



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

***HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI, TEKANAN KERJA, DAN
PRESTASI KERJA PEGAWAI DI JABATAN PELAJARAN NEGERI ZON
UTARA, MALAYSIA***

ZULFADLI OTHMAN

FPP 2014 46



**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI, TEKANAN KERJA, DAN
PRESTASI KERJA PEGAWAI DI JABATAN PELAJARAN NEGERI ZON
UTARA, MALAYSIA**

Oleh

ZULFADLI OTHMAN

**Tesis Dikemukakan kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti
Putra Malaysia, sebagai Memenuhi Keperluan untuk Ijazah Master Sains**

MEI 2014

HAK CIPTA

Semua bahanyang terkandung dalam tesis ini, termasuk teks tanpahad, logo, ikon, gambar dan semua karya senilain, adalah bahan hak cipta Universiti Putra Malaysia kecuali dinyatakan sebaliknya. Penggunaan mana-mana bahan yang terkandung dalam tesis ini dibenarkan untuk tujuan bukan komersil daripada pemegang hak cipta. Penggunaan komersil bahan hanya boleh dibuat dengan kebenaran bertulis terdahulu yang nyata daripada Universiti Putra Malaysia.

Hak cipta © Universiti Putra Malaysia



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia
sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Master Sains

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI, TEKANAN KERJA, DAN
PRESTASI KERJA PEGAWAI DI JABATAN PELAJARAN NEGERI ZON
UTARA, MALAYSIA**

Oleh

ZULFADLI OTHMAN

Mei 2014

Pengerusi: Profesor Turiman Suandi, PhD

Fakulti: Pengajian Pendidikan

Kajian ini bertujuan mengkaji Hubungan Antara Iklim Organisasi, Tekanan Kerja, dan Prestasi Kerja Pegawai di Jabatan Pelajaran Negeri (JPN) Zon Utara, Malaysia. Fokus kajian ini menentukan tahap prestasi kerja pegawai JPN, menentukan tahap iklim organisasi pegawai JPN, menentukan tahap tekanan kerja yang dialami oleh pegawai JPN, menentukan tahap perkaitan antara dimensi iklim organisasi dan tekanan kerja dengan prestasi kerja pegawai JPN, melihat perbezaan prestasi mengikut demografi dan melihat pengaruh iklim organisasi dan tekanan kerja terhadap prestasi kerja. Hasil kajian berkaitan tahap prestasi kerja menunjukkan seramai 75.8% responden berada pada tahap tinggi, 23.7% responden berada pada tahap sederhana manakala 0.5% responden berada pada tahap rendah. Dari aspek iklim organisasi, hasil kajian menunjukkan tahap iklim organisasi responden berada pada tahap sederhana iaitu seramai 79.0% responden berada pada tahap sederhana, 1.6 % responden berada pada tahap tinggi dan manakala 19.4% responden berada pada tahap yang rendah. Hasil kajian seterusnya berkaitan tahap tekanan kerja secara keseluruhan seramai 92.5% responden berada pada tahap tekanan normal. Hanya seramai 7.5% responden berada pada tahap tekanan kerja sederhana. Tiada seorang pun pegawai di JPN mengalami tahap tekanan tinggi dan sangat tinggi. Dari aspek perkaitan antara pemboleh ubah bebas (iklim organisasi, tekanan kerja) dan pemboleh bersandar (prestasi kerja), hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan pada tahap sederhana di antara iklim organisasi dengan prestasi kerja pegawai JPN pada $\alpha = 0.01$ ($p < 0.01$; $r = 0.396$). Keadaan ini menunjukkan semakin tinggi iklim organisasi di JPN, semakin tinggi prestasi kerja pegawai. Selain daripada itu kajian juga menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan pada tahap sederhana di antara

tekanan kerja dengan prestasi kerja pegawai JPN pada $\alpha = 0.01$ ($p < 0.01$; $r = - 0.481$). Ini menunjukkan semakin tinggi tekanan kerja seseorang pegawai, semakin rendah prestasi kerja.



Abstract of thesis presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia in fulfillment of the requirement for the degree of Master of Science

**RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE, JOB STRESS,
AND JOB PERFORMANCE OFFICER AT STATE EDUCATION
DEPARTMENT NORTHERN ZONE, MALAYSIA**

By

ZULFADLI OTHMAN

May 2014

Chairman: Professor Turiman Suandi, PhD

Faculty: Educational Studies

This research aims at finding the relationship between Organizational Climate, job stress, and job performance among officer at State Education Department Northern Zone, Malaysia. The focus of the research is to determine the job performance of State Education Department officers, level of job stress among the officers, relationship between organizational climate and job stress of State Education Department officers, looking at the difference in level of performance according to demographic factors and looking at the influence of organizational climate and job stress towards job performance. Research findings pertaining to the level of job performance showed that 75.8% of the respondents are at a high level, 23.7% respondents are at a moderate level while 0.5% respondents are at a low level. For organizational climate, findings show that 79.0% respondents are in the moderate level, 1.6% respondents are at a highlevel and 19.4% respondents are at a low level. Findings on overall level of job stress found that as many as 92.5% respondents are at a normal job stress. Only about 7.5% respondents are at a moderate level of job stress. There are no respondents with high level of job stress. In terms of the relationship between independent variables (organizational climate, job stress) and dependent variable (job performance), the research findings show that there is a moderate level of positive relationship which is significant between organizational climate and job performance of the State Education Department officers at $\alpha = 0.01$ ($p < 0.01$; $r = 0.396$). This situation shows that the higher the level of organizational climate that the State Education Departments have, the higher the job performance of the officers. Other than that, there is significant negative relationship between job stress and the job

performance of the officers at $\alpha = 0.01$ ($p < 0.01$; $r = - 0.481$). This indicates that the higher the job stress that an officer goes through, the lower the level of job performance.



