

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Work engagement (keterikatan kerja) adalah hal yang sangat penting untuk dimiliki setiap karyawan, pentingnya keterikatan kerja bukanlah tanpa alasan, hal tersebut didasari pada manfaat besar yang diberikannya terhadap perusahaan (Ramadhan & Sembiring, 2014).

Keterikatan kerja sendiri dapat didefinisikan sebagai kondisi mental yang positif pada karyawan dan memuaskan semua yang berkaitan dengan pekerjaannya dapat dilihat dari beberapa ciri yaitu, semangat, dedikasi dan penghayatan (Schaufeli & Bakker, 2004).

Berbagai pengukuran dilakukan untuk menggali lebih dalam mengenai keterikatan kerja. Suyani (2012) salah satu yang telah melakukan penelitian menemukan bahwasanya keterikatan kerja seorang karyawan yang semakin tinggi berkorelasi langsung dengan kinerja perusahaan yang semakin tinggi, selain itu keterikatan kerja juga berhubungan dengan tingkat *turnover* yang rendah pada karyawan inti sehingga membuat perusahaan mejadi stabil.

Rachmawati (2013) mengatakan bahwa keterikatan kerja yang dimiliki karyawan sangat berkaitan erat dengan *outcome* penting suatu perusahaan seperti, produktivitas kerja karyawan, keuntungan yang didapatkan perusahaan, loyalitas karyawan, serta kepuasan pelanggan, untuk itu perusahaan perlu untuk memperhatikan keterikatan kerja yang dimiliki karyawannya.

White (Rachmawati, 2013) mengatakan apabila seorang karyawan tidak memiliki keterikatan kerja, maka akan timbul perilaku-perilaku negatif seperti, karyawan tidak bekerja efektif dan efisien, tidak menunjukkan komitmen penuh terhadap pekerjaannya, tidak tertarik untuk melakukan perubahan dalam organisasi, serta selalu khawatir terhadap segala bentuk evaluasi yang dilakukan perusahaan, seperti survei kinerja. Perilaku negatif tersebut tentunya akan membuat perusahaan tidak berjalan optimal dan tidak menutup kemungkinan perusahaan tersebut tidak dapat mencapai tujuan seperti yang sudah ditetapkan.

Towers Watson Global Workforce Study (2014), telah melaksanakan pengukuran terhadap 32.000 karyawan dari berbagai belahan dunia termasuk didalamnya beberapa karyawan dari Indonesia menemukan bahwa hanya 40% karyawan yang memiliki keterikatan kerjapenuh terhadap pekerjaannya.

Hasil pengukuran yang dilakukan pada tahun 2014, jika dibandingkan dengan pengukuran serupa yang dilakukan Towers Watson Global Workforce Study (2012), sebenarnya menunjukkan peningkatan, yang mana pada saat itu hanya 35% karyawan yang memiliki keterikatan kerja penuh terhadap pekerjaannya.

Peningkatan angka keterikatan kerja, seperti temuan penelitian yang sudah dijelaskan di atas, tentunya tidak lantas membuat kita puas begitu saja, mengingat penelitian yang dilakukan tersebut adalah skala dunia. Bisa dibayangkan hanya beberapa karyawan Indonesia saja yang ikut mewakili populasi seluruh karyawan dari Indonesia dalam pengukuran tersebut. Sebagai peneliti seharusnya kita juga harus terus melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan dan pengukuran

keterikatan kerja, hal tersebut selaras dengan apa yang diungkapkan Bakker (2011) bahwa masih banyak hal yang perlu dipelajari terkait keterikatan kerja.

Berbeda dengan riset dari Towers Watson Global Workforce Study, riset yang dilakukan Gallup Inc (2013) menyatakan bahwa hanya 13% karyawan yang memiliki keterikatan kerja diseluruh dunia. Indonesia sendiri hanya 8% dari karyawannya yang memiliki keterikatan kerja. Artikel keluaran Gallup Inc tersebut, melengkapi artikelnya dengan beberapa tulisan yang mengkaji mengenai hasil riset yang ditemukan dan membaginya berdasarkan regional negara yang ada di dunia, ironisnya untuk regional Asia Tenggara, Indonesia adalah negara dengan tingkat keterikatan kerja karyawan paling rendah dan menjadi sorotan utama dalam artikel yang membahas regional Asia Tenggara tersebut.

