

PRODUKTIVITAS KARYAWAN: PENGARUH KECAKAPAN KERJA, SUPERVISI TRANSFORMASIONAL DAN KENYAMANAN BEKERJA STUDI KASUS PT S&F GARMEN MANUFAKTUR

Dini Oktaviani^{1*}, Ni Nyoman Suryani², Ni Wayan Eka Mitariani³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

ABSTRACT

This research has a purpose to analyze the influence of proficiency, transformational supervision and enjoyment of work on PT performance. S&F Garment Manufacturing. This research is kind ofof quantitative analysis and consists ofo 32 employees as the research population and sample. Data collection is carried out through questionnaire techniques using survey method. Data analysis uses SPSS 23 software which includes multiple linear regression test, classical test and hypothesis test, Based on the results of the analysis, research shows that proficiency has significantly give a positive influence both simultaneously and partially on the employee productivity. Transformational supervision also has significantly give a positive effect simultaneously and partially on employee productivity. Meanwhile, enjoyment of work simultaneously has significantly give a positive effect on PT performance. S&F Garment Manufacturing. Research variables have coefficient determination 83,6% to influence the productivity of company's employee. So, research in the future still needed to analyze other variable out from the research variables that already exist in this study.

Keywords: *Proficiency, Transformational Supervision, Enjoyment of work, Productivity*

Article history:

Received: 12 Februari 2024

Revised: 24 Maret 2024

Accepted: 30 Maret 2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.33366/ref.v10i2.5765>

E-mail corresponding author:

dinioktaviani1626@gmail.com

PENERBIT:

UNITRI PRESS

Jl. Telagawarna, Tlogomas-

Malang, 65144, Telp/Fax:

0341-565500

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia bagi suatu perusahaan sangat penting menghadapi persaingan bisnis saat ini. Mello (2014) mengungkapkan salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan sumber daya manusia dengan melakukan evaluasi kinerja dan serangkaian perbaikan kualitas pegawai tersebut. Teori Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas dan tanggungjawab oleh seorang karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Widayanti & Sartika (2020) menyatakan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dan mencakup kebutuhan primer sesuai dengan supervisi dalam pekerjaan tersebut.

Penelitian Sedarmayanti (2019) dan Susanto & Siwalankerto (2019) menyatakan bahwa produktivitas merupakan sesuatu yang dilakukan dan diamati berdasarkan faktor tertentu terkait kualitas kerja individu tersebut. Menyadari peran penting pemberdayaan SDM dalam upaya pencapaian tujuan bersama, maka diperlukan adanya kolaborasi perusahaan dengan para supervisi untuk memantau produktivitas karyawan (Afandi, 2018).

Hal ini juga dilakukan oleh perusahaan S&F Garment Manufacturing yang merupakan perusahaan di bidang industri tekstil yang juga berusaha memaksimalkan pengelolaannya. Berdasarkan hasil observasi awal, kinerja perusahaan mengalami ketidakstabilan output pada periode tertentu. periode waktu antara tahun 2020 – 2022 yang mencakup data bulan Agustus – Desember. Perusahaan umumnya memiliki jam kerja optimal 195 jam dengan jam kerja Senin – Sabtu. Sedangkan target produksi yang diharapkan perusahaan dalam 1 bulan produksi adalah minimal 120.000 produk yang dihasilkan. Berdasarkan data tersebut terlihat perusahaan masih mengalami ketidakstabilan produksi optimal. Hasil observasi ini menunjukkan persentase 100% hanya dihasilkan pada 2 periode yaitu tahun 2020 dan 2022.

Ketidakstabilan produksi yang tinggi terjadi pada tahun 2021 dimana pandemi memberikan dampak yang sangat signifikan bagi perusahaan sehingga tidak mencapai target output sebesar 100%. Selain itu, jam kerja yang seharusnya 195 untuk operasional yang optimal masih mengalami ketidakstabilan dan hal ini mempengaruhi produktivitas karyawan. Jam kerja yang tidak maksimal mengakibatkan proses produksi mengalami penurunan akibat berkurangnya waktu yang digunakan untuk operasional.

