

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Wabah atau pandemi *Coronavirus Disease 2019* atau biasa disebut dengan Covid-19, kini tengah melanda dunia. Penemuan pertama virus ini bermula tanggal 31 Desember 2019 di kota Wuhan, Tiongkok. Pada tanggal 11 Februari 2020, *World Health Organization* (2020) secara resmi mengklasifikasikan virus ini ke dalam virus baru dengan nama *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus-2 (SARS-CoV-2)* dan nama penyakitnya adalah *Coronavirus Disease 19 (Covid-19)*. Kasus Covid-19 ini memuncak di akhir Januari hingga awal Februari 2020, sebanyak 7.736 kasus Covid-19 terkonfirmasi di Tiongkok dan 86 kasus lain dilaporkan di berbagai negara, tidak terkecuali negara Indonesia. Covid-19 terkonfirmasi di Indonesia pada 2 Maret 2020 sebanyak dua kasus dan semakin bertambah hingga tahun 2021 sebanyak 1.843.612 kasus (Satuan Tugas Penanganan COVID 19, 2021).

Peningkatan kasus Covid-19 ini bertambah secara signifikan yang mengharuskan pemerintah mengeluarkan program mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar, *social distancing*, hingga *physical distancing*, yang digunakan untuk menekan angka penularan dari pandemi Covid-19. program yang diberlakukan oleh pemerintah ini berimbas ke sektor ekonomi di negara Indonesia, terlebih pada pemilik sebuah usaha atau perusahaan.

Badan Pusat Statistik menerbitkan publikasi yang berjudul “Analisis Hasil Survei Dampak Covid-19 terhadap Pelaku Usaha” setelah melakukan survei kepada 34.559 responden yang terdiri dari 25.256 pemilik usaha mikro (UMK), 6.821 pemilik usaha menengah (UMB), dan 2.482 pemilik usaha pertanian. Selama pandemi perusahaan atau sektor ekonomi cenderung mengalami penurunan hingga kebangkrutan. Penurunan permintaan karena pelanggan yang terdampak Covid-19, dengan persentase UMB sebesar 80,24% dan UMK sebesar 78,35%. masalah selanjutnya terkait dengan keuangan dari pegawai dan operasional, dengan persentase sebesar 53,17% untuk pemilik usaha menengah dan persentase sebesar 62,21% untuk pemilik usaha mikro (BPS, 2020). Pandemi Covid-19 tidak hanya

berimbas ke sebuah perusahaan, akan tetapi pada karyawan di dalam perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan sebuah hasil survei yang dilakukan oleh *Institute for Corporate Productivity* (2020) yang dilakukan kepada 518 responden yang berasal dari karyawan pada perusahaan di divisi *Human Resource*, didapati hasil bahwa pandemi Covid-19 memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan dengan persentase sebesar 41%, hal ini disebabkan karyawan yang harus beradaptasi dengan ritme kerja baru, banyaknya menghadapi stresor dan tantangan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Bloom (2020) menunjukkan bahwa selama pandemi Covid-19 dan bekerja di rumah, produktivitas karyawan mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu sebesar 50%. Stieg (2020) kondisi pandemi ini, banyak karyawan menjadi kurang produktif, hal ini disebabkan banyaknya tugas yang bersifat tim, sehingga terdapat beberapa karyawan yang menjadi penunggang pasif di tim tersebut. Penurunan produktivitas kerja ini sangat mempengaruhi sebuah perusahaan untuk tetap berdiri di kondisi saat ini.

Penurunan tersebut juga dirasakan oleh perusahaan *startup* sendiri, yang memang memiliki budaya kerja yang membedakan dengan perusahaan biasa. Menurut Arviana (2021) terdapat beberapa hal yang membedakan *startup* dengan perusahaan biasa, yaitu mengenai fleksibilitas dalam bekerja. Fleksibilitas tersebut salah satunya terletak pada jam kerja dari karyawan. Karyawan di perusahaan *startup* telah terbiasa dengan cara kerja yang fleksibel, dimana karyawan dibebaskan untuk mengatur jam kerjanya sendiri, bekerja di mana saja dan kapan pun mereka datang ke kantor untuk menyelesaikan tugasnya (Tricahyono & Hardiansyah, 2019).

