

## **KRISIS JAMINAN KERJA DALAM SEKTOR PERHOTELAN TERHADAP HASRAT UNTUK BERHENTI KERJA SEMASA PANDEMIK COVID-19**

### *JOB SECURITY CRISIS AT THE HOTEL INDUSTRY TOWARDS INTENTION TO QUIT DURING COVID-19 PANDEMIC*

Samihah Suhail<sup>1\*</sup>, Norsiah Mat<sup>2</sup>, Zuraida Hassan<sup>3</sup>

<sup>1</sup> School of Business Management, Universiti Utara Malaysia, Malaysia

Email: samihah\_02@yahoo.co.uk

<sup>2</sup> School of Business Management, Universiti Utara Malaysia, Malaysia

Email: norsiah@uum.edu.my

<sup>3</sup> School of Business Management, Universiti Utara Malaysia, Malaysia

Email: h.zuraida@uum.edu.my

\* Corresponding Author

#### **Article Info:**

##### **Article history:**

Received date: 01.08.2021

Revised date: 16.08.2021

Accepted date: 01.09.2021

Published date: 10.09.2021

##### **To cite this document:**

Suhail, S., Mat, N., & Hassan, M. (2021). Krisis Jaminan Kerja Dalam Sektor Perhotelan Terhadap Hasrat Untuk Berhenti Kerja Semasa Pandemi Covid-19. *Journal of Tourism, Hospitality and Environment Management*, 6 (24), 20-29.

DOI: 10.35631/JTHER.624003.

This work is licensed under [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



#### **Abstrak:**

Kemunculan wabak COVID-19 di Malaysia pada awal tahun lalu telah menyebabkan industri pelancongan dihimpit dengan pelbagai cabaran. Berdasarkan statistik semasa bagi tahun 2019 yang merekodkan peningkatan ketibaan pelancong asing sebanyak 2.7 peratus, dengan pertambahan pendapatan sebanyak 6.8 peratus berbanding tahun sebelumnya. Bagaimanapun, sektor pelancongan negara mengalami kemerosotan teruk dalam peratusan kedatangan pelancong asing akibat penularan wabak COVID-19. Krisis COVID-19 merupakan satu krisis baru yang melanda industri perhotelan di seluruh dunia termasuk Malaysia. Kesuraman industri pelancongan sekaligus menjejaskan bilangan pengunjung dan pelancong yang menetap di hotel. Ini kerana Malaysia adalah salah satu negara yang diterajui oleh pelancongan yang industri perhotelan merupakan penyumbang utama kepada KDNK keseluruhan ekonomi negara. Ini mengakibatkan banyak hotel di Malaysia terpaksa ditutup sementara atau gulung tikar. Untuk rekod, sebanyak 109 hotel terpaksa ditutup pada tahun 2020. Berdasarkan data daripada Persatuan Hotel Malaysia pada tahun 2020, sebanyak 542 orang bersamaan 3 peratus pekerja diberhentikan kerja, manakala 20 peratus (3,641) diminta untuk mengambil cuti tanpa gaji dan sebanyak (2,880) 16 peratus telah menghadapi pemotongan gaji. Di pihak pengurusan hotel, langkah pemotongan gaji, pemberhentian ganjaran dan pembuangan pekerja adalah sebahagian tindakan drastik yang terpaksa dilakukan bagi memastikan kelangsungan perniagaan. Namun, pendekatan ini dilihat sebagai tidak wajar

kepada golongan pekerja sektor perhotelan. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti hubungan jaminan kerja terhadap hasrat untuk berhenti kerja semasa pandemik COVID-19. Data kajian ini melibatkan responden daripada negeri Kedah. Populasi bagi kajian ini seramai 1,230 orang pekerja yang bekerja di 40 hotel di Kedah. Daripada populasi sasaran, 291 pekerja telah dikenal pasti melalui persampelan kluster. Selain itu, data untuk kajian ini dikutip menggunakan borang soal selidik yang diedarkan manakala untuk proses analisis data pula menggunakan aplikasi Statistical Packages for Social Science (SPSS). Hasil analisis mendapati jaminan kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap hasrat untuk berhenti kerja.

