

**KESAN PENGURUSAN STRES SEBAGAI MODERATOR DALAM HUBUNGAN
ANTARA PERSEKITARAN KERJA KOMPETITIF DAN PRESTASI KERJA DI
KALANGAN STAF AKADEMIK DI UTM**

HARTINI BINTI DARSONO

**Laporan Disertasi ini dikemukakan
Sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat
Penganugerahan Sarjana Sains Pembangunan Sumber Manusia**

**Fakulti Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia
Universiti Teknologi Malaysia**

MAC 2013

DEDIKASI ini dinukilkan khas buat insan-insan yang banyak memberi sokongan dan dorongan sepanjang saya bergelumang dalam dunia penghasilan disertasi ini.

Buat suami (Ghazali Bunari);

Pengorbanan, kasih sayang, perhatian, pengertian dan sokongan yang diberikan sepanjang tempoh untuk menyiapkan disertasi ini adalah amat dihargai. Semoga ikatan kita berkekalan dan dirahmati serta diberkati Allah sentiasa. AMIN.

Buat anak-anak tersayang (Nur Sarah, Nur Sabrina dan Taufiq Afi);

Kalian merupakan tulang belakang dan sumber inspirasi untuk merealisasikan impian menjadi insan cemerlang.

Buat teman seperjuangan (Ayyub, Jun, Sujanthi, Farah, Helena dan teman sepejuangan yang lain);

Suka duka yang kita harungi dalam menyempurnakan impian untuk memperoleh Ijazah Sarjana ini adalah memori yang tidak dapat dilupakan. Semoga persahabatan kita berkekalan hingga ke akhir hayat. AMIN.

Buat Penyelia Disertasi (Dr. Khairiah Soehod);

Semoga segala ilmu yang dicurahkan dapat saya manfaatkan agar ia menjadi pelaburan yang tidak ternilai di dunia ini dan dunia mendatang. InsyaAllah.

TERIMA KASIH SEMUA

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, bersyukur saya ke hadrat Ilahi kerana dengan limpah kurniaNya dan berkat kesabaran yang tinggi, dapat jua saya menyempurnakan laporan lengkap disertasi Sarjana Sains Pembangunan Sumber Manusia dengan tajuk “Kesan pengurusan stres sebagai moderator dalam hubungan antara persekitaran kerja kompetitif dan prestasi kerja di kalangan staf akademik di UTM ” dengan jayanya.

Di kesempatan ini juga saya ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada suami dan anak-anak saya kerana telah banyak memberi sokongan moral dan semangat kepada saya dalam menyiapkan tugas ini. Mereka adalah tunjang kejayaan saya hari ini.

Ucapan terima kasih serta penghargaan kepada penyelia saya (Dr. Khairiah Soehod) dan penilai saya (Dr. Norashikin Mahmood dan Dr. Ungku Norulkamar Ungku Ahmad) kerana sudi meluangkan masa, ilmu dan tenaga dalam membantu saya dalam menyiapkan laporan disertasi ini. Jasa dan pengorbanan kalian amat saya dihargai.

Selain itu, saya juga ingin merakamkan ucapan terima kasih kepada warga kerja Pejabat Pendaftar, Pusat Teknologi Maklumat & Komunikasi, Perpustakaan Sultanah Zanariah dan Pejabat Pentadbiran dan Akademik di seluruh fakulti di atas kerjasama dan sokongan dalam usaha mendapatkan maklumat yang diperlukan. Tidak lupa juga kepada semua responden yang telah memberi kerjasama dalam menyumbangkan maklumat bagi melengkapkan kajian ini.

Akhir kata, ucapan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam membantu sedikit sebanyak memberi maklumat dan sokongan moral dalam menyiapkan tugas ini. Sekian Wassalam.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti kesan pengurusan stres sebagai moderator dalam hubungan antara persekitaran kerja kompetitif dan prestasi kerja di kalangan staf akademik di Universiti Teknologi Malaysia. Responden kajian terdiri daripada 302 orang staf akademik yang ditempatkan di fakulti di UTM, Johor Bahru. Data dikumpul dengan menggunakan borang soal selidik yang terdiri daripada empat bahagian iaitu bahagian A (Demografi), bahagian B (Persekitaran Kerja Kompetitif), bahagian C (Pengurusan Stres) dan bahagian D (Prestasi Kerja). Data yang dikumpul kemudian telah dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif (min dan peratus) dan statistik inferensi (regresi berganda dan regresi hierarki). Dapatan kajian mendapati tahap persekitaran kerja kompetitif di kalangan staf akademik UTM berada pada tahap sederhana manakala tahap pengurusan stres dan prestasi kerja pula berada pada tahap tinggi. Selain daripada itu, persaingan untuk ganjaran didapati merupakan dimensi persekitaran kerja kompetitif yang paling mempengaruhi prestasi kerja. Dapatan kajian juga menerangkan bahawa pengurusan stres bertindak hanya sebagai peramal dan bukan sebagai moderator dalam hubungan antara persekitaran kerja kompetitif dan prestasi kerja. Dalam kajian ini beberapa cadangan juga telah dikemukakan untuk pengkaji akan datang dan organisasi UTM.

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify the effect of stress management as moderator in the relationship between competitive working environment and work performance among Universiti Teknologi Malaysia academic staff. The respondents consist of 302 UTM academic staff who are placed in each of the faculty at UTM, Johor Bahru. The data is collected by using a set of questionnaire which consists of four parts namely part A (Demography), part B (Competitive Working Environment), part C (Stress Management) and part D (Work Performance). Then, the collected data have been analyzed by using descriptive statistic (mean and percentage) and inferential statistic (multiple regression and hierarchical regression). The finding reveals that the level of competitive working environment among UTM academic staff is at moderate level while the level of stress management and work performance are at high level. In addition, competition for reward is competitive working environment dimension that most affect work performance. The finding also reveals that stress management is found only as a predictor and not as a moderator on the relationship between competitive working environment and work performance. In this study, some suggestions have been given to future researchers and also UTM.

