

KAJIAN MENGENAI PERBEZAAN NIAT BERHENTI KERJA DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH AGAMA SWASTA

Zainoor Hafizah Darsan^a, Rabeatul Husna Abdull Rahman^{*b}, Fadilah Zaini^b, Salwa Abdul Patah^b

^a*Sekolah Rendah Islam As Syddiq, Jalan Sekolah, Kampung Sahari Blok 3, 86200 Simpang Renggam, Johor, Malaysia*

^b*Sekolah Pembangunan Sumber Manusia dan Psikologi, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Teknologi Malaysia, 81310 UTM Johor Bahru, Johor, Malaysia*

*Corresponding author rabeatulhusna@utm.my

Received: 1st February 2022

Received in revised form: 15th May 2022

Accepted: 15th June 2022

Published: 28th June 2022

Abstrak

Terdapat banyak kajian lepas yang mengkaji tentang guru-guru di sekolah kerajaan, namun tidak banyak kajian yang melihat kepada aspek niat berhenti kerja dalam kalangan guru-guru di sekolah swasta. Oleh itu, tujuan kajian ini dilakukan adalah untuk mengkaji mengenai tahap niat berhenti kerja guru-guru dan perbezaan niat berhenti kerja berdasarkan faktor demografi. Pemilihan responden dibuat menggunakan kaedah persampelan rawak mudah dan soal selidik telah diedarkan secara elektronik ke semua lapan cawangan sekolah berkenaan iaitu Johor, Selangor, Perak, Kedah, Perlis, Kelantan, Terengganu dan Pahang. Perisian SPSS telah digunakan untuk menganalisis data secara deskriptif. Dapatan kajian mendapati responden kajian mempunyai niat untuk berhenti kerja yang sederhana. Selain itu, dapatan kajian turut menunjukkan tidak terdapat perbezaan tahap niat berhenti kerja di antara responden berlainan jantina, taraf perkahwinan, dan juga tahap pendidikan. Namun, terdapat perbezaan yang signifikan dari segi umur. Didapati bahawa responden yang berumur melebihi 40 tahun mempunyai kecenderungan yang lebih tinggi untuk berhenti kerja berbanding responden yang lebih muda.

Keywords: Niat berhenti kerja, guru agama, sekolah swasta

© 2022 Penerbit UTM Press. All rights reserved

1.0 LATAR BELAKANG KAJIAN

Bidang pendidikan merupakan salah satu teras bidang di Malaysia kerana pendidikan merupakan asas kepada pembangunan dan kemajuan sesebuah negara. Malah dalam konteks Malaysia, sektor pendidikan dilihat sebagai alat untuk memupuk perpaduan dalam kalangan rakyat berbilang bangsa (Ibrahim et al., 2018). Namun demikian sektor ini berhadapan dengan masalah kekurangan guru. Bagi mengatasi masalah ini, terkini, Menteri Pendidikan mengumumkan untuk membuat pengambilan khas guru seramai 18,702 secara one-off bagi mengisi kekosongan guru di seluruh negara terutama Sabah, Sarawak, Johor dan Selangor (Bernama, 2021). Banyak kajian lepas yang membincangkan tentang cabaran profesion perguruan; antaranya ialah tuntutan persekitaran (Mohamad, 2015) yang menyebabkan berlakunya perubahan yang kerap (Salim & Nasir, 2010) telah menyebabkan tanggungjawab guru-guru semakin bertambah, mencabar, dan semakin membebankan (Mohamad, 2015). Akibat daripada ini, guru-guru berhadapan dengan tekanan pekerjaan yang tinggi kerana tidak mampu menggalas tanggungjawab yang kompleks (Salim & Nasir, 2010; Raja Ali, 2011; Panatik et al, 2012). Menurut kajian lepas, tekanan pekerjaan yang dihadapi oleh guru-guru ini boleh mendorong kepada tahap kepuasan kerja yang rendah, tahap komitmen yang rendah, dan tahap keinginan untuk berhenti kerja yang tinggi (Ambotang & Bayong, 2018). Walaupun terdapat banyak kajian lepas yang telah melihat kepada niat berhenti kerja dalam kalangan guru-guru, namun kebanyakan kajian lepas lebih tertumpu kepada guru-guru di sekolah kerajaan iaitu yang dibawah Kementerian Pendidikan Malaysia. Contohnya kajian oleh Salim & Nasir (2010), Panatik et al. (2012) mendapati bahawa faktor tekanan kerja dan konflik kerja-keluarga boleh menyumbang kepada niat untuk berhenti kerja dalam kalangan guru-guru.

