

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT
PEKERJA UNTUK MENINGGALKAN SESEBUAH
ORGANISASI**

NUR ATIKAH SYAZWANI BINTI MAT YUNUS



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2022**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT
PEKERJA UNTUK MENINGGALKAN SESEBUAH
ORGANISASI**

NUR ATIKAH SYAZWANI BINTI MAT YUNUS

**TESIS INI DISERAHKAN UNTUK MEMENUHI
KEPERLUAN PENGIJAZAHAN IJAZAH
SARJANA MUDA SAINS SOSIAL
(HUBUNGAN INDUSTRI)**



UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2022**

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL : **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT PEKERJA UNTUK MENINGGALKAN SESEBUAH ORGANISASI**

IJAZAH : **SARJANA MUDA DENGAN KEPUJIAN**

BIDANG : **HUBUNGAN INDUSTRI**

Saya **NUR ATIKAH SYAZWANI BINTI MAT YUNUS**, Sesi **2019-2022**, mengaku membenarkan tesis Sarjana ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

1. Tesis ini adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. Sila tandakan (/):

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA 1972)

TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD

atikahsyazwani

NUR ATIKAH SYAWANI BINTI MAT
YUNUS
BA19110255

Disahkan Oleh,



ANITA BINTI ARSAD
PUSTAKAWAN KANAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

(Tandatangan Pustakawan)

Tarikh : 12 Ogos 2022

syakirah
(Dr. Noor Syakirah binti Zakaria)
Penyelia Utama

PENGAKUAN

Saya Nur Atikah Syazwani Binti Mat Yunus dengan ini mengakui bahawa Tesis Latihan Ilmiah Sarjana Muda Sains Sosial dengan Kejurian Hubungan Industri yang bertajuk "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pekerja Untuk Meninggalkan Sesebuah Organisasi" adalah hasil usaha saya sendiri melainkan ringkasan dan petikan yang terdapat dalam kajian ini di mana setiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

atikah syazwani

12 Ogos 2022

Nur Atikah Syazwani Binti Mat Yunus
BA19110255
Hubungan Industri
Fakulti Sains Sosial Dan Kemanusiaan
Universiti Malaysia Sabah

Tarikh



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGESAHAN

NAMA : **NUR ATIKAH SYAZWANI BINTI MAT YUNUS**
NO. MATRIK : **BA19110255**
TAJUK : **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT PEKERJA
UNTUK MENINGGALKAN SESEBUAH ORGANISASI**
IJAZAH : **SARJANA MUDA SAINS SOSIAL DENGAN KEPUJIAN
(HUBUNGAN INDUSTRI)**



DISAHKAN OLEH;

Latihan ilmiah ini dikemukakan bagi memenuhi sebahagian daripada syarat untuk memperolehi Ijazah Sarjana Muda Sains Sosial Dengan Kepujian dalam bidang Hubungan Industri.

UMMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

syakirah

26 september 2022

Penyelia Akademik
Dr. Noor Syakirah Binti Zakaria
Pensyarah Hubungan Industri
Fakulti Sains Sosial Dan Kemanusiaan
Universiti Malaysia Sabah

Tarikh

PENGHARGAAN

Pertama sekali, saya ingin merakamkan jutaan terima kasih dan setinggi-tinggi penghargaan kepada Dr. Noor Syakirah selaku penyelia saya kerana telah banyak memberikan tunjuk ajar dan bimbingan serta dorongan yang tidak terhingga bagi membantu saya dalam menyempurnakan latihan Ilmiah ini. Bukan itu sahaja, walaupun saya menghadapi beberapa halangan dalam menyelesaikan Latihan Ilmiah ini, beliau sentiasa membantu melalui bimbingan dan cadangannya, Oleh yang demikian, saya dapat menyelesaikan latihan sarjana dengan jayanya.

Saya juga mengucapkan ribuan terima kasih kepada keluarga saya, terutama kepada kedua ibu bapa saya. Sepanjang proses penyelidikan saya, baik dari segi mental dan fizikal, mereka telah memberikan bantuan menyeluruh dari segi kewangan, galakan dan sokongan. Semua nasihat dan cadangan yang mereka berikan juga merupakan salah satu motivasi untuk saya terus bekerja keras untuk menyelesaikan latihan Ilmiah saya. Seterusnya, di kesempatan ini juga saya ingin merakamkan ucapan ribuan terima kasih kepada Nur Affizan, Nurazira, Mohd Azmin dan Nur Hanisah yang telah sama-sama mengharungi suka dan duka semasa menjalani enam semester dalam kursus Hubungan Industri.

