

## BAB V

### PEMBAHASAN

#### 5.1 Pembahasan

Penelitian dengan judul “Gambaran *Learning Agility* para Pekerja Paska Pandemi yang Kembali WFO” memiliki sebuah tujuan yaitu untuk bisa menggambarkan bagaimana kemampuan *learning agility* pada para pekerja yang kembali menjalani proses kerjanya secara WFO. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan proses penyebaran skala kuesioner menggunakan bantuan *google form* yang disebarakan kepada seluruh pekerja yang bisa dijangkau oleh peneliti. Teori yang digunakan pada penelitian ini ialah teori menurut Burke, et al., (2016) yang memiliki 9 dimensi yaitu *flexibility, speed, experimenting, performance risk-taking, interpersonal risk-taking, collaborating, information gathering, feedback seeking, reflecting*.

Dalam penelitian kali ini subjek yang didapat adalah sejumlah 115 subjek. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari berbagai rentang usia dari umur 20 sampai 60 tahun. Hasil penelitian menunjukkan hasil yang cukup variatif dimana mayoritas subjek memiliki kemampuan *learning agility* yang tinggi yakni sebanyak 45 subjek (39,1%) lalu, urutan kedua berada pada kategori sangat tinggi yakni berjumlah 36 subjek (31,3%). Urutan ketiga berada pada kategori sedang yaitu berjumlah 27 subjek (23,5%), dan terakhir berada pada kategori rendah berjumlah 7 subjek (6,1%). Individu dengan kemampuan *learning agility* yang tinggi memiliki beberapa ciri-ciri perilaku yaitu, mereka lebih aktif mengambil bagian dan tanggung jawab, lebih mudah bersosialisasi, lebih termotivasi, lebih terorganisir, lebih optimis, menerima perubahan, memunculkan ide-ide baru, serta selalu mengekspresikan pendapat mereka (Mitchinson & Moris, 2012).

Kemampuan *learning agility* ini tentu tidak serta-merta diperoleh begitu saja. Kemampuan ini tentunya bisa dipelajari dan memiliki cara-cara tersendiri untuk bisa dilatih dan dikembangkan. Menurut Mitchinson & Moris (2012) hal yang pertama perlu untuk dilakukan demi meningkatkan kemampuan *learning*

*agility* adalah dengan cara mengetahui sejauh mana tingkat *learning agility* yang dimiliki. Dengan cara ini akan membuat individu menyadari kekurangannya dan mereka bisa berusaha untuk meningkatkan *learning agility*. Cara ini memiliki 5 dimensi untuk membantu individu menemukan kata kunci dalam mengetahui level *learning agility* mereka. *Learning agility* juga bisa dipengaruhi oleh beragam pengalaman dan situasi yang dialami seseorang (Burke 2016). Maka dari itu para subjek pada penelitian kali ini mempunyai kemampuan *learning agility* yang tinggi tentunya, karena mereka selalu dilatih dengan banyaknya situasi yang selalu berubah dalam hal ini dikarenakan pandemi sehingga mereka bisa selalu belajar melalui pengalaman mereka yang dialami selama masa kerjanya. Dengan kata lain semakin tinggi situasi kompleks dan tak menentu yang dialami pekerja maka, semakin tinggi pula kemampuan *learning agility* mereka.

Kemampuan *learning agility* ini tidak hanya dapat dilihat secara keseluruhan namun, perlu dilihat juga dari beberapa dimensi yang ada. Peneliti akan membahas lebih detail terkait pengertian tiap dimensi. Tujuan penjelasan dari beberapa dimensi adalah agar para pembaca bisa lebih mendalami dan mengetahui dimana bagian dari diri mereka yang sudah baik dan mana yang masih ditingkatkan lagi. *learning agility* mereka. Untuk dimensi pertama yaitu *flexibility*, menurut Burke (2016) *flexibility* adalah salah satu dari dua dimensi yang terpenting karena dimensi ini berkaitan dengan bagaimana seseorang bisa menyerap informasi baru, mempertimbangkan beberapa opsi dalam bertindak, dan bisa memilih opsi mana yang sesuai dengan keadaan yang tengah dihadapi. Pekerja yang mempunyai kategori *flexibility* yang tinggi akan mampu untuk menyesuaikan terhadap hal-hal yang baru dan mampu memecahkan masalah dengan solusi yang benar (Burke, 2016). Maka dari itu subjek dengan kategori *flexibility* yang tinggi ini juga akan mudah dalam menyesuaikan diri dalam tempat kerjanya atau suatu keadaan yang tidak menentu karena, mereka cenderung terbuka dengan hal baru dan mampu memunculkan solusi-solusi yang baru. Tentunya, ada suatu hal yang bisa mempengaruhi seseorang untuk memiliki kemampuan fleksibilitas yang baik. Kemampuan ini tidak hanya dipengaruhi oleh