Memandangkan tidak banyak kajian yang dilakukan terhadap guru-guru sekolah agama swasta, maka kajian ini dilakukan bagi melihat niat berhenti kerja dalam kalangan guru-guru di sebuah sekolah agama swasta di Malaysia. Menurut Muhriz et al. (2011), institusi pendidikan swasta berkembang dengan pesat di Malaysia. Salah satu faktor yang mendorong kepada perkembangan ini ialah kecenderungan dan permintaan ibu bapa Muslim untuk memberi pendidikan keagamaan kepada anak-anak. Menurut pengkaji lagi, selain faktor agama, ibu bapa turut melihat aspek bahasa, dan latar belakang kaum kebanyakan pelajar sebagai antara asas pemilihan sekolah. Perkara ini secara tidak langsung mendorong kepada persaingan pasaran. Dalam erti kata lain, sekolah persendirian atau sekolah swasta berlumba-lumba untuk memberikan perkhidmatan yang terbaik bagi mengekalkan kedudukan masing-masing. Tambahan pula, pendidikan sekolah agama terbukti dapat membangunkan modal insan yang bukan sekadar merujuk kepada pembangunan fizikal tetapi juga pembanguna dari sudut rohani iaitu roh, qalb, dan akal (Wahid et al., n.d.). Justeru, kekurangan guru disebabkan oleh pemberhentian kerja samada secara sukarela ataupun tidak boleh memberi kesan negatif kepada organisasi (Mohd Idrus, 2017). Dalam konteks pendidikan, pusing ganti pekerja yang tinggi boleh mengganggu proses pembelajaran dan pendidikan para pelajar.

Selain itu, kajian ini turut dilakukan bagi melihat perbezaan niat berhenti kerja guru-guru dari aspek demografi iaitu umur, jantina, tahap pendidikan, dan taraf perkahwinan. Sebagai contoh, kajian oleh Mating et al. (2012) menunjukkan bahawa pekerja yang mempunyai tahap pendidikan yang lebih tinggi lebih cenderung untuk bertukar kerja dan sebaliknya. Walaupun jantina didapati tidak mempunyai kaitan yang jelas dengan niat berhenti kerja, namun menurut Khan et al. (2013), terdapat kajian lepas yang menunjukkan bahawa pekerja wanita lebih cenderung untuk berhenti kerja berbanding pekerja lelaki. Faktor seterusnya ialah faktor umur yang juga didapati mempunyai kaitan dengan niat berhenti kerja. Berdasarkan kajian oleh Kabungaidze & Mahlatshana (2013), semakin berumur seseorang, semakin rendah tahap keinginan untuk berhenti kerja. Faktor terakhir ialah status perkahwinan seseorang pekerja di mana didapati pekerja yang belum berkahwin lebih cenderung untuk berhenti kerja berbanding yang telah mendirikan rumahtangga (Irma Mali, 2010). Berdasarkan dapatan kajian lepas ini, maka kajian ini dilakukan bagi menjawab dua persoalan kajian berikut:

- a) Apakah tahap niat berhenti kerja dalam kalangan guru sekolah agama swasta?
- b) Apakah terdapat perbezaan niat berhenti kerja berdasarkan umur, jantina, tahap pendidikan, dan taraf perkahwinan guru sekolah agama swasta?

■ 2.0 KAJIAN LITERATUR

Niat untuk berhenti kerja boleh ditakrifkan sebagai keinginan untuk berpindah organisasi ataupun keinginan untuk mencari pekerjaan alternatif (Sijabat, 2011). Manakala menurut Mohd Sukor (2018) keinginan berhenti kerja merujuk kepada kecenderungan pekerja untuk berfikir dan merancang meninggalkan organisasi atas pelbagai sebab. Terdapat banyak faktor yang boleh mempengaruhi niat untuk berhenti kerja. Selain faktor pekerjaan yang telah dinyatakan di bahagian pengenalan, faktor demografi turut boleh menjadi penyumbang kepada keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan. Sebagai contoh, menurut Ambotang & Bayong (2018) dari aspek pengurusan masa, guru perempuan menghadapi tahap tekanan yang lebih tinggi berbanding dengan guru lelaki. Sehubungan itu juga, proses sosialisasi mendapati lelaki dan perempuan mempunyai perbezaan dalam mempelajari dan memahami cara menangani emosi masing-masing iaitu, golongan perempuan mempunyai tahap pengurusan dan pengendalian emosi yang lebih tinggi berbanding lelaki. Oleh itu menurut Khan et al. (2013), terdapat kajian lepas yang menunjukkan bahawa pekerja wanita lebih cenderung untuk berhenti kerja berbanding pekerja lelaki. Walaubagaimanapun, secara keseluruhan dapatan kajian yang dijalankan oleh Salim & Nasir (2010) menunjukkan faktor jantina tidak memberikan kesan interaksi di antara kecerdasan emosi dengan pemboleh ubah tekanan dan niat berhenti kerja dari kerjaya perguruan. Di samping faktor jantina, ciri demografi lain yang dikaitkan dengan niat berhenti kerja ialah jawatan seseorang (Khan et al, 2013), tahap pendidikan (Mating et al., 2012), umur (Kabungaidze & Mahlatshana, 2013), dan status perkahwinan (Irma Mali, 2010).

