

## Hubungan *Flow At Work* dan OCB: Studi Kasus pada Dosen dan Karyawan Pendukung Akademik di Perguruan Tinggi Swasta

Sukmarani

Universitas Kristen Krida Wacana  
Email: sukma.rani@ukrida.ac.id

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *flow at work* dan OCB pada dosen dan karyawan pendukung akademik. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *flow at work* dan OCB pada dosen dan karyawan pendukung akademik. Subjek dalam penelitian ini adalah 78 (44 dosen dan 34 karyawan pendukung akademik) yang bekerja di Universitas X. Metode penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh dengan menggunakan Skala Work-Related Flow Inventory (WOLF) oleh Bakker (2008) dan OCB oleh Organ (2006) yang diadaptasi dari Liman (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *flow at work* dan OCB pada dosen dan karyawan pendukung akademik.

**Kata kunci:** Dosen, Flow, Karyawan, OCB

### Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between *flow at work* and OCB of the lecturers and employees. The hypothesis proposed in this study was that there was a positive relationship between *flow at work* and OCB of the lecturers and employees. The subjects in this study were 78 (44 lecturers and 34 employees) who worked at University X. The method of this study was correlational research with a quantitative approach. Data were collected by using Work-Related Flow Inventory (WOLF) by Bakker (2008) and OCB scale by Organ (2006) which was adapted by Liman (2018). The result of this study that there was a significant and positive relationship between *flow at work* and OCB of the lecturers and employees.

**Keywords:** *Employees, Flow, Lecturer, OCB*

### PENDAHULUAN

*Flow at work* merupakan sebuah teori atau konsep dalam aliran psikologi positif yang diartikan sebagai rasa keterlibatan yang dimiliki oleh seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan disertai adanya konsentrasi penuh, perasaan nyaman dan adanya motivasi intrinsik saat melakukan suatu pekerjaan (Kasa & Hassan, 2013). Individu yang mengalami *flow at work* menjadi lebih fokus pada pekerjaan yang dilakukan, sehingga membuat individu cenderung melupakan masalah-masalah di luar pekerjaan, dan merasakan waktu berjalan dengan cepat ketika bekerja, serta merasakan kesejahteraan yang mendalam (Aube, Brunelle, Rousseau, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Zubair dan Kamal (2015) menjelaskan bahwa individu yang mengalami *flow at work* menunjukkan keadaan positif selama bekerja seperti adanya rasa bahagia, keinginan untuk meningkatkan prestasi, *hope* dan *optimism* sehingga individu menjadi lebih berkomitmen terhadap organisasi, kreatif, dan inovasi.

Peneliti lain yaitu Chu dan Lee (2012), memaparkan bahwa individu yang mengalami *flow at work* fokus untuk meningkatkan kinerja. Dimana mereka akan berkonsentrasi untuk melakukan pekerjaan dengan suasana hati yang bahagia dan menghasilkan ide-ide yang menarik dan berkualitas. Kasa dan Hassan (2015)

menjelaskan bahwa *flow at work* memiliki hubungan yang signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Menurut Kartini (2013) OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan yang secara tidak langsung atau eksplisit. Hal ini juga disampaikan oleh Fitrianasari, Nimran, dan Utami (2013) yang menyatakan bahwa OCB dapat memberikan banyak kontribusi bagi sebuah organisasi seperti berupa peningkatan produktivitas, meningkatkan stabilitas kerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan.

Hasil penelitian Kasa dan Hassan (2014) menunjukkan bahwa *flow at work* memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB. Hal ini dapat diartikan semakin individu tenggelam dalam pekerjaan yang dilakukan, maka individu tersebut akan semakin melakukan perilaku ekstra yang melebihi peran yang diwajibkan. Penelitian yang dilakukan oleh Kasa dan Hassan (2016) menunjukkan bahwa elemen dari *flow at work* yaitu *work intrinsic motivation* berhubungan dengan salah satu dimensi dari OCB yaitu *civic virtue*. Individu yang bekerja untuk tujuan dan kepuasan pribadi akan semakin bertanggung jawab dan terlibat aktif dalam pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil review jurnal, penelitian mengenai hubungan *flow at work* dan OCB masih jarang dilakukan pada konteks perguruan tinggi. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk memilih dosen dan karyawan pendukung akademik sebagai partisipan dalam penelitian ini. Ketertarikan peneliti terhadap perguruan tinggi adalah karena perguruan tinggi memiliki peran yang penting untuk memajukan generasi muda. Menurut Andriani (2015), pendidikan tinggi memegang peranan penting dalam membangun sumber daya manusia yang kompetitif dan mampu bersaing dengan negara lain. Oleh sebab itu pendidikan tinggi harus mampu untuk mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang terampil dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi.

