

## HUBUNGAN ANTARA KETIDAKJAMINAN KERJA DAN NIAT UNTUK BERHENTI

### *THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB INSECURITY AND THE INTENTION TO QUIT.*

Fadillah Ismail<sup>1</sup>  
Chan Shiau Wei<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Faculty of Technology Management and Business, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM), Malaysia,  
(E-mail: fadillah@uthm.edu.my)

<sup>2</sup>Faculty of Technology Management and Business, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM), Malaysia,  
(Email: swchan@uthm.edu.my)

#### Article history

Received date : 2-5-2024  
Revised date : 3-5-2024  
Accepted date : 8-7-2024  
Published date : 15-7-2024

#### To cite this document:

Fadillah. I., & Chan., S. W. (2024). Hubungan antara ketidakjaminan kerja dan niat untuk berhenti *International Journal of Accounting, Finance and Business (IJAFB)*, 9 (55), 309 - 320.

---

**Abstract:** *Industri pembuatan adalah antara penyumbang utama kepada perkembangan ekonomi di Malaysia. Namun, pekerja dalam industri ini telah merekodkan kadar kehilangan pekerjaan yang tertinggi pada tahun 2018. Terdapat beberapa kajian yang mendapati bahawa ketidakjaminan kerja mempunyai hubungan dengan niat untuk berhenti. Oleh itu, kajian ini dilaksanakan bagi mengenalpasti hubungan antara ketidakjaminan kerja dan niat untuk berhenti di ABCManufacturing (M) Sdn. Bhd. Kajian ini adalah merupakan sebuah kajian kuantitatif yang menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian. Responden kajian ini terdiri daripada 215 orang operator bahagian pengeluaran di ABCManufacturing (M) Sdn. Bhd. Data yang diperolehi dianalisis menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 27. Statistik deskriptif digunakan bagi menganalisis data untuk mengenalpasti tahap ketidakjaminan kerja dan tahap niat untuk berhenti. Manakala, statistik inferensi digunakan bagi menganalisis data untuk mengenalpasti hubungan antara ketidakjaminan kerja dan niat untuk berhenti. Dapatan kajian mendapati hubungan yang positif dan signifikan antara ketidakjaminan kerja dan niat untuk berhenti*

**Kata Kunci:** *Ketidajaminan Kerja, Niat Berhenti, Industri Pembuatan*

**Abstract:** *The manufacturing industry is one of the main contributors to economic development in Malaysia. However, workers in this industry have recorded the highest rate of job loss in 2018. There are several studies that have found that job insecurity has a relationship with the intention to quit. Therefore, this study was carried out to identify the relationship between job insecurity and the intention to quit at ABCManufacturing (M) Sdn. Bhd. This study is a quantitative study that uses a questionnaire as a research instrument. The respondents of this study consisted of 215 production department operators at ABCManufacturing (M) Sdn. Bhd. The data obtained was analyzed using the Statistical Package for Social Science (SPSS) version 27. Descriptive statistics were used to analyze the data to identify the level of job insecurity and the level of intention to quit. Meanwhile, inferential statistics are used to analyze the data to*

*identify the relationship between job insecurity and the intention to quit. The findings of the study found a positive and significant relationship between job insecurity and the intention to quit*

**Keywords:** *Job Insecurity, Intention to Quit, Manufacturing Industry*

---

## **Pengenalan**

Transformasi ekonomi Malaysia daripada sektor pertanian ke pembuatan dan servis telah mencetuskan perubahan signifikan dalam struktur tenaga kerja. Walaupun Malaysia memiliki sumber asli yang banyak, sektor pembuatan adalah yang memainkan peranan penting dalam menjadikan Malaysia sebagai pemain utama dalam rantai nilai global, terutamanya dalam sektor komponen berkaitan IT (Shahzad et al., 2023). Oleh itu, untuk mempertahankan kedudukan ini dalam rantai nilai, sektor ini perlu mengikuti trend global seperti Industri 4.0 (Tay et al., 2021). Nasri Bachtiar, Rahmi Fahmy, dan Rahmah Ismail (2015) menyatakan bahawa perkembangan sektor pembuatan dan servis memerlukan tenaga kerja yang lebih terampil dan berpengetahuan, terutama dalam menghadapi kemajuan teknologi seperti . Hooi Lai Wan (2015) menggariskan keperluan organisasi untuk memiliki tenaga kerja yang berdedikasi dan berpengetahuan demi pertumbuhan yang berkelanjutan. Namun, Surin Murugiah (2019) melaporkan penurunan dalam sektor pembuatan pada awal 2019, yang disebabkan oleh penurunan permintaan.

Ketidakstabilan dalam sektor pembuatan, seperti yang dinyatakan oleh Hooi Lai Wan (2015), mengundang risiko pekerja mencari peluang di sektor lain. Penelitian oleh Mathebula, Mukuka, Aigbavboa, dan Thwala (2015) menunjukkan bahawa ketidakpastian kerja menimbulkan kecemasan di kalangan pekerja, yang menurut Paul Dachapalli dan Parumasur (2012) serta Chirumbolo dan Hellgren (2003), berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan fisik pekerja. Dalam konteks ini, Albana Berisha Qehaja dan Enver Kutllovci (2015) menekankan pentingnya pekerja sebagai aset utama dalam menjaga daya saing organisasi.