pengaruh luar atau eksternal melainkan, juga ada faktor dari dalam diri individu itu sendiri yaitu kemampuan kognitif yang baik (De Rue, Ashford, & Myers, 2012)

Untuk dimensi *speed* pada penelitian ini, dimensi *speed* adalah salah satu dimensi yang terpenting juga setelah dimensi *flexibility* karena, dimensi ini berkaitan dengan seberapa cepat seseorang bisa melewati dengan keadaan yang asing, kemudian mempertimbangkan solusi dengan tanggap. Individu dengan kemampuan ini disebut “pembelajar cepat”. Dalam hal ini, dimensi *speed* tidak hanya berbicara semata mengenai “kecepatan” melainkan juga mencakup keefektifan dan ketepatan suatu cara ataupun ide yang digunakan. Dengan mempunyai kemampuan *speed* yang tinggi, para subjek mampu dengan cepat mempelajari hal-hal baru yang efektif lalu menerapkannya dengan cepat dan tepat (Burke, 2016). Kemampuan *Speed* ini bisa dipengaruhi oleh faktor luar dan dalam. Faktor luar berupa sesuatu yang dimiliki atau pengalaman-pengalaman yang pernah dialami. Sementara, faktor internal meliputi tipe kepribadian individu tersebut (Allen, 2016). Maka dari itu semakin banyak pengalaman mengenai suatu tuntutan yang mengharuskan kemampuan kecepatan maka semakin baik pula kemampuan *speed* yang dimiliki, begitu juga dengan kepribadian yang baik akan membuat *speed* menjadi baik (Allen, 2016). Sedangkan subjek yang masih memiliki *speed* yang sedang ataupun rendah, bukan berarti tidak belajar dari pengalaman yang sebelumnya namun juga bisa disebabkan oleh pengalaman yang tidak terlalu membutuhkan “kecepatan” (Allen, 2016).

Pada dimensi selanjutnya yaitu *experimenting*, dimensi ini termasuk kedalam kategori dimensi yang bisa dilakukan sendiri maupun dilakukan bersama orang lain. Menurut Burke (2016) dengan mempunyai kemampuan *experimenting* yang tinggi, para subjek akan cenderung memiliki kemauan untuk bereksperimen. Eksperimen atau percobaan yang dimaksud adalah dengan selalu mengambil peluang-peluang baru yang ada dan tidak menghindarinya begitu saja karena takut gagal dan sebagainya. Tidak hanya bereksperimen secara sembarangan melainkan mereka kemudian bisa mempertimbangkan cara mana yang lebih baik dalam

setiap *trial* yang dilakukan. Kemampuan *experimenting* yang kurang baik bukan berarti mereka tidak tertarik terhadap eksperimen melainkan juga dipengaruhi oleh kondisi internal subjek itu sendiri. Menurut Allen (2016) setiap dimensi kemampuan *learning agility* akan dipengaruhi oleh faktor dalam diri individu. Salah satunya, jika individu tersebut merupakan seseorang yang berfokus pada keberhasilan dan tujuan tertentu (*goal oriented*), maka tidak semua peluang akan diambil dan dijalani. Jika suatu peluang memang nyata muncul namun itu tidak sejalan dengan goal atau tujuannya, maka individu tersebut cenderung tidak akan mengambil peluang itu. Maka dari itu, beberapa individu akan memiliki dimensi *experimenting* yang tidak cenderung tidak terlalu tinggi (Allen, 2016).