Di samping itu, saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada rakan seperjuangan saya atas semua bantuan mereka dalam berkongsi maklumat, idea dan bimbingan, dan dorongan semasa menyelesaikan penyelidikan ini. Seterusnya, kepada semua responden yang telah mengambil bahagian dalam karya saya dan dengan ikhlas menolong saya menjawab soal selidik. Tidak lupa juga kepada Encik Abdul Rahman Amir (Senior) yang memberi tunjuk ajar dalam menyiapkan Latihan ilmiah ini.

Akhir kata, saya juga ingin mengucapkan jutaan terima kasih kepada setiap individu yang secara langsung atau tidak langsung mengambil bahagian dalam menjayakan penyelidikan ini. Tanpa kerjasama dan pertolongan tersebut, sangat sukar bagi saya untuk menyelesaikan latihan ilmiah ini. Terima kasih.

atikahsyazwani

Nur Atikah Syazwani Binti Mat Yunus

12 Ogos 2022

ABSTRAK

Kajian yang dijalankan adalah bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi niat pekerja untuk meninggalkan sesebuah organisasi. Kajian ini akan melihat faktor yang mempengaruhi niat pekerja untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Seterusnya, mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi niat pekerja untuk meninggalkan organisasi yang terdiri daripada faktor gaji, kepuasan kerja dan tekanan kerja. Kajian ini dijalankan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel kajian ini terdiri daripada 101 responden dalam kalangan pekerja hypermarket di Papar, Sabah. Borang soal selidik ini diedarkan menggunakan pautan Google Form kepada 101 responden secara rawak melalui media sosial seperti Whatsapp, Facebook, Telegram dan Instagram pengkaji. Data yang diperoleh melalui soal selidik akan dianalisis menggunakan SPSS versi 28. Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan, faktor-faktor yang mempengaruhi niat pekerja untuk meninggalkan organisasi adalah pada tahap yang tinggi, manakala tahap keinginan pekerja untuk meninggalkan organisasi juga pada tahap yang tinggi. Selain itu, analisis kolerasi menunjukkan bahawa terdapat hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi dan tahap keinginan pekerja untuk meninggalkan sesebuah organisasi dengan mencatatkan nilai kolerasi yang tinggi. Bagi analisis regresi pelbagai pula telah menunjukkan bahawa terdapat beberapa faktor yang signifikan terhadap tahap keinginan pekerja untuk meninggalkan sesebuah organisasi. Oleh itu, hipotesis kajian iaitu (H_3) tekanan kerja adalah diterima yang mana wujud hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi tahap keinginan pekerja untuk meninggalkan sesebuah organisasi.

Kata Kunci: Faktor-Faktor, Kepuasan Kerja, Tekanan Kerja, Gaji, Tahap Keinginan Meninggalkan Organisasi, Sektor Peruncitan dan Pemborongan.

ABSTRACT

The purpose of the study is to examine the factors that influence the intention of employees to leave an organization. This study will look at the factors that influence the intention of employees to leave their jobs. Next, identify the factors that influence the employee's intention to leave the organization which consists of salary factors, job satisfaction and job stress. This study was conducted using a quantitative approach. The sample of this study consists of 101 respondents among hypermarket workers in Papar, Sabah. This questionnaire was distributed using a Google Form link to 101 random respondents via social media such as WhatsApp, Facebook, Telegram and the researcher's Instagram. The data obtained through the questionnaire will be analyzed using SPSS version 28. Based on the descriptive analysis carried out, the factors that influence the intention of employees to leave the organization are at a high level, while the level of desire of employees to leave the organization is also at a high level. In addition, the correlation analysis shows that there is a relationship between the influencing factors and the level of desire of employees to leave an organization by recording a high correlation value. As for multiple regression analysis, it has been shown that there are several significant factors on the level of employee's desire to leave an organization. Therefore, the research hypothesis that is (H₃) work pressure is accepted where there is a relationship between the factors that influence the level of employee's desire to leave an organization.

Keywords: Factors, Job Satisfaction, Job Stress, Salary, Level of Desire to Leave the Organization, Retail and Wholesale Sector.