Ketika pandemi berlangsung, perusahaan *startup* harus menghadapi berbagai tantangan, yaitu tantangan berupa pola perilaku pasar dari konsumen yang berubah akibat pandemi (Damar, 2021). Hal tersebut membuat pemilik perusahaan *startup* harus memutar ide dan berinovasi terhadap produk yang dipasarkan untuk dapat bertahan di tengah kondisi ekstrim. Kondisi yang serba terbatas akibat *social distancing* dan bekerja dari rumah, membuat karyawan perusahaan *startup* tidak dapat leluasa untuk bertemu seperti sebelum pandemi, terlebih karyawan di perusahaan *startup* yang jumlahnya jauh lebih

sedikit dari perusahaan besar (Syafnidawaty, 2020). Kondisi tersebut mendorong karyawan *startup* bekerja lebih ekstra untuk membuat perusahaan tetap bertahan, tidak jarang jam kerja yang fleksibel menjadi bertambah karena beban kerja yang meningkat. Kondisi tersebut bertambah buruk, apabila terdapat rekan kerja yang sakit, membuat beban kerja bagi karyawan lain semakin bertambah dan berdampak pada hubungan antar karyawan yang jumlahnya semakin sedikit dan *social support* dari rekan kerja untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan menjadi berkurang.

Mungkasa (2020) menyampaikan bahwa selama pandemi penerapan *social distancing* menyebabkan komunikasi antar rekan kerja menjadi terbatas. Interaksi yang biasanya dilakukan secara langsung tergantikan dengan interaksi secara daring. Namun selama daring, seringkali pekerjaan justru terhambat dikarenakan adanya gangguan koneksi, peralatan kurang memadai. Faeni (2021) berpendapat bahwa *social distancing* memengaruhi produktivitas kerja, di mana produktivitas kerja karyawan menjadi menurun.

Penurunan produktivitas kerja tersebut, didukung oleh hasil *preliminary* yang telah peneliti lakukan dengan total responden sebanyak 25 orang karyawan perusahaan *startup* yang bergerak di bidang layanan berbasis non digital yang ada di Surabaya. Hasil menunjukkan bahwa sebanyak 17 dari 25 responden dengan persentase sebesar 68% menyatakan bahwa pandemi Covid-19 berdampak pada pekerjaan. Dampak yang ditimbulkan bermacam - macam, mulai dari segala sesuatu dilakukan daring, tugas menjadi banyak, banyaknya *free rider*. Sebanyak 16 dari 25 responden dengan persentase sebesar 64% menyatakan bahwa pandemi Covid-19 mempengaruhi produktivitas responden saat bekerja, dampak yang ditimbulkan pun bermacam - macam mulai dari, hasil kerja yang tidak maksimal, miskomunikasi, performa menurun, dan yang lainnya. Hasil tersebut didukung oleh wawancara yang telah peneliti lakukan, sebagai berikut.

“aku ngerasa performa kurang soale kerja ku terhambat ambe protokol-protokolan, terlebih masker, badanku ini seng lumayan gede jadi sesek, jadie sering ga fokus, terlebih pekerjaanku yang harus berurusan dengan komputer, sering

gak fokus harus input A malah input B, karena ga terbiasa pakai masker kayak gitu”

(Informan KG, 22, Programmer)

Peneliti melakukan wawancara lain pada informan lain berdasarkan hasil kuisioner yang sebelumnya peneliti dapatkan, dimana pandemi mempengaruhi produktivitas kerja informan terkait dengan performa kerjanya, hasil wawancara sebagai berikut.

“..karna berbagai protokol misale physical distancing, pakai masker jadie sering ngalami misscom, yo kayak gadenger gitulo klien bilang apa,belum lagi kalau harus daring gitu, suara putus, menyambungkan,kalau harus tanya ulang, ya bisa tapi kayak wasting time, imbase sering salah nyatet padahal aku dituntut untuk teliti disini.”

(Informan G, 24, Administrative Officer)

Terdapat hasil wawancara lainnya, dimana dengan adanya pandemi dan penerapan *social distancing* yang mengharuskan pekerjaan dilakukan via daring menyebabkan terhambatnya berbagai hal. Berikut adalah hasil wawancara yang dilakukan bersama informan.

“..pasti berdampak ya, karena kerjaanku yang harus berurusan dengan tim, jadi kami diharuskan selalu keep in touch untuk berdiskusi, merancang program, dan lain-lain, terlebih selama pandemi gini untuk rapat harus dilanjutkan dengan rapat online, hal ini garakno koordinasi itu jadi susah jadi e ngaruh ke produktivitasku, bahkan sempet salah paham gara-gara koneksi putus takira e sengaja leave meeting hahaha,”

(Informan TF, 25, Products Developer)

Produktivitas kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan di perusahaan *startup*. Karyawan di perusahaan *startup* diharuskan memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Perusahaan *startup* merupakan institusi yang belum lama beroperasi dan berfokus pada pengembangan perusahaan dan keuntungan, hal ini menyebabkan perusahaan kurang stabil, disebabkan oleh karyawan yang sedikit, sehingga dituntut untuk dapat *multi tasking* dan memiliki ritme dan beban kerja tinggi (Ismi, 2021). Ali dan Kodrat (2017) jika

perusahaan *startup* memiliki produktivitas kerja yang rendah, maka hal tersebut dapat menyebabkan perusahaan tidak maksimal dan mengalami kegagalan beroperasi.

