**HUBUNGAN ANTARA *FLOW EXPERIENCE* DENGAN *JOB***

***PERFORMANCE* PADA KARYAWAN PT X**

***THE CORRELATION BETWEEN FLOW EXPERIENCE AND JOB PERFORMANCE OF THE X COMPANY EMPLOYEES***

**Sufi Diqi Tsauri, Sri Muliati Abdullah, Nikmah Sofia Afiati**

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

sdtsauri@gmail.com

+6282322317054

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *flow experience* dengan *job performance* pada karyawan PT X. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara *flow experience* dengan *job performance*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan paruh waktu/ penuh waktu (setidaknya 20 jam/ minggu). Pengambilan subjek dilakukan dengan metode *puposive sampling*. Pengambilan data penelitian ini dengan menggunakan dua skala, yaitu Skala *Flow Experience* dengan Skala *Job Performance*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data penelitian diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,441 dengan p = 0,002 (p < 0,005) yang berarti ada hubungan positif antara *flow experience* dengan *job performance* pada karyawan PT X. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. *Flow* memberikan pengaruh sebesar 19,5% terhadap baik buruknya *peformance* karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini masih ada 80,5% pengaruh dari faktor lain dimana faktor tersebut tidak menjadi fokus utama dalam penelitian ini diantaranya, faktor *job characteristics*, faktor *service quality*.

**Kata Kunci: *flow*, karyawan, *performance***

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between flow experience and job performance on employees PT X. The hypothesis of this study is that there is a significant relationship between flow experience and job performance. The subjects in this study were 40 part-time/full-time employees (at least 20 hours/week). Intake of the subject was carried out using the puposive sampling method. Retrieval of research data using two scales, the Flow Experience Scale and the Job Performance Scale. The data analysis technique using the product moment correlation from Karl Pearson. Based on the analysis of research data obtained a correlation coefficient of 0.441 with p = 0.002 (p < 0.005), which means there is a positive relationship between flow experience and job performance on employees PT X. Thus, the hypothesis that has been proposed in this study is declared accepted. Flow has an effect of 19.5% on the good and bad performance of employees. Based on the results of this study, there is still 80.5% influence from other factors where these factors are not the main focus in this study, including job characteristics and service quality factors.*

***Keywords: employees, flow, performance***

**PENDAHULUAN**

Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut perusahaan untuk menyusun kembali strategi bisnisnya. Setiap pelaku usaha di setiap kategori bisnis dituntut untuk memiliki kepekaan terhadap setiap perubahan yang terjadi dan menempatkan orientasi kepada kepuasan pelanggan sebagai tujuan utama (Kotler, 2005), itu artinya perusahaan bersaing untuk memasarkan produk atau jasanya secara lebih baik, lebih cepat, dan lebih murah dibandingkan dengan pesaing bisnisnya atau menciptakan produk yang unik dan berbeda yang tidak dapat diproduksi oleh pesaing. Untuk membantu dalam memenangkan persaingan bisnis terutama dalam pemasaran produk dan jasa, penerapan teknologi inforamasi dan komunikasi ini sangat diperlukan, seperti yang dikemukakan Bestari (2003) bahwa cara terbaik untuk mempertahankan pasar adalah dengan terus berinovasi.

Maka dari itu, perusahaan akan terus berupaya meningkatkan kesuksesan dan nilai kompetitifnya di mata pelanggannya. Adanya penetrasi *smartphone* melonjak tajam, adopsi *internet* pun semakin besar, dan cara mengakses informasi dari cara yang konvensional, berubah menjadi cara *digital*. Sebab itulah, saat ini banyak individu memanfaatkan kemajuan teknologi begitu juga perusahaan yang menggunakan teknologi untuk bersaing dalam bidang bisnis dengan memanfaatkan perdagangan elektronik (*e-commerce*). Menurut Vermaat & Cashman (2007), perdagangan secara elektronik (*electronic commerce*), juga dikenal sebagai *e-commerce*, mengacu pada transaksi bisnis yang berlangsung melalui jaringan elektronik seperti *internet*. Siapapun yang memiliki sambungan ke *internet*, dapat mengakses *computer* dan *gadget*, serta memiliki cara untuk membayar produk atau jasa yang mereka beli, dapat berpartisipasi dalam *e-commerce*.

Dilansir dari sumber databoks.katadata.co.id, Lembaga riset asal Inggris, Merchant Machine, menerbitkan daftar sepuluh negara *e-commerce* dengan pertumbuhan tercepat di dunia. Indonesia berada di urutan teratas, dengan peningkatan 78% pada tahun 2018. Kemudian, dilansir dari bisnis.com yang ditulis oleh Peni Widiarti, 2019 menyatakan bahwa “Industri percetakan Tanah Air hingga akhir tahun ini diproyeksikan bisa tumbuh sekitar 10% karena banyak didorong oleh momen pemilihan umum, tahun ajaran baru, hingga perkembangan industri rumah tangga.” Dari adanya data tersebut dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi seperti *e-commerce* akhirnya merambah semua kategori, tak terkecuali dunia *photo printing*. Dengan adanya pertumbuhan industri percetakan di Tanah Air tersebut jugan menyebabkan persaingan industri di bidang *photo printing* yang kompetitif ditunjukkan dari berbagai macam pilihan produk yang tersedia di pasar. Beberapa produk diantaranya *Photobook, Wedding Book, School Year Book*. PT X merupakan salah satu perusahaan swasta di Indonesia yang menantang perusahaan lain di Indonesia maupun perusahaan yang ada di negara lain untuk bersaing mengeluarkan produk tersebut. Sejalan dengan pendapat Kotler (2000), hal inilah yang di manfaatkan PT X, yaitu dengan berangkat dari fenomena yang ada sekarang ini dimanfaatkan sebagai peluang bisnis.