**Kata Kunci:**

Jaminan Kerja, Pekerja Hotel di Kedah, Sektor Perhotelan dan Covid-19

**Abstract:**

The emergence of the COVID-19 outbreak in Malaysia last year has caused the tourism industry to be squeezed with various challenges. Based on current statistics for 2019 which recorded an increase in foreign tourist arrival of 2.7 percent, with an increase of 6.8 percent over the previous year. However, the national tourism sector experienced a severe decline in the percentage of foreign tourist arrivals due to the outbreak of COVID-19. The COVID-19 crisis is a new crisis that has hit the hotel industry around the world, including Malaysia. The gloom of the tourism industry also effects the number of visitors and tourists staying at the hotel. This is because Malaysia is one of the tourism led countries where the hotel industry is a major contributor to the overall GDP of the country's economy. This has resulted in many hotels in Malaysia being forced to close temporarily or wind up. For the record, a total of 109 hotels had to close in 2020. Based on data from the Malaysian Hotel Association in 2020, a total of 542 people equivalent to 3 percent of workers were laid off, while 20 percent (3,641) were asked to take unpaid leave and a total of (2,880), 16 percent had faced pay cuts. On the part of the hotel management, salary cuts, termination of rewards and layoffs are some of the drastic actions that have to be taken to ensure business continuity. However, this approach is seen as unfair for hotel workers. Therefore, this study aimed to identify the relationship of job security towards intention to quit during the COVID-19 pandemic. The data of the study involved respondents from the state of Kedah. The population for this study was 1,230 employees working in 40 hotels in Kedah. The target of the population, 291 employees were identified through cluster sampling. In addition, the data of this study was collected using a distributed questionnaire while for the data analysis process using Statistical Packages for Social Science (SPSS). The results from the analysis found that job security had not a significant relationship with the intention to quit.

**Keywords:**

Job Security, Hotel Workers at Kedah, Hotel Sectors and Covid-19

**Pengenalan**

11 Mac 2020 merupakan satu tarikh keramat yang akan terus diingati berikutan Pertubuhan Kesihatan Sedunia (WHO), telah mengisytiharkan secara rasmi penularan wabak COVID-19 sebagai satu pandemik setelah ia merebak secara global yang melibatkan kebanyakan negara di seluruh dunia (Aziz, 2020). Berdasarkan rekod dari Pertubuhan Kesihatan Sedunia (WHO), sebanyak 187 juta kes positif dan 4.05 juta kematian direkodkan pada 15 Julai 2021 yang di laporkan di seluruh dunia. Manakala di Malaysia pula, jumlah positif yang direkodkan sehingga 15 Julai 2021 ialah sebanyak 880,782 kes positif dan 6,613 kes kematian dilaporkan (Laporan Statistik Kementerian Kesihatan Malaysia, 2021) yang telah memberi impak besar

kepada Malaysia terutamanya sektor ekonomi (pelancongan & perhotelan), politik, pendidikan, sosial dan kesihatan negara.

Kes yang terus meningkat dari sehari ke sehari menyebabkan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) terpaksa diisytiharkan oleh pihak kerajaan untuk memutuskan rantai COVID-19 dari terus merebak. Peringkat permulaan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) telah dilaksanakan pada 18 Mac 2020 dan secara berperingkat sehingga ke fasa yang terakhir iaitu Perintah Kawalan Pergerakan Pemulihan (PKPP) yang berakhir pada 31 Disember 2020.

Berikutan dengan peningkatan kes, kebanyakan negara mengumumkan penutupan pintu negara dan perjalanan kemasukan ke sesebuah negara juga terbatas. Industri pelancongan dan perhotelan mengalami kesan kejatuhan yang negatif dan sangat besar dari segi ekonomi. Oleh yang demikian, Kementerian Pelancongan terpaksa menamatkan kempen Melawat Malaysia 2020 yang mana dapat menarik hampir 30 juta pelancong berdasarkan sasaran Kementerian Pelancongan (Zubir & Shamsudin, 2021). Persatuan Hotel Malaysia (MAH) menganggarkan kerugian RM560.72 juta pendapatan semasa tempoh Perintah Kawalan Pergerakan (PKP).