Dalam konteks Malaysia, Hasnah Ali, Sanep Ahmad, Noraziah Ali, dan Zakimi Ibrahim (2009) menyatakan industri pembuatan sebagai salah satu kontributor utama ekonomi negara. Tambahan lagi, industri pembuatan Malaysia merupakan sektor ekonomi yang besar menyumbang kira-kira 22% kepada KDNK dalam tempoh 5 tahun yang lalu (Tay et al., 2021). Dengan kesan pengganda yang luas, pertumbuhan sektor ini telah merangsang penciptaan pekerjaan, menarik pelaburan dan mewujudkan peluang perniagaan dalam aktiviti hiliran. Sektor pembuatan dijangka kekal berdaya tahan dan berada di landasan yang betul untuk mencapai sasaran kadar pertumbuhan KDNK tahunan sebanyak 5.1% di bawah Rancangan Malaysia Ke-11 (MITI, 2018). Namun begitu, menurut Datuk Seri Mohammed Azman Aziz (2018) menyatakan bahawa sektor ini mencatatkan tingkat kehilangan pekerjaan yang tinggi pada tahun 2018. Situasi ini diperparah dengan penggabungan dan ekspansi perusahaan, seperti yang disebut oleh Cliff Teo dari ABCManufacturing, yang menambah ketidakpastian kerja.

Penelitian oleh Beer (2010), Jimenez, Milfelner, Zizek, dan Dunkl (2017); De Witte, De Cuyper, Elst, Vanbelle, dan Niesen (2012); Ratnaningrum et al. (2023) menunjukkan bahawa pekerjaan yang tidak terjamin dapat meningkatkan niat pekerja untuk berhenti. Ini menggarisbawahi keperluan organisasi untuk menyediakan pekerjaan yang terjamin sebagai langkah mengurangi kecenderungan pekerja untuk berhenti, sebagaimana dijelaskan oleh Rigg, Day, dan Adler (2013) serta Hassan Ismail (2015). Penelitian ini penting dalam memahami

hubungan antara ketidakpastian kerja dan niat berhenti, untuk mengurangi dampak negatif terhadap organisasi.

Dengan melihat dinamika kerja terkini di Malaysia, termasuk kekhawatiran pekerja terhadap jaminan pekerjaan dan kebutuhan kemahiran digital (Marzuki N. A. A., 2020), penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ketidakpastian kerja dalam konteks operasi perniagaan yang menggunakan teknologi. Penelitian ini juga akan meneliti dampak penggabungan ABCManufacturing (M) Sdn. Bhd., yang telah berkembang pesat, terhadap ketidakpastian kerja pekerja (Hassan N. A., 2020).

Selanjutnya, Darsan, Abdul Rahman, Zaini dan Abdul Patah (2022) menyarankan penelitian lebih luas untuk mengkaji niat untuk berhenti di kalangan pekerja dengan latar belakang yang berbeza. Penelitian ini akan mengambil pendekatan tersebut, dengan melibatkan responden dari berbagai latar belakang, kelayakan akademik, dan tempat kerja di Malaysia. Ini akan memberikan perspektif yang lebih luas dan mendalam tentang niat untuk berhenti di kalangan pekerja dalam industri pembuatan di Malaysia. Akhirnya, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara ketidakjaminan kerja dan niat untuk berhenti, serta mengukur dampaknya terhadap organisasi.

### **Kajian Literatur**

Ketidakjaminan kerja kini menjadi fokus utama dalam pengurusan, psikologi organisasi, dan kesihatan psikologi pekerjaan, terutama akibat kesan terhadap organisasi (Francis Yue-Lok Cheunga, Anise M. S. Wu, dan Lam Ching Chi, 2018). Nurulizza Hanafe (2022) mengungkapkan bahawa walaupun seseorang memiliki pekerjaan, rasa takut akan pengangguran tetap hadir. Muhammad Danial (2023) menambah bahawa ketidakpastian pekerjaan tidak hanya mempengaruhi pekerja minoriti atau saat resesi ekonomi, tetapi semua pekerja berpotensi menghadapinya. Abdul Rahman dan Noor Syakirah (2022) menunjukkan bahawa pekerja di organisasi yang menawarkan pekerjaan terjamin pun masih mungkin mengalami ketidakpastian pekerjaan. Hai-jiang Wang, Chang-qin Lu, dan Oil-Ling Siu (2014) mencadangkan agar organisasi membentuk strategi untuk membantu pekerja yang menghadapi ketidakjaminan kerja, terutamanya ketika resesi ekonomi. Yaslioglu, Karagulle, dan Baran (2013) menyatakan bahawa persepsi pekerja terhadap ancaman, peluang, dan kawalan di tempat kerja akan mempengaruhi ketidakjaminan kerja yang dihadapi. Menurut De Cuyper, Makikangas, Kinnunen, Mauno, dan De Witte (2012), reaksi pekerja terhadap ketidakjaminan kerja dapat dibahagikan kepada tindakan pasif dan reaktif, bergantung pada perbezaan individu.

