

Faktor Motivasi Ekstrinsik dalam Kalangan Graduan bagi Pengekalan Kerja di Kolej Vokasional

Extrinsic Motivation Factors Among Graduates for Job Retention in Vocational Colleges

Siti Sakirah Mat Hasan¹, Zurina Yasak², Mohd Zulfadli Rozali^{3*}

¹ Faculty of Technical and Vocational Education,
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Batu Pahat, 86400, MALAYSIA

*Pengarang Utama: mzulfadli@uthm.edu.my

DOI: <https://doi.org/10.30880/ritvet.2025.05.01.011>

Maklumat Artikel

Diserah: 16 Februari 2025

Diterima: 15 Jun 2025

Diterbitkan: 30 Jun 2025

Kata Kunci

Industri hospitaliti, Motivasi ekstrinsik, Pengekalan kerja, Persekitaran kerja, Gaji dan faedah, Pengiktirafan, Rakan kerja

Abstrak

Industri hospitaliti berkembang pesat dan menyumbang secara signifikan kepada ekonomi negara, namun menghadapi masalah kadar pusing ganti pekerja yang tinggi. Kajian ini bertujuan mengenal pasti faktor motivasi ekstrinsik yang mempengaruhi pengekalan kerja graduan kolej vokasional melalui pendekatan kuantitatif dengan soal selidik kepada 118 responden melalui Google Forms. Hasil kajian menunjukkan bahawa faktor motivasi ekstrinsik adalah tinggi dengan skor min bagi gaji dan faedah ($M=4.33$), hubungan rakan sekerja ($M=4.75$), persekitaran kerja ($M=4.79$), dan pengiktirafan ($M=4.6$), dengan faktor persekitaran kerja dikenal pasti sebagai faktor paling dominan. Analisis statistik menggunakan pekali korelasi Pearson-r mendapati terdapat hubungan positif sederhana ($r=0.69$) antara persekitaran kerja dan tempoh perkhidmatan, namun tidak signifikan secara statistik dengan nilai $p > 0.05$. Kesimpulannya, persekitaran kerja memainkan peranan penting dalam pengekalan kerja graduan, dan usaha penambahbaikan melalui komunikasi efektif, laluan kerjaya yang jelas, dan faedah tambahan perlu diberi perhatian untuk mengurangkan kadar pusing ganti pekerja.

Keywords

Hospitality industry, Extrinsic motivation, Job retention, Work environment, Salary and benefits, Recognition, Coworkers

Abstract

The hospitality industry is rapidly growing and contributing significantly to the national economy; however, it faces high employee turnover rates. This study aims to identify extrinsic motivational factors that influence the job retention of vocational college graduates through a quantitative survey of 118 respondents via Google Forms. The results indicate high levels of extrinsic motivation with mean scores for salary and benefits ($M=4.33$), coworker relationships ($M=4.75$), work environment ($M=4.79$), and recognition ($M=4.6$), with the work environment being the most dominant factor. Statistical analysis using Pearson's correlation coefficient found a moderate positive relationship ($r=0.69$) between the work environment and length of service, although this relationship was not statistically significant with a p -value > 0.05 . In conclusion, the work environment plays a crucial role in job retention for graduates, and improvements through effective communication, clear career paths, and

additional benefits should be emphasized to reduce employee turnover rates.

1. Pendahuluan

Industri hospitaliti di Malaysia merupakan salah satu sektor yang berkembang pesat dan memberikan sumbangan yang signifikan kepada ekonomi negara. Industri ini meliputi pelbagai bidang seperti penginapan, makanan dan minuman, perancangan acara, serta pelancongan, yang menjana kepada pendapatan negara dan mewujudkan pelbagai peluang pekerjaan (Zainuddin & Zaidi, 2020). Tambahan pula, industri ini menyumbang kepada kutipan cukai negara, termasuk cukai perkhidmatan dan cukai pelancongan, serta meningkatkan aliran pertukaran wang asing melalui kedatangan pelancong asing (Bakar, 2023). Seiring dengan pertumbuhan industri ini permintaan terhadap tenaga kerja yang berkemahiran tinggi juga meningkat. Pekerjaan dalam industri hospitaliti melibatkan pelbagai bidang seperti pengurusan hotel, perkhidmatan makanan dan minuman, serta pemasaran, yang semuanya berperanan dalam memastikan perkhidmatan berkualiti tinggi (Lin et al., 2023). Walau bagaimanapun, industri ini berdepan cabaran dalam mengekalkan pekerja disebabkan oleh tekanan kerja, waktu kerja yang panjang dan gaji yang tidak memenuhi jangkaan (Darbyshire et al., 2021).

