

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat yang efektif dan efisien, membutuhkan kinerja prima dari penyelenggara pelayanan publik. Pencapaian kinerja prima ini membutuhkan adanya integritas, profesional, netral dan bebas dari tekanan apapun, serta bersih dari praktik KKN pada setiap penyelenggara pelayanan publik. Sehingga mereka mampu menjalankan tugas dan fungsinya sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan penyelenggara pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Kenyataan yang ada di masyarakat dewasa ini beberapa oknum PNS tidak menjalankan tugasnya secara maksimal. Penilaian tersebut didasarkan atas persepsi atau penilaian masyarakat akan PNS yang menghambur-hamburkan uang negara, kurang produktif, rendahnya etos kerja dan ketidakdisiplinan dalam bekerja. Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan penyelesaian kasus kepegawaian tahun 2015 di Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota se Jawa Tengah tercatat pelanggaran disiplin PNS yang telah dijatuhi hukuman disiplin sebanyak 465 PNS (<http://bkd.jatengprov.go.id>, 2016) dengan rincian seperti tabel berikut:

Tabel 1. Pelanggaran Disiplin PNS Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota se Jawa Tengah tahun 2015

No	JENIS PELANGGARAN	JUMLAH
1	Mangkir	174
2	Perceraian tanpa Izin	55
3	Peyalahgunaan wewenang	34
4	Pidana Umum (Narkotika, Asusila, Penipuan, dll	34
5	Pidana Korupsi	14
6	Keanggotaan Parpol	1
7	Perselingkuhan, dll	150
	Jumlah	462

Sumber : <http://bkd.jatengprov.go.id>, 2016

Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memperkirakan 40 persen dari 4,7 juta Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia memiliki kinerja buruk dan akan diminta menjalani pensiun dini (Tempo.co, 2012). Survey dilakukan pula oleh Lembaga Penelitian UNPAD, menunjukkan bahwa tingkat etos kerja dan produktifitas kerja PNS jauh lebih rendah (kurang lebih dalam prosentase 50%) dibandingkan dengan etos kerja dan produktifitas kerja dari pegawai/karyawan yang bekerja di sektor perusahaan swasta (Lemlit UNPAD, 2006).

Pelayanan publik merupakan salah satu perwujudan dari fungsi aparatur Negara sebagai abdi masyarakat. Sesuai amanat Undang-Undang No 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, Pemerintah Kota Surakarta harus mampu melakukan pelayanan publik yang sebaik – baiknya pada masyarakat selaku pengguna pelayanan publik. Pegawai Negeri Sipil merupakan pamong praja, yaitu aparat negara yang merespon dan melayani kebutuhan serta kepentingan masyarakatnya. Pasal 34 Undang-Undang Pelayanan Publik telah mengamanatkan

perilaku pelaksana dalam pelayanan diantaranya yang sesuai dengan masalah diatas adalah profesional, cermat, menjunjung tinggi nilai-nilai akuntabilitas, sesuai dengan kepatutan dan tidak menyimpang dari prosedur.

Harapan tersebut tidak sepenuhnya telah dilakukan oleh Pemerintah Kota Surakarta. PATTIRO Surakarta (soloraya.net, 2013) telah melakukan penggalangan pengaduan secara berkeliling (*mobile complain*) di area publik Kota Surakarta dalam waktu 2 bulan (Nopember-Desember 2012), hasilnya pelayanan publik kesehatan, administrasi kependudukan dan pendidikan adalah yang tertinggi dikeluhkan oleh masyarakat. Masalah sikap petugas pelayanan yang tidak ramah, berbelit-belit dan lambat adalah hal yang paling mendominasi keluhan masyarakat. Berdasarkan hasil pengaduan secara berkeliling ini, keluhan terhadap sikap petugas menjadi ranking 2 tertinggi sebesar 5,11% setelah keluhan terhadap waktu pelayanan dengan banyak pengaduan sebesar 6,2%. Selain itu, sikap petugas yang tidak responsif, fasilitas pelayanan yang belum representatif untuk kelompok rentan dan masalah waktu pelayanan membuat masyarakat kurang puas.

Peneliti telah melakukan studi awal pada bulan Januari-Februari 2017, yaitu dengan melakukan wawancara pada Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai dan Kasubid Pembinaan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta. *Focus Group Discussion* pada pengelola kepegawaian di beberapa kelurahan dan kecamatan kota Surakarta. Observasi pada saat pelaksanaan tugas di beberapa kelurahan kota Surakarta, selain itu peneliti juga

melakukan studi pada beberapa data – data kepegawaian yang berada di SIMPEG (Sistem Informasi Kepegawaian) BKD Kota Surakarta.