Kajian oleh Beer (2010) yang bertajuk "The psychological contract, job insecurity and the intention to quit of security employees in the vaal triangle" dilakukan terhadap 217 pekerja keselamatan di Vaal Triangle, Afrika Selatan. Hasil kajian menunjukkan hubungan positif antara ketidakjaminan kerja dan niat pekerja untuk berhenti. Kajian oleh Ali Bassam Mahmoud dan Reisel (2015), "Exploring personal experience of wartime crisis effects on job insecurity in Syria", yang melibatkan 129 pekerja profesional di Damascus selama konflik 2011-2014, juga menemukan hubungan signifikan antara ketidakjaminan kerja dan niat untuk berhenti. Seterusnya, kajian Shu & Edward (2022) dalam kalangan pekerja hotel 4 bintang di Indonesia turut mengkaji tentang pengaruh ketidakjaminan kerja yang membawa kepada niat untuk berhenti. Hasil kajian menunjukkan bahawa lebih kerja mempengaruhi ketidakjaminan pekerjaan sebanyak 57.9%. Kedua-dua ketidakjaminan kerja dan pemberhentian kerja mempengaruhi niat untuk berhenti kerja sebanyak 72%. Akhir sekali, pemberhentian kerja

secara tidak langsung mempengaruhi niat untuk berhenti kerja melalui ketidakjaminan pekerjaan.

Luthfia Zahra Yasmin (2023) dalam kajiannya "Job insecurity, Burnout and Intention to Quit" yang dilakukan di bank-bank swasta di Indonesia dengan 172 responden, mendapati hubungan positif dan signifikan antara ketidakjaminan kerja dan niat untuk berhenti. Sementara itu, Liyana Hussin, Nurulhayah Muhamad dan Haziq Mohd Hanizam (2021) dalam kajiannya "Pay, Security, Support and Intention to quit relationship among Academics in Developing Economy" yang melibatkan 160 pekerja swasta di Melaka, menunjukkan bahawa jaminan kerja berkaitan negatif dengan niat untuk berhenti. Hasil kajian ini turut disokong oleh kajian Baquero (2022) untuk menyiasat kesan ketidakjaminan pekerjaan terhadap niat untuk berhenti di kalangan pekerja hospitaliti, mengintegrasikan kesan pengantara tekanan psikologi dan penentangan terhadap perubahan dan hubungan antara mereka. Sebanyak 312 tinjauan telah disiapkan di empat hotel empat dan lima bintang di UAE (Dubai dan Sharjah). Kajian ini mendapati bahawa ketidakjaminan pekerjaan meramalkan niat untuk berhenti melalui tekanan psikologi dan penentangan terhadap perubahan bertindak sebagai pengantara, dan faktor-faktor ini sendiri juga memberi kesan yang ketara kepada niat untuk berhenti.

Seterusnya, Jimenez et al. (2017) dalam kajian "Moderating Effects between Job Insecurity and Intention to Quit in Samples of Slovene and Austrian Workers" yang melibatkan 470 responden dari Slovenia dan Austria, menemukan hubungan positif dan signifikan antara ketidakjaminan kerja dan niat untuk berhenti. Imran Ali, Murad Ali, Grigore, Molesworth, dan Zhongqi Jin (2019) dalam kajian "The moderating role of corporate reputation and employee-company identification on the work-related outcomes of job insecurity resulting from workforce localization policies", yang dilaksanakan terhadap 135 pendatang asing di Arab Saudi, juga mendapati hubungan positif dan signifikan antara ketidakjaminan kerja dan niat untuk berhenti. Wan Toren Wan Yusoff, Che Rosmawati Che Mat, dan Rosmiza Mohd Zainol (2014) dalam kajiannya "Predictors and consequences of job insecurity: A preliminary study of Malaysian bank employees", yang melibatkan 160 pekerja bank di Malaysia, mendapati ketidakjaminan kerja berkaitan positif dengan niat pekerja untuk mencari pekerjaan lain.

### **Metodologi Kajian**

Sahu (2013) pula menyatakan bahawa reka bentuk kajian adalah penerangan yang jelas terhadap langkah-langkah yang diaplikasikan dalam proses penyelidikan, bertujuan bagi mencapai objektif kajian. Oleh itu, Kajian ini adalah merupakan sebuah bentuk kajian yang menggunakan kaedah kuantitatif. Kaedah kuantitatif melibatkan proses mengumpul, memamparkan data numerikal (Given, 2012) dan melibatkan proses menganalisis data numerikal menggunakan kaedah statistik (Oberiri Destiny Apuke, 2017). Kajian ini dilaksanakan bagi mengumpul data kuantitatif melalui penggunaan borang soal selidik sebagai instrumen kajian yang diedarkan kepada populasi kajian yang melibatkan seramai 195 operator di ABC Manufacturing (M) Sdn. Bhd. Borang soalan selidik telah diadaptasi dari kajian lepas serta telah di sahkan oleh beberapa pakar bidang dari industri dan akademik serta mencatatkan tahap kebolehpercayaan 0.876 alpha cronbrach. Data yang diperolehi dianalisis menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 27. Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensi. Untuk mengukur tahap dan kekerapan serta menentukan kekuatan hubungan antara pembolehubah ketidakjaminan kerja dan pembolehubah niat untuk berhenti.

