

PENGARUH KEMAMPUAN, PELATIHAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. SINAR JENIH SARANA

HABIB RANGKUTI, RAMADHAN, MUHAMMAD ISA INDRAWAN

Fakultas Sosial dan Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

habibrangkuti2410@gmail.com

Abstract: *This research was conducted in PT. Sinar Jernih Sarana Medan which aims to find out how the influence of Ability (X1), Training (X2), and Work Experience (X3) on Work Effectiveness (Y) of employees at PT. Sinar Jernih Sarana Medan. The population in this study are employees of PT. Sinar Jernih Sarana Medan, which has 154 employees, while the number of samples taken is 61 employees. The study was conducted from February to October 2021. This study used quantitative data that was processed with the SPSS version 24.0 application with multiple linear regression models. Sources of data used primary data taken directly from the respondents. The results showed that ability, training, and work experience had a positive and significant effect either partially or simultaneously on the work effectiveness of PT. Clear Rays of Medan Facilities.*

Keywords: *Outsourcing, work ability, job training, work experience, work effectiveness.*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Jernih Sarana Medan yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kemampuan (X1), Pelatihan (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) terhadap Efektivitas Kerja (Y) karyawan pada PT. Sinar Jernih Sarana Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan yang memiliki 154 karyawan, sedangkan jumlah sampel yang diambil adalah 61 karyawan. Penelitian dilakukan pada bulan Februari hingga Oktober 2021. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 24.0 dengan model regresi linier berganda. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diambil langsung dari responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap efektivitas kerja PT. Fasilitas Sinar Bening Medan.

Kata kunci: Outsourcing, kemampuan kerja, pelatihan kerja, pengalaman kerja, efektivitas kerja

A. Pendahuluan

Secara konvensional, perusahaan dianggap sebagai organisasi yang sangat terintegrasi yang memiliki dan mengelola semua sumber daya dalam lingkup penuh kegiatan mereka. Namun, seiring berjalannya waktu, skala operasi yang semakin besar, kompleksitas bisnis, dan daya saing yang semakin meningkat membuat perusahaan mempertimbangkan model bisnis yang lebih fleksibel dan mulai mencari strategi yang berbeda, misalnya *outsourcing* (Willcocks, et al, 2018). Akibatnya, alih-alih melakukan semua aktivitas sendiri, perusahaan mencari spesialis dengan tingkat keahlian tinggi di bidangnya dan menawarkan layanan yang dibutuhkan organisasi dengan biaya lebih rendah. Dengan demikian, perusahaan dapat menghemat waktu dan uang yang berharga serta berkonsentrasi pada elemen yang paling berhasil mereka lakukan (Włodarczyk, 2019).

Bagi Stroh & Treehuboff (2013), *outsourcing* adalah strategi manajemen di mana organisasi mendelegasikan fungsi non-inti utamanya kepada penyedia layanan khusus dan efisien, yang pada gilirannya menghemat waktu dan uang. Menurut pandangan Nwokocha & Iheriohanma (2012) tentang *outsourcing*, memberikan organisasi kesempatan yang berani untuk mengontrakkan pekerjaan non-inti kepada perusahaan dan kontraktor khusus dengan biaya dan beban minimal atau tanpa biaya sehingga menciptakan ruang yang cukup bagi karyawan untuk dapat berkonsentrasi pada kegiatan inti di mana mereka memiliki kompetensi dan keunggulan komparatif. Dengan kata lain, *outsourcing* pada dasarnya adalah proses mempekerjakan pihak ketiga untuk melakukan pekerjaan non inti.