Aon Hewit (2017) membandingkan angka keterikatan kerja karyawan dari tahun ke tahun untuk skala global, dari 2015 sampai 2016 angka keterikatan kerja karyawan turun 2%. Asia Pasifik yang mana Indonesia juga termasuk di dalamnya, berdasar penelitian tersebut terbukti mengalami penurunan 3%. Indonesia secara khusus berdasarkan penelitian itu, juga mengalami penurunan dalam hal keterikatan kerja yang dimiliki karyawan sebesar 3%.

Hasil penelitian dari Shabrina dan Mardiawan (2017) juga mengatakan bahwa 70% karyawan di sebuah perusahaan yang menjadi tempat mereka melakukan penelitian memiliki keterikatan kerja yang rendah dan hanya 30% dari karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

Peneliti melakukan wawancara awal sebagai upaya untuk mengetahui lebih jauh terkait kondisi yang sebenarnya dari keterikatan kerja karyawan,

wawancara yang dilakukan melibatkan delapan orang karyawan dari PT. A dan PT. B dengan rincian seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1
Informasi Dasar Subjek Wawancara:

Nama Perusahaan	Jumlah	Inisial
PT A	3	N,B,G
PT B	5	A,F,T,C,S
Jenis Kelamin		
Laki-laki	6	A,T,F,G,S,C
Perempuan	2	N,B
Usia		
25	3	A,N,G
27	1	T
28	2	F,C
40	2	B,S
Masa Kerja		
1 thn	2	T,F
2 thn	4	A,G,N,C
≥ 3 thn	2	B,S
Posisi/Jabatan		
Staf/Pelaksana	8	A,N,G,T,F,C,B,S
Divisi		
Humas	3	A,T,B
Keuangan	3	G,N,C
Marketing	1	S
Logistik	1	F

Aspek keterikatan kerja yang pertama adalah *vigor* (semangat), semangat sendiri dapat diartikan sebagai, energi yang tinggi, ketangguhan mental dan keinginan untuk memberikan usaha maksimal dalam menyelesaikan tugasnya serta ketahanan dalam menghadapi kesulitan saat bekerja (Schaufeli & Bakker, 2004). Berdasarkan wawancara yang dilakukan, subjek A merasa bahwa belum melakukan upaya maksimal dalam menjalankan pekerjaannya serta menyatakan

bahwa dalam bekerja sering sekali dengan setengah hati, hal tersebut serupa dengan apa yang dirasakan subjek T dan F. Subjek N dan G sendiri, merasa apabila menghadapi sebuah tugas yang sulit, subjek cenderung menghindarinya dan lebih memilih melakukan tugas lain yang lebih mudah. Sebaliknya subjek C,B dan S merasa bahwa telah mengeluarkan kemampuan terbaik untuk menyelesaikan tugas, subjek S dan B menyatakan bahwa setiap kesulitan dalam pekerjaan pasti memiliki jalan untuk menyelesaikannya, bisa dilakukan dengan meminta bantuan rekan kerja.

Rangkuman wawancara diatas menandakan bahwa subjek A, T, N, F dan G belum mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna, serta menandakan bahwa subjek juga belum memiliki ketahanan dalam menghadapi masalah mereka saat bekerja sehingga dapat dikatakan subjek tersebut belum memenuhi aspek semangat.

