

**Analysis of the Relationship of Worker Attitudes Related to the Implementation of Occupational Safety and Health (K3) Programs on Worker Commitment at Bhumi Nirwana Sentosa Housing Ruko No. 1-2 Jl. East Youth, Campurejo Village, Bojonegoro District, Bojonegoro Regency.**

**Tri Wahyu Sancoko<sup>1</sup>, Ayu Kurnia Ratna Sari<sup>2</sup>, Nova Nevila Rodhi<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil Fakultas Sains dan Teknik Universitas Bojonegoro

<sup>2,3</sup>Dosen Program Studi Teknik Sipil Fakultas Sains dan Teknik Universitas Bojonegoro

**Abstrak**

Beberapa kasus terjadinya kecelakaan di tempat kerja sudah tidak menjadi rahasia umum lagi. Hal demikian bisa muncul karena adanya keterbatasan fasilitas keamanan kerja, juga karena kelemahan pemahaman faktor-faktor prinsip yang perlu diterapkan perusahaan. Filosofi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam memandang setiap pekerja memiliki hak atas perlindungan kehidupan kerja yang nyaman belum sepenuhnya dipahami baik oleh pihak manajemen maupun karyawan, karena itu perlu ditanamkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan sikap pekerja terhadap penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap komitmen pekerja pada perusahaan perumahan Bhumi Nirwana Sentosa Ruko No 1 – 2 Jl. Pemuda Timur Desa Campurejo Kecamatan Bojonegoro Kabupaten Bojonegoro. Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan melaksanakan kewajiban, tanggung jawab, dan janji. Jadi karena sudah mempunyai komitmen maka pekerja wajib melaksanakan apa yang sudah dijanjikan terhadap organisasinya, dengan salah satunya sikap patuh terhadap peraturan perusahaan sangat dibutuhkan dalam pencapaian komitmen yang diharapkan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dengan responden yang didata sebanyak 30 orang dari pekerja pada perumahan Bhumi Nirwana Sentosa Ruko No 1 – 2 Jl. Pemuda Timur Desa Campurejo Kecamatan Bojonegoro Kabupaten Bojonegoro. Teknik sampling yang dipakai adalah metode purposive dengan menggunakan kuesioner dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas dan uji linearitas. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan dan pengaruh yang signifikan antara sikap pekerja terhadap komitmen pekerja dilapangan yang terkait dengan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada perusahaan perumahan Bhumi Nirwana Sentosa Ruko No 1 – 2 Jl. Pemuda Timur Desa Campurejo Kecamatan Bojonegoro Kabupaten Bojonegoro

**Kata Kunci:** K3, Sikap, Komitmen Pekerja.

### ***Abstract***

*Several cases of accidents at work are no longer common knowledge. This can arise because of the limitations of work security facilities, as well as a lack of understanding of the principle factors that need to be applied by the company. The philosophy of occupational safety and health (K3) in viewing every worker as having the right to the protection of a comfortable working life has not been fully understood by both management and employees, therefore it is necessary to inculcate occupational safety and health (K3). This study aims to examine and analyze the relationship between workers' attitudes towards the implementation of occupational safety and health (K3) programs on worker commitment at the housing company Bhumi Nirwana Sentosa Ruko No. 1 – 2 Jl. East Youth, Campurejo Village, Bojonegoro District, Bojonegoro Regency. Basically carrying out commitments is the same as carrying out obligations, responsibilities, and promises. So because they already have a commitment, workers are obliged to carry out what has been promised to their organization, with one of them being obedient to company regulations is needed in achieving the expected commitment. Data was collected through the distribution of questionnaires, with 30 respondents from the workers in the housing estate Bhumi Nirwana Sentosa Ruko No 1 – 2 Jl. East Youth, Campurejo Village, Bojonegoro District, Bojonegoro Regency. The sampling technique used is a purposive method using questionnaires and data testing techniques used in this study include validity and reliability tests, normality tests and linearity tests. The results of this study indicate that there is a significant relationship and influence between workers' attitudes towards worker commitment in the field related to the implementation of occupational safety and health (K3) programs at the housing company Bhumi Nirwana Sentosa Ruko No. 1 – 2 Jl. Eastern Youth, Campurejo Village, Bojonegoro District, Bojonegoro Regency*

