

**GAMBARAN *FLOW* PADA KARYAWAAN  
DIKOTA MAKASSAR**



**A. YOPITA PAKILING**

**4516091029**

**SKRIPSI**

**UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**2021**



**GAMBARAN *FLOW* PADA KARYAWAAN  
DI KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar**

**Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar**

**Sarjana Psikologi (S.Psi)**

**Oleh:**

**A. YOPITA PAKILING**

**4516091029**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR  
2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**GAMBARAN *FLOW* PADA KARYAWAN DIKOTA MAKASSAR**

**Disusun oleh:**

**A. YOPITA PAKILING**

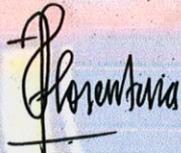
**NIM: 4516091029**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi  
Pada Hari Rabu 18 Agustus 2021

menyetujui:

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



**Titin Florentina P., M.Psi., Psikolog**  
NIDN: 0931107702



**Sulasmi Sudirman S.Psi., M.A**  
NIDN: 0911078501

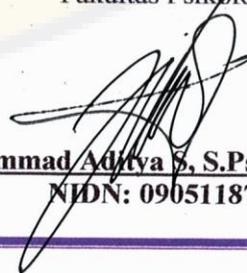
Mengetahui:

Dekan  
Fakultas Psikologi



**Musawwir, S.Psi., M.Pd**  
NIDN: 0927128501

Ketua Program Studi  
Fakultas Psikologi



**Andi Muhammad Aditya S., S.Psi., M.Psi., Psikolog**  
NIDN: 0905118703

**HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN**  
**GAMBARAN *FLOW* PADA KARYAWAN DIKOTA MAKASSAR**

**Disusun oleh:**

**A. YOPITA PAKILING**

**NIM: 4516091029**

Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji  
Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar

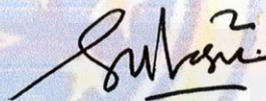
Pada Hari Rabu 18 Agustus 2021

**Pembimbing I**



**Titin Florentina P., M.Psi., Psikolog**  
**NIDN: 0931107702**

**Pembimbing II**



**Sulasmi Sudirman S.Psi., M.A**  
**NIDN: 0911078501**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar



**Musawwir, S.Psi., M.Pd**  
**NIDN: 0927128501**

## HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar untuk dilaksanakan seminar ujian Hasil Penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program strata satu (S1) Psikologi terhadap atas nama:

Nama : A.Yopita Pakiling  
NIM : 4516091024  
Program Studi : Psikologi  
Judul : GAMBARAN *FLOW* PADA KARYAWAN  
DIKOTA MAKASSAR

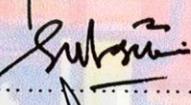
Tim Penguji

Tanda Tangan

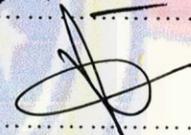
1. Titin Florentina P., M.Psi., Psikolog

()

2. Sulasmi Sudirman S.Psi., M.A

()

3. Sri Hayati, S.Psi.,M.Psi., Psikolog

()

4. Arie Gunawan HZ, M.Psi.,Psikolog

()

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Bosowa Makassar

  
**Musawwir, S.Psi., M.Pd**  
NIDN: 0927128501

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini, saya atas nama A. Yopita Pakiling menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Gambaran *Flow* Pada Karyawan Dikota Makassar” asli dibuat sendiri oleh peneliti, semua referensi yang digunakan dikutip langsung dari sumbernya sesuai dengan kaidah ilmiah bukan dari hasil plagiasi. Begitupun dengan data-data penelitian yang merupakan data asli dari responden tanpa rekayasa.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, saya bertanggung jawab secara moril sebagai insan akademik atas skripsi ini.

Makassar, September 2021

Peneliti,



**A. Yopita Pakiling**  
4516091029

## **PERSEMBAHAN**

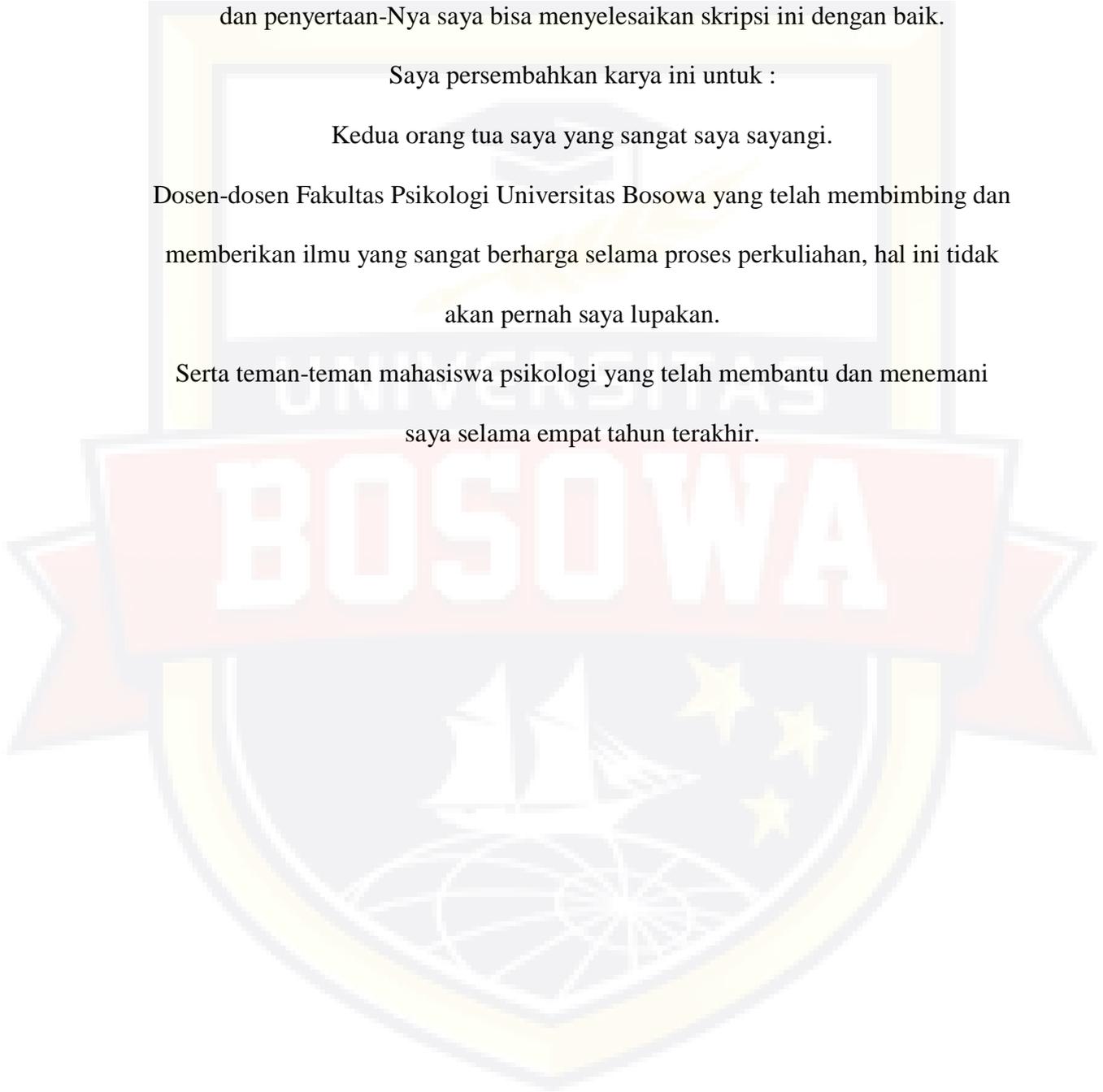
Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala rahmat dan penyertaan-Nya saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Saya persembahkan karya ini untuk :

Kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi.

Dosen-dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa yang telah membimbing dan memberikan ilmu yang sangat berharga selama proses perkuliahan, hal ini tidak akan pernah saya lupakan.

Serta teman-teman mahasiswa psikologi yang telah membantu dan menemani saya selama empat tahun terakhir.



**BOSOWA**

## MOTTO

“Saat orang-orang sekitar mu meremehkan mu tunjukan lah bahwa kau bisa tanpa harus memperlihatkan usahamu”

“saat kau tak suka dengan ucapan seseorang buktikan lah bahwa ucapan tersebut salah dan perlihatkan lah bahwa kupu-kupu butuh proses untuk terbang”

“Saat teman-teman mu meninggalkan mu percaya lah kau bisa melakukannya sendiri tanpa harus meminta bantuanya, yakinlah dengan kemampuanmu”

UNIVERSITAS

BOSOWA

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan penyertaanNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) ini tepat pada waktu yang telah direncanakan sebelumnya.

Saya sangat bersyukur karena dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Gambaran *Flow* Pada Karyawan Dikota Makassar’. Hal ini tidak terlepas dari bantuan, saran dan masukan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, saya ingin menyampaikan rasa terima kasih dari lubuk hati saya dengan tulus kepada :

1. Kepada kedua orang tua yang sangat saya cintai, Bapak Yohanes Bunna Pakiling S.,Pd dan ibu Dra. Berta Pirri Paula yang selalu membantu dan memberikan dukungannya.
2. Terima kasih kepada kakak pertama saya Yuni Sari Pakiling S. Kep dan kakak kedua saya yortanus mengampa terkasih yang selalu membantu, mendukung dan menemani saya.
3. Terima kasih kepada bapak dekan dan seluruh dosen-dosen fakultas Psikologi Universitas Bosowa yang telah membimbing dan membagikan ilmu yang sangat bermanfaat.
4. Kepada bapak Musawwir, S.Psi., M.Pd sebagai penasihat akademik yang selalu membantu dan memberikan masukan dalam proses akademik.
5. Kepada ibu Titin florentina P,M.Psi., Psikolog sebagai pembimbing I yang sangat berjasa atas pengerjaan skripsi ini dan menjadi ibu kedua saya yang

6. menesehati saya saat tidak mengerjakan skripsi. Tidak cukup dengan kata terima kasih untuk membalas semua jasa, dan masukan yang diberikan selama awal bimbingan sampai pada penyelesaian skripsi ini. Semoga ilmu yang telah diberikan akan dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa.
7. Kepada ibu Sulasmi Sudirman, S.Psi.,M.A sebagai pembimbing 2 yang juga sangat membantu penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas segala waktu, masukan dan saran yang diberikan selama ini. Semoga ilmu yang diberikan akan dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa.
8. Kepada bapak Musa, Sri Hayati, M.Psi.,Psikolog sebagai dosen penguji 1 yang berkenan meluangkan waktu dan tenaga guna memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun bagi saya dalam proses pengerjaan skripsi ini.
9. Kepada ibu Arie Gunawan HZ, M.Psi., Psikolog sebagai dosen penguji 2 yang bersedia meluangkan waktu serta tenaga untuk memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun bagi saya dalam proses pengerjaan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada staff administrasi, pak Jupe, ibu Jerni, ibu Ira, kak Wulan, dan pak Akhmad yang selalu sabar membantu kami dalam segala proses administrasi.
11. Terima kasih kepada teman-teman angkatan psikologi 2016 PSYSIXTION yang sudah menjadi teman dan sahabat yang baik selama proses perkuliahan, semoga pertemanan ini akan selalu terjalin dengan baik.

12. Terima kasih kepada teman-teman saya yang selalu menemani dan membantu saya mulai dari awal perkuliahan hingga pada saat penyusunan skripsi, Syahriana, A. Yopita Pakiling, Risna Nirwana, dan Azwar Idris.

Dan teman angkatan saya di LKM, Susanti, Arsita, Puspa dan Fira dan tak lupa juga para mantan.

13. Kepada seluruh responden dalam penelitian ini, saya ucapkan banyak terima kasih semoga Tuhan balas kebajikannya.

Makassar, Agustus 2021

A. Yopita Pakiling  
4516091029

## GAMBARAN *FLOW* PADA KARYAWAN DIKOTA MAKASSAR

### ABSTRAK

**A. Yopita Pakiling  
4516091029**

**Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar  
Yopitapakiling24@gmail.com**

konsep *flow* yang berarti keterlibatan total individu dalam kegiatannya, penuh dengan kepuasan tanpa memerlukan imbalan eksternal karena motivasi internalnya. Kondisi *flow* dapat ditinjau dari beberapa karakteristik yakni apabila terjadi keseimbangan tantangan dan keterampilan, penggabungan tindakan dan kesadaran, tujuan yang jelas, konsentrasi pada tugas yang dihadapi, rasa *control*, kehilangan kesadaran diri dan transformasi waktu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran *flow* pada karyawan dikota makassar. Responden dalam penelitian ini berjumlah 616 responden (laki-laki = 365, perempuan = 251). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *The Work-Related Flow Inventory* (WOLF) dengan nilai reliabilitasnya 0.518. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu, terdapat 8.2 % atau sebanyak 51 responden yang masuk kategori sangat tinggi, terdapat 14.0 % atau 87 responden yang masuk kategori tinggi, 50.8 % atau 316 responden dengan kategori sedang, 26.0 % atau 162 responden dengan kategori rendah dan tidak ada yang masuk kategori sangat rendah

*Keywords* :*flow, karyawan*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN</b> .....	iv
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	v
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	11
2.1 Defenisi <i>Flow</i> .....	11
2.2 Dimensi Pengalaman Flow .....	13
2.3 Syarat Terjadinya <i>Flow</i> .....	15
2.4 Ciri-ciri dalam kondisi <i>flow</i> .....	16
2.5 Faktor yang mempengaruhi <i>flow</i> .....	17
2.6 Kerangka Penelitian .....	17
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	19
3.1 Jenis Penelitian.....	19
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	19
3.3 Defenisi Variabel .....	19
3.4 Populasi dan Sampel, Teknik Sampling.....	20
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	22
3.6 Validitas dan Reabilitas Alat Ukur .....	23
3.7 Metode Analisis Data.....	26
3.8 Jadwal Penelitian.....	27
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b> .....	28
4.1 Hasil Analisis .....	28
4.1.1 Deskriptif Subjek Berdasarkan Demografi .....	28
4.1.2 Deskriptif Variabel Berdasarkan Tingkat Skor .....	31
4.2 Pembahasan.....	38
4.2.1 Gambaran Umum <i>Flow</i> Karyawan Dikota Makassar .....	38
4.3 Limitasi Penelitian .....	42

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	43
5.1 Kesimpulan .....	43
5.2 Saran.....	44
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	46



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue Print skala <i>flow</i> .....	23
Tabel 3.2 Reliabilitas skala .....	26
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian .....	27