Aspek selanjutnya adalah, aspek *dedication* (dedikasi), Dedikasi sendiri adalah rasa antusias, terinspirasi, bangga serta perasaan tertantang dari pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). Berdasarkan wawancara yang dilakukan, subjek N menyatakan bahwa waktu pagi menurutnya sering sekali datang terlalu cepat dan rasa malas untuk berangkat bekerja yang dirasakannya sangat luar biasa, subjek N, F dan T sama-sama mengakui seringnya mereka terlambat untuk sampai di tempat kerja. Subjek A mengaku jarang terlambat meskipun tetap pernah mengalaminya dan subjek A menyatakan bahwa tidak ada perasaan bangga untuk pekerjaan yang sedang dilakoninya. Subjek S,G,B dan C mengaku tidak pernah terlambat dengan

sengaja, serta subjek S dan B juga merasa bahwa pekerjaan yang sedang mereka lakoni sangat mereka banggakan.

Berdasarkan rangkuman wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa subjek A, N, F dan T belum memenuhi aspek dedikasi pada keterikatan kerja, ditandai dengan ketiadaan rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakoninya, perilaku sering terlambat, antusiasme yang rendah ditandai dengan rasa malas untuk berangkat bekerja.

Selanjutnya, aspek yang terakhir adalah, aspek *absorption* (penghayatan), penghayatan adalah konsentrasi yang secara penuh, senang hati serta asyik dalam melaksanakan pekerjaan sehingga waktu berjalan terasa sangat cepat, serta perasaan sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaan atau tugas (Schaufeli & Bakker, 2004). Berdasarkan wawancara yang dilakukan subjek N mengaku bahwa dirinya bekerja hanya untuk mengumpulkan uang yang akan digunakan untuk melanjutkan pendidikan, subjek N, F, A, dan G merasa bahwa perputaran waktu terasa sangat lama, meski subjek subjek A mengaku bahwa pernah merasakan waktu tidak terasa beralu begitu saja namun subjek mengaku lebih sering merasa perputaran waktu yang sangat lama disebabkan kebosanan saat bekerja. Subjek T mengaku sering menonton untuk mengusir rasa bosan dan menghabiskan waktu kerjanya. Subjek S,C,B, mengaku bahwa waktu yang berputar saat mereka mengerjakan tugas tidak terasa berlalu dengan cepat dan tanpa disadari.

Berdasarkan rangkuman wawancara di atas, subjek N, F, A, T dan G belum memiliki aspek penghayatan pada keterikatan kerja, ditandai dengan

perasaan yang lama terhadap perputaran waktu saat mereka bekerja serta perilaku pengalihan waktu kerja untuk hal di luar kepentingan pekerjaan.

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan, ditemukan bahwa lima dari delapan subjek, belum memenuhi semua aspek keterikatan kerja sehingga secara sederhana, dapat dikatakan lima dari delapan subjek tersebut memiliki keterikatan kerja yang rendah. Rendahnya keterikatan kerja berdasarkan wawancara yang dilakukan dilihat dari beberapa indikator yang muncul seperti perasaan malas, perilaku terlambat dan kurangnya antusias serta ketiadaan rasa bangga, selanjutnya adalah konsentrasi yang rendah dan penggunaan waktu bekerja untuk hal lain menandakan kurangnya penghayatan yang merupakan yang dimiliki subjek. Padahal, keterikatan kerja adalah hal yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan seperti yang ditemukan Suyani (2012), bahwa keterikatan kerja karyawan yang tinggi berkorelasi langsung dengan kinerja perusahaan yang semakin tinggi pula.

Pengaruh keterikatan kerja terhadap pendapatan finansial suatu organisasi sangat signifikan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Aon Hewit (2015) yang menyatakan bahwa peningkatan angka keterikatan kerja yang ada pada karyawan di perusahaan mereka sebesar 5% memberikan imbas kepada penghasilan finansial perusahaan yang meningkat sebesar 3%, jelas bahwa pengaruh keterikatan kerja terhadap pendapatan finansial secara statistik sangat signifikan dan konsisten.