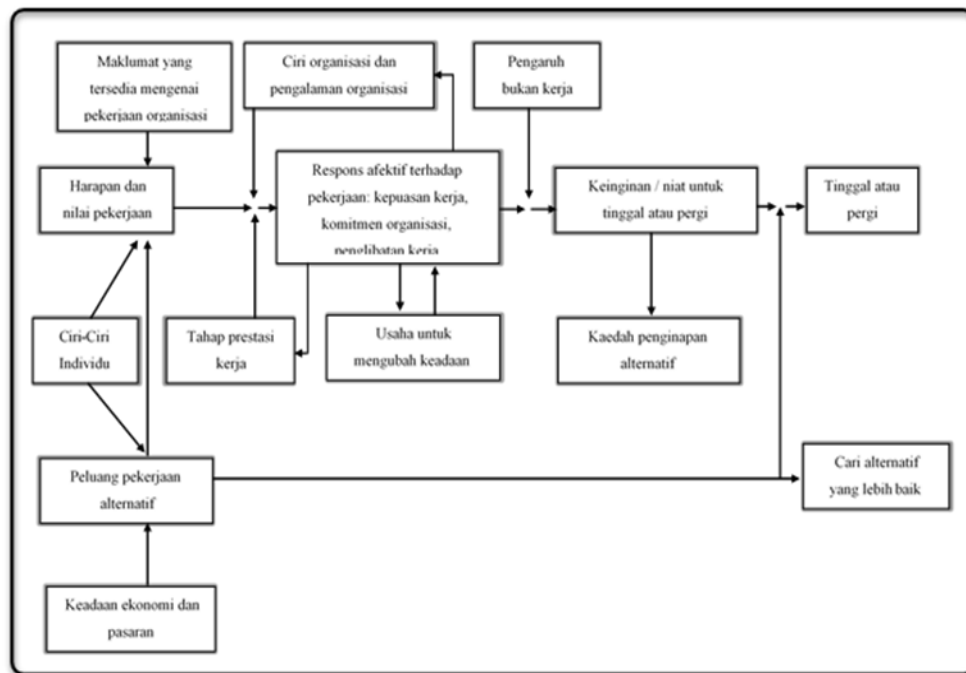
Secara keseluruhannya faktor-faktor yang mendorong seseorang individu itu berniat untuk berhenti kerja boleh memberi kesan terhadap prestasi kerja dalam bidang pendidikan (Ambotang & Bayong, 2018). Perkara ini perlu diberi perhatian kerana boleh menjejaskan kemajuan pendidikan amnya dan pembangunan pelajar khususnya (Panatik et al., 2012). Ini kerana institusi pendidikan adalah organisasi yang memainkan peranan penting dalam melahirkan guru yang berkualiti (Salim & Nasir, 2010). Sekiranya perkara ini tidak ditangani dengan sewajarnya, ia secara tidak langsung akan merugikan sistem pendidikan negara (Ambotang & Bayong, 2018).

Terdapat banyak model dan teori yang telah membincangkan tentang konsep niat berhenti kerja. Sebagai contoh Barnard (1938), March & Simon (1958) memperkenalkan teori 'keseimbangan organisasi'. Menurut teori ini, dua faktor utama yang mempengaruhi niat berhenti kerja adalah faktor sokongan seperti gaji, kesesuaian kerja (berkaitan kepuasan kerja) dan kemudahan pergerakan (berkaitan sokongan alternatif) (Lee & Mitchell, 1994). Menurut teori ini, pekerja akan kekal di organisasi selagi mana faktor-faktor sokongan ini dapat dipenuhi. Lanjutan teori ini, Porter & Steers (1973) mengemukakan pandangan berhubung faktor-faktor yang mendorong pekerja untuk secara sukarela meninggalkan organisasi. Menurut mereka, pekerja yang mempunyai niat untuk meninggalkan pekerjaan lazimnya akan mempamerkan gejala tertentu yang sewajarnya dikenalpasti oleh organisasi agar dapat menghalang pekerja daripada meninggalkan pekerjaan mereka. Faktor kepuasan dalam pekerjaan ini turut ditekankan dalam model Mobley (1977). Menurut Mobley (1977), pekerja sentiasa membuat penilaian terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan mereka. Sekiranya pekerja mencapai tahap kepuasan yang diharapkan, pekerja berkemungkinan akan kekal dalam pekerjaan. Namun sebaliknya, sekiranya pekerja merasa tidak puas terhadap aspek tertentu dalam pekerjaan, mereka akan cenderung untuk mempunyai niat berhenti kerja. Namun dalam proses itu, pekerja turut membuat penilaian sejauhmana niat atau tindakan itu berbaloi. Dalam erti kata lain, walaupun pekerja mempunyai niat untuk berhenti kerja, namun sekiranya setelah penilaian kos dibuat, pekerja akan kehilangan faedah tertentu, maka pekerja akan cenderung untuk kekal dalam pekerjaan dengan tahap kepuasan kerja yang rendah. Rajah 1 berikut menunjukkan aliran proses penilaian oleh pekerja menurut model Mobley (1977).