Pengekalan kerja bermaksud usaha dan strategi yang diterapkan oleh organisasi untuk memastikan pekerja mereka tetap berkomitmen dan terus bekerja dalam jangka waktu yang panjang (Bae, 2021). Pengekalan kerja merujuk kepada usaha organisasi dalam mengekalkan pekerja untuk jangka masa panjang dengan mewujudkan persekitaran kerja yang kondusif melalui pelaksanaan dasar dan campur tangan yang sesuai (Darbyshire et al., 2021). Pelaksanaan dasar dan campur tangan ini dipengaruhi oleh pelbagai faktor seperti persekitaran kerja, rakan kerja, gaji dan faedah, kepuasan kerja, dan keselamatan kerja (Siaw et al., 2022). Darbyshire et al., (2020) mengatakan majikan perlu memahami pekerja untuk mendorong pengekalan kerja bagi menangani cabaran tenaga kerja baru. Oleh itu, proses pelaksanaan strategi pengekalan dan yang berkesan dijalankan bagi membantu dalam pasaran kerja yang kompetitif untuk mengelakkan kehilangan pekerja mahir disamping meningkatkan produktiviti dan keuntungan (Ahad et al., 2020).

Selain itu, pelbagai strategi giat dilaksanakan untuk menarik minat graduan dalam bidang hospitaliti. Contohnya, institusi pendidikan seperti Universiti Teknologi MARA (UiTM), politeknik, dan kolej komuniti menyediakan latihan dan pendidikan bagi melahirkan tenaga kerja yang berkemahiran (Ling & Kee, 2020). Namun, meskipun pelbagai inisiatif telah diperkenalkan, kadar pusing ganti pekerja dalam industri ini masih tinggi. Situasi ini menunjukkan keperluan strategi yang lebih berkesan bagi memastikan tenaga kerja sedia ada terus kekal dalam industri (Aryaningtyas, 2022). Faktor motivasi ekstrinsik seperti gaji, persekitaran kerja, hubungan dengan rakan sekerja, dan pengiktirafan menjadi elemen utama dalam pengekalan pekerja dalam industri hospitaliti (Hassan et al., 2020). Oleh itu, kajian ini akan meneliti bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi keputusan graduan kolej vokasional untuk kekal berkhidmat dalam industri hospitaliti. Hasil kajian ini dapat membantu organisasi merangka strategi yang lebih berkesan bagi meningkatkan kadar pengekalan pekerja dan menyokong pertumbuhan mampan industri hospitaliti di Malaysia (Vinodh & Wankhede, 2020).

1.1 Penyataan Masalah

Pengekalan pekerja menjadi penyumbang kejayaan dalam sesebuah organisasi. Menurut Suhada et al. (2019), graduan hospitaliti cenderung untuk kekal bekerja dalam industri perhotelan sekiranya mereka berpuas hati dengan suasana kerja dan peluang kerjaya yang ditawarkan. Walau bagaimanapun, kadar pertukaran pekerja dalam industri hospitaliti kekal sebagai isu kritikal yang memberi kesan kepada prestasi organisasi, moral pekerja, dan kualiti perkhidmatan. Pekerja sering mengambil keputusan untuk meninggalkan organisasi apabila motivasi, kehidupan, dan pekerjaan mereka terjejas. Isu ini menjadi cabaran besar yang berpotensi memberi impak negatif terhadap kelangsungan organisasi. Statistik menunjukkan kadar pusing ganti dalam industri hospitaliti di Malaysia dianggarkan mencapai 65.7%, jauh lebih tinggi berbanding kadar purata 34% dalam industri lain (Aryaningtyas, 2022).

Peningkatan kadar pusing ganti ini telah menimbulkan kebimbangan dalam kalangan pihak organisasi kerana ia mencerminkan budaya kerja yang kurang sihat yang berisiko memberi kesan negatif kepada prestasi organisasi pada masa hadapan. Antara punca utama yang menyumbang kepada kadar pertukaran pekerja adalah sikap majikan yang tidak memberikan gaji dan faedah yang setimpal dengan hasil kerja, persekitaran kerja yang tidak kondusif, serta kekurangan latihan dan peluang pembangunan untuk pekerja. Hal ini secara tidak langsung mengurangkan tahap kepuasan pekerja dan memberi kesan kepada prestasi kerja mereka dan prestasi organisasi secara keseluruhannya. Hal ini berlaku apabila pekerja gagal untuk mengekalkan prestasi yang baik atau berasa tidak puas hati dengan keadaan dalam organisasi lalu mengambil keputusan meninggalkan organisasi dan mencari peluang pekerjaan di tempat lain yang menawarkan faedah lebih baik.