Selain itu, turut terkesan dengan krisis daripada pandemik ini ialah para pekerja yang bekerja di dalam sektor perhotelan. Berdasarkan data daripada Persatuan Hotel Malaysia (MAH) sebanyak 4 peratus bersamaan dengan dengan 2,041 pekerja yang diberhentikan kerja pada tahun 2020. Peratusan ini dijangka akan terus meningkat berikutan beberapa hotel yang terpaksa di tutup sepenuhnya impak daripada pemanjangan tempoh Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) yang dilaksanakan (Ramli, 2021).

Berdasarkan Persatuan Hotel Malaysia (MAH), jadual di bawah menunjukkan kesan COVID-19 kepada pekerja hotel di Malaysia.

<i>Rank</i>	Negeri	Jumlah Pekerja (sampel size)	Bilangan Pekerja yang Diberhentikan	Bilangan Pekerja yang Menghadapi Pemotongan Gaji	Bilangan Pekerja yang Menghadapi Cuti tanpa Gaji
1	Kuala Lumpur	17,826	542	2880	3641
2	Perak	1653	245	91	595
3	Selangor	7981	238	134	1812
4	Pahang	1464	231	0	150
5	Sabah	4934	177	893	1075
6	Negeri Sembilan	1452	130	0	179
7	Sarawak	3488	92	175	258
8	Langkawi	4314	92	340	902
9	Melaka	1872	85	65	191

10	Penang	5549	84	240	430
11	Johor	3215	72	108	202
12	Terengganu	1298	53	52	101
13	Kelantan	560	0	76	157
14	Kedah	692	0	0	80
	<b>Total</b>	<b>56,298</b>	<b>2041</b>	<b>5054</b>	<b>9773</b>

Sumber: Persatuan Hotel Malaysia (2020).

Walau bagaimanapun, menurut Setiausaha Jeneral Kesatuan Nasional Hotel, Pekerja Bar dan Restoran Semenanjung Malaysia, mereka tidak mempunyai bilangan pekerja hotel yang sebenarnya yang terkesan dengan krisis ini kerana sebilangan besar hotel tidak berdaftar dengan kesatuan (Malay Mail, 2020).

Penutupan syarikat penerbangan, hotel, tempat hiburan, tempat pelancongan, *homestay* dan pengangkutan, penurunan yang besar kemasukan pelancong menyebabkan pemilik industri hotel tidak dapat bertahan dan ini memberi impak kepada pekerja yang menyebabkan kenaikan kadar pengangguran terus meningkat di seluruh dunia kerana sebahagian syarikat besar, organisasi korporat melakukan pengurangan dan pemecatan pekerja serta diberikan cuti tanpa gaji untuk jangka masa yang tidak diketahui. Menurut Karim et al., (2020), walaupun satu tahun telah berlalu, pandemik ini masih berterusan. Ia secara tidak langsung mendorong kejatuhan industri pelancongan dan perhotelan di Malaysia dan sektor perkhidmatan turut merasa tempias impak daripada pandemik ini.

Oleh yang demikian, kajian ini membincangkan krisis jaminan kerja dalam sektor perhotelan di Malaysia yang memfokuskan negeri Kedah terhadap hasrat untuk berhenti kerja terutamanya semasa pandemik Covid-19.

### Jaminan Kerja

Jaminan kerja merujuk kepada jangkaan dan harapan pekerja mengenai kestabilan dan jangka hayat pekerjaan mereka di dalam sesebuah organisasi (Pacheco et al., 2020; Davyet al., 1997; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Kraimer et al., 2005). Menurut Dhanpatet al., (2019), jaminan kerja digunakan sebagai motivasi kepada pekerja untuk terus berusaha dalam mencapai matlamat organisasi dan memastikan kejayaan organisasi ini kerana konsep jaminan kerja merujuk kepada “memiliki kuasa dan kawalan dalam pengaturan pekerjaan dan jaminan untuk masa depan pekerjaan”.

