

**HUBUNGAN KESEPADANAN KERJA-PEKERJA DAN KESEPADANAN
ORGANISASI-PEKERJA TERHADAP NIAT PUSING GANTI DIKALANGAN
PEKERJA INDUSTRI PEMBUATAN MERGONG, KEDAH**

Oleh

NOR'AIN BINTI ISMAIL

**Thesis Dihantar Kepada
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business
Universiti Utara Malaysia
Bagi Memenuhi Sebahagian daripada Syarat untuk Ijazah Sarjana dalam
Pengurusan Sumber Manusia**

KEBENARAN MENGGUNAKAN

Dalam membentangkan kertas penyelidikan ini, bagi memenuhi sebahagian daripada syarat Ijazah Sarjana Pengurusan Sumber Manusia Universiti Utara Malaysia (UUM), saya bersetuju bahawa Perpustakaan Universiti boleh secara bebas membenarkan sesiapa sahaja untuk memeriksa. Saya juga bersetuju bahawa penyelia saya atau, jika ketiadaan beliau, Dekan Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business, diberi kebenaran untuk membuat salinan kertas penyelidikan ini dalam sebarang bentuk, sama ada secara keseluruhannya atau sebahagian, bagi tujuan kesarjanaan. Adalah dimaklumkan bahawa sebarang penyalinan atau penerbitan atau kegunaan kertas penyelidikan sama ada sepenuhnya atau sebahagiannya, bagi tujuan keuntungan kewangan adalah tidak dibenarkan kecuali setelah mendapat kebenaran secara bertulis. Juga dimaklumkan bahawa pengiktirafan harus diberi kepada saya dan Universiti Utara Malaysia dalam sebarang kegunaan sarjana terhadap sebarang petikan yang diambil daripada kertas penyelidikan ini.

Sebarang permohonan untuk salinan atau menggunakan mana-mana bahan dalam kertas penyelidikan ini, sama ada keseluruhannya atau sebahagiannya, hendaklah dialamatkan kepada:

Dekan
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM Sintok
Kedah Darul Aman

ABSTRAK

Tujuan utama kajian ini adalah untuk melihat hubungan antara kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja terhadap niat pusing ganti di kalangan pekerja industri pembuatan kawasan perindustrian Mergong. Kesepadanan kerja-pekerja merupakan keserasian antara pekerja dengan pekerjaan mereka, iaitu dari aspek pengetahuan, kemahiran dan kebolehan yang dimiliki oleh seorang pekerja dengan tuntutan yang diperlukan oleh kerja tersebut. Manakala, kesepadanan organisasi-pekerja pula adalah kesepadanan antara ciri-ciri pekerja dengan ciri-ciri organisasi, iaitu dilihat dari aspek nilai-nilai pekerja dan organisasi, norma, matlamat dan personaliti kedua-dua pihak. Bagi faktor niat pusing ganti adalah wujud apabila seseorang pekerja berniat meninggalkan pekerjaan mereka sekarang sama ada secara sukarela atau bukan sukarela. Sebanyak 350 set borang soal selidik diedarkan kepada pekerja-pekerja industri pembuatan di setiap peringkat jawatan dan 188 set telah dikembalikan bagi tujuan analisis. Bagi menentukan hubungan antara kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja dengan niat pusing ganti, analisis korelasi dan regresi digunakan dalam kajian ini. Hasil yang diperolehi menunjukkan bahawa kedua-dua pembolehubah tidak bersandar mempunyai hubungan negatif dengan niat pusing ganti. Oleh yang demikian, disarankan bagi kajian masa hadapan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang lebih menyumbang ke arah niat pusing ganti yang sering berlaku dikalangan pekerja seperti faktor amalam-amalam sumber manusia.

Kata kunci: Kesepadanan kerja-pekerja, Kesepadanan organisasi-pekerja, Niat pusing ganti

ABSTRACT

The main purpose of this study is to examine the relationship between person-job fit and person-organization fit on turnover intention among employees in manufacturing industries at Mergong industrial area. Person-job fit is the compatibility between employees and their jobs in terms of knowledge, skills and abilities possessed by employee dan required by the job. Meanwhile, person-organization fit is a correspondence between the characteristics of employees and organization in terms of employees and organizational values, norms, goals and personality of both parties. Turnover intention exist when an employees is intending to leave their current jobs either voluntary or involuntary. A total of 350 sets of questionnaires were distributed to the employees who work at manufacturing industries and 188 sets were returned for analysis. In order to determine the relationship between person-job fit and person-organization fit with turnover intention, correlation and regression analysis used in this study. The results obtained showed that both independent variables have negative relationship with turnover intention. Therefore, it is recommended for future studies to examine the other factors that more contribute to turnover intention such as human resource practices.

Key words: Person-job fit, Person-organization fit, Turnover intention

PENGHARGAAN



Alhamdulillah, syukur ke hadrat Illahi kerana memberi saya kekuatan dan kesihatan yang baik dalam menyiapkan kajian ini. Pertama sekali, saya ingin berterima kasih kepada penyelia saya, Dr. Wan Shakizah bt Wan Mohd Noor, yang sentiasa memberi sokongan dan dorongan dalam menyiapkan kajian ini. Pelbagai idea yang bernas telah diberikan oleh beliau dan kepercayaan beliau kepada potensi dan kebolehan saya membuatkan saya bersemangat untuk menyiapkan kajian ini dalam tempoh yang ditetapkan. Saya terhutang budi kepada beliau kerana tanpa sokongan profesional beliau, saya tidak akan ada di mana saya berada pada hari ini.

Tidak lupa juga ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada keluarga tercinta terutamanya bapa saudara, Ahmad Ashri Yusoff dan ibu saudara, Siti Robizah Abdul Rahman yang tidak putus-putus berdoa, memberi semangat dan dorongan kepada saya untuk terus mencapai kejayaan dalam hidup saya. Mereka jugalah yang banyak berkorban masa, wang ringgit dan kasih sayang kepada saya dari kecil hinggalah sekarang. Kepada adik-beradik saya, terima kasih untuk doa, sokongan dan kata-kata galakkan kalian semua untuk saya terus berjalan hingga ke akhir perjalanan ini.

Saya juga ingin berterima kasih kepada Dr. Mohd Faizal Mohd Isa yang memberi tunjuk ajar kepada saya di awal kajian ini dilaksanakan. Ucapan terima kasih ini juga ditujukan khas buat rakan-rakan seperjuangan yang banyak memberikan semangat dan dorongan serta bertukar-tukar pendapat di kala senang mahupun susah. Jasa kalian semua amatlah saya hargai.

Akhir sekali, saya merakamkan ribuan terima kasih kepada semua responden saya yang terdiri daripada pekerja-pekerja industri pembuatan kawasan perindustrian Mergong yang mana terlibat dalam kajian ini. Tanpa penyertaan daripada mereka, kajian ini tidak dapat disiapkan seperti hari ini. Tidak ketinggalan juga ucapan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam menyiapkan kajian ini. Terima kasih.

ISI KANDUNGAN

TAJUK.....	i
PERAKUAN KERTAS KERJA PROJEK.....	ii
KEBENARAN MENGGUNAKAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
PENGHARGAAN.....	vi
ISI KANDUNGAN.....	viii
SENARAI JADUAL.....	xii
SENARAI GAMBAR RAJAH.....	xiii
SENARAI SINGKATAN.....	xiv
BAB SATU.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latarbelakang Kajian.....	1
1.2 Penyataan Masalah.....	3
1.3 Persoalan Kajian.....	16
1.4 Objektif Kajian.....	16
1.5 Kepentingan Kajian.....	17
1.6 Skop Kajian.....	19
1.7 Bab Organisasi.....	19
BAB DUA.....	21
ULASAN KAJIAN.....	21
2.1 Pengenalan.....	21
2.2 Definisi Niat Pusing Ganti.....	21
2.2.1 Kesan Niat Pusing Ganti.....	24
2.3 Definisi Kesepadanan Kerja-Pekerja.....	25
2.3.1 Hubungan Antara Kesepadanan Kerja-Pekerja Dan Niat Pusing Ganti.....	27
2.4 Definisi Kesepadanan Organisasi-Pekerja.....	28
2.4.1 Hubungan Antara Kesepadanan Organisasi-Pekerja Dan Niat Pusing Ganti.....	30
2.5 Kerangka Kajian.....	32
2.6 Pembangunan Hipotesis.....	33

BAB TIGA	34
KAEDAH KAJIAN	34
3.1 Pengenalan.....	34
3.2 Rekabentuk Kajian	34
3.3 Sumber Data	36
3.3.1 Data Primer	36
3.3.2 Data Sekunder	36
3.4 Definisi Operasional.....	37
3.4.1 Kesepadanan Kerja-Pekerja	37
3.4.2 Kesepadanan Organisasi-Pekerja.....	37
3.4.3 Niat Pusing Ganti	38
3.5 Tafsiran Dan Pengukuran Untuk Pembolehubah (Pembangunan Soal Selidik).....	38
3.5.1 Pengukuran Faktor Kesepadanan Kerja-Pekerja.....	39
3.5.2 Pengukuran Faktor Kesepadanan Organisasi-Pekerja	41
3.5.3 Pengukuran Faktor Niat Pusing Ganti	43
3.6 Prosedur Pengumpulan Data Kajian.....	45
3.7 Populasi Dan Persampelan Kajian	48
3.7.1 Populasi.....	48
3.7.2 Persampelan Kajian.....	50
3.7.3 Unit Analisis	51
3.8 Skala Untuk Julat Soal Selidik	52
3.9 Kajian Rintis.....	53
3.9.1 Ujian Kebolehpercayaan Cronbach's Alpha Ujian Rintis	53
3.10 Teknik Analisis Data	54
3.10.1 Analisis Deskriptif	54
3.10.2 Analisis Faktor	55
3.10.3 Analisis Korelasi Pearson	57
3.10.4 Analisis Regresi	59
3.12 Kesimpulan.....	60

BAB EMPAT	61
ANALISIS KAJIAN	61
4.1 Pengenalan.....	61
4.2 Maklumbalas Responden	61
4.3 Analisis Kebolehpercayaan Ujian Rintis.....	63
4.4 Semakan Data.....	64
4.4.1 ‘Missing’ Data.....	64
4.4.2 Ujian Normaliti	64
4.5 Analisis Faktor	67
4.5.1 Analisis Faktor Bagi Kesepadanan Kerja-Pekerja	67
4.5.2 Analisis Faktor Bagi Kesepadanan Organisasi-Pekerja.....	70
4.5.3 Analisis Faktor Bagi Niat Pusing Ganti	72
4.6 Analisis Kebolehpercayaan Bagi Kajian Sebenar Selepas Analisis Faktor	75
4.7 Analisis Demografi Responden.....	77
4.8 Min Dan Sisihan Piawai	81
4.9 Analisis Korelasi Pearson.....	83
4.9.1 Hubungan Antara Kesepadanan Kerja-Pekerja, Kesepadanan Organisasi-Pekerja Dan Niat Pusing Ganti	83
4.10 Analisis Regresi.....	84
4.10.1 Pengaruh Kesepadanan Kerja-Pekerja Dan Kesepadanan Organisasi-Pekerja Terhadap Niat Pusing Ganti.....	85
4.11 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	87
4.12 Kesimpulan.....	87
BAB LIMA	88
PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN	88
5.1 Pengenalan.....	88
5.2 Ringkasan Penemuan Kajian.....	88
5.3 Perbincangan Berdasarkan Objektif Kajian	89
5.3.1 Hubungan Antara Kesepadanan Kerja-Pekerja Terhadap Niat Pusing Ganti.....	89
5.3.2 Hubungan Antara Kesepadanan Organisasi-Pekerja Terhadap Niat Pusing Ganti.....	91

5.3.3	Menilai Pengaruh Pembolehubah Tidak Bersandar (Kesepadanan Kerja-Pekerja Dan Kesepadanan Organisasi-Pekerja) Ke Atas Pembolehubah Bersandar (Niat Pusing Ganti Pekerja)	93
5.4	Batasan Kajian.....	94
5.5	Implikasi Kajian	96
5.6	Cadangan Untuk Kajian Akan Datang	97
5.7	Cadangan	98
5.8	Kesimpulan.....	100
RUJUKAN		102
LAMPIRAN 1: SOAL SELIDIK.....		111
	Section A – Person-Job Fit.....	112
	Section B – Person-Organization Fit.....	113
	Section C – Turnover Intention.....	114
	Section D – Personal Information.....	116
LAMPIRAN 2: HASIL SPSS.....		119
1.1	Analisis Kebolehpercayaan Kajian Rintis.....	119
1.1.1	Kesepadanan Kerja-Pekerja.....	119
1.1.2	Kesepadanan Organisasi-Pekerja.....	120
1.1.3	Niat Pusing Ganti.....	121
2.1	Analisis Faktor	122
2.1.1	Analisis Faktor Bagi Kesepadanan Kerja-Pekerja.....	122
2.1.2	Analisis Faktor Bagi Kesepadanan Organisasi-Pekerja.....	125
2.1.3	Analisis Faktor Bagi Niat Pusing Ganti.....	127
3.1	Analisis Kebolehpercayaan Kajian Sebenar Selepas Analisis Faktor	130
3.1.1	Analisis Kebolehpercayaan Bagi Kesepadanan Kerja-Pekerja	130
3.1.2	Analisis Kebolehpercayaan Bagi Kesepadanan Organisasi-Pekerja	130
3.1.3	Analisis Kebolehpercayaan Bagi Niat Pusing Ganti	130
4.1	Min dan Sisihan Piawai	131
5.1	Analisis Korelasi Pearson.....	131
6.1	Analisis Regresi.....	132

SENARAI JADUAL

1.	Jadual 1.1	Purata Taburan Kadar Pusing Ganti Pekerja Eksekutif	5
2.	Jadual 3.1	Item Pengukuran Kesepadanan Kerja-Pekerja	40
3.	Jadual 3.2	Item Pengukuran Kesepadanan Organisasi-Pekerja	42
4.	Jadual 3.3	Item Pengukuran Niat Pusing Ganti	44
5.	Jadual 3.4	Jumlah Populasi Organisasi Pembuatan Kawasan Perindustrian Mergong	49
6.	Jadual 3.5	Nilai KMO Berdasarkan Kepada Tabachnick & Fidell (2013)	56
7.	Jadual 3.6	Tahap Kekuatan Hubungan Korelasi	58
8.	Jadual 3.7	Darjah Kekuatan Hubungan Korelasi Mengikut Nilai r	58
9.	Jadual 4.1	Jumlah Maklumbalas Responden	62
10.	Jadual 4.2	Nilai Cronbach's Alpha Ujian Rintis	63
11.	Jadual 4.3	Analisis KMO dan Bartlett's Terhadap Kesepadanan Kerja-Pekerja	68
12.	Jadual 4.4	Nilai Eigenvalues & Peratusan Kumulatif Varian Bagi Kesepadanan Kerja-Pekerja	68
13.	Jadual 4.5	Matrik Komponen Bagi Kesepadanan Kerja-Pekerja	69
14.	Jadual 4.6	Analisis KMO dan Bartlett's Bagi Kesepadanan Organisasi-Pekerja	70
15.	Jadual 4.7	Nilai Eigenvalues & Peratusan Kumulatif Varian Bagi Kesepadanan Organisasi-Pekerja	71
16.	Jadual 4.8	Matrik Komponen Bagi Kesepadanan Organisasi-Pekerja	72
17.	Jadual 4.9	Analisis KMO dan Bartlett's Terhadap Niat Pusing Ganti	72
18.	Jadual 4.10	Nilai Eigenvalues & Peratusan Kumulatif Varian Bagi Niat Pusing Ganti	73
19.	Jadual 4.11	Matrik Komponen Bagi Niat Pusing Ganti	74
20.	Jadual 4.12	Hasil Analisis Kebolehpercayaan Bagi Kesepadanan Kerja-Pekerja, Kesepadanan Organisasi-Pekerja dan Niat Pusing Ganti Selepas Analisis Faktor	76
21.	Jadual 4.13	Profil Demografi Responden	77
22.	Jadual 4.14	Nilai Min dan Sisihan Piawai Bagi Kesepadanan Kerja-Pekerja, Kesepadanan Organisasi-Pekerja dan Niat Pusing Ganti	82
23.	Jadual 4.15	Hubungan Antara Kesepadanan Kerja-Pekerja dan Kesepadanan Organisasi-Pekerja dengan Niat Pusing Ganti	84
24.	Jadual 4.16	Analisis Regresi Kesepadanan Kerja-Pekerja dan Kesepadanan Organisasi-Pekerja Terhadap Niat Pusing Ganti	84
25.	Jadual 4.17	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	87

SENARAI GAMBAR RAJAH

1.	Rajah 2.1	Kerangka Kajian	33
2.	Graf 4.1	Item Normaliti Bagi Kesepadanan Kerja-Pekerja	65
3.	Graf 4.2	Item Normaliti Bagi Kesepadanan Organisasi-Pekerja	66
4.	Graf 4.3	Item Normaliti Bagi Niat Pusing Ganti	66

SENARAI SINGKATAN

FMM: Persatuan Pengilang Malaysia

MEF: Persatuan Majikan Malaysia

PPP: *Public Private Partnership*

KDNK: Keluaran Dalam Negara Kasar

MNC: Syarikat Multinasional

MIDA: Lembaga Kemajuan Perindustrian Malaysia

FDI: Pelaburan Langsung Asing

ICT: Teknologi Maklumat dan Komunikasi

NCER: Wilayah Ekonomi Koridor Utara

SPSS: Pakej Statistik Sains Sosial

OYA: Othman Yeop Abdullah

UUM: Universiti Utara Malaysia

R^2 : Pekali Penentuan

β : Nilai Beta

α : Cronbach's Alpha

r: Pekali Korelasi

$p < 0.05$: Aras Signifikan Lebih Kecil daripada 0.05

KMO: Keiser-Meyers-Oklin

BAB SATU

PENDAHULUAN

1.1 Latarbelakang Kajian

Kadar pusing ganti pekerja dalam industri Malaysia didapati telah meningkat daripada 12.3 peratus pada tahun 2012 kepada 13.2 peratus pada tahun 2013 (General Industry Total Rewards Survey, 2013). Hal ini adalah disebabkan oleh penawaran gaji yang rendah dan kekurangan dalam peluang kerjaya. Ini dapat dibuktikan lagi dengan penemuan yang diperolehi daripada Global Towers Watson (2012), di mana kajian ini mendedahkan bahawa 51 peratus daripada pekerja Malaysia merasakan mereka terpaksa berpindah ke organisasi lain disebabkan oleh kemajuan kerjaya (Global Towers Watson, 2012). Hal ini menunjukkan bahawa peluang kerjaya adalah menjadi prioriti bagi pekerja-pekerja di Malaysia, terutama kepada pekerja generasi muda yang ingin membina kerjaya selaras dengan aspirasi mereka untuk mencapai kualiti hidup yang lebih baik (Darilay, 2013).

Di samping itu, seramai 76 peratus pekerja di Malaysia berasa tidak berpuas hati dengan pekerjaan mereka dan berhasrat untuk berhenti kerja dalam tempoh 12 bulan akan datang (New Straits Times, 2011). Peratusan yang dimiliki oleh Malaysia, iaitu kira-kira 10 hingga 20 peratus adalah lebih tinggi daripada negara-negara lain seperti Singapura (New Straits Times, 2011). Hal ini memerlukan majikan di Malaysia membangunkan strategi modal insan yang berkesan dan menawarkan kadar faedah yang menarik sebagai

satu strategi dalam mengurangkan kadar pusing ganti di negara ini. Walaupun faktor kewangan adalah faktor yang terpenting dalam menjamin penglibatan pekerja, namun terdapat faktor lain yang lebih penting dalam mencari modal insan yang berpengetahuan dan berkemahiran seperti latihan dan pembangunan yang mana membuka peluang kerjaya kepada pekerja sedia ada untuk terus membangun (New Straits Times, 2011). Selain itu, terdapat kaji selidik yang menyatakan bahawa 29 peratus daripada syarikat-syarikat di Malaysia bersetuju bahawa kekurangan peluang kerjaya merupakan faktor dalaman yang paling utama bagi pusing ganti pekerja, diikuti pula dengan pakej imbuhan yang tidak kompetitif (New Straits Times, 2011).

Pusing ganti pekerja dapat didefinisikan sebagai pekerja memasuki pekerjaan dan meninggalkan pekerjaan sama ada secara sukarela atau tidak sukarela. Menurut Mobley (1982), pusing ganti pekerja secara sukarela berlaku apabila pekerja meletak jawatan secara sukarela, manakala pusing ganti tanpa sukarela berlaku apabila kontrak pekerjaan ditamatkan oleh majikan itu sendiri. Sama ada sukarela atau tidak sukarela, ia melibatkan kos yang tinggi kepada organisasi, iaitu kos dari segi merekrut, pengambilan pekerja, latihan, pengekalan pekerja, penurunan produktiviti dan kehilangan pekerja yang berkemahiran (Mobley, 1982).

Dalam menghadapi dunia perniagaan yang kompetitif, keupayaan firma untuk menarik, merekrut dan mengekalkan pekerja berbakat adalah menjadi komponen strategik yang terpenting dalam mencapai kejayaan dalam perniagaan. Tugas mencari orang yang tepat

untuk sesuatu kerja adalah satu tugas yang perlu diberi perhatian oleh Bahagian Sumber Manusia. Dari perspektif pekerja, kerja dan organisasi yang tepat adalah penting bagi mencapai kualiti hidup yang lebih tinggi. Majoriti daripada pekerja menyatakan bahawa kesepadanan organisasi-pekerja adalah suatu konsep yang diperlukan bagi pekerja dan majikan yang mana boleh melahirkan keserasian dan memberi kebaikan kepada kedua-dua pihak. Apabila adanya keserasian antara majikan dan pekerja, ini dapat melahirkan rasa kepuasan dalam pekerjaan, komitmen yang berterusan kepada organisasi dan pengurangan dalam kadar pusing ganti pekerja, ini dapat disifatkan sebagai kelebihan daya saing.

1.2 Penyataan Masalah

Pekerja adalah tunggak utama dalam memacu kejayaan sesebuah organisasi. Fungsi dan keupayaan mereka adalah mengatur dan menguruskan tugas tertentu. Apabila bekerja di dalam sektor swasta, pekerja dikehendaki menunjukkan prestasi yang sangat tinggi dalam usaha mencapai misi, visi, matlamat dan objektif organisasi di mana prestasi bergantung kepada jumlah jualan produk dan perkhidmatan yang diperolehi mereka. Berbanding dengan sektor awam, pekerjaan di sektor swasta terkenal dengan beban kerja yang tinggi dan tempoh masa bekerja yang padat yang mana menyumbang kepada peningkatan pusing ganti pekerja.

Pusing ganti pekerja berlaku apabila pekerja secara sukarela meninggalkan pekerjaan mereka dan kekosongan tersebut perlu dicari pengganti. Pusing ganti pekerja tidak boleh disamakan dengan pemberhentian kerja di mana ia melibatkan penamatan perkhidmatan pekerja mengikut budi bicara majikan sebagai tindak balas daripada ketidakstabilan perniagaan seperti penurunan jualan atau penggabungan dengan organisasi lain (Ab Rahman, 2012). Ia adalah berbeza-beza mengikut situasi perniagaan dan status ekonomi di mana organisasi itu berada.

Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Hewitt Associates (2011), ia menunjukkan kadar pusing ganti di Malaysia telah meningkat daripada 9.3% pada tahun 2009 kepada 10.1% pada tahun 2010. Hal ini membuktikan bahawa adalah sukar untuk sesebuah organisasi mengekalkan pekerja disebabkan faktor permintaan dan peluang pekerjaan lain yang mana lebih menggalakkan pekerja meninggalkan pekerjaannya. Hewitt Associates juga menyatakan tiga faktor utama yang paling menyumbang ke arah pusing ganti tinggi, iaitu peluang pekerjaan yang lebih baik di luar (67.3%), peluang pertumbuhan yang terhad (46%) dan melanjutkan pelajaran (38%).

Jika dilihat dari sudut lain, terdapat peningkatan yang mantap dalam peratusan pusing ganti pekerja dalam industri pembuatan. Secara keseluruhannya, Malaysia telah mengalami peningkatan dalam kadar pusing ganti sukarela, iaitu daripada 10.1% pada tahun 2009 kepada 13% pada tahun 2010 (Persatuan Pengilang Malaysia, 2009-2010). Manakala, menurut Persatuan Pengilang Malaysia (FMM), khususnya industri

pembuatan di Malaysia juga telah mencatatkan purata pusing ganti tahunan sebanyak 18.84% sepanjang tempoh satu tahun bermula dari Julai 2010 hingga Jun 2011. Selain itu, laporan yang diperolehi FMM juga menunjukkan bahawa pusing ganti pekerja berlaku di kalangan pekerja bukan eksekutif dan pekerja eksekutif. Purata kadar pusing ganti yang disumbangkan oleh mereka adalah 1.97% bagi pekerja bukan eksekutif manakala 1.35% dari pekerja eksekutif. Tren ini sangat membimbangkan syarikat-syarikat di Malaysia terutama syarikat sektor swasta kerana ia memberi implikasi yang negatif kepada organisasi. Oleh sebab itu, pihak syarikat perlu mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi pusing ganti pekerja dan strategi baikpulih.