Organisasi menganggap *outsourcing* sebagai strategi yang sangat penting yang diperlukan untuk kelangsungan hidup di lingkungan kerja saat ini karena memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dengan mengurangi biaya, menciptakan produk dan layanan baru dan sama-sama meningkatkan kualitas dan produktivitas (Kigwe & Maina, 2018). Perlu dicatat bahwa *outsourcing* hari ini tidak lebih terbatas pada kegiatan non-inti seperti pembersihan, katering dan keamanan tetapi mencakup bidang-bidang penting seperti desain, manufaktur, pemasaran, distribusi, sistem informasi dll (Agburu, Anza, & Iyortsuun, 2017). Secara konvensional, *outsourcing* didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan oleh individu yang bukan karyawan tetap perusahaan. Jika tidak, ini adalah kontrak dari layanan vendor pihak ketiga untuk mengelola penyelesaian pekerjaan tertentu, untuk waktu yang ditentukan, dengan biaya dan tingkat layanan yang ditentukan. Dalam kondisi kerja modern *outsourcing* bisa sangat kompleks dan organisasi menggunakan *outsourcing* vendor karena berbagai alasan. Menurut analisis, sebagian besar perusahaan memberikan pengurangan biaya sebagai alasan terpenting untuk *outsourcing* (Seth & Sethi, 2011).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan, pelatihan dan pengalaman kerja di perusahaan *outsourcing* yaitu PT. Sinar Jernih Sarana Medan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap salah satu pegawai PT. Sinar Jernih Sarana yang bertugas sebagai *customer service*, dalam beberapa bulan terakhir, terdapat beberapa keluhan yang diajukan perusahaan klien terhadap tenaga kerja yang mereka kirim, dimana beberapa pekerja sering melakukan kesalahan sehingga bekerja tidak efektif terutama bagi pekerja-pekerja baru. Selain itu, terdapat keluhan hasil pekerjaan yang kurang bersih sehingga perusahaan klien minta pekerja pengganti. Keluhan tersebut merupakan ketidakpuasan perusahaan klien terhadap kinerja dari tenaga kerja yang dikirim karena tidak bekerja efektif. Hal ini menunjukkan menurunnya efektivitas kerja dari tenaga kerja PT. Sinar Jernih Sarana karena sering melakukan kesalahan kerja di perusahaan klien.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu: kemampuan kerja, pelatihan kerja dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan efektivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat. Peneliti menggunakan penelitian sebelumnya sebagai pembahasan asosiasi variabel dan membuat hipotesis penelitian. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer dan untuk mengetahui karakteristik responden yang menjadi sumber data penelitian. Terdapat 61 responden karyawan *outsourcing* PT. Sinar Jernih Sarana Medan yang terletak di Jalan Multatuli Komplek Multatuli Indah Blok BB No. 50 Kecamatan Medan Maimun Kota Medan 20151.. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan program SPSS.

C. Hasil dan Pembahasan

Responden. Jumlah kuesioner yang disebar adalah 61 kuesioner dinyatakan lengkap dan dapat diproses. Kriteria responden laki-laki sebanyak 54,1 persen dan responden perempuan 45,9 persen. Persentase responden berusia di bawah 21 tahun adalah 34,4 persen, 21 hingga 25 tahun adalah 24,6 persen, berusia 26 hingga 30 tahun adalah 18,0 persen, berusia 31 hingga 35 tahun adalah 13,1 persen, berusia 36 hingga 40 tahun adalah 8,2 persen dan berusia di atas 40 adalah 1,6 persen. Persentase tingkat pendidikan responden adalah: 80,3 persen tamat SMA, 4,9 persen tamat D3, dan 14,8 persen tamat S1. Masa kerja karyawan di bawah 1 tahun sebanyak 41,0 persen. 1 sampai 2 tahun sebanyak 27,9 persen. 3 sampai 4 tahun sebanyak 11,5 persen. 5 sampai 6 tahun sebanyak 9,8 persen. Status pernikahan karyawan, gadis/lajang sebanyak 55,7 persen dan menikah sebanyak 44,3 persen.

Uji Validitas dan Keandalan Data. Hasil uji validitas dalam penelitian (Tabel 1) menunjukkan bahwa r-hitung kuesioner kemampuan, pelatihan, pengalaman kerja dan efektivitas kerja lebih besar dari r-tabel (0,3) yang berarti bahwa kuesioner variabel valid sebagai instrumen pengukuran variabel.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Standar reliabilitas	Keterangan
Kemampuan	0,847	0,70	Reliabel

Pelatihan	0,845	0,70	Reliabel
Pengalaman kerja	0,901	0,70	Reliabel
Efektivitas kerja	0,863	0,70	Reliabel

Sumber: data diolah (2022)

Uji Normalitas, Heteroskedastisitas, dan Multikolinearitas. Uji normalitas penelitian ini menggunakan grafik P-Plot. Berdasarkan pengujian diketahui bahwa titik-titik pada grafik P-Plot berhimpitan dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Selain uji normalitas, penelitian ini juga melakukan uji heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan diagram *Scatterplot*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar lebih tinggi dan lebih rendah dari 0 pada sumbu Y. Disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini ditunjukkan dengan nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai toleransi terkecil dalam penelitian ini adalah 0,243 dan yang terbesar adalah 0,279. Dengan mengacu pada ketentuan nilai toleransi > 0.10, maka dapat disimpulkan bahwa nilai toleransi penelitian ini memenuhi syarat. Demikian pula nilai variance inflation factor (VIF) memenuhi syarat VIF <10. Karena nilai VIF terkecil dari penelitian ini adalah 3,588 dan yang terbesar adalah 4,123, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam model regresi penelitian ini tidak memiliki multikolinearitas.

