

FAKTOR PENENTU KADAR PUSING GANTI PEKERJADI SYARIKAT SAMSUNG SDI ENERGY MALAYSIA SDN. BHD.

Nor Hazanah Miskan¹, Nurulhayah Muhamad² & Farrah Syakirra Baharrudin³

^{1,2}Pensyarah Fakulti Inovasi Perniagaan dan Teknologi, Kolej Universiti Islam Melaka.

³ Pelajar Ijazah Sarjana Muda Pentadbiran Perniagaan (Pengurusan), Kolej Universiti Islam Melaka.

Corresponding Author's Email : norhazanah@kuim.edu.my

Article History :

Received : 1 December 2021

Accepted : 9 December 2021

Published : 14 December 2021

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti dan mengkaji faktor yang menjadi penentu kepada kadar pusing ganti pekerja di Syarikat Samsung SDI Energy Malaysia Sdn Bhd. Faktor yang dikaji adalah faktor pampasan, faktor persekitaran organisasi dan faktor kepuasan kerja. Objektif kajian ini adalah untuk mengenal pasti hubungan antara pampasan, persekitaran organisasi dan kepuasan kerja dengan kadar pusing ganti pekerja di Syarikat Samsung SDI Energy Malaysia Sdn Bhd. Borang soal selidik digunakan untuk memperolehi maklumbalas dan data yang relevan dari sampel kajian. Seramai 75 orang responden yang terlibat dalam kajian ini. Kesemua responden merupakan pekerja Syarikat Samsung SDI Energy Malaysia Sdn Bhd. Berdasarkan dapatan hasil kajian terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara faktor pampasan dan faktor kepuasan kerja dengan kadar pusing ganti pekerja di Syarikat Samsung SDI Energy Malaysia Sdn Bhd. Manakala hubungan yang tidak signifikan dan negatif antara persekitaran organisasi dan kadar pusing ganti pekerja di Syarikat Samsung SDI Energy Malaysia Sdn Bhd.

Kata kunci: *Kadar Pusing Ganti Pekerja, Pampasan, Persekitaran Organisasi, Kepuasan Kerja*

FACTORS DETERMINING EMPLOYEE TURNOVER RATE AT SAMSUNG SDI ENERGY MALAYSIA SDN BHD

ABSTRACT

This study was conducted to identify and examine the factors that determine the turnover rate of employees in Samsung SDI Energy Malaysia Sdn Bhd. The factors studied were compensation factors, organizational environment factors and job satisfaction factors. The objective of this study is to identify the relationship between compensation, organizational environment and job satisfaction with employee turnover rate in Samsung SDI Energy Malaysia Sdn Bhd. Questionnaires were used to obtain relevant feedback and data from the study sample. A total of 75 respondents were involved in this study. All respondents are employees of Samsung SDI Energy Malaysia Sdn Bhd. Based on the findings of the study, there is a significant and positive relationship between compensation factors and job satisfaction factors with employee turnover rate in Samsung SDI Energy Malaysia Sdn Bhd. While the insignificant and negative relationship between the organizational environment and employee turnover rate in Samsung SDI Energy Malaysia Sdn Bhd.

Keywords: *Employee Turnover Rate, Compensation, Organizational Environment, Job Satisfaction.*

PENGENALAN

Penggunaan sumber manusia di dalam sesebuah organisasi amat penting jika dibandingkan dengan sumber-sumber lain seperti modal dan mesin. Oleh yang demikian, tanpa penggunaan sumber manusia yang efektif, modal dan mesin tidak dapat berfungsi secara berkesan di dalam sesebuah organisasi. Tambahan pula, input- input yang terlibat dalam operasi sesebuah organisasi seperti bahan mentah, teknologi, sistem maklumat atau modal semuanya berlandaskan kepada satu pasukan tenaga manusia yang berkualiti bagi mencapai hasil yang diinginkan.

Pusing ganti pekerja merupakan satu isu yang amat sensitif bagi sesebuah organisasi kerana ia boleh menjejaskan perjalanan pengurusan organisasi sekiranya kadar pusing ganti kerja tinggi untuk sesebuah organisasi. Proses ini berlaku kerana wujudnya ketidakpuasan hati dalam kalangan pekerja di dalam sesebuah organisasi tersebut dan disebabkan wujudnya ketidakstabilan pengurusan sumber manusia. Menurut Miner dalam Rahim, (2015), telah wujudnya perkaitan antara kepuasan kerja, komitmen dan masalah pusing ganti pekerja.