Pada dimensi selanjutnya *performance risk taking*, dimensi ini juga termasuk dalam kategori kemampuan yang bisa dilakukan oleh diri sendiri maupun bersama rekan kerja. Menurut Burke (2016) individu dengan *performance risk taking* yang baik, akan cenderung memiliki keberanian yang lebih besar daripada biasanya untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang baru atau peluang yang baru. Disampaikan menurut Allen (2016) dalam Goldsmith (2008) bahwa individu yang sembarangan mengambil peluang dan tidak dapat mempertimbangkan resiko atau dampak negatif yang dapat terjadi, tidak bisa dikatakan memiliki kemampuan *performance risk taking* yang tinggi. Para subjek dikatakan memiliki *performance risk taking* yang rendah apabila saat melakukan pertimbangan para subjek selalu memilih cara yang aman dan beresiko kecil untuk gagal maka baru dapat dikatakan para subjek memiliki *kemampuan performance risk taking* yang rendah (Goldsmith, 2008). Mengetahui tingkat kemampuan diri sendiri juga menjadi penting sehingga individu tidak sembarangan bertindak tanpa adanya dasar berpikir dan kemampuan yang memadai

Pada dimensi berikutnya yakni, *interpersonal risk taking* adalah salah satu dari tiga kategori yang dalam pelaksanaannya harus melibatkan orang lain atau rekan kerja kita. Dimensi ini berkaitan dengan bagaimana individu mampu menjalin hubungan yang lebih mendalam dengan orang lain, dengan begitu

mereka menjadi lebih mudah belajar dan bertukar pendapat serta saling membantu dalam mengembangkan potensi masing-masing individu. Ketika para subjek memiliki *interpersonal risk taking* yang tinggi maka mereka akan lebih mampu untuk dapat mengeluarkan respon-respon adaptif ketika menghadapi perbedaan (Mueller, Dorsey & Pulakos, 2005). Secara garis besar, melalui kemampuan *interpersonal risk taking* yang baik akan membuat para subjek mampu untuk bekerjasama dengan siapapun dan memiliki *mindset* bahwa perbedaan bukanlah suatu hambatan atau halangan (Burke, 2016 ; Mueller, Dorsey & Pulakos, 2005).

Pada dimensi berikutnya yakni, *collaborating* juga adalah salah satu dari tiga dimensi yang dalam pelaksanaannya juga harus melibatkan orang lain. Dalam dimensi ini lebih berfokus pada proyek kerja yang tengah dilakukan, bagaimana individu bisa *aware* dengan tuntutan kerja yang sedang ia lakukan bersama orang lain, individu mempelajari sesama sembari bekerja. Secara garis besar dimensi *collaborating* hamper mirip dengan dimensi sebelumnya yaitu *interpersonal risk taking*. Hal yang menjadi pembeda ialah pada besar kecilnya cakupan masing-masing dimensi. Pada dimensi *collaborating* ini akan mencakup cakupan yang lebih luas karena akan lebih membahas secara detail mengenai kerjasama (Burke, 2016). Jika suatu individu mempunyai kemampuan *collaborating* yang tinggi maka mereka akan memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan siapa saja (Burke, 2016). Individu yang mampu bekerja dengan siapa saja tentu akan menjadi sangat baik guna menjalankan kegiatan kerja yang baik. Namun, tidak sedikit juga dijumpai pada dimensi *collaborating* ini.

Dimensi *information gathering* adalah dimensi yang bisa dilakukan secara mandiri maupun bersama rekan kerja. Dimensi ini membahas terkait bagaimana individu bisa aktif mencari informasi terbaru dan memiliki banyak sumber yang bisa ia gunakan dalam memperoleh informasi. Individu yang memiliki kemampuan *information gathering* yang tinggi, akan memiliki informasi yang terkini atau *up to date* (Burke, 2016). Menjadi individu yang *up to date* tentu sangat bermanfaat dimana mereka akan selalu mempunyai informasi terbaru sehingga itu bisa berpengaruh terhadap kesiapannya dalam menghadapi suatu

situasi dan tantangan. Ada beberapa hal yang bisa membuat kemampuan *information gathering* menjadi buruk yakni, individu masih kurang mampu dalam menggali sumber informasi dan menilai informasi-informasi mana yang penting, baru, dan sedang menjadi tren (Allen, 2016).