Berdasarkan hasil wawancara dari CEO PT X, perusahaan ini pertama kali memulai produksi pada tahun 2017. Spesialisasi Photostory adalah *Photobook, Wedding Book, School Year Book, Umrah Book, E-Commerce, Reseller,* dan *Printing Vendors*. Hasil produksi dipasarkan ke berbagai kota dan daerah yang ada di Indonesia dengan kejelian dalam menembak segmen pasar. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut harus memiliki kualitas yang baik. Oleh sebab itu, karyawan PT X dituntut harus siap bekerja keras, pelayanan terbaik, teliti, dan rapi dalam bekerja. Keunikan PT X dari perusahaan sejenis lainnya adalah melanjutkan tradisi cetak foto untuk disimpan dalam album yang bebas dibuka kapan saja, tanpa harus menyalakan laptop atau hp terlebih dahulu, atau bahkan apabila *gadget* dalam keadaan baterai lemah atau memori yang penuh. Banyak penyedia jasa cetak foto ijazah, formulir, atau sertifikat yang mengharuskan customer untuk datang ke gerai cetak khusus pas foto.

Cetak foto bisa menjadi solusi mengamankan kenangan untuk berjaga-jaga jika file *digital* terserang virus atau hilang. Berangkat dari fenomena tersebut, PT X memiliki keunikan tersendiri dengan cara kerjanya, pemesan cukup mengirimkan sejumlah foto yang ingin dicetak di website resmi, lalu tim dari PT X akan mengolahnya menjadi album foto dengan tema yang sesuai dan menarik. PT X memiliki sejumlah paket cetak album maupun cetak produk lainnya dan harganya pun terbilang terjangkau. Hasil produksi dipasarkan ke berbagai kota dan daerah yang ada di Indonesia dengan kejelian dalam menembak segmen pasar. Target pasar utama PT X sendiri adalah *reseller*, selain itu juga menyasar pada *customer* secara langsung. Maka dari itu produk yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut harus memiliki kualitas yang baik. Lebih lanjut, karyawan PT X dituntut harus siap bekerja keras, pelayanan terbaik, teliti, dan rapi dalam bekerja.

Dapat mengidentifikasi setiap pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya dan merasa terlibat dalam pekerjaan adalah hal yang menjadi dasar karyawan untuk mewujudkan target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tak lain dengan adaptasi teknologi. Kemudian, salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan tersebut adalah dengan menentukan strategi sumber daya manusia dan pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri dengan cara yang lebih baik sejalan dengan visi perusahaan.

Dari penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak lepas dari aktifitas orang-orang di dalamnya yang dalam hal ini adalah SDM perusahaan. SDM di dalam suatu organisasi, instansi, atau perusahaan, merupakan hal yang sangat krusial sebagai penggerak dalam mempertahankan, mengarahkan, dan mengembangkan perusahaan. Mengacu pada perkembangan tersebut, karyawan diharapkan memiliki kualitas kerja yang baik. Secara konkret, dari hal tersebut dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki *job performance* yang baik atau berprestasi akan membawa keuntungan dan kemajuan pada perusahaan. Maka dari itu, penting memiliki karyawan yang cakap dan menciptakan keunggulan kompetitif (Aboazoum, Nimran, & Musadieq, 2015).

Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para karyawan di perusahaan tersebut tidak memiliki kualitas *job performance* yang baik. Secara etimologi *job performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan, atau dapat diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi kinerja. Koopmans dkk. (2012) mendefinisikan *job performance* sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. *Job performance* ini lebih menekankan pada pola perilaku dan tindakan karyawan dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Hal ini berisi perilaku yang berada dibawah kontrol dari individu itu sendiri, kecuali perilaku tersebut dipengaruhi oleh lingkungannya. Selain itu, *job performance* disampaikan oleh Veithzal (2010) bahwa “Perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang diciptakan oleh karyawan sesuai dengan posisinya dalam perusahaan” *Performance* mengacu pada pekerjaan yang telah diselesaikan individu sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya, serta tujuan organisasi dan ekspektasi *performance* perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

Dimensi yang dinilai dalam *job performance* menurut Koopmans dkk. (2014) meliputi *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior*. Maka dari itu dimensi *job performance* yang baik ini dapat diperoleh karyawan berdasarkan pendekatan yang relatif komprehensif serta perbedaan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu. Mengikuti Koopmans dkk. (2014), peneliti akan mendefinisikan masing-masing dimensi ini. Yang pertama adalah *task performance*, yang mengacu pada "perilaku yang berkontribusi pada produksi barang atau penyediaan layanan". Kemudian tinjauan yang dilakukan oleh Koopmans dkk. (2011) adalah yang termasuk indikator *task performance*, seperti menyelesaikan tugas pekerjaan, menjaga pengetahuan tetap *up-to-date*, bekerja secara akurat dan rapi, perencanaan dan pengorganisasian, dan pemecahan masalah, dengan lainnya.

Selain itu, menurut Rotundo dan Sackett (2002) *task performance* mengacu pada kemampuan karyawan untuk melakukan tugas-tugas dasar atau khusus. Kompetensi karyawan dapat membantu mereka untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditentukan oleh perusahaan (Aguinis, 2013). Jika karyawan memiliki rencana untuk menyelesaikan tugas, tahu bagaimana menyelesaikan tugas, mengatur dan mengelola tugas, maka dapat dikatakan memiliki *task performance*.

