajian yang telah dijalankan oleh Zainoor Darsan et al., (2022) guru yang melebihi umur 40 tahun cenderung lebih tinggi mengalami niat untuk berhenti kerja berbanding guru lebih muda. Secara keseluruhannya faktor-faktor yang mendorong seseorang individu itu berniat untuk berhenti kerja boleh memberi kesan terhadap prestasi kerja dalam bidang pendidikan (Ambotang & Bayong, 2018). Perkara ini perlu diberi perhatian kerana boleh menjejaskan kemajuan pendidikan amnya dan pembangunan pelajar khususnya (Panatik et al., 2012). Ini kerana institusi pendidikan adalah organisasi yang memainkan peranan penting dalam melahirkan guru yang berkualiti (Salim & Nasir, 2010). Sekiranya perkara ini tidak ditangani dengan sewajarnya, ia secara tidak langsung akan merugikan sistem pendidikan negara (Ambotang & Bayong, 2018).

Terdapat banyak model dan teori yang telah membincangkan tentang konsep niat berhenti kerja. Sebagai contoh Barnard (1938), March & Simon (1958) memperkenalkan teori 'keseimbangan organisasi'. Menurut teori ini, dua faktor utama yang mempengaruhi niat berhenti kerja adalah faktor sokongan seperti gaji, kesesuaian kerja (berkaitan kepuasan kerja) dan kemudahan pergerakan (berkaitan sokongan alternatif) (Lee & Mitchell, 1994). Menurut teori ini, pekerja akan kekal di organisasi selagi mana faktor-faktor sokongan ini dapat dipenuhi. Lanjutan teori ini, Porter & Steers (1973) mengemukakan pandangan berhubung faktor-faktor yang mendorong pekerja untuk secara sukarela meninggalkan organisasi. Menurut mereka, pekerja yang mempunyai niat untuk meninggalkan pekerjaan lazimnya akan mempamerkan gejala tertentu yang sewajarnya dikenalpasti oleh organisasi agar dapat menghalang pekerja daripada meninggalkan pekerjaan mereka Zainoor Darsan et al., (2022). Faktor kepuasan dalam pekerjaan ini turut ditekankan dalam model Mobley (1977), pekerja sentiasa membuat penilaian terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan mereka. Sekiranya pekerja mencapai tahap kepuasan yang diharapkan, pekerja berkemungkinan akan kekal dalam pekerjaan. Namun sebaliknya, sekiranya pekerja merasa tidak puas terhadap aspek tertentu dalam pekerjaan, mereka akan cenderung untuk mempunyai niat berhenti kerja.

METODOLOGI

Populasi kajian terdiri daripada guru-guru sekolah rendah dalam kawasan bandar di daerah Kubang Pasu, Kedah yang merangkumi lima buah sekolah iaitu Sekolah Kebangsaan Jitra, Sekolah Kebangsaan Jitra 2, Sekolah Kebangsaan Bandar Baru Darulaman, Sekolah Kebangsaan Darulaman Height dan Sekolah Kebangsaan Sultan Ahmad Tajudin. Lokasi ini dipilih berdasarkan faktor kebolehasaan, kemudahan pengurusan data, dan kesesuaian dengan objektif kajian. Fokus utama kajian ini adalah kepada guru-guru sekolah rendah dalam menganalisis hubungan *burnout* dan niat berhenti kerja.

Kajian pensampelan bertujuan digunakan dalam kajian ini bagi memilih kumpulan sasaran yang paling sesuai dan relevan dengan objektif kajian. Pemilihan guru sekolah rendah di kawasan bandar sahaja adalah bagi meneliti secara khusus tahap *burnout* dan kecenderungan untuk berhenti kerja dalam konteks persekitaran pendidikan bandar, yang lazimnya lebih mencabar dari segi beban kerja dan tuntutan profesional. Seramai 324 orang guru sekolah rendah di kawasan bandar dalam daerah Kubang Pasu telah dikenal pasti sebagai populasi kajian. Berdasarkan Jadual Krejcie Morgan (1970), saiz sampel minimum yang disarankan bagi populasi sebanyak 324 orang ialah 175 orang.

Namun begitu, kajian ini telah memperoleh 191 orang responden, melebihi keperluan minimum tersebut.

Satu kajian rintis telah dijalankan yang melibatkan 10 orang guru sekolah rendah di luar sampel kajian sebenar. Tujuan kajian rintis ini adalah untuk menilai kefahaman, kesesuaian dan kebolehgunaan item-item soal selidik, serta menguji kebolehpercayaan instrumen yang digunakan iaitu *Maslach Burnout Inventory* (MBI) dan *Turnover Intention Scale* (TIS-6). Data daripada kajian rintis dianalisis untuk mendapatkan nilai *Alpha Cronbach* bagi memastikan konsistensi dalaman setiap instrumen. Hasil kajian rintis menunjukkan bahawa kedua-dua instrumen mempunyai nilai kebolehpercayaan yang memuaskan, dengan nilai *Alpha Cronbach* melebihi 0.70. Ini membuktikan bahawa soal selidik menunjukkan tahap kebolehpercayaan dalaman yang baik untuk instrumen kajian dalam konteks penyelidikan sosial dan pendidikan (Hair et al., 2010).

Kajian ini menggunakan pendekatan kaedah kuantitatif dengan mengedarkan borang soal selidik *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang diadaptasi daripada Nadiah Sa'at et al., (2014) untuk mengukur pemboleh ubah *burnout* dan *Turnover Intentions Scale* (TIS-6) yang diadaptasi oleh Luma Ghazi Ibrahim Alzamel et al., (2020) untuk mengukur pemboleh ubah niat untuk berhenti kerja dalam kalangan guru bagi tujuan pengumpulan data.