Menurut Nulhaqim, Pancasilawan, dan Fedryansyah (2015) dalam menciptakan SDM yang baik, perguruan tinggi menyediakan tenaga kerja seperti dosen dan karyawan pendukung akademik yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mendidik para pelajar. Perguruan tinggi yang berkualitas akan dapat mencetak pemimpin dan pemikir suatu bangsa yang menentukan pembangunan sebuah negara. Dosen dan karyawan pendukung akademik harus mampu bekerja sama untuk menciptakan lulusan yang terbaik.

Dosen adalah tenaga pengajar dalam sebuah perguruan tinggi. Dosen memiliki tugas utama untuk menyebarkan ilmu pengetahuan, melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat dan mereka dituntut untuk selalu mengembangkan kompetensi mereka (Rubiono dan Finahari, 2017). Dalam menjalankan tugasnya seorang dosen harus memiliki kewajiban untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Tri Dharma Perguruan Tinggi merupakan kewajiban perguruan tinggi untuk menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (UU No. 12 Tahun 2012 Pasal 1 Ayat 9). Agar dapat menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi tersebut, dosen akan selalu berinteraksi dengan mahasiswa untuk proses belajar mengajar.

Guan (2013), memaparkan bahwa pengajar yang mengalami *flow at work* menunjukkan pengalaman positif mereka selama bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi belajar siswa secara signifikan. Pengajar yang mengalami *flow at work* akan dapat menentukan tujuan yang jelas, membuat kegiatan sesuai dengan potensi siswa, dapat menyampaikan pelajaran dengan baik, dan dapat membuat siswa untuk berkonsentrasi dalam belajar. Hal ini dapat memiliki dampak positif bagi para siswa seperti meningkatkan minat belajar, terjadinya perilaku untuk mengulang pelajaran sehingga siswa mau menghabiskan lebih banyak waktu untuk belajar dan meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Habe dan Temant (2016) pada pengajar di Perguruan Tinggi menjelaskan *flow at work* dapat terjadi ketika terdapat keseimbangan antara tantangan dan *job resources*. Aspek dalam *job resources* yaitu *autonomy* dan *variety* berhubungan positif dengan elemen dari *flow at work*

Dalam penelitian ini peneliti memilih salah satu universitas swasta yang terletak di Jakarta Barat, dan menjadi populasi dari penelitian ini, mengenai hubungan *flow at work*

dan OCB pada dosen dan karyawan pendukung akademik. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara *flow at work* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada dosen dan karyawan pendukung akademik di salah satu perguruan tinggi swasta Jakarta Barat.

## METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini adalah 78 (44 dosen dan 34 karyawan pendukung akademik).

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. *Flow at work* diukur berdasarkan frekuensi selalu sampai tidak pernah dengan menggunakan skala *flow at work* yang dikembangkan dari alat ukur *Work-Related Flow Inventory* (WOLF) oleh Bakker (2008) yang bertujuan untuk mengukur tingkat *flow at work* pada dosen dan karyawan pendukung akademik. Pengujian validitas skala *flow at work* menggunakan validitas konstruk dengan metode korelasi aitem total. Berdasarkan hasil uji validitas didapatkan rentang nilai validitas 0,336 – 0,694 dan reliabilitas 0,852.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diukur berdasarkan jenis penilaian sangat tidak sesuai sampai dengan sangat sesuai menggunakan skala *Organizational Citizenship Behavior* oleh Organ (2006) yang bertujuan untuk mengukur tingkat OCB pada dosen dan karyawan pendukung akademik. Pengujian validitas skala OCB menggunakan validitas konstruk dengan metode korelasi aitem total. Berdasarkan hasil uji validitas didapatkan rentang nilai validitas 0,309 – 0,650 dan reliabilitas 0,873.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Deskripsi Partisipan Penelitian**