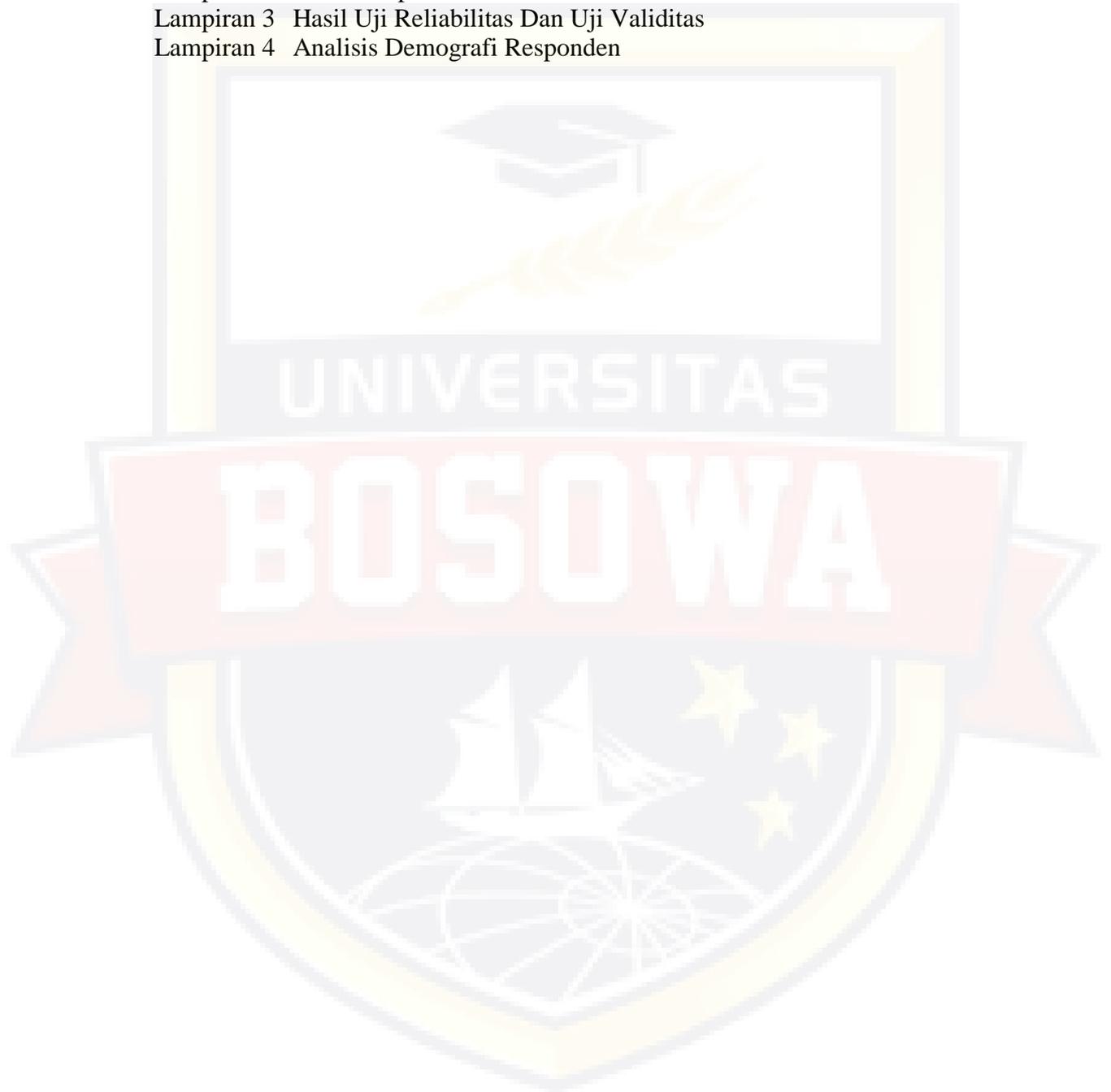
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Diagram Demografi Jenis Kelamin .....	28
Gambar 4.2	Diagram Demografi Usia .....	29
Gambar 4.3	Diagram Pekerjaan .....	29
Gambar 4.4	Diagram Demografi Pekerjaan .....	30
Gambar 4.5	Diagram Demografi Penghasilan .....	30
Gambar 4.6	Diagram Deskriptif <i>flow</i> .....	32
Gambar 4.7	Diagram Tingkatan Skor <i>flow</i> ' Berdasarkan Jenis Kelamin .....	33
Gambar 4.8	Diagram Tingkatan Skor <i>flow</i> ' berdasarkan Usia .....	34
Gambar 4.9	Diagram Tingkatan Skor <i>flow</i> ' berdasarkan pekerjaan .....	35
Gambar 4.10	Diagram Tingkatan Skor <i>flow</i> ' berdasarkan pekerjaan .....	36
Gambar 4.11	Diagram Tingkatan Skor <i>flow</i> ' berdasarkan Penghasilan .....	37



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Contoh Item Pada Skala Penelitian
- Lampiran 2 Contoh Input Data
- Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas Dan Uji Validitas
- Lampiran 4 Analisis Demografi Responden



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Saat tugas dan kewajiban manusia berkembang seiring bertambahnya usia. Individu yang mencapai tahap perkembangan dewasa di hadapkan pada tugas untuk memenuhi kebutuhan ekonomi. Cara untuk memenuhi kebutuhan ekonomi salah satunya dengan berkerja dalam suatu perusahaan.

Manusia yang memilih untuk berkerja pada sebuah perusahaan disebut sebagai karyawan dan berkewajiban untuk mengoptimalkan segala potensi yang dimiliki dalam berkerja, sebab karyawan merupakan sumber daya yang paling berperan dalam perusahaan. Rachmawati (2008) menjelaskan bahwa karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat vital bagi perusahaan dalam mencapai tujuan untuk ingin di capai. Karyawan memiliki peran vital karena karyawanlah yang menjalankan roda organisasi dan produksi sebuah perusahaan.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang bisa menampilkan sikap dan perilaku kerja yang baik saat mengerjakan segala tugas yang diberikan. Setyani (2013) menjelaskan bahwa hasil survey yang dilakukan oleh unicversum, perusahaan yang bergerak dibidang *employer branding* menemukan hasil bahwa perusahaan-perusahaan lebih memilih karyawan yang profesional, aktif, berenergi tinggi, percaya diri, bisa memantau diri sendiri, dan yang memiliki keingintahuan tinggi. Karakter-karakter tersebut membantu

karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan mencapai kinerja yang baik.

Nasrudin (2010) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil, prestasi, atau kemampuan yang dicapai oleh karyawan dalam menjelaskan tugas dan kewajiban kerja. Kinerja karyawan yang baik dapat membantu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja yang baik juga mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabannya sebagai pelaksana operasional perusahaan, dalam upaya pencapaian produktivitas perusahaan.

Dari penelitian sebelumnya menyatakan saat kinerja karyawan menurun akan berdampak bagi perusahaan dalam penelitian Gayatri, Imbaruddin & Muttaqin dimana menyatakan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi kualitas perusahaan.

Kinerja karyawan juga berdampak pada kemajuan perusahaan, sebab kinerja yang ditunjukkan pada karyawan akan menggambarkan kualitas perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, mengenai jasa atau hasil produksi yang di tawarkan. Penelitian yang dilakukan oleh Djati dan Darmawan (2005) menyatakan bahwa perusahaan yang mampu memenuhi keinginan pelangga menggambarkan bahwa adanya kinerja yang baik pada karyawan. Bahwa karyawan mempunyai kinerja yang baik, akan mendukung perusahaan untuk menjaga kualitas perusahaan dalam menghasilkan pelayanan terbaik dan produktivitas tinggi.

Goleman (2015) mengemukakan bahwa saat karyawan mengalami fokus dalam berkerja akan menimbulkan rasa kesenangan pada dirinya sehingga akan baik untuk kinerjanya, semakin terganggunya fokus karyawan semakin buruk hasil kinerjanya, sehingga untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan fokus dalam berkerja. Leksono (2014) menyatakan bahwa karyawan bisa menciptakan kinerja yang baik dengan mempunyai tingkat fokus tinggi untuk mengerjakan tugasnya

Dalam melihat kinerja karyawan bukan hanya hasil perkerjanya melainkan proses saat karyawan tersebut menyelesaikan tugas yang di berikan. Wibowo (2012) menjelaskan bahwa kinerja yaitu saat karyawan mengerjakan tugas dan bagaimana cara mengerjakannya, dalam perusahaan bukan sekedar menilai hasil kinerja karyawan tapi perusahaan juga menilai bagaimana karyawan cara menyelesaikan perkerjaannya, saat karyawan mengerjakan perkerjaannya dengan baik akan menghasilkan baik pula.

Untuk mengatasi menurunnya kinerja karyawan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, tapi faktor yang sangat berperan penting untuk kinerja karyawan yaitu faktor individu dimana faktor individu menjelaskan bahwa sikap dan perilaku karyawan saat berkerja dimana yang di maksud yaitu konsentrasi, kebahagiaan, dan motivasi intrinsik, sedangkan faktor lingkungan sebagai bagian penunjang bagi karyawan.

Mengkuengara (2005) menyatakan bahwa untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik, karyawan harus mempunyai konsentrasi untuk berkerja sehingga karyawan akan melakukan perkerjaannya dengan mengeluarkan kemampuan yang ada pada dirinya, konsentrasi adalah modal utama terciptanya kinerja yang tinggi. Leksono (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa saat menurunnya konsentrasi pada karyawan akan menimbulkan kebosanan untuk mengerjakan sebuah tugas saat itu terjadi terus-menerus akan menurunnya kinerja karyawan. Hilangnya perhatian dan konsentrasi diakibatkan oleh karakteristik sebuah perkerjaan yang rutin dan tidak bervariasi, saat karyawan tidak bisa mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki.

Kerns dan Ko (2010) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa karyawan yang merasakan bahagia akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang merasakan biasa-biasa saja (kurang bahagia). Fisher (2010) menjelaskan bahwa karyawan yang berkerja dengan mempunyai perasaan atau emosi positif, dimana rasa emosi positif seperti bahagia, senang akan membuat individu tersebut aktif saat berkerja akan memiliki komitmen afektif yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas karyawan, saat karyawan merasakan bahagia dalam mengerjakan perkerjaannya akan mempengaruhi kesesuaian antara tugas dan harapan serta kebutuhan karyawan dalam berkerja.

Faktor individu lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi intrinsik. Dimana hasil penelitian yang di lakukan oleh Astrini (2012)

pada pegawai kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar menyatakan bahwa motivasi intrinsik lebih memberikan pengaruh yang dominan dibanding motivasi ekstrinsik pada produktivitas pegawai. Motivasi intrinsik memberikan dorongan kepada karyawan untuk pencapaian prestasi

Bakker (2005) mengemukakan bahwa didalam faktor konsentrasi, kebahagiaan, dan motivasi intrinsik secara bersamaan akan menciptakan kondisi *flow*. Csikszentmihalyi (1990) menyatakan bahwa *flow* merupakan pengalaman optimal, saat individu merasakan bahwa dirinya terlibat dengan konsentrasi penuh dengan sesuatu pekerjaan dan akan menimbulkan perasaan bahagia atas pekerjaannya. Saat individu bisa menciptakan kondisi *flow* akan terlibat penuh dalam aktivitas pekerjaannya.

Kinerja karyawan yang baik akan di tandai dengan keterlibatan karyawan disetiap pekerjaannya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Rupayan (2008) dimana penelitiannya menjelaskan bahwa untuk bisa membedakan konsep *flow* dan keterlibatan (*engagement*), dalam kondisi *flow* dimana kondisi tersebut adalah puncak dari semua keterlibatan individu dalam pekerjaannya. dalam keterlibatan karyawan atas pekerjaannya dengan penuh akan mengarahkan individu mencapai kondisi *flow*.

Bakker (2005) dalam penelitiannya yang dilakukan terhadap guru musik menambahkan bahwa kondisi *flow* yang dirasakan menyebabkan guru mengevaluasi kualitas kehidupan kerjanya dengan sangat positif. Kondisi *flow* mendorong individu mengerjakan pekerjaannya dengan keterlibatan penuh, dengan tujuan untuk mengalami kenikmatan dan kepuasan yang melekat

pada aktivitas yang dilakukan. Hasil lain penelitian menemukan bahwa guru yang mengalami kondisi *flow saat* mengajar memberikan kinerja yang baik dan mempengaruhi siswa untuk ikut terlibat dalam pelajaran.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh prasetio, jufri & asri (2015) menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *flow* dan kinerja karyawan kantor, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin sering frekuensi *flow* yang dirasakan maka semakin optimal kinerja karyawan kantor. Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka karyawan yang ingin menjaga kinerjanya agar tetap optimal harus mengembangkan kehidupan kerja yang positif dengan sering merasakan *flow*, yaitu dengan fokus terhadap aktivitas saat berkerja , menikmati setiap aktivitas pekerjaan agar tetap bersemangat, serta menimbulkan motivasi intrinsik atas pekerjaan agar mencapai kepuasan kerja.

Peneliti melakukan wawancara kepada 10 karyawan. Dimana dari 5 karyawan menyatakan bahwa individu merasakan bahwa seringkali dirinya tidak merasakan bahagia saat mengerjakan pekerjaannya dan merasa tertekan saat dikantor karena banyaknya pekerjaan yang di berikan kepada individu, saat mengerjakan pekerjaan individu seringkali tidak konsentrasi dalam berkerja karena banyaknya hal yang di pikirkan membuat individu tidak bisa fokus dalam satu pekerjaan sehingga mengakibatkan menumpuknya pekerjaan. Dan 5 karyawan menyatakan bahwa individu belum mengetahui ketrampilan apa yang ada pada dirinya sehingga individu akan merasa

terbebani saat mengerjakan pekerjaan di kantor. saat pekerjaan yang di berikan sangat berat individu merasa tertekan.

Dari 5 karyawan yang telah di wawancarai oleh peneliti yang menyatakan bahwa individu merasakan bahwa agak sulit untuk membuat dirinya nyaman saat bekerja karena menumpuknya pekerjaan, individu jarang fokus dalam bekerja karena terlalu banyak yang mengganggu pikirannya. Dari 5 karyawan yang telah di wawancarai juga menyatakan bahwa saat bekerja akan terganggu saat tugas yang diberikan terlalu banyak dan akan merasakan terbebani atas pekerjaan yang menumpuk. Individu juga menjelaskan bahwa saat di berikan tugas yang berat akan membuat dirinya tidak nyaman dan panic saat di hadapkan tugasnya.