Berdasarkan penelitian Ibrahim *et al.*, (2017) dan Fletcher & Harrington (2018) kecakapan kerja adalah salah satu faktor dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Sedangkan Penelitian Spencer (2020) menyatakan bahwa kecakapan bekerja adalah pengetahuan yang terlihat pada diri seseorang dan menjadikannya sebagai pola berpikir dan berperilaku. Semakin tinggi kecakapan kerja individu maka semakin tinggi pula produktivitasnya.

Berdasarkan pengamatan sebelumnya, terdapat sedikit mismatch latar belakang pendidikan yang dapat mempengaruhi keterampilan kerja terkait kompetensi. Hasil analisis mempunyai nilai paling besar pada bagian produksi yaitu terdapat 6 orang pegawai yang dialokasikan tidak sesuai kompetensinya. Hal ini menjadi penghambat efektivitas produksi.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah supervisi transformasional. Magdalena (2016) dan Shalahuddin (2018) menyatakan supervisi transformasional adalah pengawasan oleh supervisi untuk memotivasi anggota dalam bekerja dan meningkatkan

kontribusi mereka di dalamnya. Berdasarkan pengamatan sebelumnya, PT. S&F Garment Manufacturing masih menemukan kondisi miskomunikasi selama operasional perusahaan. Idealnya, pimpinan harus bisa memastikan bahwa informasi tersampaikan dengan baik dalam pengawasannya sehingga produksi tidak mengalami kendala. Kondisi ini akan berdampak lebih buruk jika perusahaan tidak memiliki strategi dan berpotensi menciptakan pola kerja yang tidak efisien disebabkan komunikasi yang tidak efisien pula.

Kemudian, kenyamanan bekerja adalah faktor berikutnya dalam mempengaruhi produktivitas. Kenyamanan bekerja yang dikemukakan oleh Romawati *et al.*, (2022) berkaitan dengan sikap individu terhadap pekerjaan, situasi hingga interaksi dalam bekerja. Penelitian Pradipta & Suwandana (2019) dan Verawati Wote & Patalatu (2019) menyimpulkan bahwa kenyamanan bekerja berpengaruh terhadap kinerjanya. Pegawai yang mempunyai tingkat kenyamanan bekerja yang tinggi berpeluang menciptakan keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan sehingga menghasilkan yang terbaik.

Hasibuan (2017) indikator untuk menganalisis kenyamanan bekerja antara lain a) Pekerjaan yang menantang secara mental, b) Penghargaan yang sesuai, c) dukungan situasi, d) dukungan rekan kerja, dan e) Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan. Berdasarkan observasi awal, PT. S&F Garment Manufacturing juga berpotensi membuat karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan akan kehilangan fokus, merasa bosan dan tidak terikat dengan tanggung jawab pekerjaannya jika merasa gajinya tidak sesuai.

Maka berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan yang terfokus yaitu menganalisis rumusan masalah yang berkaitan dengan judul penelitian “Kecakapan bekerja, Supervisi transformasional dan Kenyamanan bekerja terhadap produktivitas PT. S&F Garment Manufaktur Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis kuantitatif untuk mengidentifikasi pengaruh beberapa variabel atas fenomena tertentu. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif observasional. Pengumpulan data menggunakan teknik survey skala likert sebagai alat pengukuran dalam penelitian.