Pada dimensi *feedback seeking*, dalam pelaksanaannya harus melibatkan orang lain. Dimensi ini membahas terkait bagaimana individu mampu menjangkau dan bertanya kepada rekan kerja yang mengetahui kinerjanya tentang apa yang sudah baik dan masih perlu ditingkatkan. Individu harus terbuka terhadap kritik dan saran terkait performa kerjanya dalam lingkungan mereka bekerja (Burke, 2016). Menurut Allen (2016) Individu yang terbuka terhadap kritik dan saran akan membantunya untuk dapat terus menerus memperbaiki kinerja dan performanya. Para subjek akan terbantu dan terarah dalam mengembangkan dirinya karena mereka jadi lebih memahami hal yang masih kurang dalam dirinya sendiri.

Pada dimensi selanjutnya, *reflecting*, adalah salah satu dimensi yang mengharuskan individu untuk melakukannya sendiri. Dimensi ini berkaitan dengan bagaimana individu mampu kembali melihat kebelakang, kegiatan apa yang sudah terlaksana dengan baik serta mampu mengidentifikasi sesuatu yang perlu disiapkan kedepannya. Individu memiliki keterampilan untuk menilai dirinya sendiri, melakukan refleksi dan evaluasi terhadap kinerjanya yang masih buruk (Burke, 2016). Kemampuan ini juga tidak kalah penting dalam *learning agility* karena melalui *reflecting* potensi diri akan dapat berkembang (Allen, 2016; Burke, 2016).

Peneliti juga melakukan pengambilan data terkait demografi subjek. Hal ini bertujuan untuk bisa melihat kemampuan *learning agility* ditinjau dari umur dan jenis kelamin para subjek. Data demografi berdasarkan jenis kelamin didapatkan sebagai berikut, subjek dengan jenis kelamin pria sebanyak 46 subjek (40%) sementara untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 69 subjek (60%). Untuk jenis kelamin pria atau laki-laki didapati mayoritas berada pada kategori

sangat tinggi yaitu 19 subjek (16,52%). Untuk urutan kedua berada pada kategori tinggi yaitu berjumlah 17 subjek (14,78%). Untuk jenis kelamin perempuan, mayoritas berada pada kategori tinggi berjumlah 28 subjek (24,34%). Berdasarkan hasil yang sudah ditemukan, jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan sama-sama memiliki kemampuan *learning agility* yang cenderung tinggi. Maka bisa dikatakan bahwa, jenis kelamin tidak terlalu berpengaruh terhadap kemampuan *learning agility* seseorang. Menurut De Meuse, Ashford dan Myers (2012) menjelaskan bahwa kemampuan *learning agility* tidak berkaitan dengan jenis kelamin. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah ditemukan bahwa kedua jenis kelamin baik pria dan perempuan sama-sama memiliki kemampuan tinggi. Hal serupa juga disampaikan dalam penelitian (Jatmika & Puspitasari, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul “*Learning Agility* pada Karyawan Generasi Milenial di Jakarta” dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan *learning agility* berdasarkan usia dan jenis kelamin karyawan generasi milenial.

Dalam penelitian ini tentu juga tidak lepas dari beberapa kelemahan atau keterbatasan. Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain:

1. Keterbatasan untuk menjangkau subjek secara lebih banyak dalam segi jumlah.

Peneliti memiliki keterbatasan dalam menjangkau banyaknya subjek, hal ini diperlukan karena dalam penelitian ini tidak ada batasan tertentu pada subjek sehingga subjek yang didapat haruslah banyak agar bisa memiliki kualitas yang baik.

2. Kurangnya batasan-batasan pada subjek, batasan atau syarat yang ada hanyalah para pekerja yang pernah WFH dan berpindah ke WFO.

Hal ini menjadi kekurangan karena membuat penelitian menjadi kurang memiliki fokus yang baik atau tidak terfokus ke suatu komunitas tertentu. Suatu penelitian yang memiliki fokus yang baik akan sangat berguna bagi dunia keilmuan karena akan membantu memudahkan seseorang yang ingin mencari referensi pada suatu fokus tertentu.