***Keywords:*** K3; Attitude; Commitment; Regulation

## **1. Pendahuluan**

Suatu perusahaan berkewajiban mengusahakan agar karyawan memiliki kesadaran dan turut dalam bertanggung jawab atas kelancaran, kemajuan, dan kelangsungan hidup perusahaan. Di samping itu pemerintah bertanggung jawab menciptakan dan memelihara terbinanya hubungan yang serasi antara pengusaha dan karyawan, yang pada gilirannya akan mendorong terwujudnya kelancaran, efisiensi, dan kesinambungan perkembangan perusahaan. Masalah perlindungan tenaga kerja akan semakin meningkat sejalan dengan meningkatnya industrialisasi dan teknologi. Kondisi demikian tentu menuntut perusahaan untuk memberikan perlindungan tenaga kerja untuk semakin baik, ditinjau dari segi hubungan ke tenaga kerja, keselamatan, dan kesehatan dalam bekerja, maupun kesejahteraan tenaga kerja yang dapat berpengaruh pada komitmen pekerja. Akan tetapi ternyata bahwa untuk mencapai tingkat komitmen yang tinggi tidak mudah karena

perusahaan menghadapi berbagai kendala yang antara lain berkaitan dengan sumber daya manusia, yang merupakan faktor amat penting dalam proses produksi.

Kendala yang sering terjadi dalam industri ialah : pemogokan yang menuntut peningkatan kesejahteraan, unjuk rasa dengan berbagai latar belakang, bolos kerja, karyawan tidak bergairah dalam bekerja, dan turn over. Hal itu merupakan indikasi bahwa perusahaan belum dapat memenuhi harapan yang diinginkan karyawan. Dengan kondisi yang demikian, maka akan sulit bagi karyawan untuk mempertahankan komitmennya saat dihadapkan pada alternatif pekerjaan yang lebih menjanjikan harapan yang lebih tinggi. Rendahnya komitmen pada perusahaan merupakan kerugian bagi perusahaan itu sendiri, terutama bila terjadi pada karyawan yang telah dididik dan berpengalaman.

Komitmen karyawan terhadap perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar, di antaranya pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Miner (1988) menyebutkan bahwa bertambah atau berkurangnya komitmen tergantung pada dua hal yaitu sifat karyawan itu sendiri dan karakteristik organisasi kerjanya.

Pentingnya dilakukan usaha-usaha untuk melindungi keselamatan karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya telah mendapat perhatian dari pemerintah dengan dikeluarkannya Undang-Undang Keselamatan Kerja No. 1 tahun 1970. Undang-Undang ini merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Dengan adanya Undang-Undang ini, pemerintah berusaha untuk menanggulangi masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) baik yang menyangkut peraturan perundangan kelembagaan, pengawasan dan aturan penegakan hukumnya. Bahkan di dalam usaha untuk menggugah semua pihak untuk menyadari bahwa program K3 merupakan sesuatu yang mutlak dilaksanakan didalam proses produksi barang dan jasa. Oleh karena itu pemerintah pada tahun 1984 mengadakan suatu program tentang pola kampanye nasional K3, yang dituangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13, tahun 1984 tentang pola kampanye nasional K3, dengan kampanye ini merupakan usaha yang lebih nyata untuk memasyarakatkan dan membudayakan program K3.

Sesuai dengan permasalahan yang telah di rumuskan , maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian adalah :

- Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara sikap pekerja yang terkait dengan penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap komitmen pekerja karyawan.

- Untuk mengetahui sejauh apa pengaruh antara sikap pekerja yang terkait dengan program disiplin Kerja terhadap komitmen kerja karyawan.

