



ANALISIS AGILITAS SUMBER DAYA MANUSIA: STUDI KASUS PADA PT ASURANSI KREDIT INDONESIA .

¹Megawaty, ²Sarmila Nur, ³Moh. Hatta

^{1,2}Institut Bisnis dan Keuangan Nitro, ³Universitas Fajar

Email : mega.hendriadi@gmail.com, sarmila.nitro@yahoo.com, hattaalwi75@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui agilitas sumber daya manusia yang dikaitkan dengan faktor *work-life balance* dan stress kerja pada PT. Asuransi Kredit Indonesia. Teknik penentuan sample dalam penelitian ini adalah teknik *snowball sampling* sehingga di dapatkan 6 orang narasumber. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan jenis data studi kasus. Analisis data menggunakan bantuan aplikasi Nvivo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konsep agilitas SDM dapat diamati dalam berbagai aspek sikap dan perilaku kerja individu. Pertama, terdapat dampak positif pada *work-life balance* jika seseorang agile dalam bekerja. *Work-life balance* yang dideskripsikan sebagai keseimbangan pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik namun tetap menjaga keseimbangan dengan kehidupan pribadinya tercapai dalam organisasi sebab SDM mampu beradaptasi dengan perubahan dan fokus pada tugas-tugasnya. Kedua, stress kerja memberikan dampak negatif pada agilitas SDM. Tuntutan dan tekanan kerja yang tinggi banyak membuat SDM mengalami stress kerja sehingga menyebabkan mereka tidak agile dalam bekerja.

Kata Kunci: *Agile, Sumber Daya Manusia, Work-life Balance, dan Stress Kerja.*

Abstract: *This study aims to analyse and determine the agility of human resources associated with work-life balance factors and work stress at PT Asuransi Kredit Indonesia. The sampling technique in this study was the snowball sampling technique so that 6 informants were obtained. The method used in this study was a qualitative method with case study data types. Data analysis used the help of the Nvivo application. The results of this study indicate that the concept of HR agility can be observed in various aspects of individual work attitudes and behaviors. First, there is a positive impact on work-life balance if someone is agile at work. Work-life balance which is described as a balance of work that can be completed well but still maintains balance with personal life is achieved in the organization because HR is able to adapt to change and focus on their tasks. Second, work stress has a negative impact on HR agility. High work demands and pressures cause HR to experience work stress, causing them to not be agile at work.*

Keywords : *Agile, Human Resource Management, Work-life Balance, Work Stress.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset paling berharga bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus memiliki SDM yang berkualitas, terampil, dan berdedikasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Zaman yang semakin maju seperti saat ini, SDM dituntut untuk selalu bisa beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang secara cepat dan massif seperti perkembangan teknologi, politik, social, budaya, dan sebagainya. Hal ini menyebabkan SDM harus memiliki kemampuan untuk belajar secara terus-menerus, mengembangkan keterampilan baru, dan meningkatkan kemampuan analitis dan kritis.

Selain itu, SDM juga harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi efektif, bekerja sama dalam tim, dan memiliki kemampuan untuk mengelola perubahan dan ketidakpastian. Dalam konteks ini, SDM yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan belajar secara terus-menerus akan memiliki keunggulan kompetitif dalam pasar kerja yang semakin kompetitif. Namun, tidak semua SDM memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan belajar secara terus-menerus. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki strategi untuk mengembangkan kemampuan SDM-nya, seperti pelatihan dan pengembangan, mentoring, dan coaching. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kemampuan SDM-nya untuk beradaptasi dan belajar secara terus-menerus, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan keunggulan kompetitif perusahaan.

Dalam konteks SDM yang dituntut untuk selalu bisa beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, maka penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) karyawan. Hal ini karena karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kinerja yang lebih baik. Namun, dalam realitasnya, banyak karyawan yang mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, dan tekanan untuk mencapai target. Akibatnya, karyawan dapat mengalami stres kerja yang tinggi, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental mereka.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang asuransi dan fokus pada kemampuan karyawannya agar mampu beradaptasi dengan cepat yaitu PT Asuransi Kredit Indonesia. Fenomena yang menarik pada PT Askrido (singkatan dari PT asuransi Kredit Indonesia) adalah terlihat dari pra penelitian bahwa karyawan diperhadapkan pada susahnya mengatur waktu kerja dan energi yang seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, dan kehidupan berkeluarga sehingga berdampak pada pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Perubahan yang semakin tidak menentu membuat kita terus bertanya-tanya kompetensi apa yang harus di bangun agar tetap bertahan bahkan mampu meraih banyak kesempatan dari setiap peluang yang ada di saat orang lain tidak dapat melihatnya. Seluruh pegawai dan organisasi penting kaitannya untuk memperhatikan adanya *work life balance*, karena untuk menghadapi tuntutan beban kerja yang banyak dan harus dapat bersaing sangatlah melelahkan, selain dapat menimbulkan stres, keadaan yang seperti ini juga dapat membuat produktivitas pegawai menurun. Jadi, jika seorang pegawai tidak dapat menyeimbangkan antara kehidupan dan pekerjaan akan

menimbulkan stres dan berujung pada produktivitas yang menurun. ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah dan pekerjaan dan masalah kehidupan diluar kantor maka akan mengalami stres kerja dimana kondisi tersebut akan dihadapi dengan tuntutan dan tekanan kerja maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih memilih untuk berhenti kerja. Rendahnya tingkat keseimbangan kehidupan kerja tersebut juga dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan.

