

Hubungan Jaminan Pekerjaan, Pembangunan Kerjaya, Kesejahteraan Pekerja dan Kemahuan Berhenti Kerja Pekerja PMKS di Johor

The Relationship Job Security, Career Development, Employee Wellbeing and Turnover Intention Among MSMEs in Johor

Mohd Syallmiq Mair¹, Shahrul Nizam Salahudin^{1*}

¹ Jabatan Pengurusan dan Teknologi, Fakulti Pengurusan Teknologi Dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Batu Pahat, Johor, 86400, MALAYSIA

*Corresponding Author: shahrulns@uthm.edu.my

DOI: <https://doi.org/10.30880/rmtb.2025.06.02.030>

Maklumat Artikel

Diserah: 30 September 2025

Diterima: 01 November 2025

Diterbitkan: 01 Disember 2025

Kata Kunci

PMKS, berhenti kerja, jaminan pekerjaan, pembangunan kerjaya, kesejahteraan pekerja

Abstrak

Perusahaan Mikro, Kecil dan Sederhana (PMKS) memainkan peranan penting dalam mengukuhkan ekonomi sesebuah negara. Kajian ini bertujuan adalah untuk mengkaji hubungan antara jaminan pekerjaan, pembangunan kerjaya, kesejahteraan pekerja dan kemahuan berhenti kerja dalam kalangan pekerja PMKS di Johor. Objektif kajian ini untuk mengkaji hubungan antara jaminan pekerjaan dan kemahuan berhenti kerja, menilai hubungan antara pembangunan kerjaya dan kemahuan berhenti kerja, mengenal pasti hubungan antara kesejahteraan pekerja dan kemahuan berhenti kerja dan untuk mengkaji tahap kemahuan berhenti kerja di kalangan pekerja sektor PMKS di Johor. Metodologi kuantitatif digunakan untuk mengumpul data dengan menjalankan kajian di kalangan pekerja dari beberapa sektor PMKS di negeri Johor. Kaji selidik terbaru Randstad Malaysia, satu daripada dua rakyat Malaysia akan berhenti kerja jika tiada peluang untuk berkembang dalam kerjaya mereka. Data dikaji menggunakan teknik statistik analisis deskriptif dan analisis korelasi spearman untuk memahami kesalinghubungan antara pembolehubah yang dikaji. Penemuan kajian mengenai soal selidik yang telah dijalankan telah mengumpulkan seramai 323 daripada 384 sampel responden yang bersamaan dengan 84.11%. Kajian ini mendapati bahawa kemahuan berhenti kerja adalah sederhana. Oleh itu, meningkatkan jaminan pekerjaan, pembangunan kerjaya dan kesejahteraan pekerja mempunyai hubungan yang signifikan menurunkan tahap kemahuan berhenti kerja dan dapat menyakinkan sektor pekerja PMKS di Johor untuk berkerja.

Keywords

Abstract

SME, turnover intention, job security, career development, employee wellbeing

Micro, Small and Medium Enterprises (MSME) play an important role in strengthening a country's economy. This study aims to examine the relationship between job security, career development, employee well-being, and the intention to quit among MSME employees in Johor. The objective of this study is to examine the relationship between job security and the intention to quit, assess the relationship between career development and the intention to quit, identify the relationship between employee well-being and the intention to quit, and to investigate the level of intention to quit among employees in the MSME sector in Johor. Quantitative methodology was used to collect data by conducting a study among workers from several MSME sectors in the state of Johor. The latest Randstad Malaysia survey found that one in two Malaysians would quit their job if there were no opportunities for career advancement. The data was analyzed using descriptive statistical techniques and Spearman correlation analysis to understand the interrelationships between the studied variables. The findings of the study regarding the survey that was conducted gathered 323 out of 384 respondent samples, which is equivalent to 84.11%. This study found that the intention to quit is moderate. Therefore, enhancing job security, career development, and employee well-being has a significant relationship in reducing the desire to quit and can persuade the MSME workforce sector in Johor to work.

1. Pendahuluan

Kemajuan teknologi yang pesat telah menghasilkan transformasi global yang ketara termasuk dalam industri keselamatan pekerjaan dan pembangunan kerjaya kepada kesejahteraan pekerja di mana yang melibatkan sektor perniagaan mikro, kecil dan sederhana atau PMKS di negara ini khususnya negeri Johor. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Jabatan Perangkaan Malaysia, sumbangan PKS kepada ekonomi dari segi Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK), eksport dan guna tenaga terus meningkat kepada 38.9 peratus pada tahun 2019, berbanding 38.3 peratus tahun sebelumnya (Kementerian Pembangunan Usahawan dan Koperasi, 2020). Hal ini telah membuktikan PKS memainkan peranan sangat penting dalam mengekalkan pertumbuhan ekonomi, serta memberi peluang pekerjaan kepada setiap individu sebagai usahawan di Malaysia (Zaimah & Abdullah, 2019). Hal yang demikian, adalah untuk memperlihatkan trend kemahuan berhenti kerja dalam sektor PMKS yang ada di Johor. Dalam masa yang sama, kira-kira dua daripada lima rakyat Malaysia sama ada mengambil pekerjaan kedua atau sedang mengambil pekerjaan kedua sebagai cara untuk mengimbangi kos sara hidup yang meningkat, dan mereka bimbang bahawa ketidakpastian ekonomi boleh memberi kesan kepada kemajuan kerjaya mereka (Abdul Aziz, 2024). Oleh itu, tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji secara eksperimen hubungan antara jaminan pekerjaan, pembangunan kerjaya, kesejahteraan pekerja dan kemahuan berhenti kerja dalam kalangan pekerja sektor PMKS di negeri Johor.

Masalah kemahuan berhenti kerja adalah penting dalam organisasi kerana ia boleh membawa kepada kerugian dan gangguan dalam syarikat atau organisasi. Pada tahun 2012, kerajaan Malaysia melalui agensi SME Corp. telah menjalankan penilaian dan rating bagi mengukur kobolehan usahawan mikro dan PKS untuk menjadi pengusaha yang berdaya saing dan mengembangkan perniagaan di seluruh negara (KKLBW, 2012). Usaha ini dilihat sebagai langkah untuk mengukur kualiti usahawan serta perusahaan yang telah dibangunkan oleh semua agensi kerajaan yang melaksanakan Program Pembangunan Usahawan di Malaysia. Dapatan awal kajian ini menunjukkan bahawa hanya 20 peratus PKS di Malaysia mendapat pengiktirafan sekurang-kurangnya tiga bintang daripada maksimum lima bintang. Sementara itu, hanya seorang usahawan PKS sahaja yang mendapat pengiktirafan satu bintang daripada 500 usahawan yang dibangunkan oleh Wilayah Kemajuan Johor Tenggara (KEJORA) (Razuan, Zaimah, Sarmila, & Awang, 2019).