## 2. Kajian Pustaka

### a. Definisi Sikap

(Holmbeck, 1997) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya.

Sebagai contoh, seseorang dengan sikap kerja positif tidak akan memperlakukan fasilitas tempat kerja ketika orang tersebut sudah nyaman dengan pekerjaan yang ia kerjakan. Sebaliknya, apabila seseorang memiliki sikap kerja negatif tidak akan nyaman walaupun dengan fasilitas tempat kerja yang terjamin.

### b. Definisi Komitmen Kerja

Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Stephen P. Robbins, 2008). Mowday dalam (Sopiah, 2008) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertindak laku dalam kesediaan menampilkan usaha (Yusuf, 2007). Komitmen kerja merupakan karakteristik personal yaitu dapat diandalkan dan dapat di percaya (Byron, 2010).

Mobley (1979) dalam Umi Narimawati (2005:19), "komitmen organisasi diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik:

- a. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi,
- b. Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi”

Berikutnya (Mowday, 1982) dalam (Spector dan Wiley, 1998) oleh (Sopiah, 2008) mengembangkan suatu skala yang disebut Self Report Scales untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen, yaitu

- a. Penerimaan terhadap tujuan organisasi,
- b. Keinginan untuk bekerja keras, dan
- c. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

### **c. Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

Pengertian K3 Menurut Filosofi Mangkunegara, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur. *Pengertian K3 Menurut Keilmuan* Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah semua Ilmu dan Penerapannya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja (PAK), kebakaran, peledakan dan pencemaran lingkungan. Pengertian K3 Menurut OHSAS 18001:2007 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja maupun orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung dan tamu) di tempat kerja.

”Menurut (Suma'mur, 1992), tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan kinerja.
- b. Menjamin keselamatan orang lain yang berada di tempat kerja.
- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.”

### **3. Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian evaluative dan berdasarkan tingkat eksplanasinya menggunakan jenis penelitian hipotesis. Sedangkan jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan.

Penelitian model ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner. Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Atau yang biasa disebut dengan variabel bebas (X) yaitu variabel yang berpengaruh terhadap variabel tetap

Variabel Independen dalam penelitian ini : (X) Sikap Pekerja Yang Terkait Dengan Penerapan K3

2. Variabel dependen (Y)

Atau yang biasa disebut dengan variabel terikat (Y) yaitu variabel yang besar kecilnya ditentukan oleh variabel besar

Variabel dedependen dalam penelitian ini : (Y) Komitmen Pekerja Kepada Perusahaan.

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

##### 4.1 Karakteristik Profil Responden

Karakteristik Responden Penelitian ini adalah mengambil sampel sebanyak 30 pekerja dari 35 pekerja yang menjadi populasi di proyek Perumahan Bhumi Nirwana Sentosa yang mencakup tenaga kerja kuli, tukang, mandor dan juga tenaga administrasi. Sebagai hasil penelitian ini diberikan tinjauan mengenai karakteristik dalam bentuk tabel identitas responden.

##### 4.2 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk mengetahui rentang jawaban, jawaban minimal, jawaban maximal dan standart devisiation dari setiap butir kuisisioner, dari hasil uji dengan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut ini :

**Analisis Deskriptif Kuisisioner Variabel (X)**

**Tabel 1. Analisis Deskriptif Variabel (X)**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X.1	30	2	5	4.30	.915
X.2	30	3	5	4.43	.728
X.3	30	3	5	4.57	.679
X.4	30	1	5	4.27	.944
X.5	30	1	5	4.53	.860
X.6	30	3	5	4.43	.626
X.7	30	3	5	4.47	.681
X.8	30	3	5	4.40	.621
X.9	30	1	5	4.23	1.104
X.10	30	3	5	4.27	.740
X.11	30	2	5	4.17	.950
X.12	30	2	5	4.17	.791
X.13	30	3	5	4.23	.728
X.14	30	3	5	4.37	.669
X.15	30	1	5	4.40	.932
X.16	30	1	5	4.40	.894
X.17	30	3	5	4.47	.681
X.18	30	1	5	4.40	.855
X.19	30	3	5	4.47	.629
X.20	30	1	5	4.20	1.031
X.21	30	2	5	4.50	.731
X.22	30	1	5	4.27	.907
X.23	30	2	5	4.33	.802
X.24	30	3	5	4.40	.770
X.25	30	1	5	4.13	1.074
X.26	30	2	5	3.97	.890
X.27	30	2	5	4.30	.794
Valid N (listwise)	30				