Dari 6 karyawan yang telah di wawancarai oleh peneliti yang menyatakan bahwa individu mempunyai motivasi untuk bekerja, dari 6 karyawan tersebut menyatakan bahwa bekerja hanya untuk mencari kebutuhan sehari-harinya dan adapula menyatakan bahwa individu bekerja saja dan tidak mempunyai motivasi dan adapula menyatakan bahwa individu bekerja untuk mengumpulkan uang untuk menikah, sehingga individu rajin untuk bekerja, dimana motivasi bekerja akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari wawancara peneliti menyimpulkan bahwa untuk menciptakan kinerja yang baik, karyawan harus memenuhi faktor-faktor yaitu merasakan bahagia dalam bekerja dan berkonsentrasi dan memiliki motivasi dalam dirinya dalam faktor tersebut dinamakan keadaan *flow*. dimana kondisi *flow* mencakup konsentrasi pada kerjaan dan tidak tertekan pada pekerjaan

dan merasa bahagia saat berkerja. Dimana saat individu mempunyai skill yang rendah dan tugas yang diberikan berat akan mengalami stress. Tapi disaat mempunyai skill yang tinggi dan diberikan tugas yang mudah akan menimbulkan rasa kebosanan. Bakker (2015) menjelaskan bahwa syarat utama untuk mencapai *Flow*, individu harus memandang tantangan aktivitasnya untuk seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya, jika karyawan memandang tantangan tugasnya lebih tinggi dibandingkan kemampuannya maka akan menimbulkan stress atau kecemasan dalam dirinya, sedangkan jika karyawan memandang tantangan tugasnya lebih rendah dibanding kemampuannya maka akan menimbulkan rasa kebosanan dan menganggap gampang.

Csikszentmihalyi (Hill,2004) menjelaskan bahwa tempat kerja lebih sering menciptakan kondisi *flow* daripada dirumah, sebab saat individu berkerja akan memiliki tujuan yang jelas dan diberi umpan balik terhadap pekerjaannya melalui penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan saat berkerja memerlukan ketrampilan atau kemampuan tinggi yang di barengi oleh konsentrasi, menikmati, motivasi sehingga individu bisa menciptakan kondisi *flow*. saat karyawan mengalami kondisi *flow*, karyawan akan mendapatkan emosi positif untuk berkerja dengan memenuhi konsentrasi penuh, menikmati, serta termotivasi saat itu terjadi akan menghasilkan kinerja atau hasil kerja yang baik.

Saat karyawan tidak memenuhi faktor tersebut karyawan tidak dapat mencapai kondisi *flow* sehingga karyawan tidak bisa memberikan kualitas

kinerja yang baik untuk perusahaan dan saat karyawan tidak mengerjakan dengan maksimal akan merugikan perusahaan. Ini akan berdampak untuk kelangsungan perusahaan mungkin saja akan menurunnya kualitas dalam perusahaan. Untuk menciptakan kondisi *flow* dalam berkerja karyawan harus menciptakan faktor tersebut.

Saat kondisi *flow* terjadi karyawan akan merasakan bahagia, konsentrasi dan motivasi dalam berkerja saat karyawan mempunyai hal tersebut akan menimbulkan kinerja yang baik, maka dari itu *flow*

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini penting untuk diteliti untuk meningkatkan kesadaran karyawan untuk mempunyai konsentrasi penuh dalam berkerja dan timbulnya rasa bahagia saat berkerja sehingga kualitas kerja individu baik dan membuat perusahaan maju dalam hal itu yang diperlukan kondisi *flow*. peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “gambaran *flow* pada karyawan dikota makassar”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bagaimana gambaran *flow* pada karyawan di kota Makassar ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *flow* pada karyawan dikota Makassar

## 1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang di lakukan memiliki manfaat baik secara praktis maupun secara teoritis, adapun manfaatnya sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap penelitian yang berkaitan dengan gambaran *flow* pada karyawan dikota makassar
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi khususnya dalam bidang ilmu, psikologi positif dan psikologi industri dan organsasi.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai ilmu psikologi khususnya *flow* dalam psikologi positif
- b. Bagi karyawan, diharapkan untuk menikmati pekerjaan yang sedang di kerjakan sehingga dapat menghasilkan kondisi *flow* dalam berkerja dan mendapatkan kinerja yang bagus untuk perusahaan nantinya
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Definisi *Flow*

*Flow* adalah nama yang ditemukan oleh psikolog Mihaly Csikszentmihalyi ditahun 1975 setelah ia mengamati para seniman yang benar-benar terbuai dalam pekerjaannya sampai-sampai mereka mengabaikan atau tidak terusi dengan kebutuhan seperti makan, minum atau tidur dan tidak terganggu dengan orang-orang disekitarnya

Csikszentmihalyi (1990) memberikan asumsi bahwa manusia pada dasarnya senantiasa melakukan aktivitas secara sadar agar kinerja yang dilakukan sesuai yang diharapkan. Kesadaran akan menuntun manusia untuk tenggelam dalam aktivitas yang dilakukan sehingga akan muncul kesenangan, motivasi *intrinsic*, dan kenikmatan. Seseorang yang menikmati pekerjaan yang dilakukan akan merasa bahagia, dan menimbulkan penilaian positif tentang kualitas kehidupan kinerja yang dilakukan hal tersebut dapat dikatakan kondisi *flow*.

Csikszentmihalyi (1990) mengembangkan konsep *flow* yang berarti keterlibatan total individu dalam kegiatannya, penuh dengan kepuasan tanpa memerlukan imbalan eksternal karena motivasi internalnya. Kondisi *flow* dapat ditinjau dari beberapa karakteristik yakni apabila terjadi keseimbangan tantangan dan keterampilan, penggabungan tindakan dan kesadaran, tujuan yang jelas, konsentrasi pada tugas yang dihadapi, rasa *control*, kehilangan kesadaran diri dan transformasi waktu.

Csikszentmihalyi (1990) lebih lanjut mendefinisikan *flow* akan membuat seseorang menikmati apa yang sedang dilakukan menganggap sesuatu yang dikerjakan untuk dirinya sendiri. Konsep *flow* membuat seseorang menyatu dengan kegiatan yang dilakukan meliputi gairah, konsentrasi, dan minat yang cukup intens untuk mengerjakan suatu tugas, mengarah pada pengalaman menyenangkan. Seseorang dalam beraktivitas akan mengerjakan suatu pekerjaan dengan perasaan senang, nyaman, dan menikmati apa yang sedang dikerjakan.

Lee (2005) menerangkan *flow* adalah keadaan yang secara internal menyenangkan dan disertai dengan sejumlah karakteristik pengalaman positif, mengontrol perasaan hingga memunculkan kenikmatan atas kegiatan yang dilakukan. Csikszentmihalyi (Bakker, 2008) menjelaskan *flow* adalah kondisi psikologis optimal yang sangat menyenangkan dirasakan oleh seseorang, sehingga konsentrasi individu sangat kuat dan lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas yang berarti, menyelesaikan penyerapan dalam suatu kegiatan. Seseorang yang berada dalam kondisi *flow* saat melakukan kegiatan akan benar-benar tenggelam dalam kegiatan tersebut, kehilangan kesadaran, waktu, lingkungan dan semua hal kecuali aktivitas itu sendiri.

Kesimpulan yang dapat di ambil di atas yaitu saat individu mencapai kondisi *flow* semua pekerjaan yang di kerjakan akan merasa lebih cepat selesai karena merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan mudah dan merasa enjoy, saat seseorang dalam kondisi *flow* akan mengiraukan orang-orang sekitarnya, sehingga dapat mengerjakan dengan maksimal, selain itu individu

akan mempunyai tujuan dalam berkerja sehingga akan maksimal dalam berkerja.

## 2.2 Dimensi Pengalaman *Flow*

Csikszentmihalyi (1990), menggambarkan *flow* sebagai keadaan dimana informasi yang memasuki kesadaran sesuai dengan *goal* individu, sehingga energy psikologis seseorang mengalir dengan menyebabkan individu tersebut merasakan keadaan tenang karena ketiadaan rasa cemas, khawatir maupun putus asa dalam melakukan pekerjaannya. Rasa damai saat beraktivitas ini menjadi benih yang menumbuhkan motivasi intrinsik saat individu melakukan pekerjaannya.

Csikszentmihalyi (1990) mengemukakan dalam teorinya, terdapat Sembilan dimensi pengalaman *flow*:

1. Keseimbangan antara kemampuan individu dan tantangan aktivitas (*challenge - skills balance*) Menyatunya kesadaran dan aktivitas (*action-awareness merging*)
2. Menyatunya kesadaran dan aktivitas (*action-awareness merging*)
3. Kejelasan tujuan (*clear goals*)
4. Timbal balik langsung dan jelas (*immediate & unambiguous feedback*)
5. Konsentrasi pada tugas yang dilakukan (*concentration on the task at hand*)
6. Rasa memegang kendali (*sense of control*)
7. Hilangnya kesadaran akan diri individu (*loss of self-consciousness*)
8. Transformasi/distorsi konsep waktu (*transformation of time*)

## 9. Pengalaman/raza *autotelic* (*autotelic experience*)

Bakker (2005) mengemukakan bahwa ada tiga aspek baru untuk mengukur *flow* yang berfokus pada *flow* di tempat kerja. Ketiga aspek tersebut ditetapkan berdasarkan oleh teori yang dikemukakan oleh Csikszentmihayi tentang *flow* dengan konsep semnilan dimensi. Tiga aspek yang dimaksud yaitu;

### a. penyerapan (*Absorption*)

Yaitu penyerapan yang mengacu pada konsentrasi penuh yang membuat individu benar-benar tenggalam dengan pekerjaannya yang ditandai dengan tidak menyadari waktu yang berlalu dan melupakan segala sesuatu yang ada disekitarnya

### b. Kenikmatan kerja (*Work enjoyment*)

Kenikmatan mengacu kepada saat individu menikmati aktivitas yang sedang dilakukan dan merasa bahagia karena adanya penilaian positif terhadap kualitas kehidupan pekerjaannya. Kenikmatan muncul saat melakukan sesuatu pekerjaan sehingga individu dalam waktu lama melakukan berkerja.

### c. Motivasi kerja (*Intrinsic work motivation*)

Motivasi mengacu yaitu munculnya dorongan dari dalam diri secara alamiah dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Dimana individu akan merasakan ketertarikan pada aktivitas yang dilakukan sehingga akan mengalami kesenangan dan kepuasan kerja saat

melakukan, individu akan termotivasi saat berkerja, selalu ingin melanjutkan pekerjaanya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek flow dalam lingkungan pekerjaan ada tiga aspek yaitu *absorption*, *word enjoyment*, dan *intrinsic word motivation*

### 2.3 Syarat terjadinya *flow*

Csikszentmihalyi (1990) menyebutkan ada empat yang dapat mempengaruhi *flow* yaitu :

#### 1. *Goal*

Memiliki tujuan yang jelas dalam melakukan aktivitas memudahkan individu untuk menentukan arah serta jalan kerjanya. Suatu tujuan yang dimakna akan senantiasa jadi pergerakan yang efektif bahkan saat individu akan menumukan banyak kesulitan dalam beraktivitas tapi karena saat ketrampilannya setara dengan tugas yang diberikan, akan mudah bagiinya.

#### 2. *feedback*

*feedback* adalah yang dapat ditangkap oleh individu, saat individu mendapatkan *feedback* dari perusahaan akan memberikan kinerja yang baik, saat individu diberikan *feedback* dia akan bisa menyesuaikan perkerjaannya dan akan mengerjakan perkerjaan yang saat ini dilakukannya karena mendapatkan *feedback*.

#### 3. *High skill*

Dimana saat individu memiliki ketrampilan dalam bidang yang di kerjaakan saat ini semakin terbuka dan kreativitasnya, ketrampilan yang

sangat tinggi akan membuat individu mudah untuk mengerjakan pekerjaannya, semakin menarik dan semakin mudah untuk mengeksplorasi kemampuan yang dimilikinya.

#### 4. *Optimal challenge*

Saat tantangan dengan tingkat keesulitan yang cukup tinggi, tidak terlalu mudah dan tidak terlalu sulit yaitu tantangan yang mengharuskan seseorang mengeluarkan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya, saat di hadapkan tantangan yang tinggi dan kemampuan yang juga tinggi akan terselesaikan tapi saat ketrampilan yang dipunyai rendah dan tantangan tinggi akan mengalami ketidaksesuaian.

### 2.4 Ciri-ciri dalam kondisi *flow*

Csikszentmihalyi (dalam sarmadi 2018) menyebutkan dalam mencapai kondisi *flow* terdapat ciri-ciri sebagai berikut:

1. Sepenuhnya terlibat pada apa yang kita lakukan (*focused, concentrated, dan khusyu*).
2. Merasakan *a senses of ecstasy* (seperti berada di luar realitas sehari-hari).
3. Memiliki kejernihan yang luar biasa (benar-benar memahami apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya).
4. Menyadari bahwa tantangan pekerjaan yang sedang ia hadapi benar-benar dapat ia atasi (bahwa skill yang kita miliki cukup memadai untuk mengerjakan tugas tersebut).
5. Merasakan kedamaian hati (tidak ada kekhawatiran dan merasakan diri kita sedang bertumbuh melampaui ego kita sendiri).

6. Terserap oleh waktu (karena khusyu' mengerjakan dan benar-benar terfokus pada "*saat ini dan disini*", waktu seakan-akan berlalu tanpa terasa).
7. Motivasi Intrinsik (di mana merasakan "*flow*" itu sendiri sudah merupakan hadiah yang cukup berharga untuk melakukan pekerjaan itu)

### **2.5 Faktor yang mempengaruhi *flow***

Csikszentmihalyi (dalam Bauman & Scheffer,2010) menyebutkan dua faktor utama yang mempengaruhi *flow* dari individu. Faktor tersebut antara lain faktor individu (*personal skill*) dan faktor lingkungan (*activitychallenge*).

1. Faktor individu (*personal skill*) digambarkan sebagai kemampuan yang dimiliki individu untuk melakukan aktivitas yang dihadapinya.
2. Faktor lingkungan (*activity challenge*) merupakan gambaran seberapa sukar atau mudah tugas yang diberikan terhadap individu akan pekerjaannya.

### **2.6 Kerangka Konseptual**

Dalam dunia kerja individu akan dihadapkan dengan tugas yang banyak, didalam perusahaan karyawan diwajibkan untuk memberikan kinerja yang baik untuk kelangungan perusahaan, karena perusahaan akan rugi saat karyawan mempunyai kinerja yang menurun, karyawan harus mempunyai konsentrasi sehingga dapat terciptanya *flow*, saat karyawan tidak mempunyai rasa kebahagiaan dalam berkerja akan menimbulkan rasa tertekan dan tidak senang mengerjakan tugasnya.

Karyawan masih banyak mengalami rasa tertekan karena banyaknya tugas yang di berikan kepada dirinya. Saat *skill* yang di punyai rendah akan menimbulkan rasa tertekan dan tidak akan memasuki *flow* dalam dirinya. Karyawan yang tidak mempunyai motivasi akan dirinya akan bisa membuat tugasnya di kerjakan dengan tidak maksimal karena mengerjakan saja tidak ada rasa untuk bersemangat.

