

# Hubungan Antara Tingkah Laku Interpersonal Guru, Kepuasan Kerja dan Kecenderungan *Burnout* Guru-Guru Tingkatan Enam di Perlis

*Relationship between Teachers' Interpersonal Behavior,  
Job Satisfaction and Burnout among Form Six Teachers in Perlis*

Mohamad Saiful Samsudin  
<sup>1</sup>Wan Shahrazad Wan Sulaiman

Pusat Kesejahteraan Manusia dan Masyarakat  
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan  
Universiti Kebangsaan Malaysia

<sup>1</sup> Correspondence: shara@ukm.edu.my

## ABSTRAK

*Guru adalah individu yang mendidik dan bertanggungjawab terhadap pendidikan murid-murid dalam sekolah ataupun di luar sekolah. Kebolehan sebagai guru merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru, baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta tanggungjawab terhadap murid-murid yang dididik sehingga tugasnya sebagai seorang pendidik dapat dilaksanakan dengan baik. Ia juga turut dikaitkan dengan keberkesanan tingkah laku interpersonal guru dengan pelajar semasa proses pembelajaran dan pengajaran. Sehubungan dengan itu, kajian ini mengkaji tentang hubungan tingkah laku interpersonal guru, kepuasan kerja dan burnout dalam kalangan guru. Kajian ini dijalankan menggunakan rekabentuk tinjauan iaitu menggunakan soal-selidik untuk mengumpul data yang melibatkan 88 orang guru Tingkatan Enam aliran sastera di Perlis. Instrumen yang digunakan adalah satu set soal-selidik yang mengandungi tiga bahagian iaitu Questionnaire on Teacher Interaction (QTI), Job Descriptive Index (JDI) dan Maslach Burnout Inventory (MBI). Data yang diperolehi dianalisis menggunakan SPSS iaitu analisis deskriptif dan inferensi. Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat hubungan di antara tingkah laku interpersonal guru dan kepuasan kerja. Hasil kajian juga mendapati terdapat hubungan di antara beberapa dimensi tingkah laku interpersonal guru dan burnout. Selain itu, faktor jantina dan tempoh perkhidmatan juga tidak mempengaruhi tingkah laku interpersonal guru, kepuasan kerja dan burnout dalam kalangan guru.*

**Kata kunci:** hubungan interpersonal, kepuasan kerja, burnout, guru

## ABSTRACT

*Teachers are individuals who are responsible in the education of students in school and outside of school. The ability of teachers involves knowledge and the responsibility to teach students to the best of their ability. It is also related with interpersonal teacher behaviour with students during teaching and learning. Therefore, this study aimed to study the relationship between teachers' interpersonal behaviour, job satisfaction and burnout among teachers. This study employed survey design involving administering questionnaire to collect data among 88 Form Six teachers in arts stream in Perlis. The instrument used was a set of questionnaire comprising three parts namely Questionnaire on Teacher Interaction (QTI), Job Descriptive Index (JDI) and Maslach Burnout Inventory (MBI). Data obtained*

*was analysed using SPSS involving descriptive and inferential analyses. Results showed that there was no significant correlation between teachers' interpersonal behaviour with job satisfaction. Findings also indicated that there were significant correlations between several dimensions of teachers' interpersonal behavior and burnout. Apart from that, gender and length of service did not influence teachers' interpersonal behaviour, job satisfaction and burnout.*

**Keywords:** *interpersonal behavior, job satisfaction, burnout, teachers*

## 1. Pengenalan

Bidang perguruan merupakan satu bidang yang amat penting dalam masyarakat. Bidang ini merupakan satu bentuk perkhidmatan sosial yang sangat mencabar. Ini kerana guru dianggap memberi kesan yang besar terhadap perkembangan kognitif (mental), afektif (sikap), kebolehan serta kemahiran fizikal dan sosial para pelajarnya (Jolen, 2001). Sesuai dengan peredaran zaman, tugas dan tanggungjawab seorang guru juga semakin bertambah. Sekiranya tugas guru dahulu hanya terhad kepada mengajar, mendidik dan membimbing sahaja, kini selain tugas hakiki tersebut guru-guru juga terlibat dengan pelbagai tugas sampingan serta terlibat dengan tugas-tugas pentadbiran yang lain.