**Analisis Deskriptif Kuisisioner Variabel (Y)**

**Tabel 2. Analisis Deskriptif Variabel (Y)**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	30	1	5	4.10	1.269
Y.2	30	1	5	4.13	1.306
Y.3	30	1	5	4.17	.950
Y.4	30	3	5	4.47	.571
Y.5	30	1	5	4.23	.774
Y.6	30	3	5	4.53	.571
Y.7	30	3	5	4.47	.571
Y.8	30	1	5	4.30	1.119
Y.9	30	1	5	4.27	1.048
Y.10	30	3	5	4.50	.630
Y.11	30	1	5	4.43	.817
Y.12	30	1	5	4.07	1.172
Y.13	30	1	5	4.43	.858
Valid N (listwise)	30				

#### 4.3 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data digunakan untuk menguji apakah data yang dilolah adalah data yang sesuai dan dapat diunakan sebagai data primer penelitian.

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak kuesioner yang digunakan untuk penelitian. Hasil penelitian dinyatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2015). Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dan nilai rtabel pada alpa 0,5. Dan data dikatakan valid bila nilai R hitung lebih besar dari R tabel.

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel (X)**

Correlations			
no item	Rhitung	Rtabel 5%	Kriteria
1	0,494	0,361	Valid
2	0,549	0,361	Valid
3	0,483	0,361	Valid
4	0,367	0,361	Valid
5	0,699	0,361	Valid
6	0,306	0,361	Tidak Valid
7	0,314	0,361	Tidak Valid
8	0,296	0,361	Tidak valid
9	0,241	0,361	Tidak Valid
10	0,257	0,361	Tidak Valid
11	0,532	0,361	Valid
12	0,499	0,361	Valid
13	0,507	0,361	Valid
14	0,527	0,361	Valid
15	0,446	0,361	Valid
16	0,332	0,361	Tidak Valid
17	0,256	0,361	Tidak Valid

18	0,193	0,361	Tidak Valid
19	0,075	0,361	Tidak Valid
20	0,409	0,361	Valid
21	0,212	0,361	Tidak Valid
22	0,184	0,361	Tidak Valid
23	0,414	0,361	Valid
24	0,365	0,361	Valid
25	0,231	0,361	Tidak Valid
26	0,111	0,361	Tidak Valid
27	0,577	0,361	Valid

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel (Y)**

Correlations			
no item	Rhitung	Rtabel 5%	Kriteria
1	0,590	0,361	Valid
2	0,791	0,361	Valid
3	0,668	0,361	Valid
4	0,256	0,361	Tidak Valid
5	0,115	0,361	Tidak Valid
6	0,342	0,361	Tidak Valid
7	0,338	0,361	Tidak Valid
8	0,289	0,361	Tidak Valid
9	0,285	0,361	Tidak Valid
10	0,280	0,361	Tidak Valid
11	0,026	0,361	Tidak Valid
12	0,248	0,361	Tidak Valid
13	0,593	0,361	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa ada beberapa kuisioner yang tidak valid maka kuisioner tersebut harus dihapus dan tidak digunakan, dan berikutnya

hanya kuisioner yang valid yang akan digunakan untuk data kuisioner skripsi berikutnya.

**b. Uji Reabilitas**

Setiap instrumen variabel memiliki reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60

**Tabel 5. Uji Reabilitas Variabel X**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.746	14

**Tabel 6. Uji Reabilitas Variabel Y**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.757	4

Hasil Pengujian Reabilitas menunjukkan kedua instrumen reabel dibuktikan dengan nilai Cornbach's Alpha Lebih dari 0,60.