Demografis	Kategori	Jumlah	
		Frekuensi	Presentase
Jabatan	Dosen	44	56,4%
	Karyawan	34	43,6%
Jenis Kelamin	Laki-laki	41	52,6%
	Perempuan	37	47,4%
Usia(tahun)	20-30	29	37,2%
	31-40	28	35,9%
	41-50	11	14,1%
	51-60	8	10,3%
	>60	2	2,6%
Lama Bekerja	1-10	58	74,4%
	10-20	8	10,3%
	20-30	8	10,3%
	>30	4	5,1%

**Tabel 2. Uji normalitas**  
*Hasil Uji Normalitas Skala Flow at Work dan OCB*

Skala	Koefisiensi Kolmogrov-Smirnov (Z)	Signifikansi
<i>Flow at work</i>	1,040	0,729
OCB	0,984	0,288

Berdasarkan tabel di atas, skala *flow at work* memiliki distribusi normal dengan signifikansi  $p = 0,229 > 0,05$ . Skala OCB juga memiliki distribusi normal dengan signifikansi  $p = 0,288 > 0,05$ . Oleh sebab itu untuk melakukan perhitungan korelasi antara *flow at work* dan OCB dalam penelitian ini akan menggunakan statistic parametrik yaitu dengan teknik *pearson product moment*.

Berdasarkan hasil korelasi antara *flow at work* dengan OCB, didapatkan koefisien korelasi  $r = 0,499$  dan signifikansi  $p = 0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *flow at work* dan OCB. Jika *flow at work* tinggi, maka OCB juga tinggi. Dan juga sebaliknya juga jika *flow at work* rendah, maka OCB rendah. Korelasi antara *flow at work* dan OCB masuk ke dalam kategori sedang yaitu  $r = 0,499$ .

**Tabel 4. Korelasi antara elemen *Flow at work* dan OCB**  
*Korelasi elemen Flow at Work dan OCB*

		ALT	CON	SPO	COU	CV
<i>Absorption</i>	Koefisien Korelasi (r)	0,253	0,188	0,207	0,207	0,299
	Signifikansi (p)	0,013	0,050	0,035	0,384	0,004
<i>Work Enjoyment</i>	Koefisien Korelasi (r)	0,399	0,247	0,463	0,385	0,495
	Signifikansi (p)	0,000	0,015	0,000	0,000	0,000
<i>Intrinsic Work Motivation</i>	Koefisien Korelasi (r)	0,368	0,249	0,308	0,338	0,373
	Signifikansi (p)	0,000	0,014	0,003	0,001	0,000

Keterangan: Alt = altruism; Con= conscientiousness; Spo = sportsmanship; Cou = courtesy; Cv = civic virtue.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *flow at work* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada dosen dan karyawan pendukung akademik. Hasil analisis data korelasi antara variabel *flow at work* dan OCB menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,499 dan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *flow at work* dan OCB pada dosen dan karyawan pendukung akademik. Semakin tinggi *flow at work*, maka tingkat OCB juga akan semakin tinggi begitu juga sebaliknya. Korelasi antara *flow at work* dan OCB masuk ke dalam kategori sedang yaitu 0,499. Korelasi sedang tersebut menunjukkan adanya korelasi yang cukup antara variabel *flow at work* dan OCB. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *flow at work* dengan OCB pada dosen dan karyawan pendukung akademik.

Berdasarkan hasil analisis data didapatkan bahwa dosen dan karyawan pendukung akademik di universitas mengalami keadaan positif selama bekerja seperti menghayati, menikmati dan memiliki motivasi dari dalam diri sendiri ketika bekerja. Sehingga hal ini membuat dosen dan karyawan pendukung akademik mau melakukan perilaku ekstra secara sukarela untuk meningkatkan efektivitas organisasi seperti berbuat baik kepada orang lain, menorelansi keadaan yang kurang ideal dan bertanggung jawab terhadap organisasi.

Peneliti juga menguji hubungan antara masing-masing elemen *flow at work* dengan masing-masing dimensi dari OCB. Berdasarkan hasil analisis data peneliti menemukan kekuatan korelasi dari hubungan yang ditemukan mulai dari lemah sampai sedang. Contohnya seperti korelasi antara *absorption* dengan *sportsmanship* dan *courtesy* memiliki kekuatan korelasi yang sangat lemah. Sedangkan korelasi antara *absorption* dengan *civic virtue*, *work enjoyment* dengan *altruism* dan *sportsmanship*, *intrinsic work motivation* dengan *altruism* dan *courtesy* memiliki kekuatan hubungan yang sedang. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing korelasi.

Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *absorption* dengan *sportmanship* yaitu dengan nilai koefisien korelasi 0,207 dan nilai signifikansi 0,035 ( $<0,05$ ). Hal dapat diartikan bahwa hubungan antara *absorption* dan *sportmanship* memiliki korelasi yang sangat lemah, signifikan dan terarah (Sarwono, 2008). Dosen dan karyawan pendukung akademik di universitas mengalami keadaan positif selama bekerja yaitu mereka menghayati pekerjaannya sehingga membuat mereka mau untuk menoleransi keadaan yang kurang ideal di universitas. Kedua dimensi ini memiliki hubungan yang signifikan namun tidak memiliki kontribusi yang besar karena korelasinya sangat lemah.

Selanjutnya hasil analisis data korelasi antar dimensi juga menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *absorption* dengan *courtesy* yaitu dengan nilai koefisien koerelasi 0,207 dan nilai signifikansi 0,034 ( $<0,05$ ). Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara *absorption* dan *courtesy* memiliki korelasi yang sangat lemah, signifikan dan terarah (Sarwono, 2008). Dosen dan karyawan pendukung akademik di universitas mengalami keadaan positif selama bekerja yaitu mereka menghayati pekerjaannya sehingga menimbulkan perilaku untuk berbuat baik kepada rekan kerjanya. Kedua dimensi ini memiliki hubungan yang signifikan namun tidak memiliki kontribusi yang besar karena korelasinya sangat lemah. Hasil analisis data korelasi antar dimensi menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *absorption* dengan *civic virtue* yaitu dengan nilai koefisien korelasi 0,299 dan nilai signifikansi 0,004 ( $<0,05$ ). Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara *absorption* dan *civic virtue* memiliki korelasi yang cukup, signifikan dan terarah (Sarwono, 2008). Dosen dan karyawan pendukung akademik di universitas mengalami keadaan positif selama bekerja yaitu mereka menghayati pekerjaannya sehingga membuat mereka akan lebih bertanggungjawab. Contohnya adalah dosen dan karyawan pendukung akademik memiliki konsentrasi penuh ketika bekerja sehingga hal ini membuat mereka akan lebih bertanggungjawab terhadap apa yang telah kerjakan. Selanjutnya, hasil analisis data korelasi antar dimensi berikutnya yaitu *work enjoyment* dengan *altruism* juga menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan dengan nilai koefisien korelasi 0,399 dan nilai signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ). Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara *work enjoyment* dan *altruism* memiliki korelasi yang cukup, signifikan dan terarah (Sarwono, 2008). Dosen dan karyawan pendukung akademik menikmati pekerjaannya ketika bekerja sehingga hal ini membuat mereka bersedia untuk menolong rekan kerjanya. Contohnya adalah dosen dan karyawan pendukung akademik menikmati pekerjaannya dengan perasaan bahagia sehingga membuat mereka bersedia menolong rekan kerjanya dengan ikhlas ketika mengalami kesulitan bekerja.

Selanjutnya, hasil analisis data korelasi antar dimensi berikutnya yaitu *work enjoyment* dengan *sportmanship* juga menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan dengan nilai koefisien korelasi 0,463 dan nilai signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ). Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara *absorption* dan *sportmanship* memiliki korelasi yang cukup, signifikan dan terarah (Sarwono, 2008). Dosen dan karyawan pendukung akademik menikmati pekerjaannya ketika bekerja sehingga membuat mereka mau untuk menoleransi keadaan yang kurang ideal dalam organisasi. Contohnya adalah dosen dan karyawan pendukung akademik menikmati pekerjaannya dengan perasaan bahagia sehingga ketika keadaan universitas sedang tidak mendukung mereka akan selalu berpikir positif. Selanjutnya, hasil analisis data juga menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *intrinsic work motivation* dengan *altruism* dengan nilai koefisien korelasi 0,368 dan nilai signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ). Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara *intrinsic work motivation* dan *altruism* memiliki korelasi yang cukup, signifikan dan terarah (Sarwono, 2008). Dosen dan karyawan pendukung akademik memiliki motivasi dari dalam diri sendiri ketika bekerja sehingga membuat mereka bersedia untuk menolong rekan kerjanya. Contohnya adalah dosen dan karyawan pendukung akademik memperoleh motivasi bekerja dari diri sendiri sehingga mereka akan lebih berinisiatif untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan.