Jadual 1.1

Purata Tahunan Kadar Pusing Ganti Pekerja Eksekutif

Average Yearly Turnover Rate of Executives	
July 2010-June 2011 by Industry (%)	
Types of Industry	Annual Average
Manufacturing	
Basic & Fabricated Metallic Products	23.88%
Electrical & Electronics	23.04%
Food & Beverage	17.88%
Petroleum/Chemical	7.08%
Pharmaceutical/Tobaccos/Non Metallic/Mineral	9.6%
Plastic/Rubber	19.92%
Printing/Publishing/Paper/Timber/Wood Products	11.88%
Transport/Machinery Manufacturing	16.68%
Sub Total	18.84%
Non Manufacturing	
Associations/Societies	33%
Banking/Finance/Insurance	12.12%
Business Services	15.72%
Holdings & Investment/Plantation	17.4%
Hotel/Restaurant	32.4%
IT/Communication	75.72%
Medical Services	19.8%
Professional/Consultancy/Education/Training	29.28%
Property/Construction	15.6%
Transport/Warehouse Services	26.88%
Wholesale/Retail/Trading	1.8%
Sub Total	22.44%
TOTAL	20.88%

Source: Malaysian Employers Federation (MEF)

Sumber: Malaysian Employers Federation (MEF), 2011

Sepertimana yang dijadualkan di Jadual 1.1, dapat disimpulkan bahawa senario pusing ganti pekerja Malaysia majoritinya berlaku di sektor swasta, iaitu industri pembuatan dan bukan pembuatan. Ia adalah berdasarkan kepada sumber yang dikeluarkan oleh Persekutuan Majikan Malaysia (MEF), yang mana melaporkan bahawa kadar pusing ganti yang paling rendah adalah sekitar 9.6% dan yang paling tinggi adalah sekitar 75%. Kaji selidik ini dijalankan ke atas pekerja di peringkat eksekutif bermula pada bulan Jun 2010 hingga Julai 2011. Daripada hasil yang diperoleh, dapat dijangkakan bahawa pusing ganti pekerja akan meningkat pada tahun-tahun akan datang. Seperti yang dijadualkan di Jadual 1.1, industri teknologi maklumat mencatatkan jumlah pusing ganti tertinggi, iaitu sebanyak 75.72% bagi sektor bukan pembuatan. Manakala sektor pembuatan mencatatkan jumlah pusing ganti tertinggi sebanyak 23.88% di industri fabrik. Ini jelas menunjukkan bahawa industri pembuatan turut terlibat dengan masalah pusing ganti di kalangan pekerja-pekerja mereka.

Sepertimana yang diketahui, industri pembuatan merupakan salah satu sektor yang menyumbangkan kekayaan kepada ekonomi negara. Malah, industri ini juga mempunyai pengaruh yang besar dalam ekonomi negara dan dapat dilihat Malaysia pada hari ini memperoleh pendapatan sederhana daripada sektor berasaskan perkhidmatan. Baru-baru ini, industri pembuatan di Malaysia berkembang dengan cepat jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini secara tidak langsung mendesak kerajaan memainkan peranan penting dalam memastikan setiap aspek dalam dasar-dasar perdagangan diterima semula. Menurut hujahan yang dibuat oleh Profesor Ha-Joon Chang, beliau menyatakan bahawa ekonomi negara tidak boleh berjaya tanpa adanya pangkalan

pengeluaran yang besar. Ini bermaksud, industri pembuatan masih perlu menjadi enjin utama dalam pertumbuhan ekonomi Malaysia.

Dari segi pengeluaran, Malaysia telah mendapat kedudukan ke-23 di kalangan negara-negara lain. Sektor pembuatan di Malaysia dapat dibahagikan kepada dua industri utama, iaitu industri berasaskan sumber dan bukan sumber. Sebagai contoh, industri pembuatan yang utama di Malaysia adalah industri pembuatan perabot, industri pembuatan elektronik, industri pemrosesan makanan dan lain-lain industri yang telah menyumbang hasil yang besar kepada negara kita.

Selain itu, berdasarkan laporan Wikipedia, Malaysia merupakan salah satu pengeksport terbesar di dunia bagi komponen semikonduktor dan peranti, barangan elektrik, panel solar dan produk teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) di mana industri pembuatan elektrik dan elektronik adalah penyumbang terbesar dalam sektor pembuatan, iaitu sebanyak 26.1% daripada pengeluaran pembuatan. Oleh yang demikian, demi menjaga reputasi negara, industri pembuatan perlu mengekalkan pekerja-pekerjanya dan kurangkan niat pusing ganti dalam industri mereka.

Tambahan lagi, kerajaan Malaysia juga yakin bahawa industri pembuatan akan terus mencatatkan pertumbuhan yang kukuh dari semasa ke semasa, iaitu dari segi pelaburan asing dan domestik. Menurut data yang dikeluarkan oleh Lembaga Kemajuan

Perindustrian Malaysia (MIDA), sektor pembuatan telah menyumbang lebih separuh daripada pelaburan langsung asing (FDI) pada tahun lepas, hampir dua kali ganda berbanding sektor perkhidmatan yang hanya menyumbang sebanyak 27 peratus. Berdasarkan FDI tahun 2011, jumlah sumbangannya telah meningkat sebanyak 12.3 peratus, iaitu kira-kira RM33.7 bilion, yang mana separuh daripadanya adalah disumbangkan oleh industri pembuatan, kira-kira RM16.85 bilion. Jumlah pelaburan dalam industri ini telah meningkat pada tahun 2011 di mana 846 projek pembuatan yang bernilai RM56.9 bilion diluluskan pada tahun 2010. Peningkatan sebanyak 19 peratus berbanding tahun 2010, iaitu sebanyak RM47.8 bilion membuktikan bahawa industri pembuatan adalah sangat penting dalam pertumbuhan ekonomi negara kita.

Dalam usaha mencapai aspirasi untuk menjadi negara berpendapatan tinggi menjelang tahun 2020, Malaysia perlu berkembang pada kadar 6 peratus setahun dalam pertumbuhan ekonomi serta membenarkan perubahan ke atas langkah dinamisme dan produktiviti. Selain itu, industri pembuatan juga menyumbang sebanyak 20.6 peratus dalam Keluaran Dalam Negara Kasar Malaysia (KDNK) dan menjadi pemacu penting dalam pertumbuhan ekonomi di bawah Rancangan Malaysia Kesepuluh (2010-2015). Industri ini juga dijangka akan berkembang pesat pada kadar 5.7 peratus setiap tahun sehingga tahun 2015. Pertumbuhan ini banyak bergantung kepada usaha-usaha meningkatkan produktiviti dan menarik pelabur baru seperti Wilayah Ekonomi Koridor Utara (NCER) yang meliputi negeri-negeri seperti Kedah, Pulau Pinang, Perlis dan empat daerah di Utara Perak. Selain daripada peningkatan dalam KDNK negara, industri pembuatan juga turut mengalami peningkatan dari segi guna tenaga pada tahun 2012,

iaitu sebanyak 1,020,431 guna tenaga, ia meningkat sebanyak 1.7% berbanding tahun sebelumnya. Dari tahun ke tahun, jumlah tenaga kerja dalam industri ini meningkat dengan rancaknya.

Secara khususnya, negeri Kedah merupakan negeri yang popular dengan pertanian. Akan tetapi, bidang pertanian telah mulai merosot semenjak tahun 1991 dengan peratusan sebanyak 34.02% sehinggalah ke tahun 2000 iaitu sebanyak 30.04%. Hal ini kerana, kebanyakan buruh mula melibatkan diri dalam industri pembuatan sehinggakan pada tahun 2008, industri pembuatan mencatatkan jumlah guna tenaga seramai 42.7%. Kadar penyertaan buruh meningkat melebihi tiga kali ganda pada tahun 2000 dan hampir enam kali ganda pada tahun 2008 (Jabatan Perangkaan, 1980;1991; 2000;2008). Ini bermaksud industri pembuatan dijangkakan akan menjadi industri utama di negeri Kedah.

Industri pembuatan menjadi pilihan yang terbaik bagi kajian ini kerana majoritinya pusing ganti pekerja banyak berlaku di dalam industri ini, oleh yang demikian kajian ini akan mengkaji punca sebenar pekerja berhenti kerja di dalam industri pembuatan. Adakah ia disebabkan oleh kesepadanan kerja-pekerja atau kesepadanan organisasi-pekerja? Industri pembuatan adalah salah satu industri yang tergolong di bawah sektor swasta. Sektor swasta merupakan pendukung kepada aktiviti perdagangan dan ekonomi negara manakala sektor awam pula menyediakan dasar-dasar utama, menentukan arah dan perkhidmatan sokongan yang tertentu dan kondusif bagi kemajuan perniagaan. Ini

bermaksud sektor swasta adalah penyumbang terbesar kepada ekonomi Malaysia. Selaras dengan pendekatan baru kerajaan berlandaskan model ekonomi baru dalam Rancangan Malaysia Kesepuluh, kerajaan akan mempergiatkan usaha-usaha untuk merencanakan lagi pelaburan sektor swasta dalam projek-projek pembangunan (Unit Kerjasama Awam Swasta). Projek-projek pembangunan ini akan mendapat sumbangan dana daripada pihak kerajaan melalui kerjasama sektor awam dan sektor swasta. Kerajaan akan memberi perhatian lebih kepada projek-projek yang dilaksanakan dan dibiayai oleh sektor swasta sama ada melalui pendekatan penswastaaan dan *public private partnership* (PPP) atau pelaburan langsung pihak swasta dalam program pembangunan negara. Oleh yang demikian, penglibatan pekerja di sektor swasta adalah sangat penting kerana pekerja merupakan aset terpenting bagi menggerakkan sesebuah organisasi. Pihak organisasi perlu mengawal kadar pusing ganti pekerja setiap tahun kerana jika berlaku peningkatan dalam pusing ganti pekerja, maka ini akan menjejaskan operasi dan reputasi syarikat tersebut.

Di samping itu, aktiviti di sektor swasta menjadi faktor utama yang mendorong kepada perkembangan positif Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) negara Malaysia bagi separuh pertama 2013 walaupun pada hakikatnya berlaku ketidakpastian ekonomi di peringkat global pada tahun itu (Utusan Online, 2013). Akan tetapi, Malaysia mampu mencatatkan pertumbuhan dalam KDNK negara pada suku kedua tahun 2013, iaitu sebanyak 4.3% di saat globalisasi mengalami ketidakpastian ekonomi (Utusan Online, 2013). Kesimpulannya, sektor swasta merupakan penyumbang utama kepada pertumbuhan ekonomi negara Malaysia dan ini akan membimbangkan syarikat-syarikat

di sektor swasta jika masalah pusing ganti pekerja semakin meningkat dari semasa ke semasa. Oleh itu, mereka perlu mencari jalan penyelesaian dengan segera agar masalah ini dapat dibendung secepatnya.

Selain itu, masalah lain yang menyumbang kepada niat seseorang untuk berhenti kerja adalah budaya organisasi tersebut. Seseorang pekerja yang baru berkecimpung dalam organisasi tersebut mungkin tidak dapat memahami budaya yang diamalkan dalam organisasi tersebut. Hal ini menyebabkan mereka kurang bermotivasi untuk bekerja dalam persekitaran baru (Maertz, Steven & Campion, 2003). Seseorang pekerja cuba untuk menyesuaikan diri dengan persekitaran baru dan belajar menerima budaya pekerjaan baru, akan tetapi kegagalan akan membawa kepada penurunan dalam motivasi kerja dan automatik memilih untuk berhenti (Aarons & Sawitzky, 2006). Oleh yang demikian, pihak organisasi perlu membimbing dan menerangkan kepada pekerja tentang budaya organisasi bagi membolehkan pekerja mempelajari dan menerima budaya baru dalam tempoh masa yang singkat.

Tambahan lagi, tekanan di tempat kerja juga adalah faktor yang menyebabkan seseorang berniat untuk berhenti kerja. Hal ini disebabkan oleh ketidaktepatan persepsi pekerja terhadap tempat kerja (Mobley, 1982). Sebenarnya, pekerja yang boleh menyesuaikan diri dengan persekitaran pekerjaan adalah lebih cenderung untuk terus kekal dalam organisasi tersebut. Menurut Bidgoli, Javadi & Ayobi (2013), tekanan bermaksud tindak balas individu terhadap faktor-faktor yang memberi ancaman dalam persekitaran

pekerjaan di mana berpunca daripada lambakan kerja (Sparks & Cooper, 1999), peranan yang tidak jelas dan konflik peranan (Burker, 1988; Nelson & Burke, 2000). Tekanan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan niat berhenti kerja (Udo, Guimaraes & Igbaria, 1997) di mana kedudukannya adalah ditangga ke dua teratas sebagai penyumbang kepada peningkatan pusing ganti di kalangan pekerja (Firth, Mellor, Moore & Loquet, 2004).

Masalah pusing ganti pekerja adalah topik ‘hangat’ yang sering diperbincangkan dalam industri pembuatan, iaitu salah satu dari industri sektor swasta, yang mana melibatkan semua peringkat pekerja, iaitu dari peringkat bawahan hingga peringkat atasan. Apabila berlakunya peningkatan dalam pusing ganti pekerja, ia akan memberikan impak yang mendalam kepada organisasi itu seperti kos pengambilan dan pemilihan pekerja baru, kos-kos sepanjang tempoh kekosongan jawatan, kos untuk proses pemilihan dan pengambilan pekerja dan latihan induksi untuk pekerja baru. Walaupun organisasi menawarkan pakej gaji yang tinggi kepada pekerja, tetapi pusing ganti pekerja masih lagi meningkat dari semasa ke semasa. Apakah sebenarnya yang diperlukan oleh pekerja dan bagaimana cara untuk mengurangkan kadar pusing ganti pekerja dalam organisasi?

Terdapat kajian literatur yang mendedahkan bahawa pengurangan tenaga kerja adalah disebabkan oleh majikan memilih untuk mengekalkan pekerja yang sesuai dengan tugas dan tuntutan organisasi (Flude, 1994; Nantaporn & Kleiner, 2003; Schraeder, Self & Lindsay, 2006; Selmer & Waldstrom, 2007). Pengelasan pekerja dengan kerja yang

bersesuaian dengan kelayakannya adalah penting dan boleh mempengaruhi tahap penglibatan pekerja. Ini kerana pekerja yang diberikan tugas yang bersesuaian dengan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan mereka boleh memberi motivasi untuk terus kekal dalam organisasi dan mencapai matlamat kerja yang ditetapkan. Oleh yang demikian, kajian ini dilakukan adalah untuk mengenalpasti antara kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja, yang mana lebih mempengaruhi pekerja untuk niat meninggalkan pekerjaan tersebut?

Menurut Sekiguchi (2004), kesepadanan kerja-pekerja akan menjadi lebih penting daripada kesepadanan organisasi-pekerja apabila organisasi mengambil pekerja dengan membentuk transaksi kontrak psikologi demi mencapai modal insan cemerlang. Sebaliknya, adalah dicadangkan bahawa kesepadanan organisasi-pekerja akan menjadi lebih penting daripada kesepadanan kerja-pekerja apabila organisasi merekrut pekerja untuk membentuk kontrak psikologi hubungan demi membangunkan firma modal insan yang berdaya saing (Sekiguchi, 2004).

Kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja dijadikan sebagai pembolehubah tidak bersandar kerana apabila seseorang pekerja diambil bekerja di sebuah organisasi, kesepadanan antara pekerja dengan ciri-ciri pekerjaan dan ciri-ciri organisasi perlu dititikberatkan. Sebenarnya, pengambilan dan pemilihan pekerja yang bersesuaian dengan sesuatu jawatan adalah sangat penting bagi setiap organisasi (Makhbul & Hasun, 2007). Kesesuaian yang dimaksudkan adalah dari segi kemahiran,

pengetahuan dan kebolehan yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Jika mereka mempunyai kelayakan yang bertepatan dengan pekerjaan itu, maka mudah bagi mereka melaksanakan kerja itu dengan cekap dan berkesan. Dengan ini, ia dapat mengurangkan masalah pusing ganti pekerja di organisasi tersebut.

Selain itu, motivasi pekerja juga dapat dimaksimumkan apabila ciri-ciri individu itu bersepadanan dengan persekitaran organisasi. Menurut Bowen, Ledford and Nathan (1991), terdapat manfaat yang boleh diperolehi jika melaksanakan pengambilan berdasarkan kepada kesepadanan organisasi-pekerja, iaitu pekerja mempunyai akhlak yang baik (kepuasan kerja yang tinggi, komitmen terhadap organisasi dan semangat kumpulan yang tinggi), kelakuan individu yang lebih baik (prestasi meningkat dan pusing ganti menurun) dan mengukuhkan reka bentuk organisasi (reka bentuk kerja dan sokongan budaya organisasi). Oleh yang demikian, keadaan persekitaran organisasi boleh sama ada memudahkan atau menghalang penggunaan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan tertentu serta nilai dan ciri-ciri personaliti individu dan organisasi dilihat membawa kepada prestasi perniagaan itu.

Kadar pusing ganti yang tinggi dalam industri pembuatan telah banyak memberi kesan kepada produktiviti, kualiti dan keuntungan syarikat kerana mereka kehilangan insan yang berpengetahuan dan berkemahiran (Ab Rahman, 2012). Namun, disebabkan oleh kekurangan yang dimiliki oleh pekerja baru, maka ia juga turut memberi kesan kepada hubungan pelanggan dan kepuasan pelanggan kerana kehendak dan kemahuan

pelanggan tidak dipenuhi (Ab Rahman, 2012). Di samping itu, masalah ini juga memberi kesan kepada peningkatan kos operasi syarikat di mana kos tersebut perlu dilabur untuk program latihan yang diperlukan untuk pekerja baru dan sekaligus meninggalkan kesan terhadap keuntungan syarikat (Ab Rahman, 2012).

Oleh kerana terdapat permintaan yang tinggi dan persaingan sengit dalam industri pembuatan, ini menggalakkan tren pusing ganti dan mengurangkan kesetiaan pekerja terhadap organisasi (Ab Rahman, 2012). Dengan wujudnya perasaan itu, ia akan mempengaruhi nilai kualiti perkhidmatan yang ditawarkan oleh organisasi itu (Ab Rahman, 2012). Oleh yang demikian, ia menjadi isu utama bagi organisasi mencari dan merekrut pekerja yang memenuhi syarat yang diperlukan. Ekspetasi pekerja terhadap organisasi adalah berbeza dan mereka akan meninggalkan organisasi itu jika mereka merasakan ekspetasi mereka tidak tercapai (Ab Rahman, 2012). Selain itu, hubungan baik antara majikan dan pekerja adalah sangat penting untuk mencapai matlamat organisasi (Ab Rahman, 2012). Pekerja yang berdedikasi akan melihat matlamat dan objektif organisasi sebagai sesuatu yang penting yang perlu dicapai sepertimana mereka komited untuk mencapai matlamat mereka sendiri. Menurut Ab Rahman (2012), didapati bahawa organisasi perlu memastikan penglibatan pekerja yang berterusan untuk menjamin mereka terus komited dalam organisasi.

1.3 Persoalan Kajian

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengkaji hubungan di antara pembolehubah tidak bersandar, iaitu kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja dengan pembolehubah bersandar, iaitu niat pusing ganti di kalangan pekerja industri pembuatan Daerah Kota Setar, khususnya kawasan perindustrian Mergong. Soalan-soalan yang akan ditanya adalah seperti berikut:

- i. Adakah kesepadanan kerja-pekerja mempunyai hubungan dengan niat pusing ganti di kalangan pekerja industri pembuatan?
- ii. Adakah kesepadanan organisasi-pekerja mempunyai hubungan dengan niat pusing ganti di kalangan pekerja industri pembuatan?
- iii. Di antara kedua-dua pembolehubah tidak bersandar (kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja), yang manakah paling mempengaruhi niat pusing ganti di kalangan pekerja industri pembuatan?

1.4 Objektif Kajian

Objektif utama kajian ini adalah untuk mengkaji pembolehubah yang menyumbang kepada niat pusing ganti pekerja dalam industri pembuatan sekitar kawasan perindustrian Mergong. Secara khususnya, objektif kajian ini adalah:

- i. Mengenalpasti hubungan di antara kesepadanan kerja-pekerja terhadap niat pusing ganti di kalangan pekerja industri pembuatan.

- ii. Mengenalpasti hubungan di antara kesepadanan organisasi-pekerja terhadap niat pusing ganti di kalangan pekerja industri pembuatan.
- iii. Menilai pengaruh pembolehubah tidak bersandar (kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja) ke atas pembolehubah bersandar, iaitu niat pusing ganti di kalangan pekerja industri pembuatan.

1.5 Kepentingan Kajian

Pertama sekali, kajian ini akan membantu penyelidik untuk memahami sebab dan akibat di sebalik tren pusing ganti yang berlaku di dalam industri pembuatan. Ia juga dapat memberi gambaran sebenar berkaitan dengan persepsi pekerja terhadap pusing ganti yang sering berlaku dalam organisasi. Maklumat tersebut dapat diperolehi melalui soal selidik yang dilakukan ke atas pekerja-pekerja yang bekerja di dalam industri pembuatan di Mergong. Maklumat tersebut sangat diperlukan bagi membantu organisasi untuk lebih fokus kepada program-program yang boleh mengekalkan pekerjaanya.

Di samping itu, hasil kajian ini juga akan membantu industri pembuatan serta industri-industri lain yang berada dibawah sektor swasta untuk terus bergiat aktif dalam merancang dan melaksanakan program pengekalan pekerja sedia ada. Kajian ini akan menunjukkan faktor mana yang lebih signifikan ke arah niat pusing ganti pekerja, dan akhirnya dapat digunakan oleh organisasi untuk lebih fokus terhadap faktor itu. Malah, hasil kajian ini juga dapat membantu pandangan pekerja terhadap kerja dan organisasi sedia ada, yang mana mampu untuk mengelak daripada niat untuk berhenti kerja.

Namun, ia juga dapat mengeratkan lagi hubungan pekerjaan di antara pekerja dan majikan serta melahirkan sifat kesetiaan kepada organisasi itu.

Dari sudut lain, kajian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan dan pemikiran tentang kepentingan kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja bagi pekerja dan majikan. Kajian ini dapat membantu pengamal pembangunan sumber manusia yang berkecimpung dalam industri-industri pembuatan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik berhubung dengan faktor kerja atau organisasi yang mana lebih banyak mempengaruhi niat pusing ganti pekerja. Memandangkan isu pusing ganti pekerja adalah isu yang popular di peringkat global, maka ini memberi peluang kepada industri pembuatan, ahli-ahli akademik dan professional lain mengkaji sebab dan akibat berlakunya pusing ganti itu. Oleh yang demikian, ia menjadi satu titik permulaan bagi mewujudkan pengurusan sumber manusia yang cekap dan berwawasan dalam sesebuah organisasi.

Akhir sekali, penyelidikan ini juga memberi kepentingan kepada ahli-ahli akademik kerana model-model yang digunakan dapat membantu mereka dalam penambahan penulisan sedia ada berkaitan dengan pusing ganti pekerja dalam industri pembuatan. Malah, ia juga boleh dijadikan sumber rujukan atau panduan untuk kajian di masa hadapan terutamanya di sektor ini. Hal ini kerana, majoritinya penyelidikan dijalankan diperingkat antarabangsa dengan menggunakan Syarikat Multinasional (MNC) sebagai sampel.

1.6 Skop Kajian

Skop utama kajian ini adalah untuk mengkaji faktor-faktor yang menyumbang ke arah niat pusing ganti pekerja di dalam industri pembuatan. Kajian ini akan dijalankan di industri-industri pembuatan Daerah Kota Setar, khususnya kawasan perindustrian Mergong, Kedah. Industri-industri pembuatan yang akan dibuat penyelidikan adalah di sekitar kawasan perindustrian Mergong kerana ia merupakan tempat yang strategik dan menjadi tumpuan orang ramai, maka industri-industri tersebut perlu menjaga status mereka masing-masing dengan mempersiapkan barisan pekerja yang mantap. Dengan ini, pengawalan pusing ganti pekerja adalah sangat penting bagi organisasi di dalam industri pembuatan kerana perkhidmatan yang baik dan kepuasan pelanggan adalah terletak di tangan pekerja-pekerjanya. Oleh yang demikian, mereka perlu memenuhi keperluan dan kehendak pekerja demi mencapai matlamat yang telah ditetapkan.