Menurut Rini et.al (2014) jika karyawan memiliki produktivitas tinggi, maka akan berdampak pada karyawan sendiri bahkan perusahaan tempat bekerja, karena waktu yang diperlukan dalam penyelesaian suatu kegiatan akan semakin cepat. Lebih lanjut Kien (2012) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi karyawan untuk menciptakan dan mengembangkan daya saing, mempertahankan kinerja maupun keuangan dari perusahaan, mencapai tujuan perusahaan, serta memenuhi standart yang telah ditetapkan pemilik usaha.

Sebaliknya, apabila karyawan memiliki produktivitas kerja yang rendah, maka hal tersebut akan berdampak pada segala bentuk operasional dan tiap individu di dalam suatu perusahaan (Golden, 2012). Timpe (2002) menyebutkan bahwa produktivitas yang rendah mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat karena kegiatan produksi yang tidak maksimal. Penurunan produktivitas dipengaruhi oleh rendahnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, kedisiplinan tiap karyawan, lingkungan kerja di perusahaan yang meliputi hubungan antar karyawan yang tidak harmonis (Sutiyono, 2012). Selain penyebab yang terjadi di dalam perusahaan, terdapat penyebab lain dari kondisi yang terjadi sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah pandemi.

Selama pandemi Covid-19 terlebih ketika bekerja di rumah, karyawan merasakan dampak negatif, yaitu suasana rumah yang tidak kondusif, kurangnya motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun (Salain et al., 2020). Sakitri (2020) menyatakan bahwa, selama pandemi ini, karyawan dibelenggu dengan rasa jenuh dalam bekerja dan akhirnya sulit untuk memaksimalkan produktivitas kerja. Hasil survei yang dilakukan oleh Robert Walters (2020) yang dilakukan pada kurang lebih 500 perusahaan yang menerapkan *Work From Home* selama pandemi di Jepang, ditemukan bahwa sebanyak 30% karyawan mengalami penurunan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja sendiri merupakan sebuah pandangan bahwa hasil dari kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Soetrisno, 2012). Sinungan

(2009) menyebutkan produktivitas sebagai suatu pendekatan inter disiplinier untuk menentukan tujuan yang efektif dengan menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas. Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Soetrisno (2012) menyatakan bahwa produktivitas kerja terdiri dari enam aspek. Enam aspek tersebut adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Kemampuan merujuk pada keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, meningkatkan hasil yang dicapai merujuk pada usaha karyawan untuk meningkatkan hasil yang ingin di capai, semangat kerja merujuk pada usaha karyawan untuk menjadi lebih baik ke depannya, pengembangan diri merujuk pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan, mutu merujuk pada peningkatan kualitas kerja dari karyawan, dan efisiensi merujuk pada usaha karyawan untuk menjalankan pekerjaan dengan tidak membuang waktu, tenaga dan biaya. Berdasarkan keenam aspek tersebut, seorang karyawan dapat dikatakan mengalami produktivitas kerja ketika karyawan memiliki kemampuan, memiliki usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, semangat dalam bekerja, kemauan untuk mengembangkan diri, kualitas pekerjaan, serta efisiensi dalam bekerja.

Echdar (2013) menyebutkan beberapa faktor yang mendukung sebuah perusahaan *startup* untuk berhasil salah satunya *human relation*. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Ryza (2017) karyawan di perusahaan *startup* harus memiliki keyakinan satu sama lain dan memiliki keterikatan dalam bentuk relasi atau hubungan yang baik antar sesama, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Berdasarkan hasil penelitian Sitepu (2017) relasi yang terjalin dengan baik di perusahaan *startup* memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan porsi yang paling besar dengan persamaan regresi sebesar 0,446. Ketika relasi kerja yang terjalin dengan baik antar sesama, sangat penting dimiliki oleh perusahaan *startup*, karena pada umumnya usia beroperasi perusahaan *startup* masih baru, oleh karena hal tersebut perusahaan memiliki jumlah karyawan yang relatif sedikit, sehingga

membuat karyawan di perusahaan *startup* memiliki kedekatan yang erat satu sama lain, kedekatan tersebut akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja, karena karyawan memiliki lingkungan kerja, rekan yang membuat nyaman sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara maksimal.