Pengekalan pekerja dalam organisasi adalah penting bagi menilai kejayaan organisasi oleh Aguenza dan Som, (2018). Oleh itu, syarikat mesti mengelakkan kadar pusing ganti pekerja dan mengekalkan golongan pekerja yang berkemahiran dan mampu memberi kualiti kerja yang baik dan produktif oleh Anitha, (2016). Penglibatan pekerja sahaja tidak mencukupi untuk kepuasan pekerja, syarikat mesti mengekalkan prestasi mereka dan hasil yang lebih baik untuk mengekalkan kemahiran yang ada padapara pekerja oleh Papa, Dezi, Gregori, Mueller, dan Miglietta, (2018).

Menurut Willis Towers Watson, (2016), penyelidikan yang dilakukan oleh Global Workforce Study, Talent Management and Rewards Study dari syarikat perkhidmatan profesional global, Towers Watson menunjukkan bahawa kadar pusing ganti pekerja adalah meningkat. Sebilangan besar pekerja mengatakan bahawa mereka berkemungkinan akan keluar dari syarikat dalam tempoh masa dua tahun sahaja.

Secara umumnya, di dalam setiap organisasi akan wujudnya masalah pusing ganti pekerja. Oleh yang demikian bagi mengurangkan kadar pusing ganti pekerja, pihak pengurusan perlu memastikan kecenderungan pusing ganti pekerja berada pada tahap yang rendah dalam organisasinya. Pusing ganti pekerja merupakan satu fenomena yang melihat kepada potensi seseorang pekerja berniat berhenti kerja dan bertukar tempat kerja disebabkan beberapa faktor tertentu sama ada keadaan di tempat kerja ataupun disebabkan kepentingan individu.

Menurut pengurus di Syarikat Samsung SDI Energy Malaysia Sdn Bhd, berdasarkan pengalaman dan pemerhatian pengurus berkenaan, kebanyakan pekerja yang ingin berhenti kerja adalah disebabkan oleh faktor pampasan dan kepuasan kerja yang tidak produktif dan kurang memberangsangkan menjadi faktor utama kepada pekerja yang berniat untuk berhenti kerja. Oleh

sebab itu, ianya menjadikan pertambahan masalah dalam peningkatan kadar pusing ganti pekerja di Syarikat Samsung SDI Energy Malaysia Sdn Bhd.

Terdapat tiga objektif kajian dalam kajian ini, pertama untuk mengenal pasti hubungan antara pampasan dan kadar pusing ganti pekerja. Dalam kajian Noor Faizah, (2014), menyatakan negara Malaysia kini menghadapi masalah pusing ganti yang semakin meningkat dari tahun ke tahun terutamanya dalam kalangan pekerja sektor pengangkutan awam. Masalah pusing ganti pekerja yang tinggi kerana ketidakpuasan terhadap pampasan ataugaji yang diterima dan bekerja ke syarikat atau pengusaha lain yang menawarkan gaji yang lebih baik dan lumayan. Ini dapat dikenal pasti bahawa motivasi seseorang pekerja akan meningkat apabila pampasan dan gaji yang ditawarkan adalah tinggi.

Objektif kedua ialah untuk mengenal pasti hubungan antara persekitaran organisasi dan kadar pusing ganti pekerja. Hasil kajian dalam Maruthamuthu, (2015), sikap sambil lewa di kalangan majikan dengan menganggap bahawa persekitaran di tapak bina mereka sudah selamat dan kurang kefahaman atau masalah komunikasi di kalangan pihak pengurusan dan pekerja bawahan telah menyumbang kepada risiko kemalangan di tapak bina. Faktor persekitaran memainkan peranan penting dalam sesebuah organisasi. Persekitaran yang kondusif, bebanan kerja yang mempunyai matlamat yang jelas, rakan sekerja yang bertanggungjawab dan sebagainya merupakan faktor-faktor yang akan memberi kesan kepada kadar pusing ganti dalam organisasi tersebut.