Berdasar hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai BKD Kota Surakarta pada tanggal 24 Januari 2017, Pemerintah Kota Surakarta berupaya keras untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menindak tegas bagi oknum PNS yang melakukan tindak indisipliner. Pemerintah Kota Surakarta bertindak tegas terhadap perilaku indisipliner PNS dengan menjatuhkan hukuman disiplin. Berikut adalah data mengenai kedisiplinan.

Tabel 2. Data Perilaku Indisipliner PNS Pemerintah Kota Surakarta

TAHUN	Pemberhentian sebagai PNS	Pembebasan dari Jabatan	Penurunan Pangkat
2013	2	2	5
2014	5	0	2
2015	0	0	7
2016	3	2	5

Sumber : SIMPEG (Sistem Informasi Pegawai BKD Kota Surakarta), 2017

Dari data tersebut, perilaku ketidakdisiplinan mangkir atau tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah memiliki jumlah yang paling besar dibanding jenis tindak indisipliner yang lain.

Selanjutnya disampaikan oleh Kasubid Pembinaan Pegawai BKD Kota Surakarta daalam wawancara pada tanggal 26 Januari 2017, unit kerja yang cukup menjadi perhatian terkait kedisiplinan PNS yaitu PNS lingkup Kecamatan dan Kelurahan. Hal ini mengingat unit kerja Kecamatan dan Kelurahan menjadi garda terdepan dalam pelayanan publik bagi masyarakat. Sebelumnya, pernah terdapat komplain dari masyarakat tentang kantor kelurahan yang belum buka di pagi hari untuk melakukan pelayanan kependudukan. Dari kondisi tersebut, BKD

melakukan monitoring atau inspeksi mendadak (sidak) khususnya di Kelurahan dan kecamatan. Dari data sidak tanggal 1 September 2015 dan tanggal 8 September 2015 terdapat 9 kelurahan yang belum buka dan belum siap melakukan pelayanan pada jam masuk kerja. Selain itu, pada saat sidak terdapat beberapa PNS yang tidak hadir tanpa keterangan yang sah yaitu sidak tanggal 1 September 2015 terdapat PNS sebanyak 63 orang tidak hadir tanpa keterangan yang sah dan sidak tanggal 8 September 2015 terdapat PNS sebanyak 49 orang tidak hadir tanpa keterangan yang sah.

Dalam proses *Focus Group Discussion* (FGD) yang diikuti oleh bagian kepegawaian di Kecamatan dan Kelurahan pada 7 Februari 2017 menyampaikan bahwa terdapat PNS di instansinya yang kadang terlambat masuk kerja. Beberapa alasan yang seringkali disampaikan yaitu ban sepeda motor bocor, mengantar anak ke sekolah, lembur karena kegiatan warga di malam hari, namun juga terdapat oknum PNS yang seringkali terlambat dengan alasan yang terkesan dibuat – buat.

Selain itu, disampaikan juga bahwa terdapat PNS di Kecamatan dan Kelurahan yang memiliki kinerja kurang optimal, sebagai contoh saat pegawai yang lain melakukan pelayanan pada masyarakat, namun PNS tersebut justru cuma duduk, baca koran, menonton televisi dan terkadang keluar pada saat jam kerja. Padahal tugas pelayanan di Kantor Kecamatan dan Kelurahan menjadi tanggung jawab semua pegawai kelurahan dan kecamatan. Selain itu diungkapkan juga dalam forum FGD, PNS menjadi kurang bersemangat dalam bekerja karena merasa sudah tua atau sudah merasa menjelang pensiun.

Perilaku PNS yang buruk dan kinerja yang rendah tersebut merupakan bagian dari perilaku pegawai yang tidak memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Saks (2006) mengemukakan bahwa dalam kehidupan sehari-hari dapat dijumpai fenomena karyawan yang tidak memiliki keterikatan kerja, yaitu karyawan yang didefinisikan sebagai sosok yang melepaskan diri dari pekerjaan mereka, tidak terikat secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan peran mereka. Markos dan Sridevi (2010) menyatakan bahwa karyawan yang tidak memiliki keterikatan mungkin akan berputar (membuang-buang usaha dan bakat mereka pada tugas-tugas yang mungkin menjadi masalah), tidak menunjukkan komitmen penuh, memisahkan diri, serta memiliki keraguan lebih jauh tentang organisasi mereka.