### Dapatan Kajian

Dalam kajian yang dijalankan di ABCManufacturing (M) Sdn. Bhd., terdapat 195 responden dengan catatan menunjukkan majoriti dalam kalangan pekerja atau responden lelaki, yang berjumlah 61 orang atau 64.2%, dan wanita sebanyak 34 orang atau 35.8%. Dari segi umur, kelompok terbesar adalah mereka yang berusia antara 21 hingga 30 tahun, merangkumi 49 orang atau 51.6%, diikuti oleh mereka yang berusia 31 hingga 40 tahun, sebanyak 28 orang atau 29.5%. Mengenai latar belakang etnik, majoriti responden adalah Melayu, seramai 67 orang atau 70.5%, diikuti oleh kaum Cina yang berjumlah 26 orang atau 27.4%, dan India sebanyak 2 orang atau 2.1%. Analisis berkenaan tempoh perkhidmatan, dapatan menunjukkan sebahagian besar responden, iaitu 41 orang atau 43.2%, telah bekerja antara 2 hingga 5 tahun. Seterusnya, 35 orang atau 36.8% telah bekerja kurang dari 1 tahun, dan 15 orang atau 15.8% untuk tempoh 6 hingga 10 tahun. Hanya 4 orang atau 4.2% dari responden yang telah bekerja selama 11 tahun atau lebih di ABCManufacturing (M) Sdn. Bhd.

Hasil kajian di ABCManufacturing (M) Sdn. Bhd. menunjukkan bahawa tahap ketidakjaminan kerja di kalangan responden adalah pada tahap sederhana, dengan nilai purata 3.60. Namun, dapatan ini berbeza dengan hasil kajian lain. Contohnya, kajian oleh Silla, Gracia, Manas dan Peiro (2010) yang melibatkan responden dari pelbagai organisasi sektor awam di Sepanyol, menunjukkan tahap ketidakjaminan kerja yang tinggi. Begitu juga dengan kajian oleh Manish Gupta, Sindhu Ravindranath dan Ynl Kumar (2018) yang dijalankan di sebuah hospital mata di India, mendapati responden mengalami tahap ketidakjaminan kerja yang tinggi. Selain itu, kajian yang dilakukan oleh Francis Yue-Lok Cheung et al. (2018) ke atas pekerja kasino dan hotel di Macau juga menunjukkan tahap ketidakjaminan kerja yang tinggi. Begitu juga seperti kajian Baquero (2022) di mana para pekerja di empat hotel empat dan lima bintang di UAE (Dubai dan Sharjah) mempunyai ketidakjaminan kerja yang tinggi. Jadi, berbanding dengan kajian-kajian tersebut, kajian semasa di ABCManufacturing (M) Sdn. Bhd. menunjukkan tahap ketidakjaminan kerja yang lebih rendah.

Objektif kedua bagi kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap niat untuk berhenti dalam kalangan responden di ABCManufacturing (M) Sdn. Bhd. Dapatan kajian mencatatkan tahap niat untuk berhenti dalam kalangan responden berada pada tahap sederhana dengan nilai skor min 3.50. Catatan ini berbeza dengan beberapa kajian lepas, di mana berdasarkan kajian oleh Thurston dan Glendon (2018) terhadap responden daripada sebuah syarikat pengangkutan dan logistik di Australia di mana tahap niat untuk berhenti mereka adalah tinggi. Di samping itu, kajian oleh Rittschof dan Fortunato (2015) ke atas pengurus servis perlindungan kanak-kanak di Southwestern turut mendapati bahawa dapatan kajian adalah berbeza dengan kajian semasa yang menunjukkan bahawa tahap niat untuk berhenti responden adalah tinggi. Begitu juga dengan pekerja-pekerja hotel di UAE yang mencatatkan tahap niat untuk berhenti tinggi (Baquero, 2022). Dapatan kajian-kajian tersebut mendapati tahap niat untuk berhenti adalah tinggi berbeza dengan dapatan kajian semasa yang mendapati tahap niat untuk berhenti adalah sederhana.

Dimensi usaha untuk mencari pekerjaan lain menunjukkan nilai skor min yang lebih tinggi berbanding dimensi yang lain dalam kalangan responden di ABCManufacturing (M) Sdn. Bhd. Dickey, Watson dan Zangelidis (2009) ada mengatakan bahawa pekerja akan meneroka pasaran kerjaya dan sekiranya terdapat pekerjaan yang menawarkan peluang yang lumayan, mereka akan mengambil keputusan untuk berhenti pekerjaan semasa bagi mendapatkan peluang tersebut. Hal ini turut disokong oleh kajian Ratnaningrum et al. (2023) di mana para pekerja cenderung untuk memilih pekerjaan lain yang lebih baik untuk mereka. Berdasarkan dapatan



kajian, responden di ABCManufacturing (M) Sdn. Bhd. berhasrat untuk berkerja di organisasi lain sekiranya diberi peluang yang lebih baik. Dapatlah dirumuskan bahawa responden yang mencari peluang pekerjaan lain akan membandingkan pekerjaan semasanya dengan pekerjaan yang terdapat dalam pasaran kerjaya. Kebanyakan responden menyatakan mereka tidak mencari pekerjaan lain. Dapatan kajian yang menunjukkan bahawa hanya sebahagian responden sahaja yang berbuat demikian telah menjelaskan tahap skor min yang paling rendah dalam dimensi ini.