Oleh itu, satu kajian telah dijalankan untuk mengkaji faktor motivasi ekstrinsik dalam kalangan graduan hospitaliti bagi pengekalan kerja di kolej vokasional.

Tiga objektif utama ditetapkan dalam kajian ini iaitu:

1. Mengenalpasti faktor motivasi ekstrinsik dalam kalangan graduan bagi pengekalan kerja di kolej vokasional
2. Mengenalpasti faktor motivasi ekstrinsik yang paling dominan dalam kalangan graduan bagi pengekalan kerja di kolej vokasional
3. Mengenalpasti hubungan diantara tempoh perkhidmatan dengan faktor motivasi ekstrinsik yang paling dominan

Berdasarkan kajian ini, Rajah 1.1 menunjukkan kerangka konsep yang dibangunkan untuk menjelaskan hubungan antara pemboleh ubah yang dikaji.

Rajah 1.1: Kerangka Konseptual Kajian

2. Kajian Literatur

Industri hospitaliti, khususnya sektor perhotelan mengalami kemerosotan akibat pandemik yang telah menjejaskan peluang pekerjaan graduan. Menurut Singh dan Jaykumar (2019), ramai graduan kurang cenderung untuk berkhidmat dalam sektor ini kerana keperluan tenaga kerja yang intensif serta ketidakpastian pasca-pandemik yang mengakibatkan kurangnya tenaga mahir. Selain itu, perubahan dalam operasi hotel, termasuk peningkatan kebergantungan terhadap automasi dan teknologi digital, menuntut graduan memiliki kemahiran tambahan serta tahap fleksibiliti yang lebih tinggi untuk menyesuaikan diri dengan keperluan industri yang semakin berkembang (Radwan & Sawy, 2022). Justeru itu, kemahiran seperti penguasaan sistem pengurusan hotel berasaskan teknologi, kefahaman dalam aplikasi tempahan digital, serta kecekapan dalam perkhidmatan pelanggan dalam talian semakin menjadi keperluan utama bagi memastikan kelangsungan sektor ini. Hal ini telah memberikan pandangan yang negatif kepada graduan yang tidak memiliki kemahiran kerana terpaksa bersaing dalam pasaran pekerjaan yang kompetitif. Akibatnya, ramai graduan memilih untuk beralih ke industri lain yang menawarkan persekitaran kerja yang lebih stabil, imbuhan yang lebih kompetitif, serta peluang kemajuan kerjaya yang lebih jelas. Oleh itu, organisasi hendaklah memainkan peranan dalam menarik pekerja untuk terus kekal berkhidmat dalam organisasi bagi memenuhi dan mencapai tahap kepuasan mereka dalam bekerja.

Gaji dan faedah merupakan ganjaran yang diberikan berdasarkan tugas, masa, beban kerja, dan kelayakan bagi memastikan pekerja terus kekal bekerja dalam organisasi (Howard et al., 2021). Gaji mempunyai kesan yang tinggi terhadap tahap pengekalan kerja terutamanya pekerja di kawasan bandar dan luar bandar (Lecic, 2020). Hal ini kerana, gaji menjadi lebih signifikan kerana kos hidup yang tinggi dan peluang pekerja yang terhad (Prust et al., 2019). Gaji yang mencukupi bukan sahaja memberi kestabilan kewangan kepada pekerja tetapi dapat meningkatkan kesedaran dan kesediaan untuk terus bekerja dengan cemerlang. Hal ini kerana pekerja akan menunjukkan kemajuan diri apabila diberi peluang mendapatkan gaji yang tinggi (Pertiwi et al., 2019). Rahmah (2021) menyatakan bahawa peningkatan gaji mempunyai pengaruh besar terhadap kepuasan kerja dan prestasi individu. Oleh itu, peningkatan gaji dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mewujudkan persekitaran kerja yang lebih baik dalam organisasi (Nikat et al., 2020).

Persekitaran kerja merupakan faktor yang mempengaruhi pengekalan individu dalam perkhidmatan. Menurut Andarsari dan Setiadi (2023), persekitaran kerja mempunyai pengaruh yang meluas terhadap kesetiaan pekerja, tingkah laku kakitangan dalam organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja. Fadhila dan Sulistiyani (2022) pula menyatakan bahawa persekitaran kerja yang kondusif dan harmoni dapat memupuk

kesetiaan pekerja. Kesetiaan pekerja yang tinggi membolehkan organisasi membina budaya kerja yang positif dan harmoni. Namun, Setiani et al. (2022) menegaskan bahawa komitmen, kepuasan, dan kelesuan kerja turut dipengaruhi oleh suasana di tempat kerja. Contohnya, persekitaran kerja yang positif bukan sahaja dapat meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga membawa kepada peningkatan prestasi pekerja (Ramli, 2019). Oleh itu, suasana kerja yang selesa dan menyokong dapat mengurangkan kadar pusing ganti pekerja dalam organisasi (Kurniawaty et al., 2019).