Keterikatan pegawai dibutuhkan oleh setiap organisasi. Perusahaan dengan karyawan yang memiliki keterikatan kerja, akan mendapatkan berbagai keuntungan. Robertson dan Markwick (2009) menjelaskan karyawan yang *engage* adalah individu yang puas dan mendapatkan pemenuhan dari peran pekerjaan mereka, merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan membantu perusahaan untuk berhasil, memahami kontribusi pribadi dan dapat mengkaitkannya dengan keberhasilan perusahaan, merasa berkomitmen untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya, memiliki keinginan untuk terlibat pada apa yang terjadi di perusahaan, memiliki rasa bangga bekerja untuk perusahaan, dan berbicara banyak mengenai perusahaan sebagai tempat yang mempekerjakannya serta pelayanan perusahaan terhadap dirinya.

Markos dan Sridevi (2010) menyebutkan bahwa keterikatan pegawai dapat mempengaruhi retensi karyawan, produktifitas, profotabilitas, loyalitas pelanggan dan keselamatan kerja. Seorang karyawan dengan keterikatan yang tinggi akan memiliki kepedulian dan memahami konteks bisnis dan bekerja bersama rekannya untuk memperbaiki kinerja dalam kelompok kerjanya demi keuntungan perusahaan.

Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 telah mengatur sistem manajemen dan fungsi kepemimpinan dalam menegakkan disiplin PNS serta mencegah perilaku ketidakterikatan pegawai. Seperti yang telah disampaikan oleh McBain (2007) bahwa yang menjadi penggerak ketidakterikatan pegawai adalah satunya yaitu manajemen dan kepemimpinan, sehingga pemimpin organisasi diharapkan memiliki beberapa ketrampilan diantaranya komunikasi, memberi *feedback*, penilaian kinerja serta pemberian penghargaan. Kinerja baik dari pemimpin akan dapat meningkatkan keterikatan pegawai. Selain itu, pemimpin yang memiliki keterikatan pegawai mendorong pekerja untuk memiliki keterikatan pegawai pula (Wellins, dkk, 2008).

Namun, selain faktor sistem manajemen dan kepemimpinan, terdapat juga faktor sumber pribadi (*personal resources*) dan karakteristik karyawan yang menjadi faktor pendorong munculnya perilaku keterikatan pegawai. Shuck dan Albornoz (2008) mengidentifikasi empat faktor keterikatan pegawai, yaitu: lingkungan kerja, atasan, karakteristik karyawan, dan kesempatan untuk belajar. Selain itu, Albrecht (2010) dalam bukunya *Handbook of Employee Engagement*, menganalisis hasil penelitian *cross sectional* yang dilakukan oleh Bakker dan

Demerouti (2007) mengenai berbagai pendorong keterikatan pegawai, yaitu: *job demands* (tuntutan pekerjaan), *job resources* (sumber kerja), dan *personal resources* (sumber pribadi).

Berkaitan dengan *personal resources* (sumber pribadi), Rothman dan Welsh (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “*Employee Engagement : The role of psychological conditions*”, menunjukkan bahwa kebermaknaan (*psychological meaningfulness*) menjadi salah satu kondisi psikologis yang mempengaruhi seseorang ketika mengalami keterikatan (*engage*), disamping kondisi psikologis yang lain yaitu ketersediaan (*availibility*) dan keamanan (*safety*). Kondisi psikologis ini bersumber pada pribadi pegawai. Ketiga kondisi ini membentuk bagaimana seseorang melakukan peranannya sebagai pegawai.

Kebermaknaan (*psychological meaningfulness*) dideskripsikan sebagai perasaan yang diterima dari hasil penggunaan energi fisik, kognitif, maupun emosional. Seseorang merasa dirinya bermakna apabila ia berguna dan berharga bagi organisasinya, sebaliknya kurangnya kebermaknaan terhadap pekerjaan membentuk perasaan kurang diharapkan sehingga peran dalam pekerjaan juga kurang dapat dikembangkan. Pemaknaan diri yang baik ini membuat seseorang merasa tidak terpisahkan dengan pekerjaannya, sehingga membentuk komitmen dan keterikatan dengan organisasi (Chalofsky & Krishna, 2009). Kebermaknaan kerja menjadi penting bagi karyawan, karena karyawan yang menemukan makna dalam pekerjaan mereka cenderung lebih puas, *engaged*, dan pada gilirannya menjadi lebih produktif.