KANDUNGAN

| BAB | PERKARA | HALAMAN |
|------------|----------------------------------|----------------|
| | PENGESAHAN STATUS TESIS | |
| | PENGESAHAN PENYELIA | |
| | HALAMAN JUDUL | i |
| | HALAMAN PENGAKUAN | ii |
| | HALAMAN DEDIKASI | iii |
| | HALAMAN PENGHARGAAN | iv |
| | ABSTRAK | v |
| | ABSTRACT | vi |
| | KANDUNGAN | vii |
| | SENARAI JADUAL | xiii |
| | SENARAI RAJAH | xv |
| | SENARAI LAMPIRAN | xvi |
| | SENARAI SINGKATAN | xvii |
| 1 | PENDAHULUAN | 1 |
| | 1.1 Pengenalan | 1 |
| | 1.2 Latar Belakang Kajian | 1 |
| | 1.3 Latar Belakang Tempat Kajian | 5 |
| | 1.4 Pernyataan Masalah | 6 |
| | 1.5 Persoalan Kajian | 9 |
| | 1.6 Matlamat Kajian | 9 |
| | 1.7 Objektif Kajian | 10 |
| | 1.8 Kepentingan Kajian | 10 |
| | 1.9 Skop Kajian | 11 |
| | 1.10 Batasan Kajian | 12 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1.11 | Definisi Konseptual dan Operasional | 13 |
| | 1.11.1 Persekitaran Kerja Kompetitif | 13 |
| | 1.11.2 Prestasi Kerja | 13 |
| | 1.11.3 Pengurusan Stres | 14 |
| 1.12 | Kesimpulan | 15 |
| 2 | KAJIAN LITERATUR | 17 |
| 2.1 | Pengenalan | 17 |
| 2.2 | Persekitaran Kerja Kompetitif | 17 |
| | 2.2.1 Persaingan untuk ganjaran | 20 |
| | 2.2.2 Persaingan untuk pengiktirafan | 22 |
| | 2.2.3 Persaingan untuk status | 24 |
| | 2.2.4 Persaingan yang dipengaruhi rakan sekerja | 25 |
| 2.3 | Prestasi Kerja | 26 |
| | 2.3.1 Model Interaksi Dimensi | 30 |
| | 2.3.2 Model Tingkah Laku Individu dan Prestasi | 32 |
| | 2.3.3 Model Tingkah Laku Individu yang Mempengaruhi Prestasi Kerja | 33 |
| | 2.3.4 Dimensi Prestasi | 35 |
| 2.4 | Persekitaran Kerja Kompetitif dan Prestasi Kerja | 36 |
| 2.5 | Pengurusan Stres | 38 |
| | 2.5.1 Model Pengurusan Stres: Diagnosis dan Intervensi | 40 |
| | 2.5.2 Mekanisme Menghadapi Stres | 41 |
| | 2.5.3 Dimensi Untuk Pengurusan Stres | 44 |
| 2.6 | Pengurusan Stres dan Peranannya Dalam Prestasi | 46 |
| 2.7 | Kesan Pengurusan Stres dalam Hubungan antara Persaingan Kerja Kompetitif dan Prestasi | 48 |
| 2.8 | Kerangka Kajian | 52 |
| 2.9 | Kesimpulan | 53 |
| 3 | METODOLOGI KAJIAN | 55 |
| 3.1 | Pengenalan | 55 |
| 3.2 | Carta Aliran Proses Kajian | 56 |
| 3.3 | Reka Bentuk Kajian | 57 |
| 3.4 | Populasi Kajian | 58 |
| 3.5 | Pensampelan | 59 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 3.5.1 | Teknik Pensampelan | 60 |
| 3.6 | Kaedah Pengumpulan Data | 64 |
| 3.6.1 | Data Primer | 64 |
| 3.7 | Instrumen Kajian | 65 |
| 3.7.1 | Bahagian A: Maklumat Demografi | 66 |
| 3.7.2 | Bahagian B: Persekitaran Kerja Kompetitif | 66 |
| 3.7.3 | Bahagian C: Pengurusan Stres | 67 |
| 3.7.4 | Bahagian D: Prestasi Kerja | 67 |
| 3.8 | Kajian Rintis | 68 |
| 3.8.1 | Analisis Kebolehpercayaan | 69 |
| 3.9 | Kaedah Penganalisan Data | 70 |
| 3.9.1 | Analisis Statistik Deskriptif | 72 |
| 3.9.2 | Analisis Regresi Berganda | 73 |
| 3.9.3 | Analisis Regresi Berperingkat | 75 |
| 3.10 | Kesimpulan | 76 |
| 4 | ANALISIS DATA | 78 |
| 4.1 | Pengenalan | 78 |
| 4.2 | Demografi Responden | 79 |
| 4.2.1 | Jantina | 79 |
| 4.2.2 | Umur | 79 |
| 4.2.3 | Kaum | 80 |
| 4.2.4 | Kelayakan Akademik | 81 |
| 4.2.5 | Gred Jawatan | 81 |
| 4.2.6 | Tempoh Perkhidmatan | 82 |
| 4.3 | Objektif 1: Mengenalpasti Tahap Persekitaran Kerja Kompetitif di Kalangan Staf Akademik di UTM | 83 |
| 4.3.1 | Dimensi Persaingan Untuk Ganjaran | 83 |
| 4.3.2 | Dimensi Persaingan Untuk Pengiktirafan | 85 |
| 4.3.3 | Dimensi Persaingan Untuk Status | 86 |
| 4.3.4 | Dimensi Persaingan yang Dipengaruhi Rakan Sekerja | 87 |
| 4.4 | Objektif 2: Mengenalpasti Tahap Pengurusan Stres Dalam Persekitaran Kerja Kompetitif di Kalangan Staf Akademik di UTM | 90 |
| 4.4.1 | Dimensi Hubungan Sokongan | 90 |
| 4.4.2 | Dimensi Penjagaan Kesihatan | 91 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 4.4.3 | Dimensi Relaksasi | 93 |
| 4.4.4 | Dimensi Pengurusan Masa | 94 |
| 4.5 | Objektif 3: Mengenalpasti Tahap Prestasi Kerja di Kalangan Staf Akademik Dalam Persekitaran Kerja Kompetitif di UTM | 96 |
| 4.5.1 | Dimensi Produktiviti | 97 |
| 4.5.2 | Dimensi Usaha | 98 |
| 4.5.3 | Dimensi Pengetahuan | 99 |
| 4.5.4 | Dimensi Kecekapan Interpersonal | 101 |
| 4.5.5 | Dimensi Kualiti | 102 |
| 4.5.6 | Dimensi Mematuhi Peraturan | 103 |
| 4.6 | Objektif 4: Mengenalpasti Dimensi Persekitaran Kerja Kompetitif yang Paling Mempengaruhi Prestasi Kerja di Kalangan Staf Akademik di UTM | 105 |
| 4.6.1 | Ujian Normaliti | 106 |
| 4.6.2 | Ujian Lineariti | 106 |
| 4.6.3 | Ujian Multikolineariti | 107 |
| 4.6.4 | Ujian Homoskedastisiti | 108 |
| 4.6.5 | Dimensi persekitaran kerja kompetitif yang paling mempengaruhi prestasi kerja di kalangan staf akademik di UTM | 109 |
| 4.7 | Objektif 5: Mengenalpasti Kesan Pengurusan Stres Sebagai Moderator Dalam Hubungan Di Antara Persekitaran Kerja Kompetitif dan Prestasi Kerja | 110 |
| 4.8 | Kesimpulan | 112 |
| 5 | RUMUSAN DAN CADANGAN | 114 |
| 5.1 | Pengenalan | 114 |
| 5.2 | Perbincangan Dapatan Kajian | 114 |
| 5.2.1 | Taburan Demografi Responden | 115 |
| 5.2.2 | Objektif 1: Tahap persekitaran kerja kompetitif di kalangan staf akademik di UTM | 117 |
| 5.2.3 | Objektif 2: Tahap pengurusan stres dalam persekitaran kerja kompetitif di kalangan staf akademik di UTM | 118 |
| 5.2.4 | Objektif 3: Tahap prestasi kerja di kalangan | 121 |

| | | |
|-------|--|-----|
| | staf akademik dalam persekitaran kerja kompetitif di UTM | |
| 5.2.5 | Objektif 4: Dimensi persekitaran kerja kompetitif yang paling mempengaruhi prestasi kerja di kalangan staf akademik di UTM | 123 |
| 5.2.6 | Objektif 5: Kesan pengurusan stres sebagai moderator dalam hubungan di antara persekitaran kerja kompetitif dan prestasi kerja | 124 |
| 5.3 | Batasan Kajian | 125 |
| 5.4 | Sumbangan Kajian | 127 |
| 5.5 | Cadangan | 128 |
| 5.5.1 | Cadangan Kepada Pengkaji Akan Datang | 128 |
| 5.5.2 | Cadangan Kepada Organisasi | 129 |
| 5.6 | Kesimpulan | 130 |
| | RUJUKAN | 132 |
| | LAMPIRAN | 148 |

SENARAI JADUAL

| NO. JADUAL | TAJUK | HALAMAN |
|---------------|---|---------|
| 2.1 | Dimensi Pengurusan Stres | 45 |
| 3.1 | Populasi Kajian | 59 |
| 3.2 | Sampel Kajian | 61 |
| 3.3 | Persekitaran Kerja Kompetitif | 66 |
| 3.4 | Pengurusan Stres | 67 |
| 3.5 | Prestasi Kerja | 68 |
| 3.6 | Penjelasan Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> | 70 |
| 3.7 | Skor Kenyataan Borang Soal Selidik Skala Likert | 71 |
| 3.8 | Teknik Analisis Data | 71 |
| 3.9 | Tahap Skor Min | 72 |
| 4.1 | Taburan Kekekapan dan Peratusan Mengikut Jantina | 79 |
| 4.2 | Taburan Kekekapan dan Peratusan Mengikut Umur | 80 |
| 4.3 | Taburan Kekekapan dan Peratus Mengikut Kaum | 80 |
| 4.4 | Taburan Kekekapan dan Peratus Mengikut Kelayakan Akademik | 81 |
| 4.5 | Taburan Kekekapan dan Peratus Mengikut Gred Jawatan | 82 |
| 4.6 | Taburan Kekekapan dan Peratus Mengikut tempoh Perkhidmatan | 82 |
| 4.7 | Ringkasan Analisis Deskriptif Dimensi Persaingan Untuk Ganjaran | 84 |
| 4.8 | Ringkasan Analisis Deskriptif Dimensi Persaingan Untuk Pengiktirafan | 86 |
| 4.9 | Ringkasan Analisis Deskriptif Dimensi Persaingan Untuk Status | 87 |
| 4.10 | Ringkasan Analisis Deskriptif Dimensi Persaingan Yang Dipengaruhi Rakan Sekerja | 89 |
| 4.11 | Ringkasan Analisis Deskriptif Persekitaran Kerja Kompetitif | 89 |

| | | |
|------|---|-----|
| 4.12 | Ringkasan Analisis Deskriptif Dimensi Hubungan Sokongan | 91 |
| 4.13 | Ringkasan Analisis Deskriptif Dimensi Penjagaan Kesihatan | 92 |
| 4.14 | Ringkasan Analisis Deskriptif Dimensi Relaksasi | 94 |
| 4.15 | Ringkasan Analisis Deskriptif Dimensi Pengurusan Masa | 95 |
| 4.16 | Ringkasan Analisis Deskriptif Dimensi Pengurusan Stres | 96 |
| 4.17 | Ringkasan Analisis Deskriptif Dimensi Produktiviti | 98 |
| 4.18 | Ringkasan Analisis Deskriptif Dimensi Usaha | 99 |
| 4.19 | Ringkasan Analisis Deskriptif Dimensi Pengetahuan | 100 |
| 4.20 | Ringkasan Analisis Deskriptif Dimensi Kecekapan Interpersonal | 102 |
| 4.21 | Ringkasan Analisis Deskriptif Dimensi Kualiti | 103 |
| 4.22 | Ringkasan Analisis Deskriptif Dimensi Mematuhi Peraturan | 104 |
| 4.23 | Ringkasan Analisis Deskriptif Prestasi Kerja | 105 |
| 4.24 | Nilai Skewness dan Kurtosis | 106 |
| 4.25 | Nilai Multikolineariti antara Pembolehubah Tidak Bersandar dan Pembolehubah Bersandar | 108 |
| 4.26 | Analisis Regresi bagi Dimensi Persekitaran Kerja Kompetitif dengan Prestasi Kerja | 109 |
| 4.27 | Ringkasan Model Analisis Regresi Berperingkat | 111 |
| 4.28 | Rumusan Dapatan Kajian Berdasarkan Objektif Kajian | 113 |

SENARAI RAJAH

| NO. RAJAH | TAJUK | HALAMAN |
|----------------------|---|----------------|
| 2.1 | Model Interaksi Dimensi | 31 |
| 2.2 | Model Tingkah Laku Individu dan Prestasi | 32 |
| 2.3 | Model Tingkah Laku Individu yang Mempengaruhi Prestasi Kerja | 34 |
| 2.4 | Model Pengurusan Stres: Diagnosis dan Intervensi | 40 |
| 2.5 | Mekanisme Menghadapi Stres | 41 |
| 2.6 | Kerangka Kajian untuk Persekitaran Kerja Kompetitif, Pengurusan Stres dan Prestasi Kerja | 52 |
| 3.1 | Carta Aliran Proses Kajian | 56 |
| 3.2 | Proses Persampelan | 63 |

SENARAI LAMPIRAN

| LAMPIRAN | TAJUK | HALAMAN |
|----------|-----------------------------------|---------|
| A | Borang Soal Selidik | 148 |
| B | Plot Rawak Ujian Lineariti | 154 |
| C | Plot Rawak Ujian Homoskedastisiti | 156 |

SENARAI SINGKATAN

SINGKATAN

PERKATAAN SINGKATAN

KPI

Key Performance Index

et al.