PENGHARGAAN

Alhamdulillah, bersyukur saya kepada ALLAH S.W.T dengan limpah kurnia-Nya dapat saya sempurnakan kajian ini, walaupun menghadapi pelbagai cabaran dan rintangan. Salawat dan salam ke atas kakasihNya junjungan besar Nabi Mahammad S.A.W.

Segulung kasih penghargaan kepada insan teristimewa iaitu ibu ku Siti Ishah bt. Hamid dan Ayah ku Othman b. Ahmad, ibu dan bapa mertua ku Yaakub b. Din dan Halimah bt. Taib, isteri ku Siti Shahara bt. Yakkub, anak-anak ku Afifah Fariah dan Arif Lutfi. Terima kasih kerana telah memberi rangsangan, dorongan dan inspirasi untuk menyiapkan penyelidikan ini.

Seterusnya setinggi penghargaan dan terima kasih yang tidak terhingga saya ucapkan kepada barisan penyelia Prof. Dr. Turiman Suandi dan Prof. Madya Dr. Ismi Arif ismail yang banyak memberi tunjuk ajar, bimbingan, sokongan dan nasihat sejak dari peringkat penyediaan cadangan hinggalah ke peringkat tesis ini di sempurnakan. Ucapan penghargaan saya ucapkan kepada semua pensyarah dan pegawai di Jabatan Pemajuan Profeseional dan Pendidikan Lanjutan serta rakan-rakan seperjuangan yang turut membantu bagi meyempurnakan penyelidikan ini.

Saya mengesahkan bahawa satu Jawatankuasa Peperiksaan Tesis telah berjumpa pada 14 Mei 2014 untuk menjalankan peperiksaan akhir bagi Zulfadli bin Othman bagi menilai tesis beliau yang bertajuk “Hubungan Antara Iklim Organisasi, Tekanan Kerja, dan Prestasi Kerja Pegawai di Jabatan Pelajaran Negeri (JPN) Zon Utara, Malaysia” mengikut Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971 dan Perlembagaan Universiti Putra Malaysia [P.U.(A) 106] 15 Mac 1998. Jawatankuasa tersebut telah memperakukan bahawa calon ini layak dianugerahi ijazah Master Sains.

Ahli Jawatankuasa Peperiksaan Tesis adalah seperti berikut:

Jamilah binti Othman, PhD

Profesor Madya Datin
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Azizan bin Asmuni, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pemeriksa Dalam)

Khairuddin bin Idris, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pemeriksa Dalam)

Abd Hair bin Awang, PhD

Pensyarah Kanan
Universiti Kebangsaan Malaysia
Malaysia
(Pemeriksa Luar)

NORITAH OMAR, PhD

Profesor Madya dan Tmbalan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tesis ini telah diserahkan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi syarat keperluan untuk Ijazah Master Sains. Anggota Jawatankuasa Penyelia adalah seperti berikut:

Turiman Suandi, PhD

Profesor
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Ismi Arif Ismail, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)



BUJANG BIN KIM HUAT, PhD

Profesor dan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh:

Perakuan pelajar siswazah

Saya memperakui bahawa:

- tesis ini adalah hasil kerja saya yang asli;
- setiap petikan, kutipan dan ilustrasi telah dinyatakan sumbernya dengan jelas;
- tesis ini tidak pernah dimajukan sebelum ini, dan tidak dimajukan serentak dengan ini, untuk ijazah lain sama ada di Universiti Putra Malaysia atau di institusi lain;
- hak milik intelek dan hakcipta tesis ini adalah hak milik mutlak Universiti Putra Malaysia, mengikut Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- kebenaran bertulis daripada penyelia dan Pejabat Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan dan Inovasi) hendaklah diperoleh sebelum tesis ini diterbitkan (dalam bentuk bertulis, cetakan atau elektronik) termasuk buku, jurnal, modul, prosiding, tulisan popular, kertas seminar, manuskrip, poster, laporan, nota kuliah, modul pembelajaran atau material lain seperti yang dinyatakan dalam Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- tiada plagiat atau pemalsuan/fabrikasi data dalam tesis ini, dan integriti ilmiah telah dipatuhi mengikut Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan 2012-2013) dan Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012. Tesis telah diimbaskan dengan perisian pengesanan plagiat.

Tandatangan: _____

Tarikh: 17 Ogos 2014

Nama dan No. Matrik: ZULFADLI BIN OTHMAN GS 30129

Perakuan Ahli Jawatankuasa Penyeliaan:

Dengan ini, diperakukan bahawa:

- penyelidikan dan penulisan tesis ini adalah di bawah seliaan kami;
- tanggungjawab penyeliaan sebagaimana yang dinyatakan dalam Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan 2012-2013) telah dipatuhi.

TURIMAN SUANDI, PhD

Profesor
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

ISMI ARIF ISMAIL, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

JADUAL KANDUNGAN

	Halaman
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iv
PENGHARGAAN	vi
PENGESAHAN	vii
PERAKUAN	ix
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH	xv
 BAB	
I	
PENDAHULUAN	
Pengenalan	1
Latar belakang Kajian	1
Pernyataan Masalah	2
Objektif Kajian	3
Kepentingan Kajian	4
Skop Limitasi	4
Definisi Istilah	5
II	
SOROTAN LITERATUR	
Pengenalan	6
Konsep Prestasi Kerja	6
Faktor yang Boleh Mempengaruhi Prestasi Kerja	7
Model-Model Berkaitan Prestasi Kerja	10
Pengukuran Prestasi Kerja	13
Konsep Iklim Organisasi	15
Dimensi Iklim Organisasi	16
Definisi dan Konsep Tekanan Kerja	18
Iklim Organisasi, Tekanan kerja dan Prestasi Kerja	19
III	
METODOLOGI KAJIAN	
Pengenalan	25
Reka Bentuk Kajian	25
Kerangka Kajian	25
Populasi dan Sampel Kajian	26
Instrumen Kajian	26
Kesahan dan Kebolehpercayaan	28
Kaedah Pengumpulan Data	29
Penganalisan Data	30
IV	
HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN	
Pengenalan	31
Latar Belakang Responden	31