Soal selidik *Maslach Burnout Inventory* (MBI) telah digunakan untuk mengukur burnout. Sebanyak 22 item di dalam MBI dan terbahagi kepada tiga dimensi iaitu keletihan emosi, pencapaian peribadi dan *depersonalisasi*. Soal selidik ini dibangunkan dengan tujuan untuk menilai kekerapan dan intensiti *burnout*. MBI telah digunakan secara meluas kerana ia terbukti mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi apabila *Cronbach's alpha* untuk keletihan emosi adalah sebanyak 0.89, pencapaian peribadi adalah sebanyak 0.79 dan *depersonalisasi* pula adalah sebanyak 0.80 (Maslach et al., 1996).

Seterusnya, bagi mengukur niat berhenti kerja dalam kalangan guru sekolah rendah pula kajian menggunakan *Turnover Intention Scale* (TIS-6). Skala ini terdiri daripada 6 item yang disusun mengikut skala likert 5 mata iaitu markah yang lebih tinggi menunjukkan niat yang lebih kuat untuk berhenti kerja. Kebolehpercayaan dalaman instrumen *Turnover Intention Scale* (TIS-6) diuji menggunakan nilai *Alpha Cronbach* untuk TIS-6 adalah 0.80 dimana telah menunjukkan bahawa instrumen ini mempunyai kebolehpercayaan yang baik untuk mengukur niat berhenti kerja dalam kalangan guru (Bothma & Roodt, 2013). Pengkaji mengedarkan borang soal selidik kepada responden menggunakan *Google Form* kemudian data dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 27.0.

DAPATAN KAJIAN

Analisis Demografi Responden

Jadual 1: Analisis Demografi (Jantina)

Jantina	Peratus (%)	Jumlah
Lelaki	38.7	74
Perempuan	61.3	117

Berdasarkan jadual 1, seramai 74 orang (38.7%) responden adalah guru lelaki, manakala seramai 117 orang (61.3%) responden adalah guru wanita. Majoriti responden terdiri daripada guru perempuan, sejajar dengan trend nasional di mana wanita mendominasi sektor pendidikan.

Jadual 2: Analisis Demografi (Umur)

Umur (tahun)	Peratus (%)	Jumlah
25-35	24.1	46
36-46	28.3	54
47-57	34.6	66
58-60	13.1	25

Berdasarkan jadual 2, seramai 46 orang responden (24.1%) berumur 25-35 tahun, 54 orang responden (28.3%) berumur 36-46 tahun. Manakala responden berumur 47-57 tahun pula adalah seramai 66 orang (34.6%), dan selebihnya 25 orang responden (13.1%) adalah berumur 58-60 tahun. Ini menunjukkan bahawa sebahagian besar guru adalah berumur antara 36 hingga 57 tahun, menunjukkan bahawa responden adalah golongan berpengalaman.

Jadual 3: Analisis Demografi (Tempoh Perkhidmatan)

Tempoh (tahun)	Peratus (%)	Jumlah
0-3	20.4	39
4-7	14.7	28
8-15	26.2	50
16-25	24.6	47
26-ke atas	14.1	27

Berdasarkan jadual 3, tempoh perkhidmatan dibahagikan kepada lima kumpulan. Seramai 39 orang responden (20.4%) telah berkhidmat sebagai guru selama 0-3 tahun, 28 orang (14.7%) pula telah berkhidmat selama 4-7 tahun, dan seramai 50 orang responden (26.2%) telah berkhidmat selama 8-15 tahun. Manakala seramai 47 orang (24.6%) telah berkhidmat selama 16-25 tahun dan selebihnya 27 orang responden (14.1%) telah berkhidmat selama 26 tahun dan ke atas. Ini menunjukkan bahawa hampir separuh daripada responden mempunyai lebih 15 tahun pengalaman mengajar.

Analisis Berdasarkan Objektif Kajian

- Mengenal pasti tahap *burnout* dan niat untuk berhenti kerja kalangan guru sekolah rendah.

Jadual 5: Statistik Deskriptif Tahap *Burnout* Guru

Statistik	Nilai
Min	3.69
Sisihan Piawai (SD)	0.59
Skewness	-0.629
Kurtosis	0.332

Analisis statistik deskriptif menunjukkan bahawa tahap *burnout* dalam kalangan guru adalah pada tahap sederhana tinggi. Nilai min keseluruhan ialah 3.69 daripada skala maksimum 7, dengan sisihan piawai sebanyak 0.59. Ini bermaksud secara purata, guru berada di sekitar tahap keletihan kerja yang sederhana tetapi dengan variasi yang tidak terlalu besar dalam kalangan responden. Nilai *skewness* sebanyak -0.629 menunjukkan taburan data cenderung ke arah nilai yang lebih tinggi, iaitu lebih ramai guru mengalami keletihan berbanding yang tidak. Sementara itu, nilai *kurtosis* iaitu 0.332 mencerminkan pengedaran data yang hampir normal, menunjukkan bahawa respons yang diberikan adalah seimbang dan tidak terlampau ekstrem. Penemuan ini menunjukkan bahawa *burnout* adalah satu realiti yang dialami oleh sebahagian besar guru, walaupun pada tahap yang berbeza-beza. Keletihan ini mungkin berpunca daripada tekanan kerja, beban tugas pentadbiran, serta keperluan emosi yang tinggi dalam melayani keperluan pelajar.

