Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)

Volume 6, Issue 8, August 2021

e-ISSN : 2504-8562

Journal home page:
www.msosocialsciences.com

Burnout: Hubungannya dengan Tekanan Kerja dalam kalangan Guru-Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Menengah di Daerah Kota Kinabalu, Sabah

Lauretta Eva Adrian¹, Norlena bt Salamudin¹, Norasmah bt Othman¹

¹Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM)

Correspondence: Lauretta Eva Adrian (P101186@siswa.ukm.edu.my)

Abstrak

Tekanan kerja yang melampau perlu ditangani dengan cepat bagi mengelakkan berlakunya *burnout* dalam kalangan guru-guru di sekolah. Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengenal pasti tahap tekanan kerja dengan tahap *burnout* guru-guru Pendidikan Jasmani di Daerah Kota Kinabalu. Seterusnya kajian ini juga dijalankan bagi mengenal pasti hubungan antara tekanan kerja dengan *burnout* guru-guru Pendidikan Jasmani di Daerah Kota Kinabalu. Kajian ini menggunakan kajian tinjauan yang melibatkan seramai 136 orang guru Pendidikan Jasmani. Bagi memenuhi kehendak kajian ini, satu tinjauan menggunakan soal selidik diedarkan instrumen kajian digunakan *Teacher Stress Inventory* dan *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Data dianalisis menggunakan perisian *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 26.0. Hasil kajian menunjukkan tahap tekanan kerja berada pada tahap sederhana rendah. Tahap tekanan kerja bagi ketiga-tiga aspek iaitu kerenah pelajar, beban tugas, dan penghargaan berada pada tahap sederhana rendah manakala aspek kekangan masa mencatatkan tahap sederhana tinggi. Tahap *burnout* guru bagi sub skala keletihan emosi berada pada tahap rendah manakala sederhana tinggi bagi sub skala depersonalisasi dan lemah bagi sub skala pencapaian peribadi. Hasil kajian mendapati tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan dengan sub skala *burnout* bagi keletihan emosi, depersonalisasi dan pencapaian peribadi.

Kata kunci: *Burnout*, tekanan guru, keletihan emosi, pencapaian peribadi, depersonalisasi

Burnout: The Relationship with Work Stress Among Secondary School Physical Education Teachers in Kota Kinabalu District, Sabah

Abstract

Extreme work stress needs to be addressed quickly to prevent burnout among teachers in schools. The purpose of this study was to identify the level of work stress with the level of burnout of Physical Education teachers in the District of Kota Kinabalu. This study was also conducted to examine the relationship between work stress and burnout of Physical Education teachers in Kota Kinabalu District. This study uses a survey study involving a total of 136 Physical Education teachers. To meet the requirements of this study, a survey using a questionnaire distributed research instruments used *Teacher Stress Inventory* and *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Data were examined using the latest version of *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) version 26.0 to conduct statistical analyses. The study's findings found that the level of work stress is at a moderately low level. The level of work stress for all three aspects, namely student frustration, workload, and appreciation, was at a moderately low level, while the aspect of time constraints recorded a moderately high level. Teacher burnout levels for the emotional exhaustion subscale were low while moderately high for the depersonalization

subscale and high for the personal achievement subscale. The findings of the study found that there is no significant relationship between stress and burnout subscale for emotional exhaustion and depersonalization and personal achievement.

Keywords: teachers stress, burnout, emotional exhaustion, personal achievement, depersonalization

Pengenalan

Guru mempunyai tanggungjawab besar dalam mempersiapkan anak muda untuk menjalani kehidupan yang berjaya dan produktif. Ketika ini, profesion perguruan merupakan pekerjaan yang paling mencabar. Guru terdedah dengan sindrom tekanan dan *burnout* disebabkan oleh bebanan tugas serta masa kerja berterusan sama ada di sekolah mahupun di rumah (Mohd Effendi, 2021). Profesion perguruan merupakan bidang terpenting dalam mendidik, mengajar dan membentuk sesebuah tamadun bangsa serta membimbing seorang manusia yang berguna dalam menghadapi kehidupan selari dengan Falsafah Pendidikan Kebangsaan (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2021).

Menurut Waterford (2019), hasil kajian di tujuh sekolah luar bandar di tenggara Ohio mengatakan 25 peratus daripada guru menganggap pekerjaan mereka sangat terbeban dan seterusnya memberi tekanan kepada mereka. Sementara 46 peratus lagi melaporkan bahawa mereka sentiasa merasa tertekan setiap hari sepanjang tahun persekolahan. Ini menjadikan profesion perguruan sebagai salah satu pekerjaan yang memberi tekanan tinggi di Amerika Syarikat (Waterford, 2019). Berdasarkan kajian luar negara, bagi membentuk minda seorang guru, sekolah perlu mempunyai seorang pemimpin yang mempunyai visi untuk bekerjasama dengan guru-guru agar dapat mengurangkan rasa tekanan terhadap perubahan tersebut. Perubahan dalam sistem pendidikan yang sentiasa berubah juga boleh menyebabkan guru terbeban seterusnya menyebabkan guru mengalami tekanan dalam pekerjaan (Berita Harian, 2018).

Sejak kebelakangan ini, sistem organisasi sekolah sentiasa mengalami pelbagai permasalahan dalam hubungan baik antara pemimpin dan guru-guru serta pengurusan pendidikan serta hubungan baik antara pemimpin serta guru-guru. Antaranya, ketidakhadiran guru, kelewatan guru masuk kerja, guru tidak serius dalam pengajaran, komitmen kerja guru, disiplin guru dan kemajuan sekolah (Fauziah et al., 2008). Bila diteliti semula, isu dan permasalahan tersebut berlaku kerana guru merasa mereka terbeban dengan tugas-tugas kerana seperti mengutip yuran, mengemaskinikan kehadiran pelajar dalam aplikasi pangkalan data murid, melaksanakan pentaksiran aktiviti jasmani, sukan dan kokurikulum, menyediakan laporan kemajuan pelajar, menyediakan kertas peperiksaan, membimbing pelajar bagi memajukan pelajarannya (Syed et al. 2017). Ini mengakibatkan mereka merasa *burnout* dan akhirnya hilang motivasi. Hal ini selari dengan hasil kajian Hoy, (2005) apabila beliau turut menyatakan perkara yang sama, dimana pentadbir sekolah dan guru-guru perlu menjalinkan hubungan baik untuk mencapai matlamat organisasi sekolah.