	Ciri Demografi Responden	31
	Tahap Prestasi Kerja, Iklim Organisasi dan Tekanan Kerja	34
	Korelasi Antara Iklim Organisasi dan Tekanan Kerja dengan Prestasi Kerja	44
	Analisis Regresi Pelbagai untuk Pemboleh Tidak Bersandar Iklim Organisasi dan Tekanan Kerja dengan Pemboleh Ubah Bersandar Prestasi Kerja	46
V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN	
	Pengenalan	49
	Kesimpulan	50
	Implikasi dan Cadangan	51
	Cadangan bagi Kajian Akan Datang	52
RUJUKAN		54
LAMPIRAN		
	A Soal Selidik Kajian	62
	B Surat Menyurat	75
BIODATA PELAJAR		80

SENARAI JADUAL

Jadual		Muka Surat
1	Kategori Paras Tekanan	28
2	Keputusan <i>Cronbach Alpha</i>	29
3	Taburan Responden mengikut Jantina	31
4	Taburan Responden mengikut Umur	32
5	Taburan Responden mengikut Bangsa	32
6	Taburan Responden mengikut Gred Jawatan	32
7	Taburan Responden mengikut Tempoh Perkhidmatan	33
8	Taburan Responden mengikut Tahap Akademik	33
9	Taburan Responden mengikut Markah Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LNPT) 2011	34
10	Tahap Prestasi Kerja	34
11	Tahap Prestasi mengikut Item	35
12	Tahap Iklim Organisasi Keseluruhan	36
13	Dimensi Struktur	37
14	Tahap Dimensi Struktur mengikut Item	37
15	Dimensi Tanggungjawab Individu	38
16	Tahap Dimensi Tanggungjawab Individu mengikut Item	39
17	Dimensi Ganjaran	39
18	Tahap Dimensi Ganjaran mengikut Item	40
19	Dimensi Piawai Prestasi	40
20	Tahap Dimensi Piawai Prestasi mengikut Item	41
21	Dimensi Sokongan	41
22	Tahap Dimensi Sokongan mengikut Item	41

23	Dimensi Perhubungan	42
24	Tahap Dimensi Perhubungan mengikut Item	42
25	Dimensi Identiti	43
26	Tahap Dimensi Identiti mengikut Item	43
27	Tahap Tekanan Kerja berdasarkan Skor " <i>Professional Life Stress Scale</i> "	44
28	Korelasi antara Iklim Organisasi dan Tekanan Kerja dengan Prestasi Kerja	45
29	Analisis Varian ^a	46
30	Ujian Regresi	47

SENARAI RAJAH

RAJAH		MUKA SURAT
1	Elemen Berkaitan dengan Tekanan	13
2	Kerangka Kajian	25



BAB I

PENDAHULUAN

Pengenalan

Setiap organisasi sama ada kecil atau besar mempunyai peranan dan matlamat yang tersendiri yang perlu dilaksanakan dengan berkesan, agar visi utama organisasi dapat dicapai. Oleh yang demikian, kualiti setiap produk atau perkhidmatan yang dihasilkan perlu berada pada tahap yang optimum sebelum sampai kepada kumpulan sasaran atau pengguna akhir. Dalam konteks ini, penekanan perlu diberikan kepada prestasi kerja atau perkhidmatan supaya berada pada paras tertinggi dan segala aspek berkaitan kecacatan dan kelemahan perlu diminimumkan jika tidak pun diatasi sepenuhnya. Sektor awam merupakan sektor terbesar di negara ini juga tidak terlepas daripada keperluan menghasilkan prestasi terbaik kepada masyarakat iaitu memberikan perkhidmatan atau menghasilkan produk yang berkualiti. Lantaran itu, persoalan prestasi kerja berkualiti serta integriti menjadi teras untuk penjawat awam dalam penghasilan kerja mereka (Rusli, Azman & Wan Khairuzzaman, 2007).

Sejarah negara telah memperlihatkan pelbagai usaha dilakukan kerajaan sejak mencapai kemerdekaan sehingga kini bagi merealisasikan prestasi berada pada tahap terbaik. Pelbagai usaha telah dilakukan oleh kepimpinan negara bermula dari era Perdana Menteri pertama iaitu Y.M Tunku Abdul Rahman Putra Al-Haj sehingga Perdana Menteri kini Y.A.B. Dato' Sri Mohd Najib bin Tun Hj. Abd. Razak. Dalam usaha merealisasikan prestasi di peringkat negara, Y.A.B. Dato' Sri Mohd Najib bin Tun Hj. Abd. Razak telah memperkenalkan slogan 1 Malaysia iaitu "*Rakyat Didahulukan Pencapaian Diutamakan*". "*Budaya Kerja Pencapaian Diutamakan*" juga merupakan sebahagian daripada gagasan 1 Malaysia yang dicetuskan oleh beliau semasa dilantik sebagai Perdana Menteri Malaysia pada 3 April 2009. Manakala "Key Performance Indicator" (KPI), iaitu merujuk kepada sistem atau cara pengukuran kepada faktor-faktor kritikal yang menyumbang kepada kecemerlangan sesebuah organisasi telah diperkenalkan sebagai alat untuk mengukur prestasi setiap kementerian dan jabatan (Edaham, 2009). Sektor pendidikan merupakan sektor yang menerima peruntukan tertinggi dalam belanjawan negara saban tahun. Oleh yang demikian, amat wajar bagi kajian ini untuk melihat tahap prestasi yang dicapai di salah satu cabang sektor pendidikan yang amat penting iaitu Jabatan Pelajaran Negeri.