Penelitian tersebut senada dengan Oliver & Rothman (2007) yang meneliti tentang “*Antecedents of Work Engagement in Multinational Oil Company*”, yang menunjukkan bahwa kebermaknaan berhubungan signifikan terhadap keterikatan kerja. Selanjutnya Rothman (2010) melakukan penelitian yang berjudul “*Factors Associated with Employee Engagement in South Africa*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor terkait keterikatan pegawai di Afrika Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebermaknaan berhubungan positif dengan keterikatan kerja. Penelitian lain oleh Rothman (2013) yang berjudul “*Calling, Work Role Fit, Psychological Meaningfulness and Work Engagement among Teacher in Zambia*” yang menggunakan sampel para guru dari beberapa sekolah di Zambia menunjukkan bahwa ada hubungan antara kebermaknaan dengan keterikatan kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, penulis melakukan penelitian yaitu “Pengaruh Pelatihan Kebermaknaan Kerja Untuk Meningkatkan Keterikatan Pegawai Pada PNS di Lingkup Kecamatan Dan Kelurahan Pemerintah Kota Surakarta.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengajukan rumusan masalah sebagai berikut: Apakah pelatihan kebermaknaan kerja dapat meningkatkan keterikatan pegawai bagi PNS di lingkup kecamatan dan kelurahan Pemerintah Kota Surakarta?

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui efektifitas Pelatihan Kebermaknaan Kerja dalam meningkatkan keterikatan pegawai bagi PNS di lingkup kecamatan dan kelurahan pemerintah kota surakarta.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan kajian baru dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya berkaitan dengan keterikatan pegawai dan kebermaknaan kerja bagi pegawai negeri sipil.

### **2. Manfaat praktis**

Penelitian ini akan memberi manfaat untuk beberapa pihak, yaitu bagi Pemerintah Kota Surakarta yaitu diharapkan kinerja PNS semakin optimal sehingga pelayanan pada masyarakat juga menjadi lebih baik. Bagi partisipan penelitian ini akan memberikan pengetahuan dan *insight* untuk dapat memaknai bekerja menjadi lebih baik. Penelitian ini juga bermanfaat bagi peneliti lain yaitu dapat memberikan pengetahuan tentang alternatif metode yang dapat diterapkan untuk meningkatkan keterikatan pegawai yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

#### **D. Keaslian Penelitian**

Keterikatan pegawai dan kebermanaan kerja telah menjadi kajian dalam penelitian sebelumnya. Di luar negeri penelitian tentang keterikatan pegawai yang dihubungkan dengan kebermanaan kerja telah banyak dilakukan, namun di Indonesia penelitian tentang keterikatan pegawai yang dihubungkan dengan kebermanaan kerja belum banyak dilakukan. Tetapi, secara khusus penelitian yang terkait dengan keterikatan pegawai telah banyak diteliti di Indonesia. Hal tersebut dapat terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Keaslian Penelitian

No	Peneliti	Judul	Tujuan	Metode	Hasil
1.	Kurnianingrum (2015)	Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Organisasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> (Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang)	<input type="checkbox"/> Mengetahui Hubungan Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Organisasi Terhadap <i>Employee Engagement</i>	<input type="checkbox"/> Kuantitatif	<input type="checkbox"/> Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee Engagement</i> <input type="checkbox"/> Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> <input type="checkbox"/> Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i>
2.	Meiyanto, IJK dan Norpina S. (2015)	Pengaruh <i>Job Enrichment</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> melalui <i>Psychological Meaningfulness</i> sebagai Mediator. Yogyakarta.	<input type="checkbox"/> Mengetahui pengaruh terhadap <i>Employee Engagement</i> melalui <i>Psychological Meaningfulness</i> sebagai Mediator	<input type="checkbox"/> Kuantitatif	<input type="checkbox"/> <i>Job Enrichment</i> memiliki hubungan yang signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> melalui <i>Psychological Meaningfulness</i> sebagai Mediator. <input type="checkbox"/> Terdapat peningkatan tingkat pengaruh yaitu 4,3%, dari 27,2% tanpa <i>psychological meaningfulness</i> sebagai mediator menjadi 31,5% dengan <i>psychological meaningfulness</i> sebagai mediator.
3.	Rothman dan Welsh (2013)	“Employee Engagement : The Role of Psychological Condition”	<input type="checkbox"/> Mengetahui peran kondisi psikologi terhadap engagement seseorang	<input type="checkbox"/> Kualitatif	<input type="checkbox"/> Kondisi psikologis seseorang mempengaruhi tingkat engagement seseorang, yaitu kebermaknaan ( <i>psychological meaningfulness</i> )
4.	Rothman (2013)	“Calling, Work Role	<input type="checkbox"/> Mengetahui hubungan	<input type="checkbox"/> Kuantitatif	<input type="checkbox"/> “ <i>Calling</i> ”, peran kerja dan