Jadual 6: Pemerhatian Item-item Utama

Pernyataan	Min	Penerangan
Saya rasa penat selepas sehari bekerja	3.87	Menunjukkan keletihan harian yang tinggi
Saya berasa sangat penat secara fizikal dan mental	3.70	Ramai guru mengalami keletihan emosi dan fizikal
Saya merasa puas hati dengan pencapaian saya	4.30	Walaupun penat, guru tetap berasa bangga
Saya mampu mencipta hubungan positif dengan pelajar	4.39	Hubungan guru-pelajar kekal kuat

Apabila diteliti dengan lebih terperinci, beberapa pernyataan dalam soal selidik menunjukkan nilai min yang tinggi dan menjadi petunjuk utama keletihan guru. Contohnya, pernyataan “Saya rasa penat selepas sehari bekerja di sekolah” mencatatkan min tertinggi iaitu 3.87, manakala “Saya berasa sangat penat secara fizikal dan mental” pula mencatatkan min 3.70. Ini menunjukkan bahawa keletihan harian yang dialami guru bukan sahaja fizikal, malah turut melibatkan aspek emosi dan mental. Keletihan ini boleh menjadi petunjuk awal kepada sindrom *burnout* sekiranya tidak ditangani dengan baik.

Namun begitu, bukan semua indikator menunjukkan tekanan atau keletihan semata-mata. Terdapat juga item yang mencerminkan sikap positif guru terhadap kerjaya mereka. Sebagai contoh, pernyataan “Saya merasa puas hati dengan pencapaian saya di sekolah” dan “Saya mampu mencipta hubungan positif dengan pelajar” masing-masing mencatatkan min 4.30 dan 4.39, yang menunjukkan tahap kepuasan dan hubungan interpersonal yang tinggi. Ini mencerminkan bahawa meskipun ramai guru merasa letih, mereka masih mempunyai komitmen yang kuat terhadap tugas mereka dan mengekalkan hubungan yang baik dengan pelajar.

Jadual 7: Statistik Deskriptif Skala Niat untuk Berhenti Kerja

Statistik	Nilai
Min	2.55
Sisihan Piawai (SD)	0.88

<i>Skewness</i>	-0.501
<i>Kurtosis</i>	-0.659

Berdasarkan analisis statistik deskriptif, tahap niat untuk meninggalkan kerja dalam kalangan guru adalah pada tahap sederhana, dengan min keseluruhan sebanyak 2.55 dan sisihan piawai 0.88. *Skewness* bernilai -0.501 menunjukkan taburan data sedikit condong ke kiri, iaitu lebih ramai responden memilih jawapan di hujung spektrum yang lebih tinggi (cenderung ingin berhenti). Walau bagaimanapun, nilai ini tidak ekstrem. *Kurtosis* bernilai -0.659 pula mencadangkan bahawa data sedikit leper berbanding taburan normal. Ini menunjukkan bahawa walaupun tidak semua guru bercadang untuk meninggalkan kerja mereka, terdapat sebahagian yang menunjukkan kecenderungan sedemikian, dan ia merupakan satu isyarat awal kepada potensi masalah dalam pengekalan sumber manusia dalam bidang pendidikan.

Jadual 8: Skor Min untuk Item-item Utama Niat untuk Berhenti Kerja

Item Pernyataan	Min
Saya sering berfikir untuk berhenti kerja	2.61
Saya sedang aktif mencari kerja lain	2.41
Saya berhasrat untuk meninggalkan organisasi ini dalam masa terdekat	2.50
Jika saya mempunyai peluang, saya akan meninggalkan organisasi ini	2.74
Saya merasakan tidak akan berada lama di tempat kerja ini	2.57
Saya merancang untuk mencari kerja lain dalam masa terdekat	2.45

Pemerhatian terhadap item-item dalam skala niat untuk berhenti kerja menunjukkan bahawa beberapa pernyataan mencatatkan skor min yang menghampiri atau melebihi nilai tengah skala (3.00). Item “Jika saya mempunyai peluang, saya akan meninggalkan organisasi ini” mencatatkan skor tertinggi iaitu 2.74, diikuti oleh “Saya sering berfikir untuk berhenti kerja” dengan min 2.61. Hal ini memberi gambaran bahawa terdapat kecenderungan psikologi dalam kalangan guru untuk mempertimbangkan pilihan keluar jika peluang muncul, walaupun mungkin belum mengambil tindakan sebenar seperti mencari kerja lain secara aktif (min 2.41). Walaupun skor purata keseluruhan masih dalam julat sederhana rendah, dapatan ini memberikan isyarat awal tentang kemungkinan peningkatan kadar berhenti kerja dalam kalangan guru sekiranya keletihan kerja atau ketidakpuasan tidak ditangani secara berkesan.

b. Mengenal pasti perbezaan tahap *burnout* berdasarkan tempoh perkhidmatan

Ujian ANOVA satu hala telah dijalankan bagi mengenal pasti sama ada terdapat perbezaan yang signifikan dalam tahap *burnout* berdasarkan tempoh perkhidmatan guru. Lima kumpulan tempoh perkhidmatan telah dianalisis iaitu 0–3 tahun, 4–7 tahun, 8–15 tahun, 16–25 tahun, dan 26 tahun ke atas.

Jadual 9: Ringkasan ANOVA Tahap *Burnout* Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Sumber Variasi	Jumlah (N^2)	df	Min (\bar{x}^2)	Nilai F	Sig. (p)
Antara Kumpulan	2.683	4	0.671	1.983	0.099
Dalam Kumpulan	62.917	186	0.338		
Jumlah	65.600	190			

Hasil keputusan ANOVA menunjukkan nilai p adalah 0.099, iaitu lebih besar daripada aras signifikan 0.05. Keputusan ini menunjukkan bahawa tiada perbezaan yang signifikan antara kumpulan tempoh perkhidmatan terhadap skor *burnout*, $F(4,186)=1.983, p=0.099$. Ini Dengan kata lain, guru yang baru memulakan kerjaya dan guru yang telah lama berkhidmat berpotensi mengalami tahap keletihan kerja yang hampir sama. Penemuan ini amat penting kerana ia mencabar andaian umum bahawa hanya guru berpengalaman mengalami *burnout* disebabkan tempoh kerja yang panjang. Sebaliknya, hasil kajian ini menunjukkan bahawa tekanan dan keletihan kerja boleh dialami oleh guru tanpa mengira tempoh perkhidmatan. Faktor-faktor lain seperti beban tugas, kurangnya sokongan organisasi, masalah disiplin pelajar, atau ketidakseimbangan kerja dan kehidupan mungkin lebih relevan dalam mempengaruhi tahap *burnout* dalam kalangan pendidik. Oleh itu, intervensi atau strategi pengurusan tekanan kerja seharusnya disasarkan kepada semua peringkat guru tanpa mengira pengalaman, agar keberkesanan kerja dan kesejahteraan mental mereka dapat dipelihara secara menyeluruh.