Hubungan yang terjalin dengan baik di perusahaan, membuat karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Soetrisno (2012) produktivitas kerja dipengaruhi oleh tiga faktor, salah satunya adalah hubungan antara atasan dengan bawahan. Hubungan antara atasan dan bawahan merupakan sikap yang saling mendukung antara atasan dan bawahan, serta sesama karyawan untuk menjalin sebuah relasi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasron dan Bodroastuti (2012) menunjukkan keterkaitan antara hubungan atau relasi tenaga kerja dengan produktivitas kerja, ketika karyawan memiliki hubungan atau relasi dengan rekan kerja maupun atasan dengan baik, maka produktivitas kerja dari karyawan akan meningkat. Wibowo dan Fidellis (2019) menyatakan bahwa hubungan antar karyawan dalam bentuk rasa saling memiliki akan menghasilkan keberhasilan sebuah organisasi, karena para karyawan akan berusaha menghindari perilaku yang menyimpang sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hubungan atau relasi antara sesama rekan kerja maupun atasan dan bawahan yang memiliki tujuan untuk mengedukasi para karyawan, dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Rizquillah, 2019).

Penelitian yang dilakukan sebelumnya mengenai relasi kerja di perusahaan *startup* terhadap produktivitas kerja, didukung oleh *preliminary* yang telah peneliti lakukan dengan total responden sebanyak 25 orang, yang merupakan karyawan di perusahaan *startup* yang ada di Surabaya, diperoleh hasil bahwa, sebanyak 19 responden dengan persentase sebesar 76% menyatakan bahwa relasi yang terjalin dengan baik mempengaruhi produktivitas karyawan di tempat kerja. Pengaruh yang dirasakan oleh responden bermacam-macam, mulai dari merasa senang dalam bekerja, kerja sama tim menjadi efektif, hingga menjadikan mereka semakin produktif dalam bekerja.

“relasi yang tak dimiliki di tempat kerja terjalin dengan sangat baik dan menurutku bisa dikatakan positif, soalnya satu sama lain itu seperti mendukung dan ga ada yang menjatuhkan gitu, menurutku

relasi yang aku miliki sekarang berpengaruh ke kerja sama tim di pekerjaanku jadie sangat baik.”

(Informan KG, 22, Programmer)

Terdapat hasil wawancara lain yang dilakukan oleh peneliti. Hasil wawancara yang didapatkan sebagai berikut.

“...dengan yang ku miliki sekarang, seperti rekan kerja yang baik, atasan yang mengayomi, ga jarang nyebarno hal yang ceria atau bisa disebut emosi yang positif ke semua membuat aku nyaman dan betah kerja disini.”

(Informan G, 24, Administrative Officer)

Hasil yang lain didapatkan oleh peneliti terkait relasi di tempat kerja dengan produktivitas kerja. Hasil wawancara yang didapatkan sebagai berikut.

“relasi yang aku miliki menurutku sangat positif ya terlebih kerjaanku ini melibatkan pikiran, tenaga buat ngembangno sebuah produk, dengan rekan kerjaku yang setim ini aku merasakan seneng karena orange asik-asik walaupun kerjaane sulit tapi kalo sama mereka jadi ngalir gitu.”

(Informan TF, 25, Product Developer)

Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan dari ketiga informan, ditemukan bahwa hubungan yang positif di tempat kerja memiliki dampak bagi produktivitas kerja karyawan. Pada informan yang pertama berinisial KG relasi yang informan miliki berdampak pada kerja sama tim yang lebih efektif. Informan kedua berinisial G menyatakan bahwa relasi yang informan miliki membuat informan nyaman dan membuat informan menjadi betah dalam bekerja. Informan berinisial TF menyatakan bahwa relasi yang informan miliki sangat berdampak pada produktivitas nya dalam bekerja, karena dengan rekan dan atasan yang dimiliki membuat informan menjadi lebih senang hingga merasakan pekerjaannya mengalir.

Relasi atau hubungan kerja karyawan merupakan sebuah interaksi yang terjadi dan sifatnya berulang, dalam relasi atau hubungan kerja terdapat beberapa aspek yang membentuk sebuah relasi di tempat kerja, salah satunya adalah *positive relationship at*

work, dimana *positive relationship at work* merupakan bagian dari *positive organizational behavior* oleh Luthans (2002).