SENARAI KANDUNGAN

	Halaman
TAJUK	i
BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS	ii
PENGAKUAN	iii
PENGESAHAN	iv
PENGHARGAAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
SENARAI KANDUNGAN	viii-xii
SENARAI JADUAL	xiii-xiv
SENARAI RAJAH	xiv
SENARAI LAMPIRAN	xv
BAB 1: PENDAHULUAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	1-2
1.3 Pernyataan Masalah	3
1.3.1 Kajian Lepas Berkaitan Niat Berhenti Kerja Tidak Konsisten	3
1.3.2 Kajian lepas mengenai sistem gaji, kepuasan kerja dan tekanan kerja masih Terhadap	4
1.4 Persoalan Kajian	5
1.5 Objektif Kajian	5
1.6 Skop Kajian	5
1.7 Kepentingan Kajian	
5 1.7.1 Organisasi Sektor Swasta	6
1.7.2 Pekerja Sektor Swasta	6
1.7.3 Akademik	7
1.8 Definisi Operasional	
1.81 Tekanan Kerja	8
1.8.2 Faedah dan Ganjaran	8

1.8.3	Kepuasan Kerja	8
1.8.4	Niat Untuk Meninggalkan Organisasi	8
1.9	Susunan Bab	8-9

BAB 2: SOROTAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	10
2.2	Definisi Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi	10-13
2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pekerja Untuk Meninggalkan Organisasi	14
2.3.1	Faktor Gaji	14-15
2.3.2	Faktor Kepuasan Kerja	15-18
2.3.3	Faktor Tekanan Kerja	18
2.3.3.1	Kajian Tempatan	20-22
2.3.3.2	Kajian Luar Negara	23-24
2.4	Hubungan Sistem Gaji dengan Niat untuk Meninggalkan Organisasi	24-25
2.5	Hubungan Faktor Kepuasan Kerja dengan Niat untuk Meninggalkan Organisasi	25-26
2.6	Hubungan antara Tekanan Kerja dengan Niat untuk Meninggalkan Organisasi	26-27
2.7	Teori yang Menyokong Perkaitan di Antara Kepuasan Kerja dan Keinginan Pekerja Untuk Berhenti	28
2.8	Teori yang Menyokong Perkaitan Di Antara Ganjaran Kewangan dan Keinginan Pekerja Untuk Berhenti	29
2.9	Kajian Lepas Faktor Penyebab Keinginan Pekerja untuk Meninggalkan Organisasi	29-31
2.10	Rumusan Definisi Keinginan untuk Meninggalkan Organisasi	31-33
2.11	Kerangka Konseptual	33
2.12	Hipotesis Kajian	34
2.13	Rumusan	34

BAB 3: METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	35
3.2	Reka Bentuk Kajian	36-37

3.2.1	Pendekatan Kaedah Kuantitatif	37
3.3	Unit Analisis	37
3.4	Teknik Persampelan	38
3.4.1	Populasi	38
3.4.2	Sampel Kajian	39
3.5	Teknik Pengumpulan Data	39
3.5.1	Pengumpulan Data Primer	39-40
3.5.2	Pengumpulan Data Skunder	40
3.6	Instrumen Kajian	40
3.6.1	Soal selidik	40-41
3.7	Pengukuran Pemboleh Ubah Kajian	41
3.7.1	Bahagian A : Demografi Responden	42
3.7.2	Bahagian B : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Pekerja untuk Meninggalkan Organisasi	42-44
3.7.3	Bahagian C : Niat untuk Meninggalkan Organisasi	45
3.8	Teknik Penganalisisan Data	45-47
3.9	Rumusan	47

BAB 4: ANALISIS DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	48
4.2	Demografi Responden	49
4.2.1	Jantina	49
4.2.2	Umur	49-50
4.2.3	Keturunan	50
4.2.4	Status	50-51
4.2.5	Tahap Pendidikan	51
4.2.6	Pengalaman Bekerja	52
4.3.1	Analisis Deskriptif Faktor-Faktro Yang Mempengaruhi Niat Pekerja untuk Meninggalkan Organisasi.	
4.3.1.1	Taburan Min Dan Sisihan Piawai Bagi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Pekerja untuk Meninggalkan Organisasi.	53

4.3.1.2	Taburan Min Dan Sisihan Piawai Bagi Niat untuk Meninggalkan Organisasi	53-54
4.3.1.3	Taburan Min Dan Sisihan Piawai Keseluruhan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pekerja untuk Meninggalkan Organisasi	54-56
4.3.2	Niat untuk Meninggalkan Organisasi	59-60
4.3.3	Keseluruhan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pekerja untuk Meninggalkan Organisasi	61
4.4	Analisis Kolerasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pekerja untuk Meninggalkan Organisasi	62
4.5	Analisis Regresi Pelbagai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pekerja untuk Meninggalkan Organisasi	63
4.5.1	Rumusan Modal Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pekerja untuk Meninggalkan Organisasi	63
4.5.2	Analisis ANOVA Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pekerja untuk Meninggalkan Organisasi	64
4.5.3	Pengaruh Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pekerja untuk Meninggalkan Organisasi	65
4.6	Keputusan Hipotesis	66
4.7	Rumusan	66