Et alii (perkataan Latin)

SPSS

Statistical Package for Science Social

UTM

Universiti Teknologi Malaysia

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Bab ini akan membincangkan aspek berkaitan latar belakang kajian dan pernyataan masalah. Bab ini juga menyatakan tentang persoalan kajian, matlamat kajian, objektif kajian, kepentingan kajian, skop kajian dan batasan kajian. Di akhir bab ini akan menerangkan tentang definisi konseptual dan definisi operasional bagi terma-terma yang digunakan.

1.2 Latar Belakang Kajian

Persekitaran kerja kompetitif boleh ditakrifkan sebagai persekitaran kerja yang mana wujud di dalamnya persaingan antara individu untuk mencapai matlamat tertentu. Menurut Fletcher dan Nusbaum (2010) iklim kompetitif ditakrif sebagai persepsi individu terhadap persekitaran kerja akibat daripada persaingan berstruktur untuk ganjaran, pengiktirafan, status ataupun persaingan yang dipengaruhi oleh

rakan sekerja. Menurut Fletcher dan Nusbaum (2010) lagi dimensi persekitaran kerja kompetitif digambarkan sebagai persaingan untuk ganjaran, persaingan untuk pengiktirafan, persaingan untuk status dan persaingan yang dipengaruhi oleh rakan sekerja. Persekitaran kerja kompetitif ini dijangka dapat mempengaruhi prestasi kerja staf.

Prestasi kerja mempunyai hubungkait yang rapat dengan pemberian ganjaran. Sistem ganjaran bertujuan memperlihatkan dan memperkukuh tingkah laku dan hasil kerja yang diinginkan melalui pemberian pampasan dan lain-lain bentuk pengiktirafan (Cummings dan Worley, 2009). Penggunaan pendekatan pemberian ganjaran untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dianggap sebagai cara yang efektif untuk memperbaiki gelagat manusia. Ganjaran boleh menjadi ketara dengan adanya nilai-nilai kewangan seperti bonus dan hadiah atau tidak ketara dengan tiada nilai kewangan seperti rasa hormat menghormati, tanggungjawab dan peluang bagi pembangunan diri.

Selain daripada pemberian ganjaran, pengiktirafan dianggap sebagai satu lagi mekanisme motivasi manusia. Pengiktirafan boleh dianggap sebagai asas keperluan manusia dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Pengiktirafan boleh ditakrifkan sebagai pengakuan terhadap pencapaian seseorang sama ada dilakukan secara rasmi seperti pemberian surat penghargaan ataupun tidak rasmi seperti pujian secara lisan. Pujian dan pengiktirafan yang berterusan dalam sesebuah organisasi boleh membantu mengurangkan kadar pusing ganti pekerja. Menurut Gostick dan Elton (2007) pengiktirafan merupakan kunci untuk meningkatkan semangat dan penglibatan pekerja.

Senario masa kini memperlihatkan motivasi pekerja tidak hanya didorong oleh faktor kewangan semata-mata. Selain pengiktirafan, status dianggap sebagai asas motivasi emosi kepada pekerja (Loch *et al.*, 2001). Menurut Washington dan Zajac (2005) status ditakrifkan sebagai konsep sosial asas yang melihat perbezaan kedudukan sosial yang menjana keistimewaan atau diskriminasi. Menurut

Washington dan Zajac (2005) lagi definisi lain yang wajar disamaratakan dengan status adalah reputasi. Fombrun (1996) melihat reputasi sebagai petunjuk kualiti keseluruhan. Status dianggap sebagai kedudukan individu, kumpulan atau organisasi dalam masyarakat manakala reputasi adalah konsep asas ekonomi yang melihat perbezaan kualiti berasaskan prestasi ganjaran (Washington dan Zajac, 2005).

Pemberian ganjaran, pengiktirafan dan status melibatkan keseluruhan organisasi. Robbins dan Coulter (2007) mendefinisikan organisasi sebagai satu aktiviti kolektif yang dirancang oleh dua orang atau lebih yang mengandungi pembahagian pekerja dan autoriti berhierarki untuk mencapai matlamat secara bersama. Elemen-elemen yang perlu terdapat dalam organisasi adalah manusia, struktur dan matlamat. Komposisi individu dalam sesebuah organisasi berupaya membentuk persekitaran kerjanya. Dalam organisasi, persaingan menggalakkan ahli di dalamnya bekerja dengan lebih cekap dan berkesan. Menurut Beersma *et al.* (2003), sesetengah orang percaya persaingan menggalakkan kecekapan dan inovasi kerana ia merangsang individu bekerja dengan lebih cepat, lebih bijak untuk memenuhi keperluan jangka panjang organisasi. Walau bagaimanapun, menurut Johnson dan Johnson (1987), permusuhan dan perbalahan kadangkala berlaku dalam persekitaran yang terlalu menekankan kepada persaingan dan ini merupakan suatu keadaan yang tidak baik dan juga tidak sihat.

Memang tidak dapat dinafikan tekanan atau stres akan mengganggu ketenteraman individu dalam melaksanakan tugas dan stres di tempat kerja bukanlah fenomena baru dalam dunia pekerjaan (Zafir *et al.*, 2009). Stres yang wujud di tempat kerja akan memberi impak kepada organisasi secara keseluruhannya. Stres boleh ditakrifkan sebagai satu bentuk tindak balas badan terhadap apa-apa masalah dan tekanan. Stres boleh disebabkan oleh ketidakseimbangan di antara sumber dalaman dan kemahiran, dan melalui tekanan kita akan menemui sokongan untuk menanganinya (James dan Arroba, 1999). Seyle (1976) telah menyatakan bahawa terdapat dua kategori dalam stres iaitu stres yang memberangsangkan (*eustress*) dan stres yang menjejaskan (*distress*). *Eustress* lebih ke arah positif iaitu ianya boleh memotivasikan dan meningkatkan prestasi kerja manakala *distress* pula adalah stres

yang berlaku dalam keadaan yang banyak menyebabkan prestasi kerja menurun dan tidak efisien dalam menghasilkan produk atau perkhidmatan.

Menurut Keegan (2003) stres tidak selalunya tidak baik, stres boleh dikurangkan sekiranya boleh dikawal dengan betul. Secara dasarnya, stres merupakan satu aspek kehidupan yang mesti dialami di beberapa peringkat. Selain itu, tindak balas stres boleh membantu dalam pelbagai cara seperti memotivasikan seseorang untuk bekerja atau belajar atau meningkatkan kewaspadaan ketika mengambil ujian atau semasa memberi ceramah. Masalah akan timbul sekiranya stres melebihi tahap produktif dan mengganggu keupayaan berfikir, mengingat dan memberi tumpuan pada tugas-tugas yang dilaksanakan. Stres perlu diurus dengan berkesan dan tidak boleh dibiarkan berada pada tahap yang tinggi untuk tempoh yang lama bagi mengelak pelbagai jenis penyakit atau kesan yang buruk berlaku. Stres yang tidak diurus dengan baik boleh memberi kesan terhadap prestasi kerja.

Pengurusan stres bermula dengan mengenal pasti punca-punca tekanan dalam hidup. Ini tidak mudah seperti yang disangka. Kunci kepada kejayaan menguruskan stres adalah berfikir secara positif, mengawal dan mempelajari teknik-teknik berkesan untuk menangani tekanan tersebut. Tiada teknik atau strategi khusus dalam menangani stres. Menurut Latack (1986) strategi menangani stres bergantung kepada tahap stres yang dihadapi oleh individu. Mengatasi tekanan berkaitan dengan usaha bagi kedua-dua usaha sebenar dan kognitif yang bertujuan untuk mengurangkan dan menyelesaikan sumber dan kesan tekanan yang terhasil dari persekitaran kerja (Bhagat *et al.*, 2010).

1.3 Latar Belakang Tempat Kajian

Universiti Teknologi Malaysia (UTM) adalah sebuah universiti penyelidikan awam dengan prospek global yang terletak di Kuala Lumpur yang dikenali sebagai UTM Kuala Lumpur dengan kampus induknya di Johor Bahru, daerah paling selatan di Semenanjung Malaysia dan bersempadan dengan Singapura. Kedudukannya juga strategik terletak di kawasan Iskandar Malaysia yang merupakan sebuah pusat pertumbuhan ekonomi khas di Selatan Johor.

Sejak penubuhan rasminya pada tahun 1975 sebagai sebuah universiti awam, dengan permulaan penubuhannya terlebih dahulu sebagai kolej teknikal, UTM telah melalui fasa menarik dalam pembangunan dan pertumbuhan sehingga hari ini di mana ia berdiri sebagai universiti penyelidikan. Dalam usaha menjadi universiti terkemuka, UTM komited menjadi universiti penyelidikan berasaskan keusahawanan bertaraf dunia. Matlamat ini selaras dengan aspirasi negara ke arah menjadi ekonomi berasaskan pengetahuan dan inovasi melalui kreativiti serta inovasi yang mempunyai nilai ciptaan yang tinggi. Seterusnya matlamat UTM telah ditetapkan untuk menjadi universiti berstatus global yang tergolong dalam kelompok 50 universiti terbaik dunia menjelang 2020.

