

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pusing Ganti Pekerja Di Pasaraya Econsave

Malim, Melaka

Hamidah Abd. Latiff¹, Faezah Kamisan², Halimatul Muna binti Mohd Din³

¹Jabatan Perdagangan, Politeknik Merlimau, Melaka, 77300, Malaysia; hamidah@pmm.edu.my

²Jabatan Perdagangan, Politeknik Merlimau, Melaka, 77300, Malaysia; faezah@pmm.edu.my

³Jabatan Pelancongan dan Hospitaliti, Politeknik Merlimau, Melaka, 77300, Malaysia; halimatulmuna@pmm.edu.my

Abtrak Kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti dan mengkaji faktor yang mempengaruhi pusing ganti pekerja di Pasaraya Econsave Malim, Melaka. Faktor yang dikaji adalah faktor pampasan, faktor persekitaran dan faktor pengurusan pekerja. Borang soal selidik digunakan untuk memperolehi maklumbalas dan data yang relevan dari sampel kajian. Seramai 68 orang responden yang terlibat dalam kajian ini. Kesemua responden merupakan pekerja Pasaraya Econsave Malim, Melaka. Borang soal selidik ini dibahagikan kepada dua bahagian iaitu bahagian I dan bahagian II. Bahagian I menjurus kepada latar belakang responden seperti umur, jantina, tahap pendidikan, kewarganegaraan dan tempoh bekerja. Bahagian II pula mempunyai 23 soalan di mana 8 soalan untuk faktor pampasan, 7 soalan untuk faktor persekitaran dan 8 soalan untuk faktor pengurusan pekerja. Untuk menganalisis bahagian kedua, penilaian dibuat menggunakan penilaian min. Hasil analisis menunjukkan faktor pampasan mencatat nilai min 4.10, faktor persekitaran pula mencatat nilai min 4.02 manakala faktor terakhir iaitu faktor pengurusan pekerja mencatat nilai min 4.12. Hasil keseluruhan menunjukkan bahawa faktor pengurusan pekerja adalah faktor yang harus dititikberatkan Pasaraya Econsave Malim, Melaka kerana ia adalah faktor penyumbang tertinggi kepada masalah pusing ganti pekerja di pasaraya tersebut. Harapan terhadap kajian ini adalah supaya pihak pasaraya Econsave Malim, Melaka dapat mengurangkan masalah pusing ganti pekerja yang berlaku di pasaraya tersebut.

Kata kunci: Pusing ganti pekerja, pampasan, persekitaran, pengurusan pekerja

1. Pengenalan

Pada amnya, 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), wujudnya perkaitan

antara kepuasan kerja, komitmen dan masalah pusing ganti pekerja.

1.1 Pernyataan Masalah

Seperti yang kita ketahui, dalam setiap organisasi akan berlakunya masalah pusing ganti pekerja. Bagi mengurangkan pusing ganti pekerja, pihak pengurusan perlu memastikan kecenderungan pusing ganti pekerja (KPP) 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. (Bluedorn; Steel & Ovalie; Carsten & Spector; Horn et al.; Hellman; Horn & Kinicki,) dalam (Aziz, 2009).

Walau bagaimanapun, pusing ganti pekerja yang tinggi akan menyebabkan kos yang lebih tinggi berbanding yang sebaliknya dan turut memberi impak negatif yang lain misalnya mampu menurunkan semangat pekerja disamping boleh mempengaruhi pekerja yang lain untuk berniat berhenti kerja. Malah, sesebuah organisasi perlu memberi latihan semula kepada pekerja baru dan memakan kos tinggi

dengan perlu menghantar pekerja baru ke kursus, latihan dan sebagainya (Morshidi, 2015). Menurut Siti Nor Hazira (2013), Pasaraya Econsave Raja Uda turut mengalami masalah pusing ganti pekerja. Di mana didapati pada setiap bulan akan berlakunya pemberhentian pekerja dan pengambilan semula pekerja. Oleh kerana masalah ini sering berlaku, pihak pengurusan haruslah mengambil inisiatif untuk mengurangkan berlakunya kadar pusing ganti pekerja. Pasaraya Econsave merupakan sebuah pasaraya besar yang bermula lebih 70 tahun dahulu melalui pengasasnya Mr Lai Poh Tian. Sehingga hari ini, Econsave telah berjaya membuka 54 cawangan di seluruh Malaysia dan salah satu daripadanya adalah Pasaraya Econsave Malim, Melaka. (Othman, 2011)