1.7 Bab Organisasi

Kajian ini disusun mengikut lima bab utama, iaitu pendahuluan, ulasan karya, kaedah penyelidikan, analisis data dan perbincangan keputusan kajian. Bab 1 menerangkan tentang pengenalan ringkas kajian, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian dan kepentingan kajian.

Manakala, Bab 2 pula membincangkan tentang ulasan karya terhadap niat pusing ganti dan faktor-faktor yang mempengaruhi pekerja meninggalkan pekerjaan sedia ada dalam industri pembuatan. Ulasan karya ini adalah berdasarkan kepada kajian-kajian terdahulu yang telah dilakukan oleh ahli akademik dan praktikal.

Seterusnya, diikuti dengan Bab 3 yang mana menghuraikan mengenai kaedah penyelidikan yang digunakan dalam kajian ini. Bab ini melihat dari sudut reka bentuk dan prosedur, pemilihan responden, jenis sampel, saiz sampel, pembangunan soal selidik, proses kaji selidik dan data koleksi prosedur.

Setelah soal selidik dilakukan, laporan keputusan akan dianalisa dalam Bab 4. Bab ini membincangkan mengenai hasil analisis yang diperolehi berdasarkan kepada pemerhatian dan soal selidik yang dilakukan menggunakan perisian Pakej Statistik Sains Sosial versi 20.0 (SPSS). Ia juga membincangkan tentang laporan analisis deskriptif, analisis faktor, analisis korelasi dan analisis regresi. Keputusan akan diringkaskan dalam bentuk penjadualan bagi memudahkan tafsiran.

Akhir sekali, Bab 5 menerangkan tentang perbincangan hasil daripada penyelidikan. Dapatan kajian ini akan dibandingkan dengan kajian-kajian terdahulu seperti di Bab 2. Bab ini juga membuat kesimpulan secara menyeluruh mengenai penyelidikan, implikasi dan cadangan yang boleh digunakan untuk kajian masa hadapan.

BAB DUA

ULASAN KAJIAN

2.1 Pengenalan

Bab ini mengulas mengenai ulasan karya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi niat pusing ganti, iaitu kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja di kalangan pekerja industri pembuatan. Pada permulaannya, bab ini akan menerangkan tentang definisi niat pusing ganti dan diikuti pula dengan perbincangan kajian lepas berhubung dengan faktor-faktor yang mempengaruhi niat pusing ganti pekerja di industri-industri pembuatan. Akhir sekali adalah pembangunan kerangka kajian yang terdiri daripada pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar.

2.2 Definisi Niat Pusing Ganti

Pusing ganti pekerja menjadi salah satu masalah yang dibimbangi oleh organisasi-organisasi kerana mereka mengeluarkan kos yang besar untuk pekerja, iaitu dari segi merekrut, melatih serta mengekalkan pekerja. Maka, dengan itu niat pusing ganti ditakrifkan sebagai niat seseorang pekerja untuk berhenti kerja dari pekerjaan sekarang (Meyer & Allen, 1984) dan pemindahan pekerja di seluruh sempadan organisasi (Macy & Mirvis, 1976). Oleh yang demikian, para penyelidik sentiasa cuba untuk mengenal pasti punca pekerja berniat untuk meninggalkan pekerjaan sekarang ini bertujuan untuk mengurangkan masalah tersebut.

Para penyelidik mengenalpasti bahawa pusing ganti pekerja boleh dibahagikan kepada dua kategori, iaitu pusing ganti sukarela dan pusing ganti tanpa sukarela (Gill, Ahmed, Rizwan, Farid, Mustafa, Saher, Bashir & Tanveer, 2013). Pusing ganti sukarela boleh dikenalpasti sebagai pekerja meninggalkan organisasi adalah atas pilihan mereka sendiri sama ada untuk mengelak dari tekanan ditempat kerja atau mengambil peluang yang lebih baik dalam pasaran buruh (Hassan, Akram & Naz, 2012). Sementara itu, pusing ganti tanpa sukarela berlaku apabila pekerja dilepaskan atau diberhentikan sendiri oleh syarikat untuk sesuatu sebab (Hassan, Akram & Naz, 2012).

Kenyataan di atas disokong oleh Shim (2010) yang mengkategorikan pusing ganti pekerja kepada tiga kategori, iaitu pusing ganti yang tidak dapat dielakkan, pusing ganti wajar dan pusing ganti yang tidak diinginkan. Sebab-sebab yang terkandung di bawah pusing ganti yang tidak dapat dielakkan ialah persaraan, sakit yang kronik atau masalah keluarga yang boleh membuatkan seseorang pekerja tidak dapat mengelak daripada berhenti kerja (Shim, 2010). Manakala, ketidakberkesanan pekerja melakukan kerjanya dengan baik boleh menjadi punca kepada pusing ganti wajar (Shim, 2010) kerana sesebuah syarikat tidak akan menyimpan pekerja yang tidak menyumbang kepada keberkesanan operasi syarikat, hal ini kerana pekerja seperti itu akan menyumbang ke arah kejatuhan organisasi tersebut. Pusing ganti yang tidak diinginkan akan berlaku sekiranya masalah seperti konflik peranan, penyeliaan yang lemah dan sokongan yang lemah dari pihak organisasi dapat membuatkan seseorang pekerja mahir mahupun tidak mahir meninggalkan organisasi secara sukarela (Shim, 2010).

Berdasarkan kajian lepas, pusing ganti yang berlaku dalam organisasi akan membawa risiko yang besar kepada organisasi itu, iaitu dari segi kos dan kehilangan modal sosial (Bodla & Hameed, 2009). Kos-kos yang terpaksa ditanggung oleh pihak organisasi adalah kos pengambilan pekerja baru, kos latihan staf baru, dan kos-kos tidak langsung lain yang berkaitan dengannya. Sepertimana yang dapat dilihat, niat pusing ganti, iaitu niat pekerja untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi adalah lebih banyak dibuat penyelidikan berbanding pusing ganti sebenar kerana niat pusing ganti akan membawa ke arah pusing ganti sebenar (Schyns, Torka & Go ssling, 2007). Kenyataan tersebut dapat dikuatkan lagi apabila Price (1977) menyatakan bahawa pusing ganti adalah nisbah bilangan ahli organisasi yang telah meninggalkan pekerjaan mereka dalam tempoh masa tertentu dibahagikan dengan bilangan purata pekerja yang masih bekerja dalam organisasi pada tempoh masa itu, dan ini merupakan penyumbang sebenar kepada pusing ganti sebenar (Sousa-Poza & Henneberger, 2004).

Pada masa kini, dapat dilihat bahawa pusing ganti dan niat pusing ganti adalah dua isu yang serius yang sering berlaku di negara Asia (Ab Rahman, 2012) dan berlaku tanpa ada sebab-sebab tertentu (Ab Rahman, 2012). Walaubagaimanapun, masalah ini akan memberi kesan kepada pekerjaan yang memerlukan tahap kemahiran individu yang tinggi seperti kewangan, teknologi maklumat, pembuatan dan pekerjaan lain yang menggunakan kemahiran manusia (Ab Rahman, 2012).

2.2.1 Kesan Niat Pusing Ganti

Setiap masalah yang berlaku dalam organisasi akan meninggalkan impak negatif kepada organisasi itu, termasuklah niat pusing ganti yang berlaku di kalangan pekerja di semua sektor pekerjaan. Pusing ganti pekerja juga memberikan kesan yang sangat mendalam kepada sesebuah organisasi, terutamanya di industri pembuatan yang mana memerlukan kemahiran dan pengetahuan pekerja yang tinggi. Sepertimana yang diketahui, jika berlakunya pusing ganti pekerja yang tinggi, ini akan melibatkan kos yang tinggi (Firth *et al.*, 2004) bagi sesebuah organisasi di mana ia merangkumi kos pemilihan dan pengambilan pekerja baru, kos menjalani latihan pekerjaan dan kos-kos sampingan lain yang berkaitan dengannya (Schwepker, 2001). Hal ini bertujuan mengisi kekosongan jawatan yang ditinggalkan oleh pekerja sebelumnya yang mana telah berhenti secara sukarela ataupun tidak sukarela.

Kajian lepas mendapati bahawa kos penggantian pekerja adalah mencecah 200% daripada gaji seorang pekerja (DeConinck & Bachmann, 2004). Kepakaran, kemahiran dan kebolehan yang dipunyai oleh pekerja yang berhenti akan dibawa bersama dan ini merugikan organisasi kerana tidak memperoleh pulangan daripada pelaburan yang mereka laburkan kepada pekerja-pekerja tersebut (Aziz & Ramli, 2010). Sebagai kesimpulannya, pihak organisasi akan dikejutkan dengan satu kejutan yang dahsyat di mana mereka perlu melaburkan wang berjuta-juta ringgit untuk menggantikan jawatan yang dilepaskan oleh seorang pekerja yang berkaliber tinggi (Aziz & Ramli, 2010). Oleh

yang demikian, pihak organisasi perlu memastikan bahawa keperluan dan kepuasan pekerja dipenuhi dan selari dengan matlamat organisasi dan pekerja.

Malah, kehilangan pekerja yang berkredibiliti tinggi juga turut membantutkan pembangunan produk baru, mengganggu hubungan pelanggan dan kelewatan dalam serahan pelanggan (Ab Rahman, 2012). Hal ini akan menjejaskan prestasi keseluruhan perniagaan dan menghalangnya untuk mencapai kejayaan. Maka, kerja yang ditinggalkan oleh pekerja yang berhenti kerja perlu diserahkan buat sementara waktu kepada pekerja-pekerja yang masih kekal dalam organisasi tersebut (Ab Rahman, 2012). Pekerja-pekerja yang bertanggungjawab ke atas kerja itu akan menganggap kerja itu sebagai tambahan kepada tugas-tugas utama mereka (Ab Rahman, 2012). Mereka perlu menyiapkan kerja mereka dahulu, kemudian siapkan tugas yang diserahkan kepada mereka. Oleh yang demikian, mereka memerlukan tambahan masa untuk menyiapkan tugas utama dan tugas sementara dalam masa yang ditetapkan.

2.3 Definisi Kesepadanan kerja-pekerja

Secara amnya, kesepadanan kerja-pekerja dapat ditakrifkan sebagai kesesuaian antara individu dengan pekerjaan mereka, di mana pengetahuan, kemahiran pekerja dan kebolehan adalah bertepatan dengan permintaan kerja. Kesepadanan kerja-pekerja boleh berlaku apabila keperluan, keinginan pekerja atau kehendak pekerja dipenuhi oleh pekerjaan yang mereka lakukan (Edward, 1991; Kristof, 1996). Bahkan, menurut Edward (1991), kesepadanan kerja-pekerja adalah kesepadanan antara kebolehan pekerja

dan tuntutan kerja atau dalam erti kata lain adalah kesepadanan antara keinginan pekerja dan ciri-ciri pekerjaan itu. Kebolehan pekerja adalah merujuk kepada pengetahuan, pengalaman, kemahiran atau kebolehan mereka melakukan sesuatu pekerjaan (Caldwell & O'Reilly, 1990). Konsep ini melibatkan pemahaman bahawa setiap pekerja mempunyai keinginan yang perlu dipenuhi. Jika organisasi dapat memenuhi keinginan mereka, maka mereka akan menggunakan kebolehan yang dimiliki apabila melakukan pekerjaan dan ini akan menjadi kesempurnaan kepada konsep kesepadanan kerja-pekerja (Caldwell & O'Reilly, 1990).

Selain itu, tahap keserasian antara seseorang pekerja dengan kerja yang khusus juga merupakan definisi kepada kesepadanan kerja-pekerja. Menurut Saks and Ashforth (1997), mendapati bahawa persepsi pemohon pekerjaan terhadap orang yang layak dengan kerja memberi kesan kepada pemilihan organisasi yang mereka kehendaki. Hal ini kerana, banyak kajian yang telah dibuat yang mana menyokong hubungan antara kesepadanan kerja-pekerja dan hasil yang diperolehi serta pembolehubah-pembolehubah yang dinilai oleh organisasi. Malah, kesepadanan kerja-pekerja juga menunjukkan bahawa ia mempunyai hubungan dengan niat pusing ganti pekerja dalam organisasi (Cable & Derue, 2002). Oleh yang demikian, perekrut mengambil keputusan untuk membuat pengambilan berdasarkan kepada kesepadanan antara pemohon kerja dengan pekerjaan tersebut (Kristof-Brown, 2000).

Tambahan lagi, terdapat dua pendekatan terhadap kesepadanan kerja-pekerja yang dikenalpasti dalam literatur, iaitu *supply-value fit* dan *demand-abilities fit*. Kewujudan *supply-value fit* adalah berdasarkan kepada keperluan daripada kesepadanan kerja-pekerja atau kesepadanan dengan bekalan yang dibekalkan dalam persekitaran pekerjaan (Edwards, 1991). Berdasarkan Van Vianen (2000), *supply-value fit* melibatkan penilaian individu ke atas kerja dan persekitaran pekerjaan yang mana melibatkan keperluan dan nilai peribadi pekerja tersebut. Di samping itu, *supply-value fit* adalah pendekatan yang melibatkan konsep kesepadanan antara keperluan dan kehendak pekerja dengan sifat kerja itu sendiri (Kristof, 1996). Pendekatan kedua adalah pendekatan *demand-abilities fit* yang mana melibatkan sejauh mana kebolehan seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan (Kristof, 1996). Pengetahuan, kemahiran dan kebolehan individu ditekankan dalam pendekatan ini dan dilihat dari segi keupayaan mereka menjalankan tugas yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut (Livingstone *et al.*, 1997). Maka, dapat disimpulkan bahawa pendekatan *demand-abilities fit* adalah kebolehan seseorang pekerja dengan permintaan kerja itu sendiri (Kristof, 1996).

2.3.1 Hubungan Antara Kesepadanan kerja-pekerja dan Niat Pusing Ganti

Berdasarkan kajian lepas, didapati bahawa pekerja yang lebih sepadan dengan organisasi adalah lebih komited dan mahu terus kekal sebagai sebahagian daripada ahli organisasi, akan tetapi, jika mereka tidak dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan, kecenderungan mereka adalah lebih kepada menukar pekerjaan mereka (Saks & Ashforth, 1997).

Selain itu, Hollenbeck (1989) juga menjalankan kajian empirikal di mana hasil yang diperoleh menunjukkan bahawa ketidaksepadanan antara pekerja dan pekerjaan akan menyebabkan pusing ganti pekerja. Ini bermaksud, jika tahap kesepadanan adalah negatif, maka niat pusing ganti akan meningkat dan sebaliknya, jika tahap kesepadanan adalah positif, maka niat pusing ganti akan berkurangan.

Kesepadanan kerja-pekerja adalah berkaitan dengan kesepadanan antara kemahiran, pengetahuan dan kebolehan pekerja dengan permintaan pekerjaan, akan tetapi, penurunan dalam persembahan pekerja, peningkatan pusing ganti pekerja dan ketidakhadiran yang tinggi akan menghasilkan impak yang negatif kepada organisasi itu (Mathis & Jackson, 2003). Maka, hal ini akan menimbulkan perasaan niat berhenti kerja di kalangan pekerja disebabkan oleh masalah ketidaksepadanan antara pekerja dan pekerjaan mereka (Wilk & Sackett, 1996). Sebaliknya, jika terdapat keserasian antara pekerja dan pekerjaannya, maka ia akan membuahkan hasil yang positif seperti peningkatan produktiviti, kepuasan kerja, komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan pengurangan niat pusing ganti pekerja (Iplik, Kilic & Yalcin, 2011).

2.4 Definisi Kesepadanan organisasi-pekerja

Selain memberi fokus kepada keserasian antara individu dan pekerjaan, organisasi juga perlu menfokuskan kepada kesepadanan organisasi-pekerja. Kesepadanan organisasi-pekerja dapat ditakrifkan sebagai kesepadanan antara pekerja dan keseluruhan organisasi. Ia digambarkan sebagai kepentingan yang berkisar kepada budaya organisasi,

nilai-nilai organisasi dan pengurusan organisasi yang mana mampu untuk menarik lebih ramai pekerja ke dalam organisasi (Wilkins & Ouchi, 1983). Hal ini dapat dibuktikan jika individu mempunyai kepercayaan terhadap nilai-nilai, budaya dan norma-norma yang digunakan dalam organisasi (Handler, 2008). Menurut Tom (1971), kesepadanan organisasi-pekerja akan menampakkan keberhasilan jika individu yang bekerja dalam organisasi berkongsi personaliti mereka. Malah, ia juga memberi tumpuan kepada nilai-nilai instrumental dan nilai-nilai keserasian yang diterima secara meluas sebagai penentu pengoperasian dalam kesepadanan organisasi-pekerja (Chatman, 1989). Dalam erti kata lain, penekanan adalah ditumpukan pada keserasian antara individu yang layak dengan budaya dan nilai organisasi.

Selain itu, Kristof (1996) juga menyatakan bahawa kesepadanan organisasi-pekerja berlaku apabila sesebuah organisasi memenuhi keperluan dan kehendak individu atau apabila individu mempunyai keupayaan untuk memenuhi permintaan organisasi. Maksud yang lebih khusus lagi ialah kesepadanan organisasi-pekerja wujud apabila satu entiti menyediakan keperluan individu atau entiti berkongsi ciri-ciri yang sama atau kedua-duanya. Kesepadanan organisasi-pekerja adalah berbeza daripada kesepadanan kerja-pekerja. Hal ini kerana kesepadanan organisasi-pekerja merangkumi secara menyeluruh tentang organisasi dan melangkaui permintaan suasana kerja yang diinginkan individu (Bretz & Judge, 1994). Menurut Kristof (1996), kesepadanan kerja-pekerja harus dinilai berdasarkan tugas-tugas yang dilakukan individu itu manakala kesepadanan organisasi-pekerja pula dinilai secara relatif berdasarkan kepada organisasi di mana kerja itu wujud.

Sebagai kesimpulannya, kesepadanan kerja-pekerja dapat dianggap sebagai ciri pelengkap di mana ciri-ciri individu yang akan melengkapkan ciri-ciri persekitaran pekerjaan (Muchinsky & Monahan, 1987). Hal ini kerana, ciri-ciri persekitaran pekerjaan yang mendorong kepada perbuatan seseorang individu untuk terus berjaya dan bekerja secara berkesan. Sementara itu, kesepadanan organisasi-pekerja pula dianggap sebagai ciri tambahan di mana individu dapat menyesuaikan diri dengan persekitaran kerana mereka menambah dan memiliki ciri yang sama dengan pekerja lain dalam persekitaran pekerjaan (Muchinsky & Monahan, 1987). Hal ini dapat dilihat apabila seorang individu merasakan dirinya mempunyai keserasian dengan organisasi itu kerana mereka memiliki '*chemistry*' yang sama dengan pekerja lain dalam organisasi itu. Oleh yang demikian, individu tersebut mudah untuk menyesuaikan diri dengan persekitaran pekerjaan walaupun masih baharu dalam organisasi itu disebabkan oleh sifat dan ciri yang dimiliki olehnya yang mendorong kepada wujudnya kesepadanan organisasi-pekerja.

2.4.1 Hubungan Antara Kesepadanan Organisasi-Pekerja dan Niat Pusing Ganti

Berdasarkan kepada penyelidikan oleh Lee, Mitchell, Wise, & Fireman (1996), kesepadanan organisasi-pekerja berlaku terlebih dahulu sebelum kepuasan kerja yang mana kepuasan pekerja adalah salah satu penyebab kepada niat pusing ganti di kalangan pekerja. Hal ini menunjukkan bahawa percanggahan antara matlamat organisasi dan matlamat individu membawa kepada niat pusing ganti yang tinggi untuk pekerja di mana-mana sektor pekerjaan disebabkan oleh ketidakpuasan hati dengan kerja mereka

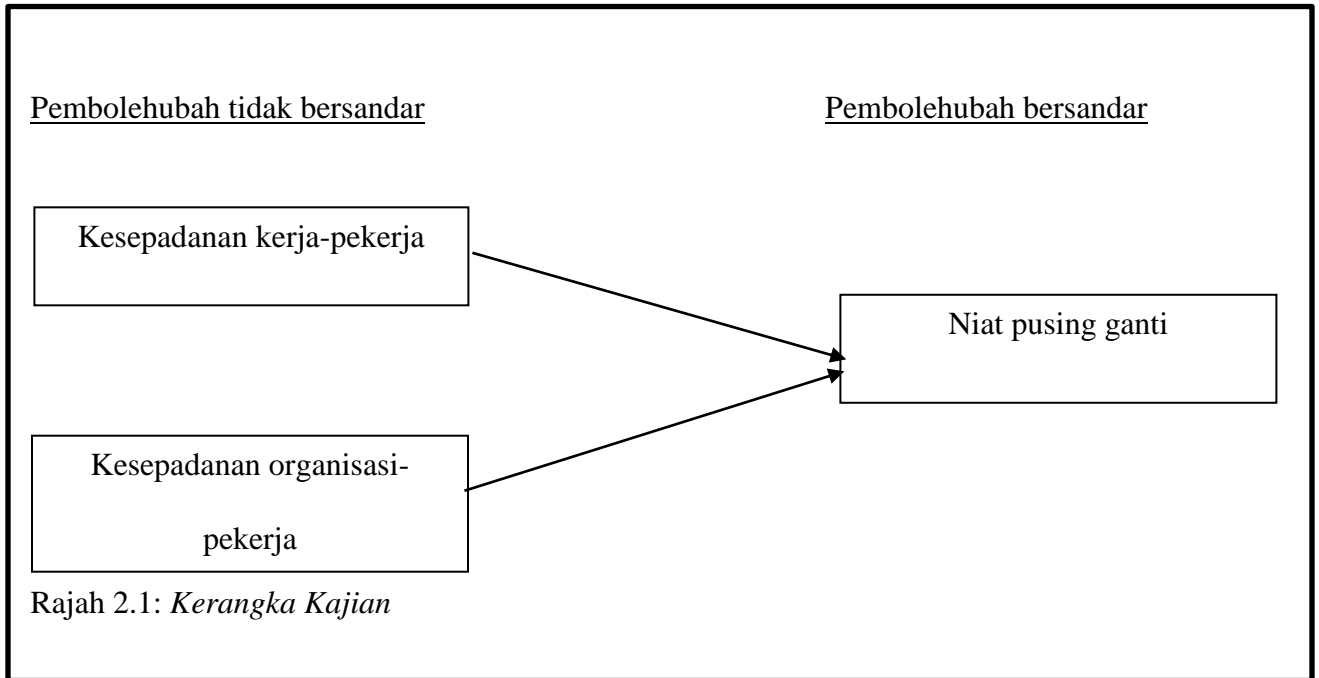
(Lee, Mitchell, Wise, & Fireman, 1996). Ini dapat dibuktikan apabila pekerja dalam sesebuah organisasi mempunyai hubungan positif kepada kepuasan kerja, maka niat pusing ganti akan menjadi negatif (Bretz & Judge, 1994; Harris & Mossholder, 1996) atau erti kata lain jika kesepadanan organisasi-pekerja tinggi, maka niat pusing ganti di kalangan pekerja semakin berkurangan (Becker & Billings, 1993; Verquer, Beehr, & Wagner, 2003; Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). Sementara itu, niat pusing ganti akan meningkat jika terdapat hubungan yang negatif antara pekerja dan organisasi, ini bermaksud lebih rendah kesepadanan organisasi-pekerja, maka niat pusing ganti semakin meningkat di kalangan pekerja (Schneider, 1987; Schneider, Goldstein, & Smith, 1995; Wheeler, Buckley, Halbesleben, Broue, & Ferris, 2005).

Di samping itu, melalui analisis meta yang dilakukan oleh Verquer *et al.*, (2003) dan Kristof-Brown *et al.*, (2005), ia menunjukkan bahawa kesepadanan organisasi-pekerja mempunyai hubungan negatif dengan niat pusing ganti di mana ia disokong oleh kajian terhadap 326 pekerja di sembilan organisasi di Timur Amerika Syarikat (Moynihan & Pandey, 2007). Hubungan negatif tersebut berlaku mungkin disebabkan oleh keterpaksaan pekerja bekerja di organisasi itu kerana tiada peluang pekerjaan lain yang ditawarkan kepadanya atas faktor kelayakan akademik yang dipunyai oleh pekerja itu. Ini bererti, jika kesepadanan organisasi-pekerja adalah baik, maka niat pusing ganti di kalangan pekerja akan berkurang. Tetapi, jika kesepadanan organisasi-pekerja adalah tidak baik, maka niat pusing ganti akan meningkat.

2.5 Kerangka Kajian

Kerangka kajian ini menerangkan tentang pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar. Pembolehubah tidak bersandar merujuk kepada faktor-faktor yang mempengaruhi pekerja mempunyai niat berhenti kerja di industri-industri pembuatan. Faktor-faktor yang mendorong kepada niat pusing ganti pekerja yang dikaji adalah kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja. Sementara itu, pembolehubah bersandar adalah niat pusing ganti di kalangan pekerja yang bekerja di industri pembuatan kawasan perindustrian Mergong.