Yulianti (2016) menyatakan bahwa keterikatan kerja dapat ditingkatkan dengan *organizational trust*, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Lienardo dan Setiawan (2017), yang menyatakan bahwa

organizational trust memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap keterikatan kerja berdasarkan hasil penelitian tersebut penulis melihat bahwa kepercayaan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan atau organisasi (*organizational trust*) dapat membantu meningkatkan keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Penelitian ini berfokus pada hubungan antara *organizational trust* dan keterikatan kerja. Banyaknya penelitian yang sudah dilakukan mengenai keterikatan kerja memang tidak bisa dipungkiri. Beberapa penelitian sudah melihat dan membuktikan hubungan antara *organizational trust* dan *work engagement* namun menurut peneliti sendiri, waktu, tempat serta kondisi kerja yang berbeda akan memberikan hasil yang berbeda pula, selain hal tersebut alasan peneliti mengangkat topik ini adalah karena belum terlalu banyak topik ini diangkat untuk penelitian dalam negeri. Berdasarkan penjelasan di atas maka, yang menjadi fokus dalam penelitian ini ditujukan untuk melihat, apakah ada hubungan antara kepercayaan pada organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan ?.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini bertujuan untuk mengungkap secara mendalam dan khusus tentang hubungan antara kepercayaan pada organisasi dan keterikatan kerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat yang akan dibagi menjadi dua, kedua manfaat yang dimaksud adalah sebagai berikut:

a) Manfaat teoritis

Manfaat yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk memperkaya literatur psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai kedua *variable* yang diangkat dalam penelitian ini baik kepercayaan pada organisasi maupun keterikatan kerja. Selain untuk memperkaya literatur, penelitian ini juga akan bermanfaat untuk mengklarifikasi penelitian serupa yang sudah dilakukan pada waktu sebelumnya.

b) Manfaat praktis

Manfaat praktis yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada organisasi atau industri, tentang pentingnya organisasi atau industri tersebut menjaga kepercayaan karyawan mereka baik kepercayaan terhadap atasan, rekan kerja serta organisasi itu sendiri, secara khusus dalam hal penelitian secara langsung dikaitkan dengan salah satu hal yang penting bagi perusahaan yaitu keterikatan kerja, mulai dari semangat, penghayatan maupun dedikasi yang ada dalam diri karyawan. Manfaat selanjutnya adalah untuk membantu para karyawan agar mereka senantiasa memiliki kepercayaan terhadap organisasi atau industri tempat mereka bekerja agar perusahaan tersebut lebih menghargai apa yang sudah mereka kerjakan, karena bagaimanapun

kedua hal tersebut adalah sebuah hubungan timbal balik yang tidak terelakkan.

C. Keaslian

Penelitian mengenai keterikatan kerja sudah beberapa kali dilakukan, baik oleh peneliti dalam negeri maupun luar negeri. Penelitian Yulianti (2016) adalah salah satu contohnya, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menyebarkan angket kepada 100 pekerja dibagian produksi, penelitian ini sendiri bertempat di Surabaya, alat ukur yang digunakan adalah *utrecht work engagement scale* (UWES) milik Schaufeli dkk (2003). Penelitian ini juga mengangkat *organizational trust* sebagai salah satu variabel bebasnya, pengukurannya dilakukan menggunakan 3 dimensi dari (Mayer dkk, 1995).

Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Hough, Green dan Plumlee (2016), penelitian ini mengambil 375 sampel yang terdiri dari karyawan dan manager, dari berbagai jenis kelamin, usia, bidang perusahaan dan berbagai ras. Sampel dari penelitian ini 32.7% adalah laki-laki dan 67.3% adalah perempuan, karyawan penuh waktu 66.5% sedangkan karyawan paruh waktu 33.5%. metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan menyebarkan angket, data yang didapat dianalisis menggunakan metode statistik *Partial Least Squares (PLS) Structural Equation Modeling (SEM)*. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur keterikatan kerja adalah skala yang sudah di validasi oleh Buckingham dan Coffman (1999), sedangkan untuk *organizational trust* menggunakan skala yang disusun oleh Vanhala dkk (2011) yang terdiri dari 3 sub-skala, dengan total 16 item.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Ugwu, Onyishi dan Rodriguez-Sanches (2013) yang membahas tentang keterikatan karyawan dan kepercayaan terhadap organisasi. Terdapat 715 orang karyawan dari bank dan divisi produksi di Enugu, sebuah daerah di tenggara Nigeria yang berpartisipasi dalam penelitian ini, 566 berasal dari 7 bank berbeda dikota tersebut sedangkan 149 yang lain berasal dari 4 perusahaan farmasi yang bertugas dibagian produksi, dari 715 subjek penelitian tersebut 53.1% merupakan perempuan sedangkan sisanya adalah laki-laki, kriteria usia responden adalah 21-50 tahun dengan rata-rata usia 36.4 tahun, dengan masa kerja rata-rata 3.57 tahun. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur keterikatan karyawan adalah *utrech work engagement* (UWES-9) versi pendek yang dikembangkan (Schaufeli dkk, 2002; Schaufeli & Bakker, 2010) skala dengan versi pendek tersebut terdiri dari 9 item. Kepercayaan terhadap organisasi sendiri diukur menggunakan *Organizational Trust Index* (OTI) yang dikembangkan oleh Shockley-Zalabak dkk (1999), skala tersebut terdiri dari 29 item yang dikembangkan dari 5 dimensi kepercayaan milik Mishra (1996).

Terakhir, penelitian yang dilakukan oleh Mase dan Tyokyaa (2014) yang bertajuk keterikatan kerja, kepercayaan terhadap organisasi dan resiliensi. Penelitian tersebut memiliki sampel sebanyak 202 orang tenaga kesehatan baik yang bekerja di rumah sakit umum maupun yang membuka praktek sendiri di Makurdi, salah satu kota di Nigeria. Subjek terdiri dari 52.5% laki-laki dan 45.0% adalah perempuan dan 2.5% tidak menyebutkan jenis kelamin mereka. Subjek terpecah lagi sesuai status pernikahan mereka, 42.6% merupakan karyawan yang

belum menikah dan 42.6% sudah menikah, 7.9% adalah mereka yang sudah berpisah dengan pasangan, 6.4% merupakan karyawan yang kehilangan pasangannya, sedangkan sisanya 0.5% tidak menuliskan status perkawinannya. Pengukuran dalam penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan *utrech work engagement* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) yang terdiri dari 17 item untuk mengukur keterikatan kerja, sedangkan untuk mengukur kepercayaan terhadap organisasi, penelitian ini menggunakan *Organizational Trust Index* (OTI) yang dikembangkan lewat lima dimensi kepercayaan, skala tersebut terdiri dari 29 item.

Keaslian yang dimaksudkan oleh peneliti adalah tentang hal baru apa yang ditawarkan dalam penelitian ini, selanjutnya akan dibagi menjadi empat sub-poin, sebagai upaya untuk mempermudah pemahaman tentang keaslian yang dimaksudkan, keempat bahagian yang dimaksudkan adalah sebagai berikut:

1. Topik

Penelitian dengan topik keterikatan kerja sebagai variabel tergantung sudah banyak dilakukan, beberapa penelitian bahkan memiliki topik serupa pada variabel bebas yang diangkat dalam penelitian ini yakni kepercayaan pada organisasi. Contohnya adalah penelitian Yulianti (2016) dengan judul *procedural justice, organizational trust, organizational identification* dan pengaruhnya pada *employe engagement*. *Employe engagement* yang dimaksud dalam penelitian tersebut serupa dengan keterikatan kerja yang ada dalam penelitian ini, namun pada variabel *organizational trust* yang dimaksudkan

dalam penelitian tersebut adalah kepercayaan terhadap atasan atau pemimpin mereka saja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ugwu, Onyishi dan Rodriguez-Sanches (2013) yang berjudul *linking organizational trust with employee engagement : the role of psychological empowerment*. Penelitian yang dilakukan Hough, Green dan Plumlee (2016) yang berjudul *impact of ethics environment and organizational trust on employee engagement*. Terakhir penelitian Mase dan Tyokyaa (2014) dengan judul *resilience and organizational trust as correlates of work engagement among health workers in Makurdi Metropolis*. Penelitian tersebut secara keseluruhan memiliki topik yang serupa dengan penelitian ini yang ingin melihat hubungan antara keterikatan kerja dan kepercayaan pada organisasi.