Pada zaman dulu, guru merupakan pengganti kepada ibu bapa yang mana kadang kala dihormati melebihi hormat seorang anak kepada ibu bapanya (Ibrahim, 2008). Hari ini, tugas guru bukan sekadar penyampai ilmu dan maklumat sahaja malah lebih daripada itu. Pertelingkahan interpersonal dan konflik sosial di sekolah umpamanya memerlukan guru bertindak umpama penyiasat, pengadil, kaunselor dan pengurus. Kesilapan dalam membuat keputusan dalam menyelesaikan konflik boleh membawa kepada natijah yang buruk. Percanggahan fakta dalam subjek akademik pula menuntut guru untuk bertindak sebagai penilai dan mengambil peranan sebagai pemberi ilmu.

Terdapat pelbagai faktor yang mempengaruhi pencapaian akademik pelajar seperti latar belakang dan kebolehan mental individu. Ia juga turut dikaitkan dengan keberkesanan tingkah laku interpersonal guru dengan pelajar semasa proses pembelajaran dan pengajaran. Hubungan yang baik antara guru dan pelajar akan menimbulkan rasa hormat, selesa dan seterusnya mewujudkan rasa minat terhadap subjek yang membawa kepada peningkatan motivasi dan komitmen yang lebih baik terhadap pengajaran seseorang guru. Hubungan yang positif ini seterusnya akan merangsang dan mendorong pelajar untuk meningkatkan pencapaian akademik mereka (Den Brok et al., 2005). Koehler dan Prior (1993) menegaskan bahasa interaksi guru dan pelajar adalah sangat penting. Interaksi guru dengan pelajar dan rakan sebaya dikatakan sebagai 'denyutan nadi' proses pengajaran dan pembelajaran.

Selain daripada itu, tingkah laku interpersonal guru yang positif berkait dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja secara umum ialah faktor-faktor yang memberi kepuasan kerja akan dapat membantu mewujudkan kehidupan yang sempurna dan tenteram kepada individu berkenaan. Mengikut takrifan Staines (1977), kepuasan kerja adalah penilaian keseluruhan berhubung tugas dan pelbagai pendapat yang banyak dibuat mendapati setiap orang suka kepada kerja masing-masing. Gruneberg (1981) telah mendapati dalam kajiannya bahawa kebahagiaan dan keharmonian hidup seseorang sebenarnya mempunyai hubungkait dengan kepuasan kerja. Lawler dan Porter (1967) pula menyatakan bahawa kepuasan kerja penting dan mempunyai hubungkait dengan prestasi kerja seseorang.

Tingkah laku interpersonal dalam kalangan guru memainkan peranan penting dalam hubungan antara guru dengan pelajar. Gardner (1993) mendefinisikan tingkah laku interpersonal sebagai keupayaan untuk berinteraksi dengan orang lain dan memahami mereka dengan lebih spesifik. Melalui hubungan interpersonal yang baik antara guru dengan pelajar akan mampu mempengaruhi motivasi serta komitmen pelajar terhadap matapelajaran

yang diajar oleh seseorang guru. Kajian Shahril@Chairil (2002) mendapati bahawa tingkah laku interpersonal guru hanya berada pada tahap sederhana. Ab. Halim et al. (2004) dalam kajiannya mendapati bahawa masih wujud beberapa aspek negatif perlakuan guru ketika mengajar seperti terlalu garang, memarahi tanpa usul periksa, menghina dan mengutuk pelajar.