Merujuk kepada kajian ini, pembolehubah manipulasi tidak bersandar akan mempengaruhi pembolehubah bersandar sama ada secara positif atau negatif (Sekaran & Bougie, 2013). Dalam kajian ini, pembolehubah tidak bersandar ialah (1) kesepadanan kerja-pekerja dan (2) kesepadanan organisasi-pekerja. Kedua-dua faktor ini akan diuji dan dianalisa bagi menentukan sama ada faktor-faktor tersebut mempunyai hubungan dengan niat pusing ganti yang berlaku di kalangan pekerja industri pembuatan kawasan perindustrian Mergong, Kedah. Walau bagaimanapun, pembolehubah bersandar ialah pembolehubah yang boleh dipengaruhi oleh pembolehubah lain (Sekaran & Bougie, 2013). Dalam kajian ini, pembolehubah bersandar ialah niat pusing ganti yang diuji ke atas pekerja industri pembuatan Daerah Kota Setar, khususnya kawasan perindustrian Mergong. Oleh yang demikian, kerangka kajian yang diperolehi adalah dalam Rajah 2.1 di bawah:



2.6 Pembangunan Hipotesis

H1: Kesepadanan kerja-pekerja mempunyai hubungan negatif dengan niat pusing ganti di kalangan pekerja industri pembuatan

H2: Kesepadanan organisasi-pekerja mempunyai hubungan negatif dengan niat pusing ganti di kalangan pekerja industri pembuatan

BAB TIGA

KAEDAH KAJIAN

3.1 Pengenalan

Bab 3 ini menerangkan tentang metodologi kajian, iaitu kaedah penyelidikan yang digunakan dalam kajian ini. Ia merangkumi aspek-aspek seperti rekabentuk kajian, persampelan kajian, kaedah pengumpulan data, instrumen kajian serta kaedah menganalisis data yang akan digunakan dalam kajian ini.

3.2 Rekabentuk Kajian

Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan kaedah kuantitatif sebagai reka bentuk kajian yang mana membolehkan penyelidik mengkaji hubungan antara pembolehubah-pembolehubah yang digunakan dalam kajian ini (Kreuger & Neuman, 2006). Penyelidik juga boleh menentukan konsep mana yang lebih baik untuk digunakan (Anderson, Sweeney & Williams, 2004) dan berupaya untuk menjawab soalan yang berkaitan dengan hubungan antara pembolehubah-pembolehubah yang diukur dengan cara menjelaskan maksud, meramal dan mengawal situasi tersebut (Leedy & Ormrod, 2005). Oleh yang demikian, penyelidik berpendapat bahawa reka bentuk kajian kuantitatif adalah lebih sesuai untuk kajian ini kerana ia membolehkan penyelidik menjalankan pengujian ke atas hubungan antara pembolehubah tidak bersandar dengan pembolehubah bersandar menggunakan kaedah statistik. Sepertimana yang dibincangkan, objektif utama adalah untuk mengkaji hubungan antara kesepadanan kerja-pekerja dan

kesepadanan organisasi-pekerja dengan niat pusing ganti di kalangan pekerja industri pembuatan Mergong. Kedua, apabila menggunakan kaedah kuantitatif, ia membolehkan analisis yang dijalankan ke atas sampel yang besar dan akhir sekali membenarkan penggunaan set standard soal selidik yang akan diedarkan kepada setiap responden.

Tujuan utama penyelidikan kuantitatif dilakukan adalah untuk mengkaji perkaitan di antara satu pembolehubah tidak bersandar dengan pembolehubah bersandar. Menurut Sekaran dan Bougie (2013), terdapat tiga jenis reka bentuk kajian, iaitu deskriptif, eksploratori dan sebab akibat. Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan kajian deskriptif sebagai reka bentuk kajian, di mana subjek hanya akan diukur sekali dengan faktor-faktor yang mempengaruhi niat pusing ganti pekerja. Sepertimana yang dijelaskan oleh Sekaran dan Bougie (2013), kajian deskriptif sering digunakan untuk mengumpul data yang berkaitan dengan ciri-ciri individu, peristiwa atau situasi di mana ia melibatkan pengumpulan data kuantitatif seperti penilaian kepuasan individu, hasil pengeluaran, hasil jualan atau data demografi individu.

Selain itu, penyelidik juga menggunakan dua jenis analisis, iaitu analisis deskriptif dan analisis inferensi seperti analisis korelasi dan regresi. Analisis inferensi digunakan adalah untuk menentukan hubungan empirikal antara pembolehubah tidak bersandar (kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja) dengan pembolehubah bersandar (niat pusing ganti).

3.3 Sumber Data

Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan dua sumber data, iaitu sumber data primer dan data sekunder.

3.3.1 Data Primer

Kajian ini menggunakan sumber data primer, iaitu soal selidik sebagai kaedah pengumpulan data, di mana soal selidik adalah mekanisme pengumpulan data yang cekap apabila kajian yang dilakukan adalah berbentuk deskriptif secara semulajadinya (Sekaran & Bougie, 2013). Soal selidik secara amnya melibatkan kos yang murah dan mengambil masa yang singkat (Sekaran & Bougie, 2013). Ia adalah direka khas untuk mengumpul data dalam jumlah yang besar yang mana boleh dilakukan secara persendirian, pengeposan atau elektronik (Sekaran & Bougie, 2013).

3.3.2 Data Sekunder

Kajian ini juga turut menggunakan sumber data sekunder, iaitu sumber yang merujuk kepada pengumpulan maklumat dari seseorang yang lain (Sekaran & Bougie, 2013). Jurnal-jurnal yang berkaitan dengan kesepadanan kerja-pekerja, kesepadanan organisasi-pekerja, niat pusing ganti pekerja dan seumpamanya dijadikan sebagai rujukan dalam kajian ini. Contoh sumber data sekunder lain yang digunakan dalam kajian ini ialah buku, penerbitan kerajaan, tinjauan statistik dan media yang mana boleh diperolehi

melalui internet. Ini dapat menjimatkan masa dan kos bagi penyelidik menjalankan kajian ini.

3.4 Definisi Operasional

3.4.1 Kesepadanan Kerja-Pekerja

Kesepadanan kerja-pekerja merupakan pembolehubah tidak bersandar dalam kajian ini. Kesepadanan kerja-pekerja adalah merujuk kepada persepsi pekerja terhadap pekerjaan mereka, sama ada mempunyai kesesuaian antara pengetahuan, kemahiran dan kebolehan yang mereka miliki dengan tuntutan kerja yang diberikan (Lauver & Kristof, 2001; Cable & Derue, 2002). Ini bermaksud jika ingin mencapai kejayaan dalam organisasi, kesesuaian individu dengan keperluan kerja adalah sangat penting kerana ia akan memberi dorongan dan semangat untuk pekerja melakukan kerja tersebut (Bretz, Rynes & Gerhart, 1993).

3.4.2 Kesepadanan Organisasi-Pekerja

Kesepadanan organisasi-pekerja dipilih sebagai pembolehubah tidak bersandar yang kedua dalam penyelidikan ini. Berdasarkan kajian ini, kesepadanan organisasi-pekerja ditakrifkan sebagai keselarasan antara corak nilai-nilai organisasi dengan corak nilai-nilai individu yang mana menekankan sejauh mana seseorang individu dan organisasi berkongsi ciri-ciri yang sama dan memenuhi keperluan setiap individu dan organisasi (Sekiguchi, 2004). Oleh yang demikian, kebanyakan penyelidik dan pengamal

berpendapat bahawa kesepadanan organisasi-pekerja adalah kunci utama pengendalian tenaga kerja yang fleksibel dan komited yang mana diperlukan dalam persekitaran pekerjaan yang berdaya saing (Sekiguchi, 2004).

3.4.3 Niat Pusing Ganti

Pusing ganti ditakrifkan sebagai pergerakan keluar pekerja dari organisasi sedia ada, iaitu secara sukarela atau bukan sukarela (Yin-Fah, Foon, Chee-Leong & Osman, 2010). Pusing ganti yang berlaku dalam organisasi dianggap memberi kemudahan kepada organisasi itu dari segi kos penggantian dan proses kerja yang tergendala (Abbasi & Hollman, 2008). Malah, jika berlaku pusing ganti dalam organisasi, ia memberi tekanan kepada pekerja sedia ada kerana perlu menyiapkan kerja yang ditinggalkan oleh pekerja terdahulu (Yin-Fah, Foon, Chee-Leong & Osman, 2010).

3.5 Tafsiran dan Pengukuran Untuk Pembolehubah (Pembangunan Soal Selidik)

Penyelidik menggunakan kaedah soal selidik sebagai instrumen pengumpulan maklumat bagi kajian ini. Set borang soal selidik diedarkan kepada responden yang terdiri daripada kakitangan-kakitangan industri pembuatan untuk tujuan mendapatkan maklumat yang diperlukan bagi proses menyiapkan kajian ini. Borang soal selidik yang disediakan oleh penyelidik adalah berbentuk dwibahasa, iaitu Bahasa Malaysia dan Bahasa Inggeris. Borang soal selidik itu mengandungi 33 soalan yang mana telah dibahagikan kepada

empat bahagian, iaitu Bahagian A, Bahagian B, Bahagian C dan Bahagian D. Arahan bagi soalan-soalan yang dikemukakan di Bahagian A, B dan C dicatatkan di awal permulaan soalan, iaitu di Bahagian A. Manakala arahan bagi Bahagian D dicatatkan di bahagian itu sendiri. Hal ini wajar dilakukan kerana ia merupakan garis panduan kepada responden untuk menjawab borang soal selidik itu.

3.5.1 Pengukuran Faktor Kesepadanan Kerja-Pekerja

Bahagian pertama borang soal selidik ialah Bahagian A yang mana menyoal tentang keserasian antara pengetahuan, kemahiran dan kebolehan yang dimiliki oleh responden dengan tuntutan kerja dalam organisasi. Pembolehubah pertama yang dimaksudkan adalah kesepadanan kerja-pekerja, di mana penyelidik hendak mengkaji sama ada kesepadanan kerja-pekerja mempunyai hubungan dengan niat pusing ganti yang sering terjadi dalam sesebuah organisasi. Dalam kajian ini, kesepadanan kerja-pekerja diukur dengan 8 item yang mana 5 item pertama diadaptasi daripada Lauver and Kristof-Brown (2001) manakala 3 item lagi diadaptasi daripada Cabel and DeRue (2002). Lima item yang pertama adalah pengukuran terhadap kemahiran dan kebolehan pekerja yang sesuai dengan keperluan kerja manakala tiga item lagi berkaitan dengan pengetahuan pekerja terhadap pekerjaan itu. Ia diukur berdasarkan tujuh mata skala, iaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (agak tidak setuju), 4 (neutral), 5 (agak setuju), 6 (setuju) dan 7 (sangat setuju). Semua soalan yang dikemukakan adalah berbentuk positif. Soalan-soalan yang dikemukakan dalam borang soal selidik adalah seperti Jadual 3.1 di bawah:

Jadual 3.1

Item Pengukuran Kesepadanan Kerja-Pekerja

Pembolehubah	Definisi	Item	Pengarang
Kesepadanan kerja-pekerja	Kesepadanan kerja-pekerja adalah merujuk kepada persepsi pekerja terhadap pekerjaan mereka, sama ada mempunyai kesesuaian antara pengetahuan, kemahiran dan kebolehan yang mereka miliki dengan tuntutan kerja yang diberikan (Lauver & Kristof-Brown, 2001; Cable & Derue, 2002).	1) Kebolehan saya bertepatan dengan tuntutan kerja.	Lauver and Kristof-Brown (2001)
		2) Saya mempunyai kemahiran dan kebolehan yang tepat untuk melakukan kerja ini.	
		3) Terdapat kesepadanan yang baik antara keperluan kerja dan kemahiran saya.	
		4) Saya adalah orang yang tepat untuk pekerjaan itu.	
		5) Personaliti saya mempunyai kesepadanan yang baik dengan pekerjaan itu.	
		6) Latihan dan pendidikan saya membenarkan saya untuk memenuhi cabaran dalam pekerjaan saya.	Cabel and DeRue (2002)
		7) Kebolehan dan latihan saya mempunyai kesepadanan yang baik dengan keperluan tugas	

		<p>saya.</p> <p>8) Terdapat kesepadanan yang sangat baik antara tuntutan kerja dan kemahiran peribadi saya.</p>	
--	--	---	--

3.5.2 Pengukuran Faktor Kesepadanan Organisasi-Pekerja

Seterusnya, Bahagian B pula menanyakan tentang kesepadanan antara matlamat, ciri-ciri, nilai-nilai dan personaliti individu dengan organisasi. Pembolehubah kedua yang dimaksudkan adalah kesepadanan organisasi-pekerja yang mana penyelidik mahu mengkaji hubungan antara kesepadanan organisasi-pekerja dengan niat pusing ganti di kalangan pekerja industri pembuatan sekitar kawasan perindustrian Mergong. Dalam kajian ini, kesepadanan organisasi-pekerja diukur dengan 8 item yang mana item 1, 2, 3, 4 dan 5 telah dibangunkan daripada Cable and Judge (1996) dan terakhirnya item 6, 7 dan 8 diubahsuai daripada Sekiguchi (2004). Soalan-soalan tersebut diukur berdasarkan tujuh mata skala, iaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (agak tidak setuju), 4 (neutral), 5 (agak setuju), 6 (setuju) dan 7 (sangat setuju). Semua soalan adalah berbentuk positif. Soalan-soalan yang dikemukakan dalam borang soal selidik adalah seperti Jadual 3.2 di bawah:

Jadual 3.2

Item Pengukuran Kesepadanan Organisasi-Pekerja

Pembolehubah	Definisi	Item	Pengarang
Kesepadanan organisasi-pekerja	Kesepadanan organisasi-pekerja ditakrifkan sebagai kebolehan, kemahiran dan pengetahuan yang dimiliki oleh pekerja adalah bersesuaian dengan tuntutan organisasi (Sekiguchi, 2004).	1) Nilai-nilai saya bersesuaian atau sepadan dengan nilai-nilai organisasi.	Cable and Judge (1996)
		2) Saya dapat mengekalkan nilai-nilai saya dalam syarikat itu.	
		3) Nilai-nilai dan budaya organisasi mempunyai kesepadanan yang baik dengan nilai-nilai saya.	
		4) Personaliti organisasi ini mencerminkan personaliti saya sendiri.	
		5) Objektif saya selari dengan objektif organisasi.	
		6) Saya mempunyai kemahiran dan kebolehan untuk berjaya di dalam organisasi itu.	Sekiguchi (2004)
		7) Saya mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang memenuhi permintaan syarikat.	

		8) Kebolehan saya sepadan dengan ciri-ciri perniagaan ini.	
--	--	--	--

3.5.3 Pengukuran Faktor Niat Pusing Ganti

Seterusnya adalah Bahagian C yang mana menyoal responden tentang niat pusing ganti pekerja dalam organisasi itu. Penyelidik mahu mengkaji sama ada niat pusing ganti di kalangan pekerja-pekerja industri pembuatan dipengaruhi oleh pembolehubah tidak bersandar (kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja) atau tidak dipengaruhi oleh kedua-dua pembolehubah tersebut. Dalam kajian ini, penyelidik telah mengemukakan 8 item berkenaan dengan niat pekerja untuk berhenti dari pekerjaan mereka sekarang. Item-item tersebut telah diubahsuai oleh penyelidik-penyelidik sebelumnya, iaitu Yin-Fah, Foon, Chee-Leong dan Osman (2010) daripada item asal yang mana digunakan untuk kajian yang mereka lakukan. Item 1, 2 dan 3 dibangunkan daripada Mobley, Horner & Hollingsworth (1978), item yang ke-4 dan ke-5 diambil daripada Van Vianen (2000), item 6 dan 7 diadaptasi daripada Armstrong (2006) dan item yang terakhir diambil daripada Hofstede (1984). Soalan-soalan tersebut diukur berdasarkan tujuh mata skala, iaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (agak tidak setuju), 4 (neutral), 5 (agak setuju), 6 (setuju) dan 7 (sangat setuju). Terdapat juga soalan yang berbentuk soalan yang dibalikkan (*reversed question*). Soalan-soalan yang dikemukakan dalam borang soal selidik adalah seperti Jadual 3.3 di bawah:

Jadual 3.3

Item Pengukuran Niat Pusing Ganti

Pembolehubah	Definisi	Item	Pengarang
Niat pusing ganti	Niat pusing ganti ditakrifkan sebagai pergerakan keluar pekerja dalam organisasi, iaitu secara sukarela atau bukan sukarela (Yin-Fah, Foon, Chee-Leong & Osman, 2010)	1) Saya sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan sekarang.	Mobley, Horner and Hollingsworth (1978)
		2) Berkemungkinan saya akan mencari pekerjaan baru pada masa akan datang.	
		3) Secepat mungkin, saya akan meninggalkan organisasi ini.	
		4) Pada masa ini, saya sedang aktif mencari pekerjaan lain.	Van Vianen (2000)
		5) Apabila saya mempunyai peluang untuk bekerja di organisasi lain, saya akan mengambil peluang tersebut.	
6) Saya merasa bangga bekerja untuk syarikat ini.	Armstrong (2006)		
7) Jika saya boleh memilih sekali lagi, saya akan memilih untuk bekerja di organisasi saya sekarang.			
8) Saya bekerja di sebuah syarikat/organisasi yang berprestij dan berjaya.	Hofstede (1984)		

Dalam bahagian ini, terdapat tiga soalan yang dibalikkan, iaitu soalan nombor 6, 7 dan 8. Maka, penganalisaan soalan-soalan tersebut adalah dengan cara skor diterbalikkan untuk penyeragaman. Ini bermaksud sekiranya skor yang dipilih responden adalah 1, maka skor tersebut akan diterbalikkan kepada 7, diikuti dengan 2 kepada 6, 3 kepada 5, 4 kekal sebagai 4 kerana ia adalah neutral, 5 kepada 3, 6 kepada 2 dan akhir sekali 7 kepada 1.

3.6 Prosedur Pengumpulan Data Kajian

Proses pengumpulan data bermula sebaik sahaja kebenaran untuk menjalankan kajian ini diberikan oleh pihak universiti, iaitu Othman Yeop Abdullah (OYA), fakulti bagi pelajar-pelajar pasca ijazah pengurusan perniagaan Universiti Utara Malaysia (UUM). Permohonan kebenaran dibuat adalah untuk memastikan organisasi yang akan terlibat dalam penyelidikan akan memberi kerjasama kepada penyelidik dan menyediakan data-data yang diperlukan oleh penyelidik. Hal ini juga bertujuan untuk memaklumkan kepada pihak organisasi tentang tujuan kajian ini dilakukan supaya ia dianggap beretika. Surat kebenaran dari pihak OYA telah dikeluarkan pada 7 April 2013.

Fasa pertama pengumpulan data adalah melalui kajian rintis yang mana dilakukan ke atas 30 orang pekerja industri pembuatan di Daerah Kota Setar, khususnya kawasan perindustrian Mergong. Responden telah dipilih secara rawak supaya tidak berlaku sebarang keraguan dalam menjalankan kaji selidik itu. Kemudian, setelah selesai kajian rintis ke atas 30 orang pekerja tersebut, maka penyelidik meneruskan kajian dengan

melaksanakan fasa kedua, iaitu penyelidikan sebenar yang menjadikan pekerja-pekerja industri pembuatan kawasan perindustrian Mergong sebagai respondennya. Seramai 350 orang pekerja industri pembuatan dipilih sebagai responden yang mana terdiri daripada pelbagai jenis industri pembuatan di kawasan perindustrian Mergong.

Fasa pertama dilakukan bertujuan untuk mendapatkan kebolehpercayaan dan kesahan terhadap soalan-soalan yang dikemukakan dalam borang soal selidik itu. Jika penyelidik sudah berpuas hati dengan keputusan yang diperolehi daripada kajian rintis, maka penyelidikan sebenar boleh diteruskan. Penyelidik mengedarkan sendiri borang soal selidik itu di setiap organisasi pembuatan kawasan perindustrian Mergong.

Penggunaan borang soal selidik sebagai instrumen utama pengumpulan data adalah sangat baik kerana ia menjimatkan kos dan masa penyelidik. Selain itu, instrumen ini juga memberikan hasil yang lebih tepat kerana maklumat yang diperolehi datang daripada pekerja itu sendiri yang mana berhadapan dengan situasi-situasi yang dinyatakan dalam penyelidikan ini. Kebenaran daripada pihak syarikat adalah sangat penting kerana mereka turut terbabit dalam kajian ini. Oleh yang demikian, penyelidik menunjukkan surat kebenaran yang telah dikeluarkan oleh OYA UUM kepada pihak syarikat sebelum menyerahkan borang soal selidik kepada pegawai yang bertugas. Pengagihan adalah tidak mengira usia, jantina, bangsa dan pangkat kerana kepelbagaian usia, jantina, bangsa dan pangkat adalah diperlukan dalam kajian ini.

Penyelidik memberi penjelasan kepada pihak organisasi berkenaan dengan kajian yang sedang dilakukan olehnya, maka mereka akan lebih memahami tujuan sebenar soal selidik ini dilakukan. Malah, responden juga telah diberi jaminan bahawa semua maklumat yang diberikan akan kekal sulit dan hanya digunakan untuk kajian ini sahaja. Responden tidak diminta untuk memperkenalkan diri mereka atau meletakkan nama mereka dalam borang soal selidik. Peringatan susulan turut dibuat seminggu selepas borang tersebut diedarkan bagi tujuan mengingatkan responden mengenai soal selidik itu.

Kaji selidik itu telah dilakukan dalam kalangan pekerja-pekerja industri pembuatan kawasan perindustrian Mergong. Ujian rintis yang dilakukan ke atas 30 orang responden telah diedarkan secara rawak kepada pekerja-pekerja tersebut. Kesemua borang soal selidik berjaya dikumpulkan dan penyelidik boleh melakukan ujian rintis ke atas borang tersebut. Apabila penyelidik sudah yakin bahawa soalan-soalan yang dikemukakan dalam borang soal selidik itu mampu untuk mengukur item dan dapat mengutip data yang diperlukan untuk menjawab persoalan kajian, iaitu melalui analisis kebolehpercayaan, barulah borang soal selidik yang sebenar diedarkan. Analisis kebolehpercayaan diukur menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* (α) yang mana jika nilai α yang diperolehi menunjukkan nilai lebih besar dari 0.70, maka nilai α itu adalah tinggi dan setiap item yang diuji boleh diterima dalam kajian ini (Sekaran & Bougie, 2013). Sebanyak 188 sampel soal selidik yang berjaya dikumpulkan oleh penyelidik dan lengkap diisi oleh responden. Nilai persampelan ini memenuhi kriteria yang telah dicadangkan oleh Krejcie and Morgan (1970) di mana mereka membangunkan satu

jadual yang menunjukkan nilai populasi dan saiz sampel yang diperlukan bagi memastikan ketepatan dalam jumlah sampel yang diperlukan.

3.7 Populasi dan Persampelan Kajian

3.7.1 Populasi

Populasi yang digunakan dalam kajian ini adalah terdiri daripada para pekerja yang bekerja di dalam industri pembuatan kawasan perindustrian Mergong. Menurut Sekaran dan Bougie (2013), populasi merupakan sekumpulan manusia, peristiwa atau benda yang mahu dikaji dan dibuat penyelidikan oleh penyelidik. Maka, populasi bagi kajian ini adalah para pekerja yang bekerja dalam industri pembuatan di Daerah Kota Setar, khususnya kawasan perindustrian Mergong.

Berdasarkan kepada senarai yang diberikan oleh pihak Perbadanan Kemajuan Negeri Kedah (PKNK), secara keseluruhannya, terdapat 115 buah kilang di kawasan perindustrian Mergong. Manakala, kilang yang menfokuskan kepada industri pembuatan adalah sebanyak 16 buah kilang yang menempatkan 1697 orang pekerja keseluruhannya. Terdapat dua kategori kilang di kawasan perindustrian Mergong, iaitu kilang berasaskan sumber dan bukan sumber. Contoh kilang-kilang tersebut adalah kilang pembuatan makanan dan minuman, perabot, tekstil dan pakaian, barangan berasaskan logam dan bukan logam, barangan elektrik dan elektronik, perkayuan, komponen kenderaan, produk berasaskan getah, kilang pembuat tayar dan pelbagai perusahaan.