Dalam pada itu, salah satu sebab guru tertekan adalah kerana penerimaan elaun yang berbeza antara guru-guru dari Sabah, Sarawak dan di Semenanjung. Jumlah perbezaan elaun yang diterima oleh guru dari Sabah dan Sarawak adalah antara RM280 dan RM630, satu jumlah yang besar (Berita Harian, 2012). Melalui keratan akhbar Berita Harian (2018) ada menjelaskan bahawa guru Sabah dan Sarawak yang berkhidmat di Semenanjung selepas setahun bertukar, tidak merasai pelbagai imbuhan seperti imbuhan tetap perumahan (ITP), elaun perpindahan wilayah (EPW) dan elaun sara hidup (COLA). Hal ini menyebabkan mereka tidak bersemangat untuk mendidik pelajar-pelajar seterusnya menjejaskan prestasi akademik sekolah terbabit disebabkan tertekan dengan perbelanjaan pada masa kini semakin meningkat.

Dalam situasi ini, guru-guru perlu bijak mengawal dan merawat tekanan yang dihadapi seterusnya bagi mengelakkan *burnout* berlaku. Dalam hal ini, kajian ini dilaksanakan untuk mencari jalan penyelesaian kepada masalah yang dihadapi oleh guru-guru seperti yang dinyatakan di atas agar guru dapat menjalankan tanggungjawab sebagai pendidik yang baik. Tanggapan guru terhadap keadaan persekitaran sekolah juga menjadi perkaitan terhadap permasalahan *burnout* di kalangan guru (Grayson

dan Alvarez, 2008). Hasil kajian Collie et al. (2012) mendapati tiada sokongan sosial, kesedaran masyarakat yang kurang dan perhubungan yang tidak baik antara pihak pentadbir dan guru-guru menjadikan ianya sebagai sumber utama kepada kemenjadian *burnout* guru-guru di sekolah. Dalam usaha membantu guru-guru, khasnya kepada guru-guru Pendidikan Jasmani sekolah menengah di daerah Kota Kinabalu, Sabah menangani masalah *burnout* dan tekanan *burnout*, satu kajian bagi mengkaji hubungan *burnout* dan tekanan yang dilalui guru-guru dijalankan agar permasalahan ini dapat diselesaikan.

Pernyataan masalah dalam kajian ini adalah untuk membincangkan permasalahan seperti yang digariskan sebagai persoalan kajian dalam penyelidikan ini. Permasalahan yang pertama, tahap tekanan guru boleh berubah kerana tekanan yang dihadapi bukan sahaja dari sekolah malah di luar sekolah juga (Effendi, 2021). Kedua, tahap *burnout* yang dilalui guru-guru sehingga menyebabkan ramai guru-guru mengambil keputusan untuk berpencen awal. Ketiga, adakah terdapat hubungan antara tekanan dan *burnout* sehingga guru-guru tidak dapat melaksanakan tanggungjawab sebagai seorang pendidik dengan baik (Jay, 2020).

Tinjauan Literatur

Burnout

Burnout menyebabkan seseorang mengalami penurunan produktiviti kerja dan kurang bertenaga, menjadikan seseorang berasa cepat letih dan malas melakukan tugas yang diberi (Smith, 2020). Tanggapan guru terhadap persekitaran sekolah mempunyai hubungan terhadap berlakunya *burnout* dalam kalangan pendidik (Grayson & Alvarez, 2008). Hasil kajian Collie et al. (2012) mendapati tiada sokongan sosial, kesedaran masyarakat yang kurang dan perhubungan yang tidak baik antara pihak pentadbir dan guru-guru menjadikan ianya sebagai sumber utama kepada kemenjadian *burnout* dalam kalangan guru-guru di sekolah. Sumber utama tekanan dan *burnout* di dalam kelas adalah keberkesanan diri yang rendah, atau guru yang kekurangan kepercayaan dalam diri untuk mencapai matlamat mereka (Skaalvik, 2010). Secara umumnya, *burnout* dibahagikan kepada tiga iaitu gejala fizikal, emosi dan tingkah laku (Zakaria, 2021). Kerjaya guru merupakan profesion yang mengalami tahap *burnout* tertinggi berbanding dengan pekerjaan lain (Hakanen, 2006).

Burnout terbahagi kepada tiga sub skala iaitu keletihan emosi, depersonalisasi dan pencapaian peribadi (Maslach et al. 2001). Setiap sub skala mempunyai perbezaan aspek. Keletihan emosi terjadi apabila seseorang sentiasa merasa gagal dan gelisah dalam pekerjaan. Aspek depersonalisasi adalah salah satu pemikiran yang kearah negatif terhadap orang sekelilingnya. Bagi sub skala pencapaian peribadi pula menjurus kepada seseorang yang sentiasa mengharapkan balas keatas pekerjaannya atau pembentukan sikap negatif dalam pemikirannya.

Menurut Choi (2018) mengatakan hubungan tekanan psikologi yang tinggi dengan guru boleh menjejaskan kesihatan guru, guru kerap mengambil cuti, bertukar ke tempat kerja lain dan akan menjejaskan pencapaian pengajaran guru. Kajian lepas mendapati bahawa, tingkah laku negatif dalam bilik darjah sehingga menyebabkan guru menegur dengan kadar teguran yang tinggi dan keras mengakibatkan guru mengalami keletihan emosi. Tekanan guru sering dikaitkan dengan kerenah pelajar yang menjadi salah satu penyebab utama berlakunya tekanan di tempat kerja serta permasalahan lain seperti tidak mendapat sokongan pihak organisasi sekolah, hubungan dengan ibu bapa dan kecekapan peribadi serta profesion yang rendah (Shkëmbi, 2015).

Tekanan

Tekanan kerja berasal daripada perkataan Latin “*stringere*” yang merujuk kepada penderitaan mental dan fizikal (Birhanu, 2018). Ia dimaksudkan sebagai beban kehidupan yang dialami oleh pekerja yang melakukan pekerjaan bukan spesifik ke atas diri mereka (Vickovic, 2019). Sebagai contoh, pekerja melakukan pekerjaan di luar bidang dan kemampuannya yang rendah menyebabkan individu tersebut tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Dameria, 2020). Menurut Zaid (2015) tekanan

didefinisikan sebagai salah satu desakan atau imaginasi seseorang yang disebabkan oleh tindak balas emosi yang tidak menentu. Ianya adalah normal bagi seseorang yang bekerja dalam bidang profesion contohnya pekerjaan guru untuk mengalami tekanan kerja. Setiap individu yang sentiasa sibuk dengan pekerjaan pasti akan mengalami tekanan kerja.