Walaupun dimensi berfikir untuk berhenti kerja dalam kalangan responden di ABCManufacturing (M) Sdn. Bhd. berada pada tahap yang sederhana, ia perlulah diberi perhatian. Perkara ini adalah kerana Treglown et al. (2018) menyatakan bahawa niat tersebut akan mempengaruhi tindakan seterusnya yang diambil oleh pekerja berdasarkan persepsi mereka. Dalam kajian ini, penyelidik mencadangkan bahawa ketidakjaminan pekerjaan akan berfungsi sebagai anteseden kritikal bagi niat pekerja untuk mencari pekerjaan lain (Hngoi et al., 2023; Addai et al., 2022; Sim et al., 2021). Menurut teori pemuliharaan sumber (Hobfoll, 1989), apabila seseorang individu menghadapi ancaman kehilangan sumber, mereka mungkin berusaha untuk menggantikan sumber tersebut. Oleh itu, apabila pekerja merasakan ancaman sumber kerana ketidakstabilan dalam pekerjaan mereka, mereka mungkin akan mengalihkan tenaga dan sumber mereka dari peranan semasa mereka untuk mencari pekerjaan baharu yang lebih stabil (Hobfoll, 1989; Jiang & Lavaysse, 2018). Berdasarkan hujah ini, kajian ini menjangkakan bahawa ketidakjaminan pekerjaan akan ditunjukkan untuk meningkatkan niat pekerja untuk berhenti kerja untuk mencari peluang yang lebih baik di tempat lain. Hanya sebahagian daripada responden menyatakan bahawa mereka ada memikirkan untuk berhenti bekerja di ABCManufacturing (M) Sdn. Bhd. Disebabkan itu, item tersebut mempunyai nilai skor min di tahap sederhana. Dapatan kajian bagi item tersebut telah menyokong kajian yang dilaksanakan oleh Saira Ajaz dan Babak Mehmood (2015) dimana turut menunjukkan bahawa item yang sama memperolehi nilai skor min pada tahap sederhana. Responden menimbangakan untuk berhenti bekerja supaya mereka dapat bekerja di organisasi lain. Majoriti responden telah menyatakan mereka kurang bersetuju bahawa mereka ingin terus kekal bekerja di organisasi tersebut sehingga mereka bersara. Dapatlah difahami bahawa responden tidak akan terus bekerja di ABCManufacturing (M) Sdn. Bhd. kerana mereka ingin bekerja di organisasi yang lain.

### **Hubungan Ketidakjaminan Kerja Dan Niat untuk Berhenti**

Objektif ketiga bagi kajian ini adalah untuk mengenalpasti hubungan antara ketidakjaminan kerja dan niat untuk berhenti dalam kalangan responden di ABCManufacturing (M) Sdn. Bhd. Berdasarkan dapatan kajian, terdapat korelasi positif dengan nilai  $r = 0.630$  antara ketidakjaminan kerja dan niat untuk berhenti. Melalui nilai tersebut, dapatlah dilihat bahawa hubungan antara ketidakjaminan kerja dan niat untuk berhenti adalah sederhana. Walaupun kajian ini mempunyai nilai korelasi yang sederhana, ia adalah signifikan kerana nilai signifikan bagi pemboleh ubah adalah 0.000 iaitu lebih kecil dari 0.01 (tahap signifikan). Dengan itu, ketidakjaminan kerja yang dihadapi oleh para responden di ABCManufacturing (M) Sdn. Bhd. mempengaruhi niat mereka untuk berhenti kerja. Akhir sekali, dapatlah dirumuskan bahawa semakin tinggi tahap ketidakjaminan kerja yang dihadapi, semakin tinggi niat responden untuk berhenti. Dapatan kajian ini telah menyokong kajian oleh Hassan Ismail (2015) yang mendapati bahawa ketidakjaminan kerja boleh menjangka niat pekerja untuk berhenti. Begitu juga dengan kajian Baquero (2022) di mana responden kajian cenderung untuk berhenti kerja akibat ketidakjaminan kerja. Di samping itu, kajian oleh Mohd Hasanur Raihan Joarder et al. (2015)

juga telah mencatatkan dapatan kajian yang sama dengan kajian semasa. Oleh itu, kajian semasa telah menyokong dapatan kajian tersebut.

Hubungan yang positif antara kedua pemboleh menunjukkan bahawa sekiranya ketidakjaminan kerja yang dihadapi responden meningkat, maka niat mereka untuk berhenti juga akan meningkat. Shoss (2017) ada menyatakan bahawa sekiranya pekerja menganggap bahawa mereka akan kehilangan pekerjaan, niat mereka untuk berhenti pekerjaan tersebut akan meningkat. Oleh itu, dapatan kajian semasa dapat menyokong dapatan kajian tersebut. Apabila responden mendapati bahawa mereka akan kehilangan pekerjaan, niat mereka untuk berhenti menjadi bertambah.

Dapatan kajian ini turut mendapati bahawa hubungan antara ketidakjaminan kerja dan niat untuk berhenti berada pada tahap yang sederhana. Kekuatan hubungan ini menunjukkan bahawa ketidakjaminan kerja yang dihadapi oleh responden memainkan peranan yang sangat penting dalam menyebabkan wujudnya niat mereka untuk berhenti. Kajian ini telah menyokong dapatan kajian oleh Siti Hanisah Ismail et al. (2020) bahawa hubungan antara ketidakjaminan kerja dan niat untuk berhenti turut menunjukkan di tahap sederhana.