- c. Menganalisis hubungan antara *burnout* dengan niat berhenti kerja dalam kalangan guru sekolah rendah

Jadual 10: Korelasi Pearson antara *Burnout* dan Niat untuk Berhenti Kerja

Pemboleh ubah	<i>Burnout</i>	Niat untuk Berhenti Kerja
<i>Burnout</i>	1	0.592
Niat untuk Berhenti Kerja	0.592	1
Sig. (2-hala)		0.000

Nota: Korelasi adalah signifikan pada aras 0.01 (2-hala)

Bagi menentukan hubungan antara keletihan kerja (*burnout*) dan kecenderungan guru untuk berhenti kerja (*turnover intention*), satu analisis korelasi Pearson telah dijalankan. Hasil analisis menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan secara statistik antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut, dengan nilai korelasi $r = 0.592$ dan nilai $p < 0.01$. Nilai korelasi ini berada dalam julat kekuatan sederhana ke arah kuat, menunjukkan bahawa apabila tahap *burnout* seseorang guru meningkat, kecenderungan untuk meninggalkan kerjaya mereka juga meningkat. Hubungan ini adalah linear dan signifikan, membuktikan bahawa *burnout* merupakan salah satu faktor yang menyumbang kepada hasrat untuk keluar daripada profesion perguruan.

Penemuan ini sangat penting kerana ia menyokong teori dan dapatan kajian lepas yang menyatakan bahawa keletihan emosi dan fizikal yang berpanjangan boleh melemahkan motivasi

kerja, mengurangkan kepuasan kerjaya, dan akhirnya mendorong individu untuk mempertimbangkan pilihan berhenti kerja (Ding et al., 2023; Sun et al., 2025; Zambrano-Chumo & Guevara, 2024). Dalam konteks guru, ini mungkin berlaku apabila mereka tidak lagi berasa berdaya untuk berhadapan dengan cabaran harian seperti beban tugas yang tinggi, tekanan untuk mencapai prestasi akademik pelajar, atau kekurangan sokongan institusi. Sehubungan dengan itu, pihak pengurusan sekolah dan pembuat dasar pendidikan perlu memandang serius isu *burnout* dalam kalangan guru. Strategi proaktif seperti sokongan psikososial, keseimbangan kerja-hidup, latihan kesihatan mental, serta pengurangan beban kerja yang tidak berkaitan dengan pengajaran perlu dipertimbangkan bagi mengurangkan risiko *turnover* yang tinggi dalam kalangan pendidik.

PERBINCANGAN

Bahagian ini membincangkan dapatan kajian yang diperoleh berdasarkan objektif kajian yang telah ditetapkan iaitu untuk mengenal pasti tahap *burnout* dan niat berhenti kerja dalam kalangan guru sekolah rendah, menganalisis perbezaan tahap *burnout* dalam tempoh perkhidmatan dan meneliti hubungan antara *burnout* dan niat berhenti kerja. Perbincangan ini akan mengaitkan hasil dapatan dengan teori yang digunakan serta merujuk kepada penemuan-penemuan kajian lepas dalam memberi gambaran keseluruhan tentang isu yang dikaji.

Kajian ini memaikan peranan penting dalam memperkukuhkan kefahaman terhadap isu kesejahteraan profesional dalam konteks pendidikan, khususnya berkaitan dengan fenomena *burnout* dan niat berhenti kerja dalam kalangan guru. Dalam sistem pendidikan yang berteraskan kualiti dan keberkesanan pengajaran, kesejahteraan psikologi guru merupakan elemen asas yang menyumbang kepada kestabilan emosi, motivasi kerja, dan keberkesanan penyampaian pengajaran. Secara khusus, kajian ini memberi sumbangan kepada bidang pendidikan dengan mengenal pasti tahap *burnout* yang dialami oleh guru serta hubungannya dengan kecenderungan untuk meninggalkan profesion. Dapatan ini penting kerana guru ialah pemangkin utama dalam pembinaan modal insan, dan kehilangan tenaga pengajar berpengalaman boleh menjejaskan kesinambungan kualiti pendidikan. Selain itu, kajian ini turut menyokong keperluan persekitaran kerja yang sihat dan lestari dalam institusi pendidikan, serta memberi petunjuk kepada pihak pengurusan sekolah dan pembuat dasar tentang keperluan untuk memperkenalkan intervensi psikososial, latihan sendiri, dan penstrukturan semula beban kerja guru. Oleh itu, kajian ini amat penting kerana ia bukan sahaja menyumbang kepada pembangunan ilmu psikologi pendidikan, malah ia juga berfungsi sebagai asas empirikal untuk merangka strategi pengekalan guru dalam profesion, sejajar dengan matlamat Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) dalam memperkasa profesion perguruan.

Secara keseluruhan, dapatan kajian ini telah memenuhi ketiga-tiga objektif yang ditetapkan. Analisis deskriptif mendapati tahap *burnout* dalam kalangan guru sekolah rendah berada pada tahap sederhana tinggi, manakala kecenderungan untuk berhenti kerja juga wujud, walaupun secara purata berada pada tahap sederhana. Ini mencerminkan kewujudan tekanan kerja yang signifikan dalam kalangan guru, seiring dengan kajian Norazman et al. (2021) yang menyatakan bahawa guru menghadapi tekanan emosi dan beban tugas yang berpanjangan.