Stres kerja merupakan fenomena yang dihadapi oleh setiap karyawan ketika bekerja dan diatasi secara berbeda menggunakan cara mereka sendiri. Stres ditempat kerja sebagai kondisi yang timbul dari interaksi antara orang-orang dengan pekerjaan mereka, yang mana ditandai dengan adanya perubahan pada orang yang memaksakan diri mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stressor di tempat kerja merupakan kondisi yang memiliki potensi untuk menghasilkan pengalaman seseorang sebagai situasi yang penuh tekanan (Annisaa & Mega, 2016). Tingkat dari pengalaman stres dan cara bagaimana seseorang bereaksi terhadap stres itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti karakteristik individu, gaya hidup, dukungan sosial, penilaian terhadap sumber stres, peristiwa dalam hidupnya, demografi sosial dan variabel lain dari pekerjaan. Kinerja karyawan akan memiliki hubungan erat dengan perusahaan, dimana dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan untuk menghasilkan prestasi kepada perusahaan.

Fungsi penelitian adalah untuk memberikan batasan dan cakupan penelitian agar tidak terjadi kekeliruan dalam kesalahpahaman akibat perbedaan pemahaman antara pembaca dan penulis, dan memberikan kemudahan pembaca dalam memahami maksud dari penelitian ini. Fokus penelitian yang akan dibahas oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana dampak work life balance terhadap agilitas sumber daya manusia pada PT. Asuransi Kredit Indonesia?
2. Bagaimana dampak stres kerja terhadap agilitas sumber daya manusia pada PT. Asuransi Kredit Indonesia?

TINJAUAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya. Manajemen sumber daya manusia bersifat proaktif dan bukan reaktif, yaitu selalu mengharapkan sesuatu yang perlu dikerjakan dan kemudian melakukannya, bukan menunggu diperintahkan sesuatu yang harus dikerjakan mengenai penerimaan karyawan, menggaji, atau melatih karyawan, atau berhubungan dengan masalah-masalah yang muncul.

Manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien. Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia disebut manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor

lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Sule dkk (2019) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Dari pengertian MSDM diatas secara sederhana adalah terpenting dan sangat menentukan dari seluruh sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Sumber daya manusia adalah satu-satunya daya yang memiliki rasio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

B. Agile/Agilitas SDM

Agilitas (kelincahan) memposisikan sebagai sebuah kapasitas untuk merasakan peluang dan ancaman, memecahkan masalah, dan mengubah basis sumber daya perusahaan (Winby & Worley, 2014). Karyawan yang memiliki kemampuan agilitas yang baik mampu beradaptasi dengan cepat dengan lingkungan dan juga situasi yang memungkinkan untuk terjadi. Hal ini mencakup cara berpikir, memecahkan permasalahan, dan juga kreativitas yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sedangkan bagi perusahaan, agilitas diperlukan untuk tetap konsisten berkompetisi dengan kompetitor. Perusahaan yang agile akan mampu bertahan dan beradaptasi dengan keadaan lingkungan maupun zaman yang terus berkembang. Selain itu perusahaan juga akan menjadi lebih fleksibel dan tidak kaku terhadap perusahaan zaman.

Komponen agilitas yang harus dimiliki oleh karyawan menurut Hallenback (2016) adalah sebagai berikut:

1. Mental agility, komponen ini harus dimiliki oleh setiap SDM dalam organisasi atau perusahaan. Komponen ini berkaitan erat dengan cara berpikir dan juga problem solving yang dimiliki oleh seorang karyawan. Karyawan yang memiliki komponen yang ini cenderung memiliki kemampuan komunikasi yang baik, pantang menyerah, dan selalu memberikan ide atau feedback kedalam tim.
2. People agility, komponen agilitas ini berhubungan dengan emosi yang dimiliki oleh karyawan. Individu yang memiliki people agilitas yang baik cenderung memiliki kepekaan terhadap lingkungan sekitarnya dan memiliki rasa empati yang tinggi terhadap sesama. Selain itu, individu dengan komponen ini mampu mengontrol emosinya dalam setiap keadaan, memiliki rasa penasaran yang tinggi, dan mampu memotivasi dirinya untuk terus belajar dan juga berkembang.
3. Change agility, komponen ini berhubungan dengan pola pikir terbuka atau growth mindset. Pola pikir yang terbuka cenderung membuat seorang individu terbuka dan menyukai segala jenis perubahan yang terjadi. Individu dengan change agilitas yang baik selalu belajar dari kesalahan yang mereka buat di masa lalu dan menjadikan kesalahan tersebut sebagai sebuah pembelajaran untuk kedepannya, serta berani untuk mencoba hal yang baru.

4. Result agility, komponen result agilitas ini memiliki arti bahwa setiap karyawan mampu untuk tetap memberikan hasil atau result terbaik terlepas apapun keadaan yang dialami. Komponen ini disebut juga sebagai orang-orang yang berorientasi pada hasil. Individu dengan komponen ini cenderung mampu menghadapi segala tantangan yang ada dan mampu untuk membuat orang-orang disekitarnya untuk memberikan hasil terbaik dari pekerjaan yang sedang dilakukannya.
5. Self-awareness, komponen self-awareness ini berarti memiliki kemampuan untuk memahami dan mengenali diri sendiri, termasuk pikiran, perasaan, kekuatan, kelemahan, nilai, dan tujuan. Kemampuan mengevaluasi diri yang baik akan memberikan hasil atau output yang sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu, individu dengan kemampuan agilitas yang baik terbuka dengan segala bentuk kritik membangun dan juga meminta pendapat atau feedback atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Karyawan yang tangkas harus memiliki kapasitas untuk beradaptasi dengan cara kerja baru dan persyaratan pekerjaan baru. Membangun tenaga kerja yang tangkas sangat penting untuk menjaga daya saing organisasi dan meningkatkan ketangkasan. Istilah “tenaga kerja tangkas” menggambarkan sekelompok karyawan yang dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berubah dengan cepat dan tidak menentu melalui pengetahuan, keterampilan, dan penerapan perilaku proaktif, mudah beradaptasi, dan fleksibel. Istilah ini menjadi populer dalam beberapa bulan / tahun terakhir karena dorongan menuju ketangkasan bisnis. Agile karyawan menyoroti kompleks dan beragam keterampilan yang dibutuhkan dalam angkatan kerja tangkas. Untuk menjadi “lincah” seorang karyawan memerlukan atribut yang berkaitan seperti:

1. Proaktif adalah kemampuan mengantisipasi perubahan dan mengambil keputusan untuk memecahkan masalah. Hal ini menguntungkan baik bagi karyawan itu sendiri maupun organisasinya.
2. Fleksibel dan kemampuan beradaptasi di tempat kerja mengacu pada kemampuan, pola pikir, dan perilaku yang memungkinkan karyawan mengatasi perubahan tak terduga di lingkungan kerja.
3. Ketahanan mewakili sikap positif dan toleransi terhadap konsep, praktik kerja, teknologi, dan sumber daya baru.
4. Kompetensi merupakan atribut terpenting dan mengacu pada kemampuan kognitif, teknis, dan sosial karyawan yang memungkinkan mereka untuk terus mempelajari informasi dan keterampilan baru agar dapat beradaptasi dengan perubahan dan memanfaatkan peluang ditempat kerja. Selain itu, hal ini mencakup kemampuan mereka untuk membangun hubungan saling percaya dengan semua pemangku kepentingan yang terlibat.

C. Work-life Balance

Menurut McShane dan Von (2010) Work Life Balance adalah keahlian individu dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut membantu agar tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Sederhananya, ini adalah suatu kondisi dimana seorang pekerja bisa mengatur waktu dan energi yang seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga. Dengan memiliki work life balance, seseorang dapat menjadi lebih produktif. Hal ini karena kondisi yang dirasakan orang tersebut cukup mendukung dalam meningkatkan kepuasannya dalam melakukan pekerjaan.

Selain itu, ia juga menjadi lebih kreatif karena memiliki waktu, energi, atau modal lebih untuk melakukan hal yang ia senangi. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki work life balance yang baik, kinerjanya cenderung merosot dan bisa merusak bidang kehidupan lainnya.

Komponen – komponen yang terdapat pada work life balance menurut Ricardianto (2018:166), work life balance mempunyai tiga komponen yaitu:

1. Keseimbangan waktu. Berkaitan dengan keseimbangan waktu yang didedikasikan untuk pekerjaan dan peran keluarga, sosial serta pribadi individu. Keseimbangan waktu merujuk pada banyaknya waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan diluar pekerjaan.
2. Keseimbangan keterlibatan. Berkaitan dengan kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan ataupun peran keluarga, sosial, dan pribadi individu.
3. Keseimbangan kepuasan. Berkaitan dengan keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan peran keluarga, terhadap lingkungan sosial, dan pribadi individu.

Mencapai kondisi work life balance adalah cita-cita bagi kebanyakan pekerja. Meningkatkan kebutuhan serta ketatnya persaingan kerja kadang memaksa seseorang untuk bekerja cukup keras demi mendapatkan hasil maksimal. Tak jarang, hal tersebut justru berakibat pada semakin mudahnya orang terserang penyakit, kurangnya waktu untuk keluarga, bahkan uang yang dihasilkan habis begitu saja demi meredam stres yang dirasakan. Tak banyak memang pilihan terutama yang bekerja di ibu kota untuk mendapatkan pekerjaan yang dapat mendukung adanya kondisi tersebut. Padahal, mencapai work life balance adalah penting bagi hidup yang lebih berkualitas.

D. Stress Kerja

Menurut Nusran dkk (2019) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja. Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan jika stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerja. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain. Dalam kesempatan lain. Menurut Robbins & Judge (2018) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

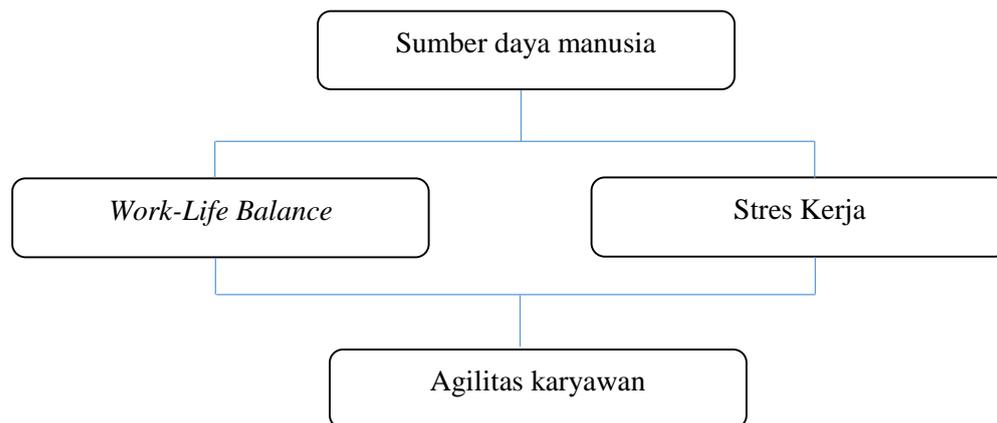
Stres kerja yang dirasakan karyawan dalam pekerjaan pada akhirnya memunculkan gejala-gejala, yaitu gejala dari stres kerja itu sendiri karena secara umum, stres kerja lebih banyak merugikan karyawan maupun perusahaan. Adapun menurut Suprihatin (2015:105) tentang gejala stres kerja yaitu:

1. Penyakit fisik yang diinduksi dari stres seperti jantung koroner, tukak lambung, gangguan menstruasi, alergi, serangan asma, diabetes dan kanker.
2. Perubahan perilaku berisiko seperti kecelakaan kerja akibat perasaan stres kerja, sikap ceroboh, bekerja gilir, penggunaan zat adiktif.
3. Absentateisme dengan sering terjadi pada individu yang kurang mampu beradaptasi dengan pekerjaannya akibat stres kerja, ketidakhadiran karena sakit flu, pilek, sakit kepala yang menimbulkan pertanyaan.
4. Lesu kerja jika individu kekurangan semangat dalam upaya melakukan suatu pekerjaan.

Menelusuri tentang stres kerja, maka harus diketahui tentang penyebab terjadinya stres kerja yang berkaitan pada kegiatan sehari-hari dan pekerjaan atau stres kerja. Stres kerja merupakan perasaan yang menghambat dan mengganggu dalam proses sebuah aktivitas pengerjaan yang pada akhirnya menurunkan potensi maksimal dari hasil yang dikerjakan individu. Faktor risiko stres atau stresor adalah seperti karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, kurangnya pengawasan, peran kerja, jam kerja panjang, konflik interpersonal, sumber daya yang kurang memadai, sistem penghargaan buruk, struktur atau komunikasi yang kurang dan juga adanya kekerasan dalam kerja. Hal-hal yang menjadi sumber stres akan menghambat proses kerja dan produksi yang maksimal oleh individu.

Stres kerja berasal dari luar dan dalam diri individu tersebut. Faktor-faktor dari luar individu meliputi lingkungan sosial, lingkungan keluarga, lingkungan kerja. Hubungan lingkungan sekitar individu menjadi salah satu faktor penyebab stres kerja serta keadaan atau atmosfer juga mempengaruhi seorang individu mengalami stres kerja. Sedangkan faktor dari dalam diri individu meliputi ketidak mampuan individu dalam mengikuti lingkungan sekitar yang menyebabkan individu merasa tertekan dan terbebani.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Dari kerangka konseptual di atas, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang memiliki kemampuan agilitas yang baik mampu beradaptasi dengan cepat dengan lingkungan dan juga situasi yang memungkinkan untuk terjadi. Hal ini mencakup cara berpikir, memecahkan permasalahan, dan juga kreativitas yang dimiliki oleh karyawan. Dengan memiliki work life balance, seseorang mampu mengatur waktu dan energi yang seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi. Serta keadaan dimana suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dan ketegangan emosional sehingga membuat karyawan stres dalam bekerja .

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian case study (studi kasus). Pendekatan penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada gejala-gejala yang bersifat alamiah karena orientasinya demikian, maka sifatnya naturalistik dan mendasar atau bersifat kealamian serta tidak bisa dilakukan di laboratorium melainkan harus terjun kelapangan. Menurut Robert K. Yin (2009) metode penelitian studi kasus merupakan

strategi yang tepat untuk digunakan dalam penelitian yang menggunakan pokok pertanyaan penelitian *how* atau *why*, sedikit waktu yang dimiliki peneliti untuk mengontrol peristiwa yang diteliti, dan fokus penelitiannya adalah fenomena kontemporer, untuk melacak peristiwa kontemporer. Pada metode studi kasus, peneliti fokus kepada desain dan pelaksanaan penelitian. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mempertahankan karakteristik holistik dan bermakna dari peristiwa-peristiwa kehidupan nyata dan kekuatan yang unik dari studi kasus adalah kemampuannya untuk berhubungan sepenuhnya dengan jenis bukti baik dokumen, peralatan, wawancara dan observasi. Studi kasus menjadi berguna apabila seseorang/peneliti ingin memahami suatu permasalahan atau situasi tertentu dengan amat mendalam dan dimana orang dapat mengidentifikasi kasus yang kaya dengan informasi. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*). Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivesme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (*gabungan*), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Dalam penelitian kualitatif akan terjadi tiga kemungkinan terhadap masalah yang akan diteliti oleh peneliti, yaitu (1) masalah yang dibawa oleh peneliti tetap, sejak awal sampai akhir penelitian sama, sehingga judul proposal dengan judul laporan yang sama; (2) masalah yang dibawah peneliti setelah memasuki penelitian berkembang, yaitu diperluas / diperdalam masalah yang telah disiapkan dan tidak terlalu banyak perubahan sehingga judul penelitian cukup disempurnakan; dan (3) masalah yang dibawa peneliti setelah memasuki lapangan berubah total sehingga harus mengganti masalah, sebab judul proposal dengan judul penelitian tidak sama sehingga judulnya diganti.

Kehadiran peneliti dilapangan menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa penelitian kualitatif, tidak ada pilihan lain dari pada menjadikan manusia sebagai instrumen peneliti utama. Alasannya adalah bahwa segala sesuatu belum mempunyai bentuk yang pasti. Masalah, fokus penelitian, prosedur penelitian, hipotesis yang digunakan bahwa hasil yang diharapkan itu semuanya tidak dapat ditentukan secara pasti dan jelas sebelumnya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Jakarta Selatan, yang beralamat Kompleks Grand Wijaya Center Blok A6, JL. Wijaya II, Kebayoran Baru, Pulo, Jakarta Selatan 12160. Adapun waktu penelitian ini dilakukan selama kurang lebih satu bulan.