Secara umumnya, seseorang pekerja berpendapat bahawa jaminan kerja akan meningkatkan penglibatan pekerja dalam organisasi dan secara realistiknya, organisasi yang mewujudkan ikatan dengan komitmen terhadap pekerja akan mendapat balasan sebaliknya. Oleh yang demikian, kajian menunjukkan jaminan kerja secara positifnya berkait dengan hasrat untuk berhenti kerja dan sebagai penentu kepada pusing ganti yang sebenar (Huselid, 1995). Menurut Nicholson dan Johnson (1985) pekerja yang telah banyak menyumbang kepada organisasi akan mendapat peluang mengenai jaminan dan peluang dalam kerjaya sebagai pengganti kepada kesetiaan mereka.

Sehubungan itu, penyelidikan menunjukkan bahawa bencana alam dan krisis kesihatan awam memberi kesan ekonomi yang negatif kepada sesebuah negara (Qin & Jiang, 2011; Mastroianni, 2009). Sebaliknya, apabila jaminan pekerjaan tiada di dalam sesebuah organisasi, pekerja akan merasakan bahawa majikan telah gagal memenuhi tanggungjawab mereka dan adalah tidak adil bagi pekerja untuk terus kekal di dalam organisasi kerana tiada jaminan jika berlaku sesuatu yang tidak diingini (Lu et al., 2016). Sebagai contoh, seperti krisis kesihatan yang berlaku pada tahun 2020 di mana tiada sesiapa dapat meramalkan krisis ini akan terjadi sehingga menyebabkan pekerja kehilangan pekerjaan.

Walau bagaimanapun, jaminan kerja tidak dapat mempengaruhi hasrat untuk berhenti kerja semasa pandemik COVID-19, untuk jangka masa pendek, golongan muda adalah yang paling terjejas dengan kontrak pekerjaan. Namun, untuk jangka masa panjang, apabila berlakunya penutupan syarikat, golongan veteran lebih merasai kesannya, ini kerana mereka akan menghadapi kesukaran untuk mendapat kembali peluang dalam pekerjaan berdasarkan beberapa faktor seperti umur dan gaji.

Sebagai contoh, menurut Couch et al., (2020), kerajaan Amerika Syarikat telah mempraktikkan proses melambatkan penularan wabak ini, seperti melaksanakan polisi penjarakan sosial dan kawalan pergerakan yang ketat di mana kebanyakannya rakyatnya terpaksa menutup perniagaan dan diberhentikan kerja terutama sekali dalam sektor yang dianggap bukan permintaan. Namun, ini dilihat tetap memberikan impak yang besar terhadap pergolakan dalam pasaran saham dan peningkatan dalam sektor pengangguran.

Oleh yang demikian, kestabilan ekonomi merupakan salah satu faktor penting dalam pertumbuhan sesebuah sektor perniagaan. Sehubungan itu, krisis ekonomi adalah keadaan ketika mana pekerja yang terjejas dan ini menimbulkan persepsi bahawa jaminan kerja mereka tidak lagi terjamin. Oleh yang demikian, krisis ekonomi akan meningkatkan rasa tidak selamat individu terhadap jaminan pekerjaannya (Khan et al., 2021). Sebagai kesimpulan, organisasi seharusnya menjanjikan jaminan terhadap kerjanya dan peluang pekerjaan demi menghargai kesetiaan mereka terhadap organisasi (Mohd Said et al., 2020).