Hasil temubual ringkas yang diadakan bersama pihak pengurusan dan pekerja di Pasaraya Econsave Malim Melaka, mendapati bahawa terdapat beberapa masalah yang dihadapi berkaitan dengan pusing ganti pekerja. Antara masalah yang dihadapi adalah dari segi keselamatan pekerja wanita. Hal ini berlaku ekoran daripada bilangan pekerja lelaki asing yang ramai. Kadar bayaran gaji kepada pekerja turut menimbulkan isu. Pekerja juga memberitahu bahawa tiada penerangan yang jelas terhadap skop tugas yang perlu dilaksanakan. Selain itu, tiada persefahaman antara pekerja juga turut menjadi masalah kepada pekerja Pasaraya Econsave Malim, Melaka kerana jika tiada kesefahaman antara pekerja akan menyebabkan operasi tidak berjalan dengan lancar. (Kavikumar, 2011)

1.2 Objektif Kajian

Di antara objektif dalam kajian ini adalah:

- i. Mengenalpasti samada faktor pampasan mempengaruhi pusing ganti pekerja di Pasaraya Econsave Malim, Melaka.
- ii. Mengenalpasti samada faktor persekitaran organisasi mempengaruhi pusing ganti pekerja di Pasaraya Econsave Malim, Melaka.
- iii. Mengenalpasti samada faktor pengurusan pekerja mempengaruhi pusing ganti pekerja di Pasaraya Econsave Malim, Melaka.

2. Kajian Literatur

Bahagian ini meninjau sepintas lalu penemuan daripada kajian-kajian lepas yang dijalankan berhubung faktor-faktor yang mempengaruhi pusing ganti pekerja. Tinjauan berdasarkan penyelidikan dan penulisan yang telah dikemukakan oleh pengkaji-pengkaji bagi melihat bagaimana perlakuan individu dipengaruhi oleh pelbagai faktor samada faktor-faktor luaran atau ekstrinsik dan atau faktor-faktor dalaman atau intrinsik seseorang pekerja.

Menurut (Ishak, 2006), aktiviti pusing ganti pekerja adalah satu aktiviti yang kompleks, iaitu dimana jikalau seseorang pekerja merasakan tahap kepuasan kerjanya kurang secara tidak langsung mereka akan membuat alternatif untuk berhenti bekerja sahaja kerana dia merasai tiada apa-apa faedah yang diperolehi di organisasi tersebut.

2.1 Faktor pampasan

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 gaji yang diterima dan melompat atau bekerja ke syarikat atau pengusaha lain yang menawarkan gaji yang lebih baik dan lumayan. Motivasi seseorang pekerja mungkin akan meningkat apabila ganjaran gaji yang ditawarkan adalah tinggi. Sebaliknya, moral pekerja akan menurun apabila usaha dan bayaran tidak bersamaan. Kos kehidupan yang semakin meningkat menyumbang kepada keperluan gaji yang tinggi.

Menurut (Saari, 2009), ganjaran iaitu faedah sampingan yang disediakan oleh organisasi sama ada dalam bentuk yang disedari oleh pekerja seperti wang mahupun bentuk yang tidak disedari seperti pujian atau pengakuan untuk kenaikan pangkat harus diberi untuk memupuk tingkah laku yang produktif disamping meningkatkan kesetiaan kepada organisasi. Keuntungan lebih tinggi yang dihasilkan oleh pekerja sedemikian disebabkan gaji yang lumayan dan kepuasan kerja yang dimiliki kerana organisasi membayar gaji yang lumayan berpadanan dengan tugas yang dilaksanakan oleh pekerja. (Syarah Ain binti Samsudin, 2015)

2.2 Faktor Persekitaran

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 tidak kondusif, bebanan kerja yang banyak, rakan sekerja yang pelbagai ragam dan sebagainya akan memberi tekanan kepada pekerja dalam menjalankan tugas seharian. Faktor-faktor ini akan memberi kesan kepada kadar pusing ganti yang tinggi dalam organisasi. Sebagai contoh, bebanan kerja yang banyak membuatkan pekerja akan berasa tertekan dan mengambil keputusan untuk berhenti kerja. Oleh itu, pihak pengurusan

perlu mengambil tindakan yang proaktif untuk membantu pekerja mengurangkan tekanan semasa di tempat kerja.