Karyawan PT. S&F Garmen Manufaktur sebagai populasi penelitian dan sampel diambil dengan teknik probabilitas sampling sebanyak 32 orang. Teknik analisis data berupa analisis kuantitatif, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Variabel operasional yang digunakan yaitu variabel bebas kecakapan kerja (X1), supervisi transformasional (X2) dan kenyamanan bekerja (X3) serta variabel terikat produktivitas (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel kompetensi skala 1-5 kuesioner memberikan nilai rerata 4,26 dan tergolong sangat baik, didominasi oleh jawaban setuju dengan pernyataan yang disampaikan. Variabel supervisi transformasional memiliki rerata 3,67 dan tergolong baik didominasi oleh jawaban setuju. sedangkan variabel kenyamanan bekerja mempunyai rerata 4,33 dan tergolong sangat baik. Variabel kinerja pegawai mempunyai skor rerata 4,45 dan tergolong sangat baik. Kemudian data tersebut dilakukan analisis uji asumsi klasik terlebih dahulu dimulai dari uji normalitas yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
|--|-----------------------|--------------------------------|
| <i>N</i> | | 32 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | ,0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | ,94446940 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | ,121 |
| | <i>Positive</i> | ,090 |
| | <i>Negative</i> | -,121 |
| <i>Test Statistic</i> | | ,121 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | ,200 ^{c,d} |

Berdasarkan hasil analisis didapati data berdistribusi normal dengan nilai Asymp.Sig. (2 ekor) 0,200. Artinya nilai signifikansi Unstandardized Residual > 0,05 sehingga data berdistribusi normal dan layak digunakan dalam model regresi linier. Kemudian dilakukan uji multikolinearitas guna identifikasi kelayakan model regresi terkait korelasi antar variabel independen. Hasilnya ditunjukkan pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistic | | Keterangan |
|-------|------------------------|-------|---------------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| X1 | ,308 | 3,248 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| X2 | ,308 | 3,246 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| X3 | ,978 | 1,022 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel mempunyai nilai variance inflasi faktor (VIF) < 10,00 dan tingkat toleransi diatas > 0,1 sehingga baik X1, X2, dan X3 tidak mempunyai gejala multikolinearitas. Kemudian dilakukan uji heteroskedastisitas guna identifikasi apakah ada ketidaksamaan varians residu dari model regresi tersebut. Hasil pengujian ini ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

| Variabel | Sig. | Keterangan |
|---------------------------------|------|------------------------------|
| Kecakapan Kerja (X1) | ,660 | Tidak ada heterokedastisitas |
| Supervisi transformasional (X2) | ,795 | Tidak ada heterokedastisitas |
| Kenyamanan bekerja (X3) | ,429 | Tidak ada heterokedastisitas |

Berdasarkan data di atas, model regresi tidak mempunyai gejala heteroskedastisitas karena nilai variabel X1, X2 dan X3 > 0,05. Kemudian analisis selanjutnya terkait dengan uji analisis regresi linier berganda serta uji hipotesis. Hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda “ $Y = 0,387 + 0,514X1 + 0,552X2 + 0,010X3$ ” dengan beberapa hasil analisis pengujian lainnya.

Table 4. Hasil Uji-F
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 158,566 | 3 | 52,855 | 53,519 | ,000 ^b |
| | Residual | 27,653 | 28 | ,988 | | |
| | Total | 186,219 | 31 | | | |

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai F untuk menguji pengaruh secara simultan seluruh variabel mempunyai nilai sig < 0,05 sehingga secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini disebabkan oleh nilai sig. 0,000 dengan tingkat kepercayaan 95% dengan nilai sig > 0,05.

Kemudian dilakukan uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dalam bentuk persentase.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,923 ^a | ,852 | ,836 | ,99378 |

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai R atau hubungan antara variabel kecakapan bekerja (X1), supervisi transformasional (X2) dan kenyamanan bekerja (X3) adalah sebesar 0,923 dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) sehingga mempunyai hubungan yang kuat. korelasi positif dimana semakin tinggi nilai variabel maka semakin tinggi pula nilai produktivitas. Nilai koefisien determinasi yang berbentuk R square juga menunjukkan sebesar 0,836 atau 83,6% pengaruhnya terhadap variabel produktivitas pegawai, selebihnya dipengaruhi oleh faktor variabel luar penelitian.