2. Teori

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah, teori Bakker (2011) untuk keterikatan kerja dan untuk *organizational trust* menggunakan teori Cummings dan Bromiley (1996).

Sedangkan teori yang digunakan penelitian Yulianti (2016) menggunakan teori Bakker, dkk (2002) keterikatan kerja, sedangkan untuk *organizational trust* menggunakan teori Mayer, Davis dan Schoorman (1995) untuk keterikatan kerja.

Penelitian yang dilakukan Ugwu, Onyisi dan Rodriguez-sanches (2013) menggunakan teori Bakker, dkk (2002) keterikatan kerja, sedangkan untuk *organizational trust* menggunakan teori Shockley-Zalabac dkk (1999).

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Hough, Green dan Plumlee (2016) menggunakan teori Sahoo dan Mishra (2012) untuk keterikatan kerja, sedangkan untuk *organizational trust* menggunakan teori Vanhala dkk (2011).

Terakhir penelitian yang dilakukan Mase dan Tyokyaa (2014) menggunakan teori Schaufeli dan Bakker (2010) untuk keterikatan kerja dan menggunakan teori Mishra dan Morrissey (1990) untuk *organizational trust*.

3. Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) milik Schaufeli dan Bakker (2004) untuk keterikatan kerja dan menggunakan *organizational trust inventory-short form* (OTI-SF) sudah divalidasi oleh Cumming dan Bromiley (1996) untuk mengukur kepercayaan pada organisasi.

Penelitian Yulianti (2016) menggunakan alat ukur *Utrech Work Engagement Scale* (UWES) milik Schaufeli dkk (2003) untuk keterikatan kerja sedangkan untuk *organizational trust* diukur menggunakan 3 dimensi dari Mayer dkk(1995). Penelitian Ugwu, Onyisi dan Rodriguez-sanches (2013) menggunakan UWES-9 milik Schaufeli dkk (2002) untuk mengukur keterikatan kerja sedangkan untuk *organizational trust* menggunakan *the organizational trust index* (OTI) yang dikembangkan oleh Shockley-Zalabak dkk (1999).

Penelitian Hough, Green dan Plumlee (2016) menggunakan skala keterikatan kerja yang sudah divalidasi oleh Buckingham dan Coffman (1999) sedangkan untuk *variable organizational trust* diukur menggunakan skala yang disusun oleh Vanhala dkk (2011).

Terakhir, penelitian yang dilakukan Mase dan Tyokyaa (2014) menggunakan *utrech work engagement* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) untuk mengukur keterikatan kerja, untuk *organizational trust* sendiri penelitian tersebut menggunakan *Organizational Trust Index* (OTI) yang disusun lewat lima dimensi kepercayaan.

4. Subjek

Penelitian Yulianti (2016) mengambil subjek penelitian dari karyawan sebuah perusahaan di Surabaya yang secara spesifik adalah pekerja dibagian produksi. Penelitian Ugwu, Onyisi dan Rodriguez-sanches (2013) mengambil subjek karyawan dari beberapa industri dan bank dengan rentang usia 20-50 tahun dan berjumlah 715 subjek dari hasil jumlah antara subjek yang berasal dari bank dan pekerja bagian produksi di industri farmasi di Nigeria. Penelitian yang dilakukan Hough, Green dan Plumlee (2016) mengambil subjek penelitiannya secara acak antara menejer dan karyawan biasa baik yang bekerja penuh maupun yang paruh waktu dengan jumlah subjek sebanyak 375 orang.

Terakhir adalah penelitian yang dilakuakn Mase dan Tyokyaa (2014) dengan subjek penelitian sebanyak 202 orang tenaga kesehatan baik yang bekerja di rumah sakit umum maupun yang membuka praktek sendiri di Makurdi, salah satu kota di Nigeria, subjek tersebut terdiri dari berbagai jenis kelamin dan status pernikahan.