### **Hasrat untuk Berhenti Kerja**

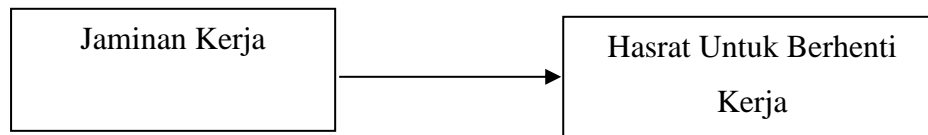
Hasrat untuk berhenti kerja adalah pandangan individu bahawa mereka merancang untuk meninggalkan majikan mereka sekarang (Munyaka et al., 2017). Menurut Loquercio et al., (2006), pekerja yang berhasrat untuk meninggalkan organisasi pada sesuatu tempoh tertentu atau sebelum berakhirnya kontrak perkhidmatan dikenali sebagai hasrat untuk berhenti kerja. Manakala, Huang & Su (2016), mengatakan hasrat untuk berhenti juga adalah bahagian yang terakhir dalam proses pembuatan keputusan bagi seseorang pekerja. Walau bagaimanapun, Sidin et al., (2015), mengklasifikasikan hasrat untuk berhenti kerja hanyalah persepsi pekerja untuk meninggalkan organisasi.

Untuk itu, hasrat untuk berhenti kerja menjadi perhatian kepada para professional dan ahli akademik berikutan memberi kesan yang mendalam dan negatif terhadap sesebuah organisasi (Joarder et al., 2015). Aprillyani & Putra (2021), mengatakan hasrat untuk berhenti kerja merupakan masalah yang sering timbul di dalam sesebuah organisasi. Oleh yang demikian, seseorang pekerja yang mempunyai hasrat untuk berhenti kerja yang tinggi akan menyebabkan kerugian yang besar kepada organisasinya kerana akan melibatkan pelbagai kos seperti kos pengambilan pekerja yang baru dan produktiviti hasil yang kerja yang ditinggalkan.

H1: *Jaminan kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap hasrat untuk berhenti kerja.*

### Kerangka Kajian

Kerangka kajian yang digunakan untuk tujuan penyelidikan ini dalam konteks sektor industri hotel di Kedah dan untuk memahami hubungan di antara jaminan kerja terhadap hasrat untuk berhenti kerja di kalangan pekerja hotel semasa pandemik COVID-19.



### Metadologi

Persampelan kluster digunakan di dalam kajian ini untuk memperoleh maklumat melalui sampel yang akan mewakili populasi. Populasi sasaran untuk kajian ini adalah pekerja dalam industri perhotelan di bahagian operasi di Kedah. Pemilihan fokus kajian ini disebabkan kajian lepas (Abdullah et al., 2011; Hemdi & Rahim, 2011; Sidin et al., 2015; Yan et al., 2021) lebih tertumpu di bahagian Klang, Penang, Kuala Lumpur dan Sabah. Selain itu, berdasarkan data daripada Persatuan Hotel Malaysia (MAH) telah menunjukkan Negeri Kedah antara yang mengalami kadar paling terendah kesan COVID-19 kepada pekerja hotel di Malaysia. Populasi bagi kajian ini seramai 1,230 orang pekerja hotel yang terdapat di Kedah dan sampel saiz ditentukan berdasarkan jadual Krejcie dan Morgan (1970) iaitu sebanyak 291 sampel saiz.

Walau bagaimanapun, untuk mengelakkan sebarang kemungkinan dari responden selain tidak mengemback borang soal selidik dan cabaran lain yang mungkin ada sepanjang proses kutipan data, Salkind (1977), mengesyorkan untuk mengkaji semula ukuran sampel asal sebanyak 40/50 peratus. Oleh yang demikian, ukuran sampel dinaikkan sebanyak 40 peratus iaitu sebanyak 407 set dan borang soal selidik diedarkan sebanyak 400 set dan hanya 257 set yang dikembalikan dan dapat digunakan. Borang soal selidik diedarkan melalui soal selidik. Manakala, analisis untuk kajian ini menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Hasil ujian rintis untuk kajian ini menunjukkan kebolehpercayaan pembolehubah pada nilai 0.81 hingga 0.88 seperti yang disyorkan menurut Sekaran dan Bougie (2013).

