

# JURNAL MANAJEMEN BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN

Volume 9/No. 6/November/2025

e-ISSN 2598-0289

---

Terbit enam kali dalam setahun. Berisi tulisan yang diangkat dari hasil penelitian di bidang Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan.

## **Ketua Dewan Penyunting**

Prof. Dr. Keni, S.E., M.M. – Universitas Tarumanagara

## **Anggota Dewan Penyunting**

Prof. Dr. Ir. Agustinus Purna Irawan, M.T., M.M., IPU., A.E. – Universitas Tarumanagara

Prof. Dr. Haris Maupa, S.E., M.Si. – Universitas Hasanuddin

Prof. Ir. Carunia Mulya Firdausy, MADE., Ph.D. – Universitas Tarumanagara

Prof. Dr. Ignatius Roni Setyawan, S.E., M.Si. – Universitas Tarumanagara

Dr. Indra Widjaja, S.E., M.M. – Universitas Tarumanagara

Dr. Ir. Agus Zainul Arifin, M.M. – Universitas Tarumanagara

Dr. Hetty Karunia Tunjungsari, S.E., M.Si. – Universitas Tarumanagara

Dr. Cokki, S.E., M.M. – Universitas Tarumanagara

## **Sekretariat**

Maria Benedikta, S.E.

Margaretha Hillary, S.Ds., M.M.

Alamat Penyunting dan Tata Usaha: Program Studi MM Untar, Kampus 1, Gedung Utama, Lantai 14, Jl. Letjen S. Parman No. 1, Grogol, Jakarta Barat 11440. Telp. (62-21) 565-5806 dan (62-21) 565-5808. E-mail: [jmbkmm@untar.ac.id](mailto:jmbkmm@untar.ac.id)

---

---

Pengaruh <i>Sponsorship</i> dan Peran Mediasi Pemasaran Media Sosial dalam Pengembangan Komunitas <i>Slowpitch Softball</i> Qaedi Fuadillah, Agustinus Purna Irawan	973-983
Peningkatan <i>Repurchase Intention</i> dari Peran <i>Digital Marketing</i> , <i>Customer Experience</i> , dan <i>Customer Satisfaction</i> terhadap Pelanggan <i>Coffee Shop</i> di Jakarta Victoria Regine Liando, Keni	984-997
Pengaruh <i>Digital Content Marketing</i> terhadap <i>Purchase Intention</i> Produk <i>Skincare</i> Lokal dengan <i>Customer Loyalty</i> sebagai Variabel Mediasi May Hotma Dewi Manik Ambarita, Hetty Karunia Tunjungsari	998-1011
Pengaruh <i>Interactivity</i> dan <i>Vividness</i> dalam <i>Augmented Reality</i> terhadap Minat Beli Produk Kecantikan di <i>e-Commerce</i> Shinta Millenia, Miharni Tjokrosaputro	1012-1021
<i>Virtual Influencer</i> dalam Konten Penempatan Produk: Analisis Pembentukan Sikap Audiens di Yogyakarta Fransisca Tiffany, Cokki	1022-1035
Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Keterampilan dan Kesejahteraan TKI di Luar Negeri Rendra Agung Pradana, Mohammad Agung Saryatmo	1036-1047
Faktor Determinan <i>Financial Distress</i> pada Industri Manufaktur Tahun 2020-2023 Putrina Nila Shanti, Indra Widjaja	1048-1061
Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Reward</i> , dan Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Bank Swasta di Jakarta Sarah Septira Siahaan, Carunia Mulya Firdausy	1062-1076
Pengaruh Orientasi Pasar dan Inovasi Produk terhadap Daya Saing dan Kinerja Pemasaran pada UKM di Jakarta Stefani Tannyago, Sawidji Widoatmodjo	1077-1089
Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap <i>Enterprise Value</i> dengan Pendekatan PBV dan <i>Tobin's Q</i> pada Subsektor <i>Food and Beverage</i> di BEI Jocelyn Nikonov, Ignatius Roni Setyawan	1090-1101
Faktor-faktor yang Memengaruhi Loyalitas Pelanggan (Studi pada Generasi Z Pengguna <i>e-Commerce</i> ) Benedictus Okta Yuantomo, Keni	1102-1116
Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi terhadap Kualitas Layanan Publik Kantor Desi Cileungsi Yuni Fitria, Siti Yasmina Zubaedah	1117-1128
Pengaruh Jaringan Wirausaha terhadap Minat Beli Konsumen UMKM Kue serta Peran Mediasi <i>e-WOM</i> dan <i>Buzz Marketing</i> Brahma Wahyu Kurniawan, Mawar Ratih Kusumawardani, Muhammad Hussein Basri Balriq	1129-1140
The Influence of Influencer Endorsement, Online Customer Review, and Brand Experience on Purchase Intention for Frozen Food with Brand Attitude as Mediating Variable (A Study on Shopee User in Tangerang) Mariana Purnamasari, Alexander	1141-1153

**Sustainable Marketing Mix and SMEs' Sustainability: The Mediating Role of Competitive Advantage**  
Monica Novalensiago, Natalia Christiani

**1154-1168**

---

## PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KETERAMPILAN DAN KESEJAHTERAAN TKI DI LUAR NEGERI

Rendra Agung Pradana  
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara  
Rendra.117232028@stu.untar.ac.id

Mohammad Agung Saryatmo  
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara  
mohammads@ft.untar.ac.id (*corresponding author*)

*Masuk: 31-05-2025, revisi: 22-07-2025, diterima untuk diterbitkan: 22-07-2025*

---

**Abstract:** Indonesian migrant workers (TKI) often face various challenges abroad, such as low work skills, difficulty adapting, and welfare instability. This study aims to analyze the effect of training and development programs on migrant workers' skills and welfare, with skills as a mediating variable. The study used a quantitative approach with a survey method through an online questionnaire distributed to 370 migrant worker respondents who had participated in pre-departure training. Data analysis techniques were carried out using Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the help of SmartPLS software. The results show that training and development programs have a positive and significant influence on migrant workers' skills, which in turn contribute to improving their welfare. Skills are shown to act as a significant mediator in the relationship between training and development and migrant workers' welfare. This finding suggests that improving skills through training not only enhances the technical capabilities of migrant workers, but also contributes to their economic, psychological, and social well-being in the destination country. The conclusion of this study suggests that appropriately designed and sustainable training and development programs can improve the skills and support the improvement of migrant workers' economic, psychological, and social well-being while working abroad.