Rajah 2.1: Model Hubungan Antara Mobley (Mobley, 1977)

Selanjutnya, Steers & Mowday (1979) telah memperkenalkan model peralihan pekerjaan. Rajah 2.2 menunjukkan model tersebut. Berdasarkan model Steers & Mowday (1979), dapat dirumuskan bahawa niat seseorang pekerja untuk berhenti atau kekal dalam pekerjaan dipengaruhi oleh pelbagai faktor dan melalui beberapa proses. Antaranya ialah ciri-ciri pekerja itu sendiri (sebagai contoh, faktor demografi), peluang pekerjaan alternatif yang tersedia, keadaan ekonomi dan pasaran yang menawarkan banyak peluang pekerjaan, dan turut dipengaruhi oleh faktor-faktor dalam organisasi seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan sebagainya.



Rajah 2.2: Model Peralihan kerja Steers & Mowday (1979)

Sebagai rumusan, faktor-faktor yang boleh mendorong seseorang pekerja untuk meninggalkan organisasi boleh dikategorikan kepada tiga aspek iaitu faktor individu, faktor organisasi dan pekerjaan, dan faktor luaran organisasi. Namun kajian ini hanya akan memfokus kepada faktor individu sahaja iaitu sejauhmana terdapat perbezaan niat berhenti kerja di antara guru-guru berlainan jantina, taraf perkahwinan, peringkat umur, dan tahap pendidikan. Bahagian seterusnya akan menjelaskan tentang kaedah pelaksanaan kajian ini.

■ 3.0 METODOLOGI KAJIAN

Populasi Dan Persampelan Kajian

Populasi kajian ini terdiri daripada 472 orang guru dari 17 buah sekolah agama swasta. Kajian ini melibatkan 9 buah negeri di Malaysia iaitu Johor, Selangor, Perak, Pulau Pinang, Kedah, Perlis, Pahang, Kelantan dan Terengganu. Dari jumlah tersebut, 257 adalah guru sekolah rendah dan 215 adalah guru sekolah menengah. Berdasarkan jadual Krejcie & Morgan (1970), saiz sampel yang memadai untuk kajian ini ialah seramai 214 orang. Sampel kajian dipilih menggunakan teknik persampelan rawak mudah dan bola salji. Antara ciri-ciri demografi yang menjadi fokus kajian ialah jantina, umur, tahap pendidikan dan status perkahwinan. Kajian ini menggunakan borang soal selidik yang diadaptasi daripada Farh et al. (1998) untuk tujuan pengumpulan data. Pengkaji mengedarkan borang soal selidik kepada responden kajian menggunakan Google Form. Data analisis dijalankan menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 22.

Instrumen Kajian

Seperti yang dinyatakan, kajian ini menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian. Soal selidik kajian ini mengandungi dua bahagian. Bahagian A soal selidik mengandungi item ciri-ciri demografi responden seperti jantina, umur, bangsa, taraf perkahwinan, tahap pendidikan, pendapatan bulanan, pengalaman kerja dan status pekerjaan. Manakala Bahagian B soal selidik mengandungi item-item kecenderungan atau niat untuk berhenti kerja. Kesemua item dalam soal selidik diukur menggunakan skala Likert lima mata iaitu 1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju. Pengkaji telah menjalankan kajian rintis untuk menguji kebolehpercayaan soal selidik kajian. Seramai 30 orang guru sekolah agama swasta di sekitar Johor Bahru terlibat dengan kajian rintis ini. Borang soal selidik disediakan dalam format Google Form dan diedarkan kepada responden menerusi aplikasi WhatsApp. Hasil ujian mengesahkan kebolehpercayaan soal selidik kajian dengan nilai Cronbach Alpha keseluruhan = 0.805.

Analisis Data

Pengkaji menganalisa data menggunakan kaedah statistik deskriptif iaitu skor min, peratusan dan kekerapan bagi mengenalpasti tahap niat berhenti kerja dalam kalangan responden. Pengkaji menjalankan analisis varians sehala (ANOVA) dan juga ujian-t untuk melihat perbezaan niat berhenti kerja dalam kalangan responden kajian berdasarkan faktor umur, status perkahwinan, dan tahap pendidikan. Ujian-T pula dijalankan untuk melihat perbezaan niat berhenti kerja mengikut gender (Pallant, 2011).

4.0 DAPATAN KAJIAN

Tahap Niat Berhenti Kerja Dalam Kalangan Guru-Guru Sekolah Agama Swasta.

Jadual 4.1 menunjukkan skor min keseluruhan bagi tahap niat berhenti kerja ($M=3.59$, $S.P= 0.97$). Ini bermakna niat berhenti kerja dalam kalangan guru-guru agama swasta yang dikaji adalah pada tahap sederhana.