Mengenal pasti hubungan antara kepuasan kerja dan kadar pusing ganti pekerja, merupakan objektif ketiga kajian ini. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki oleh pekerja terhadapnya pekerjaannya Sailaja dan Naik, (2016). Kepuasan kerja adalah tahap keseronokan seseorang terhadap tanggungjawab dan pekerjaannya di dalam organisasi. Menurut Alshammari MA, Aqied BA, Mawali H AI, Matalqa M, (2016), apabila pekerja berpuas hati dengan pekerjaan yang dilakukan secara tidak langsung dapat meningkatkan kesetiaan mereka untuk bekerja secara berterusan atau memberi perkhidmatan dalam jangka masa yang lebih lama di organisasi tersebut. Dengan ini kadar pusing ganti pekerja dapat dikurangkan dengan serta merta.

KAJIAN LITERATUR

Kadar Pusing Ganti Pekerja

Menurut Matz, Woo dan Kim (2014), pekerja yang mempunyai niat untuk berhenti kerja yang tinggi cenderung menimbulkan tingkah laku negatif di tempat kerja. Organisasi perlu mengetahui kecenderungan pekerja untuk meninggalkan syarikat dengan mengenalpasti kekurangan dan permasalahan yang berlaku. Trevor dan Nyberg (2008) berpendapat bahawa peningkatan kadar pusing ganti pekerja boleh menjejaskan imej organisasi dan tahap perkhidmatan berkualiti yang diberikan oleh organisasi kepada pelanggan. Dengan itu organisasi perlu berusaha dalam mengekalkan pekerja yang sedia ada dan memastikan kadar pusing ganti berada pada tahap yang rendah. Sektor industri telah bergerak ke arah globalisasi dan yang mengubah tingkah laku pekerja terhadap organisasi Khandelwal dan Shekhawat (2018).

Pampasan

Mabaso dan Dlamini (2017) menyatakan bahawa pampasan adalah apa yang diterima pekerja sebagai ganti kerja mereka. Sama ada gaji setiap jam atau gaji berkala, kebiasaannya diuruskan oleh jabatan pengurusan sumber manusia organisasi. Dapatan kajian yang dijalankan oleh Shah dan Jumani (2015) menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara pampasan dan kadar pusing ganti. Menurut Roy (2015), pampasan dan ganjaran memainkan peranan yang penting untuk memotivasikan pekerja terus bekerja di organisasi tersebut dan hasil kajian Roy mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara pampasan dan kadar pusing ganti.

Persekitaran Organisasi

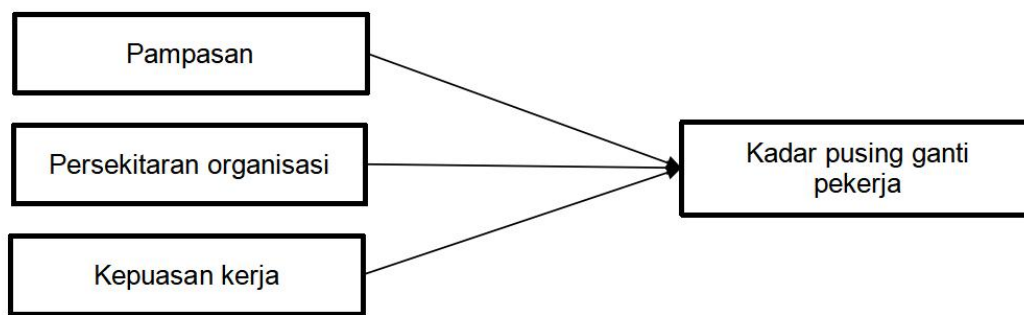
Menurut Ukil (2016), perkhidmatan kepada pekerja oleh organisasi dapat menghasilkan kepuasan dalam menyelesaikan kerja yang berkualiti. Jadi persekitaran yang kondusif untuk pekerja dapat memberi kesan positif terhadap kepuasan kerja seterusnya mempengaruhi kadar pusing ganti bagi organisasi. Dengan kata lain persekitaran organisasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kadar pusing ganti. Menurut Lee, Idris dan Delfabbro (2016) persekitaran organisasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kadar pusing ganti. Kerana dengan penambahbaikan terhadap persekitaran kerja

untuk mengurangkan pekerja untuk keluar daripada organisasi. Surjosuseno (2015) menyatakan bahawa persekitaran adalah segala yang berada di dalam dan luar syarikat yang dapat mempengaruhi kemajuan dan perkembangan syarikat. Secara amnya, persekitaran adalah sesuatu yang sebahagiannya dapat dikawal dan sebahagiannya lagi tidak dapat dikawal.