Tekanan (*stress*) yang tidak dibendung dari awal boleh mendatangkan kesan buruk ke atas kesihatan mental dan fizikal seseorang. Azmi (2005) menjelaskan bahawa salah satu penyebab berlakunya tekanan kerja adalah disebabkan oleh bebanan tugas, kekurangan masa kerja hubungan rakan sekerja, dan kualiti penyeliaan yang lemah. Menurut Zafir (2019) berdasarkan data dari kajian Bahagian Psikologi dan Kaunseling, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) mendapati seramai 48,259 guru (4.4 peratus) mengalami *stress* pada tahap sederhana tinggi.

Burnout dan stres

Terdapat beberapa kajian berkenaan dengan *burnout* dan stres yang telah dijalankan bertujuan untuk mengenal pasti tekanan dalam kalangan guru, sebagai contoh kajian di China oleh Dai et al. (2015). Kajian Dai et al, (2015) bertujuan untuk menguji sama ada tekanan berkolerasi atau tidak dengan perasaan *burnout* yang dialami para guru. Hasil kajian mengatakan, tekanan pekerjaan yang melampau tidak dapat ditangani dengan segera oleh guru sehingga membuatkan guru hilang minat terhadap tugas mereka berkorelasi dengan perasaan *burnout* guru. Oleh itu, tekanan kerja yang melampau kebanyakannya boleh menyebabkan *burnout* berlaku (Zhao et al. 2014). Dengan tahap tekanan yang begitu tinggi, tidak hairanlah jika banyak guru mengalami *burnout* pada suatu masa sepanjang pekerjaan mereka. Punca utama tekanan dan *burnout* di dalam kelas adalah keberkesanan diri yang rendah, atau kurangnya kepercayaan guru terhadap diri sendiri.

Tekanan dan *burnout* guru-guru di bandar banyak dipengaruhi oleh permintaan pekerjaan dan sumber yang ada (Bottiani, 2020). Disebabkan permintaan pekerjaan guru ramai, pihak kerajaan tidak dapat menapis dengan betul tentang latar belakang guru baharu yang mengalami tahap kemiskinan yang tinggi, tahap pendedahan pengajaran dan pembelajaran kurang, emosi tidak stabil, dan tingkah laku pelajar mereka di dalam kelas menyebabkan guru-guru mengalami tekanan seterusnya boleh menyebabkan *burnout* berlaku (Bottiani, 2020).

Metod Kajian

Reka bentuk kajian menggunakan pendekatan kaedah tinjauan yang berbentuk kajian kuantitatif. Kaedah tinjauan ini dipilih kerana ia menepati objektif kajian selain data dapat diperolehi dengan cepat dan tepat walaupun kedudukan responden bertaburan. Populasi kajian ini pula adalah guru-guru Pendidikan Jasmani dan Kesihatan di Daerah Kota Kinabalu, Sabah seramai 210 orang. Daripada jumlah tersebut, seramai 136 guru telah dilibatkan dalam kajian. Pemilihan sampel ini dibuat dengan menggunakan kaedah rawak mudah bagi mengelakkan *bias*. Sementara penentuan saiz sampel dibuat berasaskan jadual Krejcie dan Morgan dalam Chua (2011).

Pengkaji mengedarkan borang soal selidik menggunakan kaedah atas talian. Ini kerana negara sedang bergelut dengan pandemik Covid-19 yang menyebabkan semua organisasi pendidikan ditutup. Oleh yang demikian, soal selidik diedarkan secara atas talian dengan menggunakan *Google Form* yang diberikan melalui email responden.

Seterusnya, kajian ini menggunakan soal selidik sebagai instrumen. Set soal selidik dibahagikan kepada tiga bahagian iaitu bahagian A: demografi responden yang mengandungi lima item seperti jantina, umur, status perkahwinan, opsyen guru, dan pengalaman mengajar. Bahagian B: bagi mengukur tekanan guru-guru, pengkaji menggunakan instrumen soal selidik *Teacher Stress Inventory* Boyle et al. (1995) yang telah diadaptasi oleh Mokhtar (1998). Soal selidik ini mengandungi 20 item terdiri daripada empat aspek utama iaitu karenah pelajar, bebanan tugas, kekangan masa dan penghargaan. Item soal selidik diukur menggunakan skala likert lima mata iaitu 1 (tiada tekanan), 2 (tekanan rendah), 3 (tekanan sederhana), 4 (tekanan tinggi), dan 5 (tekanan sangat tinggi). Bahagian C:

tahap *burnout* diukur menggunakan instrumen soal selidik *Maslach Burnout Inventory* (MBI) (Maslach 1996). Soal selidik MBI yang mempunyai 22 item menggambarkan tiga dimensi utama dalam *burnout* iaitu kelesuan emosi, depersonalisasi dan pencapaian peribadi. Skala likert enam mata digunakan untuk item *burnout* guru dengan pemilihan jawapan dari 0 (Tidak pernah), 1 (beberapa kali dalam setahun), 2 (sekali dalam sebulan), 3 (beberapa kali dalam sebulan), 4 (sekali dalam seminggu), 5 (beberapa kali dalam seminggu) hingga 6 (Setiap hari). Tahap *burnout* guru ditentukan dengan melihat skor mata bagi ketiga-tiga dimensi. Guru tidak mengalami *burnout* jika skor subskala keletihan emosi dan depersonalisasi serta subskala pencapaian peribadi adalah rendah.

Kajian rintis dijalankan kepada 30 responden bagi mendapatkan nilai kesahan dan kebolehpercayaan soal selidik. Keputusan bagi nilai kesahan dan kebolehpercayaan untuk kedua-dua instrumen soal selidik ini berada pada tahap yang baik dan boleh diguna pakai dalam kajian ini. Menurut Sidek dan Jamaludin (2005), sesebuah soal selidik itu mempunyai kesahan kandungan yang tinggi apabila memperoleh 70% dan dianggap telah menguasai atau mencapai tahap pencapaian yang tinggi. Berdasarkan Jadual 1, nilai kesahan bagi *Maslach Burnout Inventory* (MBI) adalah 0.6 hingga 0.9 yang mana nilai tersebut sangat baik. Nilai kesahan *Teacher Stress Inventory* ialah 0.9. Nilai ini adalah sangat baik dan memuaskan serta boleh diterima untuk digunakan (Hair et. al, 2006). Nilai pekali *Alpha Cronbach* bagi *Maslach Burnout Inventory* (MBI) untuk sub skala keletihan emosi ialah 0.893 ($\alpha = .893$), sub skala depersonalisasi 0.667 ($\alpha = .667$) dan sub skala pencapaian peribadi 0.938 ($\alpha = .938$). Manakala, nilai pekali *Alpha Cronbach* bagi alat ujian *Teacher Stress Inventory* ialah 0.905 ($\alpha = .905$).