Dalam penelitian ini, metode pendekatan kualitatif yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang meliputi analisis berdasarkan obyek penelitian yang telah disusun sebelumnya sehingga penelitian terarah. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil interview langsung terhadap objek pada penelitian ini.

Untuk memperoleh data yang relevan penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Pengamatan (*obeservasi*), yaitu teknik atau pendekatan objek mendapatkan data primer dengan cara mengamati langsung objek datanya, untuk menjaga objektivitas.
2. Wawancara, penelitian melakukan tanya jawab secara langsung kepada pimpinan dan staff pegawai askrindo cabang jakarta selatan.
3. Studi dokumentasi, data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial pada intinya dokumenter digunakan untuk menelusuri data historis.

Informan penelitian yaitu subjek penelitian yang mana dari mereka data penelitian dapat diperoleh, memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai permasalahan penelitian sehingga memberikan informasi yang bermanfaat. Informan juga berfungsi sebagai pemberi umpan balik terhadap data penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Jakarta Selatan yang berjumlah 6 orang Narasumber.

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Teknik sampling dapat diklasifikasi menjadi dua kelompok yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. Probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan nonprobability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik nonprobability sampling yaitu snowball sampling. Menurut Sugiyono (2019) snowball sampling merupakan teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar. Peneliti memilih snowball sampling karena dalam penentuan sampel, penelitian pertama-tama hanya menentukan satu atau dua orang saja tetapi karena data yang didapat dirasa belum lengkap maka peneliti mencari orang lain yang untuk melengkapi data tersebut.

Alat bantu yang digunakan dalam menganalisis data kualitatif yaitu NVivo. Penamaan Nvivo menunjukkan fungsi utama software untuk melakukan josing data dengan efektif dan efisien. Nvivo adalah software analisa data kualitatif yang dikembangkan oleh Qualitative Solution and Research (QSR) Internasional. QSR sendiri adalah perusahaan utama yang mengembangkan software analisa data kualitatif. Dengan demikian, kunci untuk mendapatkan presentasi data dalam bentuk tabel, grafik, diagram dan model bagi penulis kualitatif yang menggunakan Nvivo ialah bagaimana melakukan koding terhadap sumber data penulis. Pada Nvivo terdapat beberapa manfaat, seperti dapat membuat auditable footprint, lebih eksplisit dan reflektif, serta meningkatkan transparansi. Sehingga dalam Nvivo, semua sumber disimpan bersama dibawa satu atap, meskipun file terletak ditempat yang berbeda dalam proyek yang sama, tautan yang dibuat memudahkan pengambilan sementara dalam pengkodean manual. Selain itu, Nvivo memastikan pengkodean yang mudah, efektif dan efisien yang membuat pengambilan menjadi lebih mudah.

Triangulasi teknik digunakan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik berbeda yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Jika dari ketiga uji kredibilitas data menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data atau responden untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Selain itu peneliti juga menggunakan bahan referensi untuk mendukung serta membuktikan data yang diperoleh, adapun beberapa cara sebagai berikut:

1. Reduksi yaitu merangkum, memilih hal-hal pokok, dan memfokuskan pada hal-hal penting.
2. Penyajian data yaitu setelah data reduksi, langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Data disajikan dengan mengelompokkan sesuai dengan sub bab masing-masing.
3. Penarikan kesimpulan setelah data disajikan, langkah selanjutnya yaitu penarikan kesimpulan. Setelah menjabarkan berbagai data yang telah diperoleh peneliti membuat kesimpulan yang merupakan hasil dari suatu penelitian.

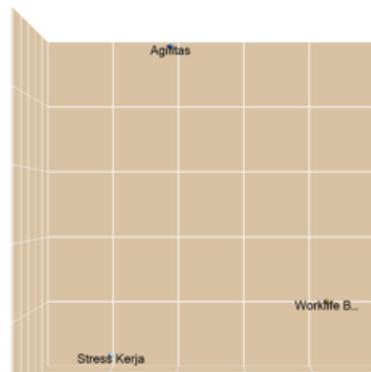
Menurut Sugiyono (2012) validasi data adalah sebagai serangkaian bentuk ketetapan atas derajat dalam suatu variabel penelitian yang menghubungkan antara proses penelitian pada objek penelitian dengan menggunakan berbagai data yang dilaporkan oleh seorang peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam konteks penelitian kualitatif, istilah "Nodes Clustered by Coding Similarity" mengacu pada proses pengelompokan node atau unit analisis yang dibuat selama proses analisis data. Node adalah unit analisis yang merepresentasikan segmen atau bagian dari data yang signifikan dalam penelitian (Moelong 2019). Pengelompokan node berdasarkan kesamaan coding (penandaan atau label yang diberikan pada data) dapat membantu peneliti mengidentifikasi pola, tema, atau konsep yang muncul dalam data dalam hal ini data agilitas, worklife balance dan stress kerja.

i. Nodes Clustered by Coding Similarity

Nodes clustered by coding similarity



Dari gambar diatas dapat kita lihat bahwa clustered antara nodes agilitas, worklife balance dan stress kerja memiliki dimensi yang berbeda dan saling berjauhan yang memiliki arti:

1. Interaksi Antara Stress Kerja dan Work-life Balance: Analisis menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang kompleks antara tingkat stres kerja dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Tema ini bisa melibatkan bagaimana tingkat stres di tempat kerja dapat mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, dan sebaliknya.
2. Peran Agilitas dalam Manajemen Stress dan Work-life Balance: dimana menyoroti bagaimana agilitas, baik individu maupun organisasi, memainkan peran penting dalam mengelola stres kerja dan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kemampuan untuk beradaptasi dan merespons perubahan dengan cepat dapat menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan tersebut.
3. Strategi dan Praktik yang Mendukung Work-life Balance: Analisis mengidentifikasi berbagai strategi dan praktik yang digunakan oleh individu dan organisasi untuk mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta untuk mengurangi tingkat stres kerja. Ini bisa termasuk kebijakan fleksibel, dukungan sosial, program kesehatan dan kesejahteraan, dan strategi manajemen waktu.

Komparasi sumber berdasarkan Nodes adalah proses membandingkan sumber-sumber data berdasarkan kesamaan atau perbedaan dalam node-node yang telah ditentukan selama analisis data. Dalam konteks penelitian kualitatif, node-node ini merupakan unit

analisis yang diberi label atau penandaan oleh peneliti untuk mengidentifikasi pola, tema, atau konsep yang muncul dalam data.

Proses ini sering kali melibatkan teknik analisis kualitatif yang disebut "Content or thematic analysis" (analisis konten atau tematik), di mana data dikodekan dan dikelompokkan menjadi node-node yang mewakili konsep atau tema tertentu. Setelah node-node tersebut ditentukan, peneliti dapat membandingkan bagaimana tema atau konsep tertentu muncul dalam berbagai sumber data (Yuliansyah dkk, 2020).

Tabel 1. Komparasi Sumber Berdasarkan Nodes

Sources	Number of coding references	Number of nodes coding
Informan Ardhimas Linggar Wisesa	19	2
Informan Dewi Saren	17	2
Informan Dorlan Elvrida Sinaga	24	2
Informan Hanif Zhafran Al Ghazali	21	2
Informan Qidam Al Nohandi	22	2
Informan Willy Nugrahani	17	2

Berdasarkan tabel 1. dapat kita ketahui bahwa dari ke enam informan dengan jumlah nodes sebanyak 2 yaitu work life balance terhadap agilitas dan stres kerja terhadap agilitas, jumlah coding terbanyak ada pada informan Dolran Elvrida Sinaga, sedangkan informan dengan coding paling sedikit ada pada Dewi Saren dan Willy Nugrahani.

Komparasi sumber berdasarkan Word Similarity adalah proses membandingkan sumber-sumber data berdasarkan kemiripan kata-kata yang digunakan dalam teks atau dokumen tersebut. Dalam konteks penelitian kualitatif, pendekatan ini dapat digunakan untuk mengevaluasi kesamaan atau perbedaan dalam penggunaan kata-kata kunci, frasa, atau istilah yang muncul dalam berbagai sumber data (Yuliansyah dkk, 2020).

Proses ini sering kali melibatkan teknik analisis teks atau analisis data yang menggunakan perangkat lunak komputer untuk mengidentifikasi dan membandingkan kata-kata atau frasa yang sering muncul dalam teks. Ini dapat dilakukan dengan menggunakan algoritma atau metode penghitungan kemiripan seperti Pearson Correlation Coefficient (Yuliansyah dkk, 2020).

Tabel 2. Komparasi Sumber Berdasarkan Word Similarity

Source A	Source B	Pearson correlation coefficient
Internals\\Willy Nugrahani	Internals\\Dorlan Elvrida Sinaga	0.908936
Internals\\Dorlan Elvrida Sinaga	Internals\\Dewi Saren	0.901411
Internals\\Willy Nugrahani	Internals\\Dewi Saren	0.901216
Internals\\Qidam Al Nohandi	Internals\\Dewi Saren	0.881064
Internals\\Dorlan Elvrida Sinaga	Internals\\Ardhimas Linggar Wisesa	0.877898

Internals\\Willy Nugrahani	Internals\\Ardhimas Linggar Wisesa	0.872866
Internals\\Dewi Saren	Internals\\Ardhimas Linggar Wisesa	0.865869
Internals\\Willy Nugrahani	Internals\\Qidam Al Nohandi	0.864457
Internals\\Qidam Al Nohandi	Internals\\Ardhimas Linggar Wisesa	0.845462
Internals\\Hanif Zhafran Al Ghazali	Internals\\Dorlan Elvrida Sinaga	0.842028
Internals\\Qidam Al Nohandi	Internals\\Dorlan Elvrida Sinaga	0.840912
Internals\\Willy Nugrahani	Internals\\Hanif Zhafran Al Ghazali	0.81769
Internals\\Hanif Zhafran Al Ghazali	Internals\\Dewi Saren	0.811511
Internals\\Hanif Zhafran Al Ghazali	Internals\\Ardhimas Linggar Wisesa	0.801393
Internals\\Qidam Al Nohandi	Internals\\Hanif Zhafran Al Ghazali	0.780654

Berdasarkan tabel 2. dapat kita ketahui bahwa Source A dan Source B dari keenam responden memiliki pearson correlation coefficient di atas > dari 0.6 yang berarti word similarity dari keenam responden sangat tinggi.

PEMBAHASAN

Agilitas merupakan kemampuan seseorang atau suatu organisasi untuk dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dengan cepat sehingga dapat terus berinovasi dan meraih keberhasilan. Begitu pula dengan work-life balance yang menekankan pada keseimbangan antara kerja dan hidup pribadi seseorang. Dari hasil koding dan nodding pada 6 responden dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat keterkaitan antara agilitas seseorang dengan tercapainya work-life balance.