UTM dipilih sebagai tempat kajian disebabkan oleh persekitaran kerjanya yang telah berubah yang memerlukan stafnya mempunyai sifat daya saing yang tinggi di samping bekerja secara proaktif, kreatif dan inovatif. Masyarakat akademik di UTM dilihat sebagai elemen penting bagi memacu matlamat menjadi universiti penyelidikan berasaskan keusahawanan. Peranan staf akademik di lihat turut berkembang dengan tugas dan tanggungjawab tidak tertumpu hanya kepada pengajaran sahaja. Malah ianya telah diperluaskan untuk menyemarakkan budaya ilmu di kalangan mereka agar keindahan makna ilmu dapat diserlahkan. Staf akademik telah diletakkan sebagai penyumbang terbesar kepada perkembangan dan kemajuan universiti (Zaini, 2011).

1.4 Pernyataan Masalah

UTM telah meletakkan sasaran untuk menjadi universiti penyelidikan berteraskan keusahawanan (2011 – 2014) dan status universiti global (2012 – 2020). Perubahan demi perubahan yang pesat dalam tempoh yang singkat memberi impak kepada seluruh warga kampus terutamanya staf akademik yang dianggap sebagai penyumbang utama dalam mencapai matlamat universiti. Pelan perubahan yang diumumkan oleh pemimpin tertinggi UTM telah meletakkan teras strategik yang perlu dilaksanakan termasuk memperkasa pembangunan organisasi supaya bersifat telus, mantap dan berdaya saing. Persekitaran kerja berdaya saing ini bertujuan untuk memberi hasil atau pulangan yang berganda serta signifikan kepada perkembangan universiti (Zaini, 2012).

Organisasi yang berdaya saing pastinya terdapat persaingan dalam persekitarannya manakala persaingan pula telah diakui merupakan ciri-ciri yang ada dalam manusia (Fletcher *et al.*, 2008). Lam (2012) menyatakan walaupun individu yang kompetitif berkemungkinan untuk berkhidmat dengan organisasi dengan afektif hanya apabila mereka merasakan personaliti dan konteks kerja mereka adalah sepadan. Mereka juga akan komited dalam melaksanakan tugas hanya apabila mereka melihat tahap persaingan yang tinggi dalam persekitaran kerja mereka.

Menurut Zaini (2013) antara cabaran yang perlu dihadapi dalam usaha mencapai matlamat universiti dan memperkasa persekitaran kerja yang berdaya saing adalah kekangan tradisi silam di mana masih terdapat staf lebih selesa melaksanakan tugas mengikut amalan yang dilakukan oleh staf terdahulu iaitu mengambil sikap sambil lewa, mengambil mudah tugas dan kurangnya sinergi dalaman. Oleh yang demikian, kajian ini ingin melihat tahap persekitaran kerja yang berdaya saing sepertimana yang diharapkan di kalangan staf akademik yang dianggap sebagai golongan yang penting untuk mencapai matlamat UTM.

Persekitaran kerja berdaya saing dalam kajian ini merujuk kepada persaingan untuk ganjaran, persaingan untuk pengiktirafan, persaingan untuk status dan persaingan yang dipengaruhi rakan sekerja. Pelbagai ganjaran dan pengiktirafan telah disediakan oleh pihak universiti bagi menghargai staf yang telah menunjukkan prestasi yang cemerlang dalam bidang masing-masing. Antaranya termasuk ganjaran dan pengiktirafan untuk staf yang cemerlang dalam kerja, penerbitan, penulisan dan penyelidikan dan perundingan. Bukan di peringkat universiti sahaja, terdapat juga staf yang menerima pengiktirafan di peringkat kebangsaan dan antarabangsa. Kajian ini mengkaji elemen persaingan yang mana di antara ganjaran, pengiktirafan, status dan pengaruh rakan sekerja yang paling mempengaruhi prestasi kerja di kalangan staf akademik di UTM.

Di samping itu, terdapat juga rungutan daripada staf yang merasa tertekan dengan sasaran matlamat beserta strategi yang telah ditetapkan untuk menjadikan UTM sebagai universiti berjenama global. Zaini (2013) menyatakan keutamaan untuk UTM bergerak lebih laju dalam mencapai matlamatnya adalah budaya kerja berprestasi tinggi. Dalam pada itu, indeks prestasi utama (KPI) telah digunakan sebagai petunjuk prestasi tahunan bagi staf akademik sejak tahun 2009. Dengan menggunakan KPI, tumpuan diberikan kepada hasil dan prestasi yang dirancang secara spesifik dalam suatu tempoh tertentu. Walau bagaimanapun, KPI dianggap sebagai sesuatu yang menakutkan sekaligus boleh meningkatkan tahap stres (Zaini, 2013). Staf akademik UTM perlu mengatasi tekanan yang mereka hadapi akibat dari penetapan pencapaian matlamat yang telah ditetapkan oleh pihak Universiti.

Lazarus dan Folkman (1984) menekankan bahawa strategi mengurus stres boleh membantu untuk mengurangkan ketegangan yang disebabkan oleh tekanan yang terhasil akibat daripada kekurangan individu dalam persekitaran mereka. Pengurusan tekanan atau strategi menghadapi tekanan di persekitaran kerja adalah perlu bagi memastikan pencapaian prestasi adalah pada tahap optimal (Kofoworola dan Alayode, 2012). Menurut Nelson dan Sutton (1990) pula, pengurusan stres boleh memberi kesan kepada kepuasan kerja, ketegangan, hasil dan prestasi pekerja dan juga prestasi organisasi. Kajian yang dilakukan oleh Lu *et al.* (2010) juga

mendapati bahawa pengurusan stres berkaitan secara positif dengan prestasi kerja. Justeru itu, kajian ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana tahap pengurusan stres dan tahap prestasi kerja di kalangan staf akademik di UTM.

Pengurusan stres didapati telah menjadi moderator dalam kajian seperti yang dilakukan oleh Siu *et al.* (2002) yang melihat kesan pengurusan stres sebagai moderator dalam hubungan tekanan dalam masyarakat China. Chen *et al.* (2009) pula melihat kesan moderator sokongan sosial dan menghadapi stres dalam hubungan antara tekanan kerja dan mental kesihatan pekerja. Manakala Bhagat *et al.* (2010) pula mengkaji pengaruh menangani tekanan sebagai moderator dalam hubungan antara peranan tekanan dan tekanan psikologi. Walau bagaimanapun, masih belum terdapat pengkaji yang mengkaji kesan pengurusan stres sebagai moderator dalam hubungan antara persekitaran kerja kompetitif dan prestasi kerja. Oleh yang demikian, kajian ini mengkaji kesan pengurusan stres sebagai moderator dalam hubungan antara persekitaran kerja kompetitif dan prestasi kerja dalam kalangan staf akademik UTM.

Kajian terdahulu yang pernah dilakukan untuk mengkaji persekitaran kerja kompetitif dan prestasi kerja seperti yang dilakukan oleh Brown *et al.* (1998), Fletcher *et al.* (2008) dan Lam (2012) menumpukan kepada pekerja di bidang jualan dan teknologi maklumat. Kajian ini pula memilih staf akademik sebagai responden kajian kerana bidang tugasnya yang berbeza berbanding kajian terdahulu. Ini bertujuan untuk melihat dapatan kajian bagi hubungan antara persekitaran kerja kompetitif dan prestasi dalam bidang tugas yang berbeza.

1.5 Persoalan Kajian

Berdasarkan kepada permasalahan kajian yang dikemukakan, penyelidik berharap beberapa persoalan kajian dapat dijawab melalui kajian yang dijalankan ini iaitu:

- a. Apakah tahap persekitaran kerja kompetitif di kalangan staf akademik di UTM?
- b. Apakah tahap pengurusan stres di kalangan staf akademik di UTM?
- c. Apakah tahap prestasi kerja di kalangan staf akademik dalam persekitaran kerja kompetitif di UTM?
- d. Apakah dimensi persekitaran kerja kompetitif yang paling mempengaruhi prestasi kerja di kalangan staf akademik di UTM?
- e. Apakah kesan pengurusan stres sebagai moderator dalam hubungan di antara persekitaran kerja kompetitif dan prestasi kerja?

1.6 Matlamat Kajian

Kajian ini bermatlamat untuk mengenalpasti tahap persekitaran kerja kompetitif, pengurusan stres dan prestasi kerja di kalangan staf akademik di UTM. Dimensi persekitaran kerja kompetitif yang paling mempengaruhi prestasi kerja juga akan dikenalpasti. Selain daripada itu, kajian ini juga bertujuan untuk mengenalpasti hubungan di antara persekitaran kerja kompetitif dan prestasi kerja di kalangan staf akademik di UTM dengan mengambilkira kesan pengurusan stres sebagai moderator dalam hubungan tersebut.

1.7 Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan adalah untuk:

- a. Menenalpasti tahap persekitaran kerja kompetitif di kalangan staf akademik di UTM.
- b. Menenalpasti tahap pengurusan stres di kalangan staf akademik di UTM.
- c. Menenalpasti tahap prestasi kerja di kalangan staf akademik dalam persekitaran kerja kompetitif di UTM.
- d. Menenalpasti dimensi persekitaran kerja kompetitif yang paling mempengaruhi prestasi kerja di kalangan staf akademik di UTM.
- e. Menenalpasti kesan pengurusan stres sebagai moderator dalam hubungan di antara persekitaran kerja kompetitif dan prestasi kerja.