Jadual 1 : Ujian Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen

Pemboleh ubah	Jumlah Item	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> (A)	Nilai Kesahan item	Interpretasi Item
Tekanan Kerja	20	0.905	0.9	Sangat baik
Keletihan Emosi	9	0.893	0.8	Baik
Depersonalisasi	5	0.667	0.6	Boleh Diterima
Pencapaian Peribadi	8	0.938	0.9	Sangat Baik

Hasil Kajian

Demografi Responden

Kajian ini melibatkan seramai 136 responden ($n=136$). Jadual 2 menunjukkan analisis kekerapan dan peratusan demografi dalam kajian ini. Seramai 60 orang (45.3 peratus) merupakan responden lelaki manakala 76 orang (54.7) merupakan responden perempuan. Majoriti umur responden adalah dalam lingkungan 26 tahun hingga 30 tahun (35.9 peratus) dan responden yang paling sedikit berumur 41 tahun hingga 45 tahun (14.4 peratus). Seramai 81 orang (58.3 peratus) responden telah berkahwin dan 49 orang (37.1 peratus) responden adalah bujang dan selebihnya seramai 6 orang (4.3 peratus) responden merupakan janda atau duda. Dalam pada itu, guru opsyen pendidikan jasmani mencatatkan bilangan tertinggi iaitu seramai 89 orang (66.2 peratus) responden manakala selebihnya 47 orang (33.8 peratus) adalah guru bukan opsyen pendidikan jasmani. Seramai 50 orang (38.2 peratus) responden mempunyai pengalaman mengajar sekitar 1 tahun hingga 5 tahun dan seramai 9 orang (6.5 peratus) responden mempunyai pengalaman mengajar sekitar 16 tahun hingga 20 tahun merupakan jumlah yang paling rendah.

Jadual 2: Analisis Kekerapan dan Peratusan Demografi

Demografi	Kekerapan	Peratusan
Jantina		
Lelaki	60	45.3
Perempuan	76	54.7
Jumlah	136	100

Umur		
26 – 30 tahun	47	35.9
31 – 35 tahun	35	25.2
36 – 40 tahun	34	24.5
41 – 45 tahun	20	14.4
Jumlah	136	100
Status Perkahwinan		
Bujang	49	37.1
Berkahwin	81	58.3
Janda/Duda	6	4.3
Jumlah	136	100
Opsyen Guru		
Opsyen Pendidikan Sukan dan Jasmani	89	66.2
Bukan Opsyen Pendidikan Sukan dan Jasmani	47	33.8
Jumlah	136	100
Pengalaman mengajar		
1 – 5 tahun	50	38.2
6 – 10 tahun	41	29.5
11 – 15 tahun	24	17.3
16 – 20 tahun	9	6.5
Melebihi 20 tahun	12	8.6
Jumlah	136	100

Tahap Tekanan Guru Pendidikan Jasmani

Jadual 3 menunjukkan analisis kesemua dua puluh item bagi konstruk tekanan guru Pendidikan Jasmani mencatatkan tahap tekanan guru Pendidikan Jasmani berada pada tahap sederhana rendah dengan skor min = 2.92 dan sisihan piawai = 0.51. Hasil kajian menunjukkan dua item yang mempunyai bilangan kekerapan rendah bagi ‘Tekanan Tinggi’ dan ‘Tekanan Sangat Tinggi’ adalah pada item B6 berkaitan “*Saya pening semasa menyiapkan rancangan mengajar*” dengan peratus TT dan TST 21.6 peratus dan item B8 “*Saya terpaksa menyiapkan kerja sekolah di rumah*” dengan peratus TT dan TST 22.3 peratus. Skor kedua-dua item B6 dan B8 menjelaskan bahawa guru tidak mengalami tekanan yang tinggi apabila guru tidak berasa pening semasa menyiapkan rancangan mengajar dan guru terpaksa menyiapkan kerja sekolah di rumah.

Dalam pada itu, terdapat beberapa item yang mencatatkan nilai peratusan yang tinggi. Nilai peratusan yang tertinggi terdapat pada dua item B4 iaitu “*Saya berasa bersalah apabila ramai murid-murid saya tidak lulus ujian yang saya beri*” dengan peratus TT dan TST berjumlah 75.5 peratus dan item B13 “*Saya tertekan kerana mempunyai jumlah waktu mengajar yang banyak*” dengan peratus TT dan TST 75.5 peratus. Item B14 “*Saya tertekan kerana tidak dapat menghabiskan sukatan pelajaran*” dengan peratus TT dan TST berjumlah 72 peratus juga merupakan salah satu skor item yang mencatatkan nilai peratusan tertinggi. Walau terdapat beberapa item yang mencatatkan nilai peratusan tinggi, skor min keseluruhan bagi tahap tekanan guru masih berada pada tahap sederhana rendah.

Jadual 3: Analisis Tahap Tekanan Guru

No	Item	Kekerapan (Peratusan)				
		T	TR	TS	TT	TST
B1	Saya tertekan dalam mengendalikan pelajar-pelajar yang bermasalah disiplin	8 (5.8)	34 (24.5)	52 (37.4)	37 (26.6)	5 (3.6)
B2	Saya tertekan dengan tingkah laku	8	25	49	43	11