2.3 Faktor Pengurusan Pekerja

Perancangan sumber manusia dalam sesebuah organisasi adalah penting bagi memastikan perjalanan operasi organisasi berjalan dengan lancar. Perancangan sumber manusia bermaksud kesediaan organisasi menyediakan keperluan pekerja pada masa hadapan dan memastikan pekerja yang sedia ada menjalankan aktiviti mengikut kemahiran dan kebolehan yang dimiliki (Makhsul, 2013). Selain itu, perancangan sumber manusia juga dikatakan memainkan peranan yang penting dalam strategi pengurusan sumber manusia. Terdapat banyak kepentingan perancangan sumber manusia kepada organisasi. Antaranya ialah mengekalkan pekerja, merancang program latihan pekerja, menggunakan sumber manusia dengan lebih berkesan, meramal lebihan dan kekurangan pekerja dan sebagainya.

3. Metodologi Kajian

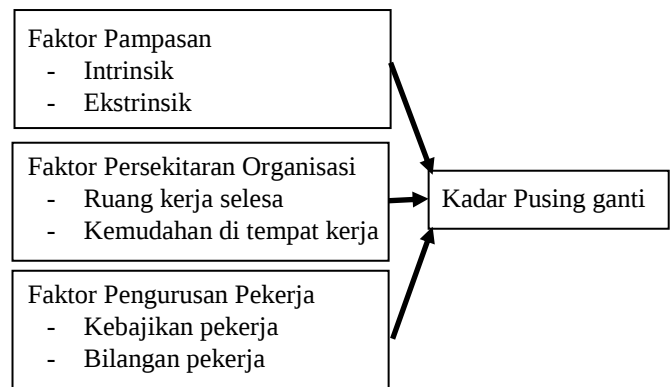
Kajian yang dijalankan ini adalah kajian yang berbentuk tinjauan dan pengumpulan data dengan menggunakan borang soal selidik sebagai alat untuk mendapatkan maklumat. Soal selidik lebih praktikal dan berkesan serta dapat mencapai tujuan kajian dengan perbelanjaan yang sederhana. Rekabentuk ini dipilih bersesuaian dengan peranannya untuk meninjau dan mengenalpasti persepsi responden terhadap permasalahan yang dikaji. Maklumat yang tepat tentang ciri subjek tertentu, kumpulan, institusi atau situasi tertentu berkaitan dengan sesuatu kajian.

3.1 Teori Tindakan Dua Faktor

Teori tindakan dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang juga dikenali sebagai teori keperluan dua faktor. Dalam kajian tersebut Herzberg menjelaskan bahawa faktor pekerjaan boleh diklasifikasikan mengikut fungsinya, samada faktor tersebut menyumbang kearah kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Hasil dari kajian tersebut telah menghasilkan apa yang diistilahkan sebagai faktor pendorong (*motivator*) dan faktor pemeliharaan (*Hygiene*). Ini telah menjelaskan bahawa faktor ekstrinsik atau *hygiene factor* adalah hubungan yang wujud diantara ketidakpuasan kerja dengan pembayaran gaji. Herzberg juga menyatakan bahawa pembayaran gaji yang dijanjikan dan ditawarkan kepada pekerja perlulah setimpal dengan tugas yang dilakukan. Sekiranya *hygiene factor* dapat dipenuhi, maka pekerja akan membantu organisasi menghapuskan dan mengurangkan pusing ganti pekerja. (Coulter, 2012)

Sementara itu, (Hasbi, 2001) pembaikan kepada faktor pendorong akan mempertingkatkan kepuasan kerja, tetapi tidak mengurangkan ketidakpuasan bekerja. Begitu juga dengan keadaan jika pembaikan kepada faktor pemeliharaan berlaku ia akan mengurangkan ketidakpuasan bekerja, tetapi ia tidak mempertingkatkan tahap kepuasan kerja individu.