Selain itu, kajian lepas menunjukkan bahawa sokongan sosial dari rakan kerja turut mempengaruhi pengekal kerja (Herawati et al., 2023). Hal ini kerana rakan kerja dapat menyumbang kepada pengekal kerja dalam organisasi melalui sokongan emosi. Sokongan emosi yang diberikan oleh rakan sekerja dapat membantu mengurangkan tekanan serta meningkatkan kepuasan dalam kerja (Mathieu et al., 2019). Apabila pekerja menganggap rakan sekerja sebagai pendukung utama, mereka akan berasa lebih yakin, dilindungi, dan dihargai dalam persekitaran kerja (Gopalan et al., 2023). Sokongan daripada rakan sekerja bukan sahaja membantu dalam aspek emosi tetapi juga meningkatkan prestasi kerja secara keseluruhan (Herawati et al., 2023). Justeru itu, komunikasi yang berkesan antara rakan sekerja dapat memastikan semua pihak memahami tugas masing-masing, sekali gus mengurangkan kekeliruan antara satu sama lain.

Seterusnya, pekerja akan lebih dihargai sekiranya mendapat pengiktirafan daripada majikan. Hal ini kerana, selain mahu dihormati mereka juga menginginkan penghargaan yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi bekerja (Pancasila et al., 2020). Azman dan Sieng (2021) menyatakan bahawa majikan perlu mengiktiraf sumbangan pekerja sebagai tanda penghargaan supaya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesetiaan mereka terhadap organisasi. Pananrangi et al. (2020) berpendapat bahawa penghormatan dan pengiktirafan lebih bernilai daripada pemberian faedah kerana ia memberi kesan langsung kepada kesejahteraan emosi dan motivasi pekerja. Apabila pekerja merasa dihargai, mereka lebih terdorong untuk memberikan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Contohnya, ganjaran berbentuk bonus prestasi dan kenaikan gaji bukan sahaja meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga memberikan dorongan kepada pekerja untuk terus mencapai prestasi yang cemerlang (Ha et al., 2020).

3. Metodologi

Metodologi kajian ini menggunakan reka bentuk tinjauan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif bagi mengkaji faktor motivasi ekstrinsik yang mempengaruhi pengekal kerja dalam kalangan graduan Kolej Vokasional. Saiz sampel kajian diambil berdasarkan jadual Krejcie dan Morgan (1970) terdiri daripada graduan yang telah menamatkan pengajian dalam bidang hospitaliti seramai 118 orang. Menerusi kajian ini, soal selidik dipilih sebagai instrumen utama kerana ia merupakan kaedah yang berkesan dan efisien dalam memperoleh maklumat yang diperlukan (Jalin, 2021). Selain itu, borang soal selidik digunakan untuk menilai sikap individu melalui soalan terbuka, senarai semak, atau skala kadar (Tiop & Talip, 2020). Bagi memastikan proses pengumpulan data yang lebih sistematik dan mudah diakses, soal selidik ini diedarkan secara dalam talian menggunakan *Google Form*. Soal selidik tersebut mengandungi soalan berstruktur berdasarkan skala Likert lima mata bagi mengukur tahap motivasi ekstrinsik dalam kalangan responden. Analisis data menggunakan *perisian SPSS* versi 27 untuk menentukan skor min dan sisihan piawai bagi mengenal pasti faktor motivasi ekstrinsik yang mempengaruhi pengekal kerja dalam kalangan graduan. Selain itu, ujian korelasi Pearson atau Spearman Rho digunakan untuk mengukur hubungan antara tempoh perkhidmatan dan faktor motivasi ekstrinsik yang paling dominan. Melalui kaedah ini, kajian dapat memberikan dapatan yang lebih sahih dalam memahami faktor-faktor yang mendorong graduan untuk kekal bekerja dalam industri hospitaliti. Keseluruhannya, metodologi kajian ini direka secara sistematik bagi memastikan ketepatan data dan kebolehpercayaan dapatan kajian yang diperoleh.