Di samping itu, ujian ANOVA sehalu menunjukkan tiada perbezaan signifikan dalam tahap *burnout* berdasarkan tempoh perkhidmatan, menandakan bahawa *burnout* boleh dialami oleh guru baharu mahupun berpengalaman. Dapatan ini selari dengan Rahmat & Hashim (2022) yang

menegaskan bahawa tekanan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor organisasi dan sokongan persekitaran kerja.

Selanjutnya, analisis korelasi Pearson menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara tahap *burnout* dan niat untuk berhenti kerja. Semakin tinggi tahap *burnout* yang dialami, semakin tinggi kecenderungan seseorang guru untuk meninggalkan profesion. Dapatan ini menyokong teori Ketidaksesuaian Individu-Pekerjaan oleh Maslach dan Leiter (1997), yang menyatakan bahawa ketidakpadanan antara individu dan tuntutan kerja boleh menyebabkan keletihan emosi, *depersonalisasi*, dan akhirnya mendorong seseorang untuk keluar daripada organisasi. Kajian terkini oleh Ahmad dan Mohd Yusoff (2023) turut menegaskan bahawa *burnout* memainkan peranan besar dalam pembentukan niat berhenti kerja dalam kalangan guru, terutamanya apabila tiada sokongan organisasi dan beban kerja yang tinggi berterusan.

Berdasarkan hasil dapatan, beberapa kajian lepas telah menyokong dan dapat disimpulkan bahawa faktor organisasi, sokongan persekitaran kerja, serta beban tugas memainkan peranan utama dalam mempengaruhi tahap *burnout* dalam kalangan guru. Rahmat & Hashim (2022) menegaskan bahawa tekanan kerja tidak semestinya bergantung kepada tempoh perkhidmatan guru, sebaliknya ia lebih dipengaruhi oleh faktor organisasi dan sokongan institusi yang diterima. Kajian ini menunjukkan bahawa guru baharu dan berpengalaman berisiko mengalami *burnout* jika mereka tidak mendapat sokongan yang mencukupi, sekaligus menyokong dapatan kajian semasa yang tidak mendapati perbezaan signifikan antara tahap *burnout* berdasarkan tempoh berkhidmat.

Selain itu, Sun et al. (2025) menekankan bahawa tekanan dan keletihan boleh berlaku kepada semua guru tanpa mengira pengalaman mereka dalam profesion ini. Mereka menyatakan bahawa faktor-faktor seperti beban tugas dan kekurangan sokongan institusi mampu meningkatkan keletihan emosi serta menyebabkan guru berfikir untuk meninggalkan profesion, sesuai dengan dapatan bahawa tempoh perkhidmatan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan tahap *burnout*. Kajian ini memberi gambaran bahawa isu *burnout* di kalangan guru tidak semata-mata berasaskan pengalaman, tetapi lebih kepada faktor persekitaran kerja yang tidak kondusif.

Kajian oleh Zambrano-Chumo & Guevara (2024) pula menegaskan bahawa tekanan kerja yang berpanjangan dan kekurangan sokongan organisasi akan menyebabkan guru mengalami keletihan tanpa mengira tempoh mereka berkhidmat. Mereka menambah bahawa faktor seperti beban kerja yang tinggi dan kurang sokongan sosial serta organisasi turut menyumbang kepada peningkatan tahap *burnout*. Penemuan ini menyokong lagi dapatan kajian semasa bahawa tidak terdapat kaitan yang signifikan antara pengalaman kerja dan tahap *burnout*, kerana faktor-faktor organisasi dan persekitaran lebih mempengaruhi kesejahteraan guru.

Akhir sekali, Ding et al. (2023) menegaskan bahawa gabungan tekanan kerja yang berpanjangan dan kekurangan sokongan organisasi boleh melemahkan motivasi serta meningkatkan keletihan emosi, yang akhirnya mendorong guru memikirkan mengenai niat untuk berhenti kerja. Mereka menekankan bahawa intervensi harus memberi tumpuan kepada pembaikan faktor organisasi dan sokongan psikososial, bukan hanya kepada pengalaman berkhidmat, kerana ia jauh lebih berpengaruh terhadap kesejahteraan dan keberkesanan guru.

Secara keseluruhannya, dapatan kajian-kajian ini menggariskan bahawa faktor utama dalam menentukan tahap *burnout* dan niat berhenti kerja dalam kalangan guru adalah aspek organisasi, sokongan sosial, dan beban kerja, dan bukan hanya berdasarkan jangka masa berkhidmat. Oleh itu, setiap strategi intervensi harus difokuskan kepada pembaikan persekitaran kerja dan sokongan

organisasi secara menyeluruh untuk memastikan kesejahteraan dan keberlanjutan profesion perguruan.

Kajian ini mempunyai beberapa aspek khas yang berbeza daripada kajian-kajian lepas, dan perbezaan ini membawa sumbangan tersendiri kepada bidang penyelidikan tentang *burnout* dan niat berhenti kerja dalam kalangan guru. Pertama, kajian ini memberi fokus kepada hubungan langsung antara tahap *burnout* dan niat untuk berhenti kerja dalam kalangan guru sekolah rendah di kawasan Bandar Kubang Pasu. Ia menampilkan analisis statistik yang lebih mendalam, termasuk ujian ANOVA dan korelasi Pearson, bagi menilai sama ada terdapat perbezaan dalam tahap *burnout* mengikut tempoh perkhidmatan dan hubungannya dengan niat berhenti kerja. Pendekatan ini jelas berbeza berbanding kajian terdahulu yang lebih banyak menggunakan kajian kualitatif atau kajian berasaskan tinjauan umum tanpa menganalisis hubungan secara kuantitatif secara mendalam.