Dalam perusahaan karyawan harus mempunyai kinerja yang tinggi karena akan menghasilkan hasil yang baik untuk perusahaan, untuk mendapatkan kinerja yang baik karyawan harus mempunyai konsentrasi yang penuh dan merasakan bahagia dalam berkerja, dan mempunyai *skill* yang sesuai dengan tugas yang di berikan kepada perusahaan, saat tugas yang diberikan berat akan terjadi rasa tertekan dan menumpuknya perkerjaan karena tidak dapat menyelesaikan tugas yang di berikan kepada individu.

Perusahaan memberikan fasilitas untuk karyawan sehingga karyawan merasakan nyaman saat berkerja sehingga kinerja yang di diberikan itu maksimal, saat perusahaan tidak mendapatkan hasil yang baik untuk tugas yang diberikan ke karyawan akan terjadi kerugian karena perusahaan tidak dapatkan timbal balik.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dimana data nantinya dikumpulkan berbentuk angka yang akan dianalisis dengan rumus statistik. Azwar (2017) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dengan sampel besar. Dalam pendekatan ini data yang digunakan berupa angka-angka yang dianalisis dengan menggunakan metode analisis statistik

#### **3.2 Identifikasi Variabel Penelitian**

Sugiyono (2011) bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian hanya terdapat satu variable (variabel tunggal) yaitu gambaran *flow* pada karyawan di kota Makassar.

#### **3.3 Definisi Variabel**

##### **1. Definisi Konseptual**

Csikszentmihalyi (1990) menjelaskan *flow* merupakan suatu kondisi yang dialami oleh individu dengan melibatkan diri secara penuh, fokus terhadap aktivitas yang dilakukan muncul perasaan senang, nyaman, dan merasakan kenikmatan dan memiliki motivasi.

## 2. Definisi Operasional

*Flow* merupakan suatu kondisi yang dialami karyawan dengan menunjukkan konsentrasi penuh, memiliki motivasi dalam dirinya saat berkerja dan merasakan nyaman saat berkerja sehingga karyawan akan merasakan kondisi *flow*

### 3.4 Populasi dan Sampel, Teknik Sampling

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono dalam Endra, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di kota Makassar yang berjumlah 7000-9000an berdasarkan data tahun 2019-2020 di pangkalan data DISNAKER. Namun, peneliti tidak menemukan secara akurat data jumlah karyawan pada tahun 2021.

#### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian dalam penelitian. Sampel ini digunakan karena populasi penelitian yang jumlahnya sangat besar serta adanya keterbatasan waktu, tenaga dan dana sehingga disarankan untuk menentukan sampel dalam penelitian (Sugiyono dalam Endra, 2017). Menurut Abdullah dan Susanto (2015) penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan menggunakan persamaan  $n \geq \frac{1}{\alpha^2}$  dimana  $\alpha$  yang digunakan adalah 0,05. Jadi jumlah

sampel yang akan diambil datanya pada penelitian ini minimal 616 responden.

### 3. Teknik Sampling

Purwanto (2011) mengemukakan bahwa teknik sampling merupakan suatu cara yang digunakan untuk mengambil sebagian dari populasi yang akan diteliti dengan cara tertentu yang dapat dipertanggung jawabkan supaya sebagian yang diambil tersebut mewakili ciri populasinya. Sugiyono (2014) menyebutkan bahwa pengambilan sampel dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*.

Pendekatan dalam pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu cara pengambilan sampel apabila besar peluang anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel tidak diketahui (Azwar, 2017). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam pemilihan responden yaitu *accidental sampling*. Teknik *accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel yang berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sebagai sampel apabila subyek tersebut dipandang memenuhi karakteristik sampel yang telah ditetapkan (Margono, 2007). Adapun karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah:

- a. Karyawan yang masih aktif bekerja di perusahaan
- b. Karyawan swasta yang berada di kota Makassar
- c. Karyawan tidak tetap / tetap

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Asmani (dalam Sujarweni, 2014) membagi beberapa teknik pengumpulan data penelitian yang dapat digunakan wawancara, kuesioner atau angket. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah skala psikologi. Skala psikologi yang dimaksud yaitu skala likert dimana skala tersebut terdiri atas item-item yang berisi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*.

#### 1. *The Work-Related Flow Inventory* (WOLF)

Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah *The Work-Related Flow Inventory* (WOLF) mengukur *flow* yang telah dibuat oleh Bakker (2008) terdiri dari 13 item. Penelitian ini peneliti menggunakan skala yang telah diadaptasi oleh Iwan Prasetio (2015) dengan judul penelitian “Hubungan Antara *Flow* Dan Kinerja Karyawan Kantor Pusat Pt. Pelindo IV (Persero) Makassar

Nilai reliabilitas yang skala yang digunakan oleh Iwan Prasetio (2015) sebesar 0.79. Adapun bentuk skala pada penelitian ini adalah skala likert dengan lima pilihan jawaban yaitu Sangat sering, Sering, kadang-kadang, hampir tidak pernah, tidak pernah. Penilaian pada pilihan jawaban Sangat sering diberi nilai 5, Sering diberi nilai 4, kadang-kadang diberi nilai 3, hampir tidak pernah diberi nilai 2, dan tidak pernah 1.

Tabel 3.1 Blue Print skala *flow*

<i>Flow</i>	Nomer Item	Jumlah
penyerapan ( <i>Absorption</i> )	1,2,3,4	4
Kenikmatan kerja ( <i>Work Enjoyment</i> )	5,6,7,8	4
Motivasi kerja intrinsic ( <i>intrinsic work motivation</i> )	9,10,11,12,13	5
	Total	13

### 3.6 Uji Instrumen

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan satu skala yaitu skala *The Work\_Related Flow Inventory* (WOLF) yang diadaptasi oleh Iwan Prasetyo (2015). Skala ini adalah skala yang disusun dari aspek-aspek *flow* berdasarkan teori yang dikemukakan bakker (2008). Dimana skala tersebut di adaptasi oleh Iwan prasetio sehingga terbentuk menjadi 13 item dari 3 aspek.

Setelah mengadaptasi, Iwan prasetio lalu melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas skala dengan teknik validitas isi dan validitas kontrak. Uji validitas isi dilakukan dengan meminta kesedian dua orang dosen untuk menjadi *Subject Matter Expert* (SME), uji tumpang dilakukan dengan meminta 2 orang validator. Sedangkan uji validitas kontrak, dilakukan oleh Iwan prasetio dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), dan semua item valid. Item-item yang valid ini digunakan untuk mengukur aspek-aspek *Flow* pada penelitian ini. Untuk reliabilitas, menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan reliabilitas sebesar 0.79.

#### 1. Uji Validitas

Validitas adalah kemampuan alat ukur dalam mengukur atribut yang harus diukur secara akurat. Pengukuran dikatakan memiliki validitas yang

tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Dikatakan akurat artinya tepat dan cermat sehingga ketika tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran maka dikatakan sebagai suatu pengukuran yang memiliki validitas yang rendah (Azwar, 2012).

**a. Validitas Isi**

Validitas isi adalah sejauhmana kelayakan suatu tes sebagai sampel dari domain aitem yang hendak diukur. Dalam validitas isi terdapat validitas logis dan validitas tampak.

1) Validitas Logis (*logic validity*)

Validitas logis adalah penilaian kelayakan suatu aitem akan dapat diestimasi dan dikuantitatifkan, kemudian statistiknya dijadikan indikator validitas isi aitem dan validitas isi tes (Azwar, 2012). Pada penelitian ini, peneliti tidak melakukan validitas logis karena skala yang digunakan adalah skala siap sebar dan telah dilakukan SME.

2) Validitas Tampak (*Face Validity*)

Validitas tampak (*face validity*) adalah penilaian terhadap kelayakan tampilan aitem-aitem, kemudia analisis yang lebih dalam dilakukan dengan maksud untuk menilai kelayakan isi aitem sebagai jabaran dari indikator berperilaku atribut yang diukur (Azwar, 2018). Dalam penelitian ini, peneliti tidak melakukan

validitas tampak karena skala yang digunakan adalah skala siap sebar dan tidak ada item yang dirubah.

#### **b. Validitas Konstrak (*construct validity*)**

Validitas konstrak adalah validitas yang menunjukkan sejauhmana yang hendak diukur. Untuk menguji validitas konstrak suatu instrumen dilakukan penalaran teoritis dari suatu konsep dari variabel yang hendak diukur, mulai dari perumusan konstrak, penentuan dimensi dan indikator sampai kepada penjabaran dan penulisan butir-butir item instrumen (Azwar, 2012). Peneliti menggunakan teknik analisis faktor CFA dengan menggunakan bantuan aplikasi Lisrel untuk melakukan validitas konstrak pada validitas penelitian. Item dinyatakan valid jika nilai *factor loading* bernilai positif  $t.value > 1.96$ . Tetapi dalam penelitian ini, peneliti tidak melakukan uji validitas konstrak karena skala yang digunakan telah memiliki CFA.

#### **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas mengarah pada kekonsistenan suatu tes, yaitu seberapa konsisten skor tes dari satu pengukuran ke pengukuran berikutnya. Suatu tes atau instrumen dikatakan reliabel ketika hasil yang diterima tidak berubah atau konsistensi meskipun diuji berulang kali pada individu yang sama tetapi waktu dan situasi yang berbeda (Endra, 2017). Untuk memperoleh reliabilitas pada skala *Rambu Flow*, peneliti menggunakan aplikasi SPSS 20 dengan menggunakan Teknik *Cronbach Alpha*. Skala dapat dikatakan reliabel ketika nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0.60$ . Saat angka

yang dihasilkan mendekati 1.00 maka reliabilitasnya semakin tinggi dan jika nilai koefisiennya mendekati angka 0 maka koefisien reliabilitasnya semakin rendah. Adapun hasil reliabilitas untuk skala *Flow'* yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.2 Reliabilitas skala

Skala Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	$\Sigma$ Item
Skala <i>Flow</i>	0.518	13

Adapun hasil reliabilitas skala berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk skala *Flow'* sebesar 0.518 yang mana nilai ini  $> 0.60$  sehingga skala *Flow'* dapat dikatakan reliabel.

### 3.7 Metode Analisis Data

Analisis yang menggunakan statistik deskriptif adalah analisis yang memiliki tujuan untuk melakukan deskripsi atau memberikan gambaran tentang variabel yang akan diteliti melalui data yang telah dikumpulkan melalui kelompok. Namun dalam hal ini, analisis deskriptif hanya berfungsi untuk mendeskripsikan, bukan pengujian hipotesis (Sugiyono, 2014).

Analisis deskriptif merupakan tahap awal yang dilakukan peneliti sebelum lanjut pada tahap-tahap berikutnya. Dengan melakukan deskripsi atau penggambaran umum mengenai variabel penelitian maka peneliti dapat lebih memahami realitas dalam variable penelitian.

### 3.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Mar				Apr				Mei				Jun				Jul			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal	■				■															
Pengumpulan Data									■				■							
Analisis Data													■				■			
Verifikasi Data																	■			
Pengusunan Laporan																	■			

UNIVERSITAS

**BOSOWA**



## BAB IV

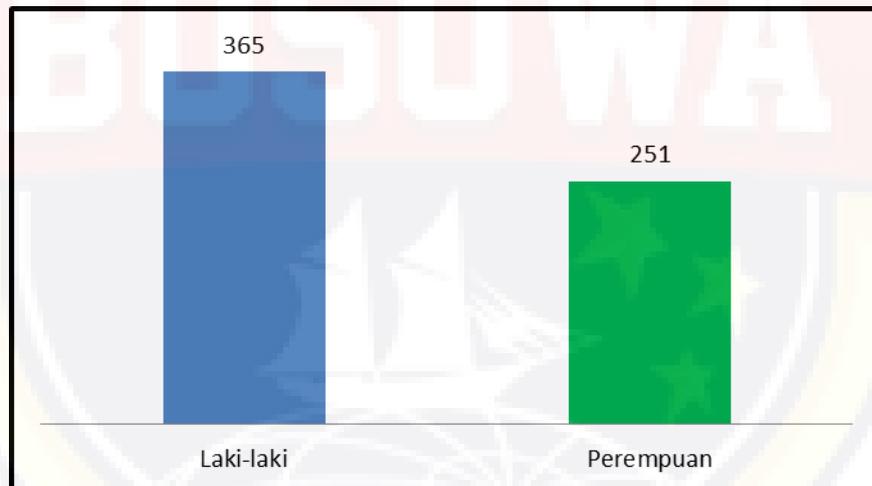
### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Analisis

##### 4.1.1 Deskriptif Subjek Berdasarkan Demografi

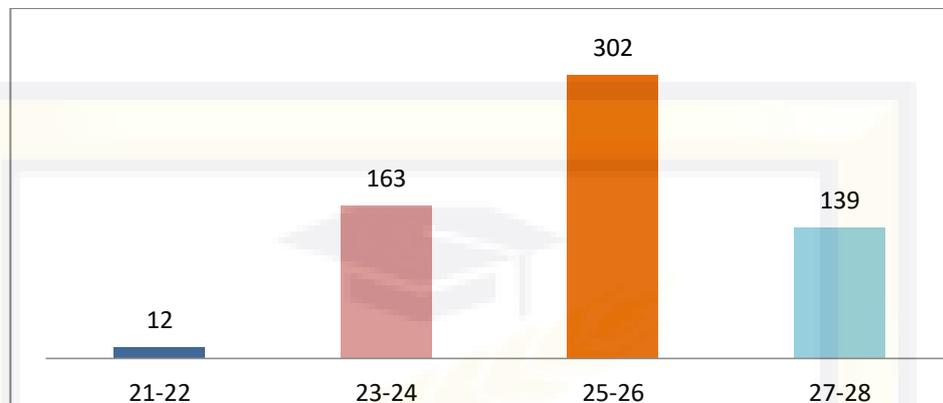
Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dikota Makassar. Adapun deskriptif subjek berdasarkan demografi yang mencakup yaitu demografi jenis kelamin, demografi usia, demografi pekerjaan, demografi status pekerjaan, demografi penghasilan perbulan.