Tingkah laku interpersonal guru diukur berdasarkan *Model for Teacher Interpersonal Behaviour* (MTIB) iaitu satu model yang khusus yang dilakukan untuk mengukur jenis-jenis tingkah laku interpersonal guru semasa mengajar (Wubbels, Brekelmans & Hooymayers, 1991). *Model for Teacher Interpersonal Behaviour* (MTIB) telah dibentuk untuk mengukur tingkah laku interpersonal guru dalam interaksi guru dengan pelajar. Model ini diubahsuai daripada Model Komunikasi Interpersonal (Leary 1957; Khine & Lourdusamy, 2005). Wubbels et al. (1991) kemudiannya telah mengubahsuai Model Leary dan membentuk model yang dikenali sebagai *Model for Interpersonal Teacher Behaviour* (MITB). Lapan paksi digunakan untuk menstruktur tingkah laku interpersonal iaitu: (1) Kepimpinan, (2) Mesra/Membantu, (3) Memahami, (4) Memberi Kebebasan kepada Pelajar, (5) Tidak Berkeyakinan, (6) Tidak Berpuas hati, (7) Memperingatkan dan (8) Tegas.

Kelemahan tingkah laku interpersonal guru ini dikatakan turut mempengaruhi kepada kelakuan-kelakuan kurang baik dalam kalangan pelajar seperti yang dirumuskan oleh Abdullah Sani (2005) dalam kajian beliau. Seterusnya dapatan kajian oleh Nor Shafrin, Fadzilah dan Rahimi (2009) juga menunjukkan wujud kelemahan tingkah laku interpersonal dalam kalangan guru. Mereka mendapati bahawa guru gagal menunjukkan eksperesi muka yang sesuai semasa pengajaran, hanya memberi tumpuan kepada pelajar di barisan hadapan, serta kurang memberi penghargaan atau galakan.

Pada masa yang sama, guru-guru tidak mungkin akan berfungsi dengan berkesan jika mereka berada dalam keadaan yang tertekan (Smith, 1993; Girdano et al., 1993). Akibat daripada lambakan kerja yang dialami oleh para guru pada masa sekarang boleh menyebabkan tekanan kepada mereka. Perasaan tertekan menjadikan seseorang itu tidak rasional, cemas, tegang dan tidak dapat menumpukan perhatian terhadap kerja yang dilakukan dan gagal menikmati rasa gembira atau puas hati terhadap kerja yang dilakukan. Perkara yang dihadapi ini akan membuatkan mereka cenderung mengalami *burnout*.

Istilah *burnout* mula-mula diperkenalkan oleh Freudenberger (1974) yang menggambarkannya sebagai perasaan kegagalan dan kelesuan akibat tuntutan yang terlalu membebankan ke atas tenaga, sumber-sumber atau ketabahan seseorang. *Burnout* ialah keadaan stres secara psikologi yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosi dan motivasi yang rendah untuk bekerja. *Burnout* juga dikatakan berlaku akibat daripada tekanan kerja yang kronik. Leiter dan Maslach (1988) berpendapat bahawa *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi di lingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami tekanan yang berpanjangan. *Burnout* merupakan sindrom psikologi yang meliputi kelelahan emosi, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas harian sehingga mengakibatkan timbulnya rasa cemas, kemurungan bahkan individu akan mengalami gangguan tidur. Maslach dan Jackson (1981a, 1981b) telah memperkembang konsep *burnout* dengan menerangkan bahawa sebenarnya terdapat tiga jenis (subskala) *burnout*. Ketiga-tiga jenis *burnout* itu ialah kelelahan emosi (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*) dan pencapaian peribadi (*personal accomplishment*).