BAB 5: PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.1	Pengenalan	67
5.2	Ringkasan Kajian	67-69
5.3	Perbincangan Kajian	69
5.3.1	Mengkaji Faktor yang Menyebabkan Niat Pekerja untuk Meninggalkan Organisasi	69-70
5.3.2	Mengkaji Hubungan Antara Sistem Gaji, Kepuasan Kerja dan Tekanan Kerja Dengan Niat Pekerja untuk Meninggalkan Organisasi	70-71
5.4	Implikasi Kajian	72
5.4.1	Implikasi Teoritikal	72-73
5.4.2	Implikasi Metodologi	73
5.4.3	Implikasi Praktikal	74

5.5	Batasan Kajian	75
5.6	Cadangan Kajian Akan Datang	75
	5.6.1 Cadangan Kepada Pihak Organisasi	75-76
	5.6.2 Cadangan Kepada Pihak Pengkaji Akan Datang	76
5.7	Rumusan Bab	76
RUJUKAN		77-82
LAMPIRAN		83-89



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI JADUAL

	Halaman
Jadual 2.10.1 : Definisi-definisi Keinginan untuk Meninggalkan Organisasi Mengikut Pengkaji-Pengkaji Lepas	31-33
Jadual 3.6.1 : Senarai Instrumen Kajian yang Digunakan	41
Jadual 3.6.2 : Pemilihan Jawapan Mengikut Skala Likert	41
Jadual 3.7.2 : Item Bahagian b	43-44
Jadual 3.7.3 : Item Bahagian c	45
Jadual 3.8.1 : Kaedah Analisis Data	46
Jadual 3.8.2 : Skala Skor Min dan Interpretasi	47
Jadual 4.2.1 : Taburan Kekeperan Mengikut Jantina	49
Jadual 4.2.2 : Taburan Kekeperan Mengikut Umur	49
Jadual 4.2.3 : Taburan Kekeperan Mengikut Keturunan	50
Jadual 4.2.4 : Taburan Kekeperan Mengikut Status	50
Jadual 4.2.5 : Taburan Kekeperan Mengikut Tahap Pendidikan	51
Jadual 4.2.6 : Taburan Kekeperan Mengikut Pengalaman Bekerja	52
Jadual 4.3.1.1 : Taburan Min dan Sisihan Piawai Bagi Faktor Gaji	53-54
Jadual 4.3.1.2 : Taburan Min dan Sisihan Piawai Bagi Faktor kepuasan Kerja	55-56
Jadual 4.3.1.3 : Taburan Min dan Sisihan Piawai Bagi Faktor Tekanan Kerja	57-58
Jadual 4.3.2.1 : Taburan Min dan Sisihan Piawai Bagi Niat untuk Meninggalkan Organisasi	59-60
Jadual 4.3.3.1 : Taburan Min dan Sisihan Piawai Bagi Keseluruhan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pekerja untuk Meninggalkan Organisasi	61
Jadual 4.4.1 : Analisis Kolerasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pekerja Untuk Meninggalkan Organisasi	62
Jadual 4.5.1.1 : Rumusan Model Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pekerja untuk Meninggalkan Organisasi.	63
Jadual 4.5.2.1 : Analisis ANOVA Hubungan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pekerja untuk Meninggalkan Organisasi.	64
Jadual 4.5.3.1 : Pengaruh Faktor-Faktor Pendorong Terhadap Niat untuk Meninggalkan Organisasi	65
Jadual 4.6.1 : Ringkasan Keputusan Hipotesis	66

SENARAI RAJAH

	Halaman
Rajah 2.1 : Kerangka Konseptual Kajian Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pekerja Untuk Meninggalkan Organisasi	33
Rajah 3.7 : Pemboleh Ubah Bersandar dan Pembolehubah Tidak Bersandar	42



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI LAMPIRAN

	Page
Lampiran A : Borang Soal Selidk	83-87
Lampiran B : Data SPSS	88
Lampiran C : Keputusan Plagiarisme	89



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pengenalan

Bab ini mengandungi penerangan tentang latar belakang kajian, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, skop kajian, kepentingan kajian dan definisi operasional yang digunakan dalam kajian. Akhir sekali, susunan bagi keseluruhan tesis juga turut dijelaskan.

1.2 Latar Belakang Kajian

Pekerja merupakan aset penting di dalam setiap organisasi. Setiap organisasi berusaha mencari pekerja yang berkualiti tinggi bertujuan untuk membantu organisasi dalam mencapai objektif dan prestasi kerja yang optimum (Sulaiman & Hussain, 2018). Namun begitu, peningkatan peratusan pekerja untuk meninggalkan organisasi sebelum tempoh persaraan semakin menjadi trend pada ketika ini. Niat ingin berhenti kerja dalam kalangan pekerja dipercayai berpunca daripada wujudnya faktor-faktor pendorong. Faktor yang baik pastinya akan mendorong niat pekerja untuk terus kekal dalam organisasi, sebaliknya faktor yang buruk akan mendorong niat ingin berhenti kerja dalam kalangan pekerja. Menurut Firth & Loquet (2016), niat ingin berhenti kerja dipengaruhi oleh tekanan kerja, ketidakpuasan hati pekerja terhadap pekerjaannya, dan kurangnya komitmen pekerja terhadap organisasi.