Terkait dimensi *contextual performance* yaitu perilaku karyawan untuk melakukan tugas yang bukan merupakan tanggung jawab utama mereka, tetapi perilaku yang dimunculkan secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (Rotundo & Sackett, 2002). Pada dimensi *contextual performance* karyawan diharapkan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berubah, perubahan teknologi, dan prosedur baru dalam rangka memecahkan tantangan secara kreatif. Karyawan harus dapat mengatur waktu mereka sendiri untuk memberikan *job performance* yang berkualitas baik. Dengan demikian, tugas-tugas ekstra, upaya inisiatif, dan yang terkait dengan perhatian, daya tahan, dan dedikasi karyawan dalam bekerja merupakan bagian dari dimensi *contextual performance* (Koopmans dkk., 2011).

Berdasarkan penjelasan tentang dimensi yang dikemukakan oleh Koopmans dkk. (2014) bahwa dimensi yang harus dimiliki dan dikelola oleh perusahaan yaitu *task performance* dan *contextual performance* karena dengan memiliki dua dimensi tersebut, karyawan dapat membantu produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan task performance mengacu pada kemahiran individu yang dengannya individu melakukan aktivitas yang berkontribusi pada 'inti teknis' organisasi. Kontribusi ini dapat bersifat langsung (misalnya, dalam kasus pekerja produksi), atau tidak langsung (misalnya, dalam kasus manajer atau personel staf). *Contextual performance* mengacu pada kegiatan yang tidak berkontribusi pada inti teknis tetapi yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis di mana tujuan organisasi dikejar.

*Contextual performance* tidak hanya mencakup perilaku seperti membantu rekan kerja atau menjadi anggota organisasi yang dapat diandalkan, tetapi juga memberikan saran tentang cara meningkatkan prosedur kerja (Motowidlo, 1993). Kemudian, *performance* karyawan dikatakan baik jika dilihat dari kemampuan karyawan untuk membuat perencanaan sebelum melakukan pekerjaannya, cara menyelesaikan pekerjaannya, beradaptasi dengan situasi kerja yang baru, ketekunan, inisiatif, motivasi, dan dedikasi yang tinggi dalam bekerja. Hal ini juga membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan komunikasi dan hubungan interpersonal yang baik (Koopmans dkk., 2014).

Pada wawancara awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 22 Maret 2021 dengan CEO PT X mengatakan bahwa *performance* karyawan khususnya bagian produksi terbilang baik. Dalam setiap harinya karyawan mampu memenuhi target perusahaan yang terlihat dari pencapaian target perusahaan dalam setiap hari oleh bagian produksi, sedangkan karyawan bagian lainnya selesai mengerjakan tugas sebelum *due date*, hal tersebut bertahan hingga mendapatkan akumulasi pencapaian target setiap bulannya 100% dalam jangka waktu 4 bulan terakhir terhitung dari akhir Desember 2020. Karyawan tidak hanya harus bersaing untuk mencapai target, tetapi juga memperhatikan kualitas hasil pekerjaan, atau kualitas pekerjaan tersebut layak. *Performance* karyawan juga terlihat dari seberapa baik pekerja menguasai tugasnya, jujur tentang apa yang mereka lakukan, dapat berkolaborasi, disiplin, dan memiliki kehadiran sehari-hari yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan di PT X bahwa karyawan memiliki *task performance* yaitu mengembangkan rencana kerja. Setiap tim memiliki strategi untuk memenuhi tugasnya. Karyawan selalu mengikuti *briefing* harian maupun mingguan dan memahami bagaimana mereka harus melakukan untuk menyelesaikan tugas, yaitu memilih tugas yang mendesak, memahami apa yang perlu dilakukan dalam manajemen dan organisasi, yaitu saling berkoordinasi dan bekerja sama satu sama lain.

Berkaitan dengan dimensi *contextual performance* hasil wawancara yang dilakukan yaitu karyawan dapat beradaptasi dengan situasi yang tidak terduga dalam proses menyelesaikan tugas. Tetapi tidak semua karyawan dapat beradaptasi. Karyawan berinisiatif untuk membantu dan tidak merasa kesulitan ketika perlu membantu rekan kerjanya, karena setiap karyawan telah menguasai keterampilan dasar saat bekerja, sehingga dapat mempercepat proses penyelesaian keterampilan tersebut dan memberikan hasil kerja sesaui dengan *job description* berdasarkan kemampuan karyawan tersebut. Namun tidak semua karyawan mau berpartisipasi dengan membantu rekan kerjanya karena mereka lebih suka melakukan kegiatan lain. Karyawan juga memiliki kemampuan komunikasi yang baik, karena dalam menjalankan tugasnya harus berkoordinasi dengan rekan kerja maupun divisi lain.

Berkaitan dengan hal di atas tentu perusahaan mengharapkan karyawan tidak memiliki dimensi *counterproductive work behavior*, karena perilaku yang ditunjukkan pada dimensi ini tidak mendukung kegiatan yang produktif, sehingga berdampak pada kesejahteraan perusahaan, yang diwujudkan dalam ketidakhadiran, keterlambatan, pencurian, penyalahgunaan narkoba, menyalahgunakan waktu istirihat, serta banyak melakukan kesalahan (Koopmans dkk., 2014). Kemudian menurut Bennert dan Robinson (2000) faktor-faktor yang menyebabkan perilaku *counterproductive work behavior* muncul dikarenakan adanya respon terhadap ketidakadilan yang terjadi didalam perusahaan, karyawan yang merasa tidak puas, adanya *role modeling* serta pencarian sensasi.