Menurut Maslach, Schaufeli dan Christina (2001) lagi, jika dibandingkan *burnout* dengan respons-respons tekanan yang lain, tekanan wujud dari interaksi sosial di antara pemberi perkhidmatan (*service provider*) dan penerima perkhidmatan (*service recipient*). Misalnya, sekolah yang memiliki kedudukan yang cemerlang sering mengharapakan yang

terbaik daripada guru yang seterusnya akan memberikan tekanan kepada guru sehingga mereka mengalami *burnout*. Hal ini akan mengakibatkan satu tekanan kepada guru-guru untuk meletakkan satu prestasi yang tinggi dalam aspek akademik, kurikulum dan sahsiah dalam organisasi tersebut.

Sehubungan itu, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti hubungan di antara tingkah laku interpersonal guru, kepuasan kerja dan *burnout* dalam kalangan guru. Selain daripada itu, kajian ini juga bertujuan mengenal pasti perbezaan *burnout* berdasarkan jantina dan tempoh perkhidmatan dalam kalangan guru.

## 2. Metod Kajian

Kajian ini dijalankan menggunakan rekabentuk tinjauan iaitu menggunakan soal-selidik untuk mengumpul data. Secara keseluruhan kajian ini memfokuskan kepada guru-guru Tingkatan 6 di negeri Perlis. Statistik yang dirangka oleh Kementerian Pelajaran Malaysia menunjukkan terdapat 2310 orang guru Tingkatan Enam di Perlis. Daripada jumlah guru tingkatan enam ini, sebanyak 88 orang guru-guru tingkatan enam aliran sastera di negeri Perlis telah dipilih sebagai responden kajian.

Bagi kajian yang akan dijalankan ini, instrumen yang digunakan adalah satu set soal selidik yang terbahagi kepada tiga bahagian iaitu Soal selidik Interaksi Guru (*Questionnaire on Teacher Interaction*; QTI) untuk mengukur Tingkah laku Interpersonal Guru, Indeks Kepuasan Kerja (*Job Descriptive Index*; JDI) untuk mengukur kepuasan kerja dan Inventori *Burnout* Maslach (*Maslach Burnout Inventory*; MBI).

### 2.1 Soal-selidik Interaksi Guru (*Questionnaire on Teacher Interaction*; QTI)

Bahagian pertama adalah Soal-selidik Interaksi Guru atau *Questionnaire on Teacher Interaction* (QTI) yang telah dibina oleh Wubbels, Creton dan Hooymayers (1985) untuk digunakan dalam projek pendidikan guru di Universiti Utrecht, Netherlands. Ia mengandungi 42 item yang mewakili 8 subskala tingkah laku interpersonal guru-guru iaitu: (1) Kepimpinan, (2) Mesra/Membantu, (3) Memahami, (4) Memberi Kebebasan kepada Pelajar, (5) Tidak Berkeyakinan, (6) Tidak Berpuas hati, (7) Memperingatkan dan (8) Tegas. Semua item menggunakan skala likert iaitu 1=Sangat Tidak Setuju, 2=Tidak Setuju, 3=Tidak Pasti, 4=Setuju dan 5=Sangat Setuju.

### 2.2 Indeks Kepuasan Kerja (*Job Descriptive Index*; JDI)

Bahagian kedua pula di dalam soal-selidik merangkumi Indeks Kepuasan Kerja atau *Job Descriptive Index* (JDI) yang dibina oleh Smith, Kendall dan Hulin (19). Ia mengandungi 63 item dan mengukur 4 dimensi iaitu dimensi pekerjaan, kenaikan pangkat, rakan sekerja dan penyelia. Responden akan memberikan maklum balas hanya berdasarkan jawapan Ya atau Tidak sahaja.

### 2.3 Inventori *Burnout* Maslach (*Maslach Burnout Inventory*; MBI)

Bahagian ketiga merangkumi Inventori *Burnout* Maslach atau *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang dibina oleh Maslach, Jackson dan Leiter (1996). Ia mengandungi 42 item yang mewakili 3 subskala iaitu kelelahan emosi, depersonalisasi dan pencapaian peribadi. Item-item dijawab berdasarkan skala likert 1=sangat tidak setuju hingga 5=sangat setuju.