### Hasil daripada Analisis Kajian

Jumlah responden terdiri daripada 44.8 peratus lelaki dan 55.2 peratus wanita. Majoriti (44.8%) responden berumur di antara 19 hingga 29 dan telah berkahwin (53.2%). Kebanyakan responden penyelidik telah bekerja lebih daripada setahun dan kurang daripada 5 tahun (53.2%).

Jadual 1 menunjukkan nilai  $R$  0.068 dan  $R^2$  0.005 menunjukkan bahawa 0.5 peratus daripada hasrat untuk berhenti kerja dipengaruhi oleh hubungan dengan pembolehubah bersandar.

**Jadual 1: Model Summary**

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate
1	.068	.005	.001	1.00243

Jadual 2 menunjukkan regressi untuk faktor penting yang berkorelasi dengan hasrat untuk berhenti kerja.

**Jadual 2: Regression and Related Statistics**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	$\beta$	T	Sig.
1	(Constant)	3.026	.236		12.826	.000
	JobSecurity	-.073	.068	-.068	-1.073	.284

Kajian ini menunjukkan bahawa jaminan kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap hasrat untuk berhenti kerja. Walau bagaimanapun, penemuan ini tidak konsisten dengan Schalkwyk et al., (2010), yang mendapati wujudnya hubungan di antara jaminan kerja dengan hasrat untuk berhenti kerja. Sementara itu, Jung et al., (2021) pula mengatakan jaminan kerja di sebahagian sektor perhotelan bertaraf mewah adalah lebih terjamin selain pengurusan yang lebih peka terhadap variasi musim dan keadaan persekitaran yang lebih luas. Justeru, menurut Mohd Said, et al., (2020), jaminan kerja boleh menjadi faktor utama yang menyebabkan seseorang pekerja mempunyai hasrat untuk berhenti kerja. Keadaan ini disebabkan oleh krisis kesihatan semasa yang berlaku menyebabkan hasil kajian ini tidak konsisten dan sebagai kesimpulan, dapat disimpulkan krisis semasa memberi impak kepada kajian ini.

### Kesimpulan

Impak dari krisis ini telah memberi kesan yang mendalam terhadap jaminan kerja seseorang pekerja dan keadaan ini diburukkan lagi apabila pihak kerajaan mengumumkan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) yang menyebabkan ramai individu yang diberikan cuti panjang dan tanpa gaji serta dibehentikan kerja (Aziz, 2020). Tindakan drastik ini terpaksa diambil oleh para majikan untuk menjimatkan kos operasi berikutan terpaksa menanggung kerugian yang besar akibat pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP).

Jung et al., (2021) dalam kajiannya mengesahkan bahawa persepsi mengenai jaminan kerja akan mempengaruhi penglibatan pekerja terhadap hasrat untuk berhenti kerja dan meningkatkan penglibatan pekerja daripada kehilangan pekerjaan dan tenaga kerja yang berharga. Justeru, dalam situasi penting ini, sebilangan pengkaji berpendapat untuk menghidupkan kembali industri perhotelan yang akan memberi impak kepada pekerja bukan sahaja dari segi wang tetapi juga harus mencari penyelesaian kepada menyesuaikan industri ini sepanjang tempoh pasca pandemik yang berterusan (Everingham & Chassagne, 2020; Carr, 2020). Walaupun agak sukar untuk industri ini kembali kepada keadaan sebelumnya, wabak ini juga telah memberi kita peluang dan keperluan langsung untuk mengalihkan keutamaan

dari keuntungan ekonomi kepada kesejahteraan masyarakat dan persekitaran yang lebih holistik dan bermakna (Azam Khan & Hashim, 2020).