**Keywords:** Training, Development, Skills, Welfare, Migrant Workers

**Abstrak:** Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sering menghadapi berbagai tantangan di luar negeri, seperti rendahnya keterampilan kerja, kesulitan beradaptasi, dan ketidakstabilan kesejahteraan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pelatihan dan pengembangan terhadap keterampilan dan kesejahteraan TKI, dengan keterampilan sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner *online* yang disebarkan kepada 370 responden TKI yang telah mengikuti pelatihan pra-keberangkatan. Teknik analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan bantuan *software SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan TKI, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan mereka. Keterampilan terbukti berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan kesejahteraan TKI. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan melalui pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis TKI, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan ekonomi, psikologis, dan sosial mereka di negara tujuan. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang dirancang secara tepat dan berkelanjutan dapat meningkatkan keterampilan serta mendukung peningkatan kesejahteraan ekonomi, psikologis, dan sosial TKI selama bekerja di luar negeri.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Pengembangan, Keterampilan, Kesejahteraan, TKI

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri merupakan salah satu komponen penting bagi perekonomian Indonesia. Namun, banyak TKI yang sering kali menghadapi tantangan yang cukup besar, seperti perbedaan budaya, bahasa, serta kondisi kerja yang tidak sesuai dengan di Indonesia atau biasa disebut Culture Shock saat bekerja di negara lain. Berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 dan Undang-Undang No. 18 Tahun 2017, pelatihan menjadi kewajiban untuk membekali TKI secara teknis dan non-teknis. Namun, efektivitas program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan keterampilan dan kesejahteraan TKI perlu dikaji secara empiris.

Pada tahun 2023 menurut data pada BP2MI periode bulan januari hingga juni masih banyak pengaduan dari para PMI sebanyak 898 pengaduan seperti gaji yang tidak dibayarkan, perdagangan manusia, PMI yang ilegal, dan lain sebagainya. Penelitian ini dilakukan karena masih banyak PMI yang menghadapi berbagai tantangan seperti kurangnya keterampilan teknis, kendala bahasa, perbedaan budaya, serta risiko eksploitasi dan ketidakpastiaan dalam hubungan kerja. Pada dasarnya, PMI yang bekerja ke luar negeri bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan diri serta keluarga. Oleh karena itu, keberadaan keluarga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. Meskipun TKI dianggap sebagai pahlawan devisa, kurangnya keterampilan dasar dapat membuat mereka tidak nyaman dan berisiko mengalami kekerasan di tempat kerja. Pelatihan yang tepat akan memberikan bekal keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan di luar negeri. Selain tantangan biaya dan perbedaan bahasa, keterampilan dan jenjang pendidikan juga menjadi kendala bagi calon TKI. Data dari BP2MI (2021-2023) menunjukkan bahwa sekitar 120.490 TKI berpendidikan SMP dan 183.875 TKI berpendidikan SMA. Salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan kesiapan dan perlindungan TKI adalah program pelatihan dan pengembangan yang komprehensif sebelum keberangkatan. Penelitian ini mengisi kekosongan literatur tersebut dengan menganalisis peran mediasi keterampilan.

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana program pelatihan dan pengembangan yang diterima TKI sebelum keberangkatan memengaruhi keterampilan kerja mereka serta dampaknya terhadap kesejahteraan selama bekerja di luar negeri. Fokus utama penelitian mencakup pengaruh langsung pelatihan dan pengembangan terhadap keterampilan teknis dan non-teknis, kontribusi keterampilan terhadap kesejahteraan ekonomi, psikologis, dan sosial, serta peran mediasi keterampilan dalam hubungan tersebut. Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi jenis keterampilan yang paling berdampak dalam meningkatkan kesejahteraan, guna mendukung perumusan kebijakan pelatihan TKI yang lebih efektif dan tepat sasaran.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pelatihan dan Pengembangan**

Menurut (Komeliantari, 2016) pelatihan adalah suatu proses pendidikan atau pembelajaran secara sistematis terhadap karyawan baru atau yang ada saat ini agar kompetensi mereka meningkat serta dapat menghilangkan atau mengantisipasi kekurangan mereka, mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan pengembangan menurut Rostini et al. (2023) adalah suatu sistem pendidikan yang berjangka panjang, menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir serta bagian manajerial yang mempelajari pengetahuan berkonseptual dan teoritis untuk tujuan jangka panjang.