## 3. Hasil Dapatan

Jadual 1 menunjukkan profil demografi responden yang menunjukkan seramai 59 orang responden adalah perempuan manakala 29 orang adalah lelaki. Bagi bangsa responden pula,

sebanyak 84 orang responden mewakili bangsa Melayu iaitu sebanyak 84% manakala 4 orang (16%) responden iaitu mewakili bangsa India. Berdasarkan tempoh perkhidmatan pula, sebanyak seorang responden yang mewakili tempoh 1 hingga 5 tahun perkhidmatan. Selain itu, sebanyak 8 orang responden yang mewakili tempoh perkhidmatan 5 hingga 10 tahun iaitu sebanyak 10 peratus, dan akhir sekali adalah seramai 79 orang responden mewakili lebih dari 15 tahun perkhidmatan iaitu sebanyak 89 peratus daripada jumlah keseluruhan responden.

JADUAL 1. Data Demografi Responden

Demografi		Bilangan	Peratusan %
Jantina	Lelaki	29	33
	Perempuan	59	67
Bangsa	Melayu	84	0.84
	Cina	0	0
	India	4	0.16
	Lain Lain	0	0
	Tempoh Perkhidmatan	1 >5 Tahun	1
	5 >10 Tahun	8	0.10
	10 > Tahun	79	0.89

Jadual 2 pula menunjukkan keputusan deskriptif untuk kesemua pembolehubah kajian berdasarkan skor min, sisihan piawai, skewness dan kurtosis. Berdasarkan analisis deskriptif bagi tingkah laku interpersonal guru, kesemua pembolehubah menunjukkan data tertabur secara normal kerana tiada pelanggaran andaian skewness dan kurtosis. Berdasarkan analisis deskriptif untuk kepuasan kerja, kesemua dimensi juga menunjukkan data tertabur secara normal kerana tiada pelanggaran andaian skewness dan kurtosis. Analisis deskriptif bagi semua dimensi burnout pula menunjukkan kesemua data tertabur secara normal kerana tiada pelanggaran andaian skewness dan kurtosis.

JADUAL 2. Keputusan Deskriptif Tingkah laku Interpersonal Guru, Kepuasan Kerja dan *Burnout*

Pembolehubah	Minimum	Maksimum	Min	SP	Skewness	Kurtosis
Mesra	7	30	23.74	4.34	-.812	1.402
Memahami	10	29	20.87	3.87	-.315	.055
Tidak Yakin	6	29	10.94	4.22	1.525	3.747
Tegas	10	26	16.31	3.18	.693	.888
Memperingatkan	9	30	22.47	3.92	-.432	.618
Bebas	10	26	19.33	2.87	-.400	.411
Kepimpinan	9	23	14.65	3.08	.353	-.365
Tidak Puas Hati	8	27	15.12	3.74	.720	.807
Pekerjaan	18	31	20.95	3.07	1.439	1.642
Kenaikan Pangkat	9	17	12.14	1.89	.375	-.757
Penyelia	18	34	23.16	3.83	.536	-.765

Rakan	18	31	23.32	3.79	.183	-1.530
Emosi	8	29	14.78	4.28	.859	.781
Depersonalisasi	7	32	14.33	4.37	1.359	3.013
Pencapaian	18	35	26.68	3.41	.178	-.412

### 3.1 Hubungan Tingkah laku Interpersonal Guru, Kepuasan Kerja dan Burnout

Berdasarkan keputusan korelasi dalam Jadual 3, keputusan mendapati tiada hubungan signifikan tingkah laku interpersonal guru dan kepuasan kerja. Data menunjukkan bahawa hanya satu sahaja dimensi yang menunjukkan korelasi yang signifikan iaitu di antara tingkah laku interpersonal memperingatkan dengan rakan sekerja ( $r = -0.224$ ,  $p < 0.05$ ). Keputusan korelasi di antara kesemua tujuh tingkah laku interpersonal guru menunjukkan ia tiada hubungan signifikan dengan dimensi pekerjaan, penyeliaan, kenaikan pangkat dan rakan sekerja.

