

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2019), sumber daya manusia adalah aset terpenting organisasi karena seluruh aktivitas organisasi dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya secara optimal agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi sektor publik, Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan penting sebagai pelaksana kebijakan pemerintah sekaligus penyelenggara pelayanan publik. ASN dituntut tidak hanya memiliki kompetensi yang baik, tetapi juga memiliki komitmen terhadap organisasi sehingga mampu memberikan pelayanan yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Salah satu bentuk komitmen yang sangat dibutuhkan adalah komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi sehingga pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap bekerja serta memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Menurut John P. Meyer dan Natalie J. Allen, komitmen afektif merupakan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui rasa memiliki, kebanggaan terhadap organisasi, dan

keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Konsep ini menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi akan lebih terdorong untuk mempertahankan keanggotaannya dan berkontribusi secara positif terhadap organisasi (Meyer & Allen, 1997). Selain itu, penelitian Agustina, Pradesa, dan Putranto (2021) menjelaskan bahwa komitmen afektif berkaitan dengan kesejahteraan emosional pegawai serta motivasi pelayanan publik dalam organisasi sektor publik.

Pegawai yang memiliki komitmen afektif tinggi umumnya akan bekerja dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk mendukung tujuan organisasi, sehingga keberadaan komitmen afektif menjadi penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi sektor publik. Penelitian Muhammad dan Abdillah (2022) juga menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap pimpinan, institusi, dan rekan kerja memberikan pengaruh positif terhadap komitmen afektif pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman, tenang, dan optimal dalam melaksanakan tugas organisasi.

Berdasarkan observasi awal pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, masih ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa keterikatan pegawai terhadap organisasi belum sepenuhnya optimal. Secara ideal, ASN diharapkan memiliki loyalitas, disiplin, tanggung jawab, serta keterlibatan tinggi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun dalam praktiknya, masih terdapat pegawai yang kurang aktif dalam kegiatan organisasi, kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan

pekerjaan, serta cenderung bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban formal. Selain itu, pada beberapa kegiatan organisasi masih ditemukan keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan kurang optimalnya partisipasi pegawai dalam kerja sama tim. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan organisasi dengan kondisi nyata yang terjadi di lapangan.

Selain permasalahan komitmen afektif pada organisasi, kondisi lingkungan kerja non fisik juga masih perlu mendapatkan perhatian. Dalam pelaksanaan pekerjaan, komunikasi dan koordinasi kerja antarpegawai pada beberapa bagian organisasi belum berjalan secara optimal sehingga memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Hubungan kerja yang kurang harmonis serta lemahnya kerja sama tim dapat memengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja dan berdampak pada menurunnya semangat kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengamatan awal, sebagian pegawai juga terlihat kurang terdorong untuk memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai masih belum sepenuhnya optimal.

Berbagai kondisi tersebut menunjukkan adanya indikasi bahwa komitmen afektif pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen masih perlu ditingkatkan. Rendahnya keterlibatan pegawai, kurang optimalnya lingkungan kerja non fisik, serta motivasi kerja yang belum maksimal diduga menjadi faktor yang memengaruhi keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk

menganalisis pengaruh *Person-Organization Fit* dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen afektif dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Komitmen afektif merupakan salah satu bentuk keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui rasa memiliki, loyalitas, kebanggaan terhadap organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen afektif tinggi cenderung lebih aktif dalam bekerja, memiliki tanggung jawab yang lebih baik, serta bersedia memberikan kontribusi lebih bagi organisasi. Sebaliknya, rendahnya komitmen afektif dapat menyebabkan menurunnya keterlibatan pegawai dalam organisasi, rendahnya loyalitas kerja, serta kurang optimalnya pelaksanaan tugas organisasi. Kondisi yang terjadi pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen menunjukkan adanya indikasi bahwa komitmen afektif pegawai masih perlu ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih optimal.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi komitmen afektif adalah *Person-Organization Fit*, yaitu tingkat kesesuaian antara nilai individu dengan nilai organisasi. Pegawai yang merasa bahwa nilai, tujuan, dan karakteristik pribadinya sesuai dengan organisasi cenderung lebih nyaman dalam bekerja dan lebih mudah membangun keterikatan emosional terhadap organisasi. Selain *Person-Organization Fit*, lingkungan kerja non fisik juga diduga memengaruhi komitmen afektif pegawai. Lingkungan kerja non fisik

yang baik, seperti komunikasi kerja yang harmonis, hubungan kerja yang kondusif, serta kerja sama tim yang baik dapat menciptakan kenyamanan kerja bagi pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat memengaruhi semangat kerja dan menurunkan keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Selain berpengaruh secara langsung terhadap komitmen afektif, *Person-Organization Fit* dan lingkungan kerja non fisik juga diduga memengaruhi komitmen afektif melalui motivasi kerja. Pegawai yang merasa sesuai dengan organisasi dan bekerja dalam lingkungan kerja yang nyaman cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih aktif, bertanggung jawab, dan memiliki keterlibatan yang lebih besar dalam organisasi. Oleh karena itu, motivasi kerja diduga memiliki peran penting dalam menjelaskan hubungan antara *Person-Organization Fit* dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen afektif pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen afektif merupakan salah satu aspek penting dalam perilaku organisasi karena berkaitan dengan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, loyalitas kerja, serta keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Hardani Dwi Jayanti (2022) menjelaskan bahwa kesesuaian antara nilai individu dengan nilai organisasi atau *Person-Organization Fit* memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen afektif