Oleh kerana bilangan populasi adalah besar, maka Zikmund (2003) mencadangkan bahawa ia tidak praktikal untuk mengumpul data dari seluruh populasi. Oleh yang demikian, persampelan diperlukan untuk menentukan saiz sampel yang diperlukan bagi kajian ini. Dalam kajian ini, bilangan saiz sampel yang digunakan adalah berdasarkan kepada jadual pemilihan saiz sampel yang disarankan oleh Krejcie and Morgan (1970). Jadual 3.4 di bawah menunjukkan jumlah pekerja bagi setiap organisasi pembuatan di kawasan perindustrian Mergong;

Jadual 3.4

Jumlah populasi organisasi pembuatan kawasan perindustrian Mergong

No.	Organisasi	Jumlah Staf	Peratusan (%)	Jumlah Responden
1.	Organisasi A	82	5	9
2.	Organisasi B	80	5	9
3.	Organisasi C	76	4	8
4.	Organisasi D	67	4	8
5.	Organisasi E	86	5	9
6.	Organisasi F	67	4	8
7.	Organisasi G	90	5	9
8.	Organisasi H	72	4	8
9.	Organisasi I	147	9	17
10.	Organsasi J	163	10	18
11.	Organisasi K	162	9	17
12.	Organisasi L	147	9	17
13.	Organisasi M	158	9	17
14.	Organisasi N	122	7	13
15.	Organisasi O	114	7	13
16.	Organisasi P	164	4	8
JUMLAH		1697	100	188

3.7.2 Persampelan Kajian

Persampelan adalah proses memilih beberapa unit sampel untuk kajian dengan cara unit akan mewakili kumpulan yang besar dari mana unit tersebut telah dipilih (Gay & Diehl, 1996). Menurut Gay dan Diehl (1996), terdapat tiga langkah dalam persampelan, iaitu pertama, penyelidik perlu mengenalpasti populasi kajian, diikuti pula dengan penentuan sampel yang diperlukan dan akhir sekali pemilihan sampel kajian. Sampel adalah subset kepada populasi (Sekaran & Bougie, 2013). Jumlah populasi pekerja-pekerja di industri pembuatan kawasan perindustrian Mergong adalah seramai 1697 orang. Seramai 350 orang pekerja yang bekerja dibawah industri pembuatan akan dipilih sebagai sampel dalam kajian ini.

3.7.2.1 Teknik Persampelan

Organisasi-organisasi pembuatan sekitar kawasan perindustrian Mergong tidak dapat mendedahkan senarai nama pekerja yang terdapat dalam organisasi mereka disebabkan faktor maklumat adalah sulit dan tidak dapat didedahkan kepada orang awam. Walau bagaimanapun, sampel untuk kajian ini adalah dari pelbagai bahagian atau jabatan dalam organisasi. Oleh yang demikian, penyelidik menggunakan kaedah persampelan '*disproportionate stratified*' dalam kajian ini.

Dalam kajian ini, penyelidik telah mengedarkan sebanyak 350 set borang soal selidik kepada para pekerja industri pembuatan di kawasan perindustrian Mergong, Kedah. Sebanyak 310 sampel diperlukan oleh penyelidik dalam kajian ini jika jumlah populasi adalah dalam lingkungan 1600. Jumlah sampel ini adalah berdasarkan kepada jadual pungutan data yang dicadangkan oleh Krejcie and Morgan (1970), bagi memastikan sampel yang dikutip menepati keperluan penyelidikan ini. Berdasarkan peraturan Roscoe, sampel yang lebih besar daripada 30 dan kurang daripada 500 adalah jumlah sampel yang sesuai bagi kebanyakan penyelidikan.

3.7.3 Unit Analisis

Unit analisis bagi kajian ini adalah di peringkat individu, iaitu terdiri daripada pekerja-pekerja yang bekerja di dalam industri pembuatan dan data asas kajian ini diperolehi melalui pengedaran borang soal selidik. Pandangan responden terhadap kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja menjadi asas untuk memahami pengaruh mereka ke atas niat pusing ganti yang sering berlaku dalam organisasi. Oleh yang demikian, penggunaan individu sebagai unit analisis adalah sangat sesuai untuk menguji setiap pembolehubah yang ditunjukkan dalam kerangka kajian di Bab 2.

3.8 Skala Untuk Julat Soal Selidik

Soal selidik yang disediakan adalah berbentuk struktur, iaitu terdiri daripada empat bahagian. Pertama sekali, Bahagian A responden diminta untuk memberi pendapat mereka sama ada sangat tidak bersetuju atau sangat bersetuju dengan kenyataan berkaitan dengan kesepadanan kerja-pekerja. Terdapat 8 item yang diuji di dalam bahagian itu. Kemudian, diikuti pula dengan Bahagian B, di mana bertujuan mengkaji tentang kesepadanan organisasi-pekerja sama ada mempunyai kesepadanan atau tidak dengan nilai-nilai organisasi. Bahagian ini turut menyediakan 8 item yang mempunyai perkaitan dengan nilai-nilai individu dan nilai-nilai serta budaya yang diamalkan dalam organisasi. Bahagian C pula berkaitan dengan niat pusing ganti di kalangan pekerja, adakah mereka mempunyai niat untuk berhenti kerja atau ingin terus kekal dalam organisasi itu dan bahagian ini turut mengemukakan 8 item yang harus dijawab. Akhir sekali, penyelidik menyediakan soalan berkaitan dengan demografi responden, iaitu terdiri daripada umur, jantina, bangsa, kelayakan akademik, tempoh pekerjaan, status pekerjaan, bilangan pekerja, bidang tugas pekerjaan dan jawatan yang dipegang oleh responden dalam organisasi itu.

Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan format jawapan yang berbentuk skala *Likert* dan skala nominal. Skala *7-Likert* digunakan di Bahagian A, B dan C manakala skala nominal digunakan di Bahagian D. Penyelidik menggunakan skala *7-Likert* sebagai format jawapan kerana ia menyediakan tahap yang lebih terperinci dan tidak meletakkan beban kognitif yang tidak wajar kepada responden (Cedoline, 1982) dan memberikan

kebolehpercayaan skala kepada penyelidik (Rao, 1970). Manakala, skala nominal selalunya digunakan untuk mengukur data demografi responden (Sekaran & Bougie, 2013), oleh sebab itu, penyelidik menggunakan skala nominal di Bahagian D kerana bahagian ini berkaitan dengan soalan demografi responden.

3.9 Kajian Rintis

Kajian rintis adalah sangat berguna jika dilakukan sebelum menjalankan pengumpulan data sebenar (Saunders, Lewis & Thornhill, 2009). Kajian rintis hanya perlu dilakukan ke atas sampel saiz yang kecil bilangannya. Ia bertujuan untuk membetulkan apa-apa kekurangan yang terdapat dalam borang soal selidik itu sebelum pengumpulan data sebenar (Sekaran, 2000). Dalam erti kata lain, penyelidik akan mempunyai masa yang mencukupi untuk membuat pemeriksaan ke atas kebolehpercayaan, kesahan dan viabiliti instrumen kajian. Untuk kajian ini, ujian rintis dijalankan pada 14 April 2013 hingga 20 April 2013. Borang soal selidik tersebut diedarkan kepada 30 kakitangan industri pembuatan dari pelbagai tahap seperti eksekutif dan bukan eksekutif.

3.9.1 Ujian Kebolehpercayaan Cronbach's Alpha Ujian Rintis

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), ujian kebolehpercayaan dilakukan adalah untuk memastikan ketekalan atau kestabilan item-item yang diuji dalam kajian ini. Kebolehpercayaan yang terbaik adalah apabila *Cronbach's Alpha* (α) adalah lebih dekat dengan 1 (Saunders, Lewis & Thornhill, 2009). Selain itu, kebolehpercayaan juga

dijadikan alat untuk mengukur pembolehubah-pembolehubah secara konsisten. Ini menjadi kebimbangan berkenaan dengan soal selidik sama ada ia akan menghasilkan penemuan konsisten atau sebaliknya. Oleh yang demikian, nilai kebolehpercayaan yang tinggi adalah apabila *Cronbach's Alpha* (α) hampir dengan 1 atau lebih besar daripada 0.70 ($>.70$) (Saunders, Lewis & Thornhill, 2009).

3.10 Teknik Analisis Data

Data akan dianalisa sejurus selepas penyelidik mendapat semula maklumbalas daripada organisasi-organisasi yang telah diberikan borang soal selidik berkenaan. Data yang dikumpulkan akan dianalisa menggunakan perisian Pakej Statistik Sains Sosial versi 20.0 (SPSS). Terdapat beberapa jenis analisis yang terlibat dalam penganalisan data, iaitu Analisis Deskriptif, Analisis Faktor, Analisis Korelasi Pearson dan Analisis Regresi yang mana bertujuan untuk mengkaji hubungan antara pembolehubah tidak bersandar (kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja) dengan pembolehubah bersandar (niat pusing ganti) di kalangan pekerja-pekerja industri pembuatan Daerah Kota Setar, khususnya kawasan perindustrian Mergong.

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan bertujuan untuk menggambarkan ciri-ciri asas data dalam borang soal selidik itu. Dalam erti kata lain, analisis deskriptif adalah analisis yang berkaitan dengan ciri-ciri demografi responden seperti yang tertera di dalam borang soal

selidik, iaitu di Bahagian D. Berdasarkan borang soal selidik itu, ciri-ciri demografi yang dikemukakan adalah umur, jantina, bangsa, kelayakan akademik, tempoh pekerjaan, status pekerjaan, bilangan pekerja, bidang tugas pekerjaan dan jawatan yang dipegang oleh responden dalam organisasi itu. Menurut Pallant (2007), statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan ciri-ciri sampel, memeriksa pembolehubah bagi sebarang pelanggaran andaian dibuat dan menjawab soalan penyelidikan tertentu. Malah, analisis ini juga dapat menunjukkan kecenderungan memusat (mod, median dan min) terhadap sampel demografi dan membantu penyelidik menganalisa jumlah data yang besar dengan cara yang sewajarnya.

3.10.2 Analisis Faktor

Analisis faktor merupakan prosedur analisis yang digunakan untuk *data reduction* atau *summarization* atau mereduksi dimensi. Dalam kajian ini, analisis faktor digunakan sebagai alat untuk menguji sekumpulan pembolehubah. Selain itu, kegunaan analisis faktor adalah untuk mengenalpasti dimensi atau faktor yang menjelaskan tentang hubungan korelasi sekumpulan pembolehubah. Tujuan analisis faktor adalah untuk meringkaskan informasi di dalam jumlah pembolehubah yang besar kepada jumlah pembolehubah yang lebih kecil. Kebiasaannya maklumat yang diperolehi daripada pembolehubah adalah besar dan luas. Analisis faktor boleh membantu penyelidik dalam meringankan maklumat yang besar kepada faktor-faktor yang kecil dan mampu di terjemahkan kepada data yang lebih bermakna untuk mencapai objektif kajian.

Langkah pertama dalam menginterpretasikan analisis faktor adalah menentukan KMO (*Keiser-Meyers-Oklin*) bagi setiap pembolehubah yang terlibat dalam kajian ini. Merujuk kepada Tabachnick dan Fidell (2013), nilai indeks *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) adalah di antara 0 hingga 1, dengan 0.6 merupakan nilai minimum untuk analisis faktor yang baik. Sementara itu, nilai *Bartlett's Test of Sphericity* mestilah signifikan (sig.) ($p < .05$) untuk analisis faktor adalah dianggap sesuai. Hal ini bermaksud, jika nilai varians yang terkumpul adalah tinggi, maka korelasi antara item dalam setiap pembolehubah adalah lebih baik dan sebaliknya.

Jadual 3.5

Nilai KMO Berdasarkan kepada Tabachnick & Fidell (2013)

Nilai KMO	Tahap varian
0.90 hingga 1.00	Menakjubkan/ bagus sekali
0.80 hingga 0.89	Cemerlang
0.70 hingga 0.79	Sedang-sedang
0.60 hingga 0.69	Sederhana
0.50 hingga 0.59	Kurang baik
0.00 hingga 0.49	Tidak Boleh Difaktorkan

Setelah menentukan nilai KMO, penyelidik juga perlu menentukan nilai *communalities*, *eigenvalues* dan *scree plot* bagi setiap pembolehubah yang diuji dalam kajian ini. Terdapat tiga syarat yang perlu dipatuhi dalam menentukan bilangan faktor bagi sesuatu pembolehubah. Pertama *loading* item mestilah 0.40 ke atas (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998) , kedua ialah tiada atau sedikit item yang mengalami *loading* silang antara satu faktor dengan faktor yang lain, dan ketiga iaitu bilangan item dalam setiap faktor mestilah tiga dan ke atas. Jika penyelidik merasakan penentuan bilangan faktor tidak

memenuhi syarat tersebut, penyelidik sebenarnya boleh melakukan proses mencuba dan mengulang penetapan bilangan faktor sebanyak ± 1 bilangan faktor yang diperolehi daripada jadual *rotated component matrix*. Ini bagi memastikan bahawa bilangan faktor yang dipilih stabil dan terbaik bagi mewakili pembolehubah yang dikaji (Costello dan Osborne, 2005).

3.10.3 Analisis Korelasi Pearson

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), Korelasi Pearson adalah teknik statistik yang menerangkan tentang arah, kekuatan dan kepentingan hubungan linear antara pembolehubah-pembolehubah yang diukur pada tahap selang (*interval*) atau nisbah. Secara teorinya, terdapat dua keadaan di mana menunjukkan hubungan antara pembolehubah tidak bersandar dengan pembolehubah bersandar, iaitu hubungan positif dan negatif. Hubungan positif antara pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar berlaku apabila nilai r menunjukkan $+1.0$, manakala hubungan negatif sempurna berlaku jika nilai r -1.0 (Sekaran & Bougie, 2013). Akan tetapi, jika nilai r adalah 0 , maka tiada hubungan yang wujud antara pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar. Mengikut *Guilford's Rule of Thumb*, untuk mengintegrasikan dapatan hubungan korelasi, beliau telah membahagikan lima ukuran kekuatan hubungan korelasi seperti Jadual 3.6 di bawah, di mana aras signifikan yang akan digunakan adalah pada aras keertian $k < 0.01$.

Jadual 3.6

Tahap Kekuatan Hubungan Korelasi

Nilai r	Kekuatan hubungan
Lebih daripada 0.90	Korelasi sangat kuat
0.90 – 0.70	Korelasi kuat
0.70 – 0.40	Korelasi sederhana
0.40 – 0.20	Korelasi lemah
Kurang daripada 0.20	Korelasi sangat lemah

Sumber: Azizi, Hashim, Ramli, Boon & Hamdan, (2007)

Selain itu, nilai hubungan korelasi juga dapat ditakrifkan sebagai nilai statistik yang mempunyai hubungan sekurang-kurangnya dengan dua pembolehubah (Zikmund, 2003; Zikmund et al., 2013). Jadual 3.7 di bawah menunjukkan darjah kekuatan hubungan korelasi mengikut nilai r :

Jadual 3.7

Darjah Kekuatan Hubungan Korelasi Mengikut Nilai r

Julat (r)	Kekuatan Hubungan
+1	Hubungan linear positif yang sempurna
-1	Hubungan linear negatif yang sempurna
$+0.50 < r < +1.00$	Hubungan linear positif yang sangat kuat
$-1.00 < r < -0.50$	Hubungan linear negatif yang sangat kuat
$0 < r < +0.50$	Hubungan linear positif yang lemah
$-0.50 < r < 0$	Hubungan linear negatif yang lemah

3.10.4 Analisis Regresi

Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan analisis regresi linear, iaitu merujuk kepada situasi di mana satu pembolehubah tidak bersandar mempengaruhi pembolehubah bersandar (Sekaran & Bougie, 2013). Sebagai contoh, dalam kajian ini penyelidik mengkaji hubungan antara kesepadanan kerja-pekerja dengan niat pusing ganti di kalangan pekerja industri pembuatan Daerah Kota Setar, khususnya kawasan perindustrian Mergong. Selain itu, penyelidik juga mengkaji hubungan antara kesepadanan organisasi-pekerja dan niat pusing ganti yang sering berlaku dalam mana-mana organisasi, terutamanya di industri pembuatan. Maka, hubungan yang wujud antara pembolehubah-pembolehubah berkenaan adalah hubungan regresi linear.

Melalui analisis regresi, pekali penentuan, R^2 , menyediakan maklumat tentang kebaikan model regresi, di mana ia adalah kaedah statistik yang mengukur sejauh mana garis regresi hampir dengan titik sebenar (Sekaran & Bougie, 2013). R^2 merupakan peratusan varian dalam pembolehubah bersandar yang mana dijelaskan oleh perbezaan dalam pembolehubah tidak bersandar (Sekaran & Bougie, 2013). Kaedah regresi digunakan bertujuan untuk mengenalpasti pemberat terhadap kesemua faktor yang terlibat. Terdapat juga nilai beta (β) dalam analisis tersebut, ia adalah bertujuan untuk mengenalpasti faktor mana yang paling mempengaruhi pembolehubah tidak bersandar. Nilai β ini juga digunakan untuk menganggar perubahan nilai yang berlaku terhadap sisihan piawai bagi pembolehubah bersandar yang ditetapkan.

3.12 Kesimpulan

Secara kesimpulannya, Bab 3, yaitu metodologi kajian telah menerangkan secara terperinci tentang kaedah penyelidikan dan strategi yang digunakan dalam kajian ini. Ia melibatkan proses pemilihan responden, pembangunan soal selidik, proses pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan dalam kajian ini. Penggunaan analisis yang digunakan dalam kajian ini adalah analisis deskriptif, analisis faktor, analisis korelasi dan analisis regresi. Keputusan ujian ini akan dilaporkan dalam bab seterusnya, iaitu Bab 4.

BAB EMPAT

ANALISIS KAJIAN

4.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan tentang hasil yang diperolehi daripada soal selidik yang telah dilakukan oleh penyelidik. Dalam kajian ini, penyelidik telah menggunakan perisian Pakej Statistik Sains Sosial (SPSS) versi 20.0 sebagai alat untuk menganalisa data. Bahagian pertama bab ini adalah menyentuh tentang profil responden, iaitu analisis deskriptif. Diikuti pula dengan analisis faktor dan analisis kebolehpercayaan yang mana digunakan untuk menilai tahap kebolehpercayaan setiap pembolehubah sama ada boleh diterima atau ditolak. Akhir sekali, keputusan hipotesis diuji dengan menggunakan analisis korelasi dan analisis regresi.

4.2 Maklumbalas Responden

Penyelidik telah mengedarkan 350 set borang soal selidik kepada pekerja-pekerja industri pembuatan di sekitar kawasan perindustrian Mergong. Akan tetapi, jumlah yang diperolehi penyelidik adalah sebanyak 188 set borang soal selidik daripada 350 set yang telah diedarkan. Maklumat yang lengkap adalah seperti Jadual 4.1 di bawah:

Jadual 4.1
Jumlah Maklumbalas Responden

Item	Jumlah	Peratus (%)
Soal selidik yang diedarkan	350	100
Soal selidik yang dikembalikan	188	53.7
Soal selidik yang boleh digunakan	188	53.7

Secara keseluruhannya, 188 soal selidik telah dikembalikan yang mana mendapatkan jumlah keseluruhan kadar maklum balas responden adalah sebanyak 53.7%. Walaupun kadar peratusan maklum balas responden adalah rendah, tetapi ia tidak luar biasa, memandangkan pekerja di Malaysia biasanya enggan mengambil bahagian dalam kaji selidik. Hal ini juga disebabkan oleh sifat sensitiviti dan maklumat sulit yang diminta mungkin menyumbang kepada kadar maklum balas yang rendah secara keseluruhannya (Jusoh & Pernell, 2008; Jusoh, Ibrahim & Zainuddin, 2007; Jusoh, Ibrahim & Zainuddin, 2006). Tambahan pula, kadar maklum balas responden (53.7%) adalah lebih baik berbanding dengan kadar standard 20% yang ditetapkan oleh Samat, Ramayah & Saad (2006). Sebahagian daripada responden dalam kajian ini adalah orang-orang penting dalam organisasi, maka mereka kurang cenderung untuk melibatkan diri dengan kaji selidik berbanding responden umum yang lain (Hunt & Chonko, 1987). Oleh yang demikian, kadar peratusan maklum balas responden ini adalah sangat baik yang mana mewakili industri-industri pembuatan kawasan perindustrian Mergong, Kedah (Samat, Ramayah & Saad, 2006).

4.3 Analisis Kebolehpercayaan Ujian Rintis

Sebelum melakukan kajian sebenar, penyelidik telah menjalankan ujian rintis ke atas 30 orang pekerja industri pembuatan Daerah Kota Setar, khususnya kawasan perindustrian Mergong. Ujian ini adalah bertujuan untuk memastikan bahawa soalan-soalan yang terdapat dalam borang soal selidik itu boleh digunapakai dalam kajian sebenar. Apabila soal selidik itu dikumpulkan, satu analisis perlu dibuat bagi memastikan bahawa ketekalan wujud dalam ujian tersebut. Analisis itu dikenali sebagai analisis kebolehpercayaan yang mana nilainya diukur berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* (α). Jadual 4.2 dibawah menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang diperolehi melalui ujian rintis yang dibuat:

Jadual 4.2
Nilai Cronbach's Alpha Ujian Rintis

Pembolehubah	Bilangan item	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> (α)
Kesepadanan kerja-pekerja	8	0.980
Kesepadanan organisasi-pekerja	8	0.985
Niat pusing ganti	8	0.953

Menurut Sekaran (2003), nilai *Cronbach's Alpha* yang diterima adalah lebih daripada 0.60, manakala jika nilai alpha adalah kurang daripada 0.60, ia dianggap rendah. Keputusan yang diperolehi daripada ujian rintis menunjukkan bahawa nilai *Cronbach's Alpha* adalah lebih daripada 0.60, ini bermaksud nilai yang diperolehi ketiga-tiga pembolehubah adalah dalam lingkungan sangat baik. Ini menunjukkan bahawa item-item yang dikaji mempunyai kebolehpercayaan ketekalan dalaman yang munasabah. Berdasarkan Jadual 4.2, nilai *Cronbach's Alpha* yang diperolehi ketiga-tiga

pembolehubah adalah kesepadanan kerja-pekerja (0.980), kesepadanan organisasi-pekerja (0.985) dan niat pusing ganti (0.953). Kesemua item yang diuji dalam ujian rintis boleh diterima dan digunakan dalam kajian sebenar kerana nilai α adalah lebih daripada 0.60. Maka, nilai Cronbach's Alpha yang diperolehi menunjukkan bahawa tiada pengubahsuaian soalan yang perlu dilakukan dalam borang soal selidik itu dan tiada sebarang item yang perlu dipadamkan.

4.4 Semakan Data

Sebelum melakukan analisis statistik, semakan data perlu dibuat untuk memastikan bahawa data yang diperolehi berada dalam keadaan bersih dan bersedia untuk digunakan dalam analisis seterusnya.

4.4.1 'Missing' Data

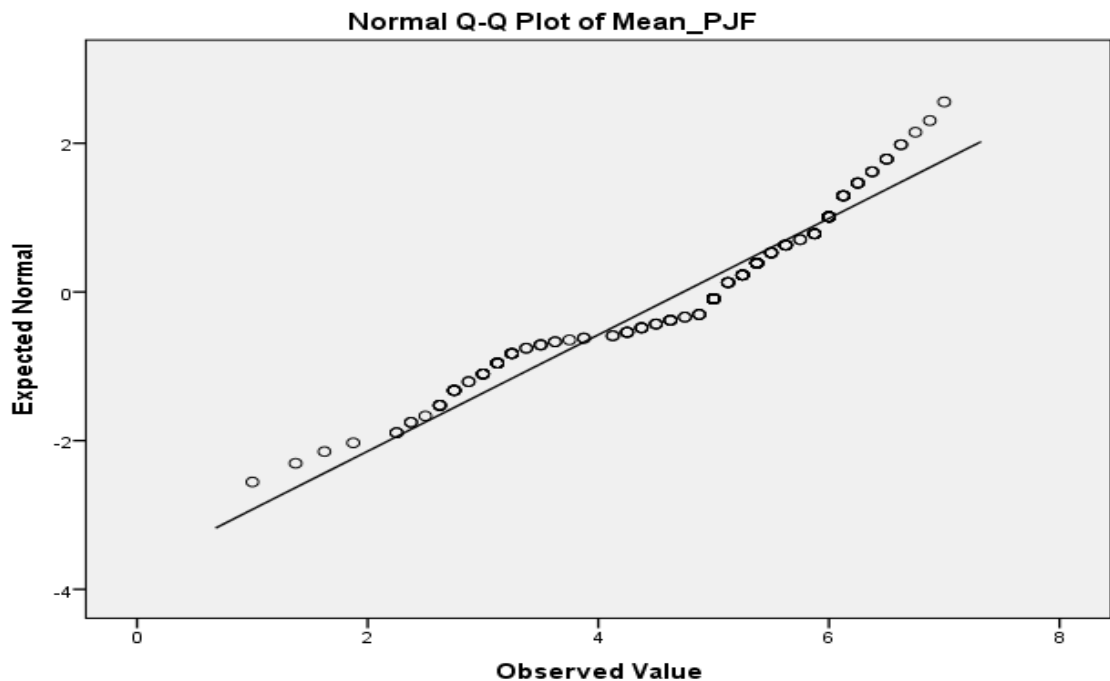
Hasil keputusan menunjukkan bahawa tiada sebarang kehilangan data berlaku semasa kajian dilakukan.