Jadual 4.1: Hasil Analisis Diskriptif Tahap Niat Berhenti Kerja

Soalan	1 STS %	2 TS %	3 TP %	4 S %	5 SS %	Skor Min	Tahap
Saya sering terfikir untuk berhenti dari pekerjaan sekarang.	22 9.9	42 18.8	62 27.8	40 17.9	57 25.6	3.30	Sederhana
Saya mungkin meninggalkan organisasi ini dan bekerja untuk organisasi lain pada tahun hadapan.	20 9.0	24 10.8	59 26.5	40 17.9	80 35.9	3.61	Sederhana
Saya bercadang untuk kekal bekerja di organisasi ini untuk membangunkan kerjaya saya bagi tempoh yang panjang.	10 4.5	26 11.7	66 29.6	58 26.0	63 28.3	3.61	Sederhana
Saya mungkin tidak mempunyai masa depan yang baik sekiranya saya kekal bekerja di organisasi ini.	11 4.9	15 6.7	67 30.0	42 18.8	88 39.5	3.81	Tinggi
SKOR MIN KESELURUHAN						3.59	Sederhana

Secara khusus, separuh daripada responden bersetuju (58.3%) mereka mungkin tidak mempunyai masa depan yang baik sekiranya kekal bekerja di sekolah sekarang ($M=3.81$). Separuh daripada responden juga bersetuju (54.3%) mereka mungkin meninggalkan sekolah sekarang dan mahu bekerja dengan organisasi lain pada tahun hadapan ($M=3.61$). Bagaimanapun pada masa yang sama 50 peratus responden (53.8%) bercadang untuk kekal bekerja di sekolah sekarang bagi tujuan pembangunan kerjaya jangka panjang ($M=3.61$). Kurang satu per tiga responden sahaja (28.9%) yang sering terfikir untuk berhenti dari pekerjaan sekarang ($M=3.30$). Lebih menarik kurang satu per tiga responden juga (27.8%) tidak pasti untuk berhenti dari mengajar di sekolah sekarang.

Tahap Niat Berhenti Kerja Dalam Kalangan Guru-Guru Sekolah Agama Swasta Berdasarkan Ciri Demografi Berbeza.

Jadual 4.2 hingga 4.5 menunjukkan hasil analisis ujian-T dan analisis varians sehala (ANOVA) iaitu perbezaan tahap niat berhenti kerja responden berdasarkan ciri-ciri demografi iaitu jantina, umur, tahap pendidikan dan taraf perkahwinan.

Jadual 4.2: Perbezaan tahap niat berhenti kerja responden berdasarkan ciri jantina

Jantina	Sampel (n)	Min (μ)	Sisihan Piawai (SD)	Nilai-t	Tahap Signifikan
Lelaki	57	3.2325	1.06471	-3.249	0.074
Perempuan	166	3.7078	.91189		

Berdasarkan hasil Ujian-T yang dipaparkan dalam Jadual 5.2, tidak terdapat perbezaan skor yang signifikan niat berhenti kerja bagi guru lelaki ($M=3.23$, $S.P=1.06$) dan guru perempuan $M=3.71$, $S.P= 0.912$; $t = 3.249$, $p = 0.07$.

Jadual 4.3: Perbezaan tahap niat berhenti kerja responden berdasarkan ciri tahap pendidikan

Taraf Pendidikan	Sampel (n)	Min (μ)	F	df	P
SPM	7	4.1071			
Diploma	73	3.5993			
Ijazah Sarjana Muda	104	3.5577	0.723	3	0.539
Lain-Lain	39	3.5449			

Begitu juga berdasarkan hasil ANOVA sehala yang dipaparkan dalam Jadual 5.3, bagi ciri tahap pendidikan, didapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan skor niat berhenti kerja bagi empat kumpulan tahap pendidikan (Kumpulan 1= SPM, Kumpulan 2: Diploma, Kumpulan3: Ijazah, dan Kumpulan 4: Lain-lain: $F (df:3) = 0.0723$, $p = 0.539$). Dapatan yang sama turut diperolehi bagi perbandingan di antara taraf perkahwinan responden. Berdasarkan jadual 5.4, tidak terdapat perbezaan skor yang signifikan ($p > 0.05$) niat berhenti kerja

bagi empat kumpulan status perkahwinan (Kumpulan 1: Bujang, Kumpulan 2: Berkahwin, Kumpulan 3: Bercerai, dan Kumpulan 4: Duda/Janda: $F = (df:3) 2.516$, $p = 0.059$).

Jadual 4.4: Perbezaan tahap niat berhenti kerja responden berdasarkan ciri taraf perkahwinan

Taraf Perkahwinan	Sampel (n)	Min (μ)	F	df	P
Bujang	63	3.3135	2.51600	3	0.059
Berkahwin	153	3.6846			
Bercerai	1	3.5000			
Duda/Balu	6	3.9583			

Satu-satunya ciri demografi yang menunjukkan perbezaan skor yang signifikan ialah lima kategori umur (Kumpulan 1: 21 hingga 25 tahun, Kumpulan 2: 26 hingga 30 tahun, Kumpulan 3: 31 hingga 35 tahun, Kumpulan 4: 36 hingga 40 tahun, dan Kumpulan 5: lebih 40 tahun): $F = (df:4) = 11.931$, $p = 0.000$. Ini bermakna perbezaan umur menentukan niat seseorang pekerja untuk berhenti kerja. Jika diamati skor min adalah tinggi bagi responden kajian yang berumur 31 tahun dan ke atas. Ini menunjukkan terdapat kecenderungan dalam kalangan responden yang lebih berusia untuk berhenti kerja, mencari pekerjaan lain atau kemahuan untuk bekerja di organisasi lain berbanding responden yang lebih muda.