Faktor-faktor seperti sokongan organisasi yang dirasakan dan kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam mempengaruhi keputusan pekerja untuk meninggalkan syarikat (Azis *et al.*, 2019). Selain itu, pembangunan dan kesejahteraan pekerja amatlah penting untuk jaminan kerjaya yang lebih terjamin dalam memastikan kurangnya kemahuan berhenti kerja di kalangan PKS. Menurut, Aziz (2024) separuh pekerja sanggup berhenti jika kerjaya tidak berkembang. Kaji selidik terbaru Randstad Malaysia, satu daripada dua rakyat Malaysia akan berhenti kerja jika tiada peluang untuk berkembang dalam kerjaya mereka. Oleh itu, syarikat perlulah menjaga kesejahteraan pekerja dengan menyediakan persekitaran kerja yang kondusif. Oleh itu, tujuan kajian adalah tertumpu kepada hubungan antara jaminan pekerjaan, pembangunan kerjaya, kesejahteraan pekerja dan kemahuan berhenti berkerja.

2. Kajian Literatur

2.1 Kemahuan Berhenti Kerja

Kemahuan berhenti kerja adalah satu masalah yang besar kerana ia menyebabkan kos yang lebih tinggi, terutamanya dalam pekerjaan dengan gaji yang rendah (Ahmad *et al.*, 2022). Menurut Hassan (2021). Keinginan untuk mengembangkan karier adalah satu daripada kemahuan berhenti kerja di tempat kerja asal. Tambahnya lagi, meninggalkan jawatan atau pekerjaan yang miliki adalah cara terbaik bagi membuka ruang bagi untuk mengembangkan perjalanan karier pekerjaan. Justeru kesejahteraan pekerja yang kondusif atau terjaga mereka mesti memastikan kepuasan pekerja secara berterusan. Menurut Ali dan Anwar (2021), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan yang melibatkan emosi sesetengah individu terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Faktor-faktor seperti sokongan organisasi yang dirasakan dan kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam mempengaruhi keputusan pekerja untuk meninggalkan syarikat (Azis *et al.*, 2019).

De Jong dan Den Hartog (2010) mengkategorikan dimensi tingkah laku inovatif kepada empat iaitu penerokaan idea, penjanaan idea, menjuarai idea dan pelaksanaan idea. Oleh itu, tingkah laku kerja inovatif dalam kajian ini adalah bermula dari penerokaan idea dan berakhir dengan pelaksanaan idea. Oleh itu, kajian ini membezakan empat jenis dimensi TLKI, dan melabelkannya sebagai penerokaan idea, penjanaan idea, memperjuangkan idea dan pelaksanaan idea. Mengikut Garg dan Dhar (2017) berpendapat bahawa interaksi antara pekerja dan penglibatan kerja akan memberi kesan positif kepada ketua dalam membentuk kerja inovatif dalam sektor perkhidmatan.

Tingkah laku kerja yang inovatif menggalakkan prestasi dan pembangunan persaingan organisasi untuk mencapai sasaran. Tingkah laku kerja yang inovatif sebagai salah satu tingkah laku organisasi ialah hasil daripada individu sebagai pekerja, kumpulan sebagai proses kerja, dan proses organisasi sebagai pengurusan hubungan praktikal. Tingkah laku kerja yang inovatif ialah keupayaan individu untuk melakukan beberapa perubahan seperti menerima pakai kerja baharu prosedur, latihan, teknik untuk menyelesaikan dan memenuhi kerja (Rego *et al.*, 2012).

2.2 Jaminan Pekerjaan

Jaminan pekerjaan antara persepsi, keutamaan generasi muda (Sinar Harian, 2021). Aspek pekerjaan dan kewangan adalah dua perkara penting yang berperanan demi kelangsungan hidup selain sebagai jaminan pada masa depan. Selain itu, menurut Perdana Menteri Datuk Seri Ismail Sabri Yaakob (2022), majikan diseru ambil kira perubahan sosial. Kerajaan ketika itu, menyeru industri untuk melaksanakan kaedah pengambilan pekerja yang lebih baik yang mengambil kira perubahan sosial, seperti suasana kerja yang lebih fleksibel untuk mewujudkan hubungan yang lebih baik. Tambahnya lagi, majikan juga perlu lebih kreatif dalam memberi jaminan pekerjaan yang baik kepada para pekerja supaya mereka kekal bersama majikan tersebut. Menurut Naib Ketua Pemuda UMNO Shahril Hamdan (2021), dalam bajet yang akan dibentangkan, akan memperjuangkan Skim Jaminan Pekerjaan Anak Muda dan bantuan kewangan untuk golongan Perusahaan Mikro, Kecil dan Sederhana (PMKS).

2.3 Pembangunan Kerjaya

Menurut Ahmad (2023). Kerajaan telah memperuntukkan RM900 juta dana pinjaman kepada BNM untuk menggalakkan perniagaan kecil dan sederhana (PKS) untuk meningkatkan produktiviti mereka melalui pendigitalan dan automasi. Katanya lagi, kepimpinan perniagaan perlu memainkan peranan penting dalam menyokong perubahan digital dan menggalakkan budaya inovasi. PMKS mesti mengetahui keperluan syarikat, menganalisis operasi semasa, dan mencari peluang untuk menambah baik. Sebagai contoh, menggunakan sistem ERP (Enterprise Resource Planning) boleh memudahkan pengurusan sumber dengan lebih baik. Justeru, di bawah kepimpinan kerajaan masa kini TALENTCORP juga turut komited dalam memperkukuhkan tenaga kerja PKS ke arah ekonomi MADANI. Menurut Ketua Eksekutif Kumpulan Syarikat TalentCorp, Jasmon Lim Keat Hin (2023). Talent Corporation Malaysia Berhad telah menganjurkan bengkel Kerjasama Industri-Academia (IAC) untuk membincangkan isu tenaga kerja dalam sektor Perusahaan Kecil dan Sederhana (PKS) dan mencapai matlamat Ekonomi MADANI untuk mengantarabangsakan PKS dan menoktahkan kemiskinan.