3.2 Kerangka Kajian



Rajah 1: Model Kerangka Kajian (Ishak, 2006)

3.3 Populasi dan Sampel

Kajian yang dijalankan adalah berbentuk deskriptif yang berbentuk tinjauan dengan menggunakan borang soal selidik sebagai alat untuk mendapatkan maklumat. Menurut Mohd Majid Konting (2000), kajian tinjauan ini sering dijalankan dalam penyelidikan pendidikan. Dalam kajian ini, Pasaraya Econsave Malim Melaka merupakan kawasan kajian yang dipilih untuk menjalankan kajian. Populasi kajian adalah semua pekerja bahagian operasi di Pasaraya Econsave Malim, Melaka iaitu seramai 68 orang pekerja tidak termasuk bahagian pengurusan. Rasional memilih pekerja sebagai sampel kajian adalah kerana pekerja adalah orang yang bertanggungjawab dalam memastikan operasi pasaraya ini berjalan dengan lancar.

3.4 Instrumen Kajian

Instrumen kajian yang akan digunakan untuk mengumpul data adalah dengan menggunakan borang soal selidik. Ianya dibina berdasarkan adaptasi dari kajian yang dibuat oleh (Zakaria dan Zafir, 2000) dan (Nur Atiqah Abdullah, 2010). Borang soal selidik ini dibahagikan kepada dua bahagian iaitu bahagian pertama dan bahagian kedua. Bahagian pertama mengandungi soalan-soalan yang lebih menjurus kepada latar belakang responden. Antaranya ialah jantina, umur responden, kewarganegaraan, tahap pendidikan dan tempoh bekerja. Bahagian kedua pula mengandungi 23 soalan dan dipecahkan kepada tiga bahagian kecil iaitu 8 soalan untuk faktor pampasan, 7 soalan untuk faktor persekitaran dan 8 soalan untuk faktor pengurusan pekerja. Di bahagian ini, responden akan menjawab dengan menggunakan 5 Skala Likert (rujuk jadual 1).

Jadual 1 Markat, Skala Likert dan Pernyataan

Markat	1	2	3	4	5
Skala Pernyataan	Sangat Tidak Memuaskan	Tidak Memuaskan	Sederhana	Memuaskan	Sangat Memuaskan

3.5 Menilai Kebolehpercayaan

Sebelum kajian sebenar dibuat, satu kajian rintis telah dijalankan terhadap soal selidik yang disediakan. Kajian ini adalah bertujuan menentukan kebolehpercayaan soalan-soalan yang dikemukakan di samping memperbetulkan mana-mana kesalahan yang terdapat dalam soalan tersebut. Di dalam kajian ini, kebolehpercayaan soal selidik dianalisis mengikut jenis faktor. Nilai Alpha Cronbach yang diperolehi hasil daripada kajian rintis tersebut, di mana bagi faktor pertama iaitu faktor pampasan memperolehi nilai 0.918. Faktor kedua iaitu faktor persekitaran memperolehi nilai 0.798 manakala bagi faktor pengurusan pekerja pula ialah 0.847.

4. Analisis Dan Dapatan Kajian

4.1 Analisis Latar Belakang Responden Dan Pekerja

Dapatan kajian menunjukkan bahawa seramai 20% orang pekerja yang berusia 16-20 tahun, 38.3% pekerja yang berusia 21-30 tahun, 21.7 % pekerja berusia 31- 40 tahun dan 20% pekerja yang berusia 41-50 tahun di Pasaraya Econsave Malim.

Jadual 2 Taburan Responden Berdasarkan Kategori Umur Pekerja

Kategori Umur	Responden	Peratusan (%)
16-20 Tahun	12	20.0
21-30 Tahun	23	38.3
31-40 Tahun	13	21.7
41-50 Tahun	12	20.0
51-60 Tahun	-	-
Jumlah	60	100 %

Responden mengikut kajian ini didapati seramai 63.3% terdiri daripada lelaki dan 36.7% perempuan.