Menurut Dutton dan Ragins (2007) *positive relationship at work* merujuk pada sumber pengayaan, vitalitas dan pembelajaran yang umum baik untuk individu maupun organisasi. Madden, et.al (2015) *positive relationship at work* merupakan sebuah hubungan yang memberikan perhatian, persahabatan, dan kasih sayang yang memungkinkan karyawan menggunakan kemampuan di tempat kerja. Reis dan Gable (2003) *positive relationship at work* merupakan suatu keadaan atau proses dalam sebuah hubungan, kualitas dalam hubungan yang dialami, atau sebuah hasil dari hubungan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa *positive relationship at work* merupakan sebuah hubungan yang positif di tempat kerja yang menunjukkan kualitas dan memberikan dampak yang baik dari hubungan tersebut.

Positive relationship at work memiliki empat dimensi menurut Dutton dan Ragins (2007) yaitu *mutually beneficial*, *involve high quality connection*, *meet relational needs*, dan *increase resource-producing capabilities and energy*. *Mutually beneficial* merujuk pada relasi yang terjalin di tempat kerja yang saling menguntungkan dan sifatnya membangun individu, *involve high quality connection* merujuk pada relasi untuk meningkatkan kualitas hubungan, *meet relational needs* merujuk pada pemenuhan kebutuhan akan relasi di tempat kerja, *increase resource-producing capabilities and energy* merujuk pada relasi di tempat kerja yang berhubungan dengan berbagai sumber yang pada individu maupun kelompok dalam tempat kerja.

Berdasarkan berbagai data yang telah peneliti dapatkan seharusnya karyawan di perusahaan *startup* memiliki *positive relationship at work* sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Namun kenyataannya, masih dijumpai karyawan di perusahaan *startup* yang tidak memiliki hubungan atau relasi yang positif, hal tersebut dapat dilihat dari *preliminary* yang dilakukan peneliti, karena sebanyak 24% karyawan belum memiliki relasi positif dalam bekerja, dimana hal tersebut dapat berdampak pada produktivitas kerja. Dengan jumlah karyawan di perusahaan *startup* yang cenderung sedikit, bahkan kurang dari 20 orang (Nurdin, 2019) setiap karyawan tentunya harus memiliki kelekatan yang intens dengan sesama dan memiliki relasi yang positif di tempat kerja, terlebih *startup*

merupakan perusahaan yang masih dalam tahap berkembang dan berfokus pada keuntungan yang maksimal untuk dapat bertahan (Ries, 2011) sehingga produktivitas kerja yang optimal sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan *startup*, sedangkan salah satu cara untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal dengan memiliki relasi positif dalam tempat kerja.

Oleh karena berbagai hal tersebut, produktivitas kerja seharusnya menjadi perhatian dari sebuah perusahaan *startup* yang harus dimiliki oleh karyawan. Produktivitas kerja dapat dicapai dengan *positive relationship at work*. berdasarkan kuesioner dan wawancara singkat yang telah peneliti lakukan didapatkan hasil bahwa hubungan di tempat kerja yang positif berdampak pada produktivitas kerja. Karena itulah peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Hubungan *positive relationship at work* dengan produktivitas kerja karyawan perusahaan *startup*”.

1.2. Batasan Masalah

Penelitian dibatasi dengan ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah *positive relationship at work* dan produktivitas kerja.
2. Partisipan merupakan karyawan di perusahaan *startup*.
3. Penelitian ini berfokus untuk menguji hubungan *positive relationship at work* dengan produktivitas kerja pada karyawan perusahaan *startup*.

1.3. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara *positive relationship at work* dengan produktivitas kerja pada karyawan perusahaan *startup*?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *positive relationship at work* pada produktivitas kerja karyawan perusahaan *startup*.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan teoritik pada bidang psikologi industri dan organisasi, terutama mengenai *positive relationship at work* dengan produktivitas kerja.

1.5.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pimpinan Perusahaan

Memberikan informasi kepada pimpinan perusahaan tentang pentingnya produktivitas kerja dan *positive relationship at work* dalam mencapainya. Pimpinan perusahaan dapat menjadikan hasil penelitian sebagai dasar untuk mengembangkan strategi untuk mendukung karyawan mengalami *positive relationship at work*.

b. Bagi Karyawan di Perusahaan *Startup*

Memberikan informasi kepada karyawan tentang pentingnya *positive relationship at work* dalam sebuah perusahaan *startup*. Dengan hal tersebut, diharapkan karyawan dapat melakukan berbagai usaha untuk dapat menerapkan hubungan yang positif dalam bekerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan informasi kepada peneliti selanjutnya mengenai produktivitas kerja dengan *positive relationship at work* serta hubungan keduanya. Dalam penelitian selanjutnya, dapat menggunakan hasil penelitian sebagai dasar dan bahan evaluasi untuk penelitian lebih lanjut dalam tema-tema terkait.