2.4 Kesejahteraan Pekerja

Menurut Elvira dan Joseph (2022), kesejahteraan pekerja adalah subjek yang diselidiki dengan baik dalam kalangan sarjana akademik. Dalam kajian, kesejahteraan pekerja seperti kepuasan kerja, tekanan, keterlibatan kakitangan, dan kesan positif atau negatif telah dikaji. Ia dianggap sebagai hasil atau sebagai faktor penting yang menjadi pengantara hubungan antara jangkaan kerja dan prestasi kerja. Konsep kesejahteraan telah mengalami

transformasi sepanjang sejarah, mengakibatkan tafsiran yang berbeza-beza di kalangan individu. Kesejahteraan biasanya dicirikan oleh emosi dan tingkah laku yang positif, merangkumi lebih daripada sekadar ketiadaan keadaan berbahaya atau tidak menyenangkan. Memeriksa dengan teliti semua faktor yang menggalakkan yang meningkatkan kesejahteraan umum dan kesejahteraan pekerja adalah penting. Selain itu, menurut Zheng *et al.* (2015), kesejahteraan pekerja terdiri daripada kepuasan kerja dan emosi berkaitan kerja. Kesejahteraan pekerja adalah penting untuk kelangsungan jangka panjang dan daya saing sesebuah pasukan atau organisasi dalam pasaran.

2.5 Hubungan Antara Jaminan Pekerjaan dan Kemahuan Berhenti Kerja

Menurut Zafar dan Mustafa (2017) negara-negara maju di benua Asia seperti Jepun dan China telah menjadikan PKS sebagai komponen ekonomi yang penting dengan sumbangnya kepada Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) yang melebihi 55 peratus setiap tahun. Sedangkan Malaysia hanya mencapai 32 peratus sumbangan KDNK dari PKS. Oleh itu, Kerajaan Malaysia telah memberikan keutamaan membangunkan PKS dengan cuba menjadikan PKS di Malaysia mencapai potensi pengeluaran seoptimumnya (Bank Negara Malaysia, 2007).

2.6 Hubungan Antara Pembangunan Kerjaya dan Kemahuan Berhenti Kerja

Pengurus boleh membantu meningkatkan tindakan proaktif pekerja dalam organisasi dengan membina autonomi kerja, merancang program kerjaya dan menawarkan bimbingan berkala kepada pekerja. (Rank, 2006; Sazandrishvili, 2009; De Vos *et al.*, 2009; Searle 2011; De Spiegelare *et al.*, 2012). Meskipun sifat hubungan ini menarik, pengaruh kelakuan proaktif sebagai pemboleh ubah peramal yang penting tidak dibincangkan secara menyeluruh dalam kajian literatur tentang pembangunan kerjaya organisasi (Adekola, 2011; Ismail *et al.*, 2013). Kajian terdahulu menggunakan model kesan langsung untuk mengkaji program pembangunan kerjaya dengan melihat persepsi 456 tenaga pengajar di kolej latihan dan pendidikan vokasional menengah (Sazandrishvili, 2009). Penyelidikan juga telah menunjukkan bahawa elemen latihan dan faktor utama yang mempengaruhi pertumbuhan kerjaya ialah pembangunan individu yang terlibat dalam organisasi (Anthony, 1999). Kajian juga mendapati sikap pekerja boleh meningkatkan kerjaya mereka dengan mengikuti latihan dan aktiviti organisasi (Mondy dan Noe, 1996). Melalui penemuan kajian tambahan juga mendapati bahawa organisasi yang memberi insentif kepada pekerja yang cemerlang dan menyediakan peluang latihan akan mempunyai kesan ke atas kemajuan kerjaya mereka (Linehan dan Scullion, 2001).

2.7 Hubungan Antara Kesejahteraan Pekerja dan Kemahuan Berhenti Kerja

Tahap kepuasan setiap individu adalah berbeza-beza selari dengan sikap dan tingkah laku seseorang serta kebolehan yang dimiliki. Steers (1988) dan Vroom (1964) menyatakan bahawa tahap kepuasan kerja merupakan antara faktor utama yang boleh mempengaruhi prestasi pekerja dan organisasi secara keseluruhannya. Dalam kajian mereka, Wright dan Bonett (1992) mendapati bahawa kepuasan kerja dan kesejahteraan yang rendah membawa kepada pengurangan pengekalan pekerja dan perubahan pekerjaan. Selain itu, menurut Zheng *et al.* (2015), kesejahteraan pekerja terdiri daripada kepuasan kerja dan emosi berkaitan kerja. Penyelidikan dan amalan mengutamakan kesejahteraan pekerja, kerana ia dikaitkan dengan produktiviti, komitmen, dan kadar pusing ganti yang lebih rendah (Wang *et al.*, 2021).

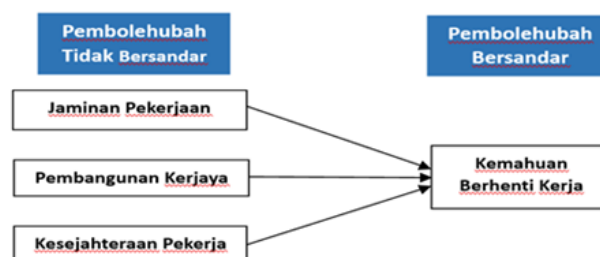
2.8 Kerangka Konseptual

Rajah 1 memaparkan kerangka konseptual bagi kajian ini. Ia menunjukkan hubungan antara tiga pemboleh ubah bebas, jaminan pekerjaan, pembangunan kerjaya, dan kesejahteraan pekerja dengan pemboleh ubah bersandar iaitu kemahuan berhenti kerja. Berdasarkan sorotan literatur, tiga hipotesis telah dibangunkan:

H1: Terdapat hubungan antara jaminan pekerjaan dan kemahuan berhenti kerja.

H2: Terdapat hubungan antara pembangunan kerjaya dan kemahuan berhenti kerja.

H3: Terdapat hubungan antara kesejahteraan pekerja dan kemahuan berhenti kerja.



Rajah 1 Kerangka konseptual kajian

3. Metodologi Kajian

Dalam kaedah ini akan menggambarkan metodologi kajian penyelidikan yang akan dijalankan menggunakan metodologi kuantitatif dan pendekatan kajian tinjauan dalam talian untuk mengkaji hubungan antara jaminan pekerjaan, pembangunan kerjaya, kesejahteraan pekerja dan kemahuan berhenti kerja di kalangan sektor PMKS di Johor. Pengukuran yang dipilih, pengumpulan data, persampelan, populasi dan pendekatan analisis yang digariskan. Kandungan kajian penyelidikan ini akan menerangkan secara ringkas tentang tujuan kajian penyelidikan ini, jenis kajian yang akan digunakan, sejauh mana campur tangan penyelidik, latar kajian, unit analisis, ufuk masa, reka bentuk persampelan, apakah ukuran yang akan digunakan, apakah kaedah pengumpulan data akan digunakan dan apakah jenis analisis data yang akan digunakan di dalam kajian ini. Proses kajian dijalankan seperti dalam Rajah 2.