1.8 Kepentingan Kajian

Dalam konteks persekitaran kerja kompetitif, kajian ini dapat memberi input baru kerana ianya melibatkan dimensi persaingan yang merupakan elemen motivasi bagi kebanyakan staf dalam melaksanakan tugas iaitu ganjaran, pengiktirafan, status dan pengaruh rakan sekerja. Kajian ini memperlihatkan tahap prestasi staf akademik dalam persekitaran kerja yang berubah mengikut peredaran masa dan tuntutan matlamat yang ditetapkan oleh organisasi.

Dapatan kajian ini di harap dapat memberi gambaran kepada pihak UTM mengenai tahap persekitaran kerja kompetitif di kalangan staf akademik di UTM sama ada berada pada tahap sewajarnya atau perlu dibuat penambahbaikan secara berterusan yang disesuaikan dengan perubahan polisi dan hala tuju yang drastik yang dilaksanakan oleh pihak pengurusan UTM. Selain itu, kajian ini juga akan memberi maklumat mengenai tahap pengurusan stres di kalangan staf akademik dalam usaha

memenuhi tuntutan pencapaian matlamat tinggi yang mengakibatkan suasana yang menekankan. Secara keseluruhannya kajian ini diharap dapat menjadi rujukan yang efektif kepada organisasi dalam menggalakkan stafnya bersaing untuk meningkatkan prestasi dan seterusnya mencapai matlamat organisasi dalam persekitaran kerja yang kompetitif. Hasil kajian ini juga boleh digunakan sebagai panduan oleh pelajar dan pengkaji akan datang yang berminat untuk membuat kajian tentang aspek yang berkaitan dengan pengurusan stres, persekitaran kerja kompetitif dan prestasi kerja di kalangan staf di organisasi lain atau staf di bidang tugas yang berbeza serta mereka boleh meluaskan kajian ini dengan mengaitkan hubungannya dengan pembolehubah yang lain.

1.9 Skop Kajian

Kajian ini memberi penerangan terhadap persekitaran kerja kompetitif, prestasi kerja dan pengurusan stres di kalangan staf akademik di UTM. Skop kajian ini hanya memberi tumpuan kepada staf akademik di fakulti yang berjawatan tetap di UTM Johor Bahru sebagai responden.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi atau menyumbang kepada peningkatan prestasi seseorang staf. Walau bagaimanapun, pengkaji hanya menumpukan kepada empat dimensi persekitaran kerja kompetitif yang penting dalam mengkaji hubungannya dengan prestasi kerja di kalangan staf iaitu persaingan untuk ganjaran, persaingan untuk pengiktirafan, persaingan untuk status dan persaingan yang dipengaruhi oleh rakan sekerja. Prestasi staf dilihat melalui enam komponen prestasi iaitu produktiviti, usaha, pengetahuan, kecekapan interpersonal, kualiti dan mematuhi peraturan. Di samping itu, pengkaji juga mengkaji kesan pengurusan stres melalui strategi hubungan sokongan, penjagaan kesihatan, relaksasi dan pengurusan masa terhadap hubungan antara persekitaran kerja kompetitif dan prestasi kerja staf akademik di UTM. Kajian ini melibatkan staf akademik yang

ditempatkan di fakulti di UTM Johor Bahru sebagai responden iaitu seramai 302 orang. Segala maklumat mengenai responden berdasarkan maklumbalas melalui soal selidik sahaja.

Pembolehubah yang dijadikan sebagai pembolehubah bebas ialah persekitaran kerja kompetitif dengan dimensinya. Pembolehubah bersandar adalah prestasi dan komponennya. Manakala pembolehubah perantara yang digunakan adalah pengurusan stres bersama strategi yang dikenalpasti.

1.10 Batasan Kajian

Kajian ini hanya tertumpu kepada staf akademik di UTM yang berjawatan tetap di UTM Johor Bahru iaitu staf akademik di fakulti dan tidak melibatkan staf bukan akademik.

Kajian ini merupakan kajian mengikut tempoh waktu tertentu (*time base*) dan ia hanya tepat untuk jangka masa kajian sahaja. Dapatan kajian ini hanyalah boleh dijadikan sebagai rujukan pada masa hadapan tetapi tidak boleh menggambarkan organisasi yang sama kerana jangka masa telah berlalu. Kajian ini haruslah dirujuk dan dibuat semula mengikut peredaran masa dan perubahan polisi yang digunakan.

1.11 Definisi Konseptual dan Operasional

1.11.1 Persekitaran Kerja Kompetitif

Menurut Fletcher dan Nusbaum (2010) persekitaran kerja kompetitif boleh ditakrifkan sebagai persekitaran kerja yang mana wujud di dalamnya persaingan antara individu untuk mencapai matlamat tertentu. Menurut Fletcher dan Nusbaum (2010) lagi iklim kompetitif ditakrif sebagai persepsi individu terhadap persekitaran kerja akibat daripada persaingan berstruktur untuk ganjaran, pengiktirafan, status ataupun persaingan yang dipengaruhi oleh rakan sekerja.

Persekitaran kerja kompetitif dalam kajian ini merujuk kepada gelagat individu dalam persekitaran kerja di mana wujudnya persaingan untuk mendapatkan ganjaran, pengiktirafan, status dan persaingan yang dipengaruhi oleh rakan sekerja. Persaingan untuk mendapatkan ganjaran merupakan aspek yang paling jelas dalam persekitaran kerja kompetitif. Ganjaran yang dimaksudkan adalah ganjaran ketara seperti bonus dan tidak ketara seperti penghargaan. Persaingan kepada pengiktirafan pula merujuk pengakuan pencapaian staf sama ada secara formal atau tidak formal terhadap pekerjaan mereka. Manakala persaingan kepada status adalah strategi mencapai atau mengekalkan kedudukan dalam organisasi dan persaingan yang dipengaruhi rakan sekerja merupakan persaingan untuk mencari kedudukan yang bersesuaian atau lebih baik berbanding rakan sekerja yang lain tanpa mengambilkira sistem ganjaran yang ditawarkan.

1.11.2 Prestasi Kerja

Menurut Plessis *et al.* (2007) prestasi kerja adalah pencapaian objektif organisasi melalui sumber-sumbernya termasuk kewangan, sumber manusia dan pelanggan. Manakala menurut Ingram (1996) prestasi adalah output yang berkesan

dan biasanya diukur berdasarkan kriteria subjektif yang berbeza antara individu. Menurut Robbins (1988) pula prestasi kerja merupakan keupayaan seseorang pekerja mencapai objektif atau matlamat sesebuah organisasi. Prestasi kerja dinilai dari segi kualiti, kuantiti, pergantungan dan kebolehan merancang daya usaha dalam pekerjaan (Szilagyi dan Wallace, 1987).

Prestasi kerja dalam konteks kajian ini merujuk kepada prestasi staf akademik yang dilihat melalui komponen produktiviti, usaha, pengetahuan, kecekapan interpersonal, kualiti dan mematuhi peraturan. Produktiviti merujuk kepada kadar kuantiti atau jumlah kerja yang dihasilkan oleh seseorang staf akademik. Usaha pula merujuk kepada kegigihan dan inisiatif yang ditunjukkan oleh staf akademik dalam melaksanakan tugas serta berusaha melakukan kerja dengan lebih baik walaupun pada situasi kerja yang kurang menyenangkan atau kerja lebih masa diperlukan. Pengetahuan merujuk kepada kepakaran atau ilmu yang dimiliki oleh staf akademik bagi membolehkan mereka melaksanakan tugas dengan lebih berkesan. Selain daripada itu, staf akademik perlu mengetahui tugas yang perlu mereka laksanakan untuk membolehkan mereka mendapat prestasi kerja yang baik. Kecekapan interpersonal merujuk kepada sejauh mana staf akademik boleh berkomunikasi, bekerjasama, membina dan mengekalkan hubungan kerja dengan staf atau orang lain. Kualiti pula merujuk kepada bagaimana sesuatu kerja itu dilakukan. Kualiti melihat kepada tugas yang dibuat atau perkhidmatan yang diberikan oleh staf akademik adalah baik dan cemerlang serta memenuhi piawai yang telah ditetapkan oleh organisasi. Manakala mematuhi peraturan merujuk kepada penerimaan dan pematuhan staf akademik terhadap peraturan dan undang-undang yang telah ditetapkan oleh organisasi.

1.11.3 Pengurusan Stres

Menurut Byrne (2005) perlu disedari bahawa individu tidak akan menghapuskan stres dari kehidupan, tetapi perlu lebih banyak belajar untuk menghadapinya. Pelan pengurusan tekanan perlu dibangunkan dan individu perlu

menguruskan tahap tekanan mereka secara aktif. Manakala Brymer (1979) menyatakan pengurusan stres tidak lagi dianggap sebagai tanda ketidakcekapan atau kelemahan individu tetapi sebaliknya mengiktiraf sebagai aspek yang tidak dapat dielakkan atau kadang-kadang dianggap berharga pada persekitaran kerja seseorang.