Salah satu responden yaitu Dewi Saren menyebutkan bahwa ia selalu berusaha focus mengerjakan tugas yang paling mendesak terlebih dahulu (agilitas), serta tanggung jawabnya dengan menerapkan pola work hard play hard. Ia juga menyebutkan soal mengajukan cuti apabila sudah merasa lelah agar bisa beristirahat (work-life balance). Responden lain yaitu Dorlan juga menyatakan fokus pada pekerjaan namun tidak membawa masalah pribadi ke kantor (agilitas dan work-life balance).

Beberapa responden menyatakan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seperti Qidam dan Willy. Qidam tidak pernah kerja diakhir pekan dan Willy tidak mencampuradukkan masalah pribadi ke kantor. Hal ini menunjukkan responden dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja namun tetap menjaga kehidupan pribadinya (agilitas dan work-life balance).

Responden lain seperti Hanif menyebutkan tentang prioritas tugas yang mendesak dan profesionalitas kerja. Ia juga mengatur untuk menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi. Ini menunjukkan agilitasnya dalam bekerja namun tetap mementingkan keseimbangan antara kerja dan hidup pribadi. Demikian pula Ardhimas yang selalu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan melalui ibadah, istirahat, dan mengurus keluarga.

Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa work-life balance seseorang dalam bekerja yang ditandai dengan kemampuan beradaptasi dengan perubahan serta fokus pada tugas utama akan berkontribusi positif pada tercapainya agilitas. Dengan work-life balance, seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik namun tetap menjaga keseimbangan dengan kehidupan pribadinya melalui istirahat yang cukup, menyelesaikan masalah pribadi di luar jam kerja, serta mengatur waktu untuk keluarga dan diri sendiri. Dengan demikian, agilitas dan work-life balance saling mendukung untuk kesejahteraan pekerja.

Dari segi manajemen, konsep-konsep seperti manajemen waktu, manajemen tugas, dan kepemimpinan juga dapat diterapkan untuk memahami strategi-strategi yang digunakan individu dalam mengelola pekerjaan mereka. Teori-teori tentang efektivitas kerja, seperti teori manajemen kinerja dan teori tugas-tugas yang berat, juga dapat digunakan untuk mengkaji strategi-strategi yang digunakan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Hasil penelitian ini ada kemiripan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sandana 2023), dimana Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk memperoleh diskripsi atas suatu fenomena, sehingga mendorong pemahaman mendalam atas substansi dari fenomena tersebut. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan studi pustaka mengenai assessment center, talenta dan agilitas organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa assessment center memiliki peran yang sangat strategis dalam memberikan gambaran profil potensi dan kompetensi pegawai dalam organisasi yang sebagai dasar dalam menerapkan manajemen talenta sehingga dapat dihasilkan pegawai yang berkualitas dengan talenta, kompetensi, dan kinerja unggul. Orientasi dan fokus pada pengembangan talenta menjadi pilar utama dalam transformasi budaya kerja menuju budaya kerja yang agile. Adapun rekomendasi penelitian ini adalah : 1) Perlu dilakukan peningkatan kualitas dan kapasitas SDM yang menyelenggarakan assessment center secara konsisten; 2) Pengambilan kebijakan maupun keputusan dalam promosi, mutasi dan penempatan pegawai melalui implementasi manajemen talenta.

Agilitas merupakan kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Sedangkan stress kerja timbul sebagai respon terhadap tekanan yang berlebihan pada pekerjaan. Dari hasil coding dan noding, terlihat ada keterkaitan antara agilitas dan pengelolaan stress.

Responden seperti Dewi dan Dorlan menunjukkan agilitasnya dengan tetap focus pada pekerjaan meski ada perubahan alur kerja atau masalah. Mereka juga mampu memisahkan masalah pribadi dari pekerjaan, yang berperan menurunkan stress. Hanif juga menyatakan memprioritaskan tugas mendesak serta bekerja secara profesional. Kemampuan ini mendukung penyelesaian pekerjaan tanpa menimbulkan stres berlebih.

Selain itu, Qidam menunjukkan agilitasnya dengan adaptabilitas di tempat kerja. Ia juga menyediakan waktu penuh untuk hobi pada akhir pekan, yang bermanfaat menurunkan akumulasi stres. Ardhimas juga berkoordinasi dengan bos dan menyeimbangkan pekerjaan dengan hobi, sehingga lebih siap menghadapi tekanan. Willy juga mampu menentukan prioritas dalam mengelola masalah, agar pekerjaan tetap berjalan dengan baik.

Sementara itu, untuk mengurangi stress, beberapa responden melakukan aktivitas relaksasi seperti istirahat yang cukup, berdoa, mendengar musik, atau menyelesaikan masalah pribadi di luar jam kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya pemisahan antara pekerjaan dan pribadi guna mengelola stres.

Dari berbagai keterangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingginya stres dapat mengganggu kinerja pekerja. Sebaliknya agilitas berperan membantu seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa stres berlebih. Dengan demikian, pengelolaan stres dan agilitas saling mendukung untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Kolaborasi antara keduanya perlu ditingkatkan guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Strategi-strategi ini mencerminkan penelitian tentang pentingnya dukungan sosial dan aktivitas rekreasi dalam mengelola stres kerja (Frone, 2000; Brooks dkk., 2017).