Rajah 2 Carta aliran proses kajian

3.1 Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian dalam kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif. Oleh itu, strategi kajian yang dipilih untuk kajian ini melibatkan penggunaan soal selidik tinjauan sebagai kaedah mengumpul data tentang hubungan antara jaminan pekerjaan, pembangunan kerjaya, kesejahteraan pekerja dan kemahuan berhenti kerja. Apabila skala telah dipilih, soal selidik dalam talian akan diedarkan kepada pekerja di PMKS untuk mengumpul data. Selain itu, dalam reka bentuk kajian yang dijalankan akan adalah untuk memperoleh maklumat bagi tujuan merumuskan hipotesis dan menentukan topik kajian. Oleh itu, reka bentuk kajian akan menjelaskan pembolehubah penting untuk analisis data. Objektif teknik ini adalah untuk mengumpulkan sejumlah besar responden daripada pekerja sektor PMKS di negeri Johor.

Kajian ini memberi tumpuan kepada hubungan antara jaminan pekerjaan, pembangunan kerjaya, kesejahteraan pekerja dengan kemahuan berhenti kerja di antara pekerja sektor PMKS di Johor. Kawasan kajian ialah meliputi pekerja PMKS di negeri Johor. Ini kerana negeri Johor adalah salah satu yang mempunyai jumlah sektor Perusahaan Mikro, kecil dan sederhana yang banyak dan berdaya saing dalam masa yang sama untuk menilai tahap kemahuan berhenti kerja di kalangan sektor tersebut. Individu di bawah kategori ini akan disenaraikan sebagai sasaran kajian dan responden adalah di kalangan pekerja PKS melibatkan sektor makanan. Pengkaji menggunakan pendekatan kuantitatif iaitu tinjauan kepada menjalankan penyelidikan.

3.2 Sasaran Populasi

Kajian ini merangkumi pekerja dalam pelbagai peranan dalam PMKS, seperti kakitangan pengurusan, bukan pengurusan, pentadbiran dan operasi, merentas sektor industri yang berbeza termasuk pembuatan, perkhidmatan, peruncitan, teknologi maklumat dan hospitaliti. Populasi sasaran adalah pelbagai dari segi

umur, jantina, latar belakang pendidikan dan tahun pengalaman, memastikan pemahaman menyeluruh tentang cara pampasan dan faedah memberi kesan kepada pelbagai pekerja. Populasi ini amat relevan kerana mereka dipengaruhi secara langsung oleh amalan pampasan dan faedah, yang penting untuk jaminan pekerjaan, dan kesejahteraan pekerja. Menurut laporan 2022 oleh Kementerian Sumber Manusia, jumlah pekerja yang diambil bekerja di dalam sektor PKS di Malaysia berjumlah 7.32 juta. Bagi menentukan bilangan pekerja di dalam sektor PMKS khususnya di Johor, nisbah pekerja PMKS di Johor berbanding jumlah keseluruhan PKS di Malaysia telah dikira. Mengikut data ini, dianggarkan terdapat 791,760 individu kini bekerja di dalam sektor Perusahaan Mikro, Kecil dan Sederhana (PMKS) di negeri Johor. Anggaran adalah berdasarkan andaian bahawa jumlah pekerja di kalangan PMKS adalah setara dengan peruntukan PMKS secara keseluruhan.

3.3 Teknik Persampelan Kajian

Persampelan rawak mudah ialah kaedah yang berkesan dan mudah untuk memilih sampel daripada populasi yang lebih besar. Untuk kajian ini ialah tentang hubungan jaminan perkerjaan, pembangunan kerjaya, kesejahteraan pekerja dan kemahuan berhenti kerja dalam kalangan pekerja sektor PMKS di negeri Johor. Ini penting untuk memastikan bahawa penemuan boleh digeneralisasikan kepada populasi pekerja PMKS yang lebih luas di negeri Johor. Selain itu, menggunakan senarai yang komprehensif kepada semua pekerja untuk menentukan saiz sampel yang diperlukan. Kaedah ini cekap dan memudahkan kedua-dua proses persampelan dan analisis statistik seterusnya. Pengkaji menggunakan teknik persampelan mudah untuk memilih sampel untuk kajian. Kemudahan Persampelan ialah maklumat yang dikumpul daripada individu populasi yang mudah diakses untuk menawarkannya. Oleh itu, berdasarkan kajian Krejcie dan Morgan, (1970) saiz sampel hendaklah 384 orang responden.

3.4 Instrumen Kajian

Instrumen kajian merujuk kepada sebarang alat yang digunakan oleh penyelidik untuk mengumpul, mengukur dan menganalisis data yang berkaitan dengan subjek kajian mereka. Instrumen ini penting untuk mendapatkan data yang relevan daripada subjek kajian dan boleh mengambil pelbagai bentuk, seperti tinjauan, temu bual, kumpulan fokus, ujian atau soal selidik. Tanpa mengira kaedah khusus yang dipilih, instrumen kajian memainkan peranan penting dalam memastikan pengumpulan data yang tepat dan bermakna untuk dianalisis. Penyelidik akan menggunakan borang Google untuk mengedarkan soal selidik kepada responden, membolehkan pengumpulan data yang mudah dan cepat.

3.5 Pengumpulan Data

Pengumpulan data ialah prosedur mengumpul dan menganalisis maklumat tentang pembolehubah secara sistematik supaya individu boleh menjawab soalan kajian yang telah ditetapkan, menguji hipotesis, dan menilai hasil (Kabir, 2016). Kaedah ini membolehkan pengumpulan data boleh diukur yang boleh dianalisis secara statistik untuk mengenal pasti arah aliran dan perhubungan. Dengan menggunakan kaedah kuantitatif, kajian ini bertujuan untuk memberikan bukti tentang hubungan antara jaminan pekerjaan, pembangunan kerjaya, kesejahteraan pekerja dan kemahuan berhenti kerja di kalangan pekerja sektor PMKS di negeri Johor.

3.5.1 Data Primer

Menurut Kabir (2016), data primer adalah maklumat yang diperoleh melalui pengalaman langsung. Data mentah yang lebih dipercayai, benar dan tidak berat sebelah belum dikeluarkan. Individu, kumpulan fokus, perbincangan kumpulan, dan kaedah yang tidak mengganggu adalah empat sumber asas utama. Pengkaji menggunakan sumber primer seperti soal selidik melalui dalam talian yang diberikan kepada pekerja sektor PMKS di Johor.

3.6 Kajian Rintis

Kajian yang dilakukan dalam skala kecil sebelum melabur dalam kajian utama dan melibatkan penilaian tentang sejauh mana kejayaan pelbagai aspek dalam kajian utama; ini termasuk aspek seperti pengambilan, rawak, kadar pengekal, prosedur penilaian dan metodologi baru, pembangunan prosedur intervensi. Dalam proses menjalankan penyelidikan, objektif kajian perintis boleh menjadi agak pelbagai dan sangat penting. Apabila terdapat kekurangan penyelidikan mengenai subjek tertentu atau apabila tiada data yang sesuai untuk strategi intervensi tertentu, kajian perintis disyorkan (Voss *et al.*, 2020).