Kepuasan Kerja

Menurut Shah dan Jumani (2015), terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kadar pusing ganti. Menurut Priansa, (2016) kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap dan kerja yang dilakukan. Dengan itu kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dan positif terhadap kadar pusing ganti. Huang dan Su (2016) menyatakan kesan daripada pemberhentian kerja di kalangan pekerja adalah kerana kurang dalam faktor kepuasan kerja. Ali (2016) menyatakan kepentingan kepuasan kerja di kalangan pekerja dalam organisasi kerana pekerja merupakan aset utama bagi sesebuah organisasi. Proses pengeluaran berlaku kerana adanya pekerja. Dengan itu penting bagi organisasi untuk memenuhi kepuasan di kalangan pekerja.

KERANGKA KAJIAN



Pembolehubah Tidak Bersandar (IV)

Pembolehubah Bersandar (DV)

Rajah 1 : Kerangka Kajian

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini merupakan satu kaedah kajian kuantitatif dengan menggunakan soal selidik bertujuan untuk mengkaji hubungan antara pampasan, persekitaran organisasi dan kepuasan kerja dengan kadar pusing ganti Syarikat Samsung SDI Energy Malaysia Sdn. Bhd. Kajian kuantitatif boleh diukur, melalui proses pengukuran dan memerlukan alat-alat pengukuran seperti soal selidik dan ujian.

Populasi kajian dalam ini adalah kepada pekerja-pekerja di Syarikat Samsung SDI Energy Malaysia Sdn. Bhd. menggunakan formula Tabachnick dan Fidell (2013) iaitu $N > 50 + 8m$. Jumlah pembolehubah bebas kajian ini adalah 3. Menurut formula bagi 3 pembolehubah bebas kajian $50 + 8 \times 3 = 74$. Jumlah minimum sampel yang akan digunakan adalah 74 pekerja-pekerja di Syarikat Samsung SDI Energy Malaysia Sdn. Bhd.

DAPATAN KAJIAN

Analisis Korelasi

Korelasi adalah istilah yang biasa digunakan untuk menggambarkan hubungan antara satu perkara dengan yang lain. Ianya merupakan cara atau kaedah untuk menentukan sama ada terdapat hubungan linear yang signifikan antara pembolehubah bersandar (DV) dan pembolehubah tidak bersandar (IV).

Jadual 1 : Korelasi antara Pembolehubah Tidak Bersandar dengan Kadar Pusing Ganti

Pembolehubah	Nilai korelasi, r	Nilai signifikan, p
Pampasan	-0.236	0.042
Persekitaran Organisasi	-0.079	0.502
Kepuasan Kerja	-0.433	0.000

Jadual 1 diatas menunjukkan keseluruhan nilai pekali Korelasi Pearson (r). Terdapat hubungan yang signifikan antara pembolehubah Pampasan dan pembolehubah Kepuasan Kerja dengan Kadar Pusing Ganti Pekerja. Manakala bagi pembolehubah Persekitaran Organisasi menunjukkan hubungan yang tidak signifikan.

Bagi pembolehubah Pampasan, nilai Korelasi Pearson r adalah -0.236. Ini menunjukkan terdapatnya hubungan korelasi linear yang signifikan negatif dengan kekuatan hubungan yang lemah. Korelasi linear yang negatif bermaksud semakin meningkat faktor Pampasan, semakin menurun Kadar Pusing Ganti Pekerja. Sekiranya pihak pengurusan meningkatkan jumlah pampasan atau ganjaran kepada para pekerja, maka motivasi pekerja akan dapat ditingkatkan sekaligus mengurangkan kadar pusing ganti pekerja.

Seterusnya, pembolehubah kepuasan kerja turut menunjukkan hubungan korelasi linear negatif dengan nilai korelasi pearson, $r = -0.433$. Nilai korelasi tersebut menunjukkan kekuatan hubungan yang sederhana. Ini menunjukkan semakin meningkat kepuasan kerja, semakin menurun kadar pusing ganti pekerja.