4. Analisis Dapatan Kajian

Analisis ini dilakukan adalah bagi menjawab persoalan kajian iaitu :

1. Apakah faktor motivasi ekstrinsik dalam kalangan graduan bagi pengekal kerja di kolej vokasional ?
2. Apakah faktor motivasi ekstrinsik yang paling dominan dalam kalangan graduan bagi pengekal kerja di kolej vokasional ?
3. Adakah terdapat hubungan diantara tempoh perkhidmatan dengan faktor motivasi ekstrinsik yang paling dominan?

Jadual 4.1 dipaparkan bagi menjawab persoalan pertama dan persoalan kedua menunjukkan kedudukan keempat-empat faktor motivasi ekstrinsik dengan skor min secara keseluruhan berada pada tahap tinggi. Hasil analisis kajian mendapati bahawa faktor persekitaran kerja mencatatkan skor min tertinggi berbanding faktor lain seperti rakan kerja, pengiktirafan, serta gaji dan faedah. Dapatan ini menunjukkan bahawa persekitaran kerja merupakan faktor motivasi ekstrinsik yang paling dominan dengan nilai skor min ($M=4.79$, $SP=.29$) diikuti oleh faktor rakan kerja yang berada di kedudukan kedua tertinggi ($M=4.75$, $SP=.03$). Seterusnya, faktor

pengiktirafan berada di kedudukan ketiga dengan skor min ($M=4.61$, $SP=.36$) manakala faktor gaji dan faedah mencatatkan skor min paling rendah iaitu ($M=4.33$, $SP=.49$).

Jadual 4.1 Kedudukan Skor Min Bagi Faktor Motivasi Ekstrinsik

| Bil | Item | Min | SP | Interpretasi Skor Min |
|-----|--------------------|------|-----|-----------------------|
| 1 | Persekitaran Kerja | 4.79 | .29 | Tinggi |
| 2 | Rakan Kerja | 4.75 | .03 | Tinggi |
| 3 | Pengiktirafan | 4.61 | .36 | Tinggi |
| 4 | Gaji Dan Faedah | 4.33 | .49 | Tinggi |

Bagi menjawab persoalan ketiga, hasil analisis kajian mendapati nilai korelasi ($r = 0.69$) menunjukkan terdapat hubungan yang sederhana antara kedua-dua pembolehubah ini. Nilai r ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif antara faktor motivasi ekstrinsik persekitaran kerja dengan tempoh perkhidmatan. Ini bermakna, pekerja yang berpuas hati dengan persekitaran kerja cenderung untuk kekal lebih lama dalam industri ini. Manakala aras signifikan, ($p = .46$) menunjukkan bahawa hubungan antara persekitaran kerja dan tempoh perkhidmatan adalah tidak signifikan kerana nilai $p > 0.05$. Ini bermakna walaupun ada hubungan positif antara kedua-dua faktor, hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk menunjukkan bahawa persekitaran kerja secara langsung mempengaruhi tempoh masa pekerja berada dalam industri hospitaliti. Secara keseluruhan, ujian statistik menunjukkan bahawa hipotesis null tidak dapat ditolak. Jadual 4.3 dibawah menunjukkan hasil ujian kolerasi pearson yang dijalankan antara tahap motivasi ekstrinsik persekitaran kerja dan tempoh perkhidmatan dengan dengan lebih jelas.

Jadual 4.2 Hubungan Diantara Tempoh Perkhidmatan Dengan Faktor Motivasi Ekstrinsik Persekitaran Kerja

| Pembolehubah | Faktor Motivasi Ekstrinsik Persekitaran Kerja | |
|---------------------|---|-----------------------------|
| Tempoh Perkhidmatan | Nilai r 0.69 | Aras Signifikan, p .46 |

5. Perbincangan

Berdasarkan empat hasil dapatan kajian faktor motivasi ekstrinsik dalam persekitaran kerja secara keseluruhannya berada pada tahap tertinggi. Ini menunjukkan bahawa aspek persekitaran kerja memainkan peranan penting dalam meningkatkan motivasi graduan Seni Kulineri serta Bakeri dan Pastri di industri hospitaliti. Menurut Salleh et al. (2021), penyediaan kemudahan ibadah yang selesa bukan sahaja meningkatkan kesejahteraan mental dan emosi pekerja Muslim tetapi juga memberi kesan positif terhadap prestasi kerja mereka. Surau yang selesa menyediakan ruang kondusif bagi pekerja untuk menunaikan solat dengan tenang tanpa gangguan. Selain itu, faktor motivasi ekstrinsik kedua tertinggi ialah rakan kerja. Dapatan ini mencerminkan bahawa sokongan sosial daripada rakan sekerja memainkan peranan penting dalam memotivasi pekerja untuk terus kekal dalam organisasi. Kajian oleh Halim dan Zain (2020) turut mendapati bahawa sokongan rakan sekerja bukan sahaja meningkatkan motivasi pekerja tetapi juga kepuasan kerja mereka. Tambahan pula, sokongan sosial yang positif dapat memperkukuh hubungan antara pekerja serta meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Rahman et al. (2021) juga menyatakan bahawa hubungan baik dalam kalangan rakan sekerja dapat meningkatkan semangat kesatuan dalam organisasi, sekali gus mengurangkan kadar pusing ganti pekerja.