**c. Analisis Korelasi**

**Tabel 7. Analisis Korelasi**

Correlations		
	Sikap Pekerja Yang Terkait Dengan Penerapan K3	Komitmen Pekerja Pada Perusahaan
Sikap Pekerja Yang Terkait Dengan Penerapan K3	1	.780
		.682
	30	30
Komitmen Pekerja Pada Perusahaan	.780	1
	.682	
	30	30

Dari data hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa nilai person correlation antara sikap (X) dengan komitmen (Y) dalam kategori sangat signifikan ditunjukkan dengan nilai person correlation senilai 0,780 dengan perbandingan drajat hubungan 0,60-0,799 bernilai sangat kuat. hal ini menunjukkan sikap dan komitmen terdapat dalam kategori tingkat hubungan yang kuat dan penelitian ini memiliki sikap dan komitmen yang bersifat searah, sesuai dengan penelitian terdahulu.

## 5. Kesimpulan

Dari penelitian yang sudah dilakukan dapat ditarik kesimpulan yang diambil dari rumusan masalah tentang hubungan antara sikap pekerja dan pengaruh sikap pekerja terhadap K3 di proyek Perumahan Bhumi Nirwana Sentosa Ruko No. 1-2 Jl. Pemuda Timur Desa Campurejo Kecamatan Bojonegoro Kabupaten Bojonegoro.

1. Terdapat hubungan antara sikap pekerja terkait dengan penerpaan program K3 di proyek Perumahan Bhumi Nirwana Sentosa Ruko No. 1-2 Jl. Pemuda Timur Desa Campurejo Kecamatan Bojonegoro Kabupaten Bojonegoro. Dibuktikan dengan uji linieritas dengan hasil signifikansi linierity yang lebih besae dari 0,05 sesuai dengan penelitian terdahulu.
2. Terdapat pengaruh yang kuat antara sikap pekerja terkait dengan penerapan progtam K3 di proyek Perumahan Bhumi Nirwana Sentosa Ruko No. 1-2 Jl. Pemuda Timur Desa Campurejo Kecamatan Bojonegoro Kabupaten Bojonegoro. Dibuktikan dengan uji korelasi yang memiliki hasil nilai person corelation 0,780 dan jika dibandingkan dengan tabel drajat hubungan.

## 6. Saran

Setelah dilselesaikanya penelitian ini, adapun Saran untuk perusahaan terkait guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman untuk semua indifidu yang ada di dalam proyek.

1. Perlu dilakukan penyuluhan menyeluruh tentang penerapan K3 yang lebih kepada seluruh pekerja yang terkait, agar tercipta keseimbangan antara sikap pekerja terhadap komitmen pekerja di lapangan.
2. Perlu diberikan aturan yang kuat dan sangsi yang tegas terhadap pelanggaran peraturan K3, demi menciptakan lingkungan kerja yang aman dan aman.

## Daftar Pustaka

- Byron, W. (2010). *The Power Priciples*. Yogyakarta: Kanisius.
- Holmbeck, G. N. (1997). Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung*.
- Miner. (1988). *Definisi Kinerja*.
- Narimawati, U. (2005). *Pengaruh Kecocokan Pekerjaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen*

- Organisasional terhadap Intensi Keluar dan Kinerja Dosen. *Disertasi UNPAD, Bandung.*
- Sopiah, S. (2008). Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Pimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Keuangan dan Perbankan, 12(2)*, 308-317.
- Stephen, P. R., David, A. D., & Mary, C. (2008). *Fundamentals of management. Essential concepts and applications*. Pearson Prentice Hall.
- Yusof, R. H. M. (2007). *Relationships between emotional intelligence and organizational commitment and job performance among administrators in a Malaysian Public University* (Doctoral dissertation, Universiti Putra Malaysia).