		Fit, Psychological Meaningfulness and Work Engagement among Teacher in Zambia”		antara “Calling”, peran kerja dan kebermanaan terhadap keterikatan kerja pada guru di Zambia		kebermaknaan berhubungan signifikan terhadap keterikatan kerja pada guru di Zambia	
5.	Oliver & Rothman (2007)	“Antecedent of Work Engagement in Multinational Oil Company”	<input type="checkbox"/>	Mengetahui antecedent keterikatan kerja pada karyawan perusahaan multinasional minyak	<input type="checkbox"/>	Kuantitatif <input type="checkbox"/>	Kebermaknaan kerja berhubungan signifikan terhadap keterikatan kerja
6.	Rothman (2010)	“Factor Associated with Employee Engagement in South Africa”	<input type="checkbox"/>	Mengetahui faktor – faktor terkait employee engagement pada karyawan di Afrika Selatan	<input type="checkbox"/>	Kuantitatif <input type="checkbox"/>	Terdapat faktor – faktor yang berhubungan signifikan terhadap keterikatan pegawai, salah satunya kebermaknaan ( <i>psychological meaningfulness</i> )
7.	May Gilson dan Harter (2004)	“The Psychological Condition of Meaningfulness, Safety and Availability and the engagement of human spirit at work”	<input type="checkbox"/>	Mengetahui signifikansi hubungan kebermaknaan, keamaan dan ketersediaan terhadap engagement seseorang	<input type="checkbox"/>	Kuantitatif <input type="checkbox"/>	Kebermaknaan, keamaan dan ketersediaan memiliki hubungan yang signifikan terhadap engagement seseorang

Penelitian yang dilakukan oleh May, Gilson dan Harter (2004) yang berjudul "*The Psychological Conditions of Meaningfulness, safety and availability and the engagement of human spirit at work*" menyatakan bahwa kebermaknaan (*psychological meaningfulness*) menjadi salah satu kondisi psikologis yang memengaruhi seseorang ketika mengalami *engage*, disamping kondisi psikologis lain yaitu ketersediaan (*availability*) dan keamanan (*safety*).

Selanjutnya, hal tersebut diperkuat oleh penelitian Rothman dan Welsh (2013) yang berjudul "*Employee Engagement : The role of psychological conditions*". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi psikologis mampu memengaruhi tingkat keterikatan pegawai seseorang, yaitu kebermaknaan (*psychological meaningfulness*), ketersediaan (*availability*) dan keamanan (*safety*).

Penelitian senada dilakukan Rothman (2010) melakukan penelitian yang berjudul "*Factors Associated with Employee Engagement in South Africa*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor terkait keterikatan pegawai di Afrika Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebermaknaan berhubungan positif dengan keterikatan kerja.

Secara khusus, Oliver & Rothman (2007) meneliti keterikatan kerja pada karyawan perusahaan minyak multinasional yang berjudul "*Antecedents of Work Engagement in Multinational Oil Company*", yang menunjukkan bahwa kebermaknaan berhubungan signifikan terhadap keterikatan kerja. Dalam penelitian lainnya, Rothman (2013) yang berjudul "*Calling, Work Role Fit, Psychological Meaningfulness and Work Engagement among Teacher in Zambia*", dengan sampel para guru dari beberapa sekolah di Zambia. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kebermaknaan (*Psychological Meaningfulness*) dengan keterikatan pegawai.

Di Indonesia penelitian yang berkaitan dengan keterikatan pegawai dan kebermaknaan kerja masih terbatas. Penelitian yang dilakukan oleh Meiyanto dan Norpina (2015), dengan menjadikan kebermaknaan sebagai mediator, menunjukkan bahwa *job enrichment* berpengaruh positif terhadap keterikatan pegawai melalui peningkatan *psychological meaningfulness* sebagai mediator. Hal tersebut terlihat dari peningkatan tingkat pengaruh yaitu 4,3%, dari 27,2% tanpa *psychological meaningfulness* sebagai mediator menjadi 31,5% dengan *psychological meaningfulness* sebagai mediator. Penelitian tentang makna kerja, secara khusus telah diteliti oleh Rizaka dan Saptoto (2015), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara makna kerja dengan kinerja.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian – penelitian sebelumnya khususnya dalam hal metode dan partisipan penelitian. Penelitian yang berkaitan dengan keterikatan pegawai sebelumnya menggunakan metode korelasional sedangkan penelitian ini menggunakan metode eksperimen. Selain itu, partisipan penelitian sebelumnya sebagian besar berasal dari *privat employee* (karyawan swasta), namun partisipan dalam penelitian ini berasal dari *public employee* (Pegawai Negeri Sipil).