Pengurusan stres dalam kajian ini merujuk kepada pelbagai usaha untuk mengawal dan mengurangkan ketegangan yang berlaku dalam keadaan tertekan. Pengurusan stres dalam kajian ini juga merujuk kepada kemampuan individu dalam menangani stres melalui strategi iaitu hubungan sokongan, penjagaan kesihatan, relaksasi dan pengurusan masa. Hubungan sokongan merujuk kepada membina hubungan dan mendapatkan sokongan dalam pelbagai bentuk seperti galakan, empati dan seseorang yang mendengar sama ada dari pasangan, rakan sekerja, ahli keluarga atau sesiapa sahaja. Penjagaan kesihatan pula merujuk kepada aktiviti senaman atau riadah dan penjagaan makan untuk mengurangkan kesan stres. Manakala relaksasi merupakan strategi mengurangkan stres melalui meditasi, kawalan pernafasan, berehat ataupun bercuti dan strategi pengurusan masa bertujuan untuk mengenalpasti kemahiran individu dalam pengurusan masa.

1.12 Kesimpulan

Secara keseluruhannya, bab ini membincangkan aspek latar belakang, pernyataan masalah, persoalan, matlamat, objektif, kepentingan, skop, batasan kajian dan diikuti dengan definisi konseptual dan operasional. Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti tahap prestasi staf akademik yang dipengaruhi oleh persekitaran kerja kompetitif di UTM serta kesan pengurusan stres dalam hubungan di antara persekitaran kerja kompetitif dan prestasi kerja di kalangan staf akademik di UTM. Responden kajian ini terdiri daripada staf akademik di UTM Johor Bahru.

Dimensi-dimensi persekitaran kerja kompetitif yang dikaji terdiri daripada persaingan kepada ganjaran, persaingan kepada pengiktirafan, persaingan kepada status dan persaingan yang dipengaruhi oleh rakan sekerja. Manakala komponen dalam mengukur prestasi kerja staf akademik adalah produktiviti, usaha, pengetahuan, kecekapan interpersonal, kualiti dan mematuhi peraturan. Dimensi pengurusan stres yang digunakan pula adalah hubungan sokongan, penjagaan kesihatan, relaksasi dan pengurusan masa.

RUJUKAN

- Aguinis, H. (2004). *Regression Analysis for Categorical Moderators*. New York: Guilford Press.
- Anderson, C., Srivastava, Sanjay, Beer, J.S., Spataro, S.E. dan Chatman, J.A. (2006). Knowing Your Place: Self Perceptions of Status in Face to Face Groups. *Journal of Personality and Social Psychology*. 91(6), 1094-1110.
- Armstrong, M. (2000) *Performance Management. Key Strategies and Practical Guidelines*. London: Kogan Page.
- Arnold, H. J., dan Feldman. D.C (1986). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Ashkanasy, N. M., Ashton, C. E. dan Jordan, P. J. (2004). Performance impacts of appraisal and coping with stress in workplace settings: the role of affect and emotional intelligence. *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies Research in Occupational Stress and Well Being*. 3, 1–43.
- Austin, J. T., Villanova, P., Kane, J. S., dan Bernadin, H. J. (1991). Construct validation of performance measures: Definitional issues, development, and evaluation of indicators. *Research in Personnel and Human Resources Management*. 9, 159–233.
- Babbie, E. R. (2002). *The Basics of Social Research*. Belmont, Calif.: Wardsworth/Thomson Learning.
- Babbie, E. R. (2007). *The Practice of Social Research*. Belmont, California: Wardsworth/Thomson Learning.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.

- Baron, R. A. dan Greenberg, J. (1989). *Behaviour in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. USA: Allyn and Bacon.
- Baron, R. M., Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51(6), 1173-1182.
- Beehr, T.A. (1998). Research on Occupational Stress: An Unfinished Enterprise. *Personnel Psychology*. 51(4), 835-844.
- Beehr, T. A (2001). *An Organizational Psychology Meta-Model of Occupational Stress* in Cooper, C. L. (Ed.), *Theories of Organizational Stress*. Oxford: Oxford University Press.
- Beehr, T. A., Johnson, L. B. dan Nieva, R. (1995). Occupational stress: coping of police and their spouses. *Journal of Organizational Behavior*. 16(1), 3-25.
- Beersma, B., Hollenbeck, J. R., Humphrey, S. E., Moon, H. dan Conlon, D.E. (2003). Cooperation, Competition, and Team Performance: Toward a Contingency Approach. *Academy of Management Journal*. 46(5), 572-590.
- Berenson, M. L., Levine, D. M. dan Krehbiel, T. C. (2009). *Basic Business Statistic Concepts and Application*. Prentice Hall Internal Incorporation.
- Bernama 2012, Gaji, pangkat sebab bukan Melayu kurang minat sertai sektor awam – Cuepacs. Diakses pada 1 Disember 2012 dari laman sesawang: <http://cuepacs.blogspot.com>.
- Berry, L. M. (2003). *Employee Selection*. Belmont, CA: Thomson Learning.
- Bhagat, R. S., Krishnan, B., Nelson, T. A., Leonard, K. M., Ford Jr., D. L. dan Billing, T. K. (2010). Organizational stress, psychological strain, and work outcomes in six national contexts. A closer look at the moderating influences of coping styles and decision latitude. *Cross Cultural Management: An International Journal*. 17(1), 10-29.

- Blumberg, M. dan Pringle, C. D. (1982). The Missing Opportunity in Organizational Research: Some Implication for a Theory of Work Performance. *Academy of Management Review*. 7(4), 560-569.
- Brown, J. D. (1991). Staying fit and staying well: Physical fitness as a moderator of life stress. *Journal of Personality and Social Psychology*. 60(4), 555–561.
- Brown, S. P., Cron, W. L., dan Slocum, J. W., Jr. (1998). Effect of Trait Competitiveness and Perceived Intraorganizational Competition on Salesperson Goal Setting and Performance. *Journal of Marketing*. 62(4), 88-98.
- Brumbach, G.B. (2003). Blending “we/me” in Performance Management. *Team Performance Management: An International Journal*. 9(7/8), 167-173.
- Brymer, R.A. (1979). Stress Management for Management Stress. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*. 20(61), 61-69.
- Byrne, U. (2005). Wheel of Life : Effective Steps for Stress Management. *Business Information Review*. 22(2), 123-130.
- Cameron, J. dan Pierce, W. P. (1994). Reinforcement, Reward, and Intrinsic Motivation: A Meta-Analysis. *Review Of Educational Research*. 64(3), 363-423.
- Campbell, J. P. (1990). Modelling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In Dunnette, M and Hough, L. M. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Vol. 1, 2nd Edition. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Carr, J., Kelley, B., Keaton, R. dan Albrecht C. (2011). Getting to Grips with Stress in the Workplace: Strategies for Promoting a Healthier, More Productive Environment. *Human Resource Management International Digest*. 19(4), 32-38.
- Cascio, W.F. (1995). Whither industrial and organizational in a changing world of work. *American Psychologist*. 50(11), 928-39.

- Chen, W. Q., Siu, O. L., Lu, J. F., Cooper, C. L. dan Philip, D. R. (2009). Work stress and depression: the direct and moderating effects of informal social support and coping. *Stress and Health*. 25(5), 431–443.
- Chew K. W., Poon W. C. dan Mohd Fairuz Abd. Rahim (2006). Working Environment and Stress: A Survey on Malaysian Employees in Commercial Bank. *Malaysian Management Review*. 41(1) 21-32.
- Coakes, S. J. dan Steed, L. G. (2003). *SPSS: Analysis without Anguish Version 11.0 for Windows*. John Wiley and Sons: Australia, Ltd.
- Cohen, S. dan Wills, T.A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*. 98, 310–357.
- Cooper, K. H., Gallman, J. B., & MacDonald, J. L. (1986). Role of aerobic exercise in reduction of stress. *Dental Clinics of North America*. 30(4), 133–142.
- Cooper, C. L., Sloan, S. J. dan Williams, S. (1988). *Occupational Stress Indicator Guide*. Windsor: NFER-Nelson.
- Cooper, D. R. dan Schindler, P. S. (2006). *Business Research Methods*. New York: Mc Graw – Hill.
- Chua, Y. P. (2006). *Kaedah Penyelidikan: Kaedah dan Statistik Penyelidikan-Buku 1*. Malaysia: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Chua, Y. P. (2006). *Asas Statistik Penyelidikan: Kaedah dan Statistik Penyelidikan-Buku 2*. Malaysia: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Chua, Y. P. (2009). *Statistik Penyelidikan Lanjutan: Ujian Univariat dan Multivariat-Buku 4*. Malaysia: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Clasen, D.R.(1992). Changing Peer Stereotypes of High-Achieving Adolescents. *NASSP Bulletin*. 76(95), 95-102.
- Colquitt, J., Le Pine, J. dan Wesson, M. (2009). *Organizational Behaviour: Essentials for Improving Performance and Commitment*. Boston: Mc Graw-Hill/Irwin.