Jadual 3 Taburan Responden Berdasarkan Jantina

Jantina	Responden	PERATUSAN (%)
Lelaki	38	63.3
Perempuan	22	36.7
Jumlah	60	100 %

Berdasarkan jadual 4, seramai 18.3% orang pekerja mempunyai kelulusan tahap PMR, 63.3% orang berkelulusan SPM, 3.3% orang berkelulusan STPM dan selebihnya lain-lain.

Jadual 4 Taburan Responden Berdasarkan Taraf Pendidikan

Taraf pendidikan	Responden	PERATUSAN (%)
PMR	11	18.3
SPM	38	63.3
STPM	2	3.3
Lain-Lain	9	15.0
Jumlah	60	100 %

4.2 Analisis Dapatan Kajian Bahagian II

Jadual 5 di bawah menunjukkan analisis bagi faktor pampasan yang mempengaruhi pusing ganti pekerja.

Jadual 5 Analisis Min bagi faktor pampasan

Faktor Pampasan	Min
Saya sangat berpuas hati dengan gaji yang diberikan	4.00
Saya sangat berpuas hati dengan bonus yang diberikan setiap tahun	4.13
Saya menerima elaun secara berkala dari organisasi.	4.10
Saya menerima elaun lebih masa apabila melakukan kerja tambahan.	4.20
Saya diberikan cuti tahunan yang mencukupi mengikut piawai yang telah ditetapkan.	4.03
Klinik panel yang disediakan untuk merawat pekerja yang mempunyai masalah dari segi kesihatan hanya memberi perkhidmatan yang sewajarnya	4.52
Saya berpuas hati dengan faedah yang diberikan oleh pihak organisasi	4.10
Saya mempunyai peluang yang luas untuk meningkatkan kerjaya.	3.70
Min Keseluruhan	4.10

Pada keseluruhannya skor min bagi faktor pampasan adalah tinggi iaitu antara nilai 4.00 hingga 4.52. Kebanyakan item mendapat nilai skor min lebih dari 4.00. Item yang mendapat skor min yang tertinggi adalah item 6 (klinik panel yang disediakan untuk merawat pekerja yang mempunyai masalah dari segi kesihatan hanya memberi perkhidmatan yang sewajarnya.) iaitu pada nilai min 4.52. Pada keseluruhannya, nilai min purata adalah pada nilai 4.10. Data ini disokong dengan data peratus keseluruhan responden yang memberikan pendapat memuaskan dan sangat memuaskan iaitu sebanyak 92% responden.

Jadual 6 Analisis Min bagi faktor persekitaran

Faktor Persekitaran	Min
Saya boleh menjalankan tugas bersendirian	4.27
Saya mempunyai tempat kerja yang bersih dan selesa	3.93
Saya disediakan kemudahan dan peralatan yang mencukupi untuk menjalankan tugas.	3.93
Susun atur ruang kerja adalah selamat untuk saya menjalankan tugas harian	3.85
Saya mematuhi peraturan keselamatan yang ditetapkan oleh pihak pengurusan	3.72
Sistem Occupational safety and health hanya dititik beratkan ketika bekerja.	4.47
Persekitaran yang bising mengurangkan fokus untuk bekerja.	3.98
Min Keseluruhan	4.02

Jadual 6 di atas menunjukkan analisis bagi kepuasan kerja yang mempengaruhi faktor persekitaran tentang pusing ganti pekerja, min skor bagi setiap item soalan berada dalam tahap yang tinggi iaitu 4.02 hingga 4.47. Item yang mendapat min skor tertinggi adalah item soalan 6 (Sistem Occupational safety and health hanya dititik beratkan ketika bekerja) iaitu pada nilai 4.47 dan 95% responden menunjukkan skor memuaskan dan sangat memuaskan dengan faktor persekitaran. Ini menunjukkan bahawa faktor persekitaran merupakan faktor yang paling menjurus kearah pusing ganti pekerja.