	pelajar yang kurang sopan dan biadab	(5.8)	(18.0)	(35.3)	(30.9)	(7.9)
B3	Saya berasa seolah-olah saya akan diancam setelah saya menghukum murid-murid yang melanggar disiplin	61 (43.9)	51 (36.7)	20 (14.4)	4 (2.9)	0 (0.0)
B4	Saya berasa bersalah apabila ramai murid-murid saya tidak lulus ujian yang saya beri	2 (1.4)	8 (5.8)	21 (15.1)	67 (48.2)	38 (27.3)
B5	Saya tidak dapat tidur apabila ramai murid saya tidak memahami pengajaran saya	6 (4.3)	38 (27.3)	40 (28.8)	35 (25.2)	17 (12.2)
B6	Saya pening semasa menyiapkan rancangan mengajar	22 (15.8)	54 (38.8)	30 (21.6)	26 (18.7)	4 (2.9)
B7	Saya rasa bahawa tugas-tugas di sekolah menyebabkan saya sentiasa sibuk	5 (3.6)	26 (18.7)	58 (41.7)	46 (33.1)	1 (0.7)
B8	Saya terpaksa menyiapkan kerja sekolah di rumah	15 (10.8)	59 (42.4)	31 (22.3)	31 (22.3)	0 (0.0)
B9	Saya melakukan kerja-kerja pentadbiran yang bukan di dalam bidang tugas	5 (3.6)	26 (18.7)	59 (42.4)	42 (30.2)	4 (2.9)
B10	Saya tertekan apabila dilawati oleh jemaah nazir sekolah	37 (26.6)	59 (42.4)	29 (20.9)	10 (7.2)	1 (0.7)
B11	Saya tertekan kerana mempunyai masa rehat yang singkat sahaja	6 (4.3)	24 (17.3)	48 (34.5)	41 (29.5)	17 (12.2)
B12	Saya tertekan kerana mempunyai kekurangan masa untuk memberi tumpuan kepada pelajar secara individu	5 (3.6)	10 (7.2)	27 (19.4)	61 (43.9)	33 (23.7)
B13	Saya tertekan kerana mempunyai jumlah waktu mengajar yang banyak	3 (2.2)	5 (3.6)	23 (16.5)	57 (41.0)	48 (34.5)
B14	Saya tertekan kerana tidak dapat menghabiskan sukatan pelajaran	4 (2.9)	14 (10.1)	18 (12.9)	44 (31.7)	56 (40.3)
B15	Saya terpaksa menjadi guru ganti apabila ketidakhadiran guru lain	54 (38.8)	46 (33.1)	28 (20.1)	8 (5.8)	0 (0.0)
B16	Peluang kenaikan pangkat yang terhad dalam profesion perguruan	38 (27.3)	50 (36.0)	42 (30.2)	6 (4.3)	0 (0.0)
B17	Kerja-kerja saya kurang dihargai oleh pentadbir	21 (15.1)	52 (37.4)	47 (33.8)	16 (11.5)	0 (0.0)
B18	Saya tertekan kerana struktur kerjaya guru yang kurang menarik	40 (28.8)	38 (27.3)	48 (34.5)	10 (7.2)	0 (0.0)
B19	Saya tidak diberi kebebasan untuk memilih mata pelajaran opsyen	19 (13.7)	34 (24.5)	23 (16.5)	38 (27.3)	22 (15.8)
B20	Saya tidak mampu bersuara dalam membuat keputusan	9 (6.5)	30 (21.6)	33 (23.7)	44 (31.7)	20 (14.4)
	Skor Min	2.92				
	Sisihan Piawai	0.51				
	Tahap	Sederhana Rendah				

Petunjuk: T: Tidak Ada Tekanan, TR: Tekanan Rendah, TS: Tekanan Sederhana, TT: Tekanan Tinggi, TST: Tekanan Sangat Tinggi

Tahap Sub Skala Burnout Guru Pendidikan Jasmani

Hasil analisis menunjukkan tahap sub skala *burnout* iaitu keletihan emosi berada pada tahap sederhana rendah dengan (min = 2.49 dan sp = 0.43). Jadual 4 menjelaskan bahawa nilai kekerapan item C1

“*Saya rasa lemah emosi akibat kerja saya*” dengan jumlah peratus KP dan SB 12.9 peratus manakala item C2 “*Saya rasa kehabisan tenaga selepas waktu kerja*” dengan jumlah peratus KP dan SB 12.3 peratus. Jumlah ini menunjukkan bahawa, guru tidak mengalami *burnout* pada sub skala keletihan emosi kerana jumlah peratus untuk guru merasa lemah emosi akibat kerja dan guru kehabisan tenaga selepas waktu kerja berapa pada tahap sederhana rendah.

Jadual 4: Tahap *Burnout* Guru Berdasarkan Sub Skala *Burnout* Iaitu Keletihan Emosi

No	Keletihan Emosi	Kekerapan (Peratusan)				
		TP	JB	KKB	KB	SB
C1	Saya rasa lemah emosi akibat kerja saya	28 (20.1)	46 (33.1)	44 (31.7)	16 (11.5)	2 (1.4)
C2	Saya rasa kehabisan tenaga selepas waktu kerja	9 (6.5)	29 (20.9)	81 (58.3)	13 (9.4)	4 (2.9)
C3	Saya rasa letih bila bangun pagi dan terpaksa menghadapi satu hari lagi bekerja	48 (34.5)	51 (36.7)	31 (22.3)	5 (3.6)	1 (2.2)
C4	Bekerja bersama orang lain sepanjang hari memberi ketegangan kepada saya	1 (0.7)	58 (41.7)	72 (51.8)	5 (3.6)	0 (0.0)
C5	Saya keletihan tenaga akibat kerja saya	5 (3.6)	28 (20.1)	90 (64.7)	12 (8.6)	1 (0.7)
C6	Saya rasa kecewa dengan kerja saya	47 (33.8)	49 (35.3)	36 (25.9)	4 (2.9)	0 (0.0)
C7	Saya rasa saya bekerja terlalu kuat	4 (2.9)	41 (29.5)	64 (46.0)	25 (18.0)	2 (1.4)
C8	Bekerja secara langsung dengan orang lain telah memberi terlalu banyak tekanan pada diri saya	14 (10.1)	41 (29.5)	71 (51.1)	9 (6.5)	1 (0.7)
C9	Saya rasa hampir tidak berdaya lagi	13 (9.4)	71 (51.1)	40 (28.8)	11 (7.9)	1 (0.7)
Skor Min		2.49				
Sisihan Piawai		0.43				
Tahap		Sederhana Rendah				

Petunjuk: TP: Tidak Pernah, JB: Jarang Berlaku, KKB: Kadang-Kadang Berlaku, KB: Kerap Berlaku, SB: Sentiasa Berlaku

Hasil kajian menunjukkan tahap sub skala *burnout* iaitu depersionalisasi dengan skor (min = 3.44, sp = 0.65) berada pada tahap sederhana tinggi. Ianya jelas dapat dilihat dalam Jadual 5 menjelaskan bilangan peratus bagi item C12 “*Saya khuatir tugas ini menjadikan saya lebih tertekan*” dengan jumlah peratus KKB dan KP berjumlah 57.6 peratus. Item C14 “*Saya rasa pelajar menyalahkan saya dalam beberapa masalah mereka*” dengan jumlah peratus KKB dan KP 30.2 peratus. Ini jelas mengatakan bahawa guru sangat mengambil berat tentang masalah pelajar mereka sehingga menyebabkan mereka tertekan dengan pekerjaan mereka.