Latar Belakang Kajian

Sejarah negara telah memperlihatkan pelbagai usaha dilakukan kerajaan sejak mencapai kemerdekaan sehingga kini bagi merealisasikan prestasi kerja berada pada tahap terbaik. Pelbagai usaha telah dilakukan oleh

kepimpinan negara bermula dari era Perdana Menteri pertama iaitu Y.M Tunku Abdul Rahman Putra Al-Haj sehingga Perdana Menteri kini Y.A.B. Dato' Sri Mohd Najib bin Tun Hj. Abd. Razak. Bagi merialisasikan matlamat untuk meningkatkan prestasi, kerajaan telah melakukan pelbagai usaha antaranya melibatkan penambahbaikan iklim organisasi dan pengurangan tekanan kerja bagi memastikan berlaku peningkatan dalam prestasi. Antara usaha yang dilakukan adalah antaranya dari aspek insentif/faedah, menambah baik sistem saraan perkhidmatan awam, sistem nilai baru perkhidmatan awam, mengubah masa kerja, penggunaan kad perakam waktu, penggunaan kad tanda nama, melaraskan waktu antara Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak, pembangunan prasarana (memperkenalkan bandar pentadbiran moden dan sistem pentadbiran elektronik). Selain itu, kerajaan telah memperkenalkan slogan 1 Malaysia iaitu "*Rakyat Didahulukan Pencapaian Diutamakan*". "*Budaya Kerja Pencapaian Diutamakan*" juga merupakan sebahagian daripada gagasan 1 Malaysia. Manakala "Key Performance Indicator" (KPI), iaitu merujuk kepada sistem atau cara pengukuran kepada faktor-faktor kritikal yang menyumbang kepada kecemerlangan sesebuah organisasi telah diperkenalkan sebagai alat untuk mengukur prestasi setiap kementerian dan jabatan.

Jabatan Pelajaran Negeri (JPN) merupakan jabatan di bawah Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) yang bertanggungjawab menyelaras dan melaksanakan dasar pendidikan peringkat negeri. Jabatan Pelajaran Negeri adalah agensi kedua tertinggi selepas Kementerian Pelajaran di Putrajaya yang bertanggungjawab memastikan pelaksanaan perancangan pendidikan berjalan lancar dan terlaksana. Sehingga ke hari ini, terdapat 14 jabatan negeri iaitu setiap satu bagi setiap negeri. Bagi tujuan kajian ini, Jabatan Pelajaran Negeri yang dipilih adalah Jabatan Pelajaran Negeri di Zon Utara Malaysia. Jabatan Pelajaran Negeri tersebut adalah Jabatan Pelajaran Negeri Perlis, Jabatan Pelajaran Negeri Kedah dan Jabatan Pelajaran Negeri Pulau Pinang.

Pernyataan Masalah

Kebanyakan kajian ke atas prestasi kerja banyak berkisarkan dalam aspek hubungan di antara tekanan kerja dengan prestasi kerja (Chi Wu, 2011; Lu, Fang Kao, Ling Siu, dan Qin Lu, 2010; Wu, 2011; Chen, 2009; Jehangir, Kareem, Ayaz, Muhammad Tahir dan Shaheed, 2011; Abualrub dan Al-Zaru, 2008). Terdapat juga kajian yang melihat pengaruh tekanan kerja ke atas prestasi kerja (Dzulizzi, 2011; Cai-feng, 2010; Coursesenu, 2001). Selain tekanan kerja, kajian ke atas prestasi kerja juga berkisarkan dalam aspek tahap dan hubungan iklim organisasi dengan prestasi kerja (Mohd Fauzi; 2005; Edaham, 2009; Suhaidi 1998; Nor Tipah, 2004; Prabakaran, 1998; Mohd Aris, 2000; Dzulkifli, 1996). Namun, hanya sedikit kajian yang melihat pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja.

Kajian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja masih berkurangan. Begitu juga kajian yang berkisar antara tekanan kerja, iklim organisasi dengan prestasi kerja walaupun telah banyak dilakukan di

sekolah, namun kajian yang dilakukan di Jabatan Pelajaran Negeri masih belum kelihatan.

Kajian secara ilmiah perlu dilakukan dikalangan pegawai Jabatan Pelajaran Negeri. Ini kerana dimensi dan corak kerja di Jabatan Pelajaran Negeri adalah berbeza dengan sektor yang lain. Tugas di Jabatan Pelajaran Negeri melibatkan tugas mengurus dan mentadbir sektor pendidikan yang sangat luas iaitu melibatkan sesebuah negeri.

Prestasi kerja dipengaruhi oleh pelbagai faktor. Antara faktor-faktor tersebut adalah kepuasan kerja, komunikasi, motivasi, tekanan kerja, pengurusan amalan sumber manusia, emosi, gaji, iklim organisasi, dan sokongan sosial. Terdapat pelbagai model yang menerangkan berkenaan prestasi kerja. Antara model-model tersebut adalah model tingkah laku individu, model prestasi kewarganegaraan, model peranan tingkah laku proaktif dan model *pearson-environment fit* (P:E fit Model). Model *pearson-environment fit* (P:E fit Model) adalah model yang sesuai dalam konteks kajian ini. Model ini menghubungkan antara iklim organisasi, tekanan kerja dan prestasi kerja. Model ini telah digunakan oleh Coursesenu (2001) dalam kajian yang telah dilakukan terhadap pegawai Polis Diraja Malaysia. Oleh yang demikian, penggunaan P:E fit Model ini oleh pengkaji ke atas Jabatan Pelajaran Negeri adalah sama sekali berbeza dengan pengkaji terdahulu dan dapat melihat sejauh mana model ini di aplikasi dalam konteks Jabatan Pelajaran Negeri.