Selain itu, pengurusan kerja yang baik juga dapat mengelakkan individu daripada mengalami tekanan dari segi emosi, mental dan fizikal. Justeru, adalah penting membuat persediaan awal dalam merancang kerjaya seseorang dalam menampung aspek kewangan serta kos sara hidup yang kian meruncing akibat daripada krisis ini (Aziz, 2020). Oleh yang demikian, kesemua pihak harus terus mempromosikan Malaysia sebagai sebuah destinasi bersih dan selamat untuk membolehkan sektor perhotelan ini terus bertahan dengan mematuhi prosedur operasi standard (SOP) yang ditetapkan dan seterusnya dapat memastikan para pekerja mendapat manfaat darinya. Sebagai kesimpulan, norma baharu dalam kehidupan harus sentiasa dipraktikkan untuk memastikan pekerja dapat terus berkhidmat di dalam sektor ini dan memastikan jaminan kerjanya pekerja terjamin.

### Rujukan

- Abdullah, R., Musa, M., Zahari, H., Rahman, R., & Khalid, K. (2011). The study of employee satisfaction and its effects towards loyalty in hotel industry in Klang Valley, *Malaysia. International Journal of Business and Social Science*, 2(3), 147-155.
- Aprillyani, A., M., E., & Putra, M., S. (2021). The Effects of Job Satisfaction on Intention to Quit Mediated by Organizational Commitment (Study at PT. Bintang Sidoraya Denpasar). *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(2), 173-179.
- Azam Khan, M., A., & Hashim, H. (2020). The Effect of Covid-19 Tourism and Hospitality in Industry in Malaysia, Resurgence in the Post-Pandemic Era: A Conceptual Criterion. *International Journal of Tourism & Hospitality Review*, 7(20), 54-62.
- Aziz, A., R. (2020). Pengangguran dalam kalangan Tenaga Kerja Semasa Wabak COVID-19. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(11), 1-9.
- Carr, A. (2020). COVID-19, indigenous peoples and tourism: a view from New Zealand. *Tourism Geographies*, 22(3), 491-502.
- Couch, K., A., Fairlie, R., W. & Xu, H. (2020). The Impacts of COVID-19 on Minority Unemployment: First Evidence from April 2020 CPS Microdata. Unpublished raw data.
- Davy, J., A., Kinicki, A., J. & Scheck, C., L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- Dhanpat, N., Manakana, T., Mbacaza, J., Mokone, D. & Mtongana, B. (2019). Exploring retention factors and job security of nurses in Gauteng public hospitals in South Africa. *African Journal of Economic and Management Studies*, 10(1), 57-71.
- Everingham, P., & Chassagne, N. (2020). Post COVID-19 ecological and social reset: moving away from capitalist growth models towards tourism as Buen Vivir. *Tourism Geographies*, 22(3), 555-566.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 3, 438-448.
- Hemdi, M., A., Abdul Rahim, A., R. (2011). The Effect of Psychological Contract and Affective Commitment on Turnover Intentions of Hotel Managers. *International Journal of Business and Social Science*, 2(2), 76-88.
- Huang, W., R., & Su, C., H. (2016). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Job Training Satisfaction and Turnover Intention. *Industrial and Commercial Training*, 48(1), 42-52.