Dapatan bagaimanapun menunjukkan keputusan bercampur untuk hubungan di antara tingkah laku interpersonal guru dan *burnout* iaitu dimensi mesra tidak berhubungan signifikan dengan dimensi *burnout* keletihan emosi dan depersonalisasi tetapi signifikan dengan pencapaian peribadi ( $r = -.353$ ,  $p < .05$ ). Dimensi memahami juga tidak berhubungan signifikan dengan dimensi *burnout* keletihan emosi dan depersonalisasi tetapi signifikan dengan pencapaian peribadi ( $r = .323$ ,  $p < .05$ ). Dimensi tidak yakin pula menunjukkan korelasi signifikan dengan semua dimensi *burnout*, iaitu keletihan emosi ( $r = .314$ ,  $p < .05$ ), depersonalisasi ( $r = .324$ ,  $p < .05$ ), dan pencapaian peribadi ( $r = .218$ ,  $p < .05$ ). Dimensi tegas tidak berhubungan signifikan dengan semua dimensi *burnout*. Dimensi memperingatkan pula tidak berhubungan signifikan dengan dimensi *burnout* keletihan emosi dan depersonalisasi tetapi signifikan dengan pencapaian peribadi ( $r = -.307$ ,  $p < .05$ ). Dimensi bebas juga tidak berhubungan signifikan dengan dimensi *burnout* keletihan emosi dan depersonalisasi tetapi signifikan dengan pencapaian peribadi ( $r = -.262$ ,  $p < .05$ ). Seterusnya, dimensi kepimpinan berhubungan signifikan dengan dimensi *burnout* keletihan emosi ( $r = .331$ ,  $p < .05$ ) dan depersonalisasi ( $r = .249$ ,  $p < .05$ ) tetapi tidak signifikan dengan pencapaian peribadi. Akhir sekali, dimensi tidak puas hati juga berhubungan signifikan dengan dimensi *burnout* keletihan emosi ( $r = .255$ ,  $p < .05$ ) dan depersonalisasi ( $r = .289$ ,  $p < .05$ ) tetapi tidak signifikan dengan pencapaian peribadi.

JADUAL 3. Keputusan Korelasi Tingkah Laku Interpersonal Guru, Kepuasan Kerja dan *Burnout*

	Pekerjaan	Penyeliaan	Pangkat	Rakan	Emosi	Depersonalisasi	Pencapaian
Mesra	-.177	-.056	.063	-.158	-.204	-.107	-.353*
Memahami	-.001	-.143	-.035	-.187	.007	.023	.323*
Tidak Yakin	.177	.056	.069	.141	.314*	.324*	.218*
Tegas	-.146	-.081	-.036	-.087	.176	.132	.027
Memperingatkan	-.181	-.172	-.038	-.224*	-.190	-.078	-.307*
Bebas	-.130	-.100	-.102	-.167	-.093	.040	-.262*
Kepimpinan	-.015	.064	-.047	.071	.331*	.249*	.203
Tidak Puas Hati	-.072	-.034	-.006	.076	.255*	.289*	.055

\* $p < 0.05$

### 3.2 Perbezaan Burnout berdasarkan Jantina

Jadual 4 menunjukkan keputusan ANOVA sehalu yang menghuraikan perbezaan *burnout* berdasarkan jantina. Keputusan menunjukkan tiada perbezaan signifikan dimensi keletihan emosi berdasarkan jantina, ( $F=0.985$ ,  $p > 0.05$ ). Keputusan yang sama diperoleh untuk dimensi depersonalisasi iaitu tiada perbezaan signifikan berdasarkan jantina, ( $F=0.291$ ,  $p > 0.05$ ). Seterusnya, tiada perbezaan signifikan juga diperoleh untuk dimensi pencapaian peribadi berdasarkan jantina, ( $F=0.000$ ,  $p > 0.05$ ).