### **Kesimpulan dan Cadangan**

Dalam konteks kajian ini yang melibatkan ABC Manufacturing (M) Sdn. Bhd., penting bagi jabatan sumber manusia untuk mengambil langkah proaktif dalam mengurangkan tahap ketidakjaminan kerja yang dihadapi oleh pekerja. Berikut adalah beberapa cadangan yang dikemukakan oleh pengkaji, yang bertujuan meningkatkan kestabilan kerja dan kepuasan pekerja di ABC Manufacturing:

Perancangan Strategik oleh Jabatan Sumber Manusia, Jabatan sumber manusia perlu merancang strategi efektif yang bertujuan meminimumkan impak negatif perubahan dan transformasi teknologi terhadap pekerja. Strategi ini harus memastikan bahawa semua perubahan yang akan dilaksanakan mempertimbangkan kebajikan pekerja. Ini termasuk menyediakan latihan yang relevan untuk membantu pekerja menyesuaikan diri dengan teknologi baru dan memastikan komunikasi yang jelas dan terbuka mengenai perubahan yang akan berlaku. Ini akan membantu membangun rasa kestabilan dan kepastian di kalangan pekerja. Mengenal Pasti Pekerja dengan Niat untuk Berhenti, Jabatan sumber manusia harus mengenal pasti pekerja yang berpotensi untuk berhenti, sama ada melalui pemerhatian terhadap tingkah laku atau menggunakan soal selidik. Dengan memahami sebab-sebab di sebaliknya keinginan mereka untuk berhenti, jabatan tersebut dapat mengambil tindakan proaktif untuk menangani isu-isu tersebut dan menawarkan solusi atau alternatif yang sesuai.

Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kesetiaan Pekerja, dengan memahami faktor-faktor yang memotivasi pekerja untuk kekal, jabatan sumber manusia boleh mengembangkan strategi yang lebih berkesan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Ini mungkin termasuk peningkatan peluang karier, peningkatan suasana kerja, atau penawaran insentif yang lebih baik. Walaupun tingkat kecenderungan pekerja mencari pekerjaan lain mungkin sederhana, aspek ini tidak boleh diabaikan kerana berpotensi kehilangan pekerja kepada pesaing. Membina Suasana Kerja yang Stabil dan Memuaskan, kerjasama antara pekerja dan organisasi dalam membina suasana kerja yang positif amat penting. Suasana kerja yang stabil dan memuaskan tidak hanya membantu mengurangkan kecenderungan pekerja mencari peluang di luar organisasi, tetapi juga meningkatkan produktiviti dan kesetiaan pekerja.

Kesimpulannya, cadangan-cadangan ini bertujuan untuk membantu ABC Manufacturing (M) Sdn. Bhd. dalam menghadapi cabaran ketidakstabilan pekerjaan yang disebabkan oleh perubahan dan transformasi teknologi. Langkah-langkah proaktif oleh jabatan sumber manusia dalam memahami dan menangani isu-isu pekerja merupakan langkah penting dalam menjaga kestabilan tenaga kerja dan memastikan pertumbuhan berterusan syarikat dalam industri yang kompetitif.

### Rujukan

- Abdul Rahman A., Noor Syakirah Z. (2022). Sokongan berkaitan kerja dan prestasi kerja: analisis kajian literatur. *Jurnal Kinabalu*, 28, 1-19.
- Addai, P., Mottey, R., Afrifah, M., & Boakye, A. O. (2022). Job Insecurity and turnover intentions among banking sector employees: the moderating role of organizational support and ethical leadership. *SEISENSE Journal of Management*, 5(1), 17-30.
- Ainaa Aiman. (2018). Perkeso: Peralihan automasi jadi punca hilang pekerjaan tahunini. *FMT News*.
- Aladwan, K., Bhanugopan, R., & Fish, A. (2013). Why do employees jump ship? Examining intent to quit employment in a non-western cultural context. *Employee Relations*, 35(4), 406-422.
- Albana Berisha Qehaja., & Enver Kutllovci. (2015). The role of human resources in gaining competitive advantage. 47-61.
- Ali Bassam Mahmoud & Reisel, W. D. (2015). Exploring personal experience of wartime crisis effects on job insecurity in Syria. *Psihologia Resurselor Umane*, 13, 245-256.
- Baquero, A. (2022). Job insecurity and intention to quit: the role of psychological distress and resistance to change in the UAE hotel industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20), 13629.
- Beer, S. D. (2010). The psychological contract, job insecurity and the intention to quit of security employees in the Vaal Triangle. Degree thesis, North-West University.
- Chang-qin Lu, Hai-jiang Wang, Jing-jing Lu, Dan-yang Du & Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 142-152.
- Chirumbolo, A., & Hellgren, J. (2003). Individual and organizational consequences of job insecurity: A European Study. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 217-240.
- Creswell, J. W. (2008). Survey design. *Educational Research: Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research*.
- Hngoi, C. L., Abdullah, N. A., Wan Sulaiman, W. S., & Zaiedy Nor, N. I. (2023). Relationship between job involvement, perceived organizational support, and organizational commitment with job insecurity: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 13, 1066734.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307-2342.
- Liyana Hussin, Nurulhayah Muhamad, Haziq Mohd Hanizam. (2021). Penglibatan kerja dalam kalangan pekerja swasta di Melaka. *Jurnal Inovasi Perniagaan*, 5(1), 63-71.
- Ministry of International Trade and Industry (MITI). (2018).
- Ratnaningrum, R., Purwadi, T., Susilowati, H., Hargyatni, T., & Widyaningsih, D. (2023). Job Insecurity, work stress, work family conflict, and employees turnover intention. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research*, 2(03), 77-95.