### **Keterampilan dan Kesejahteraan TKI**

Menurut Harding et al. (2018) Peningkatan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan akan membantu penanganan tugasnya dikemudian hari dengan lebih baik. Keterampilan akan meningkat baik berupa keterampilan teknis maupun keterampilan non teknis. Tantangan yang dialami calon TKI selain minimnya biaya dan bahasa yang berbeda, keterampilan menjadi kendala yang dihadapi bagi calon TKI yang ingin bekerja di luar negeri. Menurut Kemnaker PMI harus memiliki keterampilan yang baik agar dapat memenangkan persaingan di pasar kerja luar negeri. Dalam konteks migrasi tenaga kerja internasional, daya saing diartikan sebagai kapasitas yang merupakan modal kerja untuk dapat bersaing di pasar global. Dengan adanya keterampilan bagi calon TKI menjadi sebuah pegangan untuk bekerja di luar negeri. Sedangkan kesejahteraan menurut Fitriyani et al. (2022) merupakan sistem suatu bangsa tentang manfaat dan jasa untuk membantu PMI guna memperoleh kebutuhan sosial, ekonomi, pendidikan, dan kesehatan yang penting bagi kelangsungan PMI tersebut. Karena kesejahteraan bersifat subjektif dimana setiap orang dengan pedoman, tujuan dan cara hidupnya yang berbeda – beda akan memberikan nilai yang berbeda pula tentang kesejahteraan dan faktor – faktor yang menentukan tingkat kesejahteraan bagi PMI.

### **Permasalahan dan Implementasi Program Pelatihan TKI**

Calon TKI sering menghadapi permasalahan seperti pola pikir instan untuk cepat bekerja tanpa melalui pelatihan, keterbatasan biaya untuk mengikuti program pelatihan, dan banyaknya calon TKI yang memilih jalur ilegal. Proses menjadi TKI melalui jalur resmi dianggap terlalu lama dan rumit, dengan banyak persyaratan yang harus dipenuhi, mulai dari pendaftaran hingga pembekalan pelatihan Sarifah et al. (2022). Selain itu, masih terdapat CPMI yang berusia di bawah 18 tahun atau belum tamat SD, yang menyulitkan mereka dalam memahami materi pelatihan Anggraini & Nugroho (2022). Implementasi kebijakan pelatihan kerja oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) bertujuan untuk memberikan keterampilan tertentu dengan persyaratan dan batasan jumlah peserta, serta kurikulum yang telah ditetapkan Ponamon et al. (2021). Melalui kebijakan *Triple Skilling (skilling, re-skilling, up-skilling)*, diharapkan dapat meminimalisir permasalahan ketenagakerjaan bagi calon TKI yang ingin bekerja di luar negeri. Menurut hasil penelitian dari Priyono et al. (2016), terdapat banyak perubahan pasca para TKI mengikuti pelatihan seperti meningkatnya pemahaman tentang pekerjaan yang diembannya, terciptanya sifat kerja yang positif seperti inisiatif dalam bekerja, dan sifat profesional dalam bekerja. Tidak hanya itu, kemampuan dalam berbahasa asing juga menjadi lebih baik.

### **Kaitan Antar Variabel**

#### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kesejahteraan TKI**

Pelatihan pra-keberangkatan menciptakan dampak langsung yang signifikan terhadap kesejahteraan multidimensi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) melalui tiga kerangka teoretis utama. Pertama, perspektif *Experiential* Kolb & Kolb (2018) menjelaskan bahwa pelatihan efektif mentransformasi pengalaman belajar menjadi kompetensi praktis yang meningkatkan kapasitas kerja. Kedua, teori *Conservation of Resources* Hobfoll et al. (2018) menunjukkan bahwa pelatihan membangun sumber daya personal (keterampilan) yang melindungi TKI dari stres kerja dan meningkatkan resiliensi. Ketiga, pendekatan *Capability Approach* Ibrahim (2023) menekankan bahwa pelatihan memperluas kebebasan substantif TKI untuk mencapai kesejahteraan yang diinginkan.

H1: Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan TKI.

#### **Pengaruh Pengembangan terhadap Kesejahteraan TKI**

Program pengembangan bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) menciptakan dampak transformatif terhadap kesejahteraan melalui integrasi tiga kerangka teoretis mutakhir. Pertama, teori *Sustainable Career Development* Bal (2024) menjelaskan bahwa pengembangan

berkelanjutan membangun *career capital* berupa keterampilan adaptif yang relevan dengan dinamika pasar kerja global. Kedua, perspektif *Psychological Empowerment* Spreitzer et al. (2023) mengungkap mekanisme kognitif dimana pengembangan meningkatkan rasa otonomi, kompetensi, dan dampak pribadi pekerja.

H2: Pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan TKI.

### **Pengaruh Keterampilan terhadap Kesejahteraan TKI**

Setelah mengikuti pelatihan, TKI merasakan dampak langsung berupa peningkatan kesejahteraan yang mencakup aspek ekonomi, psikologis, dan sosial. TKI dengan keterampilan lebih tinggi merupakan kunci utama agar mereka dapat bekerja secara produktif dan mampu meningkatkan kesejahteraan TKI di luar negeri Firmansyah et al. (2024). Pendapatan ini memungkinkan mereka mengirimkan hasil kerja kepada keluarga di Indonesia, yang berkontribusi pada peningkatan ekonomi keluarga. Selain itu, keterampilan yang memadai meningkatkan rasa percaya diri TKI, membantu mereka menghadapi tantangan di lingkungan kerja asing dan mengurangi stres. Dengan keterampilan yang baik, TKI juga dapat berinteraksi lebih efektif dengan majikan dan rekan kerja, beradaptasi dengan budaya baru, serta membangun hubungan sosial yang lebih baik, yang pada gilirannya mengurangi risiko konflik di tempat kerja.