Dimensi *counterproductive work behavior* ditunjukkan dengan adanya karyawan yang masih terlambat masuk kerja yaitu datang 30 menit setelah jam kerja, istirahat lebih lama, penundaan tugas karena karyawan IT tidak terkendala waktu di lapangan, dan karyawan yang melakukan kesalahan saat bekerja, menunjukkan perilaku kerja yang tidak produktif. Hal ini sejalan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bahwa karyawan menunjukkan *counterproductive work behavior* seperti datang terlambat, mengambil jam istirahat lebih lama, sengaja mengeluhkan masalah supaya didengar atasan, dan membahas kejelekan pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki *performance* tinggi, menurut VanScotter, Motowidlo, dan Cross (2000), lebih mudah dipromosikan oleh perusahaan dan memiliki peluang karir yang lebih baik daripada karyawan dengan *performance* rendah. Karyawan dengan *performance* yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan mengurangi *turnover* karyawan, menurut Mathis dan Jackson (2001), sedangkan karyawan dengan *performance* yang buruk dapat mengurangi pendapatan perusahaan, menurunkan kualitas dan produktivitas kerja, serta meningkatkan *turnover* karyawan.

Mengingat pentingnya karyawan bagi sebuah bisnis, perusahaan harus terus meningkatkan kualitas tenaga kerjanya dengan mengelolanya secara tepat. Dalam rangka memberikan kontribusi kepada perusahaan, perusahaan melakukan berbagai langkah untuk meningkatkan *performance* karyawan. Menurut Ruky (2001), ada berbagai hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan *performance* karyawan, termasuk mengevaluasi *performance* karyawan karena strategi ini dianggap dapat mendorong karyawan untuk memberikan upaya terbaiknya. Pilihan lainnya adalah perusahaan melakukan pendekatan melalui komunikasi. Perilaku karyawan dapat dikontrol dengan berbagai cara, termasuk meminta karyawan untuk melaporkan masalah terkait pekerjaan kepada atasan langsun, menggunakan komunikasi untuk memotivasi karyawan dengan menjelaskan apa yang harus dicapai perusahaan, seberapa baik karyawan harus melakukannya, apa yang dapat dilakukan, dan jika *performance* tidak memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan, harus ditingkatkan (Robbins, 2010).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di PT X bahwa upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan *job performance* karyawan yaitu adanya penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang membuat perusahaan dapat mengetahui sejauh mana *performance* karyawan dalam setiap kuartalnya. Kemudian terdapat penutupan penilaian *performance* setiap tahunnya untuk menentukan kontrak, promosi, demosi, rotasi, dan lainnya. Penilaian *performance* bulanan dilakukan dengan evaluasi langsung dan diskusi dengan para atasan, kemudian dievaluasi secara berkala di setiap kuartal oleh atasan kepada bawahan serta atasan ke sesama atasan. Penilaian *performance* yang dilakukan atasan harus difokuskan pada fakta, tidak dipengaruhi oleh perasaan suka atau tidak suka terhadap karyawan, dan didukung oleh skala penilaian *job performance*.

Karyawan juga dihargai sebagai sarana memotivasi mereka untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Karyawan telah melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, seperti menyelesaikan tugas secara utuh dan mengutamakan kualitas, memprioritaskan pekerjaan yang mendesak agar pekerjaan dapat segera diselesaikan, dan meningkatkan kemampuan agar dapat mengikuti seleksi kenaikan jabatan. Oleh sebab itu, *performance* karyawan yang tidak dapat dikelola akan memberikan pengaruh yang merugikan bagi suatu perusahaan, seperti ketidakmampuan untuk memenuhi target yang telah ditentukan bahkan penurunan produktivitas.

Sikap karyawan sangat penting untuk diamati karena karyawan yang tidak puas dapat merespons dengan berbagai cara, termasuk bekerja dengan sembarangan, menunjukkan pekerjaan yang sederhana, datang terlambat, tidak masuk kerja atau bolos kerja, tidak menghargai pekerjaan mereka, dan mungkin tidak dapat bertahan di tempat. Maka dari itu, ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk mengurangi perilaku negatif di tempat kerja, antara lain dengan segera dan tegas menanggapi karyawan yang menunjukkan perilaku negatif (Robbins, 2010); sering berpartisipasi dalam perilaku yang menguntungkan organisasi atau menunjukkan kualitas *contextual performance* seperti menyelesaikan pekerjaan ekstra, membantu rekan kerja, dan menunjukkan perhatian dan dedikasi saat bekerja (Koopmans, 2014).

Berkaitan dengan hal di atas, *job performance* diperkuat oleh faktor personal, yang meliputi *job characteristic, flow experience, service quality*, serta perbedaan individu (Kuo & Ho, 2010). Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Astriana, 2010) memperoleh hasil bahwa sejauh mana *performance* yang mampu diraih yaitu bagaimana seseorang melakukan tugasnya dengan baik akan menunjukkan efektivitas kontribusinya untuk tujuan perusahaan. Berkaitan dengan *job performance*, karakter dan perbedaan individu menjadi konsekuensi penting bagi pihak-pihak yang menggunakan jasa publik. Menciptakan *job performance* karyawan yang baik tidak mudah. Hal ini disebabkan *job performance* dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti *flow experience* dapat diakomodasikan dengan baik (Beal, Weiss, Barros, & MacDermid, 2005).