- Shahzad, A., bin Zakaria, M. S. A., Kotzab, H., Makki, M. A. M., Hussain, A., & Fischer, J. (2023). Adoption of fourth industrial revolution 4.0 among Malaysian small and medium enterprises (SMEs). *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1-14.
- Sim, B. Y. H., Lee, M. C. C., Kwan, S. S. M., & Tuckey, M. R. (2021). The relationship between toxic leadership, job insecurity, workplace bullying and turnover intention in the Malaysian context: A multilevel mediational perspective. *Asian perspectives on workplace bullying and harassment*, 181-210.
- Tay, S. I., Alipal, J., & Lee, T. C. (2021). Industry 4.0: Current practice and challenges in Malaysian manufacturing firms. *Technology in Society*, 67, 101749.
- Daisy Ofosuhene Kwenin., Stephen Muathe., & Robert Nzulwa. (2013). The influence of employee rewards, human resource policies and job satisfaction on the retention of employees in Vodafone Ghana Limited. *European Journal of Business and Management*, 5, 13-20.
- Darsan Z. H., Abdul Rahman R. H., Zaini F., Abdul Patah S. (2022). Kajian mengenai perbezaan niat berhenti kerja dalam kalangan guru sekolah agama swasta. *Jurnal Kemanusiaan*, 19(1), 20-26.
- Deddy Rusyandi. (2015). Employee engagement toward intention to quit with job insecurity as moderating variable at government bank in Bandung City. *First International Conference on Economics and Banking (ICEB-15)*, 318-325.
- Delfgaauw, J. (2007). The effect of job satisfaction on job search: Not just whether, but also where. *Labor Economics*, 299-317.
- De Cuyper, N., Makikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S., & De Witte, H. (2012). Cross-legged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 770-788.
- De Witte, H., Elst, T. V., & De Cuyper, N. (2015). Job insecurity, health and well-being. *Promoting Older Workers' Job Retention and Health by Working Hour Patterns*, 109-128.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Elst, T. V., Vanbelle, E., & Niesen, W. (2012). Job insecurity: Review of the literature and a summary of recent studies from Belgium. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 11-17.
- Demirtas, O., & Akdogan, A. A. (2014). The effect of ethical leadership behaviour on unethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Effect of Ethical Leadership Behavior*, 121(2), 59-67.
- Dickey, H., Watson, V., & Zangelidis, A. (2009). Job satisfaction and quit intentions of offshore workers in the UK North sea oil and gas industry. *Munich Personal RePEc Archive*, 1-32.
- Dixon, J. C., Fullerton, A. S., & Robertson, D. L. (2013). Cross-national differences in workers' perceived job, labour market, and employment insecurity in Europe: empirical tests and theoretical extensions. *European Sociological Review*, 29 (5), 1053-1067.
- Dumbili, E. W. (2012). McDonaldization and job insecurity: An exploration of the Nigerian banking industry. *SAGE Open*, 3(2), 1-12.
- Elst, T. V., De Witte, H., De Cuyper, N. (2014). The job insecurity scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364-380.
- Emberland, J. S., & Rundmo, T. (2010). Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behaviour. *Safety Science*, 48(4), 452-459.
- Eryue Teng, Li Zhang & Yang Qiu. (2019). Always bad for creativity? An affect-based model of job insecurity and the moderating effects of giving support and receiving support. *Guo-hu*, 40(3), 803-829.

- Francis Yue-Lok Cheunga, Anise M. S. Wu b & Lam Ching Chi. (2018). Effects of job insecurity, anxiety and personal resources on job satisfaction among casinoemployees in Macau: A moderated mediation analysis. *Journal of HospitalityMarketing & Management*, 28(3), 379-396.
- Given, L. M. (2012). Quantitative research. *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*, 714-718.
- Given, L. M. (2012). Pilot study. *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods*, 625-626.
- Glavin, P., & Schieman, S. (2014). Control in the face of uncertainty: Is job insecurity a challenge to the mental health benefits of control beliefs? *Social PsychologyQuarterly*, 77(4), 319–343.
- Hai-jiang Wang, Chang-qin Lu & Oil-Ling Siu. (2014). Job insecurity and jobperformance: The moderating role of organizational justice and the mediatingrole of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100, 1249-1258.
- Hasnah Ali, Sanep Ahmad, Noraziah Ali & Zakimi Ibrahim. (2009). Kepentingan sektor pembuatan dalam pertumbuhan ekonomi wilayah di Malaysia. *Persidangan Kebangsaan Ekonomi Malaysia*, 219-235.
- Hassan Ismail. (2015). Job insecurity, burnout and intention to quit. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(4), 310-324.
- Hassan N. A., Omar F. I., Zan U. M. S. M. (2020). Penggunaan media digital dalam kalangan usahawan perusahaan kecil dan sederhana (pks) di Lembah Klang. *Conference: International Conference on media and Communication*, 101-111.
- Hooi Lai Wan. (2015). The manufacturing sector in Malaysia. *Organisational Justice and Citizenship Behaviour in Malaysia*, 21-36.
- Jimenez, P., Milfelner, B., Zisek, S. S., & Dunkl, A. (2017). Moderating effects between job insecurity and intention to quit in samples of slovene and austrianworkers. 27-37.
- Luthfia Z. Y., Ni G. M. R., Geodita W. B. (2023). Analysis the effect of job burnout and resilience on turnover intention during the covid-19 pandemic on bank employees in Indonesia. *Proceedings of the 3rd International Conference on Business and Engineering Management*, 270-281.
- Marzuki N. A. A., Tahir Z., Nasri N. M. (2020). Penguasaan kemahiran teknologi komunikasi dan maklumat (ict) terhadap kecekapan kerja. *Journal Of Social Scienceand Humanities*, 17(9), 140-157.
- Mohd Hasanur Raihan Joarder, Muhammad Subhan, Ahmad Bashawir Abdul Ghani & Rabiul Islam (2015). Pay, security, support and intention to quit relationshipamong academics in developing economy. *Investment Management and Financial Innovations*, 12(3), 190-199.
- Muhammad Danial R. R., Intan S. H., Mohd R. R., Triyanto S. H. (2023). Isu pekerja asing di malaysia pada era covid-19: kajian kes tahun 2020-2021. *Jurnal Perspektif*, 15, 38-49.
- Nasri Bachtiar, Rahmi Fahmy & Rahmah Ismail. (2015). The demand for foreign workers in manufacturing sector in Malaysia. *Jurnal Ekonomi Malaysia*, 49(2),135-147.
- Nurulizza Hanafe. (2022). Faktor-faktor peningkatan kadar penganggurandi malaysia ketika pandemik covid-19. *Universiti Malaysia Sabah*, 1-13.
- Oberiri Destiny Apuke. (2017). Quantitative research methods: A synopsis approach. *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 6(10).
- Paul Dachapalli, L-A., Parumasur, S. B. (2012). Employee susceptibility to experience job insecurity. *South African Journal of Economic and Management Sciences*,15(1), 31-43.
- Qing Tian, Licheng Zhang & Wenchi Zou. (2014). Job insecurity and counterproductive behavior in casino dealers – The mediating role of affectivecommitment and moderating role of supervisor support. *International Journalof Hospitality Management*, 40, 29-36.