JADUAL 4. Perbezaan *Burnout* Berdasarkan Jantina

	Sumber Varians	JKD	dk	MKD	F	P
Emosi	Antara Kumpulan	18.060	1	18.060	.985	.324
	Dalam Kumpulan	1576.838	86	18.335		
	Total	1594.898	87			
Depersonalisasi	Antara Kumpulan	5.609	1	5.609	.291	.591
	Dalam Kumpulan	1655.834	86	19.254		
	Total	1661.443	87			
Pencapaian	Antara Kumpulan	.003	1	.003	.000	.988
	Dalam Kumpulan	1011.088	86	11.757		
	Total	1011.091	87			

### 3.3 Perbezaan *Burnout* berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Jadual 5 menunjukkan keputusan ANOVA sehalu yang menghuraikan perbezaan *burnout* berdasarkan tempoh perkhidmatan. Keputusan menunjukkan tiada perbezaan signifikan dimensi keletihan emosi berdasarkan tempoh perkhidmatan, ( $F=0.590$ ,  $p > 0.05$ ). Keputusan yang sama diperoleh untuk dimensi depersonalisasi iaitu tiada perbezaan signifikan berdasarkan tempoh perkhidmatan, ( $F=0.028$ ,  $p > 0.05$ ). Seterusnya, tiada perbezaan signifikan juga diperoleh untuk dimensi pencapaian peribadi berdasarkan tempoh perkhidmatan, ( $F=0.195$ ,  $p > 0.05$ ).

JADUAL 5. Perbezaan *Burnout* berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

	Sumber Varians	JKD	dk	MKD	F	P
Emosi	Antara Kumpulan	21.853	2	10.927	.590	.556
	Dalam Kumpulan	1573.044	85	18.506		
	Total	1594.898	87			
Depersonalisasi	Antara Kumpulan	1.089	2	.544	.028	.973
	Dalam Kumpulan	1660.354	85	19.534		
	Total	1661.443	87			
Pencapaian	Antara Kumpulan	4.608	2	2.304	.195	.824
	Dalam Kumpulan	1006.483	85	11.841		
	Total	1011.091	87			

## 4. Kesimpulan

Secara kesimpulannya, analisis data telah dijalankan untuk menguji adakah *burnout* dialami oleh warga pendidik dalam kalangan guru-guru tingkatan enam di Perlis. Berdasarkan keputusan yang dilakukan, kajian ini mendapati bahawa guru-guru memiliki tingkah laku interpersonal yang berbeza. Keputusan hanya mendapati korelasi signifikan di antara tingkah laku interpersonal memperingatkan dan dimensi kepuasan kerja rakan sekerja. Ini bermaksud guru-guru ini memiliki sifat saling memperingatkan antara satu sama lain.

Selain itu, berdasarkan *burnout*, keputusan mendapati guru-guru tidak mengalami *burnout* dan ia sebahagiannya dipengaruhi oleh tingkah laku interpersonal. Dapatan menunjukkan tingkah laku interpersonal tidak yakin, kepimpinan dan tidak puas hati mempunyai hubungan signifikan dengan kelelahan emosi dan depersonalisasi. Ini memberi maksud bahawa aspek tekanan dikaitkan dengan tingkah laku interpersonal tidak menentu, kepimpinan dan tidak sabar. Akhir sekali, didapati juga hubungan signifikan di antara tingkah laku interpersonal mesra, memahami, tidak yakin, memperingatkan dan bebas dengan *burnout*. Kesimpulannya, *burnout* yang berlaku ini tidak berkait dengan kepuasan kerja tetapi berhubungan dengan sebahagian daripada tingkah laku interpersonal yang diamalkan guru.