Berasaskan P:E fit Model maka beberapa persoalan akan dilihat dalam kajian ini antaranya: 1) apakah tahap prestasi kerja pegawai di JPN?, 2) apakah tahap iklim organisasi pegawai JPN?, 3) apakah tahap tekanan kerja yang dialami oleh pegawai JPN?, 4) apakah tahap perkaitan antara iklim organisasi dan tekanan kerja dengan prestasi kerja pegawai JPN?, 5) sejauh mana pengaruh iklim organisasi dan tekanan kerja terhadap prestasi kerja pegawai JPN.

Objektif Kajian

Objektif Umum

Objektif umum kajian ini adalah untuk menentukan hubungan antara iklim organisasi, tekanan kerja dan prestasi kerja pegawai di Jabatan Pelajaran Negeri (JPN) Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM).

Objektif Khusus

Objektif khusus kajian adalah:

- i) Menentukan tahap prestasi kerja, tahap iklim organisasi dan tahap tekanan kerja yang dialami oleh pegawai JPN.
- ii) Menentukan tahap perkaitan antara iklim organisasi dan tekanan kerja dengan prestasi kerja pegawai JPN.
- iii) Menentukan pengaruh iklim organisasi dan tekanan kerja terhadap prestasi kerja.

Kepentingan Kajian

Hasil kajian boleh membantu pihak Kementerian Pelajaran Malaysia merangka strategi bagi mempertingkatkan produktiviti, kualiti kerja serta prestasi kerja pegawai JPN. Secara langsung atau tidak langsung peningkatan prestasi kerja pegawai JPN membantu usaha bagi mempertingkatkan produktiviti dan kualiti kakitangan awam secara amnya dan Kementerian Pelajaran Malaysia secara khususnya.

Kajian yang dijalankan ini diharap dapat menyumbang memantapkan teori mengenai iklim organisasi, tekanan kerja dan prestasi kerja melalui penambahan maklumat yang berasaskan suasana dan pengalaman organisasi tempatan.

Hasil kajian ini juga diharapkan dapat membantu organisasi lain yang mempunyai fungsi yang hampir sama dengan Jabatan Pelajaran Negeri (JPN) sama ada dalam sektor awam atau swasta untuk meningkatkan prestasi kerja kakitangan mereka. Kajian ini juga boleh dijadikan panduan dan sumber rujukan kepada bakal pengkaji yang berminat untuk mengkaji topik yang sama pada masa akan datang.

Skop Limitasi

Kajian ini mengkaji perkaitan hubungan antara iklim organisasi dan tekanan kerja dengan prestasi kerja pegawai di Jabatan Pelajaran Negeri Zon Utara Malaysia (Jabatan Pelajaran Negeri Perlis, Jabatan Pelajaran Negeri Kedah dan Jabatan Pelajaran Negeri Pulau Pinang). Bidang kajian hanya melihat perkaitan hubungan antara iklim organisasi dan tekanan kerja dengan prestasi kerja di mana iklim organisasi dan tekanan kerja sebagai pembolehubah bebas dan prestasi kerja sebagai pembolehubah bersandar. Subjek kajian adalah seramai 543 orang pegawai.

Kajian ini tidak melibatkan semua jabatan pelajaran negeri yang terdapat di Malaysia. Kajian ini hanya akan melihat Jabatan Pelajaran Negeri Zon Utara Malaysia (Jabatan Pelajaran Negeri Perlis, Jabatan Pelajaran Negeri Kedah dan Jabatan Pelajaran Negeri Pulau Pinang). Pemilihan institusi adalah berdasarkan persampelan berkelompok memandangkan ketidakupayaan penyelidik mengkaji kesemua jabatan pelajaran negeri di Malaysia. Selain itu, kajian ini adalah hanya untuk melihat hubungan iklim organisasi dan tekanan kerja dengan prestasi kerja pegawai Jabatan Pelajaran Negeri Zon Utara Malaysia.

Definisi Istilah

1. Tekanan Kerja

Tindak balas yang berlaku pada seseorang sama ada ia dikehendaki atau tidak, dilihat sebagai satu pengalaman yang tidak memberi sebarang keseronokan yang dialami secara dalaman.

2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan satu set ciri sesebuah organisasi yang lebih mirip kepada kualiti persekitaran dalaman sesebuah organisasi dan membezakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

3. Dimensi Iklim Organisasi

Dimensi iklim organisasi merujuk kepada faktor-faktor yang membentuk iklim organisasi iaitu struktur, tanggungjawab, ganjaran, hubungan, sokongan, piawaian, identiti.

4. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil atau minifistasi dari tindakan yang memberi sumbangan positif kepada organisasi.