3.7 Analisis Data

SPSS iaitu "Statistical Package for Social Science" telah digunakan untuk menganalisis data. Selepas responden melengkapkan tinjauan soal selidik, data yang dikumpul daripada soal selidik dinilai oleh pengkaji menggunakan SPSS. SPSS ialah perisian yang membantu penyelidik menganalisis data dan mengubahnya

menjadi jadual dan graf. Jadual dalam SPSS adalah untuk memastikan pemahaman yang lebih baik terhadap data yang dikumpul oleh penyelidik daripada responden sasaran untuk kajian penyelidikan ini.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Untuk menemui maklumat yang berguna untuk membuat keputusan, data mesti dibersihkan, diubah dan dimodelkan terlebih dahulu. Ini dikenali sebagai analisis data. Analisis data adalah untuk mendapatkan cerapan yang boleh diambil tindakan daripada set data dan pertimbangan asas pada penemuan tersebut. Selain itu, analisis data ialah alat yang memudahkan pemprosesan dan manipulasi data, pemeriksaan korelasi. Statistik deskriptif digunakan untuk meringkaskan dan mengkategorikan koleksi ciri data (Phandari, 2020).

3.7.2 Kebolehpercayaan Analisis

Alpha Cronbach ialah ukuran ketekalan dalaman yang juga digunakan untuk menilai kebolehpercayaan skala. Cronbach's Coefficient Alpha, yang berkisar antara 0 hingga 1, telah digunakan oleh penyelidik untuk mengukur kebolehpercayaan. Sebagai contoh, jika nilai dalam penyelidikan ini direkodkan pada 0.60 dan ke atas, ia ditakrifkan sebagai kebolehpercayaan dan konsistensi dalaman. Sebaliknya, jika nilai jatuh di bawah 0.60, ia menunjukkan bahawa keputusan adalah bertentangan.

3.7.3 Ujian Normaliti

Ujian normaliti digunakan untuk menentukan sama ada taburan normal boleh menerangkan set data dengan secukupnya dan untuk mengkuantifikasi kemungkinan bahawa pembolehubah rawak yang mendasari set data mengikuti taburan normal. Ujian Kolmogorov-Smirnov dan Ujian Shapiro-Wilk adalah dua kaedah yang biasa digunakan untuk menilai normaliti.

3.7.4 Analisis Korelasi

Analisis korelasi ialah teknik statistik yang digunakan untuk menentukan hubungan antara dua pembolehubah atau set data. Kolerasi positif menunjukkan bahawa pembolehubah meningkat bersama-sama, manakala korelasi negatif menunjukkan bahawa apabila satu pembolehubah berkurangan, pembolehubah lain meningkat. Pembolehubah dalam hubungan kajian penyelidikan ini menggunakan korelasi Pearsons atau korelasi Spearman (Baskuran & Krishnamurthy, 2016). Nilai positif menunjukkan bahawa hubungan linear adalah sempurna (apabila satu pembolehubah meningkat, yang lain meningkat). Jika nilainya negatif, bermakna hubungan linear adalah negatif, dimana nilai satu pembolehubah meningkat manakala satu lagi turun. Pekali korelasi berjulat dari -1 hingga 1.

4. Data Analisis dan Penemuan

4.1 Kadar Maklum Balas

Data untuk kajian ini dikumpulkan daripada pekerja di PKS di Johor. Sebanyak 384 responden diperlukan untuk melengkapkan soal selidik bagi kajian ini. Namun, hanya terdapat 323 sahaja responden menjawab semua soalan. Kadar respons untuk kajian ini adalah 84%.

4.2 Kebolehpercayaan Analisis

Untuk pembolehubah tidak bersandar bagi kesejahteraan pekerja (KP) terdapat enam item soalan yang tersedia dalam senarai di bahagian D pada mulanya dan soalan soal selidik telah diedarkan berdasarkan keenam-enam item tersebut. Namun setelah memperoleh respon daripada responden selaras dengan menjalankan ujian kebolehpercayaan menggunakan SPSS 27, cronbach alpha tidak mencapai nilai yang baik, iaitu purata koefisien alpha yang lemah <0.6 . Hal yang demikian, untuk mendapat hubungan cronbach alpha yang lebih tinggi berdasarkan purata yang diperlukan pengkaji telah mengeluarkan dua item dalam senarai asal bahagian D, iaitu item dua dan item enam. Oleh itu, setelah kedua item dikeluarkan hanya empat item yang ada dan seterusnya kriteria cronbach alpha dapat dicapai yang di mana mengikut piawaian yang diperlukan iaitu melepasi <0.6 .

4.2.1 Kajian Rintis

Jadual 1 menunjukkan analisis kebolehpercayaan berhasil dilakukan oleh pengkaji melalui kajian rintis. Ujian rintis ini dilakukan dengan 43 responden untuk menilai kebolehpercayaan data. Pembolehubah tidak bersandar adalah jaminan pekerjaan (JP), pembangunan kerjaya (PK) dan kesejahteraan pekerja (KP), manakala pembolehubah bersandar adalah kemahuan berhenti kerja (KBK). Menurut Jadual 4.0, nilai Cronbach's Alpha untuk JP, PK, dan KP masing-masing adalah 0.804, 0.799, dan 0.662. Sedangkan Skor Cronbach's Alpha untuk KBK adalah 0.829. Keputusan menunjukkan bahawa Cronbach's Alpha untuk semua pembolehubah adalah boleh

diterima, baik dan cemerlang, kerana nilai yang didapati semuanya melebihi 0.6. Oleh itu, pengkaji dibenarkan untuk memulakan pengumpulan data.

Jadual 1 *Kebolehpercayaan kajian rintis*

Pembolehubah	Cronbach's alpha (α)	Bilangan Items	Bilangan Responden
Jaminan Pekerjaan (JP)	0.804	5	43
Pembangunan Kerjaya (PK)	0.799	9	43
Kesejahteraan Pekerja (KP)	0.662	4	43
Kemahuan Berhenti Kerja (KBK)	0.829	4	43

4.2.2 Kajian Sebenar

Jadual 2 menunjukkan nilai Cronbach Alpha untuk setiap item dalam pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar. Keputusan yang diperoleh untuk setiap item dalam pembolehubah tidak bersandar adalah Jaminan Perkerjaan (JP), Pembangunan Kerjaya (PK) dan Kesejahteraan Pekerja (KP) manakala pembolehubah bersandar adalah Kemahuan Berhenti Kerja (KBK). Pembolehubah tidak bersandar dengan nilai masing-masing 0.844, 0.876, 0.672, dan pembolehubah bersandar 0.923. Ini menunjukkan bahawa bagi setiap item yang disenaraikan terdapat nilai Cronbach's Alpha yang baik dan hanya satu sahaja pembolehubah tidak bersandar yang sederhana. Tambahan pula, berdasarkan Jadual 2 telah menunjukkan bahawa nilai pembolehubah bersandar, iaitu kemahuan berhenti kerja mencatatkan nilai Cronbach's Alpha yang agak tinggi iaitu 0.923.