##### a. Jenis Kelamin



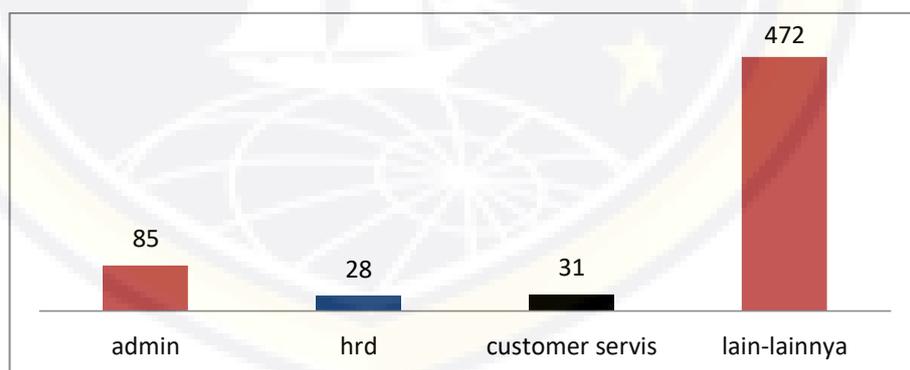
Gambar 4.1 Diagram Demografi Jenis Kelamin

Hasil dari demografi berdasarkan jenis kelamin pada diagram batang yang diperoleh bahwa responden yang berjenis kelamin laki -laki pada penelitian ini 59.3 % atau 365 responden dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 40.7 % atau 251 responden. Sehingga jumlah responden adalah 616 responden.

**b. Usia**

Gambar 4.2 Diagram Demografi Usia

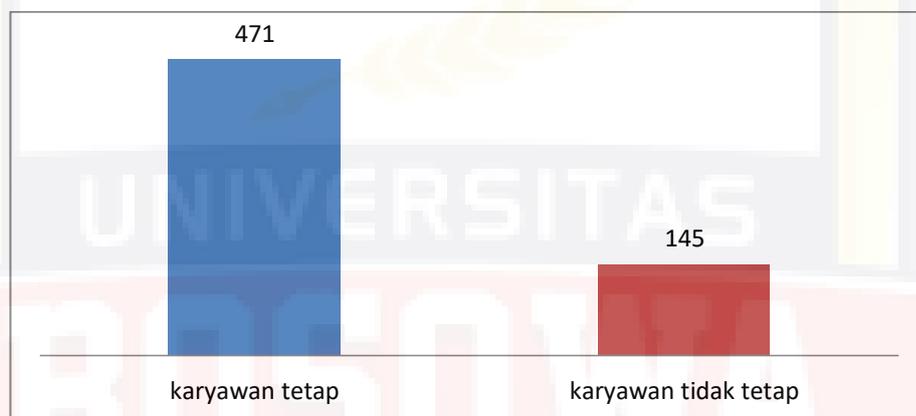
Hasil analisis berdasarkan demografi usia pada diagram batang di atas diperoleh bahwa responden yang berusia 21 hingga 22 tahun sebanyak 1,9 % atau 12 responden, dan berusia 23 hingga 24 tahun sebanyak 26,5% atau 163 responden, dan berusia 25 hingga 26 tahun sebanyak 49,0% atau 302 responden, dan berusia 27 hingga 28 tahun sebanyak 22,6% atau 139%. Sehingga jumlah responden penelitian ini sebanyak 616 responden.

**c. Perkerjaan**

Gambar 4.3 Diagram Pekerjaan

Hasil analisis demografi berdasarkan jenis pekerjaan diperoleh bahwa responden yang bekerja sebagai admin sebanyak 13.8 % atau 85 responden, dan hrd sebanyak 4.5% atau 28 responden, customer servis sebanyak 5.0% atau 31 responden dan responden yang bekerja di pekerjaan lainnya sebanyak 76.6% 472

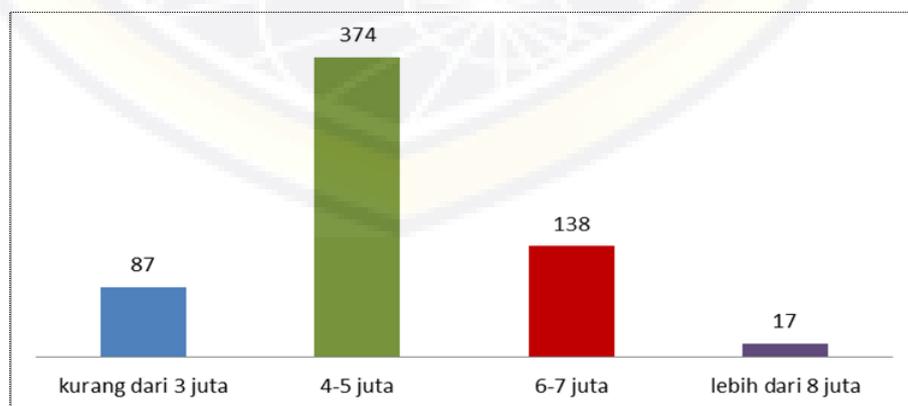
#### d. Status Pekerjaan



Gambar 4.4 Diagram Demografi Pekerjaan

Hasil analisis demografi berdasarkan status pekerjaan diperoleh bahwa karyawan yang berkerja sebagai karyawan tetap sebanyak 76.5% atau 471 responden dan karyawan yang berkerja sebagai karyawan tidak tetap sebanyak 23.5% atau 145 responden

#### e. Penghasilan



Gambar 4.5 Diagram Demografi Penghasilan

Hasil analisis demografi penghasilan berdasarkan penghasilan perbulan diperoleh bahwa responden yang berpenghasilan kurang dari 3 juta sebanyak 14.1% atau 87 responden, 4-5 juta sebanyak 60.7 % atau 374 responden, 6-7 juta sebanyak 22.4 % atau 138 responden, berpenghasilan lebih dari 8 juta sebanyak 2.8 % atau 17 responden.

#### 4.1.2 Deskriptif Variabel Berdasarkan Tingkat Skor

##### a. Flow

Deskriptif tingkat skor dalam penelitian ini akan disajikan dengan menggunakan rangkuman tabel hasil dari aplikasi analisis data, sebagai berikut :

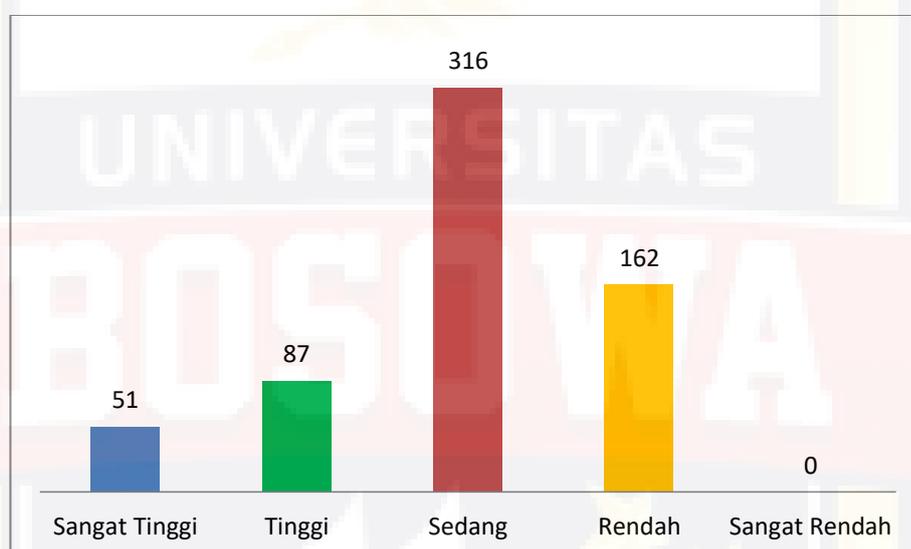
Tabel 4.1 Distribusi *flow*'

Distribusi Skor	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
<i>flow</i>	616	13	53	36.62	5.284

Berdasarkan hasil analisis data deskriptif dengan menggunakan bantuan program analisis data *SPSS 20.0* pada skala *flow*' yang terdiri dari 13 item terhadap 616 responden yang merupakan karyawan yang berkerja dikota Makassar dan diperoleh distribusi skor yang bervariasi. Diperoleh nilai minimum atau nilai terendah dalam skala *flow*' adalah 13 dan nilai maksimum atau nilai tertinggi adalah 53. Adapun rata-rata skor *flow*' pada penelitian ini adalah 36.62 dan nilai standar deviasi sebesar 5.284

Tabel 4.2 Kategorisasi Penormaan *flow'*

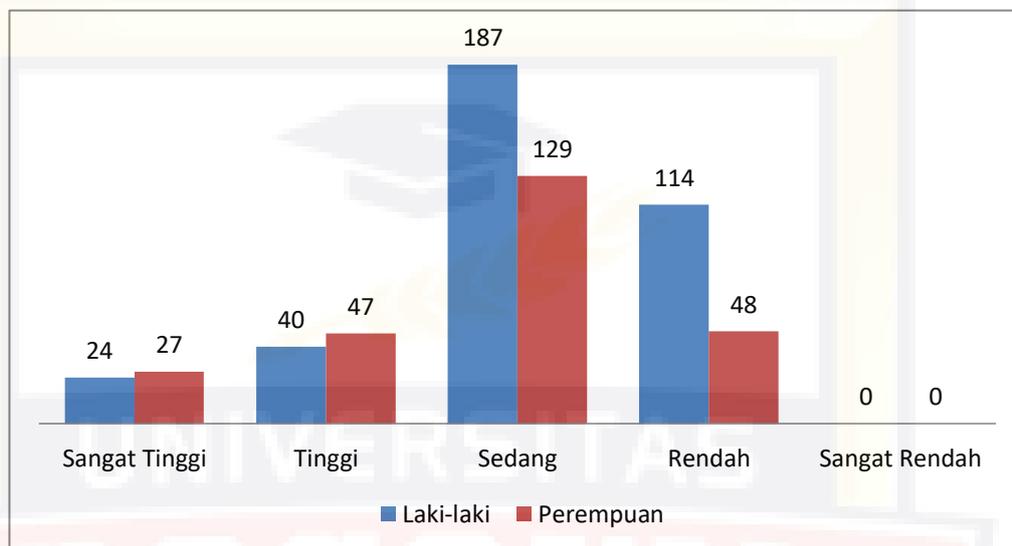
Kategorisasi Penormaan	Rumus Kategorisasi	Hasil Kategorisasi
<b>Sangat Tinggi</b>	$X > (\text{mean} + 1.5 \text{ SD})$	$X > 44.54$
<b>Tinggi</b>	$(\text{mean} - 0.5 \text{ SD} < X \leq (\text{mean} + 1.5 \text{ SD}))$	$39.26 < X \leq 44.54$
<b>Sedang</b>	$(\text{mean} - 0.5 \text{ SD}) < X \leq (\text{mean} + 0.5 \text{ SD})$	$33.98 < X \leq 39.26$
<b>Rendah</b>	$(\text{mean} - 1.5 \text{ SD}) < X \leq (\text{mean} - 0.5 \text{ SD})$	$28.68 < X \leq 33.98$
<b>Sangat Rendah</b>	$X \leq (\text{mean} - 1.5 \text{ SD})$	$X \leq 28.68$

Gambar 4.6 Diagram Deskriptif *flow'*

Dari tabel diagram di atas mengenai gambaran tingkat skor *flow'*, maka dapat terlihat bahwa tingkat skor kondisi *flow'* pada responden bervariasi, terdapat 8.2 % atau sebanyak 51 responden yang masuk kategori sangat tinggi, terdapat 14.0 % atau 87 responden yang masuk kategori tinggi, 50.8 % atau 316 responden dengan kategori sedang, 26.0 % atau 162 responden dengan kategori rendah dan tidak ada yang masuk kategori sangat rendah.

### 4.1.3 Tingkatan Skor *flow*' Berdasarkan Demografi

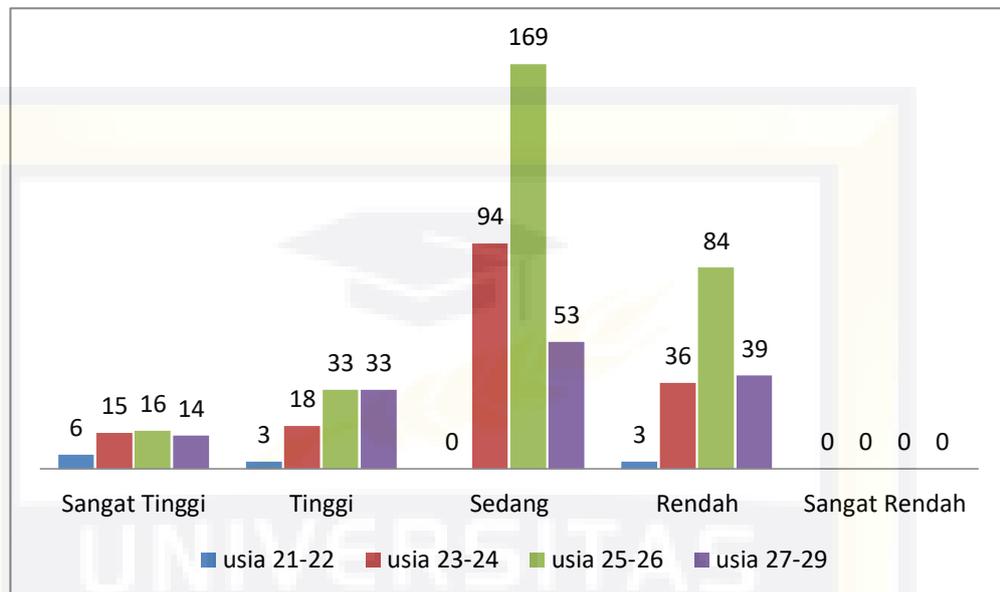
#### a. Jenis Kelamin



Gambar 4.7 Diagram Tingkatan Skor *flow*' Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil analisis berdasarkan diagram batang di atas mengenai tingkatan skor *flow*' berdasarkan jenis kelamin, maka dapat terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki yang memiliki tingkat skor sangat tinggi sebanyak 24 responden, skor tinggi sebanyak 40 responden, skor sedang sebanyak 187 responden, skor rendah sebanyak 114 responden, dan tidak ada responden yang masuk dalam kategori sangat rendah. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan yang memiliki skor sangat tinggi sebanyak 27 responden, skor tinggi sebanyak 47 responden, skor sedang sebanyak 129 responden, skor rendah sebanyak 48 responden, dan tidak ada responden yang masuk dalam kategori sangat rendah.