Jadual 7 Analisis Min bagi faktor pengurusan pekerja

Faktor Pengurusan Pekerja	Min
Saya faham dengan matlamat yang ditetapkan oleh organisasi	4.17
Saya diberikan pendedahan dan latihan yang mencukupi untuk menjalankan tugas	3.85
Saya sangat berpuas hati dengan tugas yang saya jalankan	4.22
Bidang tugas sesuai dengan kelayakan saya	4.20
Pembahagian kerja dilakukan secara adil kepada semua pekerja	3.98
Saya mempunyai penyelia (supervisor) yang membantu dalam melakukan tugas	3.85
Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan penyelia (supervisor)	4.22
Pihak pengurusan hanya menerima dan menghormati setiap cadangan atau pendapat yang diberikan oleh pihak atasan sahaja	4.47
Min Keseluruhan	4.12

Dari jadual 7 di atas menunjukkan analisis min bagi faktor pengurusan kerja. Seramai 97% responden memilih faktor pengurusan kerja sebagai faktor menjurus ke arah pusing ganti pekerja. Responden menyatakan faktor memuaskan dan sangat memuaskan, item (1) 52 orang, item (3) 49 orang dan item (4) 50 orang. Sementara item (2) dan (6) pula adalah item yang paling rendah bilangan responden. Dari aspek skor min pula setiap item soalan berada pada tahap

tinggi iaitu pada nilai 4.12 hingga 4.47. Nilai min skor tertinggi adalah berkaitan dengan item (8), iaitu faktor pengurusan dimana pihak pengurusan hanya mengambilkira idea dan cadangan pihak atasan sahaja sahaja 4.47.

5. Kesimpulan

Kajian ini memberikan tumpuan kepada pengekaln pekerja dalam organisasi dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi pusing ganti pekerja dalam sesebuah organisasi. Dengan menggunakan pendekatan ini, hasil kajian telah berupaya mengenalpasti faktor-faktor yang menyumbang kepada berlakunya masalah pusing ganti pekerja di Pasaraya Eonsave Malim Melaka. Berdasarkan Jadual 7 menunjukkan skor min bagi ketiga-tiga faktor persoalan kajian. Daripada jadual ini dapat dinyatakan bahawa kebanyakan responden memilih faktor pengurusan sebagai faktor utama masalah pusing ganti pekerja berlaku di Pasaraya Eonsave Malim Melaka. Kesemua faktor yang dikaji menunjukkan skor min yang tinggi. Ketiga- tiga faktor yang dikaji ini mendapat tindakbalas yang positif dari pihak pekerja Pasaraya Eonsave Malim, Melaka.

Jadual 8 Skor Min Keseluruhan Bagi Persoalan Kajian

Bil	Persoalan Kajian	SkorMin Keseluruhan	Tafsir Tahap
1	Faktor pampasan	4.10	Tinggi
2	Faktor persekitaran	4.02	Tinggi
3	Faktor pengurusan	4.12	Tinggi

Merujuk kepada jadual 8 didapati bahawa skor min keseluruhan bagi persoalan kajian yang pertama mengenai faktor pampasan adalah 4.10. Dalam konteks kecenderungan menjadikan pampasan sebagai faktor pusing ganti pekerja di Pasaraya Eonsave Malim Melaka telah menggambarkan bahawa pekerja bersetuju bahawa pampasan bukan hanya merangkumi aspek kewangan tetapi pampasan dari segi bukan kewangan juga turut diambil kira oleh pekerja sebagai aspek yang perlu disediakan oleh pihak syarikat. Faktor ini mempengaruhi pusing ganti yang berlaku kerana pekerja bukan hanya mementingkan pampasan dari segi kewangan sahaja tetapi turut mengambilkira pampasan bukan kewangan seperti konteks kerja dan persekitaran kerja. Pampasan bukan kewangan turut memainkan peranan penting dalam mengekalkan seseorang pekerja dalam organisasi.

Ini telah mengakibatkan pekerja akan berasa kurang dihargai dan mengakibatkan rasa tidak puas hati untuk melakukan kerja.