Menurut Brixey dkk. (2007) pekerjaan dijadikan sebagai rutinitas yang menyenangkan, sehingga karyawan bisa mendapatkan rasa kepuasan saat mencapai target atau menyelesaikan tugas di tempat kerja. Sehubungan dengan *job performance* karyawan yang rendah, dapat diasumsikan bahwa gangguan tugas, mempengaruhi kelancaran *performance*, sehingga menghambat *flow experience*. Maka dari itu *performance* karyawan harus terencana dan tertata dengan baik dalam kurun waktu pertentu.

Dalam psikologi positif (Csikszentmihalyi, 2014), mendefinisikan *flow* adalah keadaan subjektif yang dilaporkan seseorang ketika orang tersebut merasa sepenuhnya terlibat dalam suatu aktivitas hingga lupa waktu, rasa lelah, dan segala sesuatu tetapi hanya fokus mengingat aktivitas yang sedang dilakukan saja. Menurut Bakker (2005) *flow* adalah keadaan sadar individu saat membenamkan diri sepenuhnya dan menikmati suatu pekerjaan. Berkaitan dengan hal tersebut, banyak hal yang dapat mempengaruhi *job performance* itu sendiri, ketika orang menggunakan komputer di lingkungan *online*, mereka menciptakan *flow experience*, yang secara intrinsik menyenangkan (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002). Ketika *flow experience* terjadi, orang lebih memusatkan perhatian pada interaksi dan lebih sedikit pada persepsi yang tidak relevan.

Sebuah studi terhadap 12.115 karyawan (94% white collar worker) mengungkapkan bahwa 66% merasa bahwa mereka tidak dapat fokus pada satu hal pada suatu waktu (Schwartz & Porath, 2014). Era digital ini, kita dihadapkan dengan tantangan baru dalam memfokuskan perhatian kita, mengingat kemudahan, dan godaan untuk mengambil informasi. Menggunakan media digital membutuhkan pengembangan keterampilan baru dalam memfokuskan perhatian dalam mengingat permasalahan yang ada baik secara *online* maupun *offline* (Mark, 2015). Ketika kita mempermasalahkan dan fokus pada gagasan sebagai konsekuensi dari era *digital*, maka muncul sejumlah pertanyaan terkait seperti bagaimana fokus (atau ketiadaan fokus) memengaruhi tingkat stres kita, komunikasi kita dengan orang lain, kemampuan kita untuk memulihkan kembali pekerjaan ketika terganggu, dan semacamnya. Sebagai contoh, pengalaman sehari-hari karyawan dalam mengelola pekerjaan.

Pada dasarnya, *flow* dicirikan oleh penyerapan penuh pada apa yang dilakukan seseorang, dan transformasi yang dihasilkan dalam rasa dan waktu seseorang. Namun, karakter dan perbedaan setiap individu mempengaruhi persepsi dan perilaku karyawan dalam banyak hal, termasuk produktivitas kerja (Kuo & Ho, 2010). Kurangnya fokus dan perasaan bosan saat bekerja dapat dihubungkan dengan keadaan *flow* yang dialami oleh karyawan ketika sedang melakukan aktivitas pekerjaan.

Berdasarkan penelitian Keller dan Landhäußer (2012) *flow* dapat meningkatkan *performance* ditandai dengan konsentrasi tinggi dan penyerapan total pada tugas yang di kerjakan, sehingga mengalami rasa kontrol atas kegiatan, serta rasa kefasihan seolah-olah kegiatan akan dipandu oleh logika batin. Bersama dengan peningkatan motivasi dan ketekunan, menyebabkan positif efek jangka pendek pada *performance*. Sebagai contoh, ketika menulis laporan bulanan, bekerja dengan konsentrasi tinggi dan rasa kontrol yang tinggi selama 30 menit pada tugas itu akan menyebabkan *performance* yang lebih tinggi dibandingkan dengan 30 menit yang sama pada saat seseorang tidak terkonsentrasi dan/atau tidak termotivasi. Sejalan dengan argumentasi ini, Lazarus, Kanner, dan Folkman (1980) menyatakan bahwa *flow* adalah pengalaman yang bermanfaat untuk berhasil mengatasi tuntutan.

Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Csikszentmihalyi dan LeFevre (1989) yang menemukan bahwa semakin banyak waktu yang dihabiskan dalam kondisi flow, akan semakin besar pula kualitas pengalaman yang dialami. Kualitas pengalaman tersebut mencakup konsentrasi yang lebih baik, kreativitas yang lebih tinggi, dan perasaan yang lebih positif (LeFevre, 1988). Menariknya, *flow* juga ditemukan dalam konteks yang relevan dengan stres (Peifer, Schächinger, Engeser, & Antoni, 2015) dan digambarkan sebagai pengalaman psikologis yang dapat terjadi selama penanggulangan aktif dengan tuntutan tugas yang penuh tekanan (Peifer, 2012), sehingga mempengaruhi *job performance* melalui perhatian dan peningkatan fokus. Penelitian yang dilakukan oleh (Rubini & Utami, 2015) menjelaskan bahwa “Alumni Psikologi Unisba yang mengalami aspek pengalaman *flow* yang intens, hanya dua orang alumni saja dari enam orang Alumni Psikologi Unisba yang berhasil lulus *cum laude*”. Aspek pengalaman *flow* yang seluruhnya dialam subjek ini yakni *clear proximal goals*, *a sense tha one can control one’s action*, dan *experience of activity as instrinsical rewarding*.