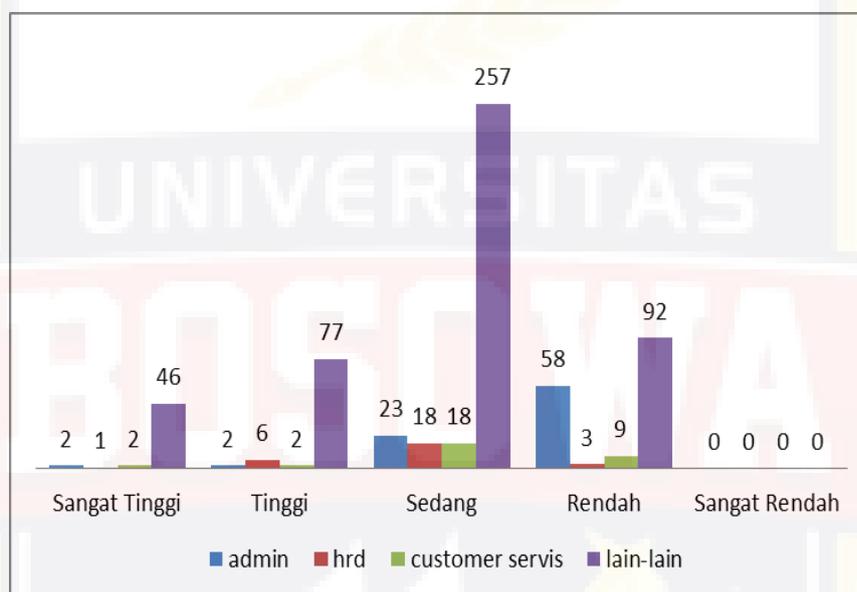
## b. Usia

Gambar 4.8 Diagram Tingkatan Skor *flow*' berdasarkan Usia

Dari hasil analisis berdasarkan diagram batang di atas mengenai tingkatan skor *flow*' berdasarkan usia, maka dapat terlihat bahwa responden yang berusia 21-22 tahun yang masuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 6 responden, skor tinggi sebanyak 3 responden, skor sedang sebanyak 0 responden, skor rendah sebanyak 3 responden, dan tidak ada responden yang masuk dalam kategori sangat rendah. Responden yang berusia 23-24 tahun yang masuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 15 responden, skor tinggi sebanyak 18 responden, skor sedang sebanyak 94 responden, skor rendah sebanyak 36 responden, dan tidak ada responden yang masuk dalam kategori sangat rendah. Responden yang berusia 25-26 tahun yang masuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 16 responden, skor tinggi sebanyak 33 responden, skor sedang sebanyak 169 responden, skor rendah sebanyak 84 responden, dan tidak ada responden yang masuk

dalam katgeori sangat rendah. . Responden yang berusia 27-29 tahun yang masuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 14 responden, skor tinggi sebanyak 33 responden, skor sedang sebanyak 53 responden, skor rendah sebanyak 39 responden, dan tidak ada responden yang masuk dalam katgeori sangat rendah.

### c. Perkerjan

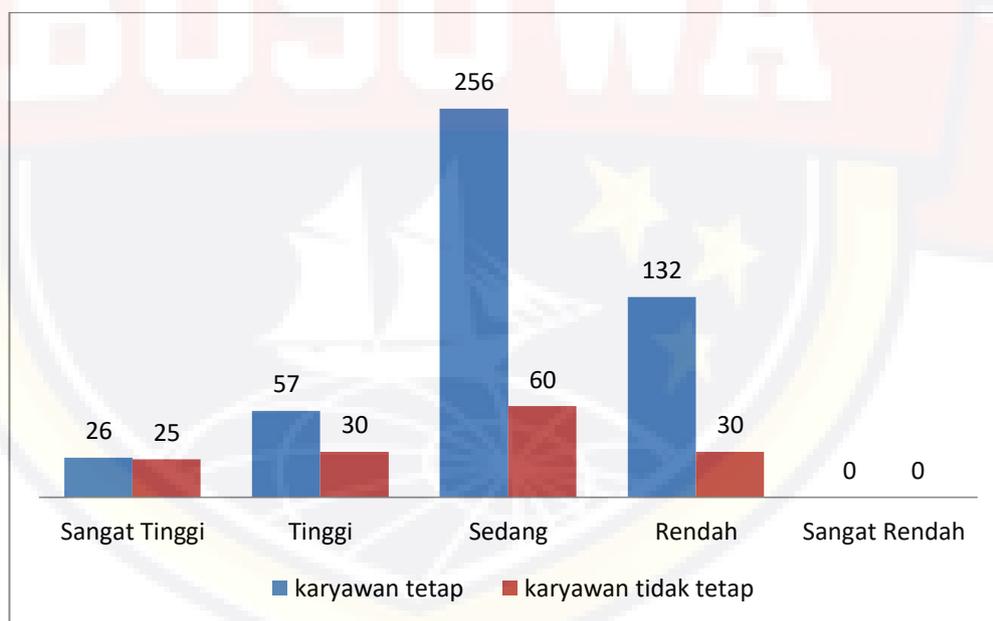


Gambar 4.9 Diagram Tingkatan Skor *flow'* berdasarkan pekerjaan

Dari hasil analisis berdasarkan diagram batang di atas mengenai tingkatan skor *flow'* berdasarkan pekerjaan, maka dapat terlihat bahwa pekerjaan admin yang masuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 2 responden, skor tinggi sebanyak 2 responden, skor sedang sebanyak 23 responden, skor rendah sebanyak 58 responden, dan tidak ada responden yang masuk dalam kategori sangat rendah. Responden yang memiliki pekerjaan sebagai hrd yang masuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 1 responden, skor tinggi sebanyak 6 responden, skor sedang sebanyak 18

responden, skor rendah sebanyak 3 responden, dan tidak ada responden yang masuk dalam kategori sangat rendah. Responden yang memiliki pekerjaan sebagai customer servis yang masuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 2 responden, skor tinggi sebanyak 2 responden, skor sedang sebanyak 18 responden, skor rendah sebanyak 9 responden, dan tidak ada responden yang masuk dalam kategori sangat rendah. Responden yang bekerja perkerjaan lainnya yang masuk kategori sangat tinggi sebanyak 46 responden, skor tinggi 77 responden, skor sedang 257 responden, skor rendah 92 responden, dan tidak ada responden yang masuk dalam kategori sangat rendah.

#### d. Status Pekerjaan

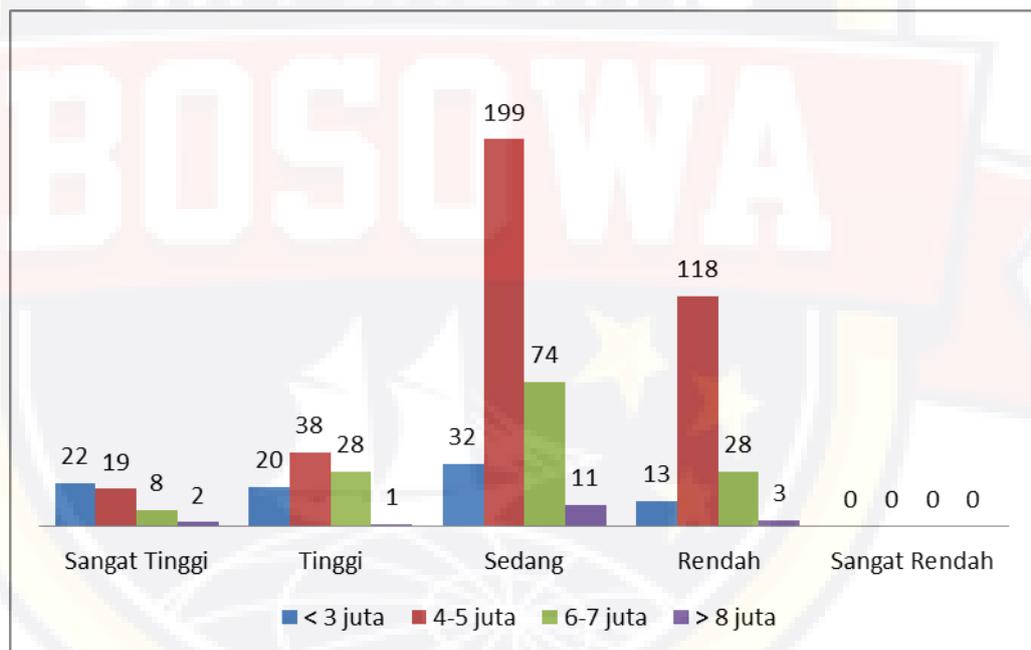


Gambar 4.10 Diagram Tingkatan Skor *flow*' berdasarkan pekerjaan

Dari hasil analisis berdasarkan diagram batang di atas mengenai tingkatan skor *flow*' berdasarkan status pekerjaan, maka dapat terlihat bahwa sebagai karyawan tetap masuk dalam kategori sangat tinggi

sebanyak 26 responden, skor tinggi sebanyak 57 responden, skor sedang sebanyak 256 responden, skor rendah sebanyak 132 responden dan tidak ada responden yang masuk dalam kategori sangat rendah. Responden yang memiliki status pekerjaan sebagai karyawan tidak tetap yang masuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 25 responden, skor tinggi sebanyak 30 responden, skor sedang sebanyak 60 responden, skor rendah sebanyak 30 responden dan tidak ada responden yang masuk dalam kategori sangat rendah.

e. Penghasilan



Gambar 4.11 Diagram Tingkatan Skor *flow'* berdasarkan Penghasilan

Dari hasil analisis berdasarkan diagram batang di atas mengenai tingkatan skor *flow'* berdasarkan penghasilan, maka dapat terlihat bahwa responden yang memiliki penghasilan < 3 juta yang masuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 22 responden, skor tinggi sebanyak 20 responden, skor sedang sebanyak 32 responden, skor rendah sebanyak 13 responden,

dan tidak ada responden yang masuk dalam kategori sangat rendah. Responden yang memiliki penghasilan 4-5 juta yang masuk kategori sangat tinggi sebanyak 19 responden, skor tinggi sebanyak 38 responden, skor sedang 199 responden, skor rendah 118 responden, dan tidak ada responden yang masuk dalam kategori sangat rendah. Responden yang memiliki penghasilan 6-7 juta yang masuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 8 responden, skor tinggi sebanyak 28 responden, skor sedang sebanyak 74 responden, skor rendah sebanyak 28 responden, dan tidak ada responden yang masuk dalam kategori sangat rendah. Responden yang memiliki penghasilan > 8 juta yang masuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 2 responden, skor tinggi sebanyak 1 responden, skor sedang sebanyak 11 responden, skor rendah sebanyak 3 responden, dan tidak ada responden yang masuk dalam kategori sangat rendah.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Gambaran Umum *Flow* Pada Karyawan Dikota Makassar**

Hasil analisis data mengenai gambaran umum dan kategorisasi mengenai *flow*, maka diperoleh hasil bahwa tingkat skor *flow* pada karyawan yang berkerja dikota makassar. terdapat 8.2 % atau sebanyak 51 responden yang masuk kategori sangat tinggi, terdapat 14.0 % atau 87 responden yang masuk kategori tinggi, 50.8 % atau 316 responden dengan kategori sedang, 26.0 % atau 162 responden dengan kategori rendah dan tidak ada yang masuk kategori sangat rendah.

Hasil data yang bervariasi mengenai *flow*' ini juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Colombo dan Zito (2014) dalam penelitiannya melakukan penelitian terhadap 197 perawat dimana bertujuan untuk mengetahui apa-apa saja faktor yang mempengaruhi *flow* saat berkerja, dimana menyebutkan bahwa *flow* merupakan pengalaman batin yang timbul selama melakukan aktivitas sehingga membuat individu tenggelam dalam aktivitasnya, merasa termotivasi untuk berkerja sehingga menikmatinya, hal tersebut menimbulkan hal positif terhadap perasaannya sehingga merasakan kesenangan berkerja, keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan yang membuat individu menyadari tujuan untuk berkerja sehingga faktor tersebut dapat menentukan pengalaman atau kondisi *flow*.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Prasetio, Jufri & Asri (2015) yang dilakukan di kantor pusat PT Pelindo IV (Persero) Makassar yang menjadi subjek dalam penelitian ini dimana memiliki frekuensi *flow* dalam penelitian ini dalam kategori sedang. Data pada penelitian ini dimana menunjukkan bahwa terdapat 6 responden yang memiliki frekuensi *flow* sangat sering dengan persentase 9,5% dan 24 responden memiliki frekuensi *flow* sedang dengan persentase 38,1% kemudian 19 responden memiliki frekuensi *flow* jarang dengan persentase 30,2% dan 4 responden yang memiliki frekuensi *flow* sangat jarang dengan persentase 6,3%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berkerja di perusahaan PT Pelindo IV Makassar mempunyai kategori sedang,

masih banyak yang memikirkan hal lain. Dan dimana responden yang memiliki kategori jarang mengalami flow sebesar 19 persen.

Subjek dalam penelitian mempunyai kategori sedang yang dimana sebesar 316 responden atau 50.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di kota Makassar mengalami flow pada frekuensi sedang saat berkerja. Dalam kategori sedang maka tidak mengganggu aktivitas berkerja sehari-hari, hal tersebut sesuai dengan hasil pengamatan peneliti berdasarkan data yang diperoleh, dimana sebagian besar subjek hanya mengalami flow pada kondisi tertentu seperti saat kondisi melibatkan diri secara total saat mengerjakan tugas, merasakan senang saat bekerja, dan karyawan termotivasi dalam berkerja dan untuk mendapatkan kepuasan dalam diri responden.

Sebagian besar subjek berada dalam kategori sedang, karena tidak semua kondisi *flow* dialami oleh karyawan. hal tersebut sesuai dengan hasil pengamatan peneliti berdasarkan data yang diperoleh, dimana subjek terkadang masih memikirkan hal lain diluar dari perkerjaan ketika sedang berkerja, terkadang karyawan juga masih memperhatikan hal lain disekitarnya ketika berkerja, karyawan juga merasa bahwa tidak semua tugas-tugas perkerjaan membuat karyawan semangat, terkadang karyawan juga masih termotivasi oleh adanya gaji dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dalam hal perkerjaan.

Adapun beberapa faktor yang memengaruhi kebervarian hasil penelitian yaitu faktor motivasi dimana faktor tersebut

mempengaruhi kualitas karyawan dimana karyawan masih kurang konsentrasi dan tidak menikmati pekerjaannya. Bakker (2005) mengemukakan bahwa didalam faktor konsentrasi, kebahagiaan, dan motivasi intrinsik secara bersamaan akan menciptakan kondisi *flow*. Csikszentmihalyi (1990) menyatakan bahwa *flow* merupakan pengalaman optimal, saat individu merasakan bahwa dirinya terlibat dengan konsentrasi penuh dengan sesuatu pekerjaan dan akan menimbulkan perasaan bahagia atas pekerjaannya

Csikszentmihalyi (1990) menjelaskan bahwa *flow* merupakan tahapan mental pada individu ketika sedang beraktivitas dan terlibat secara penuh, serta sukses dalam aktivitas tersebut. *Flow* akan dirasakan jika individu mampu mengontrol kesadaran dan mengatur pengalaman untuk dinikmati. Westman (Bakker, 2005) juga menambahkan bahwa pengalaman positif ditempat kerja tidak hanya berpengaruh positif pada kesejahteraan yang individu rasakan tetapi juga dapat menular atau dampak positif pada kesejahteraan individu lainnya, sehingga penting bagi setiap individu untuk selalu merasakan pengalaman positif disetiap aktivitas pekerjaan.