Kajian ke atas faktor-faktor yang boleh mendorong niat ingin berhenti kerja di kalangan pekerja amat perlu dijalankan kerana ia merupakan asas kepada masalah pusing ganti sebenar pekerja. Banyak penemuan daripada kajian-kajian terdahulu telah membuktikan bahawa fenomena pusing ganti pekerja adalah didahului dengan niat ingin berhenti kerja dalam kalangan pekerja. Sesebuah organisasi yang menghadapi keadaan pemberhentian pekerja dan pengambilan pekerja baru ini yang dimaksudkan dengan mengalami pusing ganti pekerja. Menurut Cotton dan Tuttle (2017) pusing ganti bermaksud andaian kemungkinan seorang individu akan kekal berada atau meninggalkan sesuatu

organisasi. Robbins (2016) mendefinisikan pusing ganti sebagai pemberhentian seseorang pekerja yang bersifat tetap dalam sesuatu pekerjaan atau organisasi yang dilakukan oleh seseorang pekerja itu sendiri sama ada secara sukarela ataupun diberhentikan. Menurut Harninda (2018) niat pusing ganti pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah seseorang pekerja dari satu tempat kerja ke suatu tempat kerja yang lainnya.

Keinginan berhenti kerja merupakan indikator penting kepada kecenderungan organisasi untuk kehilangan pekerja (Omar, Halim, & Johari, 2013). Apabila ramai pekerja berhenti kerja, organisasi akan menanggung kos yang tinggi untuk mencari, merekrut dan melatih pekerja baru bagi menggantikan pekerja yang telah berhenti. Dianggarkan kos yang perlu ditanggung untuk menggantikan pekerja yang telah berhenti mencecah dua kali ganda daripada jumlah gaji tahunan pekerja tersebut (Borysenko, 2015). Ianya akan melemahkan prestasi pengurusan dan produktiviti organisasi, seterusnya boleh menyumbang kepada moral dan motivasi kerja yang rendah (Kokemuller, 2010; Tariq, Ramzan, & Riaz, 2013).

Oleh itu, setiap majikan perlu lah memainkan peranan dalam mengetahui niat seseorang pekerja untuk meninggalkan organisasi kerana dengan mengetahuinya, majikan akan dapat bertindakbalas dengan kelakuan pekerja tersebut (Robbins 2000). Dalam konteks kajian ini, apabila majikan tahu akan niat pekerjanya untuk meninggalkan organisasi, maka majikan boleh bertindak balas dengan mengambil inisiatif tertentu supaya pekerja tersebut mengubah niatnya atau sekurang-kurangnya memikirkan semula hasrat mereka untuk meninggalkan organisasi tersebut. Selain daripada itu, pihak pengurusan juga dapat mengelak dari kos yang tinggi apabila melibatkan pengambilan kakitangan yang terutamanya dari segi kos induksi latihan kepada kakitangan dan seterusnya isu yang melibatkan produktiviti organisasi secara keseluruhannya. Setakat ini banyak kajian yang dijalankan bagi mengkaji tentang faktor-faktor yang mendorong niat pekerja untuk meninggalkan organisasi dalam pelbagai skop kajian seperti Hubungan antara Konflik Kerja-Keluarga dan Niat Berhenti Kerja yang dilakukan oleh Jamilla Syaza Zainourudin (2021), Perhubungan Di Antara Kepuasan Kerja Dan Niat Untuk Meninggalkan Organisasi Di Kalangan Penjawat Awam Di Malaysia yang dilakukan oleh Mohammad Chin & Syed Azizi Wafa Syed Khalid Wafa (2017), namun kajian lepas dalam sektor peruncitan dan pemborongan adalah masih terhad. Oleh itu, dalam kajian ini pengkaji lebih memfokuskan kepada faktor kepuasan kerja, faktor gaji dan tekanan kerja sebagai pembolehubah bebas dan niat untuk berhenti kerja sebagai pembolehubah bersandar.