4.4.2 Ujian Normaliti

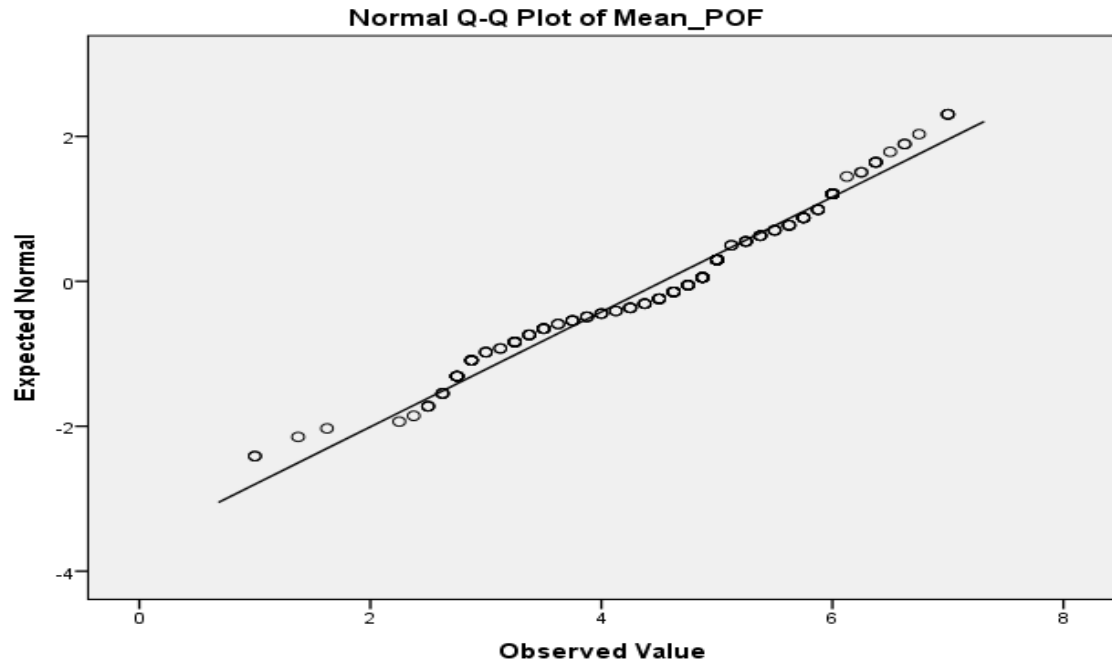
Ujian normaliti dilakukan adalah kerana ujian ini merupakan pra-syarat sebelum melakukan analisis statistik selanjutnya. Hal ini kerana, data normaliti adalah suatu andaian yang mendasari ujian berparameter. Terdapat dua kaedah utama untuk menilai

normaliti, iaitu secara grafik atau berangka. Tujuan utama ujian normaliti dijalankan adalah untuk menentukan sama ada data yang diperolehi normal atau tidak normal.

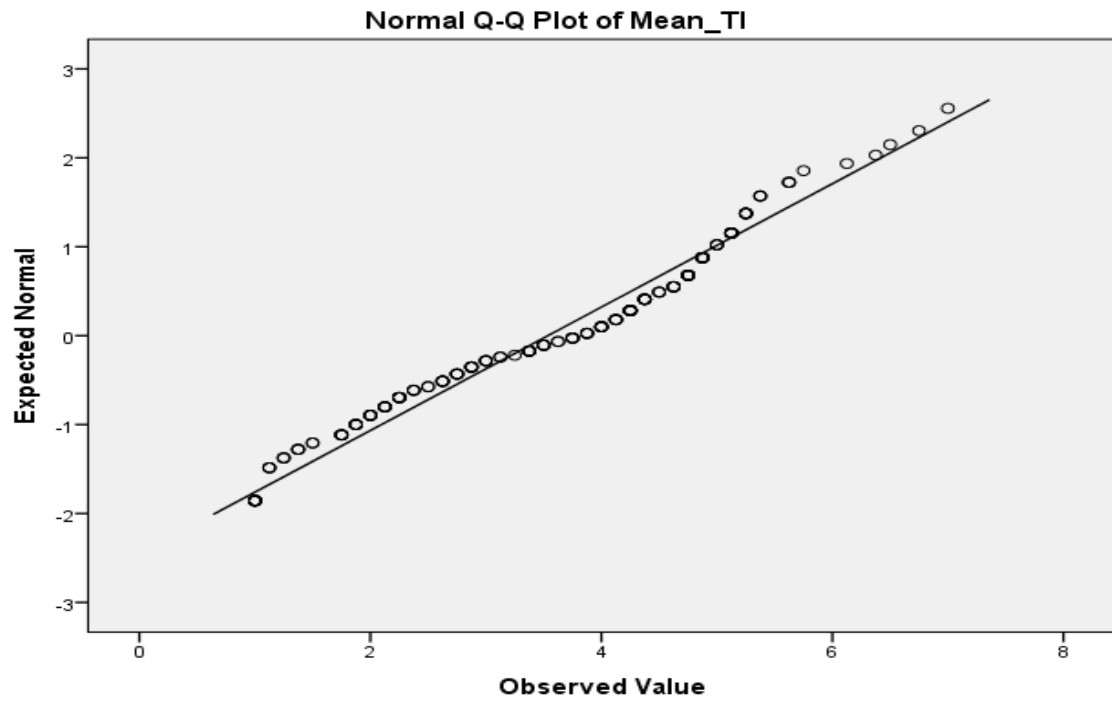
Melalui ujian normaliti, penyelidik boleh membuat tafsiran grafik melalui Plot QQ Normal yang diperolehi dalam ujian tersebut. Plot QQ Normal yang ditunjukkan dalam ujian normaliti adalah satu garis lurus dan linear yang mana menunjukkan bahawa taburan data adalah normal (Clarke & Cooper, 2000). Gambar rajah di bawah menunjukkan hasil yang diperolehi melalui ujian normaliti yang dilakukan ke atas ketiga-tiga pembolehubah (kesepadanan kerja-pekerja, kesepadanan organisasi-pekerja dan niat pusing ganti):



Graf 4.1
Item Normaliti Bagi Kesepadanan Kerja-Pekerja



Graf 4.2
Item Normaliti Bagi Kesepadanan Organisasi-Pekerja



Graf 4.3
Item Normaliti Bagi Niat Pusing Ganti

Hasil yang diperolehi melalui ujian normaliti menunjukkan bahawa terdapat beberapa item dalam setiap pembolehubah (kesepadanan kerja-pekerja, kesepadanan organisasi-pekerja dan niat pusing ganti) berada diluar garis lurus tersebut. Hal ini tidak bermaksud data yang dikumpulkan tidak normal tetapi adalah disebabkan oleh pemilihan jawapan yang dibuat oleh responden semasa mereka menjawab soal selidik tersebut. Setiap responden mempunyai pilihan jawapan tersendiri, maka ini menyebabkan penjadualan data tidak berada dalam strata yang stabil. Oleh sebab itu, terdapat item yang menyimpang sedikit daripada garis lurus tersebut.

4.5 Analisis Faktor

4.5.1 Analisis Faktor Bagi Kesepadanan Kerja-Pekerja

Jadual 4.3 di bawah menunjukkan keputusan yang diperolehi melalui analisis faktor yang telah dilakukan ke atas pembolehubah kesepadanan kerja-pekerja. Jadual 4.3 tersebut memaparkan keputusan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) bagi pembolehubah bebas yang pertama, iaitu kesepadanan kerja-pekerja. Nilai KMO yang diperolehi bagi pembolehubah kesepadanan kerja-pekerja adalah sebanyak 0.916. Ini menjelaskan bahawa jika nilai KMO adalah berhampiran dengan 1.0, maka analisis faktor tersebut mungkin berguna untuk data dan varian berada di tahap menakjubkan. Ini dapat dikuatkan lagi apabila nilai *Barlett* signifikan yang diperolehi adalah 0.000. Selain itu, tiada item mempunyai nilai di bawah 0.50 dalam anti imej. Manakala, semakan ke atas nilai *communalities* menunjukkan bahawa tiada item mempunyai nilai *communalities* bawah 0.40.

Jadual 4.3

Analisis KMO dan Bartlett's Terhadap Kesepadanan Kerja-Pekerja

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.916
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1973.381
	df	28
	Sig.	.000

Seterusnya, penyelidik mengenalpasti bilangan faktor yang wujud dalam kesepadanan kerja-pekerja yang mana dinilai berdasarkan kepada nilai *eigenvalues* dan *scree plot*. Nilai *eigenvalues* dan *scree plot* menunjukkan bahawa terdapat satu faktor yang wujud dalam kesepadanan kerja-pekerja dengan jumlah peratusan kumulatif varian adalah sebanyak 81.540%. Hasil yang diperoleh dapat dilihat menerusi Jadual 4.4 di bawah:

Jadual 4.4

Nilai Eigenvalues dan Peratusan Kumulatif Varian Bagi Kesepadanan-Kerja Pekerja

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.523	81.540	81.540	6.523	81.540	81.540
2	.574	7.169	88.709			
3	.251	3.135	91.844			
4	.221	2.762	94.607			
5	.150	1.880	96.486			
6	.117	1.460	97.946			
7	.112	1.399	99.345			
8	.052	.655	100.000			

Dalam analisis ini juga, penyelidik memperoleh maklumat berkenaan dengan matrik komponen bagi setiap faktor yang terlibat dalam kesepadanan kerja-pekerja. Hanya satu komponen sahaja yang diperoleh daripada ujian analisis faktor tersebut. Item-item dalam pembolehubah kesepadanan kerja-pekerja ini disusun berdasarkan kepada nilai komponen yang diperoleh mereka. Item pertama adalah PJF2 yang mana memperoleh nilai komponen tertinggi, disusuli pula dengan item PJF3, PJF1, PJF8, PJF5, PJF4, PJF7 dan PJF6. Hasil yang diperoleh ditunjukkan dalam Jadual 4.5 di bawah.

Jadual 4.5

Matrik Komponen Bagi Kesepadanan Kerja-Pekerja

	Komponen 1
PJF2: Saya mempunyai kemahiran dan kebolehan yang tepat untuk melakukan kerja ini.	.942
PJF3: Terdapat kesepadanan yang baik antara keperluan kerja dan kemahiran saya.	.937
PJF1: Kebolehan saya bertepatan dengan tuntutan kerja.	.936
PJF8: Terdapat kesepadanan yang sangat baik antara tuntutan kerja dan kemahiran peribadi saya.	.933
PJF5: Personaliti saya mempunyai kesepadanan yang baik dengan pekerjaan ini.	.903
PJF4: Saya ialah orang yang tepat untuk pekerjaan ini.	.903
PJF7: Kebolehan dan latihan saya mempunyai kesepadanan yang baik dengan keperluan tugas saya.	.889
PJF6: Latihan dan pendidikan saya membenarkan saya untuk memenuhi cabaran dalam pekerjaan saya.	.769

4.5.2 Analisis Faktor Bagi Kesepadanan Organisasi-Pekerja

Bagi pembolehubah kedua, iaitu kesepadanan organisasi-pekerja, dapat dilihat bahawa nilai Kaiser-Meyer –Olkin (KMO) adalah sebanyak 0.903 dan memperoleh nilai *Barlett* signifikan 0.000. Hal ini menunjukkan bahawa hubungan setiap item berada dalam keadaan kukuh dan boleh diterima untuk kajian ini. Selain itu, tiada item yang perlu digugurkan kerana nilai anti imej bagi semua item melebihi 0.50. Bagi nilai *communalities* pula, ke semua 8 item mempunyai nilai *communalities* melebihi 0.40 dan boleh diambil kira dalam analisis faktor.

Jadual 4.6

Analisis KMO dan Bartlett's Terhadap Kesepadanan Organisasi-Pekerja

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.903
	Approx. Chi-Square	1766.288
Bartlett's Test of Sphericity	df	28
	Sig.	.000

Seterusnya, penyelidik perlu mengenalpasti bilangan faktor yang wujud dalam kesepadanan organisasi-pekerja melalui dua kaedah, iaitu menentukan nilai *eigenvalues* dan *scree plot*. Hasil yang diperolehi menunjukkan terdapat satu faktor yang mempunyai nilai *eigenvalues* melebihi 1 dengan jumlah peratusan kumulatif varian adalah 77.010%.

Jadual 4.7 di bawah menunjukkan nilai *eigenvalues* yang diperolehi:

Jadual 4.7

Nilai Eigenvalues dan Peratusan Kumulatif Varian Bagi Kesepadanan Organisasi-Pekerja

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.161	77.010	77.010	6.161	77.010	77.010
2	.795	9.943	86.953			
3	.331	4.141	91.094			
4	.214	2.674	93.768			
5	.189	2.357	96.125			
6	.127	1.589	97.715			
7	.112	1.401	99.116			
8	.071	.884	100.000			

Selain daripada menentukan nilai KMO dan *eigenvalues* bagi pembolehubah ini, penyelidik juga membuat uji kaji terhadap nilai komponen bagi setiap item dalam pembolehubah kesepadanan organisasi-pekerja dan ia disusun berdasarkan nilai komponen yang diperolehi yang mana hanya ditentukan oleh satu faktor sahaja. Jika dilihat dalam Jadual 4.8 di bawah, nilai komponen tertinggi adalah pada item POF3, diikuti pula dengan POF1, POF2, POF4, POF5, POF8, POF7, dan akhir sekali POF6. Jadual 4.8 di bawah menunjukkan nilai komponen bagi setiap item dalam pembolehubah kesepadanan organisasi-pekerja.

Jadual 4.8

Matrik Komponen Bagi Kesepadanan Organisasi-Pekerja

	Komponen 1
POF3: Nilai-nilai dan budaya organisasi mempunyai kesepadanan yang baik dengan nilai-nilai saya.	.933
POF1: Nilai-nilai saya bersesuaian atau sepadan dengan nilai-nilai organisasi.	.907
POF2: Saya dapat mengekalkan nilai-nilai saya dalam syarikat ini.	.898
POF4: Personaliti organisasi ini mencerminkan personaliti saya sendiri.	.876
POF5: Objektif saya selari dengan objektif organisasi.	.869
POF8: Kebolehan saya sepadan dengan ciri-ciri perniagaan ini.	.850
POF7: Saya mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang memenuhi permintaan syarikat.	.845
POF6: Saya mempunyai kemahiran dan kebolehan untuk berjaya dalam organisasi ini.	.838

4.5.3 Analisis Faktor Bagi Niat Pusing Ganti

Jadual 4.9

Analisis KMO dan Bartlett's Terhadap Niat Pusing Ganti

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.866
	Approx. Chi-Square	1226.045
Bartlett's Test of Sphericity	df	28
	Sig.	.000

Berdasarkan Jadual 4.9 di atas, hasil analisis faktor ke atas niat pusing ganti melalui ujian Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) adalah menyumbang sebanyak 0.866 dan nilai *Bartlett* signifikan berada di tahap 0.000. Ini membuktikan bahawa setiap item yang

terlibat dalam niat pusing ganti adalah kukuh kerana varian berada di tahap cemerlang dan boleh diterima dalam kajian ini. Selain itu, tiada item yang perlu digugurkan kerana nilai anti imej melebihi 0.50. Bagi nilai *communalities* pula, ke semua 8 item mempunyai nilai *communalities* melebihi 0.40 dan boleh diambil kira dalam analisis faktor.

Selain itu, nilai *eigenvalues* dan *scree plot* juga perlu ditentukan dalam analisis ini. Bagi pembolehubah niat pusing ganti, terdapat dua faktor yang menunjukkan nilai *eigenvalues* melebihi 1 dengan jumlah peratusan kumulatif varian ialah 78.078%. Jadual 4.10 di bawah menunjukkan *nilai eigenvalues* bagi niat pusing ganti:

Jadual 4.10

Nilai Eigenvalues dan Peratusan Kumulatif Varian Bagi Niat Pusing Ganti

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.958	61.970	61.970	4.958	61.970	61.970
2	1.289	16.109	78.078			
3	.677	8.462	86.540			
4	.337	4.208	90.748			
5	.272	3.405	94.153			
6	.225	2.811	96.964			
7	.148	1.846	98.810			
8	.095	1.190	100.000			

Melalui analisis faktor ini juga, penyelidik dapat mengesan nilai komponen bagi setiap item yang ada dalam pembolehubah niat pusing ganti dan hasil yang diperoleh menunjukkan bahawa faktor-faktor tersebut ditentukan oleh satu komponen. Berdasarkan keputusan yang diperoleh, komponen tertinggi dicatatkan oleh TI1, diikuti pula dengan TI2, TI4, TI5, TI8, TI6, TI3 dan TI7.

Jadual 4.11
Matrik Komponen Bagi Niat Pusing Ganti

	Komponen 1
TI1: Saya sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan sekarang.	.895
TI2: Berkemungkinan saya akan mencari pekerjaan baru pada masa akan datang.	.894
TI4: Pada masa ini, saya sedang aktif mencari pekerjaan lain.	.878
TI5: Apabila saya mempunyai peluang untuk bekerja di organisasi lain, saya akan mengambil peluang tersebut.	.809
TI8: Saya bekerja di sebuah syarikat/organisasi yang berprestij dan berjaya.	.749
TI6: Saya merasa bangga bekerja untuk syarikat ini.	.717
TI3: Secepat mungkin, saya akan meninggalkan organisasi ini.	.686
TI7: Jika saya boleh memilih sekali lagi, saya akan memilih untuk bekerja di organisasi saya sekarang.	.623

4.6 Analisis Kebolehpercayaan Bagi Kajian Sebenar Selepas Analisis Faktor

Kebolehpercayaan item dalam kajian ini bermaksud suatu nilai ukuran bagi menentukan ketekalan skor untuk setiap item yang terlibat. Apabila item sama diuji untuk beberapa kali dengan subjek yang sama tetapi pada selang masa berlainan, skor yang akan diperolehi adalah sama atau hampir sama, ia dinamakan sebagai ketekalan.

Analisis kebolehpercayaan akan diuji ke atas 188 sampel soal selidik yang berjaya dikumpulkan oleh penyelidik. Kebolehpercayaan sesuatu data boleh diuji berdasarkan kepada nilai *Cronbach's Alpha* (α) yang diperolehi setelah analisis tersebut dilakukan melalui Pakej Statistik Sains Sosial (SPSS). Nilai alpha tersebut akan menentukan sama ada item-item yang dikaji dalam penyelidikan ini mempunyai ketekalan dalaman yang kuat, sederhana atau lemah. Dalam erti kata yang lain, jika nilai α yang diperolehi menunjukkan nilai dekat dengan 1, maka kebolehpercayaan ke atas skala tersebut adalah tinggi. Manakala, jika nilai α menunjukkan nilai yang rendah, maka kebolehpercayaan ke atas skala tersebut adalah rendah. Pentafsiran pekali kebolehpercayaan yang boleh diterima mengikut pengamal penyelidikan dalam sains sosial ialah lebih daripada 0.60.

Ujian kebolehpercayaan telah dijalankan ke atas item-item yang diuji dalam kajian ini. Hasil yang diperolehi menunjukkan bahawa nilai pekali kebolehpercayaan bagi ketiga-tiga pembolehubah (kesepadanan kerja-pekerja, kesepadanan organisasi-pekerja dan niat pusing ganti) berada di tahap yang sangat baik. Jadual 4.12 menunjukkan nilai kebolehpercayaan yang diperolehi bagi ketiga-tiga pembolehubah (kesepadanan kerja-pekerja, kesepadanan organisasi-pekerja dan niat pusing ganti) yang dikaji:

Jadual 4.12

Hasil Analisis Kebolehpercayaan bagi Kesepadanan Kerja-Pekerja, Kesepadanan Organisasi-Pekerja dan Niat Pusing Ganti Selepas Analisis Faktor

Pembolehubah	Nilai Cronbach's Alpha (α)	Bilangan Item
Kajian Sebenar		
Kesepadanan kerja-pekerja	0.967	8
Kesepadanan organisasi-pekerja	0.957	8
Niat pusing ganti	0.912	8

Berdasarkan Jadual 4.12 di atas, hasil yang diperolehi menunjukkan bahawa indeks nilai kebolehpercayaan berada di antara 0.91 hingga 0.96 (kebolehpercayaan yang sangat baik). Bagi pembolehubah yang pertama, iaitu kesepadanan kerja-pekerja, bilangan item yang dikaji adalah 8 dan nilai *Cronbach's Alpha* (α) yang diperolehi adalah 0.967. Ini membuktikan bahawa kebolehpercayaan berada di tahap yang sangat baik yang mana tidak memerlukan sebarang pindaan dibuat ke atas item-item tersebut. Sementara itu, nilai pekali kebolehpercayaan yang diperolehi bagi pembolehubah kesepadanan organisasi-pekerja ialah 0.957. Nilai *Cronbach's Alpha* yang ditunjukkan oleh pembolehubah kesepadanan organisasi-pekerja juga sangat diterima dalam kajian ini dan kelapan-lapan item yang diuji boleh diterima tanpa perlu menghapuskannya. Akhir sekali, pembolehubah bersandar, iaitu niat pusing ganti memperoleh nilai kebolehpercayaan sebanyak 0.912 dan ia masih dalam lingkungan kebolehpercayaan yang sangat baik. Daripada hasil kebolehpercayaan yang diperolehi bagi ketiga-tiga pembolehubah (kesepadanan kerja-pekerja, kesepadanan organisasi-pekerja dan niat pusing ganti), ia jelas menunjukkan bahawa setiap item yang dikaji mempunyai ketekalan dalaman yang sangat tinggi dan boleh digunakan dalam kajian ini.

Walau bagaimanapun, analisis kebolehpercayaan tidak cukup untuk membuktikan kebolehpercayaan bagi setiap pembolehubah, penyelidik juga perlu menjalankan analisis lain seperti analisis faktor bagi mendapat kesahihan yang betul dalam mengkaji ketekalan dalaman dan hubungan antara item-item yang sedang dikaji. Kesahan dan kebolehpercayaan item adalah amat penting bagi mempertahankan kejituan item tersebut daripada terdedah kepada kecacatan. Semakin tinggi nilai dan tahap kesahan dan kebolehpercayaan item, maka semakin jitu data-data yang akan diperoleh bagi memastikan kajian yang lebih baik dan berkualiti.

4.7 Analisis Demografi Responden

Jadual 4.13
Profil Demografi Responden

Item		Kekerapan	Peratusan (%)
Umur	Bawah 25 tahun	33	17.6
	25 – 35 tahun	84	44.7
	36 – 50 tahun	58	30.9
	50 tahun ke atas	13	6.9
JUMLAH		188	100
Jantina	Perempuan	105	55.9
	Lelaki	83	44.1
JUMLAH		188	100
Bangsa	Melayu	166	88.3
	Cina	20	10.6
	India	1	0.5
	Lain-lain	1	0.5

JUMLAH		188	100
Kelayakan Akademik	Diploma	80	42.6
	Ijazah Sarjana Muda	58	30.9
	Ijazah Sarjana	6	3.2
	Lain-lain (SPM dan STPM)	44	23.4
JUMLAH		188	100
Tempoh Pekerjaan	Kurang dari 2 tahun	39	20.7
	2 – 5 tahun	65	34.6
	6 – 10 tahun	44	23.4
	Lebih dari 11 tahun	40	21.3
JUMLAH		188	100
Status Pekerjaan Semasa	Tetap	152	80.9
	Kontrak	35	18.6
	Kerja sambilan	1	0.5
JUMLAH		188	100
Bilangan Pekerja dalam Syarikat/ Organisasi	Kurang dari 100 pekerja	140	74.5
	101 – 500 pekerja	48	25.5
JUMLAH		188	100
Bidang/Fungsi Pekerjaan	Kewangan/ Perakaunan	58	30.9
	Perkhidmatan Pengilangan	3	1.6
	Fasiliti/ Penyelenggaraan	8	4.3
	Pembelian	9	4.8
	Sumber Manusia	28	14.9
	Teknologi Maklumat	3	1.6
	Perkhidmatan Pelanggan	30	16.0
	Komersial	1	0.5

	Pemasaran	11	5.9
	Pengeluaran	4	2.1
	Perancangan	2	1.1
	Jualan	15	8.0
	Kejuruteraan	4	2.1
	Lain-lain	12	6.4
JUMLAH		188	100
Jawatan dalam syarikat/organisasi	Pengarah	1	0.5
	Pengurus Jabatan	5	2.7
	Pengurus Bahagian	3	1.6
	Ketua Bahagian	18	9.6
	Eksekutif	59	31.4
	Bukan Eksekutif	102	54.3
JUMLAH		188	100

Penyelidik telah mengedarkan sebanyak 350 set borang soal selidik kepada beberapa organisasi pembuatan sekitar kawasan perindustrian Mergong dan jumlah borang soal selidik yang dikembalikan adalah sebanyak 188 borang bersamaan dengan 53.7% kadar maklum balas responden. Sepertimana yang ditunjukkan dalam Jadual 4.13 di atas, majoriti daripada responden adalah berumur 25-35 tahun, iaitu sebanyak 84 orang (44.7%), diikuti dengan umur 36-50 tahun seramai 58 orang (30.9%), 25 tahun ke bawah mencatatkan jumlah sebanyak 33 orang (17.6%) dan minoriti adalah di kalangan pekerja berumur 50 tahun ke atas, iaitu sebanyak 13 orang (6.9%).