Jadual 5: Tahap *Burnout* Guru Berdasarkan Sub Skala *Burnout* Iaitu Depersionalisasi

No	Depersionalisasi	Kekerapan (Peratusan)				
		TP	JB	KKB	KB	SB
C10	Saya rasa bahawa saya melayan sesetengah pelajar seolah-olah mereka tiada perasaan	73 (52.5)	40 (28.8)	20 (14.4)	2 (1.4)	1 (0.7)
C11	Semenjak menjawat tugas ini saya menjadi lebih tidak peduli terhadap	81 (58.3)	37 (26.6)	16 (11.5)	2 (1.4)	0 (0.0)

	perasaan orang lain					
C12	Saya khuatir tugas ini menjadikan saya lebih tertekan	13 (9.4)	42 (30.2)	61 (43.9)	19 (13.7)	1 (0.7)
C13	Saya sebenarnya tidak peduli apa yang berlaku pada sesetengah pelajar saya	84 (60.4)	27 (19.4)	21 (15.1)	4 (2.9)	0 (0.0)
C14	Saya rasa pelajar menyalahkan saya dalam beberapa masalah mereka	40 (28.8)	53 (38.1)	36 (25.9)	6 (4.3)	1 (0.7)
	Skor Min	3.44				
	Sisihan Piawai	0.65				
	Tahap	Sederhana				
		Tinggi				

Petunjuk: TP: Tidak Pernah, JB: Jarang Berlaku, KKB: Kadang-Kadang Berlaku, KB: Kerap Berlaku, SB: Sentiasa Berlaku

Berdasarkan Jadual 6 hasil kajian menunjukkan sub skala *burnout* iaitu pencapaian peribadi berada pada tahap tinggi (min = 4.07 dan sp = 0.51) sekali gus merupakan sub skala tertinggi berbanding dengan sub skala keletihan emosi dan depersonalisasi. Item yang mempunyai nilai peratusan tertinggi ialah pada C20 “*Saya rasa gembira setelah bertungkus lumus mengajar pelajar saya*” dengan jumlah peratus KP dan SB berjumlah 90.7 peratus diikuti dengan item C21 “*Saya telah berjaya mencapai banyak perkara yang berfaedah dalam kerja*” dengan jumlah peratus KP dan SB 83.4 peratus. Jumlah ini menjelaskan bahawa guru berasa gembira apabila mengajar pelajarannya dengan sehabis mungkin dan mencapai banyak faedah dalam bidang perguruan ini.

Jadual 6: Tahap *Burnout* Guru Berdasarkan Sub Skala *Burnout* Iaitu Pencapaian Peribadi

No	Pencapaian Peribadi	Kekerapan (Peratusan)				
		TP	JB	KKB	KB	SB
C15	Saya dapat memahami dengan mudah perasaan pelajar secara efektif	0 (0.0)	10 (7.2)	32 (23.0)	56 (40.3)	38 (27.3)
C16	Saya dapat menyelesaikan masalah pelajar dengan efektif	1 (0.7)	6 (4.3)	23 (16.5)	81 (58.3)	25 (18.0)
C17	Saya yakin dapat mempengaruhi kehidupan orang lain melalui kerja saya	1 (0.7)	4 (2.9)	22 (15.8)	81 (58.3)	28 (20.1)
C18	Saya rasa penuh bertenaga	0 (0.0)	3 (2.2)	21 (15.1)	63 (45.3)	49 (35.3)
C19	Saya mudah mewujudkan suasana yang tenang untuk pelajar	1 (0.7)	9 (6.5)	18 (12.9)	66 (47.5)	42 (30.2)
C20	Saya rasa gembira setelah bertungkus lumus mengajar pelajar saya	1 (0.7)	1 (0.7)	8 (5.8)	44 (31.7)	82 (59.0)
C21	Saya telah berjaya mencapai banyak perkara yang berfaedah dalam kerja	1 (0.7)	4 (2.9)	15 (10.8)	58 (41.7)	58 (41.7)
C22	Saya amat tenang, apabila berhadapan dengan masalah emosi yang berkaitan dengan kerja saya	1 (0.7)	9 (6.5)	35 (25.2)	52 (37.4)	39 (28.1)
	Skor Min	4.07				
	Sisihan Piawai	0.51				
	Tahap	Tinggi				

Petunjuk: TP: Tidak Pernah, JB: Jarang Berlaku, KKB: Kadang-Kadang Berlaku, KB: Kerap Berlaku, SB: Sentiasa Berlaku

Hubungan Tekanan dengan *Burnout*

Untuk mendapatkan jawapan mengenai hubungan antara tahap tekanan dengan tahap *burnout* bagi sub skala keletihan emosi, analisis Korelasi Pearson digunakan. Dapatan Korelasi Pearson menunjukkan

terdapat hubungan yang signifikan antara tahap tekanan dengan sub skala keletihan emosi dengan nilai $r = -0.224$, $p < 0.009$. Dengan ini menunjukkan bahawa H_0 ditolak kerana tidak terdapat hubungan antara tahap tekanan dengan sub skala keletihan emosi.

Selain daripada itu, hasil kajian mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara tahap tekanan dengan sub skala depersonalisasi nilai $r = 0.412$, $p < 0.00$. Ini menunjukkan bahawa H_0 ditolak kerana tidak terdapat hubungan antara tahap tekanan dengan sub skala depersonalisasi.

Seterusnya, tidak terdapat hubungan signifikan yang lemah antara tahap tekanan dengan sub skala pencapaian peribadi nilai $r = 0.250$, $p > 0.122$. Maka, H_0 ditolak kerana tidak terdapat hubungan yang antara tahap tekanan dengan skala pencapaian peribadi.

Jadual 7: Keputusan Korelasi antara Tahap Tekanan dengan Sub Skala *Burnout*

Hubungan	r	Tahap Signifikan Tekanan
Keletihan Emosi	-0.224	0.009
Depersonalisasi	0.412	0.00
Pencapaian Peribadi	0.250	0.122