1.3 Pernyataan Masalah

Di peringkat global, terdapat pelbagai fenomena yang biasa berlaku dalam kalangan kakitangan untuk meninggalkan organisasi. Keputusan untuk meninggalkan organisasi sering kali dikaitkan dengan hubungan melalui tekanan kerja (Zafir Mohd Makhbul, 2019), kepuasan kerja (Azman Ismail, 2018) dan faktor gaji (Cindy John, 2012). Menurut Munirah Salleh (2019), faktor-faktor ini merupakan faktor utama yang menyebabkan pekerja untuk terus kekal dalam organisasi. Oleh itu, bagi membolehkan sesebuah organisasi untuk mengekalkan pekerja dalam sesebuah organisasi, pihak pengurusan haruslah mencari jalan dan alternatif bagi mengurus pekerja dengan lebih tersusun dan sistematik.

Pada masa yang sama, niat untuk meninggalkan organisasi merupakan satu pemikiran yang dizahirkan melalui tingkah laku dan gelagat pekerja (Park & Kim, 2018). Pekerja yang ingin kekal dalam organisasi sering kali dikaitkan dengan faktor seperti gaji, kepuasan kerja dan tekanan kerja (Tett & Meyer, 2019; Moore, 2018). Kenyataan ini dipersetujui oleh kajian-kajian lepas seperti kajian yang dijalankan oleh Munirah Salleh (2019) yang mendapati bahawa faktor-faktor seperti gaji, kepuasan kerja dan tekanan kerja mempunyai hubungan terhadap pekerja untuk terus kekal dalam organisasi. Kajian ini juga memaparkan sistem kenaikan pangkat melalui faktor gaji merupakan faktor penentu terhadap keinginan pekerja untuk terus kekal dalam organisasi.

Oleh itu, terdapat beberapa isu dan jurang kajian mengenai faktor gaji, kepuasan kerja dan tekanan kerja terutama dalam sektor peruncitan dan pemborongan dan menyebabkan data-data masih lagi terhad serta menyebabkan keterbatasan ilmu-ilmu pengetahuan. Oleh itu, kajian ini melihat faktor-faktor yang menyebabkan keinginan pekerja untuk meninggalkan organisasi dalam sektor peruncitan dan pemborongan.

1.3.1 Kajian Lepas Berkaitan Niat Berhenti Kerja Tidak Konsisten

Niat berhenti kerja merupakan satu masalah yang sering dihadapi oleh sesebuah organisasi terutama organisasi yang berbentuk perkhidmatan khususnya peruncitan dan pemborongan (Azimah Ninggal, 2021 ; Mohammad Chin, 2018). Ini kerana, saban tahun memaparkan kajian-kajian lepas berkaitan dengan niat untuk berhenti kerja semakin menjadi perhatian para pengamal sama ada organisasi mahupun akademik. Namun pada masa yang sama, tidak ada satu kajian yang konsisten berkaitan dengan niat untuk berhenti kerja. Antaranya

kajian lepas oleh (Fatini Mohd Yazid, 2021) , Nadzirah Mohd Fauzi (2021), Azman Bin Ismaili (2015) yang mana kajian mereka ini menunjukkan hubungan positif antara faktor-faktor niat untuk berhenti kerja . Disebabkan oleh kajian yang tidak konsisten ini telah mewujudkan satu ruang kajian yang perlu diterokai bagi mengisi dan menutup ruang tersebut.

Kebanyakan kajian-kajian lepas juga mendapati lebih cenderung mengkaji dalam sektor perhotelan, kesihatan, pendidikan dan perbankan. Namun dalam sektor peruncitan dan pemborongan masih lagi terhad dan kurang dilakukan. Oleh itu, perlu ada satu kajian yang perlu dilakukan bagi menjawab persoalan-persoalan yang timbul khususnya dalam sektor peruncitan dan pemborongan.

1.3.2 Kajian lepas mengenai sistem gaji, kepuasan kerja dan tekanan kerja masih Terhad

Faktor seperti gaji, kepuasan kerja dan tekanan kerja telah diakui oleh pengkaji lepas mampu memberi kesan terhadap prestasi organisasi dan pekerja dari segi tingkahlaku, kehadiran, produktiviti dan juga motivasi pekerja. Faktor-faktor ini juga boleh mempengaruhi sumber manusia dalam organisasi untuk lebih berdaya saing (Syarifah Hanum Binti Ali, 2018).

Namun sehingga kini, kajian empirikal mengenai sistem gaji, kepuasan kerja dan tekanan kerja khususnya dalam sektor peruncitan dan pemborongan masih lagi terhad dan kurang dilakukan (Syarifah Hanum Binti Ali, 2018 ; Syed Azizi Wafa, 2020). Oleh itu, perlu ada satu kajian mengenai faktor-faktor yang menyebabkan pekerja untuk meninggalkan organisasi khususnya di dalam sektor peruncitan dan pemborongan.