RUJUKAN

- Abualrub, R.F. (2004). *Job Stress, Job Performance, and Social Support among Hospital Nurses*. *Journal of Nursing Scholarship*, 36:1, 73-78.
- Abualrub, R.F., & Al-Zaru, I.M. (2008). *Job Stress, Recognition, Job Performance and Intention to Stay at Work among Jordanian Hospital Nurses*. *Journal of Nursing Management*, 16 (3): 227-36.
- Aizzat Mohd, N., Ramayah, T., & Beng, Y.C. (2006). *Organizational Structure and Organizational Climate as Potential Predictors of Job Stress: Evidence From Malaysia*, Vol. 16 (2), 2006, 116-129.
- Atteya, N.M. (2012). *Testing the Impact of the Human Resource Management Practices on Job Performance: An Empirical Study in the Egyptian Joint Venture Petroleum Companies*. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 3 No. 9; May 2012.
- Bo, M., & Liying, G. (2012). *Research on the Influencing Factors of Job Stress of University Teachers; Take Changchun University of Science and Technology as an Example*. *Canadian Social Science*, Vol. 8 Issue 2, p145-148.
- Borman, W., Buck, D.E., Hanson, N.A., Motowidlo, S.J., Stark, S., & Drasgow, F. (2001). *An Examination of the Comparative Reliability, Validity, and Accuracy of Performance Ratings Made Using Computerized Adaptive Rating Scales*. *Journal of Applied Psychology*, 86: 965-973.
- Bracken, D., Timmreck, C., & Church, A. (2001). *Handbook of Multisource Feedback*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cai-feng, W. (2010). *An Empirical Study of the Performance of University Teachers Based on Organizational Commitment, Job Stress, Mental Health and Achievement Motivation*. *Canadian Social Science* Vol.6 No.4, 2010.
- Campbell, J.P., McCloy, R.A., Oppler, S.H., & Sager, C.E. (1993). *A Theory of Performance*. In Griffin M. A. Neal, A. & Parker, S. K. (2007). *A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts*. *Academy of Management Journal* 2007, Vol. 50, No. 2, 327-347.
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S., & Sager, C. (1993). 'A Theory of Performance'. In Schmitt, N., Borman, W. and Associates (eds) *Pearsonnel Selection in Organisations*. San Francisco: Jossey Bass, pp. 35-70. In Suliman, A. (2001) *Work Performance: is it One Thing or Many Things? The Multidimensionality of Performance*

in a Middle Eastern context, The International Journal of Human Resource Management, 12:6, 1049-1061.

- Castro, M., & Martins, N. (2010). *The Relationship Between Organizational Climate and Employee Satisfaction in a South African Information and Technology Organisation*. SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 36(1), Art. #800, 9 pages. DOI: 10.4102/sajip.v36i1.800.
- Chan, D. & Neal Schmitt, N. (2002): *Situational Judgment and Job Performance*. Human Performance, 15:3, 233-254.
- Chen, Y.F. (2009). *Job Stress and Performance: a Study of Police Officers in Central Taiwan*. Social Behavior and Personality, 37(10), 1341-1356.
- Chien, M.S., Lawler, J.S., & Feng Uen, J. (2010). *Performance-Based Pay, Procedural Justice and Job Performance for R&D Professionals: Evidence from the Taiwanese High-Tech Sector the International*. Journal of Human Resource Management, Vol. 21, No. 12, October 2010, 2234-2248.
- Chi Wu, Y. (2011). *Job Stress and Job Performance among Employees in the Taiwanese Finance Sector: The Role of Emotional Intelligence*. Social Behavior and Personality, 2011, 39(1), 21-32.
- Chinweuba, A.U. (2007). *Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction among Nurse Educators in Nigeria*. West African Journal of Nursing, 18 (2): 82-88.de
- Cooper, C.L., & Marshall, J. (1979). *Executives Under Pressure. A Psychological Study*. New York. The Macmillan Press Ltd.
- Cooper, C.L., & Marshall, J. (1979). *Executives Under Pressure. A Psychological Study*. Praeger Publishers. Praeger Special Studies. New York. In Crant, J. M. 2000. *Proactive Behavior in Organizations*. Journal of Management, 26: 435-462.
- Coursesenu, I. (2001). *Hubungan antara Tekanan Kerja dan Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja. Satu Kajian Kes dalam Kalangan Pegawai Pangkat Rendah Polis dan Konstabel*. Kertas Projek Sarjana Sains UUM.
- Crant, J.M. (2000). *Proactive behavior in organizations*. Journal of Management, 26: 435-462.
- Dahlia, N. (2003). *Hubungan Ikilm Organisasi dengan Kepuasan Kerja Dikalangan Guru-Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Menengah di Kuala Lumpur*. Tesis Sarjana Sains UPM.

- Dauda, A., & Mohammed Abubakar, M. (2012). *Motivation and Job Performance of Academic Staff of State Universities in Nigeria: The Case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State*. International Journal of Business and Management; Vol. 7, No. 14; 2012.
- Denison, D.R. (1996). *What is the Difference between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's Point of View on a Decade of Paradigm Wars*. The Academy of Management Review, Vol. 21, No. 3 (Jul., 1996), pp. 619-654.
- Dzulkifli, S. (1996). *Iklm Organisasi dan Perkaitannya dengan Prestasi Kerja Pegawai Perunding Perbadanan Produktiviti Negara (NPC)*. Tesis Sarjana Sains UPM.
- Dzulizzi, S. (2011). *Hubungan Tekanan Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. Kertas Projek Universiti Malaysia Sarawak.
- Edaham, I. (2009). *Peranan Iklm Organisasi dan Ciri Personaliti Terhadap Prestasi Kerja*. Kertas Projek Sarjana Sains UUM.
- Fauzia, K., Farah, N.Q., & Nadia, A. (2012). *The Relationship Between Teachers' Self Efficacy and Their Perceived Job Performance*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, February 2012 Vol 3, No. 10.
- Fazila, Z.H, & Noor Hassim, I. (2005). *Prevalen Stres dan Faktor Risiko Stres di Kalangan Guru di Bandar Tasik Puteri Rawang Selangor*. Journal of Community Health 2009: Volume 15 Number 1.
- Fisher, C.D. (1980). *On the Dubious Wisdom of Expecting Job Satisfaction to Correlate with Performance*. The Academy of Management Review, Vol. 5, No. 4 (Oct., 1980), Pp. 607-612.
- Fontana, D. (1989). *Managing Stress*. Great Britain: The British Psychological Society and Routledge Ltd.
- Forehan, G.A., & B. Von. H. Gilmer (1964). *"Environmental Variation in Studies of Supervisory Behavior"*. Psychological Bulletin. (62):361-382. In Dzulkifli, S. (1996). *Iklm Organisasi dan Perkaitannya dengan Prestasi Kerja Pegawai Perunding Perbadanan Produktiviti Negara (NPC)*. Tesis Sarjana Sains UPM.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2005). *Recovery, Health, and Job Performance: Effects of Weekend Experiences*. Journal of Occupational Health Psychology 10 (2005), 3, Pp. 187-199.
- Ghalayini, A.M., & Noble, J.S. (1996). *The Changing Basis of Performance Measurement*. International Journal of Operations & Production Management, Vol. 16 Iss: 8 Pp. 63-80.