Dewi menyoroti pentingnya mengelola waktu dengan memfokuskan pada tugas yang paling mendesak dan menghindari membawa masalah pribadi ke tempat kerja. Strategi ini konsisten dengan temuan bahwa manajemen waktu yang efektif dan pemisahan antara urusan pribadi dan profesional dapat mengurangi stres kerja (Madsen & Desai, 2010; Saks, 2006).

Dorlan menekankan sikap profesional dalam bekerja, seperti tidak mencampurkan urusan pribadi dengan pekerjaan dan tetap fokus pada tugas yang diberikan. Pendekatannya sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa perilaku profesional berkorelasi dengan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja (Saks, 2006).

Hanif menyoroti pentingnya melepaskan diri dari pekerjaan secara periodik, menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta menjaga kesehatan dan kepuasan pribadi. Strategi-strategi ini mencerminkan temuan bahwa menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi serta menjaga kesehatan fisik dan mental dapat membantu mengurangi stres kerja (Quick dkk., 1997).

Qidam menekankan pentingnya membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta membatasi masalah pekerjaan agar tidak memengaruhi kehidupan pribadi. Pendekatannya sejalan dengan penelitian tentang manajemen waktu yang efektif dan pemisahan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Madsen & Desai, 2010; Frone, 2000).

Willy menyoroti pentingnya menetapkan prioritas, menyelesaikan masalah pribadi di rumah, dan menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Pendekatannya mencerminkan strategi-strategi seperti manajemen waktu yang efektif dan pemisahan peran antara kehidupan kerja dan pribadi (Madsen & Desai, 2010; Frone, 2000).

Dalam mengaitkan hasil analisis dengan penelitian terkait, Anggorowati dan Himam (2019) menemukan adanya strategi work-life balance yang digunakan oleh partisipan untuk mengatasi konflik pekerjaan, keluarga, diri sendiri dan sosial. Strategi tersebut yaitu memiliki komitmen terhadap keluarga dan pekerjaan, berpegang pada nilai-nilai agama, mempermudah aktivitas sesuai kebutuhan, mendelegasikan tugas untuk aktivitas tertentu, melakukan beberapa aktivitas dalam waktu bersamaan, mengerjakan hobi dan melakukan aktivitas sosial. Selain itu juga ditemukan faktor-faktor yang mendukung tercapainya worklife balance, yaitu dukungan keluarga, dukungan organisasi dan dukungan sosial.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah disajikan, dapat diambil beberapa kesimpulan yang relevan:

1. Terdapat dampak positif pada work-life balance jika seseorang agile dalam bekerja. Work-life balance yang dideskripsikan sebagai keseimbangan pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik namun tetap menjaga keseimbangan dengan kehidupan pribadinya tercapai dalam organisasi sebab SDM mampu beradaptasi dengan perubahan dan fokus pada tugas-tugasnya.

2. Stress kerja memberikan dampak negatif pada agilitas SDM. Tuntutan dan tekanan kerja yang tinggi banyak membuat SDM mengalami stress kerja sehingga menyebabkan mereka tidak agile dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahammad, M. F., Glaister, K. W., & Gomes, E. (2020). Strategic agility and human resource management. *Human Resource Management Review*, 30(1), 100700. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100700>.
- Annisaa, M. N., & Mega, P. S. (2016). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84–94. <http://journal.uad.ac.id/index.php/HUMANITAS/article/view/6063/3266>
- Biru, Utami, Mayowan. (2016). “Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Memengaruhi Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*,. 39(2),51-52.
- Gardner, Margaret & Gill, Palmer (1997). *Employment Relations : Industrial Relations and Human Resource Management in Australia* (2nd Ed) Macmillan Education Australia Pty Ltd.
- Hallenback, G. (2016). "learning agility : Unlock The Lessons of Expreience., Center for Creative Leadership.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, manajemen sumber daya manusia. (2014). Bandung: Alfabet.
- Maslow, Abraham H., (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Bros.
- McShane, & Von, G. (2010). *Organizational Behavior*. McGrawsebanyak Hill Book.
- Moleong, L. J., (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nusran, Muhammad, & Lantara, D. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka.
- Robert K. Yin. (2009). *Case Study Research Design and Methods* (4th ed. Vo). Sage Publication.
- Sadir, Nadir, M., Permata, S. U., & Fitriani, N. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulsebar Kantor Cabang Majene. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, i, ppsebanyak pp (YYYY). <https://ojs.unsulbar.ac.id/manarang>.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sukoco, I., & Bintang, M. R. (2018). ANALISIS MANAJEMEN STRESS PADA PERUSAHAAN PERS (Studi pada PJTV). *AdBispreneur*, 2(3), 263. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i3.16494>.
- Sule, Tisnawati, E., & Saefullah., K. (2019). *Pengantar Manajemen*. Prenada Media.
- Suprihatin. (2015) “Management Stres Kerja pada perawat ICU”. *Jurnal keperawatan*, VIII(1),105.

- Winby, S., & Worley, C. G. (2014). Management processes for agility, speed, and innovation. *Organizational Dynamics*, 43(3), 225–234. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2014.08.009>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-7. Jakarta: Salemba Empat.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Pouluse, S., & N, S. (2014). Work life balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advance in Management and Economics*, 3 1-17.
- Yuliansyah, Hana Marthatya Hakim, Ani Wilujeng Suryani. (2020). *Manajemen dan Analisis Data Kualitatif dengan Perangkat Lunak Nvivo*. Salemba.
- <http://www.agilebusiness.org> di akses pada tanggal 12 Februari 2024.