Seterusnya, kajian ini dilakukan dengan mengambil kira faktor-faktor seperti sistem gaji, kepuasan kerja dan tekanan kerja yang terbukti mampu memberi kesan terhadap niat pekerja untuk meninggalkan organisasi dan faktor tersebut dijadikan sebagai pemboleh ubah tidak bersandar. Oleh hal yang demikian, kajian ini merupakan satu usaha bagi mengurangkan jurang-jurang kajian khususnya mengenai hubungan antara sistem gaji, kepuasan kerja dan tekanan kerja dengan niat untuk meninggalkan organisasi.

I.4 Persoalan kajian

Kajian ini akan mengemukakan beberapa persoalan kajian yang utama seperti berikut:

- i. Apakah faktor yang menyebabkan niat pekerja untuk meninggalkan organisasi.
- ii. Apakah hubungan antara sistem gaji, kepuasan kerja dan tekanan kerja dengan niat pekerja untuk meninggalkan organisasi.

I.5 Objektif kajian

Objektif kajian ini adalah seperti berikut:

- i. Mengkaji faktor yang menyebabkan niat pekerja untuk meninggalkan organisasi.
- ii. Mengkaji hubungan antara sistem gaji, kepuasan kerja dan tekanan kerja dengan niat pekerja untuk meninggalkan organisasi.

1.6 Skop Kajian

Kajian yang dilakukan ini hanyalah berfokus kepada satu Kawasan sahaja iaitu di Papar, Sabah dan tertumpu di sebuah *Hypermarket* sebagai lokasi kajian. Responden kajian ini juga hanya terdiri daripada pekerja *Hypermarket* yang dipilih secara rawak sahaja. Dalam pada masa yang sama, hasil kajian ini bergantung kepada kejujuran dan keikhlasan responden ketika menjawab soalan yang dikemukakan. Kajian ini boleh dijadikan sebagai rujukan kepada organisasi dalam mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi niat pekerja untuk meninggalkan sesebuah organisasi agar pihak pengurusan dapat mengelak dari kos yang tinggi apabila melibatkan pengambilan kakitangan yang terutamanya dari segi kos induksi latihan kepada kakitangan dan seterusnya isu yang melibatkan produktiviti organisasi secara keseluruhannya.

1.7 Kepentingan Kajian

Masalah keinginan pekerja untuk meninggalkan organisasi telah banyak berlaku di dalam pelbagai organisasi dan syarikat. Hal ini boleh dibuktikan dengan satu kajian yang dijalankan oleh Randstad World of Work telah melaporkan bahawa setiap 7 daripada 10 orang pekerja di Malaysia mempunyai perancangan untuk berhenti kerja pada masa akan datang

(Ekonomi, 2014). Oleh itu, kajian ini diharapkan membawa kepentingan dan impak tertentu kepada organisasi sektor swasta, pekerja swasta dan bidang akademik.

1.7.1 Organisasi Sektor Swasta

Kajian ini bermanfaat kepada organisasi di mana ia memberi pendedahan bagi mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi niat pekerja untuk meninggalkan organisasi. Maklumat yang diperoleh daripada kajian ini dapat digunakan oleh mana-mana pihak pengurusan organisasi sektor swasta bagi mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi niat pekerja untuk meninggalkan organisasi.

Selain itu, kajian ini penting sebagai panduan kepada pihak-pihak organisasi agar memahami dan mengenalpasti apakah faktor-faktor yang menyebabkan keinginan pekerja untuk meninggalkan organisasi. Pihak organisasi juga dapat mencari alternatif lain di samping memikirkan langkah-langkah untuk mengatasi masalah keinginan pekerja untuk meninggalkan organisasi.

Secara praktikalnya, kajian ini dapat memberi faedah kepada pihak-pihak pengurusan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam memahami isu keinginan pekerja untuk meninggalkan organisasi secara lebih mendalam sekaligus menyusun strategi pengurusan yang sesuai bagi sesebuah organisasi. Kesempurnaan dalam strategi juga dapat dihasilkan untuk mewujudkan satu langkah yang mendorong pihak-pihak pengurusan supaya cenderung dalam mengubahsuai kelemahan yang dilakukan selama ini sehingga mengganggu kelancaran sesuatu aktiviti dan produktiviti organisasi dan sekaligus mampu meningkatkan kecekapan dan keberkesanan pengurusan sesebuah organisasi.