Selain itu, penemuan utama kajian ini juga berbeza daripada kajian-kajian terdahulu. Kebiasaannya, kajian terdahulu beranggapan bahawa guru berpengalaman yang telah berkhidmat lebih lama lebih cenderung mengalami *burnout* disebabkan beban kerja yang tinggi. Bagaimanapun, kajian ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam tahap *burnout* mengikut tempoh perkhidmatan. Dengan kata lain, semua guru, tidak kiralah baru atau berpengalaman, mereka juga berpotensi mengalami keletihan kerja yang sama. Penemuan ini memberikan gambaran baharu bahawa faktor lain seperti beban tugas, kekurangan sokongan organisasi, serta masalah disiplin pelajar sebenarnya lebih mempengaruhi tahap *burnout* berbanding pengalaman sahaja.

Selain dari aspek analisis statistik dan penemuan berbeza itu, aspek strategik yang diketengahkan oleh kajian ini juga amat berbeza. Kajian ini menekankan bahawa sebarang strategi pengurusan tekanan dan program sokongan perlu disasarkan kepada semua guru tanpa membeza pengalaman mereka. Ini berbeza daripada pendekatan tradisional yang mungkin menyasarkan golongan tertentu sahaja, misalnya guru baru atau guru berpengalaman. Pendekatan inklusif ini dianggap lebih efektif dalam memastikan kesejahteraan psikologi guru secara menyeluruh dan seterusnya membantu mengurangkan kadar *burnout* dan niat berhenti kerja dalam kalangan pendidik.

Selain daripada itu, kajian ini turut menitikberatkan peranan sokongan organisasi dan keseimbangan kerja-hidup yang agak khas dalam konteks pendidikan di kawasan bandar. Fokus terhadap faktor ini menunjukkan kepedulian terhadap aspek sosio-organisasi yang relevan dalam konteks *urban*, berbeza daripada kajian terdahulu yang lebih umum dan kurang menekankan aspek ini secara khusus. Penekanan kepada sokongan organisasi dan faktor persekitaran menunjukkan bahawa faktor-faktor ini adalah penyumbang utama kepada *burnout* dan keputusan untuk berhenti, khasnya dalam situasi di kawasan bandar yang penuh dengan cabaran tersendiri.

Seterusnya, kajian ini mengintegrasikan teori *burnout* dan model niat berhenti kerja secara holistik. Ia menegaskan bahawa ketidaksesuaian antara faktor organisasi dan tekanan kerja boleh meningkatkan risiko *burnout* sekaligus mencetuskan niat untuk berhenti. Pendekatan ini menambah dimensi baharu dalam penyelidikan dengan menunjukkan bahawa faktor organisasi dan sokongan sosial perlu dipandang sebagai aspek yang saling berkaitan, dan kedua-duanya perlu diurus secara serentak untuk mencapai kesejahteraan dalam profesion perguruan.

Secara keseluruhannya, kekhususan dan inovasi yang dimiliki oleh kajian ini menjadikannya berbeza dan bernilai daripada kajian-kajian terdahulu. Ia membantu memperkaya literatur dengan penemuan-penemuan baharu, menegaskan bahawa semua guru berpotensi mengalami *burnout* tanpa mengira pengalaman dan menyoroti keperluan strategi sokongan yang komprehensif dan menyeluruh

dalam konteks pendidikan moden. Dengan penekanan kepada faktor organisasi dan persekitaran, kajian ini juga membuka jalan kepada pelaksanaan intervensi yang lebih berkesan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan guru dan memastikan keberlangsungan sistem pendidikan negara.

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tekanan kerja dan *burnout* dalam kalangan guru sekolah rendah adalah tinggi, dan berpotensi menyebabkan mereka berkeinginan untuk berhenti kerja. Ini memberi implikasi bahawa pihak pengurusan dan pembuat dasar perlu memperkenalkan intervensi psikososial, latihan sendiri, dan penstrukturan semula beban kerja untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Maka, adalah penting untuk memperkenalkan program intervensi psikososial di sekolah seperti kaunseling berkala, latihan pengurusan stres, dan pembangunan profesional guru yang holistik (Rahman et al., 2022). Kekurangan guru berpengalaman akibat niat berhenti juga menjejaskan kualiti pendidikan, menuntut pendekatan menyeluruh dalam merangka dasar sokongan dan pengurusan sumber manusia. Data ini penting untuk membangun program sokongan yang berfokus pada pengurangan tekanan dan peningkatan kepuasan kerja, sekaligus memastikan kestabilan sistem pendidikan. Selain itu, dapatan ini menjadi asas untuk kajian lanjutan, membolehkan penambahbaikan dalam dasar latihan dan intervensi psikologi, serta membantu institusi dan kerajaan dalam mengurus kesejahteraan dan motivasi guru secara berkesan. Ringkasnya, dapatan ini menekankan pentingnya tindakan segera dari semua pihak untuk mengurangkan *burnout* dan niat berhenti kerja demi memastikan keberlangsungan sistem pendidikan yang berkualiti.

Kekangan utama dalam kajian ini ialah risiko berlakunya bias dalam pengisian soal selidik, yang boleh menjejaskan ketepatan dapatan mengenai tahap *burnout* dan niat berhenti kerja guru. Selain itu, kajian ini hanya melibatkan guru sekolah rendah di daerah Kubang Pasu, menyebabkan hasilnya tidak dapat digeneralisasikan kepada semua guru di Malaysia, terutama dalam konteks budaya dan sektor pendidikan yang berbeza. Oleh itu, keberkesanan dapatan dalam memberi gambaran keseluruhan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* dan niat berhenti kerja adalah terhad. Dari sudut teori, dapatan kajian sejajar dengan model *Job Demands-Resources* (JD-R), yang menyatakan bahawa tekanan kerja yang berlebihan tanpa sokongan boleh menyebabkan *burnout* dan keinginan untuk berhenti, manakala kecerdasan emosi mampu membantu guru menguruskan tekanan tersebut. Walaupun kajian ini memberikan maklumat berharga, kelemahan dalam metodologi dan batasan sampel perlu dipertimbangkan dalam menilai ketepatan dan kebolehpercayaan hasilnya. Untuk memastikan dapatan yang lebih kukuh, kajian akan memerlukan penggunaan kaedah pengukuran yang lebih menyeluruh serta penglibatan pelbagai kawasan di seluruh negara.