Menurut Uli (2004) pampasan bukan berbentuk kewangan merupakan segala ganjaran yang berkait rapat dengan situasi pemberian ganjaran yang tidak termasuk dalam pakej pampasan seperti gaji. Sebagai contoh, penghargaan kepada pekerja cemerlang, menyediakan perkhidmatan klinik panel, menanggung kos perubatan dan sebagainya. Sekiranya faktor bukan kewangan ini diberi perhatian oleh majikan, maka kadar pusing ganti pekerja akan menurun dan dalam masa yang sama pekerja akan berasa gembira untuk bekerja

serta rasa dihargai. Hasilnya, pekerja akan setia dengan organisasi dan menunjukkan prestasi yang cemerlang.

Bagi persoalan kajian yang kedua pula, skor min keseluruhan yang diperolehi adalah sebanyak 4.02. Kedudukan skor min ini boleh dilihat dengan jelas pada data yang terdapat di dalam jadual 8. Bagi persoalan kajian ini, nilai skor minnya berada pada tahap tafsiran skor min tinggi yang menyatakan bahawa faktor persekitaran merupakan faktor yang turut menjurus ke arah pusing ganti pekerja di Pasaraya Econsave Malim, Melaka.

Faktor persekitaran kerja perlu diambil berat oleh pihak pengurusan. Ini adalah kerana pekerja memerlukan tempat kerja yang bersih, tenang, tidak sibuk dan ada disediakan kemudahan-kemudahan yang tertentu untuk mengelakkan tekanan di tempat kerja. Menurut kajian Osborne dan Gruneberg dalam (Persekitaran Kerja, 2016), para pekerja biasanya menunjukkan perlaksanaan yang lebih baik dalam suasana yang lebih aman dan tidak mengandungi unsur-unsur yang negatif. Persekitaran kerja yang kurang kondusif akan mengganggu keberkesanan kerja seseorang pekerja itu. Oleh itu pihak pengurusan perlu cuba mengenalpasti bagaimana persekitaran fizikal kerja dapat mempengaruhi seseorang pekerja dari segi perlaksanaan, kepuasan dan kesihatan mereka.

Secara keseluruhannya, kesemua responden menyatakan bahawa faktor pengurusan mempengaruhi pusing ganti pekerja adalah berada di tahap yang tinggi. Ini kerana majoriti item yang digunakan dalam soal selidik memberikan dapatan skor min lebih daripada 4.00. Ini membuktikan faktor pengurusan menjadi faktor utama mendorong berlakunya masalah pusing ganti pekerja di Pasaraya Econsave Malim Melaka.

Hasil kajian (Hashim, 2016) turut menyatakan bahawa banyak kajian lepas menunjukkan pelaksanaan amalan hubungan pekerjaan (employment relationship) yang berkesan bukan sahaja membantu meningkatkan prestasi pekerja malah turut membantu meningkatkan prestasi organisasi. Amalan hubungan pekerjaan yang baik memberi penekanan terhadap hubungan yang harmoni diantara pekerja dan majikan. Kewujudan hubungan yang baik diantara kedua-dua pihak akan membantu meningkatkan lagi produktiviti kerja. Selain itu, hubungan yang baik juga dapat meningkatkan motivasi pekerja dan hasilnya dapat mengurangkan kadar pusing ganti pekerja.

Di dalam pengiraan skor min membuktikan faktor pengurusan merupakan faktor yang paling tinggi hasil skor min keseluruhan iaitu 4.12. Pusing ganti pekerja merupakan satu isu yang amat sensitif bagi sesebuah organisasi kerana ia boleh menjejaskan perjalanan pengurusan organisasi. Kesan daripada masalah ini organisasi terpaksa menanggung kos yang tinggi untuk pengambilan pekerja baru.