Perbincangan Kajian

Ironinya, kajian ini berkaitan dengan tahap tekanan kerja dan tahap *burnout* guru-guru Pendidikan Jasmani di Daerah Kota Kinabalu serta mengkaji hubungan tekanan kerja dengan *burnout*. Dalam pada itu, kajian ini dijalankan bagi melihat hubungan antara tekanan dengan *burnout* guru Pendidikan Jasmani. Hasil keseluruhan kajian mendapati rata-rata guru-guru Pendidikan Jasmani di Daerah Kota Kinabalu tidak mengalami tekanan yang tinggi kerana hasil dapatan menunjukkan bahawa, tahap tekanan kerja guru berada pada tahap sederhana rendah. Kajian yang dijalankan oleh Lia (2018) turut menjelaskan bahawa tahap tekanan kerja guru sekolah menengah di daerah Pasir Gudang berada pada tahap sederhana rendah. Tahap tekanan kerja bagi ketiga-tiga aspek iaitu kerenah pelajar, beban tugas, dan penghargaan berada pada tahap sederhana rendah manakala aspek kekangan masa berada pada tahap sederhana tinggi. Namun begitu, kajian ini bercanggah dengan kajian Shkëmbi (2015) menjelaskan, kerenah pelajar merupakan penyebab utama berlakunya tekanan guru di tempat kerja serta permasalahan lain seperti tidak mendapat dorongan pihak organisasi, hubungan antara ibu bapa dan penjaga pelajar serta kecekapan peribadi serta profesional yang rendah. Kajian ini bercanggah kerana guru Pendidikan Jasmani di Daerah Kota Kinabalu dapat mengawal kerenah pelajar-pelajarnya walaupun mengajar secara atas talian. Seterusnya, kerenah pelajar merupakan tahap kedua tinggi dalam dapatan kajian ini. Tidak dapat dinafikan bahawa kerenah pelajar ini sukar untuk dikawal kerana para pelajar datang dari pelbagai jenis latar belakang (Hariyati, 2013). Aspek beban tugas dan penghargaan menunjukkan tahap tekanan kerja yang sederhana tinggi dan skor min kedua aspek tidak banyak perbezaan. Dapatan skor ini menjelaskan bahawa pihak pentadbir sekolah tidak membebaskan tugas guru dengan pekerjaan perkeranian yang boleh menyebabkan guru terbeban. Selain itu, guru tidak terlalu mengharapkan penghargaan daripada pihak pentadbir ketika melakukan tugas yang diberi.

Seterusnya, tahap *burnout* guru Pendidikan Jasmani berada pada tahap sederhana rendah bagi sub skala keletihan emosi. Hasil kajian menyokong kajian yang dijalankan oleh Nur (2021) bahawa tahap *burnout* guru Pendidikan Jasmani di daerah Langkawi berada pada tahap sederhana bagi sub skala keletihan emosi. Punca utama guru mengalami keletihan emosi yang sederhana adalah disebabkan kurangnya tekanan serta beban tugas yang berlebihan sehingga boleh menyebabkan guru mengalami gangguan mental dan fizikal. Selain itu, dapatan kajian bagi tahap *burnout* sub skala depersonalisasi berada pada tahap sederhana tinggi. Guru mengalami *burnout* bagi sub skala ini adalah kerana terdapat pelajar yang tidak masuk ke kelas yang dijalankan atas talian. Kajian ini bertentangan dengan kajian Spittle et al. (2015) mengatakan guru-guru Pendidikan Jasmani mengalami depersonalisasi pada tahap rendah. Hal ini disebabkan oleh pandemik Covid-19 yang tengah melanda negara pada masa kini

menyebabkan pembelajaran dan pengajaran dijalankan atas talian. Oleh itu, pelajar menganggap subjek Pendidikan Jasmani ini tidak penting dan menarik kerana perlu belajar secara atas talian. Tahap pencapaian peribadi Guru Pendidikan Jasmani di Daerah Kota Kinabalu berada pada tahap yang lemah hasil disebabkan kurangnya tekanan kerja yang boleh menyebabkan mereka mencapai peribadi yang baik. Menurut Nur (2021) menjelaskan bahawa, guru melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik dengan baik agar guru dapat mencapai tahap peribadi yang baik.

Selain daripada itu, hasil dapatan kajian menjelaskan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tahap tekanan kerja dengan tahap *burnout* bagi sub skala keletihan emosi dengan depersonalisasi. Kajian lepas mendapati bahawa tingkah laku positif yang rendah dalam kelas sehingga menyebabkan guru menegur dengan kadar teguran yang tinggi dan keras mengakibatkan guru mengalami keletihan emosi. Kekuatan mental dan fizikal guru tidak akan terjejas jika guru berasa selesa dan seronok dengan tugas yang dipimpin. Dalam pada itu, keputusan bagi hubungan tahap tekanan kerja dengan tahap *burnout* bagi sub skala pencapaian peribadi menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tahap tekanan dengan sub skala pencapaian peribadi. Ianya menjelaskan bahawa jika tekanan kerja dapat dibendung dari awal, maka guru boleh menjalankan tugas sebagai seorang pendidik sempurna. Sumber utama tekanan dan *burnout* di dalam kelas adalah keberkesanan diri yang rendah, atau guru yang kekurangan kepercayaan dalam diri untuk mencapai matlamat mereka (Skaalvik, 2010).

Kesimpulan

Kesimpulannya, gejala tekanan dan *burnout* ini tidak boleh dipandang remeh oleh pihak pentadbir sekolah mahupun masyarakat. Ini kerana, jika tekanan dan *burnout* tidak dibendung dari awal boleh mengganggu kesihatan mental dan fizikal guru dan juga masyarakat sekeliling. Walaupun tahap tekanan kerja guru rendah, ini tidak bermaksud guru tidak mengalami tekanan kerja dalam mendidik pelajar. Selain itu, terdapat hubungan yang signifikan antara tahap tekanan kerja dengan tahap *burnout* bagi sub skala keletihan emosi dengan depersonalisasi guru Pendidikan Jasmani di Daerah Kota Kinabalu. Sehubungan itu, pihak pengurusan sekolah perlu sentiasa menyokong dan mendorong guru melakukan pekerjaan dengan baik mengelakkan guru berpuas hati awal. Bagi mengelakkan *burnout* berlaku, guru perlu segera mengawal tekanan kerja yang dialaminya. Guru perlu sentiasa berfikir positif ketika menghadapi cabaran dalam mendidik para pelajar bagi mengelakkan guru berasa tertekan dengan kerenah pelajar pada masa kini. Profesion perguruan merupakan satu pekerjaan yang terpenting dan mulia, maka pihak kementerian, sekolah dan guru sendiri perlu mempertingkatkan lagi kualiti kerja sebagai seorang pendidik.

Rujukan

- Azmi Mustafa., . (2005). Tekanan dan kepuasan kerja di kalangan kakitangan Pusat Serenti. *Latihan Ilmiah yang tidak diterbitkan. Universiti Kebangsaan Malaysia*.
- Birhanu, M. G. (2018). Workload determines workplace stress among health professionals working in Felege-Hiwot Referral Hospital, Bahir Dar, Northwest Ethiopia. *Journal of Environmental and Public Health*, 1-8.
- Bottiani, J. (2020). Teacher Stress And Burnout In Urban Middle School. *Google Scholars*.
- Boyle, J.G., Borg,M.G., Falzon, J. M., Baglioni, A. J., (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. . *British Journal of Education Psychology*, 65, 49-67.
- Choi, B. (2018). Job strain, long work hours, and suicidal ideation in US workers: a longitudinal study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 91(7), 865–875. .
- Chua, Y. P. (2011). *Kaedah Penyelidikan*. Selangor: McGraw Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Collie, R. J. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal Of Educational Psychology*, 104(4), 1189–1204.
- Dameria Noviana Habeahan, G. Y. (2020). Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Pada Karyawan. *Prosiding Pertemuan Ilmiah Nasional Penelitian & Pengabdian Masyarakat II*, , (p. 185).