Hasil Regresi Berganda. Hasil regresi berganda dalam penelitian ditunjukkan pada Tabel di bawah ini.

Tabel 2. Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1634,294	3	544,765	132,717	,000 ^a
	Residual	233,968	57	4,105		
	Total	1868,262	60			

a. Dependent variabel: Efektivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, pelatihan, Kemampuan

Sumber: data diolah (2022)

Tabel 3. Uji t Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,443	2,025		1,206	0,233
Kemampuan	0,454	0,104	0,386	4,352	0,000
Pelatihan	0,330	0,097	0,324	3,401	0,001
Pengalaman kerja	0,207	0,068	0,286	3,058	0,003

a. Dependent variabel: Efektivitas kerja

Sumber: data diolah (2022)

Tabel 4. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,935 ^a	,875	,868	2,02601

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Pelatihan, Kemampuan

b. Dependent Variabel: Efektivitas kerja

Sumber: data diolah (2022)

Uji F dalam penelitian ini menghasilkan F-hitung sebesar 132,717, dengan taraf signifikansi 0,000. Dengan mengacu pada ketentuan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$) maka uji F penelitian ini memenuhi syarat. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini secara kolektif berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja. Hasil uji-t dalam penelitian ini menunjukkan nilai terendah sebesar 3,058

dengan sig. 0,003 dan nilai tertinggi 4,352 dengan sig. 0,000. Dengan mengacu pada ketentuan sig. < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis diterima.

Hasil Regresi Berganda dari penelitian ini dapat dituliskan dalam persamaan regresi berganda $Y = 2,443 + 0,454X_1 + 0,330X_2 + 0,207X_3$ (lihat tabel 4). Hasil masing-masing variabel adalah kemampuan dengan sig. sebesar 0,000, variasi pelatihan dengan sig. sebesar 0,001, dan pengalaman kerja dengan sig. dari 0,004. Persamaan regresi penelitian ini menjelaskan konstanta (α) sebesar 2,443, artinya jika kemampuan, pelatihan, dan pengalaman kerja adalah nol maka efektivitas kerja adalah positif.

Diskusi. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kemampuan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan dengan mengambil lokasi di PT. Sinar Jernih Sarana Medan yang terletak di Jalan Multatuli Komplek Multatuli Indah Blok BB No. 50 Kecamatan Medan Maimun Kota Medan 20151. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi berganda diperoleh fakta bahwa pengaruh kemampuan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Selain itu variabel kemampuan, pelatihan dan pengalaman kerja juga mampu mempengaruhi keputusan ke arah yang positif.

Temuan pertama penelitian berupa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana. Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam upayanya meraih sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada diri seseorang dengan penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu Robbins (2014:52) menjelaskan bahwa kemampuan merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam upayanya meraih sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada diri seseorang dengan penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Temuan kedua dalam penelitian ini adalah pelatihan terbukti berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana. Pelatihan kerja memiliki target khusus terhadap penguasaan suatu bidang tugas khusus tertentu yang terbatas. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas tersebut. Pelatihan memiliki peranan yang cukup penting dalam mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Karyawan yang diberikan berbagai pelatihan untuk suatu tugas tertentu akan lebih mudah mengerjakan tugas tersebut dan memberikan hasil kerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak diberikan pelatihan khusus oleh karyawan kecuali karyawan tersebut memiliki pengalaman kerja yang cukup baik di bidang tersebut. Dengan meningkatnya keterampilan dan pengetahuan maka efektivitas kerja karyawan akan semakin membaik. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu, Mangkuprawira (2014:135) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standart. Pelatihan kerja memiliki target khusus terhadap penguasaan suatu bidang tugas khusus tertentu yang terbatas.