Jadual 4.5: Perbezaan tahap niat berhenti kerja responden berdasarkan ciri umur

Umur	Sampel (n)	Min (μ)	F	df	P
21 – 25 tahun	26	3.1058	11.931	4	0.000
26 – 30 tahun	66	3.2576			
31 - 35 tahun	56	3.5625			
36 – 40 tahun	23	3.5761			
> 40 tahun	52	4.2740			

5.0 PERBINCANGAN

Secara keseluruhan, hasil analisis dapatan kajian mendapati bahawa tahap niat berhenti kerja dilihat berada ditahap sederhana dengan nilai skor min sebanyak 3.59. Ini bermakna guru-guru mempunyai niat untuk mencari pekerjaan lain. Memandangkan tiada kajian mengenai tahap niat berhenti kerja dalam kalangan guru-guru sekolah agama swasta sebelum ini, maka perbandingan dibuat dengan kajian terhadap guru-guru di aliran perdana. Sebagai contoh, dapatan kajian oleh Ambotang & Bayong (2018), Mohamad (2015) dan Raja Ali (2011) mendapati tahap niat berhenti kerja dalam kalangan guru juga berada pada tahap sederhana. Ini menunjukkan perbezaan tahap niat berhenti kerja di antara guru sekolah agama swasta dan guru di sekolah aliran perdana. Menurut Lee et al. (2011), salah satu faktor yang boleh mempengaruhi niat berhenti kerja ialah persekitaran kerja. Dalam pekerjaan, guru berhadapan dengan anak murid, sekolah, rakan-rakan guru, dan proses pembelajaran. Sekiranya persekitaran kerja guru tidak kondusif ia boleh mengganggu proses pengajaran guru seterusnya mendorong niat guru untuk meninggalkan pekerjaan.

Dapatan kajian ini juga turut menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan tahap niat berhenti kerja guru sekolah agama swasta berdasarkan ciri demografi tertentu iaitu jantina, tahap pendidikan, dan taraf perkahwinan. Hanya ciri demografi umur sahaja yang menunjukkan perbezaan yang signifikan. Namun dalam kajian-kajian lepas, terdapat bukti bahawa guru lelaki mempunyai kecenderungan yang lebih tinggi untuk berhenti kerja berbanding guru perempuan. Suhaili (2016) yang mendapati bahawa, pekerja wanita mempunyai tahap komitmen yang lebih tinggi berbanding pekerja lelaki. Dalam erti kata lain, tahap berhenti kerja adalah lebih rendah berbanding lelaki. Selain itu, kajian oleh Panatik et al. (2012) turut menunjukkan perbezaan di antara guru yang belum dan yang telah berumahtangga. Hasil kajian beliau mendapati guru yang telah berumahtangga terutamanya guru perempuan mempunyai tanggungjawab yang lebih besar, dan faktor keluarga merupakan salah satu faktor yang boleh mempengaruhi keinginan mereka untuk terus bekerja. Namun, dalam kajian Efrizal (2011) didapati bahawa golongan pekerja yang bujang lebih mudah untuk membuat keputusan meninggalkan pekerjaan mereka berbanding golongan yang telah berumahtangga. Ini kerana, mereka yang telah berumahtangga telah mempunyai tanggungan dan perlu mengambil kira faktor risiko kehilangan pendapatan untuk menyara keluarga sekiranya meninggalkan pekerjaan. Dapatan kajian Efrizal (2011) turut disokong oleh kajian Irma Mali (2010) yang mendapati pekerja yang masih bujang lebih cenderung untuk berhenti kerja berbanding yang sudah berkahwin. Di samping itu, kajian lepas turut mendapati tahap pendidikan boleh mempengaruhi niat seseorang untuk berhenti kerja (Mating et al, 2012). Namun, kesemua dapatan kajian lepas ini bercanggah dengan dapatan kajian ini yang tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan.

Seperti yang telah dinyatakan, satu-satu ciri demografi yang signifikan dengan tahap niat berhenti kerja ialah faktor umur. Kajian ini mendapati guru-guru yang berumur lebih 40 tahun mempunyai kecenderungan yang lebih tinggi untuk berhenti kerja berbanding guru muda. Namun, hasil kajian ini adalah berbeza dengan kajian lepas yang mendapati sebaliknya. Menurut Kabungaidze & Mahlatshana (2013) dan Suhaili (2016), semakin berumur seseorang pekerja, maka semakin rendah kemungkinan untuk berhenti kerja. Ini kerana pekerja yang lebih berusia dikatakan mempunyai tahap komitmen yang lebih tinggi berbanding dengan pekerja yang lebih muda.