1.7.2 Pekerja Sektor Swasta

Kajian ini juga dapat memberi manfaat kepada pekerja sektor swasta di mana pekerja harus peka terhadap prestasi kerja masing-masing dalam menjalankan tugas. Di samping itu, pekerja juga harus bijak menangani masalah yang dialami sama ada disebabkan faktor dalaman atau luaran. Selain itu, melalui kajian ini diharapkan dapat mengurangkan masalah pusing ganti pekerja di mana ianya bermula daripada masalah niat untuk meninggalkan organisasi.

1.7.3 Akademik

Kajian ini juga memberi manfaat kepada pengkaji akan datang dalam membantu pengkaji pengurusan sumber manusia dan hubungan industri melancarkan lagi pemahaman pengkaji mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi niat pekerja untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, kepentingan kajian ini juga adalah sebagai sebuah panduan kepada organisasi dalam memahami situasi terkini dalam premis mereka lebih-lebih lagi ianya mengenai para pekerjanya untuk membolehkan pencapaian matlamat dapat dilakukan dan pemahaman sebagai panduan untuk mendidik para pekerja juga dapat dijadikan sebagai salah satu kepentingan dalam kajian penyelidikan ini dilakukan.

Seterusnya, kajian ini juga membantu pengkaji akan datang dalam menggunakan kerangka dan model dalam kajian ini bagi dijadikan sebagai sumber rujukan. Di samping itu juga, kajian ini membantu pengkaji akan datang dalam menyumbang idea yang lebih luas mengenai komunikasi keorganisasian dan komitmen

1.8 Definisi Operasional

Bahagian ini mengemukakan beberapa terma yang digunakan dalam kajian ini bagi memudahkan pengkaji memahami beberapa terma atau istilah yang digunakan dalam kajian ini agar penyelidikan berjalan dengan lancar dan mudah difahami semasa berada dalam lapangan.

1.8.1 Tekanan Kerja

Tekanan kerja dalam konteks kajian ini merujuk tekanan yang berpunca daripada atau melibatkan pekerjaan. Tekanan yang negatif, baik dari segi mental, fizikal atau emosi, merupakan satu faktor penting yang boleh menggugat keharmonian kualiti kehidupan seseorang pekerja. Tekanan merupakan satu reaksi negatif manusia terhadap rangsangan daripada sosial, suasana pekerjaan, ganjaran yang tidak mencukupi, gaya hidup yang terlalu mendesak dan sebagainya.

1.8.2 Faedah dan Ganjaran

Dalam kajian ini, faedah dan ganjaran merujuk kepada wang yang diterima oleh pekerja pada setiap bulan setelah menjalankan tugas.

1.8.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam konteks kajian ini adalah merujuk kepada satu keseronokan atau perasaan positif hasil daripada penilaian sesuatu kerja atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja juga melibatkan interaksi antara pekerja dengan pekerjaannya.

1.8.4 Niat untuk meninggalkan organisasi

Dalam kajian ini, niat untuk meninggalkan organisasi adalah merujuk kepada satu tahap di mana individu itu mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi atau memutuskan hubungan dengan majikan semasa.

1.9 Susunan Tesis

Penulisan kajian ini dimulakan dengan bab satu dengan menerangkan berkaitan latar belakang faktor-faktor yang mempengaruhi niat pekerja untuk meninggalkan organisasi. Seterusnya, pembinaan permasalahan kajian juga dilakukan dengan memilih isu-isu yang relevan dengan tajuk kajian. Terdapat dua objektif yang telah ditetapkan iaitu mengkaji faktor yang menyebabkan niat pekerja untuk meninggalkan organisasi, manakala objektif yang kedua adalah mengkaji hubungan antara sistem gaji, kepuasan kerja dan tekanan kerja dengan niat pekerja untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, skop kajian dan kepentingan kajian juga diterangkan dalam bab satu. Di samping itu, dalam bab ini perkataan-perkataan yang penting telah diberikan definisi bagi mengelakkan sebarang kekeliruan dan kesilapan mengenai makna-makna perkataan yang digunakan dalam kajian. Bab dua pula lebih menjurus kepada perbincangan kajian-kajian lepas yang telah dipilih daripada pengkaji terdahulu yang relevan dengan tajuk kajian yang dijalankan. Dengan adanya kajian lepas ini, ia membantu pengkaji menjalankan kajian agar tidak jauh terpesong dari objektif kajian yang hendak dicapai. Bab tiga dalam kajian ini pula membincangkan mengenai pendekatan metodologi semasa menjalankan kajian ini. Pengkaji telah memilih pendekatan kuantitatif dalam kajian ini dan menjalankan kaedah tinjauan dengan menggunakan borang soal selidik untuk mendapatkan data kajian. Bab empat adalah lebih berfokus kepada dapatan kajian yang diperoleh daripada hasil analisis kajian berdasarkan maklum balas responden yang telah menjawab soal selidik. Bab empat ini,