Sedangkan dari hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 28 Mei 2021 terkait *flow experience* pada beberapa karyawan PT X juga menyampaikan bahwa untuk dapat bekerja dengan baik sesuai dengan target perusahaan karyawan tidaklah mudah. Dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan PT X yang mampu berkarya dan bertahan dalam pekerjaannya, subjek merasa mampu memfokuskan diri, bekerja secara *professional*, bisa memisahkan situasi dan kondisi ketika mempunyai kewajiban dan masalah di kehidupan pribadi sehingga tidak terbawa serta mempengaruhi pekerjaannya. Pada kegiatan produksi PT X, subjek mengaku menikmati perannya sebagai bagian dari tim produksi. Artinya kualitas kerja dan *flow experience* karyawan terbilang baik. Sedangkan karyawan bagian lainnya merasa susah fokus dan kurang nyaman dengan lingkungan kerja, hal ini dapat dikatakan *flow experience* karyawan buruk.

Ketekunan yang ditunjukan oleh karyawan bagian produksi tersebut ditunjukkan dengan adanya alur produksi yang berjalan dengan lancar walau terdapat target order prioritas, *urgent*, dan *regular*, karyawan bagian produksi tetap mengerjakan dengan teliti, rapi, dan sesuai SOP. Subjek mengaku sering menghabiskan waktu dalam bekerja, mereka mengerjakan sesuai dengan target yang telah di tentukan jika dalam bekerja belum sesuai target, subjek merasa tidak dapat berhenti dan merasa harus terus mengerjakannya sampai target tercapai. Dalam bekerjapun menjadi sangat menyenangkan karena subjek selalu menjadikan tujuan, apresiasi, dan *reward* sebagai target keberhasilan mereka dalam bekerja, hal tersebutlah yang membuat subjek merasa puas dan bahagia.

Dari data hasil wawancara diatas, hal yang membuat mereka mampu berkarya dan bertahan dalam pekerjaan adalah keterlibatan total dan mampu berkonsentrasi penuh dalam menjalankan perannya sebagai karyawan PT X yang menjadikannya mampu mengendalikan tindakannya dengan optimal. Upaya ini yang membuat seseorang harus memusatkan perhatian pada tugas yang sedang dikerjakan dan sejenak melupakan segala hal yang lain adalah sebagai indikasi seseorang tersebut mengalami atau termasuk kedalam pengalaman *flow.*

Dengan demikian, apabila karyawan menjalani pekerjaannya dalam kondisi *flow* yang baik maka karyawan mungkin akan lebih memiliki kualitas pengalaman bekerja yang baik. Kemudian dapat di asumsikan bahwa *flow experience* karyawan mempengaruhi kualitas pengalaman bekerja yang baik yakni *job performance*. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang dapat mengetahui hubungan *flow experience* terhadap *job performance* untuk memastikan peran *flow* dalam melakukan pekerjaan, semuanya itu diharapkan dapat meningkatkan *performance* karyawan.

Dari uraian permasalahan di atas, penulis mengajukan pertanyaan yaitu: Apakah terdapat hubungan antara *flow experience* dengan *job performance*?. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *flow experience* dengan *job performance* pada Karyawan PT X. Lebih lanjut, hipotesis yang diajukan yaitu terdapat hubungan positif antara *flow experience* dengan *job performance* pada karyawan PT X. Semakin tinggi *flow* maka semakin tinggi *job performance* karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *flow* maka semakin rendah pula *job performance* karyawan.

**METODE**

Subjek penelitian ini sebanyak 40 karyawan PT X. Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *non probability sampling.* Teknik *non probability sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini lebih tepatnya menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012). Adapun kriteria karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu paruh waktu/ penuh waktu (setidaknya 20 jam/ minggu). Metode pengumpulan data yang digunakan dengan metode *summated rating* atau likert. Skala *job performance* dalam penelitian ini menggunakan tiga aspek menurut Widyastuti & Hidayat (2018) dengan pedoman skala *Individual Work Performance Quetionairre* (IWPQ) dari Koopmans dkk. (2014). Kemudian untuk skala *flow experience* mengacu pada aspek-aspek dari teori Bakker (2005). Berdasarkan hasil uji coba skala *flow experience*, terhadap 10 aitem menunjukkan bahwa tidak terdapat aitem yang gugur dengan rentang nilai diskriminasi aitem 0,420 – 0,671dari 10 dan diperoleh reliabilitas alpha (α) sebesar 0,835. Pengambilan data dilakukan peneliti dengan mendatangi langsung perusahaan, kemudian skala diserahkan kepada bagian *Human Resource Department* (HRD) untuk disebarkan kepada subjek. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Pada penelitian ini analisis *product moment* digunakan untuk melihat hubungan antara variabel *flow experience* sebagai variabel bebas dengan variabel *job performance* sebagai variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis data penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program *IBM SPSS Statistic* 25 *for Windows.*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara empirik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 30% (12 subjek), kategori sedang 70% (28 subjek), dan kategori rendah 0% (0 subjek), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki *job performance* dalam kategori sedang. Hasil kategori *job performance* dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Kategorisasi Job Performance

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Presentase |
| Tinggi | X > (μ + 1σ) | X ≥ 8 | 12 | 30% |
| Sedang | (μ - 1σ) ≤ X < (μ + 1σ) | 4 ≤ X < 8 | 28 | 70% |
| Rendah | X < (μ - 1σ) | X < 4 | 0 | 0% |
| Total | | | 40 | 100% |