- Cummings, T.G. dan Worley, C.G. (2009). *Organization Development & Change*. USA: South-Western Cengage Learning.
- Cooper, C. L., Sloan, S.J., Williams, S. (1988). *Occupational Stress Indicator*. Windsor, England: NFER-Nelson.
- Cooper, D. R. and Schindler, P. S. (2001). *Business Research Methods*. 7th Edition. Boston: McGraw-Hill.
- Coyne, J. C., Aldwin, C. and Lazarus, R. S. (1981). Depression and coping in stressful episodes. *Journal of Abnormal Psychology*. 90(5), 439-447.
- Cron, W. L. dan Slocum, J. W. Jr. (1986). The influence of career stages on salespeople's job attitudes, work perception and performance. *Journal of Marketing Research*. 23(2), 19-29.
- Davis, K. dan Newstrom, J.W. (1985). *Human Behavior at Work : Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill.
- Deci, E.L. dan Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self Determination in Human Behaviour*. New York: Plenum Press.
- Dewe, P. J. (1987). Identifying strategies nurses to cope with work stress. *Journal of Advanced Nursing*. 12(4), 489-497.
- Dewe, P.J. (1989). Examining the nature of work stress: Individual evaluations of stressful experiences and coping. *Human Relations*. 42(11), 993–1013.
- Dewe, P.J. dan Cooper, C.L.(2007). Coping research and measurement in the context of work related stress. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 22, 1-51.
- Douglas, A.B. (1998). *Applied Human Relations : An Organizational and Skill Development Approach*. (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

- D.S. Sukirno, Sununta Siengthai. (2011). Does participative decision making affect lecturer performance in higher education?. *International Journal of Educational Management*. 25(5), 494-508.
- Dyer, C. (2006). *Research in Psychology: A Practical Guide to Methods and Statistics*. Oxford, UK: Blackwell Publishing.
- Dzulkifli Sipon (1996). *Iklm organisasi dan Perkaitannya Dengan Prestasi Kerja Pegawai Perunding Perbadanan Produktiviti Negara (NPC)*. Tesis Master Sains, UPM.
- Edwards, J. R. dan Shipp, A. J. (2007). *The Relationship Between Person-Environment Fit and Outcomes: An Integrative Theoretical Framework*. In C. Ostroff, & Judge T. A. (Eds.), *Perspectives on Organizational Fit*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Edworthy, A. (2000). *Managing Stress*. Great Britain: The Cromwell Press.
- Famayo M. O., & Adubi. (2008). Relationship between good nutritional standard and athletes performances in sport competition. *Journal of Physical Education and Research*. 13(1), 1912-1919.
- Ferdinand, B. (1988). Stress Management. *Industrial and Commercial Training*. 20(4), 14-17.
- Ferres, N., Connell, J. dan Travaglione, A. (2004). Co-worker Trust as a Social Catalyst for Constructive Employee Attitudes. *Journal of Managerial Psychology*. 19(6), 608-622.
- Fletcher, T. D., Major, D. A. dan Davis D. D. (2008). The Interactive Relationship of Competitive Climate and Trait Competitiveness with Workplace Attitudes, Stress and Performance. *Journal of Organization Behaviour*. 29, 899-922.
- Fletcher, T. D. and Nusbaum, D. N. (2010). Development of the Competitive Work Environment Scale: A Multidimensional Climate Construct. *Educational and Psychological Measurement*. 70(1), 105-124.

- Fombrun, C. (1996). *Reputation: Realizing Value from the Corporate Image*. Boston: Harvard Business School Press.
- Forrester, G. (2011). *Performance Management in Education: Milestone or Millstone? Management in Education*. 25(5), 5-9.
- Foot, M., Hook, C. (2008): *Introducing human resource management*. London, UK: Prentice Hall.
- Freedman, J. (2005). T&D Magazine: Organizational Climate Helps Predict Performance. Diakses pada 27 Mac 2012 dari laman sesawang yang tidak diketahui: <http://www.6seconds.org/2007/04/15/td-magazine-organizational-climate-helps-predict-performance/>.
- Frenkel, S. J. dan Sanders, K. (2007). Explaining Variations in Co-worker Assistance in Organizations. *Organization Studies*. 28(6), 797–823.
- Garavan, T. N. (1991). Strategic Human Resource Development. *Journal of European Industrial Training*. 15(1), 17-30.
- Gaziel, H. H. (1993). Coping with occupational stress among teachers: a cross-cultural study. *Comparative Education*. 29 (1), 67-79.
- Gerhart, B. dan Rynes, S. L. (2003). *Compensation: Theory, Evidence, and Strategic Implications*. Canada: Sage.
- Glaman, J. M., Jones, A. P. dan Rozelle, R. M. (1996). The Effect of Co-worker Similarity on the Emergence of Affect in Work Teams. *Group & Organization Management*. 21(2), 192-215.
- Glass, G. V. (1986). Reactions to the stress-coping meta-analysis. *Counselling Psychologist*. 14(4), 550–552.
- Gostic, A. dan Elton, C. (2007). *The Carrot Principle: How the Best Managers Use Recognition to Engage Their People, Retain Talent and Accelerate Performance*. New York: Simon & Schuster, Inc.

- Gravetter, F. J. dan Forzano, L. B. (2009). *Research Methods for Behavioral Sciences*. USA: Wadsworth Cengage Learning.
- Hai Ming Chen (2011). Perceptions of Justice in Extrinsic Reward Patterns. *Compensation & Benefits Review*. 43(6), 361-370.
- Hair, J. F. Jr., Babin, B., Money, A. H. dan Samouel, P. (2003) *Essentials of Business Research Methods*, The US: Leyh Publishing, LLC.
- Hansen, F., Smith, M. dan Hansen, R.B. (2002). Rewards and Recognition in Employee Motivation. *Compensation and Benefits Review*. 34(64), 64-72.
- Hayward, B. A. (2005). Relationship Between Employee Performance, Leadership and Emotional Intelligence In a South African Parastatal Organisation. Tesis Master. Rhodes University. Diakses pada 16 Oktober 2012 dari laman sesawang: http://eprints.ru.ac.za/302/1/BA_Hayward-MCom.pdf.
- Hiromasa I., Masako M., Masakazu K., Naonori Y., Toshiki M., Tsutahiro H., Yoshihiko Y., Ken K., Kazunobu Y. (2009). Relationship between stress and performance in a Japanese nursing organization. *International Journal of Health Care Quality Assurance*. 22(6), 642-657.
- Huda, B.Z., Rusli, B.N., Naing, L., Winn, T., Tengku, M.A. dan Rampal, K.G. (2004). Job Strain and its Associated Factors Among Lecturers in the School of Medical Sciences, Universiti Sains Malaysia and Faculty of Medicine, Universiti Kebangsaan Malaysia. *Asia-Pacific Journal of Public Health*. 16(1), 32-40.
- Ilozor, B.D., Love, P.E.D. dan Treloar, G. (2002). The Impact of Work Setting on Organisational Performance Measure in Built Facilities. *Facilities*. 20(1/2), 61-68.
- Ingram, H. (1996), Linking Teamwork with Performance. *Team Performance Management: An International Journal*. 2(4), 5-10.
- Jex, S.M. dan Elacqua, T.C. (1999). Time management as a moderator of relations between stressors and employee strain. *Work and Stress*. 13(2), 182-191.

- Yoshi, Y. dan Mannell, R. C. (2000). Hierarchical Dimensions of Leisure. *Stress, Coping Leisure Sciences*. 22(3), 163–181.
- James, K. dan Arroba, T. (1999). *Energizing the Workplace: a Strategic Response to Stress*. England: Gower Publishing Limited.
- Johnson, D.W., & Johnson, R.T. (1987). *Learning Together and Alone: Cooperative, Competitive, and Individualistic*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*. 24(2), 285-308.
- Keegan, L. (2003), Alternative and Complementary Modalities for Managing Stress and Anxiety. *Critical Care Nurse*. 23(3), 55-58.
- Keith, W. (1998). Competition: What Does It Really Mean? *The TQM Magazine*. 10(3), 186-189.
- Kerrin, M. dan Oliver, N. (2002). Collective and Individual Improvement Activities: the Role of Reward Systems. *Personnel Review*. 31(3), 320-337.
- Kofoworola, O. H. dan Alayode, A. M. (2012). Strategies for Managing Stress for Optimal Job Performance. *International Journal of Psychological Studies*. 4(2), 162-168.
- Kohn, A. (1992). *No Contest: The Case Against Competition*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Kohn, A. (1993). *Punished by Rewards*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Koko Sujatmoko, SE (2007). Pengaruh Intensif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin' Donuts Cabang Arteri Jakarta. *USU Repository*. 1-40.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*. 58(2), 281–342.

- Lackritz, J. R. (2004). Exploring Burnout Among University Faculty : Incidence, Performance, and Demographic Issues. *Teaching and Teacher Education*. 20(7), 713-729.
- Lam, L. W. (2012). Impact of competitiveness on salespeople's commitment and performance. *Journal of Business Research*. 65(9), 1328-1334.
- Latack, J. C. (1986). Coping with Job Stress: Measures and Future Directions for Scale Development. *Journal of Applied Psychology*. 71(3), 377-385.
- Lawler, E. E. dan Cohen, S. G. (1992). Designing Pay Systems for Teams. *CEO Publication*. 12(215), 1-21.
- Lazarus, R. S. dan Folkman, S. (1984). *Stress Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- Le Fevre, M., Kolt, G.S., & Matheny, J. (2006). Eustress, distress and their interpretation in primary and secondary occupational stress management interventions: Which way first? *Journal of Managerial Psychology*. 21(6), 547-565.
- Liew Lee Yin. (2010). *Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja di Kalangan Pekerja-Pekerja di Leedan Sdn. Bhd. Shah Alam, Selangor*. Tesis Master yang tidak diterbitkan. Universiti Teknologi Malaysia.
- Liveng, A. (2010). Learning and Recognition in Health and Care Work: An Inter-Subjective Perspective. *Journal of Workplace Learning*. 22(1/2), 41-52.
- Loch, C., Yaziji, M. dan Langen, C. (2001). The Fight for the Alpha Position: Channeling Status Competition in Organizations. *European Management Journal*. 19 (1), 16-25.
- Lu, L., Kao, S. K., Siu, O. L. dan Lu, C. Q. (2010). Work stressors, Chinese coping strategies, and job performance in Greater China. *International Journal of Psychology*. 45(4), 294-302.
- Macaulay, S. dan Cook, S. (2001). Rewarding Service Success. *Measuring Business Excellence*. 5(1), 4-8.