- DR ZAFIR KHAN MOHAMED MAKHBUL, . (2019). *Warga pendidik yang sinonim stres*. Sinar Harian. <https://www.sinarharian.com.my/article/48044/KOLUMNIS/Warga-pendidik-yang-sinonim-stres>.
- Zakaria. (2021). *'Burnout' bukan perkara remeh*. <https://www.hmetro.com.my/WM/2021/02/673440/burnout-bukan-perkara-remeh>.
- Fauziah, N., Rahmah, M. R., Rohani, G., & Rasimah, A. (2008). Teacher Professional And Organisational Commitment: Evidence From Malaysia. *TLC Conference Proceeding*. Rothenburg: Germany: EABR.
- Fun, W. S. (2010). Faktor-Faktor Yang Mendorong Tekanan Kerja (Stres) Di Kalangan Guru-Guru SJK(C): Satu Kajian Di Tiga Buah Sekolah Di Wilayah Persekutuan. *Sematic Scholar*.
- Grayson, J. L., dan Alvarez, H. K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching and Teacher Education*, 24,1349–1363.
- Hakanen, J. J. (2006). Burnout and work engagement among teachers. . *J. Sch. Psychol.*, 43, 495–513. doi: 10.1016/j.jsp.2005.11.001.
- Harian, B. (2018). *4.4 peratus guru stres*. <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2018/08/467001/44-peratus-guru-stres>.
- Harian, B. (2018). *Perubahan sistem pendidikan usah membebaskan lagi*. <https://www.bharian.com.my/rencana/muka10/2018/11/493517/perubahan-sistem-pendidikan-usah-membebaskan-lagi>.
- Hariyati Ariffin. (25 Januari 2019). *Cabaran menjadi pendidik sejati, disayangi*. <https://www.bharian.com.my/rencana/komentar/2019/01/523823/cabaran-menjadi-pendidik-sejati-disayangi>.
- Hoy, W. K. (2005). Educational administration: Theory, research and practice. . 7th edition. New York: McGraw-Hill.
- Jay Verkuilen, Renzo Bianchi, Irvin Sam Schonfeld, Eric Laurent. (2020). Burnout–Depression Overlap: Exploratory Structural Equation Modeling Bifactor Analysis and Network Analysis. *SAGE Journals*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1073191120911095>.
- Kamarudin., H. (2013). Faktor Tekanan Kerja Dalam Kalangan Kakitangan MAINS Holdings Sdn.Bhd. . (Tesis Ijazah Sarjana Muda. Open University Malaysia.
- Lia Indah Ahmad. (2018). Tekanan Dan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah Daerah Pasir Gudang. *e-Prosiding Persidangan Antarabangsa Sains Sosial dan Kemanusiaan 2018*. Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor.
- Maslach, C. (1996). Maslach burnout inventory manual. https://openlibrary.org/books/OL31425300M/Maslach_burnout_inventory_manual.
- Mohamad Zaid, M. A. (2015). Kajian Stres dalam Kalangan Pelajar Wanita Program Sarjana Muda Kejuruteraan di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Mohd Effendi@Ewan. (2021). Tinjauan Literatur Bersistematik:Faktor Burnout dalam Kalangan Guru. *Malaysian Journal of Sciences and Humanities (MJSSH)*, 168-186.
- Mokhtar b. Ahmad. (1998). Tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah: Satu kajian di Daerah Kulim Bandar Baharu, Kedah Darul Aman. Tesis Sarjana Sains. *Bintulu: Universiti Malaysia Sarawak*.
- Nabilah. (2018). *Instrumen Kajian*. <https://www.scribd.com/document/372489209/INSTRUMEN-KAJIAN>.
- Nur Hamizah Binti Zainudin,Tajul Arifin Bin Muhamad,. (2021). Kepuasan Kerja dan Burnout Guru Pendidikan Jasmani di Daerah Langkawi. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(5), 22 - 34.
- Nur Izzaty Mohamad , Azman Ismail , Mohamad Shahril Azwan Mohamad Rozi , Sholihien Ahmad. (2015). Tekanan kerja dan perkaitannya dengan kesihatan pekerja: Kajian empirikal sebuah kontinjen polis di Semenanjung Malaysia. *GEOGRAFIA OnlineTM Malaysian Journal of Society and Space* 11(10), 63 – 75.
- Shkembi, F. (2015). Workplace Stress Among Teachers in Kosovo. *SAGE JOURNAL*. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244015614610>.
- Sidek Mohd Noah & Jamaludin Ahmad. (2005). Pembinaan Modul: Bagaimana Membina Modul Latihan dan Modul Akademik. *Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia*.
- Skaalvik, E. a. (2010). *Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations*. *Teaching and Teacher Education*,. 1059-1069.

- Smith, M. S. (2020). Burnout prevention and treatment. <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm#:~:text=Burnout%20is%20a%20state%20of,unable%20to%20meet%20constant%20>.
- Spittle, M. K. (2015). Burnout in Secondary School Physical Education. *Facta Universitatis - Physical Education and Sport*, 13, 33–43.
- Teja, S. (2016). *Kaedah Persampelan*. <https://www.slideshare.net/tejasyahremie/kaedah-penyelidikan-persampelan>.
- Vickovic, S. &. (2019). *Examining the influence of work–family conflict on job stress, job satisfaction and organizational commitment among correctional officers*. . 1-21: Criminal Justice Review,.
- Waterford. (2019). *Teacher burnout: What it is, why it happens, and how you can prevent end-of-year burnout*. . <https://www.waterford.org/education/how-to-prevent-teacher-burnout/>.
- Zhang, L., Zhao, J., Zheng, H., Xiao, Y., Chen, M., Chen, D., & Xiao, H. (2014). Mental health and burnout in primary and secondary school teachers in the remote mountain areas of Guangdong Province in the People's Republic of China. *Neuropsychiatric Disease and Treatment* (pp. 10, 123.). <https://www.dovepress.com/mental-health-and-burnout-in-primary-and-secondary-school-teachers-in-peer-reviewed-fulltext-article-NDT>.