Tabel 2. Kategorisasi Flow Experience

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Presentase |
| Tinggi | X > (μ + 1σ) | X≥30 | 14 | 35% |
| Sedang | (μ - 1σ) ≤ X < (μ + 1σ) | 20 ≤ X < 30 | 26 | 65% |
| Rendah | X < (μ - 1σ) | X < 20 | 0 | 0% |
| Total | | | 40 | 100% |

Dari tabel 2 dapat dilihat kategorisasi data *flow experience*, diketahui bahwa dari 40 subjek penelitian yaitu kategorisasi tinggi sebesar 35% (14 subjek), kategori sedang 65% (26 subjek), dan kategori rendah 0% (0 subjek), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki *flow experience* dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil uji normalitas untuk variabel *job performance* diperoleh KS-Z = 0,095 dengan p = 0,200 (p > 0,050), berarti sebaran data variabel kecemasan sosial mengikuti sebaran data yang normal. Selanjutnya untuk variabel *flow experience* diperoleh KS-Z = 0,156 dengan p = 0,015 (p > 0,050), berarti sebaran data variabel *flow experience* tidak terdistribusi normal. Hasil uji linearitas diperoleh nilai F = 9,731 dengan p = 0,004 (p < 0,050), berarti hubungan antara *flow experience* dengan *job performance* merupakan hubungan yang linear. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara *flow experience* dengan *job performance* diperoleh rxy = 0,441 dengan p = 0,002 (p < 0,050), berarti terdapat korelasi yang positif antara *flow experience* dengan *job performance*. Selanjutnya untuk koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,195 menunjukkan bahwa variabel *flow experience* memiliki kontribusi 19.5% terhadap variabel *job performance* dan sisanya 80,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti faktor *job characteristics* (karakteristik pekerjaan) dan *service quality* (kualitas pelayanan).

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian dengan analisis korelasi *Product Moment*, diperoleh koefisien korelasi rxy = 0,441 dengan taraf signifikansi sebesar p = 0,002 (p < 0,050) yang berarti terdapat korelasi yang positif antara *flow experience* dengan *job performance*, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Semakin positif *flow experience* pada karyawan maka akan cenderung meningkatkan *job performance* karyawan. Sebaliknya semakin negatif *flow experience* karyawan maka cenderung menurun pula *job performance* karyawan.

Secara umum penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel *flow experience* dengan *job performance* pada karyawan PT X. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bakker dkk (2004) bahwa *flow* mampu mempengaruhi *performance*. Selain itu, didukung juga dalam penelitian Jackson, Thomas, Marsh, dan Smethurst (2001) yakni *flow* berhubungan positif dengan *performance*, (R²) = 0,46, F (9,196) = 18,70, p < 0,001.

Karyawan mampu bekerja dengan baik karena memiliki *flow experience* yang postif. Karyawan yang memiliki *flow experience* positif akan lebih menikmati pekerjaannya sehingga merasa senang, membuat penilaian positif tentang kualitas aktivitasnya, dan memperoleh tujuannya dalam melakukan kegiatan tanpa adanya penghargaan dari orang lain. *Flow experience* merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi *job performance*. Karyawan yang mengalami lebih banyak *flow experience* di tempat kerja dapat menjadi lebih produktif dalam bekerja.

Karyawan yang menemukan aktivitas dan lingkungan yang tepat dapat menimbulkan penilaian positif seseorang terhadap pekerjaan yang secara keseluruhan keadaan *flow* kondusif, dan kemudian mengidentifikasi dan mengembangkan karakteristik pribadi untuk meningkatkan *flow experience*. Dikuatkan Bonaiuto dkk. (2016) ketika menggunakan teknik-teknik ini di tempat kerja dapat meningkatkan moral dengan menanamkan rasa sukses dan kepuasan, yang keduanya terkait dengan peningkatan *performance* yang lebih tinggi. Kemudian dalam artikel Positive Psychology News Daily, Kathryn Britton menyatakan bahwa "*flow* tidak hanya bermanfaat bagi individu, *flow* juga berkontribusi pada tujuan organisasi”. Lebih lanjut dijelaskan *flow* di tempat kerja, misalnya, mengarah pada peningkatan *performance*, *innovation*, dan *employee development* (Csikszentmihályi, 2004).

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *flow experience* dengan *job performance* pada karyawan PT X. Nilai tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *flow experience* maka semakin tinggi *job performance* yang dimiliki karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *flow experience* maka semakin rendah *job performance* yang dimiliki karyawan.. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT X memiliki tingkat *flow experience* dan *job performance* yang sedang. Lebih lanjut kontribusi *flow experience* memberikan sumbangan efektif sebesar 19,5% terhadap *job performance* karyawan, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aboazoum, H. M. E., Nimran, U., & Musadieq, M. Al. (2015). Analysis Factors Affecting Employees Job Performance in Libya. *IOSR Journal of Business and ManagementVer. I*, *17*(7), 2319–7668. <https://doi.org/10.9790/487X-17714249>

Aguinis, H. (2013). *Performance management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Astriana, N. (2010). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Job Performance Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang*. 1–103. Diakses dari <http://eprints.undip.ac.id/23089/1/Skripsi_Novikal.pdf>

Beal, D. J., Weiss, H. M., Barros, E., & Macdermid, S. M. (2005). *An Episodic Process Model of Affective Influences on Performance*. *90*(6), 1054–1068. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1054>

Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, *66*(1), 26–44. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.001>

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management, 43*, 83-104. doi: 10.1002/hrm.20004

Bakker, A. B., Oerlemans, W., Demerouti, E., Slot, B. B., & Ali, D. K. (2011). Flow and performance: A study among talented Dutch soccer players. *Psychology of Sport and Exercise,* *12*(4), 442–450. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2011.02.003>

Bennet, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance*. Journal of Applied Psychology, 85*, 349-360.