Seterusnya, ketiga tertinggi ialah faktor motivasi ekstrinsik bagi pengiktirafan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa pekerja menghargai pengiktirafan yang diberikan, terutamanya dalam bentuk kenaikan pangkat yang adil dan sejajar dengan pencapaian mereka. Kajian oleh Halim dan Zain (2020) mendapati bahawa pengiktirafan dalam bentuk kenaikan pangkat dapat meningkatkan kepuasan kerja pekerja serta memberi dorongan untuk mereka meningkatkan prestasi. Ng dan Eby (2021) turut menyokong bahawa kenaikan pangkat sebagai bentuk pengiktirafan memberi kesan positif terhadap motivasi pekerja dan komitmen mereka terhadap organisasi. Begitu juga dengan kajian oleh Chen et al. (2019), yang menunjukkan bahawa pengiktirafan melalui kenaikan pangkat dapat mengurangkan kadar pusing ganti pekerja serta meningkatkan kestabilan dalam organisasi. Sementara itu, faktor motivasi ekstrinsik berkaitan gaji dan faedah mencatatkan kedudukan paling rendah.. Hal ini sejajar dengan kajian oleh Yuniarti et al. (2021) yang menyatakan bahawa pemberian gaji yang setimpal dengan prestasi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta mendorong pekerja untuk terus kekal

dalam organisasi. Kusuma (2020) juga mendapati bahawa gaji yang mencukupi dan sesuai dengan harapan pekerja dapat meningkatkan motivasi kerja dan produktiviti mereka. Penyelidikan oleh Irfaniya (2020) turut menunjukkan bahawa pemberian gaji secara adil berdasarkan prestasi mampu meningkatkan motivasi dan prestasi kerja.

Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa faktor paling dominan dalam mengekalkan graduan dalam industri hospitaliti ialah persekitaran kerja. Ahmad dan Zulkifli (2022) menyatakan bahawa persekitaran kerja yang menarik membantu dalam penyampaian perkhidmatan yang berkualiti, mewujudkan penggunaan ruang yang optimum, serta memastikan tempat kerja kekal kemas dan selamat. Selain itu, persekitaran kerja yang positif juga dapat meningkatkan produktiviti dan kualiti kerja. Kajian terdahulu turut menyatakan pelbagai manfaat apabila persekitaran kerja yang baik dikekalkan (Samad et al., 2020). Antaranya, pekerja yang bahagia dan bekerja dalam persekitaran yang positif lebih cenderung untuk terlibat secara aktif serta menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik. Selain itu, tempat kerja yang kondusif dapat mengurangkan kadar ketidakhadiran serta kecenderungan pekerja untuk berhenti kerja (Zainudin & Muhamad, 2021), sekali gus mengurangkan kos perolehan dan latihan pekerja baharu (Kamarudin & Taat, 2020). Tambahan pula, suasana tempat kerja yang positif membantu mengurangkan tekanan dalam kalangan pekerja dan seterusnya menyumbang kepada penurunan kos penjagaan kesihatan (Putri et al., 2020).

Persoalan kajian ketiga merujuk kepada hubungan antara tempoh perkhidmatan dengan faktor motivasi ekstrinsik yang paling dominan dalam industri hospitaliti. Dapatan kajian menunjukkan bahawa hubungan ini berada pada tahap sederhana. Ini bermakna, walaupun faktor motivasi ekstrinsik diiktiraf sebagai signifikan dalam pengekalan pekerja, terdapat juga faktor lain yang turut mempengaruhi tempoh perkhidmatan mereka. Setiap individu mempunyai keutamaan dan keperluan yang berbeza. Pekerja dalam industri hospitaliti mungkin mempunyai pelbagai alasan untuk kekal atau meninggalkan pekerjaan mereka. Sebahagian daripada mereka lebih menumpukan kepada faktor kewangan seperti gaji yang tinggi dan faedah lain, manakala sebahagian lagi lebih mengutamakan kesejahteraan mental dan fizikal yang diperoleh daripada persekitaran kerja yang kondusif (Aufa, 2023).