Kemudian dilakukan uji hipotesis berupa uji t dengan dasar keputusan taraf signifikansi 0,05 sehingga apabila < 0,05 maka Ho ditolak, H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan. Diantara variabel independen terdapat variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji-T Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | ,387 | 3,291 | | ,118 | ,907 |
| Kecakapan Kerja | ,514 | ,170 | ,396 | 3,018 | ,005 |
| Supervisi transformasional | ,552 | ,128 | ,568 | 4,327 | ,000 |
| Kenyamanan bekerja | ,010 | ,120 | ,006 | ,086 | ,932 |

Berdasarkan data diatas terlihat nilai t hitung > t tabel yaitu untuk variabel X1 sebesar 3,018 > 1,693, sedangkan untuk variabel lainnya menunjukkan probabilitas diatas 0,05 atau 0,005 < 0,05 untuk variabel X1 dan 0,000 < 0,05 untuk X2. Jadi H0 ditolak dan H1 diterima.

Hasil ini relevan dengan penelitian terdahulu Putra (2019), Manurung (2020) dan Wangloan *et al.*, (2022) terdapat pengaruh signifikan kecakapan bekerja terhadap produktivitas. Pengaruh tersebut terlihat dari cara perusahaan berusaha menempatkan sumber daya manusia sesuai kompetensi dan latar belakang pendidikannya. Namun, mereka masih dihadapkan pada ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan kompetensi pada bidang pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, dalam menghadapi keadaan tersebut, perusahaan berusaha mengelola dan mengadakan pelatihan yang bertujuan agar pegawai yang belum memiliki kemampuan dan kompetensi secara optimal dapat mengikuti prosedur kerja perusahaan.

Hasil lain hipotesis X2 yang menyatakan H1 diterima juga relevan dengan penelitian sebelumnya. Manurung (2020) dan Edward & Kaban (2020) menyatakan bahwa supervisi transformasional mempunyai pengaruh signifikan untuk berdampak positif secara parsial

maupun simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini juga ditunjukkan oleh perusahaan-perusahaan yang kepemimpinannya sebenarnya cukup baik. Namun, masih terdapat beberapa miskonsepsi yang masih dapat ditangani oleh perusahaan. Karyawan beranggapan bahwa kinerja yang dilakukan oleh pimpinannya sudah cukup baik untuk menunjang pekerjaannya. Berbagai bentuk komunikasi dapat dilakukan oleh perusahaan seperti *direct communication* hingga tidak langsung melalui media tertentu.

Sedangkan X_3 mempunyai $0,932 > 0,05$. Variabel kenyamanan bekerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada PT. Manufaktur Garmen S&F. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Azhari (2021), Sutardy & Effendi (2022) dan Nabawi (2019) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan untuk berdampak positif terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan mempunyai tingkat kepuasan yang cukup. Namun tetap tidak menutup kemungkinan terjadinya ketidakpuasan kerja terutama mengenai kompensasi dan beberapa fasilitas perusahaan. Kenyamanan bekerja dinilai tidak menjadi faktor utama yang dapat menurunkan produktivitas di perusahaan. Kondisi ini bisa jadi disebabkan karena pegawai mempunyai tanggung jawab yang cukup terhadap target kerja yang diberikan kepadanya. Jadi walaupun kenyamanan bekerjanya tidak terlalu signifikan, namun para karyawan tetap menganggapnya sebagai bagian dari kewajibannya selama bekerja. Meski demikian, perusahaan tetap harus memastikan seberapa puas karyawannya. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi penurunan pekerjaan karena adanya ketidakpuasan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pemaparan maka dapat disimpulkan bahwa: Pertama, kecakapan bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada PT. S&F Garment Manufacturing baik secara parsial maupun simultan. kedua, supervisi transformasional berpengaruh signifikan untuk berdampak positif terhadap produktivitas PT. S&F Garment Manufacturing baik secara parsial maupun simultan dan terakhir kenyamanan bekerja berpengaruh signifikan untuk berdampak positif secara simultan akan tetapi tidak secara parsial terhadap produktivitas pada PT. S&F Garmen Manufaktur.