- Ghobadian, A., & Ashworth, J. (1994). *Performance Measurement in Local Government - Concept and Practice*. International Journal of Operations & Production Management, Vol. 14 Iss: 5 pp. 35-51.
- Guion, R.M. (1973). *A Note on Organizational Climate*. Organizational Behavior and Human Performance 9, 120-125.
- Halachmi, A. (2002). *Performance Measurement and Government Productivity*. Work Study, Vol. 51 Iss: 2 Pp. 63-73.
- Hellriegel, D., & Slocum, J.W. (1974). *Organizational Climate: Measures, Research and Contingencies*. The Academy of Management Journal, Vol. 17, No. 2 (Jun., 1974), pp. 255-280.
- Huseyin, A., & Mustafa, T. (2008). *Nepotism, Favoritism and Cronyism: a Study of Their Effects on Job Stress and Job Satisfaction in the Banking Industry of North Cyprus*. Social Behavior & Personality: an International Journal 2008, 36(9), 1237-1250.
- Janssen, O., & Van Yperen, N.W. (2004). *Employees' Goal Orientations, the Quality of Leader-Member Exchange, and the Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction*. Academy of Management Journal, Vol. 47, No. 3, 368-384.
- Jaramillo, F., Prakash Mulki, J.K., & Marshall, G.W. (2005). *A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Commitment and Salesperson Performance: 25 Years of Research*. Journal of Business Research, 58 (2005) 705-714.
- Jehangir, M., Kareem, N., Ayaz, K., Muhammad Tahir, J., & Shaheed, S. (2011). *Effects of Job Stress on Job Performance & Job Satisfaction*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. Vol. 3. Issue 7, p453-465.
- Jing, F.F., Avery, G.C., & Bergsteiner, H. (2010). *Organizational Climate and Performance in Retail Pharmacies*. Leadership & Organization Development Journal, Vol. 32 No. 3, 2011 pp. 224-242.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.
- Lin, C., Madu, C.N., & Kuei, C.H. (1999). *The Association Between Organizational Climate and Quality Management Practices: An Empirical Study on Small-and Medium-Sized Manufacturing Companies in Taiwan* Total Quality Management, VOL. 10, NO. 6, 1999, 863-868.
- Litwin, G.H., & Stringer, R.A. Jr. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.

- Lu, L., Fang Kao, S., Ling Siu, O., & Qin Lu, C. (2010). *Work Stressors, Chinese Coping Strategies, and Job Performance in Greater China*. *International Journal of Psychology*, 2010, 45 (4), 294-302.
- Maisura, M.Y. (2007). *Iklm Organisasi dan Hubungannya dengan Gelagat Kewarganegaraan Organisasi dalam Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Daerah Pontian, Johor*. Kertas Projek Sarjana Pendidikan UTM.
- Marshall, J. & Cooper, C.L. (1979). *Executives Under Pressure*. A Psychological Study, Praeger Publishers, Praeger Special Studies.
- Md Zin, B., & Noor Hassim, I (1999). *Prevalens Tekanan Kerja di Kalangan Jururawat Hospital Angkatan Tentera Terendak*. *Journal of Community Health* 2009: Volume 15 Number 1.
- Meor Mohammed Aiyub, M.Z (1999). *Perbandingan Tekanan Kerja di antara Pentadbir Sekolah Berasrama Penuh dengan Pentadbir Sekolah Harian Biasa*. Kertas Projek. UPM.
- Mohd Aris, A.M. (2000). *Perkaitan Iklm Organisasi dengan Prestasi Kerja di Kalangan Kakitangan Maktab Randah Sains Mara (MRSM)*. Tesis Sarjana Sains UPM.
- Mohd Fauzi, A.J. (2005). *Pengaruh Iklm Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Kakitangan Biro Tatanegara*. Tesis Sarjana Sains UPM.
- Mohd Huzaimi, M.H. (2001). *Tekanan Kerja di Kalangan Penguasa Kastam di Wilayah Persekutuan, Kuala Lumpur*. Tesis Sarja Sains UPM.
- Muhamad Kushairi, J. (2009). *Hubungan Iklm Organisasi dengan Penghargaan Kendiri Berasaskan Organisasi: Satu Kajian Empirikal di Jabatan Pelajaran Negeri (JPN)*. Kertas Projek Sarjana Sains UUM.
- Muhammad, S.R. & Ajmal, W. (2011). *An Empirical Study of Impact of Job Satisfaction on Job Performance in the Public Sector Organizations*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol 2, No. 9.
- Murphy, K.R. (1988). *Psychological Measurement: Abilities and Skills*. In C. Cooper & I. Robertson (Eds). *International Review of Individual and Organizational Psychology*, Vol. 3, Pp. 213-244.
- Murphy, K.R. (2008). *Explaining the Weak Relationship Between Job Performance and Ratings of Job Performance*. *Industrial and Organizational Psychology*, 1 (2008), 148-160.
- Nor Tipah, M. (2004). *Iklm Organisasi dan Prestasi Kerja: Satu Kajian di Jabatan Kebajikan Masyarakat Pahang*. Kertas Projek Sarjana Sains UUM.