H3: Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan TKI, karena efisiensi kerja meningkatkan kesejahteraan holistik.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Keterampilan TKI**

Pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan potensi produktivitas pegawai, menghasilkan karyawan yang lebih disiplin serta memiliki keterampilan dan keahlian tertentu Yusuf & Hendra (2023). Menurut Morando & Brullo (2022), pelatihan yang berfokus pada keterampilan non-teknis dapat meningkatkan efektivitas diri dan motivasi pekerja migran, serta mengurangi kesalahan dalam bekerja. Dalam konteks TKI, pelatihan mencakup pelatihan teknis, non-teknis, bahasa, dan komunikasi interpersonal, yang memberikan pengetahuan dan kompetensi dasar sebelum mereka bekerja di luar negeri. Keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan membantu TKI menghadapi tantangan di negara asing, meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas, dan membuat mereka lebih kompetitif di pasar kerja internasional. Pelatihan yang dilakukan secara langsung berpengaruh positif terhadap kemampuan TKI dalam bekerja, beradaptasi, dan menyelesaikan tugas, sehingga bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan pengetahuan yang relevan agar mereka dapat bekerja lebih efektif.

H4: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan TKI, mempersiapkan mereka menghadapi tuntutan pekerjaan.

### **Pengaruh Pengembangan terhadap Keterampilan TKI**

Berbeda dengan pelatihan, pengembangan bersifat jangka panjang dan fokus pada peningkatan keterampilan yang lebih komprehensif, termasuk pembentukan karakter, kepemimpinan, pengelolaan stres, dan kemampuan beradaptasi di tempat kerja. Bain et al. (2022) menekankan bahwa program pengembangan jangka panjang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan pengelolaan stres yang mendukung performa pekerja migran. Dalam konteks TKI, pengembangan bertujuan mempersiapkan mereka agar tetap relevan dan mampu menghadapi tantangan kompleks di luar negeri. Ini mencakup kursus tambahan, pelajaran lebih lanjut, dan program *mentoring* yang dirancang untuk memperluas keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan di masa depan. Keterampilan yang diperoleh melalui program pengembangan membantu TKI tidak hanya memenuhi persyaratan pekerjaan, tetapi juga tumbuh secara profesional dan siap menghadapi tantangan di masa mendatang.

H5: Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan TKI, dengan memperkuat kompetensi jangka panjang dan adaptabilitas.

**Pengaruh Pelatihan terhadap Kesejahteraan TKI melalui Peningkatan Keterampilan**

Dengan diadakannya pelatihan secara langsung dapat mempengaruhi keterampilan, keterampilan yang ditingkatkan akan berkontribusi pada kesejahteraan ekonomi, psikologis, dan sosial TKI di luar negeri. Menurut Harding et al. (2018) peningkatan yang diperoleh melalui pelatihan akan membantu penanganan tugasnya di kemudian hari dengan baik dan keterampilan teknis maupun non-teknis akan meningkat yang menjadi bekal penting bagi TKI. Keterampilan disini bertindak sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara pelatihan dan kesejahteraan. Dengan diadakannya pelatihan yang lebih baik, keterampilan akan meningkat dan dengan keterampilan yang meningkat akan membuat TKI merasa Sejahtera.

H6: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan TKI melalui peningkatan keterampilan (variabel mediasi).

**Pengaruh Pengembangan terhadap Kesejahteraan TKI melalui Peningkatan Keterampilan**

Sama seperti pelatihan, pengembangan yang baik dapat meningkatkan keterampilan TKI, yang berdampak langsung pada kesejahteraan mereka. Menurut Bain et al. (2022) program pengembangan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan pengelolaan performa pekerja migran. TKI dengan keterampilan yang lebih baik tidak hanya mampu menghasilkan pendapatan lebih tinggi, tetapi juga menjaga stabilitas kerja, mengurangi stres, dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan. Pengembangan berkelanjutan memungkinkan TKI memperoleh keterampilan yang membuat mereka lebih berharga di mata pemberi kerja, berpotensi mendapatkan promosi atau pekerjaan dengan gaji lebih baik. Keterampilan tambahan juga memberikan fleksibilitas dalam mencari peluang baru jika kondisi kerja saat ini tidak memuaskan. Dengan keterampilan yang lebih baik, TKI merasa lebih mampu menghadapi tantangan di tempat kerja, yang berdampak positif pada kesehatan mental mereka karena merasa lebih siap dan memiliki kontrol atas pekerjaan. Selain itu, pengembangan memperkaya kemampuan interpersonal TKI, memungkinkan komunikasi yang lebih efektif dan hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja, majikan, dan lingkungan sosial di negara tujuan. Keterampilan interpersonal yang lebih baik dapat meminimalisir risiko konflik dan kesalahpahaman di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan sosial.

H7: Pengembangan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan TKI melalui peningkatan keterampilan.

**Pengaruh Simultan Pelatihan dan Pengembangan terhadap Keterampilan TKI di Luar Negeri**

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua elemen kunci dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya bagi Pekerja Migran Indonesia (TKI) yang akan bekerja di luar negeri. Pelatihan dan pengembangan merupakan bagian dari strategi manajerial untuk membentuk keterampilan kerja karyawan secara holistik Rostini et al. (2023). Pelatihan berfokus pada pembekalan teknis dan prosedural sebelum keberangkatan, sementara pengembangan mencakup pembentukan kompetensi jangka panjang seperti *soft skills* dan adaptasi budaya. Ketika keduanya diberikan secara terintegrasi, TKI akan lebih siap menghadapi tantangan kerja di negara tujuan. Pelatihan menjadi dasar awal yang mendorong pengembangan keterampilan lanjutan, seperti komunikasi antarbudaya dan manajemen stres. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis pengaruh simultan pelatihan dan pengembangan terhadap keterampilan TKI, karena efek kumulatifnya diyakini lebih besar dibandingkan jika dilihat secara terpisah, sesuai dengan pendekatan integratif dalam manajemen sumber daya manusia.