pada organisasi. Penelitian tersebut menegaskan bahwa ketika individu merasa memiliki kesesuaian nilai, tujuan, budaya, dan lingkungan kerja dengan organisasi, maka tingkat komitmen afektif pegawai akan meningkat. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara individu dan organisasi dapat menimbulkan ketidaknyamanan kerja, rendahnya loyalitas, serta tingginya keinginan untuk keluar dari organisasi. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa komitmen afektif dipengaruhi oleh keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi yang muncul melalui kenyamanan kerja, kesesuaian budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Sementara itu, penelitian Muhammad Amin (2022) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen afektif pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja mampu menjadi variabel intervening dalam hubungan antara keadilan distributif kompensasi dan keadilan prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif. Penelitian tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen afektif pegawai terhadap organisasi. Namun, penelitian tersebut lebih berfokus pada aspek keadilan kompensasi dan belum mengintegrasikan variabel *Person-Organization Fit* sebagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi maupun komitmen afektif pegawai.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa penelitian mengenai komitmen afektif telah banyak dilakukan, namun masih terdapat beberapa celah penelitian (*research gap*). Pertama, masih

terdapat inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh kesesuaian individu dengan organisasi atau pekerjaan terhadap komitmen afektif. Penelitian Jayanti (2022) menunjukkan adanya hubungan positif antara *Person-Organization Fit* dan komitmen organisasi, sedangkan penelitian Romadhon dkk. (2025) menemukan bahwa *person job-fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Kedua, penelitian sebelumnya lebih banyak menggunakan variabel keadilan kompensasi, pengalaman kerja, dan *person job-fit*, sedangkan penelitian yang mengintegrasikan *Person-Organization Fit*, motivasi kerja, dan komitmen afektif secara simultan masih relatif terbatas. Ketiga, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan swasta atau pegawai honorer, sehingga masih diperlukan penelitian pada konteks organisasi pemerintahan atau ASN untuk memperoleh pemahaman yang lebih kontekstual mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif pegawai.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif pegawai dalam organisasi. Komitmen afektif merupakan bentuk keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi yang dapat memengaruhi loyalitas, disiplin kerja, motivasi kerja, serta kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan. Rendahnya komitmen afektif pegawai dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, rendahnya kepedulian terhadap pencapaian tujuan organisasi, berkurangnya inisiatif dalam bekerja, serta menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, organisasi

memerlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen afektif pegawai agar mampu mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.

Selain itu, kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi (*Person-Organization Fit*) menjadi isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia modern. Organisasi tidak hanya membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi teknis, tetapi juga pegawai yang memiliki kesesuaian nilai, budaya kerja, tujuan, dan orientasi dengan organisasi. Ketidaksesuaian antara individu dan organisasi dapat menimbulkan ketidaknyamanan kerja, rendahnya motivasi, konflik internal, serta lemahnya komitmen pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, ketika pegawai merasa cocok dengan budaya dan nilai organisasi, maka akan muncul rasa memiliki, kenyamanan kerja, dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Oleh sebab itu, penelitian mengenai pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap komitmen afektif menjadi penting untuk dilakukan, khususnya dalam konteks organisasi yang menuntut stabilitas dan loyalitas pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, yang merupakan perangkat daerah dengan tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pertanian, ketahanan pangan, peternakan, penyuluhan, serta pengelolaan sarana dan prasarana pertanian.

Berdasarkan data kepegawaian tahun 2025, jumlah pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen sebanyak 124 orang, terdiri atas 48 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 25 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian

Kerja (PPK), 8 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan 43 PPPK Paruh Waktu. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan objek penelitian pada pegawai ASN yang berada di 6 bidang, yaitu Sekretariat (Umum dan Kepegawaian (Umpeg), Keuangan, Perencanaan), Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan (TPHP), Ketahanan Pangan (KP), Penyuluhan, Sarana dan Prasarana (Sarpras), serta Peternakan dan Kesehatan Hewan (PKH). Ke-6 bidang tersebut dipilih karena memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan program kerja dinas dan melibatkan koordinasi yang intensif antarsatuan kerja, sehingga kesesuaian nilai organisasi, lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen pegawai menjadi aspek yang penting untuk dikaji.