Kajian ini memberi gambaran tentang hubungan antara faktor *burnout* dan niat berhenti kerja dalam kalangan guru sekolah rendah di satu kawasan tertentu. Walau bagaimanapun, pengkaji lain boleh meluaskan lagi kajian ini dengan melibatkan kawasan yang berbeza, seperti sekolah menengah atau sekolah swasta, serta kawasan luar bandar dan bandar. Dengan itu, mereka dapat melihat sama ada corak yang sama berlaku atau terdapat perbezaan yang signifikan, sekali gus memberi gambaran yang lebih menyeluruh tentang isu ini. Selain itu, kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui soal selidik sahaja. Pengkaji lain berpeluang untuk menggunakan pendekatan yang lebih pelbagai, seperti temubual mendalam atau fokus kumpulan, bagi mendapatkan maklumat yang lebih terperinci tentang pengalaman dan pandangan guru terhadap *burnout* dan niat untuk berhenti kerja. Pendekatan ini dapat membantu memahami faktor-faktor yang tidak dapat dilihat hanya melalui soal selidik, serta memberi gambaran yang lebih lengkap mengenai isu ini.

Di samping itu, kajian jangka panjang atau kajian secara *longitudinal* juga boleh dijalankan. Kajian ini penting untuk melihat bagaimana tahap burnout dan niat berhenti kerja berubah dari masa ke masa. Dengan ini, pengkaji dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan tersebut dan memahami secara mendalam tentang perjalanan pengalaman kerja guru dalam jangka panjang. Pengkaji lain juga boleh meneliti faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi sikap dan tingkah laku guru, seperti budaya sekolah, sokongan dari rakan sekerja, keberkesanan program sokongan, serta pengurusan stres. Melibatkan faktor-faktor ini dalam kajian akan membantu memperoleh gambaran yang lebih lengkap dan holistik tentang pendorong dan halangan dalam memastikan kebajikan dan kesetiaan guru terhadap profesion mereka.

Akhir sekali, kajian tentang keberkesanan program intervensi juga sangat penting. Pengkaji boleh membina dan mengkaji keberkesanan latihan emosi, program pengurusan tekanan, serta sokongan daripada pihak pengurusan. Melalui kajian ini, mereka akan dapat memberikan maklumat yang berguna kepada pihak sekolah dan pihak berkuasa pendidikan dalam usaha mengurangkan *burnout* dan meningkatkan kepuasan serta komitmen guru dalam profesion mereka. Secara keseluruhan, peluang-peluang ini membuka jalan kepada kajian-kajian yang lebih mendalam, komprehensif, dan praktikal. Dengan itu, ia dapat membantu memperkukuh teori dan menambahbaik intervensi yang berkesan untuk memastikan kesejahteraan profesion perguruan di Malaysia.

KESIMPULAN

Kesimpulannya, keseluruhan kajian ini menunjukkan bahawa fenomena *burnout* dalam kalangan guru sekolah rendah adalah masalah yang serius dan mempunyai implikasi besar terhadap kestabilan serta keberkesanan sistem pendidikan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap *burnout* dalam kalangan guru berada pada tahap sederhana tinggi, manakala kecenderungan untuk berhenti kerja juga turut wujud. Faktor-faktor seperti beban tugas yang berat, tekanan akademik, dan kurangnya sokongan organisasi menyumbang kepada keadaan ini. Kajian ini juga menekankan pentingnya langkah-langkah proaktif seperti sokongan psikososial, latihan pengurusan tekanan, dan penstrukturan semula beban kerja untuk mengurangkan risiko guru meninggalkan profesion mereka. Selain itu, kajian ini menyumbang kepada literatur dalam bidang psikologi pendidikan dan pengurusan sumber manusia dengan menegaskan hubungan erat antara *burnout*, kesejahteraan psikologi, dan niat berhenti kerja. Ia juga menggambarkan perlunya kerjasama daripada pihak pengurusan sekolah, pembuat dasar, dan institusi berkaitan untuk membina persekitaran kerja yang kondusif, menyokong kesejahteraan guru, serta memupuk kekitaan dan kepuasan dalam kalangan pendidik. Secara keseluruhannya, kajian ini memberi gambaran yang jelas tentang faktor-faktor yang menyumbang kepada *burnout* dan niat berhenti kerja guru, serta menekankan perlunya strategi intervensi yang berkesan bagi memastikan keberlanjutan profesion perguruan. Dalam konteks membangun sistem pendidikan yang berkualiti dan lestari, penekanan terhadap kebajikan dan kesejahteraan guru perlu diberikan keutamaan sebagai langkah utama dalam memperkukuh masa depan pendidikan negara.