Selain itu, pusing ganti pekerja juga akan mengakibatkan penurunan dari segi produktiviti. Melalui kajian yang telah dijalankan di Pasaraya Econsave Malim Melaka mendapati tiga faktor utama yang menjadi punca berlakunya pusing ganti pekerja adalah dari aspek pampasan, persekitaran dan pengurusan pekerja. Persekitaran organisasi yang positif dapat mempengaruhi pengekalan pekerja dalam organisasi. Justeru itu pihak pengurusan perlu memastikan strategi sumber manusia seperti imbuhan dan ganjaran, faktor

dalam organisasi seperti persekitaran organisasi, perhubungan yang baik antara pekerja dan pihak pengurusan dan sokongan pengurusan untuk mengekalkan pekerja. Di harapkan dengan hasil kajian ini akan dapat dijadikan sebagai satu faedah dalam akademik untuk dijadikan rujukan dalam penyelidikan samaada kepada ahli akademik mahupun organisasi-organisasi yang terlibat agar dapat memperbaiki lagi kualiti pengurusan organisasi masing-masing dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

6. Cadangan

Berdasarkan daripada dapatan, didapati bahawa faktor pusing ganti pekerja disebabkan oleh pampasan, persekitaran dan pengurusan adalah berada pada tahap tinggi. Oleh itu, berikut merupakan beberapa cadangan kajian lanjutan berkaitan kadar pusing ganti pekerja:

i) Kajian perbandingan faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi pusing ganti pekerja antara Pasaraya Econsave bahagian Utara dan Pasaraya Econsave bahagian Selatan.

ii) Kajian lanjutan pandangan pihak pengurusan berkenaan faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi kadar pusing ganti pekerja di organisasi.

iii) Kajian lanjutan terhadap kepuasan pekerja di organisasi yang terbabit dengan sektor perkhidmatan.

RUJUKAN

- (2016). Retrieved from Persekitaran Kerja: <http://ekonomy.tripod.com/u2/sekitar.htm>
- Aziz, S. F. (2009). Hubungan Kualiti Kehidupan Bekerja Dengan Kecenderungan Pusing Ganti Pekerja.
- Coulter, S. P. (2012). *Managament Eleventh Edition*. Prentice Hall.
- Hasbi, R. H. (2001). Perkaitan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Di Kalangan Pekerja Di Industri Pembuatan.
- Hashim, N. S. (2016). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Amalan Perhubungan Pekerjaan Di Perusahaan Kecil Dan Sederhana (PKS): Satu Tinjauan Literatur.
- Hassan, S. N. (2013). Jurnal laporan Latihan Industri Sesi Jun 2013.
- Ishak, Zamrimi Binti. (2006). Faktor-faktor yang Mempengaruhi

Kadar Pusing Ganti Pekerja.

- Makhbul, Z. M. (2013). *Pengurusan Sumber Manusia Berdaya Saing*. Selangor: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Maruthamuthu, A. A. (2015). Pengetahuan Dan Amalan Keselamatan Dan Kesihatan Di Lafarge Cement Kuantan Chemor.
- Maruthamuthu, A. A. (2015). Pengetahuan Dan Amalan Keselamatan Dan Kesihatan Di Lafarge Cement Kuantan Chemor.
- Morshidi, L. L. (2015). Organizational Climate And Intention To Quit Among Tourism Industry Employees in Semporna Sabah.
- Noor Faizah Yahya, H. H. (2014). Tahap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pemandu bas Ekspres di Alor Setar, Kedah.
- Nur Atiqah Abdullah, N. A. (2010). Faktor Pengekalan Pekerja dalam Firma IT di Malaysia. *Jurnal Teknologi Maklumat dan Multimedia* 9, 15 - 30.
- Othman, A. I. (2011). Pengurus Besar Econsave cawangan Raja Uda.
- Rahim, N. A. (2015). Pusing Ganti Pekerja di Jurukur Perunding Services Sdn. Bhd, Puchong, Selangor .
- Saari, A. S. (2009). Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja di Kalangan Anggota Rejimen Askar Jurutera DiRaja (RAJD) 3 Divisyen.
- Syarah Ain binti Samsudin, N. A. (2015). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kadar Pusing Ganti Pekerja Mydin Bazaar Melaka*. Melaka.
- Uli, E. P. (2004). Faktor-Faktor Pampasan Bukan Bentuk Kewangan Terhadap Motivasi Kerja.