Terdapat banyak pendekatan yang boleh diambil oleh organisasi bagi meningkatkan tahap komitmen pekerja terhadap organisasi. Sebagai contoh, pihak pengurusan sekolah boleh menyediakan medium untuk guru-guru membuat aduan ataupun memberikan maklum balas agar segala permasalahan dapat diselesaikan bagi mengelak daripada guru-guru meninggalkan pekerjaan mereka (Zainah dan Hamdan, 2002). Strategi ini secara tidak langsung akan dapat meningkatkan kesetiaan pekerja terhadap organisasi (Firth et al, 2004) dan mengurangkan ketidakpuasan kerja dalam kalangan guru-guru. Ini kerana menurut Owusu dan Nkyi (2021), ketidakpuasan kerja

mempunyai kesan yang signifikan terhadap niat berhenti kerja. Ia turut disokong oleh Shah dan Jumari (2015) dan Chin et al. (2017) yang membuktikan bahawa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah niat untuk berhenti kerja.

6.0 KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan, kajian yang telah dijalankan membuktikan bahawa guru-guru sekolah agama swasta mempunyai keinginan untuk berhenti kerja namun hanya pada tahap sederhana. Faktor umur guru turut menjadi ciri penting yang boleh mempengaruhi niat guru untuk berhenti kerja. Dalam kajian ini, dibuktikan bahawa guru-guru yang berusia lebih 40 tahun mempunyai keinginan yang lebih tinggi untuk berhenti kerja berbanding guru-guru yang lebih muda. Namun demikian kajian yang dijalankan ini terbatas dan terhad kepada konteks kajian ini sahaja. Dapatan kajian ini tidak boleh digeneralisasikan kepada kelompok kajian yang lain. Pengkaji akan datang dicadangkan untuk menjalankan kajian lanjutan bagi melihat perbezaan niat berhenti kerja di antara guru-guru sekolah agama kerajaan dengan guru-guru sekolah agama swasta. Pengkaji akan datang turut boleh meneroka faktor-faktor yang mempengaruhi niat guru-guru sekolah agama swasta untuk berhenti kerja. Berdasarkan dapatan kajian ini juga, pengkaji mencadangkan agar pihak pengurusan sekolah mengambil pendekatan-pendekatan tertentu bagi memastikan guru-guru kekal komited dalam pekerjaan mereka. Ini kerana, pusing ganti yang tinggi khususnya dalam kalangan guru-guru boleh menjejaskan proses pengajaran dan pembelajaran pelajar. Apatah lagi bagi sekolah swasta yang bergantung kepada sumber kewangan para pelajar, aspek kualiti pengajaran amatlah penting untuk dititikberatkan bagi memastikan kelangsungan sekolah dalam tempoh jangka masa panjang.