H8: Pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan TKI di luar negeri.

## **Pengaruh Keterampilan Memediasi Pengaruh Gabungan Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kesejahteraan TKI di Luar Negeri**

Keterampilan berperan sebagai mediator penting yang menjembatani pengaruh gabungan pelatihan dan pengembangan terhadap kesejahteraan TKI. Pelatihan dan pengembangan tidak secara langsung meningkatkan kesejahteraan, tetapi berdampak melalui peningkatan keterampilan kerja yang relevan. TKI dengan keterampilan lebih tinggi merupakan kunci utama agar mereka dapat bekerja secara produktif dan mampu meningkatkan kesejahteraan di luar negeri Firmansyah et al. (2024). TKI dengan keterampilan tinggi cenderung mendapat pekerjaan lebih layak, pendapatan lebih baik, dan mampu beradaptasi secara psikologis. Dengan menguji pengaruh simultan pelatihan dan pengembangan melalui keterampilan, penelitian ini memberikan landasan bagi kebijakan yang menekankan pencapaian keterampilan sebagai kunci peningkatan kesejahteraan TKI.

H9: Keterampilan berpengaruh positif dan secara signifikan memediasi pengaruh gabungan pelatihan dan pengembangan terhadap kesejahteraan TKI di luar negeri.

Penelitian ini mengkaji hubungan pelatihan, pengembangan, dan keterampilan terhadap kesejahteraan pekerja migran. Pelatihan yang efektif meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis TKI, yang kemudian berperan sebagai mediator dalam meningkatkan kesejahteraan multidimensi (ekonomi, psikologis, sosial). Melalui program pelatihan sistematis, TKI dapat mempersiapkan diri lebih baik, memahami tugas, dan memiliki kesiapan mental menghadapi tantangan kerja di luar negeri. Peningkatan keterampilan sebagai hasil utama pelatihan memberikan manfaat penting: (1) meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi kesalahan, (2) membangun kepercayaan diri dalam memenuhi ekspektasi *employer*, serta (3) meminimalisir konflik akibat ketidaksesuaian kompetensi. Dengan demikian, keterampilan yang memadai menjadi faktor krusial yang menghubungkan pelatihan/pengembangan dengan peningkatan kesejahteraan TKI secara holistik.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah TKI yang mengikuti pelatihan sebelum keberangkatan dan TKI yang sudah bekerja di luar negeri lebih dari 1 tahun. Dan sampel yang ditetapkan 370 responden (10×37 indikator) sesuai rekomendasi Hair et al. (2018) untuk *PLS-SEM*, dengan pengumpulan data melalui media sosial, jaringan TKI, dan kolaborasi dengan lembaga pelatihan. Sampel diambil dengan *purposive sampling* dan *snowball sampling* karena populasi dari TKI yang sulit dijangkau.

#### **Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2019) dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data sudah jelas, dimana analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah dan atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, dalam menentukan skala jawaban menggunakan skala *likert* 1 – 5, dimana merupakan skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei Adianto et al. (2024). Teknik analisis data yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengukur hubungan antar variabel penelitian, yaitu pengaruh program pelatihan dan pengembangan terhadap keterampilan dan kesejahteraan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri. Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis menggunakan metode statistik dengan bantuan *software Smart-PLS*, yang merupakan salah satu teknik *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*

#### **Jenis dan Periode Penelitian**

Model penelitian ini menjelaskan hubungan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kesejahteraan TKI, dengan keterampilan sebagai variabel mediasi. Dalam model ini,

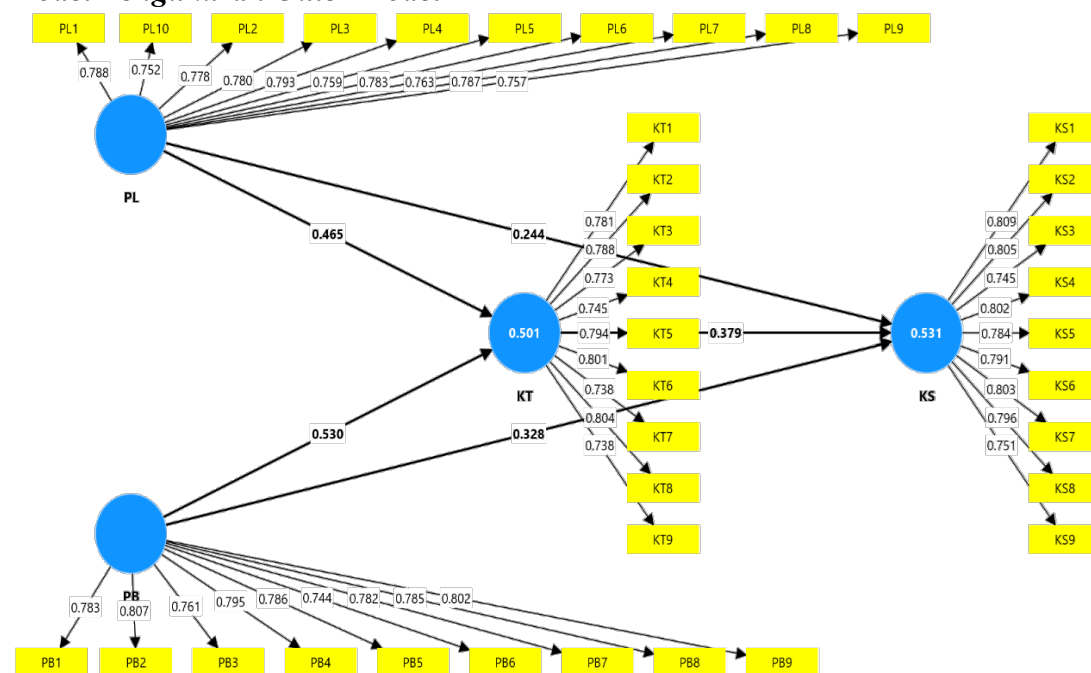
pelatihan dan pengembangan secara langsung memengaruhi keterampilan TKI, yang pada gilirannya akan memediasi pengaruh keduanya terhadap kesejahteraan TKI. Model ini juga menguji pengaruh simultan pelatihan dan pengembangan terhadap keterampilan, serta peran keterampilan dalam menjembatani dampaknya terhadap kesejahteraan secara holistik (ekonomi, psikologis, sosial). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur hubungan antar variabel melalui analisis statistik. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi terstruktur, khususnya ditujukan kepada Pekerja Migran Indonesia (PMI) guna mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kesejahteraan mereka. Penyebaran kuesioner dilakukan selama 4-6 minggu, meskipun metode ini berisiko menghasilkan data tidak valid.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