#### **4.3 Limitasi Penelitian**

Penelitian ini tentunya memiliki keterbatasan, adapun beberapa keterbatasan pada penelitian ini yaitu, peneliti tidak memasukkan karakteristik perusahaan dalam kriteria sampel yang diambil, dan adapun jenis kelamin

yang di dapatkan lebih dominan jenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan kategorisasi mengenai *flow*', maka diperoleh hasil bahwa tingkat skor *flow* pada karyawan yang berkerja dikota makassar. terdapat 8.2 % atau sebanyak 51 responden yang masuk kategori sangat tinggi, terdapat 14.0 % atau 87 responden yang masuk kategori tinggi, 50.8 % atau 316 responden dengan kategori sedang, 26.0 % atau 162 responden dengan kategori rendah dan tidak ada yang masuk kategori sangat rendah.
2. Dari hasil analisis data yang dilakukan peneliti, diperoleh skor sangat tinggi sebesar 51 atau 8.2% responden dimana hal itu masih ada beberapa karyawan yang memiliki skor yang sangat tinggi. Dan hasil analisis data terdapat skor yang tinggi sebesar 87 atau 14.0% responden dimana skor tersebut menyatakan bahwa ada berapa karyawan memiliki tingkat flow yang tinggi dimana perhatian dan tingkat fokusnya terhadap pekerjaan tinggi dan tidak memikirkan hal lain selain pekerjaannya.
3. Dari hasil analisis data yang dilakukan peneliti, diperoleh skor sedang sebesar 316 atau 50.8% dimana hal itu menyatakan bahwa masih ada karyawan yang masih memiliki tingkat flow yang sedang, masih banyak karyawan tidak fokus dengan pekerjaannya dan memikirkan hal lain selain pekerjaan di kantornya. Sedangkan masih ada karyawan yang

memiliki skor yang rendah itu juga dinyatakan bahwa karyawan masih ada yang belum memiliki tingkat fokus atau (*flow*) dalam individu tersebut, dimana skor rendah memiliki nilai sebesar 162 atau 26.0%

4. Dari hasil yang diuraikan di atas masih banyak karyawan memiliki tingkat *flow* sedang hal itu dibenarkan dengan skor yang paling tinggi dari hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti, karyawan masih memikirkan hal lain dari pekerjaannya, tidak semua karyawan mengalami kondisi *flow* dan ada juga karyawan yang mengalami kondisi *flow* saat bekerja.

## 5.2 Saran

Adapun saran peneliti terkait dengan penelitian ini adalah sebagai berikut

### 1. Bagi Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menyarankan bagi karyawan untuk mengutamakan lebih fokus kepada pekerjaannya saat berada di kantor agar hasil yang diberikan ke perusahaan maksimal dan mendapatkan upah yang setimpal.

### 2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menyarankan bagi perusahaan untuk mengutamakan kesejahteraan untuk karyawan sehingga dapat lebih menikmati pekerjaannya

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dan mengembangkan penelitian ini dengan variabel yang independen yang berbeda karena dari hasil penelusuran literatur yang

dilakukan peneliti terdapat kondisi flow masuk kategori sedang. Dan disarankan untuk mencari tau lebih dalam apa yang mempengaruhi rendahnya kondisi flow dalam berkerja



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S., & Susanto, T.E. (2015). Statistika tanpa Stress. Jakarta Selatan: TransMedia Pustaka
- Azwar, S. (2015). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Azwar,S.(2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogakarta: Pustaka Pelajar.
- Astrini, S. (2006) pengaruh motivasi insrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadaap produktivitas kerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang
- Bauman dan Scheffer. 2010. *Seeking Flow in The Achievement Domain: The Achievement*
- Bakker,A.B.2005. Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journalof Vocational Behavior*, 66, 26-44.
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and intial validation of the WOLF. *Journal of vocational behavior*, 72,400-414
- Csikszentmihalyi.1990. *Flow: The Psychology Of Optimal Experience*. NewYork: Harper&Row, Publisher..
- Djati, S.P, & Darmawan, D. (2005). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan, Kepercayaan, Dan Kesetiaan Pelanggan. *Jurnal Manajemen &Kewirausahaan*,7(1), 48-59
- Fisher, C. D. (2010). *Happiness At Work. International Journal Of Management reveews*, 12(4), 384-412
- Endra, F. (2017). Pedoman Metodologi Penelitian. Sidoarjo: Zifatama Jawara
- Goleman, Daniel. (2013) *Fokus Pendorong Kesuksesan Yang Tersembunyi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Gayatri, Gadis Ayu Putri, Imbaruddin, Amir Mutaqqin. (2018). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Cabang Cendrawasih Makassar, *Jurnal Administrasi Negara*,24(3)
- Hanief, Y.& Himawnto. W. (2017). *Statistik Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish
- Hadi. S. (2014). Statistika Jilid 2. Yogyakarta: Andi

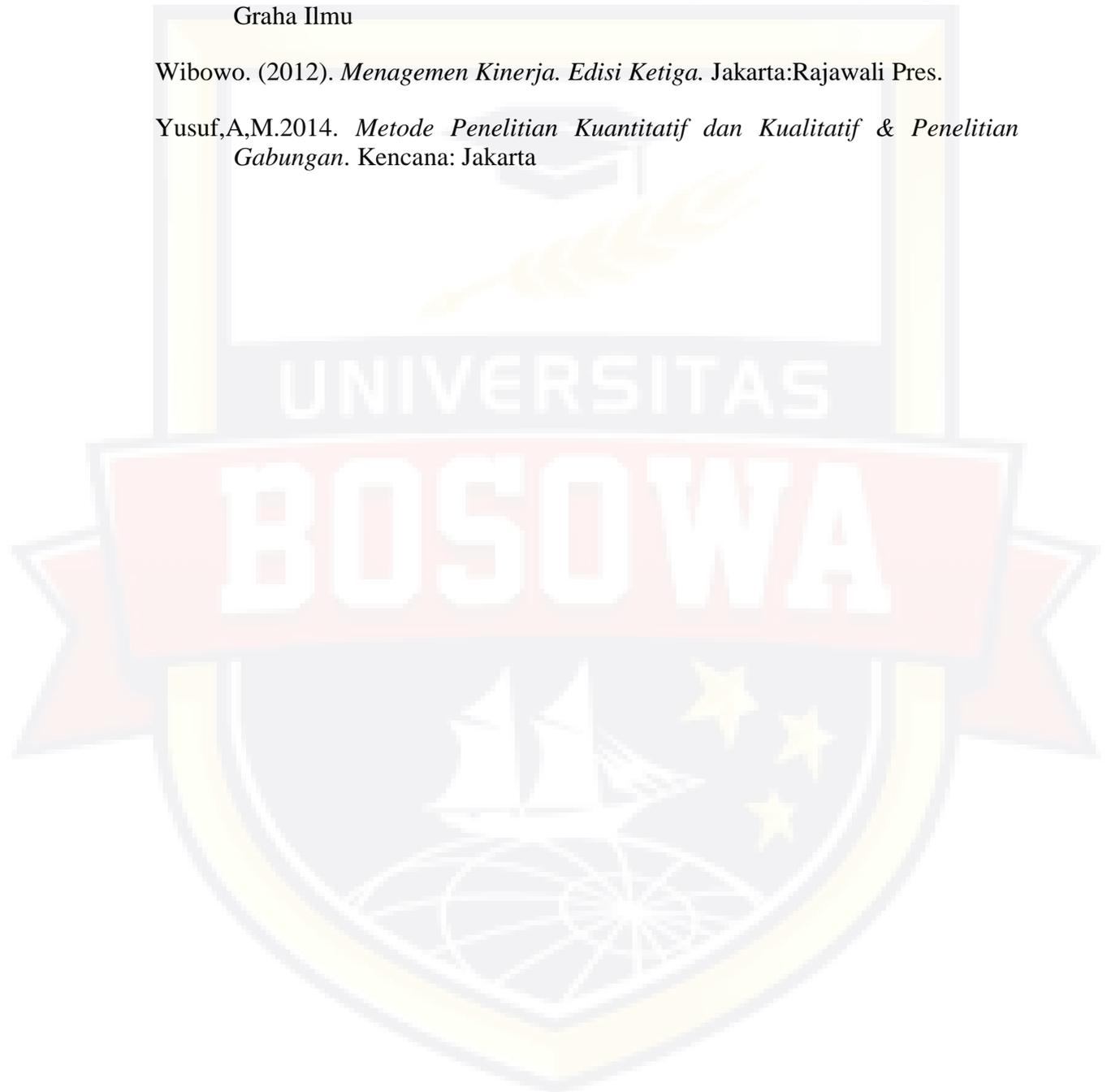
- Husna,N.,Rosiana, D. 2015. Hubungan Social Support Dengan Flow Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi. *Jurnal Sosial Humaniora*; 574-579. ISSN:2460-6448.
- Kerns, C. D. & Ko, K. (2010). Exploring Happiness And Performance At Work. *Journal Of Organizational Leadership & Business Summer*, 1-24
- Lee,E.2005. TheRelationship Of Motivation And Flow Experience To Academic Procrastination Inuniversity Student. *Jurnal of Genetic Psychology*, 166(1),5-14.
- Leksono, H. S. (2014) Kebosanan Kerja: Peninkatan Stress Dan Penurunan Kinerja Karyawan Dalam Spesialisasi Pekerjaan. *Jurnal jibeka*, 8(2),14-18
- Marliani, R. (2013). *Psikologi Eksperimen*. Bandung: Pustaka Setia
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Margono, S. (2007). *Metodologi penelitian pendidikan: Komponen MKDK*. Jakarta: Rineka Cipta
- Mayolus fajar D (2021 mei)  
<https://megapolitan.antarane.ws.com/berita/24361/phk-karena-melemahnya-kinerja-karyawan>
- Nasrudin, H. E. (2010). *Psikologi Managemen*. Bandung: Pustaka Setia
- Purwanto. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rachmawati, I. K. (2008). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Rupayana, D.D. (2008) Flow And Engagement: Different Degrees Of The Same.*Tesis*. Kansas:Deperment Of Psychology College Of Arts And Aciences Kansas State University. Tidak Diterbitkan
- Sugiyono.(2017).*Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif, dan Research and Development (R&D)*. Alfabeta:Bandung.
- Seniati, L. Yulianto A. &Setiadi B.N. (2018).*Psikologi Eksperimen*. Jakarta :Indeks.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta:Pustaka Baru Pers

Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Wibowo. (2012). *Menagemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta:Rajawali Pres.

Yusuf,A,M.2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Kencana: Jakarta





**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**BUSUWA**



UNIVERSITAS

**LAMPIRAN 1**

**Contoh Item Pada Skala Penelitian**



**BOSUWA**



## SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Salam Sejahtera bagi kita semua.

Selamat pagi/siang/sore/malam.

Responden yang terhormat,

Saya A. Yopita Pakiling, mahasiswa angkatan 2016 Fakultas Psikologi Universitas Bosowa. Saya memohon kesediaan bapak dan ibu untuk terlibat sebagai responden penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir (Skripsi).

Bapak dan Ibu akan diminta untuk mengisi beberapa data diri. Selanjutnya, Bapak dan Ibu diharapkan mengisi skala penelitian sesuai dengan apa yang anda rasakan, alami, maupun pikirkan. Tidak ada jawaban yang benar maupun salah. Adapun informasi dan data Bapak dan Ibu akan sangat bermanfaat bagi penelitian saya dan akan dijamin kerahasiaannya serta hanya digunakan untuk kepentingan pengumpulan data. Saya sangat menghargai apabila Bapak dan Ibu bersedia mengisi skala ini dengan jujur sejujur-jujurnya.

Atas perhatian serta kesediaan Bapak dan Ibu untuk mengisi skala ini saya ucapkan terima kasih. Kiranya Tuhan Yang Esa membalas kebaikan Bapak dan Ibu.

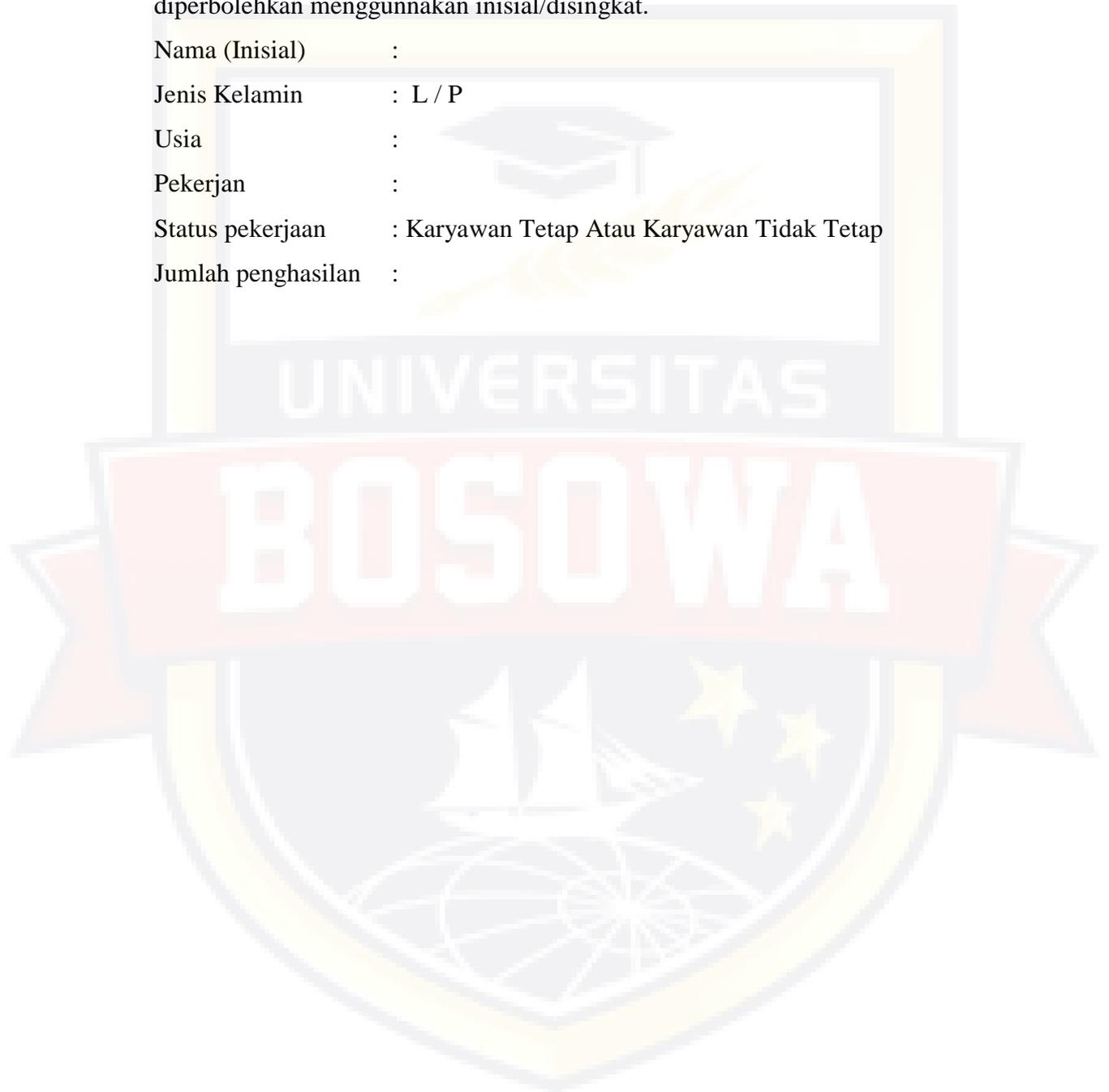
Peneliti

**A. Yopita Pakiling**

## **IDENTITAS RESPONDEN**

Isilah identitas Bapak dan Ibu dengan lengkap dibawah ini. Untuk nama diperbolehkan menggunakan inisial/disingkat.