## 5.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penelitian “Gambaran *Learning Agility* para Pekerja Paska Pandemi yang Kembali WFO”, ditemukan bahwa kemampuan *learning agility* masuk pada kategori tinggi. Hal ini berarti para pekerja mampu untuk melakukan pembelajaran secara cepat untuk memenuhi tuntutan yang berubah-ubah dalam lingkungan kerjanya. Untuk lebih memperdalam kemampuan *learning agility* ini bisa ditinjau dengan kesembilan dimensi *learning agility* yaitu, *flexibility, speed, experimenting, performance risk taking, interpersonal risk-taking, collaborating, information gathering, feedback seeking, reflecting* para subjek bisa lebih meningkatkan kemampuan *learning agility* mereka dengan melihat kesembilan dimensi tersebut, dan mereka bisa memiliki gambaran mengenai dimensi mana yang masih bisa ditingkatkan lagi.

## 5.3 Saran

### a. Bagi Para Pekerja

1. Melalui hasil penelitian ini diperoleh bahwa para pekerja mayoritas memiliki kemampuan *learning agility* yang tinggi. Namun apabila hal ini ditinjau lebih mendalam melalui dimensi-dimensi yang ada. Masih ada dimensi yang masuk ke kategori sedang dan rendah. Maka dari itu diharapkan supaya para pekerja dapat lebih meningkatkan kemampuan *learning agility*-nya. Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini para pekerja bisa lebih memperhatikan dan mampu mengembangkan kemampuan *learning agility* ini.
2. Melalui hasil penelitian ini diharapkan para pekerja senantiasa terus berkembang dan tidak cepat berpuas diri dengan standar *skill* yang dimiliki saat ini. Diharapkan para pekerja tidak hanya mengejar standar tetapi berusaha berkembang di atas



standard dan terus tertarik untuk mengembangkan potensi diri menjadi lebih baik lagi.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Bila melakukan penelitian serupa, ada baiknya menentukan batasan-batasan tertentu agar data yang didapatkan lebih baik dan lebih berkualitas
2. Bila melakukan penelitian serupa, ada baiknya untuk mengindikasikan faktor-faktor lain yang mungkin bisa berhubungan dengan kemampuan *learning agility* seseorang
3. Bila melakukan penelitian serupa, diharapkan penelitian memperbanyak subjek yang didapat agar data yang didapat semakin kaya dan berkualitas

c. Bagi Perusahaan

1. Dengan penelitian ini, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan terkait kemampuan *learning agility* para pekerjanya karena, kemampuan ini menjadi sangat penting di masa pandemi atau keadaan yang tidak menentu.
2. Perusahaan diharapkan untuk selalu memfasilitasi kemampuan *learning agility* ini dengan adanya pelatihan, *workshop*, dan seminar terkait *learning agility*

## DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, N. (2021). Pandemi COVID-19: Dampak Kesehatan, Ekonomi, & Sosial. *Jurnal Litbang: Media Informasi Penelitian, Pengembangan dan IPTEK*, 17(1), 17–34. <https://doi.org/10.33658/jl.v17i1.249>
- Alfatha, M, Y., & Yuniawan, A. (2016). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik DAN Mutu Informasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Perilaku Adaptif Sebagai Variabel Intervening*. 7, 1–23.
- Azwar, S. (2015). *Dasar-dasar psikometrika*. (2nd ed.). Pustaka Belajar.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas dan Reliabilitas Penelitian. In *Binus*. [www.mitrawacanamedia.com](http://www.mitrawacanamedia.com)
- Burke, W, W., Roloff, K, S., & Mitchinson, A. (2016). *Learning agility: A new model and measure*. White Paper.
- Damarwati, A. (2007). Mengelola Suatu Perubahan dalam Organisasi. *Ilmu Manajemen*, 3.
- De Meuse, K. P. (2017). Learning agility : it's evolution as a psychological construct and its empirical relationship to leader success. *Consulting psychology journal practice and research*,.
- De Meuse, K. P., Dai, G., & Hallenbeck, G. S. (2010). (2010). Learning agility: A construct whose time has come. , 62(2), 119. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62.
- De Meuse, Kenneth P., & Harvey, Schmidt, V. (2022). THE SCIENCE AND APPLICATION OF LEARNING AGILITY: INTRODUCTION TO THE SPECIAL ISSUE. *Consulting Psychology Journal*, 74.
- De Rue, D. S., Ashford, S. J., & Myers, C. G. (2012). *Learning agility : in search of conceptual clarity and theoretical grounding*. *Industrial and organizational psychology*. 5.
- Jatmika, D., & Puspitasari, K. (2019). Learning Agility pada Karyawan Generasi Millennial di Jakarta. *Muara Ilmu Sosial Humanioran dan Seni*, 3.
- Jayusman, I., & Shavab, O. A. K. (2020). Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Learning Management System (Lms) Berbasis Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak*, 7(1), 13. <https://doi.org/10.25157/ja.v7i1.3180>
- Khoerunnisa, E., & Fahmie, A. (2023). Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Journal of Islamic and Contemporary Psychology (JICOP)*, 3(1s), 250–260. <https://doi.org/10.25299/jicop.v3i1s.12366>