Jadual 2 *Kebolehpercayaan kajian sebenar*

Pembolehubah	Cronbach's alpha (α)	Bilangan Item	Bilangan Responden
Jaminan Pekerjaan (JP)	0.844	5	323
Pembangunan Kerjaya (PK)	0.876	9	323
Kesejahteraan Pekerja (KP)	0.672	4	323
Kemahuan Berhenti Kerja (KBK)	0.923	4	323

4.3 Analisis Deskriptif Demografi

Terdapat 323 responden yang mengemukakan maklumat demografi mereka untuk menyatakan perspektif mereka mengenai jaminan pekerjaan, pembangunan kerjaya, kesejahteraan pekerja serta kemahuan berhenti kerja dalam sektor Perusahaan mikro, kecil dan sederhana (PMKS) yang di mana mempengaruhi pekerjaan dalam kehidupan seharian pekerja. Oleh itu, semua maklumat yang dikumpulkan telah dijumlahkan untuk menentukan kekerapan setiap komponen yang termasuk dalam soalan soal selidik. Ini dilakukan berdasarkan analisis yang menggunakan aplikasi SPSS. Jadual 3 menunjukkan demografi responden.

Jadual 3 *Ringkasan demografi responden*

Demografi	Kekerapan	Peratusan (%)	
Jantina	Lelaki	175	54.2
	Perempuan	148	45.8
Umur	18-25 tahun	56	17.3
	26-35 tahun	86	26.6
	36-45 tahun	94	29.1
	46-55 tahun	60	18.4
	56-60 tahun	27	8.4
	61-65 tahun	20	6.2
Bangsa	Melayu	165	51.1
	Cina	101	31.3
	India	52	16.1
	India Muslim	1	0.3
	Kadazan	1	0.3
	Kadazan/Dusun	1	0.3
	Kedayan	1	0.3
	Iban	1	0.3
	1-5 tahun	64	19.8

Pengalaman Kerja

	6-10 tahun	99	30.7
	11-15 tahun	86	26.6
	16-20 tahun	51	15.8
	21 tahun keatas	23	7.1
Gaji Bulanan	RM 1,500 Kebawah	47	14.6
	RM 2,200-RM 2,899	86	14.6
	RM 2,900-RM 3,599	103	31.6
	RM 3,600-RM 4,299	62	19.2
	RM 4,300 Keatas	25	7.7

4.4 Analisis Deskriptif Jaminan Pekerjaan (JP)

Berdasarkan Jadual 4 dibawah, analisis min dan sisihan piawaian bagi jaminan pekerjaan menunjukkan selepas data yang diperolehi dan dianalisis, semua item mencatat nilai purata yang tinggi, iaitu dengan mencatat nilai min sebanyak 4.054 dan nilai sisihan piawaian untuk item JP sebanyak 0.944, yang menghasilkan keputusan yang tinggi. Untuk item yang mencatat nilai tertinggi adalah JP5, di mana pekerja dalam sektor PKS tahu semua peraturan organisasi adalah mudah difahami dengan nilai min 4.15 dan sisihan piawaian 0.906. Tambahan pula, terdapat dua item JP yang telah mencatat nilai min yang sama 4.06, iaitu JP2 dan JP3, dengan nilai sisihan piawaian masing-masing 0.936 dan 0.957, bagi item di mana pekerja akan ada selagi pekerja mahu dan pekerja berpuas hati dengan jaminan pekerjaan di organisasi. Sementara itu, untuk item terendah, nilai min adalah JP4 di mana pekerja pasti tentang apa tanggungjawab mereka enam bulan dari sekarang dengan nilai mean 3.98 dan nilai sisihan piawaian 0.968.

Jadual 4 Analisis deskriptif jaminan pekerjaan

Item	Min	Sisihan Piawai	Penilaian
Jaminan Pekerjaan (JP)			
Saya yakin bahawa saya akan dapat bekerja untuk syarikat saya selagi saya mahu.	4.02	0.955	Tinggi
Kerja saya akan ada selagi saya mahu.	4.06	0.936	Tinggi
Saya berpuas hati dengan jaminan pekerjaan di organisasi ini.	4.06	0.957	Tinggi
Saya pasti tentang apa tanggungjawab saya enam bulan dari sekarang.	3.98	0.968	Tinggi
Saya tahu semua peraturan organisasi ini.	4.15	0.906	Tinggi
Jumlah	4.054	0.944	Tinggi

4.5 Analisis Deskriptif Kemahuan Berhenti Kerja (KBK)

Jadual 5 menunjukkan hasil analisis yang telah dilakukan untuk mengetahui nilai min dan nilai sisihan piawaian bagi item yang relatif. Keputusan untuk item KBK adalah sederhana iaitu nilai min 3.27 dan nilai sisihan piawaian 1.310. Item yang mempunyai nilai tinggi hanyalah KBK1 dengan nilai min 3.29 dan nilai sisihan piawaian 1.275, di mana item ini menyatakan bahawa pekerja sering mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang. Namun, terdapat juga item yang mencatat nilai min yang sedikit lebih rendah, iaitu item KBK4 dengan nilai min 3.25 dan nilai sisihan piawaian 1.324 yang menyatakan pekerja merasakan prospek mungkin tidak baik jika terus kekal dalam syarikat.

Jadual 5 Analisis deskriptif kemahuan berhenti kerja

Item	Min	SisihanPiawai	Penilaian
Saya sering mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saya yang sekarang.	3.29	1.275	Sederhana
Saya bercadang untuk berhenti kerja di tempat saya sekarang.	3.26	1.316	Sederhana
Saya telah mula mencari pekerjaan lain sekarang.	3.29	1.327	Sederhana
Saya rasa prospek saya mungkin tidak baik jika saya terus kekal dalam syarikat ini.	3.25	1.324	Sederhana
Jumlah	3.27	1.310	Sederhana

4.6 Ujian Kenormalan

Berdasarkan Jadual 6, nilai signifikan untuk setiap elemen pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar dapat dilihat berdasarkan Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk, untuk nilai yang direkodkan dalam setiap elemen, bacaan data adalah tidak normal kerana berada di bawah nilai 0.05. Ini kerana semua elemen, iaitu Jaminan Perkerjaan (JP), Pembangunan Kerjaya (PK), Kesejahteraan Pekerja (KP), dan Kemahuan Berhenti Kerja (KBK), mencatatkan nilai signifikan di bawah 0.05, yang menunjukkan bahawa nilainya <.001 dan data yang diperoleh adalah tidak normal.