*Factor loading* adalah angka yang menggambarkan seberapa dekat hubungan variabel yang diamati dengan variabel laten. Suatu pengukuran dikatakan sah menurut S (2023) apabila nilai indikator *factor loading* lebih dari atau sama dengan 0,70.

**Gambar 1**  
**Model Pengukuran Outer Model**



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap indikator pada variabel memiliki nilai *factor loading* di atas 0,70 yang menandakan bahwa masing-masing indikator memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan konstruksya. Pelatihan memiliki 10 indikator memiliki nilai *factor loading* antara 0,752 hingga 0,793, pengembangan memiliki 9 indikator menunjukkan nilai *factor loading* dari 0,774 hingga 0,807, keterampilan sebagai variabel mediasi memiliki 9 indikator mencatatkan nilai *factor loading* antara 0,738 hingga 0,804, dan kesejahteraan memiliki 9 indikator memperlihatkan nilai *factor loading* antara 0,745 hingga 0,809.

### Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Menurut Suntara et al. (2023) nilai pengukuran untuk *cronbach's alpha* harus lebih

tinggi dari 0,70 agar disebut variabel yang reliabel, dan menurut Surya et al. (2024) nilai *composite reliability* bisa dikatakan nilai dapat diterima apabila konstruk laten dengan nilai lebih besar dari 0,70, meskipun nilai 0,60 masih dapat diterima.

**Tabel 1**

**Nilai Cronbach's alpha dan Composite reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho a	Composite Reability	AVE	Keterangan
Pelatihan	0,926	0,927	0,937	0,599	Reliabel
Pengembangan	0,921	0,923	0,934	0,613	Reliabel
Keterampilan	0,916	0,917	0,931	0,599	Reliabel
Kesejahteraan	0,923	0,924	0,936	0,621	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, nilai dari *cronbach's alpha* lebih dari 0,70 dan nilai dari *compoiste reliability* sebesar 0,70, hasil tersebut memperlihatkan reliabilitas yang baik dan dapat disimpulkan semua nilai telah reliabel.

**Pengujian Hipotesis**

Selanjutnya melakukan pengujian untuk hipotesis dengan pengujian antar variabel langsung maupun variabel tidak langsung. Pengujian ini menggunakan nilai pada *p-value* dan *t-statistics* di dalam koefisien jalur dengan metode *bootstrapping*. Menurut Rahadi (2023) jika nilai *p-value* kurang dari sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima, jika tidak maka ditolak. Hasil pengujian hipotesis dapat di lihat dari hubungan langsung dan hubungan tidak langsung.

**Tabel 2**

**Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Original Sampel	T – statistic	P – value	Hasil
Pelatihan → Kesejahteraan	0,244	3,690	0,000	Diterima
Pengembangan → Kesejahteraan	0,328	5,266	0,000	Diterima
Keterampilan → Kesejahteraan	0,379	5,741	0,000	Diterima
Pelatihan → Keterampilan	0,465	10,618	0,000	Diterima
Pengembangan → Keterampilan	0,530	10,579	0,000	Diterima
Pelatihan → Keterampilan → Kesejahteraan	0,176	4,691	0,000	Diterima
Pengembangan → Keterampilan → Kesejahteraan	0,201	5,092	0,000	Diterima
Pelatihan × Pengembangan → Keterampilan	-0,039	1,151	0,250	Ditolak
Pelatihan × Pengembangan → Keterampilan → Kesejahteraan	-0,015	1,138	0,255	Ditolak

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

H1 & H2 menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan secara langsung meningkatkan kesejahteraan TKI. Pelatihan berkontribusi pada kesiapan teknis, sedangkan pengembangan memperkuat adaptasi jangka panjang. Temuan ini sejalan dengan penelitian Purnamawati et al. (2024) yang meningkatkan kesejahteraan PMI secara signifikan dari 70% hingga 90%. H3 membuktikan bahwa keterampilan memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan, mendukung teori *Human Capital* bahwa kompetensi kerja yang baik akan berdampak positif pada kehidupan pekerja. H4 & H5 menguatkan bahwa baik pelatihan maupun pengembangan secara individual mampu meningkatkan keterampilan kerja. Pelatihan fokus pada aspek teknis dan bahasa, sementara pengembangan mencakup soft skills dan manajemen stres Bain et al. (2022). H6 & H7 mengonfirmasi peran keterampilan sebagai variabel mediasi. Keterampilan menjadi penghubung utama yang menjelaskan bagaimana pelatihan dan pengembangan berdampak pada kesejahteraan. H8 & H9 tidak signifikan, menunjukkan bahwa efek interaksi langsung antara pelatihan dan pengembangan terhadap keterampilan atau kesejahteraan tidak cukup kuat tanpa dukungan strategi integratif yang tepat.

Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan keterampilan TKI. Keterampilan yang diperoleh terbukti secara langsung meningkatkan kesejahteraan, mencakup aspek ekonomi, psikologis, dan sosial. Selain itu, keterampilan juga memediasi hubungan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kesejahteraan, yang menegaskan pentingnya peran keterampilan sebagai penghubung antara intervensi SDM dan kesejahteraan pekerja.

Temuan ini memperkuat teori *Human Capital* dan *Experiential Learning*, serta menunjukkan bahwa program yang efektif adalah program yang tidak hanya fokus pada pelatihan teknis, tetapi juga pengembangan jangka panjang. Namun, efek gabungan pelatihan dan pengembangan secara simultan tidak menunjukkan pengaruh tambahan yang signifikan tanpa pendekatan terintegrasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menekankan pentingnya desain pelatihan dan pengembangan yang menyeluruh untuk memaksimalkan kesejahteraan TKI melalui peningkatan keterampilan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

$R - square$  adalah ukuran statistik yang digunakan untuk menentukan proporsi varian dalam variabel dependen yang dapat diprediksi atau dijelaskan oleh variabel independen Rahadi (2023).

**Tabel 3**

#### Hasil Koefisien Determinasi

Variabel	$R - Square$	$R - Adjusted$
Kesejahteraan	0,531	0,524
Keterampilan	0,501	0,496

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Penelitian ini menghasilkan nilai  $R - Square$  sebesar 0,531 atau 53,1% untuk variabel kesejahteraan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, pengembangan, dan keterampilan penyumbang 53,1% dalam variabel kesejahteraan. Dan pada variabel pelatihan, pengembangan, dan kesejahteraan menyumbang 50,1% dalam variabel keterampilan. Hal ini juga yang menunjukkan model fit mendukung model penelitian.

### KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan TKI, dengan nilai koefisien jalur masing-masing sebesar 0,515 dan 0,363 ( $p < 0,001$ ). Keterampilan juga terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kesejahteraan TKI ( $\beta = 0,456$ ;  $p < 0,001$ ). Selain itu, keterampilan secara statistik memediasi pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kesejahteraan TKI, dengan nilai indirect effect sebesar 0,241 dan total effect gabungan sebesar 0,624. Temuan ini mendukung teori *Human Capital* dan *Experiential Learning*, yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi kerja melalui pelatihan dan pengalaman langsung akan berkontribusi pada produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, pengumpulan data hanya dilakukan melalui survei online, sehingga tidak mencakup TKI yang tidak memiliki akses internet atau bekerja di wilayah yang sulit dijangkau. Kedua, variabel keterampilan tidak dibedakan secara eksplisit antara keterampilan teknis dan non-teknis dalam analisis struktural, meskipun keduanya berperan penting. Ketiga, desain penelitian bersifat *cross-sectional*, sehingga tidak dapat mengamati perubahan keterampilan dan kesejahteraan dalam jangka panjang.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pemerintah dan lembaga pelatihan merancang program pelatihan dan pengembangan secara terintegrasi, dengan penekanan pada

penguatan keterampilan yang paling relevan dengan kebutuhan kerja di negara tujuan. Penting pula untuk memperluas akses pelatihan ke kelompok TKI yang rentan, serta mengembangkan sistem monitoring jangka panjang untuk mengevaluasi dampak program terhadap kesejahteraan secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan longitudinal dan memperluas cakupan variabel, termasuk faktor eksternal seperti dukungan sosial dan perlindungan hukum, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang determinan kesejahteraan TKI.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, Saryatmo, M. A., & Gunawan, A. S. (2014). Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Metode Performance Prism dan Scoring Objective Matrix (OMAX) pada PT. BPAS. *SINERGI*, 18 No. 2. <https://doi.org/10.22441/sinergi>
- Almushally Fauzi, S. (2020). Implementasi Kebijakan Triple Skilling Dalam membangun Sumber Daya Manusia Terampil dan Produktif (Studi Kasus: Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi). *Jurnal Pengabdian dan Penelitian Kepada Masyarakat (JPPM)*.
- Anggraini, I. D., & Nugroho, A. (2022). Implementasi Pembekalan Akhir Pemberangkatan Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia di LP3TKI Surabaya.
- Bain, R., Shrivastava, A. M., & Tomar, A. (2022). Impact Assessment of Training for Migrant Workers on Perception, Performance and Entrepreneurship Development. *The Pharma Innovation Journal*, 251-254.
- Bal, P. M. (2024). Sustainable careers. <https://doi.org/https://doi.org/10.4337/9781800880344.ch36>
- Borjigin, M., Cruz, A. M., & Orduz, L. P. (2024). Understanding managers' motivation in adopting protective measures: Preventing supply chain disruptions from flood-related Natechs. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 114. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2024.104985>
- Dien, R. M., Arijanto, S., & Liansari, G. P. (2022). Identifikasi Faktor yang Berpengaruh Terhadap Performansi Kerja UMKM Kota Bandung Berdasarkan Kategori Perencanaan Strategis Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence (MBCfPE).
- Fitriyani, I., Rahyono, & Indriani, W. (2022). Analisis Pelatihan, Pengembangan, dan Pemberdayaan terhadap Peningkatan Kesejahteraan PMI Purna pada UPT BP2MI Lampung. *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Manajemen, Universitas Malahayati*.
- Gracya, R. (2023). Analisis Penggunaan Aktual Sistem Informasi Manajemen Barang Milik Daerah Dengan Pendekatan Technology Model di Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Yapen. *Journal of Social and Economics Research*.
- Hair, J. W., C.B., J., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). Multivariate Data Analysis Eighth Edition. *Cengage Learning*.
- Hamid, R. S., & Suhardi, A. (2019). *Structural Equation Modelling (SEM) Berbasis Varian 1st ed.* Jakarta: PT. Inkubator Penulis Indonesia.
- Harding, D., Lestari Kadiyono, A., Hidayat, Y., & Yanuarti, N. (2018). Pelatihan dan Pengembangan SDM sebagai Salah Satu Upaya Menjawab Tantangan MEA. *JPSP (Jurnal Psikologi Sains dan Profesi)*, 185-192.
- Herniyanti, Widagdo, P. P., & Kamila, V. Z. (2023). Pengukuran Penerimaan Website Mulawarman Online Learning System (MOLS) Pada Universitas Mulawarman Menggunakan Theory Of Planned Behavior (TPB). *Adopsi Teknologi dan Sistem Informasi (ATASI)*, 1-10.
- Hobfoll, S., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*.
- Ibrahim, S. (2023). Capability Approach in Migration Studies.

- Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis Eighth Edition*. CENGAGE.
- Kock, N. (2015). Common Method Bias in PLS-SEM: A Full Collinearity Assessment Approach. *International Journal of e-Collaboration*.
- Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2018). Experiential Learning Theory. *Academy of Management Learning & Education*, 4, 193-212.
- Komeliantari, A. (2016). Model Pelatihan dan Pengembangan Karyawan PT Parador Management International. *Jurnal Utilitas Vol. 2 No. 2*.
- Morando, M., & Brullo, L. (2022). Promoting Safety Climate Training for Migrant Workers Through Non-Technical Skills: A Step Forward to Inclusion. 2(1), 26-45.
- Ponamon, S., Lengkong, D. F., & Palar, N. (2021). Implementasi Program Pelatihan Tenaga Kerja (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara). *JAP*.
- Priyono, A. H., Al Musadieq, M., & Prasetya, A. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja ke Luar Negeri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 33, 43-51.
- Rahadi, D. R. (2023). *Pengantar Partial LEast Squares Structural Equation Model (PLS-SEM)*. Lentera Ilmu Madani.
- Rostini, Syahribulan, Razak, A., Andriani Yasin, N., & Arjan. (2023). Training and development memprediksi perubahan kinerja. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 466-470.
- Royanda, L. H. (2024). Pengaruh Harga Diskon Terhadap Persepsi Konsumen Mengenai Kualitas, Penghematan, dan Nilai Produk Pada Tas dan Sepatu Merek Charles & Keith.
- Ruswendi Pura, M. P., & Madiawati, P. N. (2021). Pengaruh Promotion Mix dan Gaya Hidup Terhadap Keputusan Pembelian di Shopee Dengan Perilaku Konsumen Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal of Economic, Management, and Accounting (JEMMA)*.
- S, N. L. (2023). Pengaruh Training & Development dan Budaya Kerja Dengan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Potensi Karyawan PT. New Connected Indonesia. *Media Manajemen Jasa*, 11, 2356-0304.
- Sa'diyah, S. S., Wrahatnolo, T., Joko, J., & Fransisca, Y. (2024). Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen Resilience Siswa SMK Teknik Ketenagalistrikan menggunakan PLS-SEM. *Jupiter: Publikasi Ilmu Keteknikan Industri, Teknik Elektro dan Informatika*, 2, 223-235. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/jupiter.v2i4.443>
- Sarifah, M., Afifuddin, & Suyeno. (2022). Implementasi Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Penanggulangan Tenaga Kerja Indonesia Ilegal di Kabupaten Pamekasan (Studi Kasus: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Pamekasan). *Jurnal Respon Publik*.
- Sitio, V. S. (2021). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Panin Dubai Syariah, TBK Jabodetabek Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11, 125-135.
- Spreitzer, G., Boscart, V., Ivanitskaya, L., & Harbridge, R. (2023). Psychological empowerment and job crafting among registered nurses working in public health: A quantitative study. *Applied Nursing Research*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suntara, A. A., Widagdo, P. P., & Kamila, V. Z. (2023). Analisis Penerapan Model Unified Theory Of Acceptance and Use Of Technology (UTAUT) Terhadap Perilaku Pengguna Sistem Informasi Uang Kuliah Tunggal Universitas Mulawarman. *Kreatif Teknologi dan Sistem Informasi (KRETISI)*, 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.30872/kretisi.v1i1.275>
- Surya, M. R., Rosyadi, M. B., & Kurniawati, I. D. (2024). Pengaruh Media Pembelajaran E-Learning Terhadap Mutu Nilai Mahasiswa Sistem Informasi ITB Tuban. *Digital Transformation Technology (Digitech)*, 4. <https://doi.org/https://doi.org/10.47709/digitech.v4i1.4241>

- Suryanto, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group . *Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 108-118.
- Wahyudi, S. (2023). Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention yang di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Z yang Bekerja di Kota Jakarta.
- Widiari, W. (2022). Pengaruh Electronic Word of Mouth (E-WOM) Terhadap Citra Merek dan Niat Beli pada Produk Somethinc.
- Yusuf, M., & Hendra, R. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berkelanjutan. *JUPEMA (Jurnal Pengabdian Masyarakat)*.
- Zuhroh, D., Jermias, J., Ratnasari, S. L., Sriyono, Nurjanah, E., & Fahlevi, M. (2025). The impact of sharing economy platforms, management accounting systems, and demographic factors on financial performance: Exploring the role of formal and informal education in MSMEs. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 11(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100447>