Nama (Inisial) :  
Jenis Kelamin : L / P  
Usia :  
Pekerjan :  
Status pekerjaan : Karyawan Tetap Atau Karyawan Tidak Tetap  
Jumlah penghasilan :



## PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama sebelum menjawab, tidak ada jawaban yang benar ataupun yang salah. Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda.

Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan diri anda.

Pilihan jawaban yaitu :

**TP** : Jika saudara (i) **Tidak pernah** mengalami kondisi Anda tersebut.

**KK** : Jika saudara (i) **Kadang-kadang** mengalami kondisi Anda tersebut.

**CS** : Jika saudara (i) **Cukup sering** mengalami kondisi Anda tersebut.

**S** : Jika saudara (i) **Sering** mengalami kondisi Anda tersebut.

**SS** : Jika saudara (i) **Sangat Sering** mengalami kondisi Anda tersebut.

### CONTOH

No	Aitem	Jawaban				
		TP	KK	CS	S	SS
1.	Saya mencari informasi karir di beberapa media sosial	✓				

No	Aitem	Jawaban				
		TP	KK	CS	S	SS
1.	Saat sedang berkerja, saya tidak lagi memikirkan hal-hal diluar pekerjaan.					
2	Saya tidak menyadari waktu yang berlalu saat bekerja.					
3	Saya tidak memperhatikan hal-hal lain di sekitar saya saat mulai bekerja.					
4	Saya melibatkan diri secara total dalam berkerja.					
5	Bekerja membuat saya merasa nyaman.					
6	Saya menikmati setiap detik aktivitas pekerjaan.					
7	Saya merasa senang selama bekerja					
8	Tugas-tugas pekerjaan membuat saya bersemangat					
9	Saya tetap ingin melakukan pekerjaan saat ini walaupun mendapat bayaran yang sedikit					
10	Saya merasa tetap ingin melakukan aktivitas bekerja disela-sela waktu luang.					
11	Saya bekerja karena mendapatkan kepuasan didalam diri.					
12	Ketika saya mengerjakan sesuatu, saya melakukan untuk diri saya sendiri.					
13	Motivasi bekerja saya berasal dari aktivitas perkerjaan, bukan karena ingin mendapatkan hadiah atau penghargaan.					



## SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI

Assalamualaikum wr. wb Shalom dan Salam Sejahtera Responden yang terhormat, Perkenalkan saya A. Yopita Pakiling, Mahasiswa Fakultas bit.ly

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,  
Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam.

Perkenalkan saya A. Yopita pakiling, mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Bosowa. Saat ini saya sedang melakukan pengambilan data untuk menyelesaikan tugas akhir (Skripsi).

Adapun kriteria yang dapat mengisi skala ini, yaitu :

1. Karyawan swasta yang bekerja di kota makassar
2. Karyawan yang masih aktif bekerja diperusahaan

Seluruh data yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin dan dijaga kerahasiaannya, dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi skala penelitian ini dengan klik link yang telah disediakan :

<http://bit.ly/BantuYopitaWisuda>

Atas waktu, perhatian, dan kesediaannya saya ucapkan banyak terima kasih



Hormat saya,  
Peneliti

e/TFAlpQLSdGgIBUK1hvd/hqnuIXfaIHa4Ujj-zW IrgHDGngyEqd41-mKg/viewform



## SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI

Assalamualaikum wr. wb  
Shalom dan Salam Sejahtera

Responden yang terhormat, Perkenalkan saya A. Yopita Pakiling, Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar. Saat ini saya sedang melakukan pengambilan data dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi). Untuk maksud tersebut, saya memohon kesediaan Saudara(i) untuk berkenan mengisi skala berikut Sesuai dengan yang Saudara(i) rasakan atau mencerminkan diri Saudara(i) yang sebenarnya. seluruh jawaban dan informasi yang diberikan, akan dijamin kerahasiaannya karena hanya akan digunakan sebagai kepentingan penelitian saja.

Atas kesediaan dan partisipasi saudara(i) saya ucapkan banyak terima kasih.

Shalom dan salam sejahtera  
Wassalamualaikum wr. wb

Hormat saya  
peneliti

A. Yopita Pakiling  
NIM: 4516091029

### SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI

#### IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum Anda mengisi Skala penelitian ini, silahkan isi identitas responden yang ada dibawah ini.

Nama (boleh inisial) \*

Jawaban Anda

Jenis Kelamin \*

- laki-laki  
 Perempuan

Usia \*

Jawaban Anda

### SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI

#### SKALA

Pada skala di bawah ini, terdapat beberapa pernyataan, Anda diminta untuk memilih salah satu dari pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan yang Anda rasakan. Skala ini bukanlah suatu tes, maka dari itu tidak ada jawaban yang benar ataupun salah. silahkan Anda memilih:

Tidak Pernah = Jika Saudara (i) tidak pernah merasakan kondisi tersebut.

Kadang-Kadang = Jika Saudara (i) kadang-kadang merasakan kondisi tersebut.

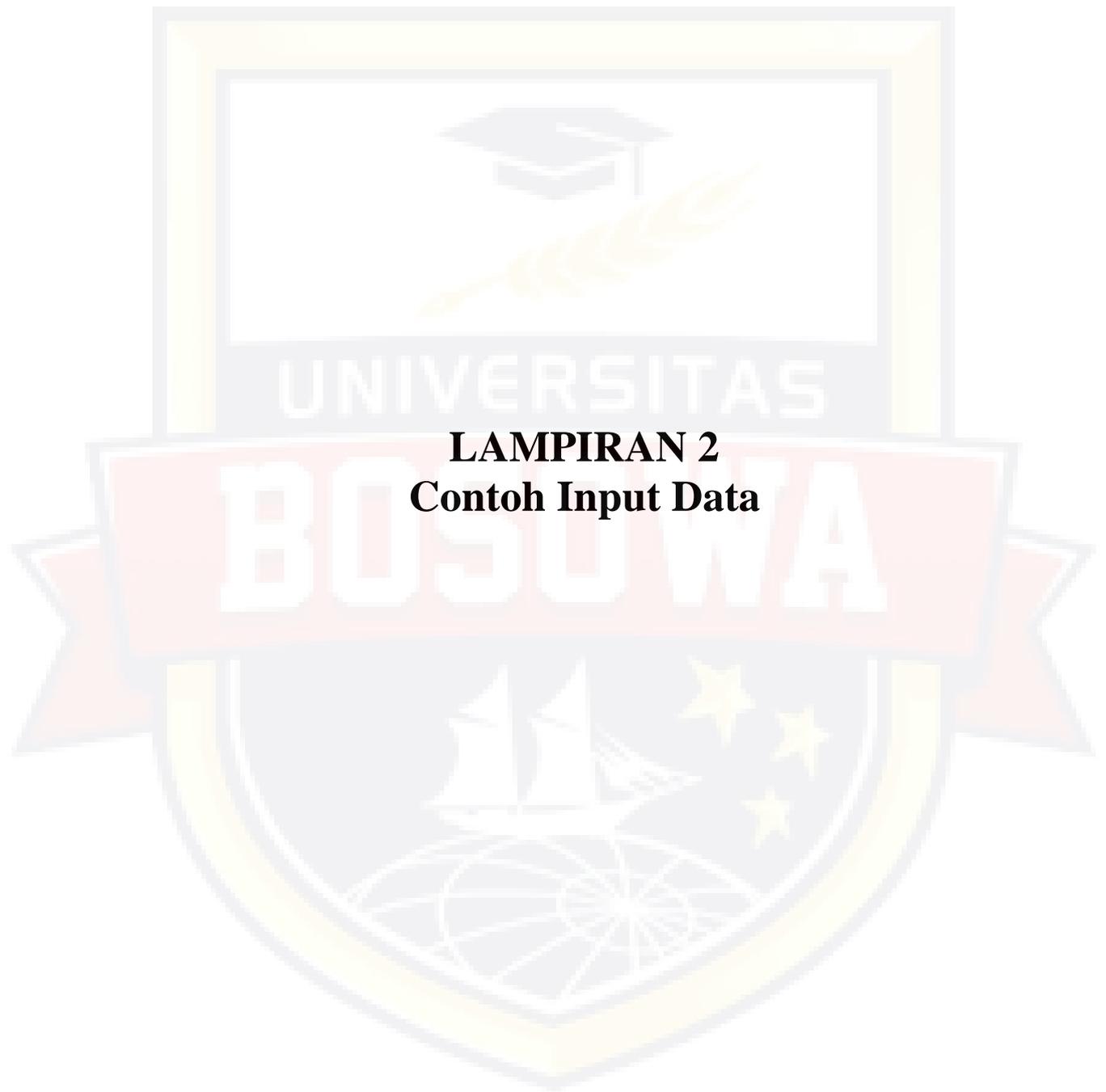
Cukup Sering = Jika Saudara (i) cukup sering merasakan kondisi tersebut.

Sering = Jika Saudara (i) sering merasakan kondisi tersebut.

Sangat Sering = Jika Saudara (i) sangat sering merasakan kondisi tersebut.

Saat sedang bekerja, saya tidak lagi memikirkan hal-hal diluar pekerjaan. \*

- Tidak pernah  
 Kadang-kadang  
 Cukup sering  
 Sering  
 Sangat sering



**LAMPIRAN 2**  
**Contoh Input Data**

	A	B	C	D	E	F
1	Jenis Kela	Usia	Pekerjaan	Status Pel	Penghasilan	Perbulan
2	1	2	3	2	1	
3	2	4	4	2	1	
4	1	2	3	2	1	
5	1	1	4	2	1	
6	1	2	4	2	2	
7	1	1	4	1	2	
8	1	2	4	2	1	
9	2	3	4	2	2	
10	2	2	4	2	2	
11	1	2	4	2	1	
12	1	1	1	2	1	
13	2	4	4	2	4	
14	2	4	4	1	3	
15	2	4	4	1	2	
16	1	3	4	2	2	
17	1	3	4	2	1	
18	2	1	4	2	1	
19	2	4	4	1	2	
20	1	2	4	1	2	
21	1	2	4	1	1	
22	1	4	4	1	1	
23	1	1	4	1	1	
24	2	2	1	2	1	
25	2	2	4	2	1	
26	2	3	2	2	1	
27	1	4	4	1	1	
28	1	3	4	2	1	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
1	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	
2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	
3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	
4	2	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	
5	2	3	2	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	
6	2	2	1	4	2	2	2	2	2	1	1	1	2	
7	3	4	2	5	4	3	4	4	4	1	4	1	5	
8	2	5	2	2	5	2	2	2	4	5	4	1	2	
9	2	3	2	2	4	5	5	3	3	5	3	1	2	
10	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	
11	1	4	2	4	4	4	5	2	5	1	5	1	5	
12	2	5	4	4	3	3	5	3	4	4	3	5	1	
13	2	2	2	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	
14	4	2	2	5	2	3	3	4	1	4	2	1	2	
15	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	
16	2	5	2	4	3	4	4	4	4	2	5	5	4	
17	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	
18	2	3	2	3	4	2	3	4	1	2	3	1	2	
19	3	5	4	5	5	4	4	4	2	1	2	4	2	
20	2	2	2	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	
21	3	2	1	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	
22	2	4	2	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	
23	2	4	2	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	
24	1	4	3	2	4	4	4	3	2	3	2	4	2	
25	2	3	1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	
26	1	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	2	5	
27	2	2	2	2	2	2	4	3	4	1	2	2	1	
28	3	3	2	5	4	5	5	4	4	2	3	2	5	



UNIVERSITAS

LAMPIRAN 3

**HASIL UJI RELIABILITAS DAN UJI VALIDITAS**

## Uji Reliabilitas

Reliabilitas Skala *Flow***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.518	.519	13

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	60.8000	89.200	.287	.393	.801
VAR00002	61.1000	86.921	.522	.529	.778
VAR00003	61.8667	91.706	.235	.397	.804
VAR00004	60.3333	87.402	.547	.668	.777
VAR00005	60.5000	83.500	.617	.732	.769
VAR00006	60.6667	86.230	.667	.753	.770
VAR00007	60.2667	88.478	.534	.486	.779
VAR00008	60.4333	83.633	.744	.816	.762
VAR00009	60.7333	90.547	.267	.672	.801
VAR00010	61.8333	86.351	.331	.578	.799
VAR00011	60.4333	89.220	.541	.601	.779
VAR00012	61.8667	91.844	.230	.525	.804
VAR00013	60.7667	86.392	.448	.518	.784



**LAMPIRAN 4**

**ANALISIS DEMOGRAFI RESPONDEN**

**Jenis Kelamin**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid perempuan	251	40.7	40.7	40.7
Valid laki-laki	365	59.3	59.3	100.0
Total	616	100.0	100.0	

**usia**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-22	12	1.9	1.9	1.9
Valid 23-24	163	26.5	26.5	28.4
Valid 25-26	302	49.0	49.0	77.4
Valid 27-28	139	22.6	22.6	100.0
Total	616	100.0	100.0	

**perkerjaan**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid admin	85	13.8	13.8	13.8
Valid hrd	28	4.5	4.5	18.3
Valid customer servis	31	5.0	5.0	23.4
Valid lain-lainnya	472	76.6	76.6	100.0
Total	616	100.0	100.0	

**Status Pekerjaan**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid karyawan tetap	471	76.5	76.5	76.5
Valid karyawan tidak tetap	145	23.5	23.5	100.0
Total	616	100.0	100.0	

**Penghasilan Perbulan**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
500.000-3.000.000	87	14.1	14.1	14.1
4.000.000- 5.000.000	374	60.7	60.7	74.8
Valid 6.000.000- 7.000.000	138	22.4	22.4	97.2
8.000.000- 10.000.000	17	2.8	2.8	100.0
Total	616	100.0	100.0	

UNIVERSITAS

**BOSOWA**