Temuan ketiga dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja terbukti berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki maka akan semakin terampil karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Adanya pengalaman yang tinggi diharapkan karyawan memiliki pengetahuan, dan penguasaan terhadap bidang pekerjaan tersebut yang mendorong kinerja kerja yang dihasilkan menjadi lebih baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, Syukur (2011:74) menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang

diberikan kepadanya. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki maka akan semakin terampil karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,868 (lihat tabel 5). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas produk, variasi produk dan harga mampu menjelaskan keputusan pembelian sebesar 86,8% (Tabel 5).

D. Penutup

Penelitian ini mengkaji secara komprehensif pengaruh kemampuan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan. Hasil penelitian secara mengejutkan menemukan bahwa variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dua variabel lainnya. Oleh karena itu, disarankan kepada manajemen perusahaan untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja karyawan dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan di bidang pekerjaannya dengan berbagai pelatihan dan tugas belajar guna menambah pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman yang sesuai dengan bidang tugas pekerjaan karyawan. Berkaitan dengan hasil penelitian lainnya, pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga menyarankan kepada manajemen perusahaan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan melalui pelatihan adalah dengan menganalisis apa yang sebenarnya dibutuhkan oleh karyawan dan merancang pelatihan yang diberikan agar sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan termasuk memberikan materi dan pelatih dengan kualifikasi yang sesuai dengan tujuan dan sasaran. Dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan lebih cepat adalah dengan mengutamakan pada aspek peningkatan kemampuan karyawan dengan meningkatkan kepada aspek pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menghadapi permasalahan saat mengerjakan tugas melalui berbagai pelatihan, pendidikan, dan penempatan kerja yang sesuai.

Daftar Pustaka

- Agburu, J. I., Anza, N. C., & Iyortsuun, A. S. (2017). Effect of *outsourcing* strategies on the performance of small and medium scale enterprises (SMEs). *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 7(1), 26. <https://doi.org/10.1186/s40497-017-0084-0>
- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2019). Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 451–474. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163505>
- Akewushola, S., & Elegbede, W. (2013). *Outsourcing* Strategy and Organizational Performance: Empirical Evidence From Nigeria Manufacturing Sector. *European Scientific Journal, Special*(1), 291–299.
- Baruk, A. I., & Iwanicka, A. (2015). Polish final purchasers' expectations towards the features of dairy product packaging in the context of buying decisions. *British Food Journal*, 117(1), 178–194. <https://doi.org/10.1108/BFJ-06-2014-0188>
- Beneke, J., Flynn, R., Greig, T., & Mukaiwa, M. (2013). The influence of perceived product quality, relative price and risk on customer value and willingness to buy: a study of private label merchandise. *Journal of Product & Brand Management*, 22(3), 218–228. <https://doi.org/10.1108/JPBM-02-2013-0262>
- Bourbonnais, R. (2016). Development and implementation of a participative intervention to improve the psychosocial work environment and mental health in an acute care hospital. *Occupational and Environmental Medicine*, 63(5), 326–334. <https://doi.org/10.1136/oem.2004.018069>
- Buckley, R., & Caple, J. (2019). *The Theory and Practice of Training* (6th ed.). London: Kogan Page Publishers.
- Dokko, G., Wilk, S. L., & Rothbard, N. P. (2019). Unpacking Prior Experience: How Career History Affects Job Performance. *Organization Science*, 20(1), 51–68. <https://doi.org/10.1287/orsc.1080.0357>
- Ilmarinen, J. (2019). Work ability—a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 35(1), 1–5.

- Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/40967749>
- Ilmarinen, J. E. (2019). *Aging workers*. Retrieved from <https://oem.bmj.com/content/oemed/58/8/546.full.pdf>
- Ilmarinen, J., & Lehtinen, S. (2014). *Past, Present, and Future of Work Ability: Proceedings of the 1st International Symposium on Work Ability*. Finland: Finnish Institute of Occupational Health.
- Isaksson, A. (2015). *Outsourcing Strategies and Their Impact on Financial Performance in Small Manufacturing Firms in Sweden*. *The International Journal of Business and Finance Research*, 9(4), 11–20.
- Kianpour, K., Jusoh, A., & Asghari, M. (2014). Environmentally friendly as a new dimension of product quality. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 31(5), 547–565. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2012-0079>
- Kigwe, R. B., & Maina, R. (2018). Effect of *Outsourcing* on Organisation Performance among Commercial Banks in Mombasa County , Kenya. *International Journal of Contemporary Aspects In Startegic Management (IJCASM)*, 2(1), 268–279.
- Kujala, V., Remes, J., Ek, E., Tammelin, T., & Laitinen, J. (2015). Classification of Work Ability Index among young employees. *Occupational Medicine*, 55(5), 399–401. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqi075>
- Lee, G. R., Lee, S., Malatesta, D., & Fernandez, S. (2019). *Outsourcing and Organizational Performance: The Employee Perspective*. *The American Review of Public Administration*, 49(8), 973–986. <https://doi.org/10.1177/0275074019855469>
- Lindholm, A. C., Hansen, M. B., Randrup, T. B., Persson, B., & Kristoffersson, A. (2018). The many outcomes from contracting out: The voice of public managers. *Environment and Planning C: Politics and Space*, 36(6), 1046–1067. <https://doi.org/10.1177/2399654417733992>
- Maranto, C. L. C., & Rodgers, R. C. . (2014). Does Work Experience Increase Productivity? A Test of the On-The-Job Training Hypothesis. *The Journal of Human Resources*, 19(3), 341–357. <https://doi.org/10.4135/9781412969024.n17>
- Mu'adi, S., Maksum, A., Hakim, M. L., & Umanailo, M. C. B. (2020). Transfer of function agricultural land. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 0(March), 2568–2574. Retrieved from <http://www.ieomsociety.org/ieom2020/papers/873.pdf>
- Nawawi, M., Ali, A., Irawan, B., Ahmad, B., Mukramin, S., Marsuki, N. R., ... Kaya, I. R. G. (2020). The village kalesang program as a poverty alleviation community. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3), 3103–3107. Retrieved from <http://www.ijstr.org/final-print/mar2020/The-Village-Kalesang-Program-As-A-Poverty-Alleviation-Community.pdf>
- Nwokocha, I., & Iheriohanma, E. B. J. (2012). Emerging Trends in Employee Retention Strategies in a Globalizing Economy: Nigeria in Focus. *Asian Social Science*, 8(10), 198–207. <https://doi.org/10.5539/ass.v8n10p198>
- Putri, I. ayu J. (2020). The Effect of Work Experience and Characteristics of Jobs on Employee. *Social Sciences and Education Research Review*, 7(1), 285–302.
- Quinones, M. A., Ford, J. K., & Teachout, M. S. (2015). The Relationship between Work Experiance and Job Performance: A Conceptual and Meta Analytic Review. *Personnel Psychology*, 48(4), 887–910. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01785.x>
- Rothwell, & Kazanas, H. C. (2013). The Strategic Development of Talent. *HRD Press Amherst*, 1–541. Retrieved from http://www.untag-smd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_2/PERSONNEL_MANAGEMENT_Development_of_Talent.pdf
- Seth, M., & Sethi, D. (2011). Human Resource *Outsourcing* : Analysis Based On Literature Review. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 2(2), 127–135.
- Stansfeld, S. A., Fuhrer, R., Shipley, M. J., & Marmot, M. G. (2015). Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II Study.

- Occupational and Environmental Medicine*, 56(5), 302–307.
<https://doi.org/10.1136/oem.56.5.302>
- Stroh, L. K., & Treehuboff, D. (2013). *Outsourcing HR Functions: When—and When Not—to Go Outside*. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(1), 19–28.
<https://doi.org/10.1177/107179190301000102>
- Tirelli, C., & Pilar Martínez-Ruiz, M. (2014). Influences of product attributes on sojourners' food purchase decisions. *British Food Journal*, 116(2), 251–271.
<https://doi.org/10.1108/BFJ-01-2012-0019>
- Vrangbæk, K., Petersen, O. H., & Hjelmar, U. (2015). Is Contracting Out Good or Bad for Employees? A Review of International Experience. *Review of Public Personnel Administration*, 35(1), 3–23. <https://doi.org/10.1177/0734371X13511087>
- Willcocks, L., Oshri, I., Kotlarsky, J., & Rottman, J. (2018). *Outsourcing and Offshoring Engineering Projects: Understanding the Value, Sourcing Models, and Coordination Practices*. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 58(4), 706–716.
<https://doi.org/10.1109/TEM.2011.2128873>
- Włodarczyk, E. (2019). IMPACT OF *OUTSOURCING* OF HUMAN RESOURCES ON TEAM PERFORMANCE IN A POLISH MINING COMPANY. *CBU International Conference Proceedings*, 7, 336–343. <https://doi.org/10.12955/cbup.v7.1383>