- Randstand Malaysia. (2016). Employees fear for job security due to lack of digital skills in Singapore, Hong Kong sar and Malaysia.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Malolas, C., & Konig, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 74-91.
- Rigg, J., Day, J., & Adler, H. (2013). An empirical analysis of Jamaican hotelemployees' engagement, job satisfaction and quitting intentions. *Consortium Journal of Hospitality and Tourism*, 18(2), 17-33.
- Rittschof, K. R., & Fortunato, V. J. (2015). The influence of transformational leadership and job burnout on child protective services case managers'.
- Shu, E., & Edward, Y. R. (2022). The Influence of Job Redundancies Toward Intention to Leave with Job Insecurity as the Intervening Variable: A Case Study of a Four-Star Hotel in Indonesia During Pandemic Covid-19. *Feedforward: Journal of Human Resource*, 2(2), 55-73.
- Siti Hanisah Ismail dan Nurazwa Ahmad. (2020). Hubungan di antara persekitaran kerja dan produktiviti tenaga kerja dalam sektor pembuatan. *Penerbit UTHM*, 11-23.commitment and intent to quit. *Journal of Social Service Research*, 42(3), 372-385.
- Saira Ajaz & Babak Mehmood. (2015). Job satisfaction as a predictor of female intent-to-quit. evidence from commercial banks of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 5(3), 158-166.
- Sahu, P. K. (2013). Research design. *Research Methodology: A Guide for Researchers in Agricultural Science, Social Science and Other Related Fields*, 325-388.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative research review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939.
- Silla, I., Gracia, F. J., Man~as, M. A., & Jose´ M. P. (2010). Job insecurity and employees' attitudes: the moderating role of fairness. *International Journal of Manpower*, 31(4), 449-465.
- Suguna Sinniah, & Naail Mohammed Kamil. (2017). The influence of human resource practices on turnover intention: The case of a telecommunication company in Malaysia. *Malaysia Management Review*, 52(1), 45-61.
- Surin Murugiah (2019, February 4) Malaysia manufacturing downturn continues in January. *The EDGE Market*. Retrieved June 6, 2019 from <https://www.theedgemarkets.com/article/malaysia-manufacturing-downturn-continues-january>
- Thurston, E., & Glendon, A. I. (2018). Association of risk exposure, organizational identification, and empowerment, with safety participation, intention to quit, and absenteeism. *Safety Science*, 105, 212-221.
- Treglown, L., Zivkov, K., Zarola, A., & Furnham, A. 2018. Intention to quit and the role of dark personality and perceived organizational support: A moderation and mediation model. *PLoS ONE*, 13(3), 1-13.
- Yaslioglu, M., Karagulle, A. O., & Baran, M. (2013). An empirical research on the relationship between job insecurity, job related stress and job satisfaction in logistics industry. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 99, 332-338.
- Wan Toren Wan Yusoff, Che Rosmawati Che Mat dan Rosmiza Mohd Zainol. (2014). Predictors and consequences of job insecurity: A preliminary study of Malaysian bank employees. *Malaysian Journal of Society and Space*, 10(3), 18-32.
- Rohani M.M., & Yusoff, A. S. (2015). Tahap Kesiediaan Pelajar Dalam Penggunaan Teknologi, Pedagogi, Dan Kandungan (TPACK) Dalam Pembelajaran Kurikulum di IPT. *Proceeding*

*of the 3rd International Conference on Artificial Intelligence and Computer Science, Pulau Pinang.*