6. Penutup

Kajian ini dijalankan untuk mengkaji faktor-faktor motivasi ekstrinsik yang mempengaruhi pengekalan kerja dalam kalangan graduan hospitaliti. Sejarar dengan objektif kajian, Soalan kaji selidik telah diedarkan kepada graduan yang bekerja di seluruh Malaysia untuk mengkaji tahap dan hubungan faktor-faktor yang dikenal pasti mempengaruhi pengekalan kerja. Selain itu, literatur telah dilakukan untuk mengenal pasti teori yang bersesuaian dengan kajian bagi mengkaji pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap pengekalan kerja. Berdasarkan tinjauan penyelidikan tiga persoalan kajian telah dirumuskan dan dijawab. Hasil analisis menunjukkan bahawa terdapat hubungan signifikan antara motivasi ekstrinsik dan pengekalan kerja. Kajian ini turut mengenal pasti tiga implikasi utama, iaitu graduan hospitaliti, institusi pendidikan, dan organisasi.

Penghargaan

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia atas sokongan.

Konflik Kepentingan

Penulis mengumumkan bahawa tidak ada konflik kepentingan yang berkaitan dengan penerbitan penerbitan kertas ini.

Sumbangan Penulis

*Penulis mengesahkan sumbangan kepada kertas ini seperti berikut : Siti Sakirah Mat Hasan **Kajian Literatur, Metodologi, Pengumpulan Data, Analisis dan Interpretasi Hasil: Zurina Yasak, Zulfadli Rozali : Merangka Manuskrip dan Menyediakan Semakan Besar Analisis Formal dan Pengesahan.***

Rujukan

Ahad, A., Khan, M., & Rahman, M. (2020). Hr retention strategies for enhanced job satisfaction in a highly competitive job market: a study with private banking sector in bangladesh. *International Journal of Social Sciences Perspectives*, 6(1), pp. 53-58. <https://doi.org/10.33094/7.2017.2020.61.53.58>

Andarsari, N. and Setiadi, P. (2023). The the impact of working environment on employee loyalties with job satisfaction as an intervening variable. *Ilomata International Journal of Management*, 4(1), 73-84. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v4i1.619>

- Aryaningtyas, A. (2022). Influence of proactive personality on turnover intention among hotel employees: perceived organizational support as a moderating. *Journal of Business Management Review*, 3(12), 857-868. <https://doi.org/10.47153/jbmr312.5362022>
- Bae, J. (2021). Evaluating hospitality employees' various relationships and the effects on organizational commitment. *International Hospitality Review*, 37(2), 202-218. <https://doi.org/10.1108/ihr-01-2021-0005>
- Bakar, M. (2023). Pendekatan strategi pemulihan (turnaround strategy) yang digunakan oleh pihak majikan semasa organisasi berhadapan situasi pandemik covid-19 di kota kinabalu, sabah.. *E-Bangi Journal of Social Science and Humanities*, 20(2). <https://doi.org/10.17576/ebangi.2023.2002.19>
- Darbyshire, D., Brewster, L., Isba, R., Body, R., & Goodwin, D. (2020). 'where have all the doctors gone?' a protocol for an ethnographic study of the retention problem in emergency medicine in the uk. *BMJ Open*, 10(11), e038229. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-038229>
- Darbyshire, D., Brewster, L., Isba, R., Body, R., Basit, U., & Goodwin, D. (2021). Retention of doctors in emergency medicine: a scoping review of the academic literature. *Emergency Medicine Journal*, 38(9), 663-672.
- Halim, S. A., & Zain, S. (2020). The impact of social support on job satisfaction and employee retention in the hospitality industry. *Journal of Hospitality Management*, 28(4), 55-70.
- Hassan, S. and Siddiqui, D. (2020). Impact of effective succession planning practices on employee retention: exploring the mediating roles. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(2), 21. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i2.16339>
- Herawati, H., Setyadi, D., Michael, M., & Hidayati, T. (2023). The effect of workload, supervisor, and coworker supports on job performance through job satisfaction. *International Journal of Finance Economics and Business*, 2(1), 13-33. <https://doi.org/10.56225/ijfeb.v2i1.168>
- Howard, J. L., Bureau, J. S., Guay, F., Chong, J., & Ryan, R. M. (2021). Student motivation and associated outcomes: a meta-analysis from self-determination theory. *Perspectives on Psychological Science*, 16(6), 1300-1323. <https://doi.org/10.1177/1745691620966789>
- Irfaniya, A. (2020). Fair compensation and its effect on employee performance. *Journal of Management and Economics*, 12(4), 204-212
- Jalin, J Kemahiran komunikasi pelajar FPTV terhadap majikan semasa Latihan mengajar. Tesis: Ijazah Sarjana Muda UTHM. (2021)
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati, R. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 877-886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Kusuma, A. (2020). The impact of compensation on employee motivation: A case study in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 57(2), 89-98.
- Lekić, S., Vapa-Tankosić, J., Mandić, S., Rajaković-Mijailović, J., Lekić, N., & Mijailović, J. (2020). Analysis of the quality of the employee-bank relationship in urban and rural areas. *Sustainability*, 12(13), 5448. <https://doi.org/10.3390/su12135448>
- Ling, O. and Kee, C. (2020). Penerokaan isu penguasaan kemahiran insaniah graduan ukm dari perspektif stops. *Jurnal Komunikasi Malaysian Journal of Communication*, 36(3), 247-265. <https://doi.org/10.17576/jkmjc-2020-3603-15>
- Mathieu, M., Eschleman, K., & Cheng, D. (2019). Meta-analytic and multiwave comparison of emotional support and instrumental support in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(3), 387-409. <https://doi.org/10.1037/ocp0000135>
- Nikat, F. F., Widjanarko, B., & Suryoputro, A. (2020). Identifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit : literatur review. *Jurnal Kesmas (Kesehatan Masyarakat) Khatulistiwa*, 7(3), 135.
- Pananrangi, M., Lewangka, O., & Sudirman, I. (2020). The Influence of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Son Karella Mare. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 3(2), 20-32.

- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, BA (2020). Kesan motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan prestasi pekerja: Bukti dari Indonesia. *Jurnal Kewangan, Ekonomi dan Perniagaan Asia*, 7(6),387-397
- Pertiwi, Y., Efendi, E., Wijaya, A., & Simatupang, S. (2019). Pengaruh komunikasi interpersonal dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pt perkebunan nusantara iii (persero) kebun bangun. *Sultanist Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(2), 11-20. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v7i2.149>
- Prust, M. L., Kamanga, A., Ngosa, L., McKay, C., Muzongwe, C., Mukubani, M. T.,... & Wilmink, N. (2019). Assessment of interventions to attract and retain health workers in rural zambia: a discrete choice experiment. *Human Resources for Health*, 17(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-019-0359-3>
- Salleh, M. R., et al. (2021). The role of peer support in fostering creativity and innovation in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 112-125.
- Setiani, .., Sari, R., Munfarikha, A., & Safitri, R. (2022). Work ethos as mediator of the influence of humanrelations and physical work environment on employee performance. *Asian Journal of Economics Business and Accounting*, 297-304. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2022/v22i23874>
- Siaw, G. A., Agbenyeke, L. E., Gyasi, G. O., & Afari, B. (2022). Factors influencing employee retention in 3-star hotels: evidence from new juaben north municipality, ghana. *Journal of Hospitality and Tourism*, 2(1), 47-68. <https://doi.org/10.47672/jht.1085>
- Singh, A. and Jaykumar, P. (2019). On the road to consensus: key soft skills required for youth employment in the service sector. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 11(1), 10-24. <https://doi.org/10.1108/whatt-10-2018-0066>
- Suhada, M. N. K., & Mohiddin, F. H. (2019). Faktor-faktor kepuasan kerja graduan hospitaliti dalam sektor perhotelan. *Journal of Management and Operation Research*, 1(12), 1-6. https://www.researchgate.net/publication/335879877_Faktor_Faktor_Kepuasan_Kerja_Graduan_Hospitaliti_Dalam_Sektor_Perhotelan
- Tiop, T. And Talip, R. (2020). *Hubungan kepemimpinan teknologi pengetua dalam pengurusan kurikulum dan efikasi sendiri guru*. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (Mjssh)*, 5(4),71-83. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i4.383>
- Vinodh, S. And Wankhede, V.A. (2021), "Application of fuzzy DEMATEL and fuzzy CODAS for analysis of workforce attributes pertaining to Industry 4.0: a case study", *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. 38 No. 8, pp. 1695-1721. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-09-2020-032>
- Yuniarti, A., Suryani, D., & Anggraeni, D. (2021). The influence of fair compensation on employee motivation and job satisfaction in the manufacturing industry. *Journal of Business Research*, 46(3), 122-130.
- Zainudin, N. and Muhamad, T. (2021). Kepuasan kerja dan burnout guru pendidikan jasmani di daerah langkawi. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (Mjssh)*, 6(5), 22-34. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i5.798>