Jadual 6 Analisis ujian normaliti

	Statistic	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk		
		df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Jaminan Pekerjaan	0.269	323	<.001	0.790	323	<.001
Kemahuan Berhenti Kerja	0.217	323	<.001	0.889	323	<.001

4.7 Ujian Korelasi

Untuk menentukan korelasi antara pembolehubah, pengkaji biasanya menggunakan teknik statistik apabila melakukan analisis korelasi dalam laporan. Koefisien korelasi Pearson dan Spearman adalah pendekatan yang paling kerap digunakan. Hubungan linear antara dua pembolehubah semua akan disahkan dalam proses ini. Untuk menentukan tahap hubungan antara pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar yang dikenal pasti dalam penyelidikan ini, analisis korelasi telah dijalankan. Dalam kajian ini, selepas menjalankan ujian normaliti, didapati bahawa data yang diperoleh tidak normal kerana nilai yang diperoleh adalah <0.001 yang berada di bawah nilai 0.05. Oleh itu, untuk mengkaji korelasi, kaedah Spearman telah digunakan. Jadual 7 menunjukkan keputusan analisis korelasi bagi jaminan pekerjaan dan kemahuan berhenti kerja.

Jadual 7 Analisis korelasi bagi jaminan pekerjaan dan kemahuan berhenti kerja

			Kepimpinan Autentik	Tingkah LakuKerja Inovatif Pekerja
Spearman's Rho	Jaminan Pekerjaan	Korelasi Koefisien	1.000	-0.252**
		Sig.	.	0.000
		N	323	323
Kemahuan Berhenti Kerja	Berhenti Kerja	Korelasi Koefisien	-0.252**	1.000
		Sig.	0.000	.
		N	323	323

**Korelasi adalah signifikan pada aras 0.01 (1-tailed)

5. Kesimpulan

Penyelidikan ini mencapai objektifnya dengan pengumpulan dan analisis data yang teliti, menghasilkan pengetahuan yang signifikan mengenai faktor-faktor yang menyumbang kepada kemahuan berhenti kerja yang melibatkan pekerja di dalam sektor PMKS. Walaupun kajian ini menawarkan maklumat yang signifikan mengenai kemahuan berhenti kerja dalam sektor PMKS, ia juga mempunyai beberapa kekurangan. Antaranya, skop sampel yang terhad dan hanya memfokuskan kepada tiga pembolehubah sahaja. Seterusnya dalam kajian ini juga dicadangkan untuk memasukkan aspek tambahan, seperti budaya organisasi dan keterampilan atau gaya dalam kepimpinan, serta menggunakan metodologi campuran untuk penemuan yang lebih baik. Dari sudut lain, kajian ini meningkatkan literatur akademik dan memberikan prinsip praktikal kepada pekerja sektor PMKS untuk meningkatkan pengekalan kakitangan selaras dalam menangani tuntutan jaminan pekerjaan dan pembangunan kerjaya. Oleh hal yang demikian, meningkatkan pembangunan kerjaya dan melabur dalam kesejahteraan pekerja dapat membantu sektor Perusahaan mikro, kecil dan sederhana (PMKS) dalam mengurangkan kemahuan berhenti kerja dan meningkatkan keberkesanan sesebuah organisasi dan syarika.

Penghargaan

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia untuk segala sokongan yang diberi.

Konflik Kepentingan

Pengarang mengisytiharkan bahawa tidak ada konflik kepentingan mengenai penerbitan kertas itu.

Sumbangan Penulis

Penulis mengesahkan sumbangan kepada kertas kerja seperti berikut: **konsep dan reka bentuk kajian:** Mohd Syallmiq Mair, Shahrul Nizam Salahudin; **pengumpulan data:** Mohd Syallmiq Mair; **analisis dan tafsiran keputusan:** Mohd Syallmiq Mair; **penyediaan draf manuskrip:** Mohd Syallmiq Mair, Shahrul Nizam Salahudin. Semua pengarang menyemak keputusan dan meluluskan versi akhir manuskrip.