RUJUKAN

- Adrian, L. E., bt Salamudin, N., & bt Othman, N. (2021). *Burnout: Hubungannya dengan tekanan kerja dalam kalangan guru-guru Pendidikan Jasmani Sekolah Menengah di Daerah Kota Kinabalu, Sabah. Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(8), 183–195.
- Ahmad, S., & Mohd Yusoff, R. (2023). Emotional exhaustion and turnover intention among teachers: The moderating role of organizational support. *Journal of Educational Management*, 41(1), 45–60.
- Alrawashdeh, H. M., Ala'a, B., Alzawahreh, M. K., Al-Tamimi, A., Elkholy, M., Al Sarireh, F & Ghoul, I. (2021). Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: a convergent parallel mixed-method study. *BMC Public Health*, 21(1), 1–18.
- Amzat, F., Alias, N., & Ibrahim, M. (2021). Pengalaman *burnout* dalam kalangan guru di Malaysia: Pendekatan analisis fenomenologi interpretatif. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 46(2), 123–135.
- Bothma, F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the Turnover Intention Scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Darsan, Z. H., Rahman, R. H. A., Zaini, F., & Patah, S. A. (2022). Kajian mengenai perbezaan niat berhenti kerja dalam kalangan guru sekolah agama swasta. *Jurnal Kemanusiaan*, 19 (1), 20–26.
- Dewan Bahasa dan Pustaka. (2021). *Kamus Dewan Edisi Keempat*. DBP.
- Dewan Masyarakat. (2024). Laporan tahunan mengenai kebajikan guru dan beban kerja. *Dewan Masyarakat*, 10(1), 45–50.
- Halimatun Sa'adiyah Abdul Jalil, Amelia Mohd Noor & Aslina Ahmad. (2025). Syarikat perkhidmatan niat giliran: Tinjauan yang sistematik. *International Journal of Education Psychology and Counseling*, 10(57), 174–193.
- Herbet, F. (1974). *The burnout phenomenon. Urban & Schwarzenberg*.
- Ibrahim, S. H., & Zaimah, R. (2021). Konflik kerja-keluarga dalam kalangan penjawat awam wanita. *Geografia*, 17(1), 140–154.
- Kara, S. (2020). Investigation of Job Satisfaction and Burnout of Visual Arts Teachers. *International Journal of Research in Education and Science*, 6(1), 160–171.
- Klai, M. E., & Bahrin, F. K. (2020). Kesedaran tentang masalah kemurungan dalam kalangan guru. *Malaysian Journal of Society and Space*, 16(4), 273–284.
- Klajner, S., & Leiter, M. P. (2009). *Model tekanan kerja dan niat berhenti kerja*. Penerbitan Pendidikan Malaysia.
- Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 10, 284.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(607–610).
- Lai See May, Intan Nurul 'Ain Mohd Firdaus Kozako, Rohazlyn Rosly, Mimi Mazlina Mohamad, & Azzieatul Syazwanie Azmi. (2023). Faktor-faktor penyumbang *burnout* kerja dalam kalangan guru sekolah di Kelantan. *Open Access Journal*, 12(3), 1053–1065.

- Leong, S. Y., & Nordin, N. M. (2021). Hubungan Iklim Organisasi Sekolah dengan *Burnout* Guru Sekolah Menengah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(2), 167–180.
- Liew, J. K., Zainuddin, N., & Musa, M. (2022). Burnout and teacher retention: The role of school climate and peer support. *Malaysian Journal of Education*, 47(2), 88–101.
- Lu, M.-H., Luo, J., Chen, W., & Wang, M.-C. (2019). The influence of job satisfaction on the relationship between professional identity and burnout: A study of student teachers in Western China. *Current Psychology*, 41(1), 289–297.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). Kebenaran tentang keletihan: Bagaimana organisasi menyebabkan tekanan peribadi dan apa yang perlu dilakukan mengenainya. Jossey-Bass.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.
- Mehat, N., Abdullah, N., & Hassan, K. (2021). Hubungan antara beban tugas dan tahap kesejahteraan guru wanita. *International Journal of Education, Islamic Studies and Social Sciences Research*, 6(1), 112–123.
- Morgan, C. (1970). Sample size determination for research. *Journal of Educational Measurement*, 7(2), 123–132.
- Norazman, A., Alias, N., & Ibrahim, M. (2021). Tekanan emosi dan beban tugas guru: Satu tinjauan di Malaysia. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 35(1), 45–59.
- Norazman, H., Mahmud, M., & Idris, N. (2021). Tekanan kerja dan kepuasan kerjaya dalam kalangan guru sekolah rendah. *Jurnal Psikologi Pendidikan Malaysia*, 35(2), 77–89.
- Pepe, A., Addimando, L., & Veronese, G. (2017). Measuring teacher job satisfaction: assessing invariance in the teacher job satisfaction scale (TJSS) across six countries. *Europe's Journal of Psychology*, 13(3), 396.
- Rahman, H., Jalil, S., & Talib, R. (2022). Workload, stress and burnout among Malaysian educators. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 18(4), 22–30.
- Rahmat, N. H., & Hashim, R. A. (2022). Understanding burnout: A study among experienced and novice teachers. *International Journal of Academic Research in Education*, 4(3), 112–120.
- Robinson, O. P., Bridges, S. A., Rollins, L. H., & Schumacker, R. E. (2019). A study of the relation between special education burnout and job satisfaction. *Journal of Research in Special Educational Needs*, 19(4), 295–303.
- Safari, I. (2020). A Study on the Relationship Between Burnout and Job Satisfaction of Iranian EFL Teachers Working in Universities and Schools. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 13(4), 164–173.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220.
- Shukor, M. Y., & Ismail, S. (2023). *Burnout* dan kecenderungan berhenti kerja dalam kalangan guru: Satu kajian empirikal. *International Journal of Social Science Research*, 5(1), 55–66.
- Sofiean, S. S., & Rohany, N. (2010). Hubungan antara kecerdasan emosi, tekanan kerja dan niat berhenti dalam kalangan guru. *Jurnal Pendidikan*, 22(3), 78–89.
- Suandi, T., Ahmad, N., & Hassan, Z. (2021). Tekanan kerja dan *burnout* dalam kalangan guru sekolah rendah di bandar. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 9(1), 15–28.
- Zulkifli, A., & Omar, S. (2023). Burnout in early childhood education: An overlooked issue. *Malaysian Journal of Education*, 48(1), 33–45.