Penelitian ini juga mempertimbangkan beberapa saran seperti aspek kompetensi yang diharapkan bagi perusahaan untuk dapat menyusun strategi yang lebih efektif. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa kecakapan kerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia dapat menghemat waktu produksi dan juga meningkatkan produktivitas perusahaan itu sendiri. Aspek supervisi transformasional dimana perusahaan juga harus mempertimbangkan sikap kepemimpinannya. Hal ini untuk menjaga efektivitas kinerja pegawai dan meminimalisir kesalahan kerja serta kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Selain itu, perusahaan harus melakukan pengendalian internal yang baik untuk mencegah penyalahgunaan wewenang oleh pimpinan tertentu di perusahaan.

Terakhir, terkait kenyamanan bekerja, perusahaan juga harus mempertimbangkan faktor ini. Hal ini terutama terkait dengan fasilitas penunjang kerja pegawai di lapangan. Perusahaan harus mengontrol dan mengevaluasi fasilitas yang diberikan dan kompensasi untuk menunjang kenyamanan bekerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2019). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Jurnal dan lainnya

- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Effect Of Job Satisfaction On Employee Performance. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(2), 187–193.
- Edward, Y. R., & Kaban, L. M. (2020). The Effect Of Transformational Leadership And Competence On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable, 6.
- Fletcher, A. J., & Harrington, R. W. (2018). Upskilling Student Engineers: The Role Of Design In Meeting Employers' Needs. *Education For Chemical Engineers*, 24, 32–42. <https://doi.org/10.1016/j.ece.2018.06.004>
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Kazeem Kayode, B. (2017). Organizational Culture And Development: Testing The Structural Path Of Factors Affecting Employees' Work Performance In An Organization. *Asia Pacific Management Review*, 22(2), 104–111. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2016.10.002>
- Magdalena, C. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Sinar Sosro Tanjung Morawa, 3(1).
- Manurung, E. F. (2020). The Effects Of Transformational Leadership, Competence And Compensation On Work Motivation And Implications On The Performance Of Lecturers Of Maritime College In Dki Jakarta. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, 7(6), 112. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i6.1741>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/Manuhara.V2i1.426>
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2409. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I04.P19>
- Putra, A. D. P. (2019). The Effect Of Transformational Leadership, Work Discipline And Competence On Employee Performance Pt. Ice Cream Campina Surabaya. *Journal Of World Conference (Jwc)*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.29138/Prd.V1i1.80>
- Romawati, N., Supriadi, B., & Setyadi, M. C. S. (2022). Analysis Of Transformational Leadership Style And Job Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables In Ijen Suites Resort And Convention Hotel Malang. *East African Scholars Journal Of Economics, Business And Management*, 5(8), 215–222. <https://doi.org/10.36349/Easjebm.2022.V05i08.003>
- Shalahuddin. (2018). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.

- Sutardy, J., & Effendi, M. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Timur Raya Lestari. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 1–9. <https://doi.org/10.37817/Ikraith-Ekonomika.V6i1.2463>
- Verawati Wote, A. Y., & Patalatu, J. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4), 465. <https://doi.org/10.23887/Jisd.V3i4.21782>
- Wangloan, E. H., Moeins, A., Marhalinda, M., & Endri, E. (2022). The Influence Of Transformational Leadership, Professional Ethics, And Work Competence On Organizational Commitment And Its Implications For The Performance Of Ship Safety, 25(1).
- Widayanti, W., & Sartika, D. (2020). Pre-Departure Training And Personal Resources: How It Affects Acculturative Stress? *Etikonomi*, 19(1), 31–40. <https://doi.org/10.15408/Etk.V19i1.11884>