Rujukan

- Adan, M., Adan, N., & Hussain, S. I. (2021). Memahami hubungan perusahaan kecil dan sederhana (PKS) dan jumlah pekerja terhadap pertumbuhan ekonomi di Malaysia. <https://publisher.uthm.edu.my/periodicals/index.php/hsp/article/view/4755>
- Ahmad NFD, Ren Jye AK, Zulkifli Z, Bujang MA. The Development and Validation of Job Satisfaction Questionnaire for Health Workforce. *Malays J Med Sci.* 2020 Dec;27(6):128-143. <https://doi.org/10.21315%2Fmjms2020.27.6.12>
- Ahmad, M. T. D. M. F. (n.d.). Meningkatkan daya saing PKS. *Harian Metro.* <https://www.hmetro.com.my/rencana/2023/12/1037224/meningkatkan-daya-saing-pks>
- Amiri, M., Murgas, S., Stang, A., & Michel, M. (2020). Do overactive bladder symptoms and their treatment - associated changes exhibit a normal distribution? implications for analysis and reporting. *Neurourology and Urodynamics*, 39(2), 754-761. <https://doi.org/10.1002/nau.24275>
- Aziz, M. A. (2024). Separuh pekerja sanggup berhenti jika kerjaya tidak berkembang. *Berita Harian.* <https://www.bharian.com.my/bisnes/lain-lain/2024/04/1235283/separuh-pekerja-sanggup-berhenti-jika-kerjaya-tidak-berkembang>
- BH online. (2024). 79 peratus PKS tempatan yakin dengan prospek syarikat. *BH Online.* <https://www.bharian.com.my/bisnes/usahawan/2024/01/1201943/79-peratus-pks-tempatan-yakin-dengan-prospek-syarikat>
- Dahlan, N. D., Ahmad, M. F., Safwan, N. S. Z., Bakri, N. H. S., & Mokhtar, U. K. M. (2023). Job Satisfaction and Turnover Intention among Employees in Educuity, Johor. *Information Management and Business Review*, 15(2(I)), 14–18. [https://doi.org/10.22610/imbr.v15i2\(i\).3439](https://doi.org/10.22610/imbr.v15i2(i).3439)
- Dewi, M., & Iqbal, M. (2023). Effect of career development and job stress on turnover intention through job satisfaction at Character Education Foundation in Depok City. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 2(2), 379–392. <https://doi.org/10.38035/ijam.v2i2.246>
- Grošelj, M., Černe, M., Penger, S., & Grah, B. (2020). Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: the moderating role of psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 677–706. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0294>
- Hak pekerja – portal SMEinfo. (2021). <https://www.smeinfo.com.my/operasi-pengurusan-sumber-manusia/hak-pekerja/>
- Hui En, C., Hwei Kei, O., Eu Jin, T., & Jia Sing, W. (2023). Organisational Factors Affecting Job Satisfaction Among Hypermarket Employees In The Retail Industry. http://eprints.utar.edu.my/6048/1/fyp_BA_2023_CHE.pdf
- Jaminan pekerjaan antara persepsi, keutamaan generasi muda. (2021). *Sinar Harian.* <https://www.sinarharian.com.my/article/174884/berita/nasional/jaminan-pekerjaan-antara-persepsi-keutamaan-generasi-muda>
- JaminKerja: Majikan diseru ambil kira perubahan sosial - Perdana Menteri. (2022). Astro Awani."Pekerja Gen Z dan milenial di Malaysia (48 peratus) adalah yang paling berkemungkinan berhenti kerja tahun ini berbanding 9 peratus dalam kategori baby boomer," kata Low Choy Huat, Ketua dan Rakan Kongsi Khidmat Nasihat Rakyat Asean, Ernst & Young Consulting Sdn Bhd. (2022, August 4). *Astro Awani.* <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/lebih-satu-pertiga-rancang-berhenti-kerja-dalam-tempoh-setahun-akan-datang-374547>
- Kuppasamy, J., Ganesan, J., & Rosada, S. A. (2010). Leadership Styles and Management Techniques: An analysis of Malaysian women entrepreneurs. In *IBIMA Publishing, Communications of the IBIMA* (Vols. 2010–2010, p. Article ID 817881-10). <https://pdfs.semanticscholar.org/7d5b/476e0a651bd431ec12d36eebaea9108ad8a8.pdf>
- Oladele, O. P., 1, Akeke, N. I., 1, Adebisi, O. S., 1, Adeusi, S. O., 2, Department of Business Administration, Faculty of Management Sciences, Ekiti State University, Ado Ekiti, Ekiti State, Nigeria, & Department of Banking and Finance, Faculty of Management Sciences, Ekiti State University, Ado Ekiti, Ekiti State, Nigeria. (2013). Effects

- of strategic leadership styles on organisational development in small and medium enterprises (SMEs) in Lagos, Nigeria. *Netjournals*. <https://www.netjournals.org/pdf/NJSS/2013/2/13-031.pdf>
- Perkembangan Perusahaan Kecil dan Sederhana di Malaysia. (2020). Google Books. <https://books.google.com.my/books?hl=en&lr=&id=KKA4EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=hubungan+jaminan+pekerjaan+dengan+kemahuan+berhenti+kerja+pks+di+malaysia&ots=5r1-GyXM>
- Rabindra, K.P & Lopamudra H. (2019). The Measurement of Employee Well-being: Development and Validation of a Scale. SAGE. <http://dx.doi.org/10.1177/0972150919859101>
- Radzuan, M. R., Ramli, Z., Sum, S. M., & Manaf, A. A. (2021). Entrepreneurship quality and rural entrepreneur development in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(1). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i1/8009>
- Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., Asbari, M., Suroso, Nugroho, Y. A., & Singgih, E. (2020). The Role of Employee Engagement in the Relationship between Authentic Leadership, Talent Management and Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 11809–11836. <http://serisc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/25377>
- Rahman, N. A., Yaacob, Z., & Radzi, R. M. (2016). The Challenges among Malaysian SME: A theoretical perspective. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/309619147_The_Challenges_Among_Malaysian_SME_A_Theoretical_Perspective
- Razuan, M.R., Zaimah, R., Sarmila, S., M., & Awang, A. H. (2019). Kualiti keusahawanan dalam kalangan usahawan kecil dan sederhana. GEOGRAFIA Online. <https://doi.org/10.17576/geo-2019-1503-02>
- Saleh, A. S., & Ndubisi, N. O. (2006). SME development in Malaysia: domestic and global challenges. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/23694715_SME_Development_in_Malaysia_Domestic_and_Global_Challenges
- Salome, E. N., & Rotimi, O. (2013). Implications of training and development programmes on accountants productivity in selected business organizations in Onitsha, Anambra State, Nigeria. https://econpapers.repec.org/article/asijioass/v_3a3_3ay_3a2013_3ai_3a1_3ap_3a266-281_3aid_3a2415.htm
- Sewwandi, D., & Perera, G. D. N. (2016). The impact of job stress on turnover intention: A study of reputed apparel firm in Sri Lanka. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/318587775_The_Impact_of_Job_Stress_on_Turnover_Intention_A_Study_of_Reputed_Apparel_Firm_in_Sri_Lanka
- Sibuea, W., & Ramadhani, E. W. (2022). The factors affecting business innovation to improve the MSME competitiveness in Medan City. *E3S Web of Conferences* 361, 01019 (2022). https://www.e3sconferences.org/articles/e3sconf/pdf/2022/28/e3sconf_iconard2022_01019.pdf
- Sinar Harian. (2024). Sinar Harian. Pekerja Muda Generasi Z, Y Tak Dramatik Berhenti Kerja. <https://www.sinarharian.com.my/article/663721/berita/nasional/pekerja-muda-generasi-z-y-tak-dramatik-berhenti-kerja>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Xianyin, L., Boxu, Y., & Wendong L. (2022). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/318703467_The_influence_factors_of_job_satisfaction_and_its_relationship_with_turnover_intention_Taking_early-career_employees_as_an_example
- Yesil, S., & Sozbilir, F. (2013). An Empirical Investigation into the Impact of Personality on Individual Innovation Behaviour in the Workplace. *Procedia: Social & Behavioral Sciences*, 81, 540–551. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.474>
- Ying Ying, Y. (2016). Relationship Between Employee Engagement, Career Development, Organisational Culture, Psychological Ownership And Staff's Talent Management In Service Industry. Relationship Between Employee Engagement, Career Development, Organisational Culture, Psychological Ownership And Staff's Talent Management In Service Industry. http://eprints.utar.edu.my/2378/1/FINAL_RESEARCH_PROJECT.pdf
- Yusof, A. (2023). 'Buat yang minimum saja': Apakah kehilangan bakat di Johor memburukkan budaya kerjanya. CNA. <https://www.channelnewsasia.com/malaysia/kehilangan-bakat-budaya-kerja-johor-3819646>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee Well-Being in Organizations: Theoretical Model, Scale Development, and Cross-Cultural Validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 621–644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>