Tabel 1.1
Populasi Penelitian Berdasarkan Unit Kerja Lingkup Dinas

Bidang / Bagian	PNS	PPPK	PPPK PW	Jumlah
Sekretariat	2	-	-	2
Umpeg	4	1	10	15
Keuangan	2	1	-	3
Perencanaan	2	1	1	4
TPHP	3	3	4	10
KP	4	2	3	9
Penyuluhan	4	-	1	5
SARPRAS	4	1	2	7
PKH	9	-	4	13
Jumlah Populasi	35	8	25	68

Sumber: Data Kepegawaian Distapang Kabupaten Kebumen Tahun 2025

Pemilihan lokasi penelitian juga didasarkan pada adanya perbedaan karakteristik pekerjaan, tugas, serta tanggung jawab pada setiap bidang. Kondisi tersebut memungkinkan adanya perbedaan persepsi pegawai mengenai kesesuaian nilai organisasi, lingkungan kerja, maupun motivasi

kerja yang pada akhirnya dapat memengaruhi tingkat komitmen afektif mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen afektif ASN pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Di sisi lain, hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan antara *Person-Organization Fit*, lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan komitmen afektif organisasi masih menunjukkan hasil yang belum konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa *Person-Organization Fit* dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap komitmen afektif, sedangkan penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan masih adanya *research gap*, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut dengan menempatkan motivasi kerja sebagai variabel intervening untuk menjelaskan hubungan antarvariabel tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh *Person-Organization Fit* dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen afektif organisasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen menjadi penting untuk dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor publik, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen dalam merumuskan kebijakan yang mampu meningkatkan motivasi kerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, komitmen afektif merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan keterikatan emosional, loyalitas, dan kontribusi pegawai terhadap organisasi. Komitmen afektif diduga dipengaruhi oleh *Person-Organization Fit* dan lingkungan kerja non fisik, serta diperkuat melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Person-Organization Fit* dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen afektif dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Person-Organization Fit* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen?
3. Apakah *Person-Organization Fit* berpengaruh terhadap Komitmen Afektif pada pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen?
4. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Komitmen Afektif pada pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen?

5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif pada pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen?
6. Apakah *Person-Organization Fit* berpengaruh terhadap Komitmen Afektif melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen?
7. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Komitmen Afektif melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Untuk mengarahkan penelitian agar lebih fokus dan sesuai tujuan, maka batasan masalah dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini membatasi populasi penelitian pada pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen
2. Variabel pada penelitian ini dibatasi pada *Person-Organization Fit*, lingkungan non fisik, dan motivasi kerja sebagai berikut :

- a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif dalam penelitian ini mengacu pada keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi.

Pada penelitian ini dibatasi pada komitmen afektif menurut Meyer & Allen (1997) adalah:

- 1) Rasa memiliki terhadap organisasi
- 2) Keterikatan emosional dengan organisasi

- 3) Kebanggaan terhadap organisasi
- 4) Keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi
- 5) Kesiediaan berkontribusi bagi organisasi

b. *Person-Organization Fit*

Person-Organization Fit dalam penelitian ini mengacu pada kesesuaian antara nilai individu dengan nilai organisasi.

Pada penelitian ini dibatasi pada *Person-Organization Fit* menurut Kristof (1996) adalah :

- 1) Kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi
- 2) Kesesuaian tujuan individu dengan tujuan organisasi
- 3) Kesesuaian kebutuhan individu dengan apa yang diberikan organisasi
- 4) Kesesuaian karakteristik individu dengan budaya organisasi

c. *Lingkungan Kerja Non Fisik*

Lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini merujuk pada kondisi psikologis dan sosial yang dirasakan pegawai dalam bekerja.

Pada penelitian ini dibatasi pada lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2017) adalah:

- 1) Hubungan antar pegawai
- 2) Hubungan antara atasan dan bawahan
- 3) Komunikasi dalam organisasi
- 4) Suasana kerja (kenyamanan psikologis)
- 5) Kerjasama tim

d. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan variabel intervening yang menjelaskan dorongan kerja pegawai.

Pada penelitian ini dibatasi pada motivasi kerja menurut teori McClelland (Munir, 2022) adalah:

- 1) *Need for Achievement* (kebutuhan berprestasi)
- 2) *Need for Affiliation* (kebutuhan berafiliasi)
- 3) *Need for Power* (kebutuhan berkuasa)

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Motivasi Kerja pada pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.
2. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja pada pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Komitmen Afektif pada pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.
4. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Afektif pada pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

5. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif pada pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.
6. Mengetahui pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Komitmen Afektif melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.
7. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Afektif melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang diberikan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi akademisi penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *Person-Organization Fit*, lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan komitmen afektif dalam organisasi sektor publik.
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi acuan dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh *Person-Organization Fit*, kondisi lingkungan kerja non fisik, serta motivasi kerja dalam memengaruhi komitmen afektif pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi pihak dinas terkait dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai kondisi sumber daya manusia di lingkungan dinas, khususnya terkait dengan tingkat kesesuaian nilai pegawai dengan organisasi, kondisi lingkungan kerja non fisik, serta motivasi kerja yang dimiliki pegawai.