References

- Ambotang, A. S., & Bayong, N. (2018). The relationship between the burden of duties and stress towards teacher's commitment at the primary school. *Jurnal Pendidikan Bitara UPSI*, 11, 11-21.
- Barnard, C. I. (1968). *The functions of the executive* (Vol. 11). Harvard university press.
- Bernama (2021). Hebahlan pengambilan khas guru secara one-off selewat-lewatnya petang esok. Retrieved from : <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/hebahlan-pengambilan-khas-guru-secara-one-off-selewat-lewatnya-petang-esok-spp-307004>
- Chin, M., Wafa, S. A. W. S. K., & Hassan, R. A. (2017). Perhubungan Di Antara Kepuasan Kerja Dan Niat Untuk Meninggalkan Organisasi Di Kalangan Penjawat Awam Di Malaysia. *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah*, 4.
- Efrizal, E. (2011). Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Malang.
- Farh, J.L., Tsui, A.S., Xin, K.R., and Cheung, B.S. (1998), 'The Influence of Relational Demography and Guanxi: The Chinese Case,' *Organization Science*, 9, 2, 1–18.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit?. *Journal of managerial psychology*.
- Ibrahim, M. A., Sulaiman, W. S. W., & Hafidz, S. W. M. (2018). Tingkah Laku Kewargaan Organisasi sebagai Mediator dalam Hubungan di antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Tugas dalam kalangan Pensyarah Universiti. *Sains Humanika*, 10(3).
- Ibrahim, M. A., Sulaiman, W. S. W., Ibrahim, N. I., Malek, M. A. A., & Bausung, A. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Prestasi Tugas terhadap Tingkah Laku Kewargaan Organisasi dalam Kalangan Pensyarah (Influence of Organizational Justice, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Task Performance towards Organizational Citizenship Behavior among Academicians). *JURNAL PSIKOLOGI MALAYSIA*, 32(4).
- Irma Mali (2010). Developing and Testing a Model of Burnout at Work and Turnover Intentions among Doctors in Pakistan. *International Journal of Business and Management*. 5(10).
- Jadongan Sijabat, (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keinginan Untuk Pindah. *Visi*, Vo. 19, No.3, Oktober 2011, Hal.592-608, ISSN: 0853-0203
- Kabungaidze, T., Mahlatshana, N., & Ngirande, H. (2013). The impact of job satisfaction and some demographic variables on employee turnover intentions. *International Journal of Business Administration*, 4(1), 53-65.
- Khan, I., Nawaz, A., Khan, F., Khan, H., & Yar, N. B. (2013). Determining the Impact of Demographics on the Intention to Leave of Academicians in HELs of the DCs like Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 608.
- Lee, C. C., Huang, S. H., & Zhao, C. Y. (2012). A study on factors affecting turnover intention of hotel employees. *Asian Economic and Financial Review*, 2(7), 866.
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of management review*, 19(1), 51-89.
- March, James G. and Herbert A. Simon. *Organizations*. New York: Wiley (1958)
- Mating, H, Z. Kelli, N, S. Angara, M, R (2012). Do Demographic Variables Moderate the Relationship Between Job Burnout and its Consequences? *Iranian Journal of Management Studies*. 5(1):47-62
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of applied psychology*, 62(2), 237.
- Mohammad Salpol Bin Mohd Sukor. (2018). Peranan Humor Dalam Hubungan Antara Faktor Stres Kerja, Kesetiaan Organisasi Dan Keinginan Berhenti Kerja. *Ijazah Doktor Falsafah (Pengurusan) Fakulti Pengurusan Universiti Teknologi Malaysia*.
- Mohd Zaid Bin Mohd Idrus, (2017). The Influence of Perceived Organizational Support, Human Resource Practices and Leadership Styles on Turnover Intention Among Generation-Y Employees In Selangor Manufacturing Companies. Universiti Utara Malaysia, in Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of Master of Human Resource Management
- Muhriz, T.A., Abdullah, A., Wan, J. W. S. (2011). Pilihan, persaingan dan peranan sektor swasta dalam sistem sekolah Malaysia. Retrieved from: <https://www.educationdevelopmenttrust.com/EducationDevelopmentTrust/files/4c/4cadf5dc-0706-4a18-ad7a-1752e5f630a2.pdf>
- Noraini Binti Mohamad. (2015). Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru: Kajian Di Sebuah Sekolah Menengah Daerah Kluang Johor Darul Takzim. Universiti Utara Malaysia
- Owusu, D., & Nkyi, A. K. (2021). Impact of Occupational Stress and Burnout on Turnover Intentions among Senior High School Teachers in the Cape Coast Metropolis, Ghana. *Journal of Education and Practice*, 5(1), 1-16.
- Pallant, J. (2011). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using The SPSS Program*, 4th Edition. Retrieved from www.allenandunwin.com/spss
- Porter, L. W., and Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological bulletin*, 80(2), 151.
- Raja Maria Diana Bt Raja Ali, (2011). Faktor-Faktor Yang Mendorong Tekanan Kerja (Stres) Di Kalangan Guru-guru Sekolah Menengah di Daerah Pasir Puteh. *Ijazah Sarjana Pendidikan Di Fakulti Pendidikan Dan Bahasa Open University Malaysia*.
- Salim, S. S., & Nasir, R. (2010). Kesan kecerdasan emosi ke atas tekanan kerja dan niat berhenti kerja profesion perguruan. *Jurnal Bangi*, Jilid, 5(1), 53-68.
- Shah, N. H., & Jumani, N. B. (2015). Relationship of job satisfaction and turnover intention of private secondary school teachers. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(4), 313-313.

- Panatik, S. A., & Badri, S. K. Z. (2012). Konflik kerja-keluarga, kesihatan mental dan kecenderungan tukar ganti kerja dalam kalangan guru. *Sains Humanika*, 59(1).
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Porter, L. W. (1979). *Employee Turnover and Post Decision Accommodation Processes*. OREGON UNIV EUGENE GRADUATE SCHOOL OF MANAGEMENT AND BUSINESS.
- Suhaili binti Mohd Yusoff. (2016). Tahap Iklim Sekolah, Tahap Komitmen Guru Serta Hubungan Di Antara Iklim Sekolah Dengan Komitmen Guru Sekolah-Sekolah Menengah Daerah Machang, Kelantan. *Proceeding of ICECRS*, 1 635-646 ISSN. 2548-6160 International Seminar on Generating Knowledge Through Research, UUM-UMSIDA. Universiti Utara Malaysia, Malaysia.
- Wahid, H., Awang, J., Ismail, R., Salleh, K. dan Abdul Kadir, M. A. (n.d.). Pembangunan modal insan melalui pendidikan sekolah agama. Retrieved from : <http://www.ukm.my/hairun/kertas%20kerja/sekolah%20agama.pdf>
- Zainah Ahmad Zamani & Hamdan Mohd Ali. (2002), *Kesihatan Mental dan Fizikal dan Strategi Daya Tindak di Kalangan Pekerja Sektor Awam*. Pasca Persidangan Seminar Psikologi PSIMA 2 : Pusat Pengajian Psikologi dan Pembangunan Manusia, Universiti Kebangsaan Malaysia