- Maimunah Salleh. (2010). *Hubungan Faktor-Faktor Pelan Penggantian dengan Penerusan Kepimpinan Cemerlang*. Tesis Master yang tidak diterbitkan. Universiti Teknologi Malaysia.
- Marcic, D., Seltzer, J. dan Vaill P. (2001). *Organizational Behavior: Experience and Cases*. Ohio: South-Western.
- Mather, K. dan Seifert, R. (2011). Teacher, Lecturer or Labourer? Performance Management Issues in Education. *Management in Education*. 25(1), 26-31.
- McHugh, M. (1993), Stress at Work: Do Managers Really Count the Costs? *Employee Relation*. 15(1), 18-32.
- Mohamad Najib Abdul Ghafar. (1999). *Penyelidikan Pendidikan*. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohamad Najib Abdul Ghafar. (2003). *Rekabentuk Tinjauan Soal Selidik Pendidikan*. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd. Najib Bin Tun Abdul Razak. (2010). *Ucapan Pembentangan Rancangan Malaysia Kesepuluh (RMK-10)*. Diakses pada 10 November 2011 dari Laman Sesawang Pusat Maklumat Rakyat: pmr.penerangan.gov.my/.
- Moorhead, G. dan Griffin, R. W (1989). *Organizational Behavior*. Boston: Houghton Mifflin.
- Nelson, B. (2004). Formal Recognition Programs Do Not Work. *Industrial and Commercial Training*. 36(6), 243-246.
- Nelson, D.L., dan Sutton, C. (1990). Chronic work stress and coping: A longitudinal study and suggested new directions. *Academy of Management Journal*. 33(4), 859-869.
- Nelson, R. B. (1993). The Leaders Use of Informal Rewards and Reward Systems in Obtaining Organizational Goals. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 1(1), 147-158.

- Nicotera, A. M., Steele, J., Catalane, A. dan Simpson, N. (2012). Conceptualization and Test of an Aggression Competence Model. *Communication Research Reports*. 29(1), 12–25.
- Noe, R. A. (2008). *Employee Training and Development*. New York: McGraw Hill.
- Ogbonna, E. dan Harris, L. C. (2004). Work Intensification and Emotional Labour among UK University Lecturers: An Exploratory Study. *Organization Studies*. 25(7), 1185–1203.
- Ostroff, C. (1993). The Effects of Climate and Personal Influences on Individual Behavior and Attitudes in Organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Process*. 56(1), 56-90.
- Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis using SPSS for Windows*. New York: Mc Graw Hill.
- Parkes, K.R. (1990). Coping, negative affectivity, and the work environment: Additive and interactive predictors of mental health. *Journal of Applied Psychology*. 75(4), 399–409.
- Pettit, N. C., dan Lount Jr., R. B. (2010). Looking Down and Ramping up: The Impact of Status Differences on Effort in Intergroup Contexts. *Journal of Experimental Social Psychology*. 46(1), 9–20.
- Plesis, F. D., Beer, H. D. dan Brand, H. (2007). *Generic Competencies for Performance Managers*. University of Pretorio, South Africa.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage*. New York: The Free Press.
- Pritchard, R. D. dan Karasick, B. W. (1973). The Effects of Organizational Climate on Managerial Job Performance and Job Satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*. 9(1), 126-146.
- Robbins, S.P. (1988). *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Inc.

- Robbins, S.P. (1993). *Organization Behaviour; Concept, Controversies and Application*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Robbins, S. P. dan Coulter, M. K. (2007). *Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Russell, C. J., dan Bobko, P. (1992). Moderated Regression Analysis and Likert Scales: too Coarse for Comfort. *Journal of Applied Psychology*. 77(3), 336–342.
- Safiah Hj. Shain. (2006). Tahap Punca Tekanan dan Strategi Menangani Tekanan di Kalangan Guru-guru Sekolah Rendah di Daerah Kota Samarahan, Sarawak. *Jurnal Akademik*. 1-26.
- Sapora Sipon (2010). Pengurusan Stres. *Kursus Pengurusan Stres di Maktab Sabah*. 1-6.
- Schneider, B. (1987). The People Make the Place. *Personnel Psychology*. 40(3), 437-453.
- Schneider, B. (1990). *The climate for service: an application of the climate construct. Organizational climate and culture*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schneider, B., Brief, A. P. dan Guzzo, R. A. (1996). Creating a Climate and Culture for Sustainable Organizational Change. *Organizational Dynamics*. 24, 7-19.
- Schuler, R.S. dan Jackson S.E (2006). *Managing Human Resources through Strategic Partnerships*. Mason, OH: Thomson/South Western.
- Sekaran, U. dan Bougie, R. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 5th Edition. West Sussex, UK: John Wiley & Sons.
- Seyle, H. (1976). *The Stress of Life*. New York: Mc Graw Hill.
- Sidek Mohd Noah (2002). *Reka Bentuk Penyelidikan: Falsafah, Teori dan Praktis*. Serdang: Penerbit UPM.

- Sideridis, G. D. (2006). Coping is not an either or: the interaction of coping strategies in regulating affect, arousal and performance. *Stress and Health*. 22(5), 315–327.
- Siu, O. L., Spector, P. E., Cooper, C. L., Lu, L. dan Yu, S. (2002). Managerial stress in Greater China: The direct and moderator effects of coping strategies and work locus of control. *Applied psychology: an international review*. 51(4), 608–632.
- Siu, O. L., Spector, P. E., Cooper, C. L. (2006). A three-phase study to develop and validate a Chinese coping strategies scales in Greater China. *Personality and Individual Differences*. 41(3), 537-548.
- Shapter, M (2005). Strategies for Managing Workplace Stress in Medical Photography. *Journal of Visual Communication in Medicine*. 28(1), 34-37.
- Suls, J., dan Wheeler, L. (2000). *Handbook of Social Comparison: Theory and Research*. New York: Kluwer Academic.
- Szilagyi, A. D. dan Wallace, M. J. (1987). *Organizational Behavior and Performance*. Illinios: Scott, Foresman & Company.
- Toops, H. A. (1944). The Criterion. *Educational and Psychological Measurement*. 4, 271-297.
- Trenberth, L. D., Dewe, P. J., Walkeya, F.H (1996). Factor Replication Approach To The Measurement Of Coping. *Stress Medicine*. 12(2), 71-79.
- Viswesvaran, C. (1993). Modelling job performance: Is there the general factor?. In Viswesvaran, C. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology. Volume 1 Personnel Psychology*. London: Sage Publishing.
- Viswesvaran, C. (2001). Assessment of Individual Job performance: A review of the past century and a look ahead. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology. Volume 1 Personnel Psychology*. London: Sage Publishing.
- Viswesvaran, C., dan Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*. 8(4), 216–226.

- Viswesvaran, C. dan Ones, D. S. (2005). Job Performance: Assessment issues in personnel selection. *Handbook of Personnel Selection*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Voirin, A. C. dan Roussel, P. (2012). Adaptive performance: a new scale to measure individual performance in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 29(3), 280–293.
- Wan Hartini Wan Hassan, Zaliha Hj Hussin dan Zaihan Abd Latip. (2003). *Sikap daya saing siswa siswi di UiTM Kampus Alor Gajah dalam kecemerlangan akademik*. Laporan Penyelidikan. Universiti Teknologi Mara.
- Washington, M. dan Zajac, E.J. (2005), Status Evaluation and Competition: Theory and Evidence. *The Academy and Management Journal*. 48(2), 282-296.
- Werner, J. M. dan Desimone, R. L. (2009). *Human Resource Development*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Wherry, R. J. (1957). The past and future of criterion evaluation. *Personnel Psychology*. 10(1), 1-5.
- Whetten, D. A. dan Cameron, K. S. (1998). *Developing Management Skills*. Upper Saddle River New Jersey: Pearson/Prentice Hall.
- Wickramasinghe, V. (2010). Work-related Dimensions and Job Stress: The Moderating Effect of Coping Strategies. *Stress and Health*. 26(5), 417–429.
- Williams, J. C., dan Huber, G. P. (1986). *Human Behavior in Organizations*. Cincinnati, OH: South-Western Publishing.
- Williams, R. S. (2002). *Managing Employee Performance: Design an implementation in Organizations*. London: Thomson Learning.
- Winter, R. dan Sarros, J. (2002). The Academic Work Environment in Australian Universities: A Motivating Place to Work? *Higher Education Research & Development*. 21(3), 241-258.

- Yaozhong Wu, Loch, C. dan Ghufran Ahmad (2011). Status and Relationship in Social Dilemmas of Teams. *Journal of Operation Management*. 29(7-8), 650-662.
- Yohanas Oemar (2007). Pengaruh Pemberian Reward ke Atas Kepuasan Kerja Karyawan pada bank Riau. *Jurnal Aplikasi Managemen*. 5(1), 126-131.
- Zafir Mohd. Makhbul, Mohd. Hanizam Hanafiah dan Fazilah Mohamad Hasun (2009). *Pengurusan Organisasi*. Singapore: Cengage Learning Asia Pte Ltd.
- Zaini Ujang (2011). *Perutusan Tahun Baru Naib Canselor : Menjana Minda Kreatif dan Inovatif*. Johor Bahru: Penerbit UTM Press.
- Zaini Ujang (2012). *Perutusan Tahun Baru Naib Canselor: Akademia Baru. Memartabatkan UTM Berjenama Global 2012-2020*. Johor Bahru: Penerbit UTM Press.
- Zaini Ujang (2013). *Perutusan Tahun Baru Naib Canselor: Menyuburkan Kembali Jiwa Akademia*. Johor Bahru: Penerbit UTM Press.