PERBINCANGAN

Berdasarkan dapatan kajian, hasil analisis menunjukkan bahawa faktor Pampasan mempunyai hubungan yang signifikan negatif dengan Kadar Pusing Ganti Pekerja. Ini menunjukkan bahawa adalah penting bagi majikan untuk memotivasikan pekerja dengan pampasan, ganjaran mahupun gaji yang dirasakan bersesuaian oleh pekerja untuk memastikan pekerja tidak mencari peluang pekerjaan lain yang lebih tinggi nilai ganjaran yang boleh diperolehi sekaligus mengurangkan kadar pusing ganti pekerja di syarikat tersebut.

Seterusnya, dapatan kajian turut menunjukkan hubungan yang signifikan negatif bagi faktor Kepuasan Kerja dengan Kadar Pusing Ganti Pekerja. Hal ini menunjukkan bahawa apabila tahap kepuasan kerja meningkat bagi seseorang individu, maka masalah berhenti kerja atau situasi di mana pekerja mencari pekerjaan lain akan berkurangan. Jadi Kadar Pusing Ganti Pekerja dalam syarikat juga dapat dikurangkan. Dapatan kajian ini mempunyai persamaan dengan hasil kajian oleh Benjamin (2012) yang mendapati hubungan yang tidak signifikan di antara persekitaran organisasi dan kadar pusing ganti pekerja.

Secara kesimpulannya kajian yang dijalankan telah menjawab semua objektifnya. Hasil kajian jelas menunjukkan dua pembolehubah tidak bersandar iaitu pampasan dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kadar pusing ganti pekerja di Syarikat Samsung SDI Energy Malaysia Sdn Bhd. Dapatan kajian turut menunjukkan bahawa persekitaran organisasi tidak mempunyai hubungan dengan kadar pusing ganti pekerja.

RUJUKAN

- Aguenza, B. B., & Som, A. P. M. (2018). *Motivational factors of employee retention and engagement in organizations*. IJAME.
- Alshammari MA, Aqied BA, Mawali H AI, Matalqa M (2016) *What drives employee's involvement and turnover intentions: Empirical investigation of factors influencing employee involvement and turnover intentions*. Int J Manage Market 6: 298-306.
- Anitha, J. (2016). *Role of Organisational Culture and Employee Commitment in Employee Retention*. ASBM Journal of Management, 9(1).
- Lee, M.C.C., Idris, M.A., & Delfabbro, P. (2016). *The linkages between hierarchical culture and empowering leadership and their effects on employees' job engagement: Work meaningfulness as a mediator*. International Journal of Stress Management, 24(4), 392–415. <https://doi.org/10.1037/str0000043>
- Maruthamuthu, A. A. (2015). *Pengetahuan Dan Amalan Keselamatan Dan Kesihatan Di Lafarge Cement Kuantan Chemor*.
- Matz, A., Woo, Y., Kim, B. (2014). *A meta-analysis of the correlates of turnover intent in criminal justice organizations: Does agency type matter?* Journal of Criminal Justice, 42, 233-243.
- Noor Faizah Yahya, H. H. (2014). *Tahap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pemandu bas Ekspres di Alor Setar, Kedah*.
- Papa, A., Dezi, L., Gregori, G. L., Mueller, J., & Miglietta, N. (2018). *Improving innovation performance through knowledge acquisition: the moderating role of employee retention and human resource management practices*. Journal of Knowledge Management.
- Rahim, N. A. (2015). *Pusing Ganti Pekerja di Jurukur Perunding Services Sdn. Bhd, Puchong, Selangor*
- Roy, B. (2015). *A study on employee retention on factors in the Indian banking industry – An empirical study*. International Journal of Advanced Research in Computer Science and Management Studies, 3(3), 346–352
- Sailaja R, Naik C. *Job Satisfaction Among Employees of Selected Public and Private Banks in Rayalaseema Region, Andhra Pradesh*. International Journal of Research and Management. 2016; 2(6).
- Ukil, M.I. (2016), *"The impact of employee empowerment on employee satisfaction and service quality: empirical evidence from financial enterprises in Bangladesh"*, Verslas: Teorija Ir Praktika, Vol. 17 No. 2, pp. 178-189, doi: 10.3846/btp.2016.651