- Huselid, M., A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity and corporate financial performance, *The Academy of Management Journal*, 38, 635-672.
- Jung, H., S., Jung, Y., S., & Yoon, H., H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 1-9.
- Joarder, M., H., R., Muhammad Subhan, Abdul Ghani, A., B., & Rabiul Islam. (2015). Pay, security, support and intention to quit relationship among academics in developing economy. *Investment Management and Financial Innovations*, 12(3-1), 190-199.
- Karim, W., Haque, A., Anis, Z., Ulfy, M., A. (2020). The Movement Control Order (MCO) for COVID-19 Crisis And Its Impact on Tourism and Hospitality Sector in Malaysia. *International Tourism and Hospitality Journal*, 3(2), 1-07.
- Khan, K., I., Niazi, A., Nasir, A., Hussain, M., & Khan, M., I. (2021). The Effect of COVID-19 on the Hospitality Industry: The Implication for Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(30), 1-17.
- Kraimer, M. L., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Sparrowe, R. T. (2005). The role of job security in understanding the relationship between employees' perceptions of temporary workers and employees' performance. *Journal of Applied Psychology*, 90, 389–398.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Laporan Statistik COVID-19. (2021). Kementerian Kesehatan Malaysia. Capaian pada 28 March 2021 daripada <http://COVID-19.moh.gov.my>/Malaysian Association of Hotel (MAH) (2020). Tourism comes to a standstill. <https://www.hotels.org.my/press/22578-tourism-comes-to-a-standstill>
- Loquercio, M., Hammersley, M., & Emmens, M. (2006). Understanding and addressing staff turnover in humanitarian agencies. Overseas Development Institute: The Humanitarian Practice Network.
- Lu, C-Q., Du, D-Y., Xu, X-M., & Zhang, R-F. (2016). Revisiting the relationship between job demands and job performance: The effects of job security and traditionality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1-23.
- Malay mail (2020, May 31). Govt urged to come to aid of hotel workers who lost jobs. <https://www.malaymail.com/news/malaysia/2020/05/31/govt-urged-to-come-to-aid-of-hotel-workers-who-lost-jobs/1871004>.
- Mastroianni, A. C. (2009). Slipping through the net: Social vulnerability in pandemic planning. *Hastings Center Report*, 39(5), 11-12.
- Mohd Said, Hamir, Fadzil, Abdul Hakim, Sulaiman & Mohd Yunus (2020). The Effect of Employees Satisfaction towards Loyalty in Hotel Industry: Compensation, Rewards, Job Security and Working Environment. *ESTEEM Journal of Social Sciences and Humanities*, 4, 75-82.
- Munyaka, S., A., Boshoff, A., B., Pietersen, J., & Snelgar, R. (2017). The relationship between authentic leadership, psychological capital, psychological climate, team commitment and intention to quit. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(0), 1-11.
- Nicholson, N., & Johns, G. (1985). The absence culture and psychological contract—who's in control of absence? *Academy of Management Review*, 10(3), 397-407.
- Pacheco, T., Coulombe, S., Khalil, C., Meunier, S., Doucerain, M., Auger, E., & Cox, E. (2020). Job security and the promotion of workers' wellbeing in the midst of the COVID-19 pandemic: A study with Canadian workers one to two weeks after the

- initiation of social distancing measures. *International Journal of Wellbeing*, 10(3), 58-76.
- Ramli, S. (2021, 3 Mac). Lebih 40% hotel bakal gulung tikar. Utusan Malaysia. Diakses pada 10 Julai 2021 daripada <https://www.utusan.com.my/berita/2021/03/lebih-40-hotel-bakal-gulung-tikar/>.
- Schalkwyk, S. V., Du Toit, D. H., Bothma, A. S., & Rothmann, S. (2010). Job insecurity, leadership empowerment behaviour, employee engagement and intention to leave in a petrochemical laboratory. *SA Journal of Human Resource Management*, 8 (1), 1-7.
- Salkind, N. J. (1977). *Exploring research* (3<sup>rd</sup> ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research methods for business: A skills building approach* (6<sup>th</sup> ed.). West Sussex: Wiley.
- Sidin, J., P., Sondoh Jr, S., L., & Balanting, J. (2015). Family-Work Conflict and the Intention to Quit among Hotel Employees in Sabah. *Malaysian Journal of Business and Economics*, 2(1), 63-81.
- Qin, X., & Jiang, Y. (2011). The impact of natural disaster on absenteeism, job satisfaction, and job performance of survival employees: An empirical study of the survivors in Wenchuan earthquake. *Frontiers of Business Research in China*, 5(2), 219-242.
- Yan, Z., Mansor, Z., D., Choo, W., C., & Abdullah, A., R. (2021). Mitigating effects of psychological capital on employees withdrawal behaviour in the presence of Job Attitudes: Evidence from five star hotel in malaysia. *Front Psychol.*, 1-12.
- Zubair, F., & Shamsudin, M., F. (2021). Impact of Covid-19 on Tourism and Hospitality Industry of Malaysia. *Journal of Postgraduate Current Business Research*, 6(1), 1-6.