- Kominfo. (2021). *Pelaksanaan WFO Diprioritaskan untuk ASN yang Telah Divaksin.*
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi.* Erlangga.
- Kustiani, R. (2022). *Fenomena Big Quit, Sebab Karyawan Mengundurkan Diri saat Pandemi Covid-19.*
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). High potentials as high learners. *Human resource management, 39.*
- Miller, S. (2018). *Exploring the concept of learning agility.*
- Mitchinson, A., & Moris, R. (2012). Learning About Learning Agility. *Center for Creative Leadership.*
- Mokalu, V. R., & Boangmanalu, C. V. J. (2021). Teori Psikososial Erik Erikson: Implikasinya Bagi Pendidikan Agama Kristen Di Sekolah. *VOX EDUKASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 12(2), 180–192.*  
<https://doi.org/10.31932/ve.v12i2.1314>
- Perdana, R. C., Hartawan, D., Sari, R., Suyoso, Y. A., & Agustino, M. R. (2020). Adaptasi dan kesejahteraan pekerja di era COVID-19: Implikasi bagi manajemen sumber daya manusia di indonesia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal, 2(4), 288–295.*  
<http://ejournals.fkwu.uniga.ac.id/index.php/BIEJ/article/view/136>
- Pratiwi, Yenni, R. (2020). *Dua Sisi Work Form Home (WFH).*
- Putra, M. W. P., & Kasmiarno, K. S. (2020). Pengaruh Covid-19 Terhadap Kehidupan Ekonomi Dan Spiritual Keagamaan. *POROS ONIM: Jurnal Sosial Keagamaan, 1(2), 144–159.*
- Saputra, I. G. N. W. H., & Natalia, H. A. (2021). Perubahan pada Lingkungan Kerja selama Pandemi: Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan. *Jayapangus Press, 4(1), 300–308.*  
<https://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/ganaya/article/download/1267/665>
- Setiabudy, R. (2014). Etika Penelitian: Apa dan Bagaimana? *mka, 37.*
- Siyoto., Sandu., & Sodik, M. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian.* Literasi Media Publishing.
- Sorongon, T. P. (2022). Mulai WFO, Banyak Karyawan Ogah-ogahan hingga Pilih Resign? *CNBC Indonesia.*  
<https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20220528081732-33-342483/mulai-wfo-banyak-karyawan-ogah-ogahan-hingga-pilih-resign>
- Sugiono. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan R&D.*

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- SYAHRIAL, S. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Ners*, 4(2), 21–29. <https://doi.org/10.31004/jn.v4i2.1022>
- Todaga, M., & Wijono, S. (2022). Kesejahteraan Psikologis dengan Stres Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4.
- Ulya, Fika, N. (2021). *Survei: Banyak Karyawan Mau Resign Bila Diminta WFO Penuh*.
- Wirapratma, J. D., & Dahesihsari, R. (2022). Gambaran Kesiapan Karyawan untuk Kembali Bekerja di Kantor:Perubahan dari WFHke WFO. *Jurnal Ilmiah Psikologi Mind Set*, 13.
- Yantiningtyas, D. (2021). *Pentingnya Learning Agility di Masa Pandemi dan VUCA*.