Bestari. (2003). *Dasar-dasar Pemasaran*. Cetakan Pertama. Yogyakarta:Unit Penerbitan Fakultas Ekonomi (UPFE).

Bonaiuto, M., Mao, Y., Roberts, S., Psalti, A., Ariccio, S., Cancellieri, U. G., & Csikszentmihalyi, M. (2016). Optimal experience and personal growth: Flow and the consolidation of place identity. *Frontiers in Psychology, 7,* Article 1654. [https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01654](https://psycnet.apa.org/doi/10.3389/fpsyg.2016.01654)

Britton, K. (2008, 7 September). Flowing Together. *Positive Psychology News Daily*. Diakses dari <https://positivepsychologynews.com/news/kathryn-britton/200809071013>

Brixey, J. J., Robinson, D. J., Johnson, C. W., Johnson, T. R., Turley, J. P., & Zhang, J. (2007). A concept analysis of the phenomenon interruption. *Advances in Nursing Science*, *30*(1), 26–42. <https://doi.org/10.1097/00012272-200701000-00012>

Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The Psychology of Optimal Experience. *Journal of Leisure Research*, *24*(1), pp. 93–94

Csikszentmihalyi, M. (2004). Materialism and the evolution of consciousness. In T. Kasser & A. D. Kanner (Eds.), *Psychology and consumer culture: The struggle for a good life in a materialistic world* (pp. 91–106). American Psychological Association. [https://doi.org/10.1037/10658-006](https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/10658-006)

Csikszentmihalyi, M. (2014). *Flow and the foundations of positive psychology: The collected works of mihaly csikszentmihaly*. New York: Springer Science + Business Media

Csikszentmihalyi, M., & LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, *56*(5), 815–822. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.5.815>

Hamari, J., Shernoff, D. J., Rowe, E., Coller, B., Asbell-Clarke, J., & Edwards, T. (2016). Challenging games help students learn: An empirical study on engagement, flow and immersion in game-based learning. *Computers in Human Behavior, 54*, 170–179. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.07.045>

Jackson, S. A., Thomas, P. R., Marsh, H. W., & Smethurst, C. J. (2001). Relationships between flow, self-concept, psychological skills, and performance. *Journal of Applied Sport Psychology, 13*(2), 129–153. <https://doi.org/10.1080/104132001753149865>

Keller, J., & Landhäußer, A. (2012). The Flow Model Revisited. *In S. Engeser (Ed.), Advances in Flow Research* (pp. 51-64). New York: Springer.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 53*(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *62*(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch analysis. *Journal of Applied Measurement*, *15*(2), 160–175. <https://doi.org/10.1136/oemed-2013-101717.51>

Kotler, P. (2000). *Prinsip-Prinsip Pemasaran Manajemen*, Jakarta: Prenhalindo.

Kotler, P. (2005). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Prenhalindo.

Kuo, T.-H., & Ho, L.-A. (2010). Individual difference and job performance: the relationships among personal factors, job characteristics, flow experience, and service quality. *Social Behavior and* *Personality: An International Journal*, *38*(4), 531–552. <https://doi.org/10.2224/sbp.2010.38.4.531>

Lazarus, R. S., Kanner, A. D., & Folkman, S. (1980). Emotions: A Cognitivephenomenological analysis. *In R. Plutchik & H. Kellerman (Eds.),* *Theories of emotions* (pp. 189–217). New York: Academic Press.

Mark, G. (2015). *Multitasking in the Digital Age* (1st ed.).San Rafael: Morgan & Claypool.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H., (2001). *Human Resource Management 9th edition*. South-Western College Publishing, Ohio, USA

Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2002). The concept of flow. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (p. 89–105). Oxford University Press

Peifer, C. (2012). Psychophysiological correlates of flow-experience. *In S. Engeser (Ed.), Advances in flow-research* (pp. 139–164). Berlin, Germany: Springer.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.

Ruky, A. (2001). *Sistem manajemen kinerja: Performance management System*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Schwartz, T., & Porath, C. (2014, 30 Mei). Why you hate work. *The New York Times*. Diakses dari <https://www.nytimes.com/2014/06/01/opinion/sunday/why-you-hate-work.html>

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Van Scotter, J., Motowidlo, S. J., & Cross, T. C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of Applied Psychology, 85*, 526–535.

Veithzal, R. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Murai Kencana

Vermaat & Cashman, S. (2007). *Discovering Computers: Menjelajah Dubia Komputer Fundamental*. Jakarta: Salemba Infotek.

Widiarti, P. (2019, 31 Juli). Industri Percetakan Diproyeksi Tumbuh 10% Tahun Ini*. Bisnis.com*. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20190731/257/1130913/industri-percetakan-diproyeksi-tumbuh-10-tahun-ini>

Widowati, H. (2019, April 25). Indonesia Jadi Negara dengan Pertumbuhan E-Commerce Tercepat di Dunia*. Katadata.co.id*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/04/25/indonesia-jadi-negara-dengan-pertumbuhan-e-commerce-tercepat-di-dunia>

Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of individual work performance questionnaire (IWPQ) into bahasa indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(November), 101–112. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>