## Rujukan

- Ab. Halim Tamuri, Adnan Yusopp, Kamisah Osman, Shahrin Awaluddin, Zamri Abdul Rahim & Khadijah Abdul Razak. (2004). Keberkesanan kaedah pengajaran dan pembelajaran Pendidikan Islam ke atas pembangunan diri pelajar. Laporan 108 Jurnal Pendidikan Malaysia 34(1): Penyelidikan Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia dan Bahagian Kurikulum Pendidikan Islam dan Moral, Jabatan Pendidikan Islam dan Moral, Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Abdullah Sani Yahaya. (2005). *Mengurus hal ehwal pelajar*. Pahang: PTS Publications & Distributor Sdn. Bhd
- Den Brok, P., Fisher, D. & Scott, R. (2005). The importance of teacher interpersonal behavior for student attitudes in Brunei primary science classes. *International Journal of Science Education*, 27(7), 765-779.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Gardner, H. (1993). *Frames of mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books
- Girdano, D. A., Everly, G. S. & Dusek, D. E. (1993). *Controlling stress and tension: A holistic approach*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Gruneberg, M. M. (1981). *Understanding Job Satisfaction*. London: Macmillan.
- Ibrahim Ahmad Bajunid. (2008). Peningkatan pelbagai jenis literasi khususnya literasi saintifik dan teknikal: Ke arah pemantapan martabat kepimpinan yang unggul. *Jurnal Pengurusan Pendidikan*, 4(2), 1-19.
- Jolen, S. (2001). Tekanan (Stress) dan Burnout di Kalangan Pensyarah Politeknik. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia: Tesis Sarjana
- Khine, M. S. & Lourdusamy, A. (2005). Self-perceived and students' perceptions of teacher interaction in the classrooms. Paper presented at the Conference on Redesigning Pedagogy: Research, Policy & Practice. Singapore, 30 May-1 June 2005.
- Koehler, M. S. & Prior, M. (1993). Classroom interactions: The heartbeat of the teaching/learning process. In. Owens, D. T. (Ed.). *Research Ideas for the Classroom: Middle grades Mathematics*. New York, NY: MacMillan Publishing Co.
- Lawler, E. & Porter, L. (1967). The effects of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 7, 20-28



- Leary, T. (1957). *An interpersonal diagnosis of personality*. New York: Ronald-Press Company.
- Leiter, M. P. & Maslach, C. (1988). The impact of Interpersonal Environment on Burnout and Interpersonal Organizational commitment. *Journal of Organizational Behaviour*, 9, 297-308.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981a). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981b). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M.P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual (3rd ed.)* Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. Psychology Department, University of California, Berkeley, California
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Nor Shafrin Ahmad, Fadzilah Amzah & Rahimi Che Aman. (2009). Kemahiran komunikasi guru pelatih Universiti Sains Malaysia. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan*, 24, 125-142.
- Shahril @ Chairil Marzuki. (2002). Ciri-ciri guru yang unggul: Satu kajian kes di beberapa buah sekolah menengah di Malaysia. *Jurnal Pendidikan*, 22, 97-110.
- Smith, J. C. (1993). *Understanding stress and coping*. New York: MacMillan Publishing Company.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Staines, G. L. (1977). Work and nonwork. Part I—A review of the literature. In R. P. Quinn (Ed.), *Effectiveness in work roles: Employee responses to work environments*. Ann Arbor: The University of Michigan, Institute for Social Research.
- Wubbels, T., Brekelmans, M., & Hoomayers, H. (1991). Interpersonal teacher behavior in the classroom. In B. J. Fraser & H. J. Walberg (Eds.), *Educational environments: Evaluation, antecedents and consequences* (pp. 141-160). Oxford, England: Pergamon Press.
- Wubbels, Th., Créton, H. A. & Hooymayers, H. P. (1985). Discipline problems of beginning teachers, interactional teacher behaviour mapped out. *Abstracted in Resources in Education*, 20, 12, p. 153, ERIC document: 260040.