- Nurul Hanis, M.S. (2010). *Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Prestasi Kerja: Kajian dalam Kalangan Staf Kolej Undang-Undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa (COLGIS), Universiti Utara Malaysia*. Tesis Sarjana Pengurusan Awam UUM.
- Patterson, M., Warr, P., & West, M. (2004). *Organizational Climate and Company Productivity: The Role of Employee Affect and Employee Level*. Centre for Economic Performance, CEP Discussion Paper No. 626.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Paine, J.B., & Bachrach, D.G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. *Journal of Management*, 26: 513-563.
- Poon, M.L., & Raja Azimah, R.O.A (1986). *The Relationship Between Perceived Organizational Climate and Job Satisfaction: A Study on Production Operation of a Car Manufacturing*. *Jurnal Pengurusan* (8) 3-16.
- Prabakaran, R. (1998). *Iklm Organisasi dan Perkaitannya dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Menengah di Ampang*. Tesis Sarjana Sains UPM.
- Pritchard, R.D. & Karasick, B.W. (1973). *The Effects of Organizational Climate on Managerial Job Performance and Job Satisfaction*. *Organizational Behavior and Human Performance* 9, 126-146.
- Ree, M.J. & Earles J.A. (1992). *Intelligence is the Best Predictor of Job Performance*. *Current Directions in Psychological Science*, Vol. 1, No. 3 (Jun., 1992), pp. 86-89.
- Ruhaini, I, & Noor Hassim, I (1995). *Kajian Prevalen Tekanan Kerja di Kalangan Doktor di Hospital Kuala Lumpur*. *Journal of Community Health* 2009: Volume 15 Number 1.
- Rusli, A., Azman, I., & Wan Khairuzzaman, W.I. (2007). *Sistem Penilaian Prestasi Sektor Awam di Malaysia: Pemikiran Semula Terhadap Peranan dan Tanggungjawab Pegawai Penilai Prestasi*. *Jurnal Kemanusiaan*, bil.10, P.p. 80-89.
- Safiah, A. (2001). *Hubungan Stres dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Menengah di Sekitar Masjid Tanah Melaka*. Tesis Sarjana Sains UPM.
- Schyns, B., Veldhoven, M.V., & Wood, S. (2009). *Organizational Climate, Relative Psychological Climate and Job Satisfaction*. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 30 No. 7, 2009 pp. 649-663.

- Scullen, S.E., Mount, M.K., & Goff, M. (2000). *Understanding the Latent Structure of Job Performance Ratings*. *Journal of Applied Psychology*, 2000, Vol. 85, No. 6, 956-970.
- Sekeran, U. (1992). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons. In Mohd Huzaimi, M. H. (2001). *Tekanan Kerja dalam Kalangan Penguasa Kastam di Wilayah Persekutuan, Kuala Lumpur*. Tesis Sarjana Sains UPM.
- Smayling, M., & Miller, H. (2012). *Job Satisfaction and Job Performance at the Internship Level*. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics* vol.9(1) 2012.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2001). *Performance Concepts and Performance Theory*. *Psychological Management of Individual Performance*.
- Suhaidi, E. (1998). *Pengaruh Iklim Organisasi ke Atas Prestasi Kerja*. Tesis Sarjana Sains UUM.
- Suliman, A. (2001). *Work Performance: Is it One Thing or Many Thing? The Multidimensionality of Performance in a Middle Eastern Context*. *International Journal of Human Resource Management*, 12(2), 1046-1061.
- Sulsky, L., & Smith, C. (2005). *Work Stress*. Vicki Knight, Thomson Wadsworth.
- Syahda Zahrah, M.D. (2006). *Hubungan Tekanan dan Prestasi Kerja Dikalangan Guru-Guru di Sekolah Menengah Kebangsaan Kuala Krai, Kelantan*. Tesis Sarjana Muda Sains UTM.
- Syed Putra, S.A. (2000). *Iklim Organisasi dan Hubungannya dengan Kecenderungan Pusing Ganti Pekerja Kilang*. Kertas Projek Sarjana Sains UUM.
- Tucker, M.F., Bonial, R., & Lahti, K. (2004). *The Definition, Measurement and Prediction of Intercultural Adjustment and Job Performance among Corporate Expatriates*. *International Journal of Intercultural Relations*, 28 (2004) 221-251.
- Verbeke, W., Volgering, M., & Hessels, M. (1996). *Exploring The Conceptual Expansion Within the Field of Organizational Behavior: Organizational Climate and Organizational Culture*. Tinbergen Institute Discussion Papers. No. 96-150/6.
- Viswesvaran, C., & Ones, D.S. (2000). *Perspectives on Models of Job Performance*. *International Journal of Selection and Assessment*, Vol.8, No. 4, Pp. 216-226.

Wallace, J., Hunt, J., & Richards, C. (1999). *The Relationship Between Organisational Culture, Organisational Climate and Managerial Values*. *The International Journal of Public Sector Management*, Vol. 12 No. 7, 1999, pp. 548-564.

Yekeen Adebayo, J., Olayide, R., & Saheed, O. (2012). *Influence of Leadership Styles and Emotional Intelligence on Job Performance of Local Government Workers in Osun State, Nigeria*. *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences* (2012) Vol 3, No. 4.

Zaini, J. (2002). *Iklim Organisasi dan Komitmen Terhadap Program Mesra Polis Diraja Malaysia: Satu Kajian di Ibu Pejabat Polis Daerah Ampang Jaya, Selangor*. Kertas Projek Sarjana Sains UUM.

Zemguliene. J. (2012). *Relationship Between Job Satisfaction and Employee Behavioral Intention Toward Work Performance: Mediation Effect of Communication Content*. *Organizacijų Vadyba: Sisteminiai Tyrimai* 2012.63.