Selanjutnya, hasil analisis data korelasi antar dimensi selanjutnya menunjukkan

adanya hubungan yang positif dan signifikan antara intrinsic work motivation dengan *courtesy* nilai koefisien korelasi 0,338 dan nilai signifikansi 0,001 ( $<0,05$ ). Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara intrinsic work motivation dan *courtesy* memiliki korelasi yang cukup, signifikan dan terarah (Sarwono, 2008). Dosen dan karyawan pendukung akademik memiliki motivasi dari dalam diri sendiri ketika bekerja sehingga membuat mereka mau melakukan perbuatan yang baik kepada orang lain. Contohnya adalah dosen dan karyawan pendukung akademik memperoleh motivasi bekerja dari diri sendiri sehingga mereka akan berusaha menjalin relasi yang baik dengan rekan kerja dan berusaha untuk tidak bermasalah.

Berdasarkan analisis data, *flow at work* pada dosen dan karyawan di universitas termaksud ke dalam kategori tinggi. Hasil ini didapatkan dari nilai rata-rata *flow at work* yaitu sebesar 31,90 yang termaksud dalam kategori tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa dosen dan karyawan pendukung akademik di universitas melakukan pekerjaannya dengan penuh sukacita, adanya perasaan bahagia, menikmati pekerjaannya dan merasa bersemangat ketika bekerja.

Organizational citizenship behavior (OCB) pada dosen dan karyawan di universitas juga termaksud ke dalam kategori tinggi. Hasil ini didapatkan dari nilai rata-rata OCB yaitu sebesar 56,12 yang termaksud dalam kategori tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa dosen dan karyawan pendukung akademik di universitas memiliki perilaku ekstra yaitu perilaku yang bersifat sukarela di luar tugas utama dan perilaku tersebut dapat menguntungkan organisasi. Contohnya adalah dosen dan karyawan di universitas berusaha untuk tidak bermasalah dengan rekan kerja dan bertanggungjawab atas kesalahan yang dibuat pada saat bekerja.

Berdasarkan hasil analisis data, butiran pernyataan yang paling banyak dipilih dalam kuesioner *flow at work* pada dosen dan karyawan pendukung akademik adalah mereka merasa bahagia ketika melakukan pekerjaan mereka. Sedangkan butiran pernyataan yang paling banyak dipilih dalam kuesioner OCB pada dosen adalah mereka berusaha menjalin relasi yang baik dengan rekan kerja. Sedangkan OCB pada karyawan adalah mereka bertanggungjawab dengan pekerjaannya. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa dosen dan karyawan pendukung akademik sama-sama merasa bahagia ketika melakukan pekerjaan mereka sebagai dosen dan karyawan. Namun pada perilaku OCB yang dilakukan terdapat perbedaan yaitu dosen lebih kepada berusaha untuk menjalin relasi yang baik dengan rekan kerjanya. Sedangkan untuk karyawan pendukung akademik lebih kepada bertanggungjawab dengan pekerjaannya.

Hal ini yang kemudian dapat membuat dosen untuk lebih merasakan pengalaman positif ketika bekerja daripada karyawan karena relasi atau dukungan dari rekan kerja termaksud ke dalam faktor yang mempengaruhi *flow at work*. Terbukti dari hasil analisis data terdapat perbedaan antara *flow at work* dosen dan karyawan yaitu dengan nilai signifikansi 0,005 ( $<0,05$ ). Nilai rata-rata *flow at work* pada dosen yaitu 32,98 sedangkan nilai *flow at work* pada karyawan yaitu 30,50. Dukungan dari rekan kerja dapat memberikan kontribusi yang positif pada motivasi, komitmen, dan performa individu (Bakker, 2005). Keterbatasan dalam penelitian ini adalah setelah melihat dan menganalisa hasil penelitian, muncul refleksi dari peneliti bahwa perlu adanya membahas mengenai budaya atau karakteristik dalam organisasi yang mungkin dapat mempengaruhi *flow at work* dan OCB pada dosen dan karyawan pendukung akademik. Selain itu keterbatasan lainnya adalah pada saat proses pengambilan kuesioner. Beberapa sampel tidak mengisi kuesioner dengan lengkap dan peneliti tidak melakukan pengecekan ulang ketika mengambil kuesioner. Hal ini mengakibatkan beberapa kuesioner tersebut tidak bisa digunakan dalam penelitian.

## SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *flow at work* dan OCB pada dosen dan karyawan pendukung akademik. Semakin tinggi *flow at work*, maka tingkat OCB juga akan semakin tinggi begitu juga sebaliknya. Korelasi antara *flow at work* dan OCB masuk ke

dalam kategori sedang yaitu 0,499. Korelasi sedang tersebut menunjukkan adanya korelasi yang cukup antara variabel *flow at work* dan OCB hubungan antara absorption dan sportmanship memiliki korelasi yang sangat lemah. Berdasarkan hasil analisis data didapatkan bahwa dosen dan karyawan pendukung akademik di universitas mengalami keadaan positif selama bekerja seperti menghayati, menikmati dan memiliki motivasi dari dalam diri sendiri ketika bekerja. Berdasarkan analisis data, *flow at work* pada dosen dan karyawan di univeristas termaksud ke dalam kategori tinggi. Organizational citizenship behavior (OCB) pada dosen dan karyawan di univeristas juga termaksud ke dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil analisis data, butiran pernyataan yang paling banyak dipilih dalam kuesioner *flow at work* pada dosen dan karyawan pendukung akademik adalah mereka merasa bahagia ketika melakukan pekerjaan mereka.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C. (2015). Mahasiswa dan perguruan tinggi dalam era ASEAN economic community 2015. Padang - Indonesia: Seminar Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Aube, C., Brunelle, E., & Rousseau, V. (2014). Flow experience and team performance: The role of team goal commitment and information exchange. *Springer Science + Business Media*, 120 – 130.
- Bakker, A. B. (2005). Flow Among Music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of vocational Behavior* 66, 26-44.
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 400-414.
- Chu, L. C., & Lee, C. L. (2012). Exploring the impact of flow experince on job performance. *The Journal of Global Business Management*.
- Fitrianasari, Dini., Nimran, Umar., & Utami Hamidah. (2015) Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Provit*, 7(1)
- Guan, X. (2013). A study on flow theory and translation teaching in china's ELF class. *Journal of Language Teaching and Research*, 785 - 790.
- Habe, K., & Tement, S. (2016). Flow among higher education teachers: A job demands-resources perspective. *Horizons of Psychology*, 29 - 37.
- Kasa, M., & Hassan, Z. (2013). Antecedent and consequences of flow: Lessons for developing human resources. *Social and Behavioral Sciences* 97, 209 - 213.
- Kasa, M., & Hassan, Z. (2014). The relationship between flow experience, organizational citizenship behavior and work family conflict. A study among hotel employees. (Conference Paper), *Universiti Malaysia Sarawak*.
- Kasa, M., & Hassan, Z. (2015). The role of flow between burnout and organizational citizenship behavior (OCB) among hotel emplotess in malaysia. *Social and Behavioral Sciences* 211, 199 - 206.
- Kasa, M., & Hassan, Z. (2016). Flow experience and organizational citizenship behavior among hotel employess; Moderating effect socio - cultural factor. *Social and Behavioral Sciencess* 224, 101 - 108.
- Kasa, M., & Hassan, Z. (2017). The relationship of burnout dimensions with organizational citizenship behavior (OCB) among bank employess in sarawak: Mediating role of flow experince. *International Journal od Business and Society*, 685 - 691.
- Linda Kartini Ticoalu. (2013). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal EMBA*, Volume. 1, No. 4, 782-790.
- Nulhaqim, S. A., Heryadi, R. D., Pancasilawan, R., & Fedryansyah, M. (2015). Peran perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di indonesia untuk menghadapi ASEAN comunity. *Social Work Jurnal*, 154 - 272.
- Organ, D. W, Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship Behavior: Its nature, antecedents and consequences*. California: Sage Publications,

Inc.

Rubiono, G., & Finahari, N. (2017). Dosen: Profil-profil sederhana dalam profesi yang rumit. *Jurnal Analisis Sitem Pendidikan Tinggi*, 11 -16.

Sarwono, J. (2008). *Statistik itu Mudah: Panduan Lengkap untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16*. Yogyakarta: Andi.

Zubair, A., & Kamal, A. (2015). Authentic Leadership and Creativity: Mediating role of work-related flow and psychological capital. *Journal of Behavior Sciences*.