Selain itu, pekerja perempuan mencatatkan jumlah responden yang paling tinggi dalam kajian ini, iaitu seramai 105 orang (55.9%) manakala pekerja lelaki hanya seramai 83 orang responden sahaja (44.1%). Jurang peratusan ini menunjukkan bahawa perempuan lebih ramai menyertai dunia pekerjaan berbanding lelaki.

Dari aspek bangsa pula, pekerja berbangsa Melayu mencatatkan jumlah peratusan yang tertinggi, iaitu sebanyak 88.3%, diikuti pula dengan pekerja berbangsa Cina 10.6% dan selebihnya adalah pekerja berbangsa India 0.5% dan lain-lain bangsa 0.5%.

Hampir separuh daripada responden mempunyai kelayakan akademik diperingkat Diploma (42.6%) dan Ijazah Sarjana Muda (30.9%) dan selebihnya mempunyai kelayakan akademik dalam lain-lain peringkat (23.4%) seperti Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) dan Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia (STPM). Terdapat juga responden yang mempunyai kelayakan akademik diperingkat Ijazah Sarjana, iaitu sebanyak 3.2%.

Seterusnya, kadar peratusan yang tertinggi dalam aspek tempoh perkhidmatan responden dalam organisasi adalah disumbangkan oleh responden yang mana telah berkhidmat dengan organisasi mereka antara 2-5 tahun (33.5%). Minoritinya adalah disumbangkan oleh responden yang telah berkhidmat selama kurang dari 2 tahun dalam organisasi, iaitu sebanyak 20.7%.

Status pekerjaan responden adalah majoritinya memegang status pekerjaan tetap (80.9%) dan selebihnya berstatus kontrak (18.6%) serta bekerja sambilan (0.5%). Kebanyakan organisasi yang terlibat dalam kajian ini mempunyai jumlah pekerja kurang

daripada 100 pekerja (74.5.9%) dan hanya 25.5% sahaja yang mempunyai pekerja melebihi 100 dan kurang dari 500 pekerja.

Jika dilihat dari sudut bidang atau fungsi pekerja dalam syarikat, majoriti daripada responden adalah bekerja di bahagian kewangan, iaitu sebanyak 30.9%. Diikuti pula dengan bahagian perkhidmatan pelanggan (16.0%), bahagian sumber manusia (14.9%) dan peratusan yang sedikit disumbangkan oleh bahagian komersial (0.5%).

Akhir sekali, dari aspek jawatan yang dipegang dalam organisasi, Jadual 4.13 di atas jelas menunjukkan bahawa majoriti daripada responden tergolong dalam kalangan pekerja bukan eksekutif (54.3%) dan eksekutif (31.4%).

4.8 Min dan Sisihan Piawai

Selain daripada analisis deskriptif bagi demografi responden, penyelidik juga membuat analisa tentang statistik deskriptif bagi pembolehubah yang terlibat, iaitu kesepadanan kerja-pekerja, kesepadanan organisasi-pekerja dan niat pusing ganti di kalangan pekerja-pekerja industri pembuatan kawasan perindustrian Mergong. Ketiga-tiga pembolehubah ini dinilai berdasarkan kepada nilai min dan sisihan piawai yang diperoleh melalui analisis statistik deskriptif yang telah dibuat. Nilai min diukur bertujuan mendapatkan nilai kecenderungan memusat yang mana dikira dengan menambahkan semua item yang terdapat dalam setiap pembolehubah dan dibahagikan dengan jumlah keseluruhan data dalam setiap pembolehubah tersebut. Manakala, sisihan piawai pula merupakan satu ukuran penyebaran yang diberikan oleh punca kuasa dua positif varians. Jadual 4.14 di

bawah menunjukkan nilai min dan sisihan piawai bagi ketiga-tiga pembolehubah (kesepadanan kerja-pekerja, kesepadanan organisasi-pekerja dan niat pusing ganti) yang terlibat.

Jadual 4.14

Nilai Min dan Sisihan Piawai Bagi Kesepadanan Kerja-Pekerja, Kesepadanan Organisasi-Pekerja dan Niat Pusing Ganti

Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maksimum	Min	Sisihan Piawai
Kesepadanan kerja-pekerja	188	1.00	7.00	4.74	1.28
Kesepadanan organisasi-pekerja	188	1.00	7.00	4.53	1.26
Niat pusing ganti	188	1.00	7.00	3.54	1.44
Valid N (listwise)	188				

Berdasarkan Jadual 4.14 di atas, nilai min yang diperoleh bagi kesepadanan kerja-pekerja adalah sebanyak 4.74 dan nilai sisihan piawai adalah 1.28. Sementara itu, kesepadanan organisasi-pekerja pula mencatatkan nilai min sebanyak 4.53 dan sisihan piawai 1.26. Akhir sekali adalah pembolehubah bersandar, iaitu niat pusing ganti yang menyumbang nilai min sebanyak 3.54 dan sisihan piawai adalah 1.44.

Daripada hasil yang diperoleh, dapat dirumuskan bahawa jika nilai sisihan piawai adalah besar, maka titik data adalah jauh dari min, manakala jika nilai sisihan piawai adalah kecil, titik data akan berada disekeliling min. Oleh yang demikian, nilai sisihan piawai yang diperoleh bagi ketiga-tiga pembolehubah (kesepadanan kerja-pekerja, kesepadanan

organisasi-pekerja dan niat pusing ganti) adalah lebih daripada 0.50. Ini bermaksud, pengagihan item dalam setiap pembolehubah adalah jauh daripada titik min.

4.9 Analisis Korelasi Pearson

Dalam analisis Korelasi Pearson, terdapat dua hubungan yang akan dinilai berdasarkan kepada hipotesis yang telah dibina. Analisis Korelasi Pearson adalah bertujuan untuk mengkaji hubungan antara pembolehubah tidak bersandar (kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja) dengan pembolehubah bersandar (niat pusing ganti). Hasil korelasi yang diperolehi akan menentukan sama ada pembolehubah tidak bersandar memberi kesan atau tidak kepada pembolehubah bersandar.

Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan Korelasi Pearson sebagai alat pengukuran bagi menerangkan tentang kekuatan, hala tuju dan hubungan yang wujud antara pembolehubah tidak bersandar dengan pembolehubah bersandar.

4.9.1 Hubungan Antara Kesepadanan Kerja-Pekerja, Kesepadanan Organisasi-Pekerja dan Niat Pusing Ganti

Daripada keputusan yang ditunjukkan dalam SPSS, hubungan antara kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja terhadap niat pusing ganti di kalangan pekerja-pekerja industri pembuatan Daerah Kota Setar, khususnya kawasan perindustrian Mergong, telah menunjukkan hubungan yang negatif dengan niat pusing ganti. Nilai yang diperolehi bagi kedua-dua pembolehubah tidak bersandar ialah,

hubungan kesepadanan kerja-pekerja dengan niat pusing ganti adalah sebanyak $r = -.573$ dan kesepadanan organisasi-pekerja adalah sebanyak $r = -.681$. Ini bermaksud kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan niat pusing ganti. Hal ini menunjukkan bahawa jika kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja adalah rendah, maka niat pusing ganti di kalangan pekerja-pekerja industri pembuatan Mergong adalah tinggi. Jadual 4.15 di bawah menunjukkan keputusan analisis Korelasi Pearson yang lengkap.

Jadual 4.15

Hubungan antara Kesepadanan Kerja-Pekerja, Kesepadanan Organisasi-Pekerja dengan Niat Pusing Ganti

Bil.	Pembolehubah tidak bersandar	Kesan terhadap niat pusing ganti (r)
1.	Kesepadanan kerja-pekerja	-.573**
2.	Kesepadanan organisasi-pekerja	-.681**

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

4.10 Analisis Regresi

Penyelidik juga menggunakan analisis regresi dalam kajian ini. Analisis regresi adalah bertujuan untuk mengkaji hubungan yang melibatkan pembolehubah tidak bersandar sahaja. Melalui analisis regresi, penyelidik akan memperoleh hasil yang menunjukkan kekuatan atau kelemahan bagi setiap pembolehubah bebas yang terlibat dalam kajian ini.

4.10.1 Pengaruh Kesepadanan Kerja-Pekerja dan Kesepadanan Organisasi-Pekerja Terhadap Niat Pusing Ganti

Jadual 4.16

Analisis Regresi Kesepadanan Kerja-Pekerja dan Kesepadanan Organisasi-Pekerja terhadap Niat Pusing Ganti

Item	Beta	t	Sig.
Kesepadanan kerja-pekerja	-.241	-3.604	.000**
Kesepadanan organisasi-pekerja	-.529	-7.914	.000**
**p<.05	R = .706	r ² = .493	F = 91.997
			Sig. = .000

Berdasarkan Jadual 4.16 di atas, dapat dilihat bahawa item bagi pembolehubah tidak bersandar, iaitu kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja dijelaskan oleh 49.3% daripada varian dalam niat pusing ganti di kalangan pekerja-pekerja industri pembuatan kawasan perindustrian Mergong. Ini menunjukkan bahawa sebanyak 50.7% daripada keseluruhan varian adalah diterangkan oleh pembolehubah tidak bersandar lain yang tidak terlibat dalam penyelidikan ini.

Sementara itu, nilai Beta (β) yang diperoleh bagi kedua-dua pembolehubah (kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja) adalah negatif. Bagi pembolehubah pertama, iaitu kesepadanan kerja-pekerja, nilai beta yang diperolehnya adalah sebanyak $\beta = -.241$. Ini menunjukkan bahawa kesepadanan kerja-pekerja mempunyai hubungan yang negatif dengan niat pusing ganti yang berlaku di kalangan pekerja industri pembuatan sekitar kawasan perindustrian Mergong. Manakala, bagi pembolehubah kesepadanan organisasi-pekerja pula memperoleh nilai beta sebanyak $\beta = -.529$. Hal yang sama turut berlaku ke atas hasil yang diperoleh bagi pembolehubah kedua, iaitu kesepadanan organisasi-pekerja mempunyai hubungan yang negatif dengan

niat pusing ganti. Daripada keputusan yang diperolehi, dapat dilihat bahawa kesepadanan kerja-pekerja mempunyai nilai pekali beta yang tertinggi berbanding kesepadanan organisasi-pekerja, iaitu sebanyak -.241 terhadap niat pusing ganti. Ini bermaksud, pembolehubah kesepadanan kerja-pekerja mempunyai pengaruh yang kuat ke atas niat pusing ganti yang berlaku di kalangan pekerja-pekerja industri pembuatan kawasan perindustrian Mergong.

Sepertimana yang sudah dinyatakan di atas, kedua-dua pembolehubah tidak bersandar (kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja) mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan niat pusing ganti di mana nilai β bagi kesepadanan kerja-pekerja adalah -.241 dan nilai signifikan adalah .000, manakala kesepadanan organisasi-pekerja pula memperoleh nilai $\beta = -.529$ dan tahap signifikan .000. Ini menunjukkan bahawa walaupun nilai beta bagi kedua-dua pembolehubah adalah negatif, tetapi nilai signifikan yang diperolehi masih berada di tahap signifikan, iaitu $p < 0.05$. Oleh yang demikian, hipotesis H1 dan H2 adalah di terima, iaitu kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja mempunyai hubungan yang negatif dengan niat pusing ganti yang mana menunjukkan aras signifikan kurang daripada 0.05.

4.11 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Jadual 4.17

Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Keputusan
H1: Kesepadanan kerja-pekerja mempunyai hubungan negatif dengan niat pusing ganti di kalangan pekerja industri pembuatan kawasan perindustrian Mergong.	Diterima
H2: Kesepadanan organisasi-pekerja mempunyai hubungan negatif dengan niat pusing ganti di kalangan pekerja industri pembuatan kawasan perindustrian Mergong.	Diterima

4.12 Kesimpulan

Secara kesimpulannya, hasil yang diperoleh mendapati bahawa faktor kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan niat pusing ganti yang berlaku di kalangan pekerja industri pembuatan kawasan perindustrian Mergong. Ini membuktikan bahawa kedua-dua faktor tersebut bukanlah faktor utama pekerja berniat untuk berhenti dari pekerjaan mereka sekarang, berkemungkinan terdapat faktor lain yang lebih mendorong kepada niat pusing ganti. Perbincangan lebih terperinci akan dibincangkan dalam bab seterusnya, iaitu bab 5.

BAB LIMA

PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.1 Pengenalan

Bab yang terakhir ini membincangkan tentang keputusan dan penemuan berdasarkan analisis yang dijalankan bagi keseluruhan kajian. Kemudian, diikuti pula dengan batasan kajian dan seterusnya cadangan pada masa akan datang turut dikemukakan bagi membantu penyelidik akan datang yang mana mengkaji hubungan antara kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja ke atas niat pusing ganti yang berlaku di kalangan pekerja industri pembuatan sekitar kawasan perindustrian Mergong. Bab ini diakhiri dengan cadangan secara praktikal dan teori kepada kedua-dua pihak dan kesimpulan keseluruhannya.

5.2 Ringkasan Penemuan Kajian

Berdasarkan kajian ini, tujuan utama adalah untuk mengkaji hubungan antara kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja, yang bertindak sebagai pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah bersandar, iaitu niat pusing ganti di kalangan pekerja industri pembuatan kawasan perindustrian Mergong. Penyelidik telah melakukan analisis terhadap pembolehubah-pembolehubah tersebut (kesepadanan kerja-pekerja, kesepadanan organisasi-pekerja dan niat pusing ganti) untuk menentukan sama ada mereka mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak signifikan.

Dapatan kajian yang pertama menunjukkan bahawa kesepadanan kerja-pekerja mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan niat pusing ganti. Manakala pembolehubah kedua, iaitu kesepadanan organisasi-pekerja juga mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan niat pusing ganti yang berlaku di kalangan pekerja industri pembuatan sekitar kawasan perindustrian Mergong. Ini membuktikan bahawa berkemungkinan terdapat faktor-faktor lain yang lebih menyumbang ke arah niat pusing ganti, iaitu niat seseorang berhenti kerja dalam industri pembuatan.

5.3 Perbincangan Berdasarkan Objektif Kajian

5.3.1 Hubungan Antara Kesepadanan Kerja-Pekerja Terhadap Niat Pusing Ganti

Kajian semasa mengkaji hubungan antara kesepadanan kerja-pekerja dengan niat pusing ganti di kalangan pekerja industri pembuatan sekitar Mergong. Pertama sekali, analisis yang dibuat menunjukkan bahawa hubungan antara kesepadanan kerja-pekerja terhadap niat pusing ganti adalah signifikan negatif ($r = -.573$; $\beta = -.241$; $p \leq 0.05$). Penemuan ini adalah selaras dengan kajian sebelumnya, iaitu kajian yang dilakukan oleh Hollenbeck 1989; Saks & Ashforth 1997; Wilk & Sackett 1996; Hassan, Akram & Naz 2012, yang mana menunjukkan bahawa pekerja yang berkemahiran, berpengetahuan dan berkebolehan setaraf dengan pekerjaan mereka akan mengekalkan pekerjaan mereka sekarang. Oleh yang demikian, nilai koefisien yang diperoleh menunjukkan hasil negatif kerana faktor kesepadanan kerja-pekerja bukanlah sebab utama untuk mereka berhenti dari pekerjaan mereka sekarang.

Malah, merujuk kepada demografi kajian, dapatan kajian juga menunjukkan bahawa majoriti daripada responden (42.6%) adalah berkelulusan diploma dan mereka ini juga adalah dari kategori bukan eksekutif menyebabkan mobiliti pencarian kerja sukar kerana persaingan sengit yang wujud diluar sana. Hal ini menyebabkan mereka terpaksa bekerja di organisasi sekarang walaupun berhadapan dengan masalah kesepadanan kerja-pekerja atau kesepadanan organisasi-pekerja. Maka, masalah mobiliti pencarian kerja dapat membuktikan sebab utama kepada hasil negatif yang diperolehi dalam kajian ini.

Dewasa ini, dapat dilihat bidang pekerjaan semakin kompleks dan ia memerlukan para pekerja yang bukan sahaja berkemahiran teknikal malah mempunyai kemahiran insaniah (*soft skill*) yang tinggi. Pada masa kini, industri pembuatan adalah lebih menuju ke era industri berteknologi tinggi. Maka, sumber tenaga manusia yang diperlukan pada masa akan datang adalah terdiri daripada pekerja-pekerja yang mempunyai tahap pengetahuan, kebolehan dan kemahiran yang tinggi. Selain, itu, pekerja-pekerja ini juga mestilah seorang yang fleksibel, rajin belajar atau sanggup untuk dilatih semula bagi menambahkan pengetahuan yang sedia ada dan mempunyai pelbagai jenis kemahiran yang lain. Jika dilihat dalam dunia pekerjaan Malaysia, pada masa kini ramai pekerja yang bekerja bukan setaraf dengan kelayakan yang dipunyai. Pekerja sedemikian perlu diberikan latihan pembangunan bagi mempelajari kemahiran baru yang diperlukan dalam melaksanakan tanggungjawab yang diberikan yang tidak bertepatan dengan kemahiran yang dimiliki. Dengan cara ini, ia dapat meningkatkan kualiti dan keberkesanan pekerja dalam organisasi itu.

Namun begitu, berdasarkan penyelidikan sebelumnya, individu yang tidak mempunyai kesepadanan dengan kerja akan membangkitkan rasa ketidakpuasan hati dengan kerja mereka dan terdapat juga yang redha dengan tugas baru yang diberikan dengan harapan untuk mencari sesuatu yang lebih baik untuk diri mereka (Edward & Shipp, 2007). Dalam situasi tertentu, ketidaksepadanan mungkin boleh memberikan tekanan kepada fizikal dan mental pekerja yang mana boleh menjejaskan prestasi kerja pekerja. Jika kerja yang diberikan sepadan dengan kebolehan, kemahiran dan pengetahuan pekerja, maka mereka akan berpuas hati semasa melaksanakan kerja mereka dan perjalanan operasi organisasi juga berjalan dengan lancar.

5.3.2 Hubungan Antara Kesepadanan Organisasi-Pekerja Terhadap Niat Pusing Ganti

Secara keseluruhannya, dapatan kajian menunjukkan bahawa kesepadanan organisasi-pekerja mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan niat pusing ganti ke atas pekerja-pekerja industri pembuatan kawasan perindustrian Mergong ($r = -.681$; $\beta = -.529$; $p \leq 0.05$). Hasil yang diperoleh disokong oleh penyelidikan-penyelidik sebelumnya, iaitu Becker & Billings, 1993; Bretz & Judge, 1994; Brown & Yoshioka, 2003; Hassan, Akram, & Naz, 2012; Gill, Ahmed, Rizwan, Farid, Mustafa, Saher, Bashir, & Tanveer 2013, yang mana turut membuat kajian ke atas kesepadanan organisasi-pekerja dengan niat pusing ganti. Hal ini berlaku kerana pekerja yang lebih layak dalam sesebuah organisasi kurang berniat untuk berhenti kerja disebabkan oleh faktor keselesaan dengan nilai-nilai dan budaya yang diterapkan dan diamalkan dalam organisasi serta

persekitaran pekerjaan yang baik disediakan oleh pengurusan tersebut. Oleh yang demikian, faktor ini juga bukanlah faktor utama yang mendorong seseorang pekerja meninggalkan pekerjaan mereka sekarang.

Salah satu sebab kenapa hasil yang diperolehi adalah negatif kerana faktor dalaman organisasi. Dari segi faktor budaya, nilai-nilai dan norma-norma yang diterapkan dalam organisasi tidak menjadi masalah kepada pekerja industri pembuatan kawasan perindustrian Mergong. Majoriti daripada pekerja mempunyai visi, misi dan matlamat yang selari dengan organisasi. Hal ini menyebabkan mereka masih lagi terus kekal dalam organisasi itu. Cuma, para pekerja memerlukan perhatian daripada pihak majikan terhadap keperluan dan kehendak yang mereka perlukan yang mana boleh membuatkan mereka rasa selesa dan yakin untuk terus berkhidmat dalam organisasi itu seperti kebajikan, keselamatan dan kesihatan pekerja. Kebajikan, keselamatan dan kesihatan pekerja adalah perlu dipertimbangkan kerana ia melibatkan diri pekerja itu sendiri kerana mereka berhadapan dengan risiko yang tinggi jika mereka bekerja dalam industri pembuatan. Pihak pengurusan boleh membuat perubahan atau penambahbaikan dari semasa ke semasa supaya pekerja tidak jemu dan terus komited dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan. Perubahan atau penambahbaikan yang dibuat adalah bertujuan untuk membentuk struktur organisasi dan budaya organisasi yang sesuai. Sewajarnya, pihak pengurusan perlu menetapkan satu budaya kerja yang boleh membezakan identiti sesebuah organisasi dengan organisasi yang lain.

Berdasarkan penemuan sebelumnya, jika terdapat keserasian antara ciri-ciri pekerja seperti nilai, matlamat, personaliti dan sikap dengan ciri-ciri organisasi seperti budaya, iklim, nilai, matlamat dan norma akan menghasilkan persekitaran organisasi yang positif seperti peningkatan dalam prestasi kerja dan penurunan dalam pusing ganti pekerja. Secara logiknya, pekerja yang berkongsi nilai-nilai dan matlamat yang sama dengan organisasi akan merasa lebih dekat dengan organisasi dan komited untuk melakukan kerja mereka dan ini secara tidak langsung dapat mengurangkan nisbah pusing ganti pekerja dalam organisasi itu. Dapat disimpulkan bahawa pengurangan kadar pusing ganti pekerja dapat dicapai dengan wujudnya perkongsian nilai dan matlamat antara pekerja dan organisasi, iaitu apa yang diperlukan oleh organisasi adalah sesuatu yang diperlukan oleh pekerja.

5.3.3 Menilai Pengaruh Pembolehubah Tidak Bersandar (Kesepadanan Kerja-Pekerja dan Kesepadanan Organisasi-Pekerja) Ke Atas Pembolehubah Bersandar (Niat Pusing Ganti Pekerja)

Hasil dapatan menunjukkan bahawa kedua-dua pembolehubah tidak bersandar (kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja) mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan niat pusing ganti pekerja industri pembuatan sekitar kawasan perindustrian Mergong, Kedah. Namun begitu, faktor kesepadanan kerja-pekerja lebih cenderung terhadap niat pusing ganti yang sering berlaku di kalangan pekerja-pekerja pada masa kini kerana nilai r adalah $-.573$. Hal ini membuktikan bahawa kemahiran, pengetahuan dan kebolehan adalah amat penting bagi seseorang pekerja

apabila menyandang sesuatu jawatan dalam organisasi. Jika jawatan yang disandang tidak bertepatan dengan kelayakan akademik yang dimiliki oleh pekerja tersebut, maka pekerja tersebut tidak berupaya untuk mengaplikasikan kemahiran, pengetahuan dan kebolehan yang dipunyai terhadap pekerjaan yang dipertanggungjawabkan oleh pihak organisasi. Hal ini kerana, kesepadanan kerja-pekerja adalah faktor pelengkap kepada sesuatu pekerjaan berbanding kesepadanan organisasi-pekerja yang hanya faktor tambahan bagi seseorang pekerja untuk terus kekal dalam organisasi.

5.4 Batasan Kajian

Dalam proses melaksanakan kajian ini, beberapa batasan kajian telah dikenalpasti, iaitu kesukaran dan halangan semasa penyelidik menjalankan penyelidikan ini. Seperti yang dibincangkan sebelumnya, kajian ini mengkaji tentang hubungan antara kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja terhadap niat pusing ganti di kalangan pekerja-pekerja industri pembuatan kawasan perindustrian Mergong. Batasan yang pertama ialah skop kajian ini adalah luas, iaitu melibatkan pekerja-pekerja industri pembuatan sekitar kawasan perindustrian Mergong, iaitu satu mukim yang mempunyai banyak kilang-kilang pembuatan di Kedah. Penyelidik sukar mendapatkan maklumat yang tepat kerana perlu menumpukan perhatian kepada semua industri yang berada di bawah sektor pembuatan. Ini melibatkan kos yang tinggi seperti kos pengangkutan, kos penyediaan borang soal selidik dan kos-kos sampingan lain.

Selain itu, masa juga memainkan peranan penting dalam kajian ini. Masa yang secukupnya diperlukan oleh setiap penyelidik untuk menyelesaikan penyelidikan ini dengan jayanya. Jika masa yang diperuntukkan adalah terhad, maka penyelidik tidak dapat meneliti dan memahami secara mendalam berkenaan dengan kajian yang dilakukan. Hal ini kerana, penyelidik memerlukan masa untuk membaca jurnal-jurnal yang berkaitan untuk dibincangkan dalam bab 2, iaitu ulasan karya dan penganalisan data juga memerlukan masa yang agak lama bagi memastikan hasil yang diperoleh adalah selaras dengan hipotesis yang telah dibina. Sebelum membuat analisis data, proses pengumpulan data juga memakan masa yang lama kerana kajian ini melibatkan responden dari kalangan pekerja. Oleh yang demikian, masa yang agak lama perlu dihabiskan untuk mengumpul semula borang soal selidik yang telah diedarkan kepada para responden kerana kesibukan mereka melaksanakan tugas ditempat kerja.

Akhir sekali, maklumat yang terhad juga menjadi halangan dalam kajian ini. Majoriti daripada penyelidik sebelumnya menjalankan kajian berkenaan dengan kesepadanan organisasi-pekerja dan kesepadanan kerja-pekerja terhadap komitmen organisasi, kepuasan pekerjaan dan sebagainya. Ini menyukarkan proses pencarian dan pemilihan maklumat yang tepat dengan kajian penyelidik.

5.5 Implikasi Kajian

Kajian ini akan memberi sumbangan atau kepentingan kepada kedua-dua aspek, iaitu dari aspek teori dan praktikal. Kajian ini dapat membantu pengurus-pengurus bagi setiap organisasi di bawah industri pembuatan sekitar kawasan perindustrian Mergong untuk mengurangkan kadar nisbah pusing ganti yang besar dengan memahami fenomena yang mendasari faktor kesepadanan kerja-pekerja, kesepadanan organisasi-pekerja dan niat pusing ganti.

Sepertimana yang dapat dilihat, kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja merupakan alat pengukuran yang penting dalam membuat pemilihan calon-calon yang layak bagi sesuatu jawatan dan sistem latihan tenaga kerja yang mana boleh menjadi sumber kepada kelebihan daya saing organisasi. Oleh sebab itu, pengurus perlulah menumpukan perhatian ketika membuat pemilihan pekerja-pekerja yang memenuhi kriteria yang diperlukan oleh organisasi seperti personaliti dan nilai-nilai yang bersesuaian dengan organisasi dan kerja mereka.

Selain itu, pihak pengurusan juga perlu mengambil kira persepsi pekerja terhadap persekitaran pekerjaan yang disediakan oleh organisasi seperti ruang kerja yang cukup bagi setiap pekerja, hubungan antara majikan dan pekerja serta sistem kemudahan lain yang diperlukan oleh pekerja. Jika persekitaran pekerjaan tidak memuaskan, ini dapat mendorong peningkatan kepada niat untuk pekerja meninggalkan pekerjaan mereka. Tambahan lagi, terdapat beberapa faktor yang perlu diberikan perhatian seperti sistem

pengurusan operasi, sistem imbuhan dan penghargaan kepada individu yang layak diiktiraf kerana jasa dan pengorbanan mereka kepada organisasi tersebut. Ini akan menyebabkan pelarasan psikologi yang lebih baik dalam organisasi dan dapat mengurangkan niat pusing ganti di kalangan pekerja. Akhir sekali, pemilihan jenis hak pekerja perlulah selari dengan hak pekerjaan tersebut yang mana dapat meningkatkan produktiviti organisasi dan sekaligus dapat mengurangkan nisbah pusing ganti pekerja dalam organisasi itu.

5.6 Cadangan Untuk Kajian Akan Datang

Dari aspek skop kajian yang luas, penyelidik berpendapat bahawa pada masa akan datang, penyelidik lain boleh membuat penyiasatan berkenaan dengan hubungan pembolehubah-pembolehubah tersebut (kesepadanan kerja-pekerja, kesepadanan organisasi-pekerja dan niat pusing ganti) dengan hanya menumpukan kepada satu jenis industri sahaja disebabkan oleh faktor keberkesanan dan keupayaan memperoleh maklumat yang jitu. Penyelidik boleh membuat kajian sama ada dalam sektor swasta ataupun sektor awam.

Selain itu, penyelidik juga menyarankan kepada penyelidik akan datang supaya membuat penambahan ke atas pembolehubah tidak bersandar seperti mengkaji hubungan antara aktiviti-aktiviti pengurusan sumber manusia (imbuhan dan penghargaan, latihan dan pembangunan, pembangunan kerjaya) terhadap niat pusing ganti di kalangan pekerja-pekerja sama ada dalam industri pembuatan atau industri-industri lain.

Ketepatan dan kejituan maklumat yang diperoleh adalah sangat berguna kepada para penyelidik bagi memastikan kajian yang dilaksanakan tiada sebarang kecacatan atau permasalahan dengan fakta sebenar.

5.7 Cadangan

Keupayaan firma untuk menarik, merekrut dan mengekalkan pekerja yang berbakat, berpengetahuan, berkebolehan dan berkemahiran telah menjadi satu komponen strategik bagi kejayaan korporat sesebuah organisasi. Mencari orang yang tepat untuk sesuatu kerja atau jawatan adalah tugas yang penting yang perlu dilaksanakan oleh pengurusan sumber manusia dalam organisasi. Dari perspektif pekerja, kerja dan organisasi yang betul adalah sangat penting untuk mencapai kualiti hidup yang lebih tinggi. Oleh yang demikian, kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja menjadi konsep yang terpenting bagi kedua-dua pihak, iaitu majikan dan pekerja yang mana boleh mempertimbangkan kepada niat pusing ganti di kalangan pekerja.

Dalam usaha mengurangkan kadar nisbah pusing ganti yang sering berlaku di kalangan pekerja, pengurus perlu melibatkan persepsi pekerja berkaitan dengan kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja. Jika berlaku keserasian yang tinggi antara majikan dan pekerja tetapi pengurangan antara pekerja dan pekerjaan, maka ini boleh menyebabkan majikan hanya mengekalkan pekerja yang lemah sahaja dan sebaliknya. Oleh yang demikian, pengurus perlu berusaha ke arah peningkatan kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja di kalangan pekerja bagi

mengelak daripada berlakunya pusing ganti yang besar dalam organisasi. Penekanan terhadap isu kekurangan penyesuaian antara pekerja dan kerja juga perlu diberikan perhatian yang serius bagi mengelakkan kos yang tinggi jika kehilangan produktiviti syarikat yang banyak. Latihan yang khusus juga perlu direka bagi menekankan pengetahuan, tingkah laku dan sikap yang mana boleh meningkatkan kerja pekerja dengan organisasi tersebut.

Majikan juga boleh menggunakan proses penilaian prestasi sebagai alat untuk mengukur prestasi pekerja. Penekanan terhadap pencapaian nilai-nilai bersama individu dan organisasi boleh menjadi salah satu cara untuk memberi motivasi kepada prestasi pekerja. Sebagai contoh, rakan sekerja boleh menjadi sumber rujukan dalam membantu rakan-rakan lain belajar tentang nilai-nilai yang diamalkan dalam organisasi serta meningkatkan kemahiran baru dalam diri mereka. Salah satu alat pengukuran yang sesuai untuk menilai keseluruhan prestasi pekerja adalah maklumbalas 360 darjah.

Pekerja yang berjaya adalah pekerja yang mempunyai kriteria-kriteria yang bersesuaian dengan pekerjaan dan juga organisasi. Untuk mengekalkan pekerja-pekerja yang mampu menyumbang dan membangunkan syarikat, majikan perlu memastikan permintaan dan kehendak mereka dipenuhi. Pembangunan kerjaya perlu dirancang bagi memastikan pekerja mendapat peluang untuk menambahkan ilmu pengetahuan dan mempelajari kemahiran baru dalam usaha menjadi pekerja yang fleksibel. Corak kerja yang baik juga mampu untuk memberi keselesaan dan menghidupkan suasana kerja yang harmoni

seperti bekerja secara berkumpulan. Oleh itu, majikan perlu menghargai pengorbanan dan usaha yang telah disumbangkan oleh pekerja demi mengekalkan pekerja tersebut dalam organisasi itu.

5.8 Kesimpulan

Sebagai kesimpulannya, pekerja merupakan aset paling berharga dalam sesebuah organisasi. Mereka merupakan tunjang kejayaan organisasi kerana mereka yang menghidupkan dan mematikan sesebuah organisasi itu. Maka, pihak pengurusan perlu sentiasa mengawal kadar nisbah pusing ganti dari semasa ke semasa supaya berada dalam keadaan stabil. Jika kadar pusing ganti adalah tinggi, ini akan menjejaskan reputasi syarikat dan menyebabkan sesebuah syarikat mengalami kerugian disebabkan oleh kehilangan pekerja yang berbakat dan merupakan penyumbang utama kepada kejayaan organisasi.

Berdasarkan kajian ini, terdapat dua faktor yang perlu dititikberatkan, iaitu kesepadanan kerja-pekerja dan kesepadanan organisasi-pekerja. Kesepadanan kerja-pekerja adalah faktor yang berkaitan dengan pekerja dan kerja manakala kesepadanan organisasi-pekerja merupakan faktor pekerja dengan organisasi. Jika aspek-aspek tersebut dipenuhi oleh organisasi, maka pihak pengurusan tidak akan berdepan dengan masalah pusing ganti yang tinggi setiap tahun. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa pekerja akan lebih gemar bekerja dalam organisasi jika kemahiran, pengetahuan dan kebolehan mereka bertepatan dengan tugas yang diberikan. Manakala dari aspek kesepadanan organisasi-

pekerja, pekerja akan merasa selesa bekerja dalam organisasi jika mereka merasakan bahawa nilai-nilai dan budaya organisasi adalah sejajar dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh mereka.

Oleh yang demikian, pihak organisasi perlu merekrut pekerja-pekerja yang berkebolehan, berpengetahuan dan berkemahiran demi memenuhi kriteria yang diperlukan bagi jawatan yang dipohon. Pihak organisasi juga perlu memastikan pekerja-pekerja yang direkrut mempunyai nilai selaras dengan nilai organisasi dan objektif antara kedua-dua pihak adalah sama. Jika mereka berjaya mencari pekerja yang mempunyai kriteria yang diperlukan, maka pencapaian organisasi akan terus berkembang maju dari semasa ke semasa.

RUJUKAN

- Aarons, A. G., & Sawitzky, C. A. (2006). Organizational climate partially mediates the effect of culture on work attitudes and staff turnover in mental health services. *Adm Policy Ment Health, 33*(3), 289-301.
- Ab Rahman, R. (2012). A study on turnover intention trend in commercial banks in Penang, Malaysia.
- Abdul Hamid, S. N., & Yahya, K. K. (2011). Relationship between person-job fit and person-organization fit on employees' work engagement: A study among engineers in semiconductor companies in Malaysia. *Annual Conference on Innovations in Business and Management*.
- Addae, H. M., Parboteeah, K. P., & Davis, E. E. (2006). Organizational commitment and intentions to quit: An examination of the moderating effects of psychological contract breach in Trinidad and Tobago. *International Journal of Organizational Analysis, 14*(3), 225-238.
- Ahad, N. A., Yin, T. S., Othman, A. R., & Yaacob, C. R. (2011). Sensitivity of normality tests to non-normal data. *Sains Malaysian, 40*(6), 637-641.
- Ahmad, B., Shahid, M., Huma, Z. E., & Haider, S. (2012). Turnover intention: An HRM issue in textile sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 3*(12), 125-130.
- Alniacik, E., Alniacik, U., Erat, S., & Akcin, K. (2013). Does person-organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on turnover intentions?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 99*, 274-281.
- Anderson, D.R., Sweeney, D.J., & Williams, T. A. (2004). *Statistics for business and economics*. USA: Thomson South-Western.
- Annelis, E. M., Vianen, V., De Pater, I. E., & Dijk, F. V. (2007). Work value fit and turnover intention: Same-source or different-source fit. *Journal of Managerial Psychology, 22*(2), 188-202.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice* (10th ed.). London: Kagan Page Publisher.
- Aziz, A. N. N., & Ramli, H. (2010). Determining critical success factors of intention to quit among lecturers: An empirical study at UiTM Jengka. *Gading Business and Management Journal, 14*, 33-46.
- Azizi, Y., Hashim, S., Ramli, J., Boon, Y., & Hamdan, R. A. (2007). *Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan Selangor*. PTS Professional Publishing Sdn Bhd.

- Becker, T. E., & Billings, R. S. (1993). Profiles of commitment: An empirical test. *Journal of Organizational Behavior, 14*(2), 177-190.
- Bidgoli, A. M., Javadi, M. H. M., & Ayobi, Z. (2013). The relationship between social capital and job stress case study: Airports administration of Isfahan Province, Iran. *Journal of Basic and Applied Scientific Research, 3*(4), 710-715.
- Bodla, M. A., & Hameed, A. (2009). Factors affecting employee's turnover intentions. *The International Journal of Culture, Knowledge and Change Management, 9*(8), 53-64.
- Bowen, D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Academy of Management Executive, 5*(4), 35-51.
- Bretz, R. D., & Judge, T. A. (1992). The relationship between person-organization fit and career success. *Center for Advanced Human Resource Studies, 1*-37.
- Bretz, R. D., & Judge, T. A. (1994). Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure and career success. *Journal of Vocational Behavior, 44*(1), 32-54.
- Bretz, R. D., Rynes, S. L., & Gerhart, B. (1993). Recruiter perceptions of applicant fit: Implications for individual career preparation and job search behavior. *Journal of Vocational Behavior, 43*, 310-327.
- Burke, R. J. (1988). *Sources of managerial and professional stress in large organizations*, in Cooper, C.L. and Payne, R. (Eds), *causes, coping and consequences of stress at work*, John Wiley & Sons.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology, 87*(5), 875-884.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 67*(3), 294-311.
- Caldwell, D. F., & O'Reilly, C. A. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of Applied Psychology, 75*(6), 648-657.
- Carless, S. A. (2005). Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78*, 411-429.
- Carmeli, A., & Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. *Human Resource Development International, 9*(2), 191-206.
- Cedoline, A.J. (1982). *Job burnout in public education: Systems, Causes and survival skills*. New York: Teachers College Press.

- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Managerial Journal*, 14(3), 333-349.
- Clarke, S. G. and Cooper, C. L. (2000) The risk management of occupational stress. *Health, Risk & Society*, 2, 173 – 187.
- Costello, B. A., & Osborne, W. J. (2005). Best practices in exploratory faktor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research and Evaluation*, 10(7).
- Darusalam, G. Kesahan dan kebolehpercayaan dalam kajian kualitatif dan kuantitatif. *Jabatan Penyelidikan dan Pembangunan*, 61-82.
- Darilay, S. (2013). Average salary increase 5.7% in 2014: Survey. Retrieved from <http://www.thesundaily.my/news/869841>
- DeConinck, J and Bachmann, D. (2004). An analysis of turnover among retail buyers. *Journal of Business Research*. (Online) <http://www.sciencedirect.com>.
- Economy of Malaysia. Retrieved from http://en.wikipedia.org/wiki/Economy_of_Malaysia
- Edward, J. R. (1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review and methodological critique* (Vol.6). New York: Wiley.
- Edward, J. R., & Shipp, A. J. (2007). The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework. In C. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *Perspectives on organizational fit*, 209-258. San Francisco: Jossey-Bass.
- Firth, L., Mellor, J. D., Moore, A. K., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit. *Journal of Managerial Psychological*, 19(2), 170-187
- Flude, R. (1994). Downsizing: selecting who should stay and who should go. *Employee Counselling Today*, 6(6), 11-17.
- FMM directory 2009/2010: Malaysia industries (2009/2010). Kuala Lumpur: Federation of Malaysian Manufacturers.
- Gay, L. R., & Diehl, P. (1996). *Research methods for business and management*. Singapore: Prentice Hall
- Gill, H., Ahmed, I., Rizwan, M., Farid, S., Mustafa, M., Saher, S., Bashir, A., & Tanveer, M. A. (2013). The antecedents of turnover intention: A comprehensive model to predict the turnover intentions. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(12), 392-402.
- Global Towers Watson, (2012). Towers Watson general industry total rewards summary.
- Goh, L. (The Star Online, 2013). Costly job hopping. Retrieved from <http://www.thestar.com.my/News/Nation/2012/02/19/Why-jobhoppers-hop/>.

- Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1996). The affective implications of perceived congruence with culture dimensions during organizational transformation. *Journal of Management*, 22(4), 527-548.
- Hassan, M. U., Akram, A., & Naz, S. (2012). The relationship between person-organization fit, person-job fit and turnover intention in banking sector of Pakistan: The mediating role of psychological climate. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(3), 172-188.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values*, Sage, Beverly Hills, CA.
- Hollenbeck, J. R. (1989). Control theory and the perception of work environments: The effects of focus of attention on affective and behavioral reactions to work. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 43(3), 406-430
- Hunt, S. D., & Chonko, L. B. (1987). Ethical problems of advertising agency executives. *Journal of Advertising*, 53(1), 16-24.
- Iplik, F. N., Kilic, K. C., & Yalcin, A. (2011). The simultaneous effects of person-organization and person-job fit on Turkish hotel managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(5), 644-661.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2010). Retrieved from <http://www.statistics.gov.my>
- Jenkins, J. M. (1993). Self-monitoring and turnover: The impact of personality on intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 14(1), 83-91.
- Johari, J., Yean, T. F., Adnan, Z., Yahya, K. K., & Ahmad, M. N. (2012). Promoting employee intention to stay: Do human resource management practices matter?. *International Journal of Economics and Management*, 6(2), 396-416.
- Jusoh, R., Ibrahim, D.N., & Zainuddin, Y. (2006). Assessing the alignment between business strategy and use of multiple performance measures using interaction approach. *The Business Review, Cambridge*, 5(1), 51.
- Jusoh, R., Ibrahim, D.N., & Zainuddin, Y. (2008). The performance consequence of multiple performance measures usage. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 57(2), 119.
- Jusoh, R., & Parnell, J.A. (2008). Competitive strategy and performance measurement in the Malaysian context. *Management Decision*, 46(1), 5.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Kreuger, L., & Neuman, W.L. (2006). *Social work research methods: Qualitative and quantitative approaches with research navigator*. USA: Pearson / Allyn and Bacon.

- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualization, measurement and implications. *Personnel Psychology*, *49*(1), 1-49.
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*, *53*(4), 643-671.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequence of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *58*, 281-342.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, *59*, 454-470.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Wise, L., & Fireman, S. (1996). An unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Journal*, *39*(1), 5-36.
- Leedy, P.D., & Ormrod, J.E. (2005). *Practical research: Planning and design*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Macy, B. A., & Mirvis, P. H. (1976). A methodology assessment of quality of work life and organizational effectiveness in behavioral-economic terms. *Administrative Science Quarterly*, *21*(2), 212-226.
- Maertz, P. C., Steven, J. M., & Campion, A. M. (2003). A turnover model for the Mexican maquiladoras. *Journal of Vocational Behavior*, *63*, 111-135.
- Makhbul, Z. M., & Hasun, F. M. (2007). Amalan pengambilan dan pemilihan pekerja: Tinjauan ke atas firma terpilih di sektor perkilangan. *IJMS*, *14*(2), 143-162.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2003). *Human Resource Management. 10th Edition*. Ohio: Thomson-Southwestern. USA
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, *69*(3), 372-378.
- Min, C. M., Ai, Y. J., Choo, A. C. P., Wah, W. P., & Yang, Y. C. (2012). A study of the effect of corporate social responsibility (CSR) towards consumer buying behavior. *International Conference on Management, Economics and Finance Proceeding*, 1-15.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover, causes, consequences and control*. Addison-Wesley Publishing, MA
- Mobley, W.H., Horner, S.O., & Hollingsworth, A.T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, *63*(4), 408-414.

- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). The ties that bind: Social networks, person-organization value fit, and turnover intention. *Journal of Public Administration Research and Theory, 18*, 205-227.
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person environment congruence. Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior, 31*(3), 268–277.
- Nantaporn, M., & Kleiner, B. H. (2003). The effect of downsizing on morale and attrition. *Management Research News, 52*-62.
- Nelson, D. L., & Burke, R. J. (2000). Women executives: Health, stress and success. *Academy of Management Executive, 14*(2), 107-121.
- New Straits Times, (2011). 75 percent of employees thinking of quitting: Survey. Retrieved from <http://news.asiaone.com/News/AsiaOne+News/Malaysia/Story/A1Story20111026-307053.html>
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual: A step-by-step guide to data analysis using SPSS for Windows (version 15)* (3rd ed.). New South Wales: Allen & Unwin.
- Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Iowa State University Press, Ames, IA
- Rahman, W., & Nas, Z. (2013). Employee development and turnover intention: Theory validation. *European Journal of Training and Development, 37*(6), 564-579.
- Rao, G. G. (1970). Pathology tests: Is the time for demand management ripe at last? *Journal of Clinical Pathology, 56*(4), 243-248.
- Saks, A. M., & Ashforth, E. (1997). Socialization tactics and newcomer information acquisition. *International Journal of Selection and Assessment, 5*, 48-61.
- Samat, N., Ramayah, T., & Saad, N.M. (2006). TQM practices, service quality, and market orientation. *Management Research News, 29*(11), 713.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research methods both business students*. Harlow, England: Financial Times / Prentice Hall.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology, 40*, 437-454
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology, 48*, 747-773.
- Schraeder, M., Self, D. R., & Lindsay, D. R. (2006). Performance appraisals as a selection criterion in downsizing: a comparison of rank-order and banding approaches. *Managerial Law, 48*(5), 479-494.

- Schwepker, C. H. Jr. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52.
- Schyns, B., Torka, N., & Goessling, T. (2007). Turnover intention and preparedness for change. *Career Development International*, 12(7), 660-679.
- Sekaran, U. (2000). *Research methods for business*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, U. (2003). *Research method for business: A skill building approach* (4th ed.): John Wiley & Sons.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research method for business: A skill building approach* (6th ed.): John Wiley & Sons.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54 (6), 179-196.
- Selmer, J. and Waldstrom, C. (2007). Work values of surviving and non-surviving managers during economic recession. *Career Development International*, 2(5), 433-445.
- Shim, M. (2010). Factors influencing child welfare employee's turnover: Focusing on organizational culture and climate. *Children and Youth Services Review*, 32, 847-856.
- Shokawi, A. (Utusan Online, 2013). Bajet 2014: Penarafan kredit, TPPA, KDNK. Retrieved from http://ww1.utusan.com.my/utusan/Rencana/20130904/re_07/Bajet-2014-Penarafan-kredit-TPPA-KDNK
- Sousa-Poza, A., & Henneberger, E. (2004). Analyzing job mobility with job turnover intentions: An international comparative study. *Journal of Economics Issues*, 38(1), 113-137.
- Sparks, K., & Cooper, C. L. (1999). Occupational differences in the work-strain relationship: Towards the use of situation specific models. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 219-229.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th Ed.). Boston: Pearson Education.
- Tom, V. R. (1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 573-592.
- Udo, J. G., Guimaraes, T., & Igbaria, M. (1997). An investigation of the antecedents of turnover intention for manufacturing plant managers. *International Journal of Operations & Production Management*, 17(9), 912-930.

- Van Vianen, A. E. M. (2000). Person-organization fit: The match between newcoers' and recruiters' preferences for organizational cultures. *Personnel Psychology*, 53, 113-49.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work-attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489.
- Wheeler, A. R., Buckley, M. R., Halbesleben, J. R., Broue, R. L., & Ferris, G. R. (2005). The elusive criterion of fit revisited: Toward an integrative theory of multidimensional fit. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 24, 265-304.
- Wilk, S. L., & Sackett, P. R. (1996). Longitudinal analysis of ability-job complexity fit and job change. *Personnel Psychology*, 49(4), 937-967.
- Wilkins, L. A., & Ouchi, G. W. (1983). Efficient culture: Exploring the relationship between culture and organizational performance. *Administrative Science Quarterly*, 28(3).
- Wong, K. (2012). Malaysia average turnover rate for executives. *Gec Business Review*. Retrieved from <http://geconsult.blogspot.com/2012/03/malaysia-average-turnover-rate-for.html>
- Yin-Fah, B. C., Foon, Y. S., Leong, L. C., & Osman, S. (2010). An exploratory study on turnover intention among private sector employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 57-64.
- Zikmund, W. (2003). *Business research methods*. Fort Worth: Harcourt College Publishers.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2013). *Business Research Methods* (9th ed.). Canada: South Western.