

**THE ROLE OF COMPETENCE AS A MEDIATING VARIABLE IN THE
RELATIONSHIP BETWEEN AGE RESTRICTIONS, WORK EXPERIENCE, AND
RELATIONSHIPS ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES IN SOUTH
CIKARANG DISTRICT**

**PERAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DALAM
HUBUNGAN ANTARA BATASAN USIA, PENGALAMAN KERJA, DAN
RELASI TERHADAP PELUANG KERJA DI KECAMATAN CIKARANG
SELATAN**

Awal Fitriyana¹, Indra Setiawan²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa^{1,2}
awalfitriyana02@gmail.com¹, indra.setiawan@pelitabangsa.ac.id²

ABSTRACT

The high unemployment rate in South Cikarang Sub-district despite being located in an industrial area indicates the existence of structural barriers in access to employment opportunities. This study aims to analyze the influence of age restrictions, work experience, and relationships on employment opportunities with competence as a mediating variable. The study used a quantitative approach with a causal-comparative design. Data collection was carried out through questionnaires to 100 productive age respondents, while data processing used the Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the help of SmartPLS 3.2.9 software. The results showed that work experience has a direct effect on job opportunities and competence. Age and relationship limitations affect competence, but have no direct impact on employment opportunities. Competence also has no direct effect on employment opportunities, so it does not play a role as a mediator. These findings imply the importance of work experience in improving access to employment in industrial estates. The uniqueness of this study lies in the integration of the competency factor as a mediator in the context of local industry, which has rarely been explored empirically.

Keywords: Job Opportunity, Work Experience, Age Limit, Relationship, Competence.

ABSTRAK

Tingginya angka pengangguran di Kecamatan Cikarang Selatan meskipun berada di wilayah industri menunjukkan adanya hambatan struktural dalam akses terhadap peluang kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh batasan usia, pengalaman kerja, dan relasi terhadap peluang kerja dengan kompetensi sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-komparatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terhadap 100 responden usia produktif, sedangkan pengolahan data menggunakan metode Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap peluang kerja dan kompetensi. Batasan usia dan relasi berpengaruh terhadap kompetensi, namun tidak berdampak langsung terhadap peluang kerja. Kompetensi juga tidak memiliki pengaruh langsung terhadap peluang kerja, sehingga tidak berperan sebagai mediator. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya pengalaman kerja dalam meningkatkan akses terhadap pekerjaan di kawasan industri. Keunikan penelitian ini terletak pada integrasi faktor kompetensi sebagai mediasi dalam konteks industri lokal yang jarang dieksplorasi secara empiris.

Kata Kunci: Peluang Kerja, Pengalaman Kerja, Batasan Usia, Relasi, Kompetensi.

PENDAHULUAN

Peluang kerja merupakan indikator penting dalam mengukur tingkat kesejahteraan ekonomi masyarakat dan kinerja pasar tenaga kerja suatu wilayah. Di tengah percepatan industrialisasi, terutama di wilayah seperti Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, ketersediaan

lapangan kerja menjadi faktor penentu yang strategis. Ironisnya, meskipun kawasan ini dikelilingi oleh kawasan industri besar, angka pengangguran justru masih cukup tinggi. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Jawa Barat (2024)), tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Bekasi mencapai

8,82%, jauh di atas rata-rata nasional sebesar 4,91%. Hal ini menandakan adanya ketimpangan antara potensi penyediaan kerja oleh industri dengan kemampuan angkatan kerja dalam mengaksesnya (Arifin et al., 2019; Arsyad, 2023; Prawiyogi et al., 2021). Dalam konteks ini, isu terkait batasan usia, pengalaman kerja, dan relasi sosial menjadi perhatian penting, karena dapat menjadi hambatan utama dalam pemanfaatan peluang kerja di wilayah industri tersebut (Badii'atussholichah, 2022; Dewi & Setiawati, 2021; Mailoa, 2024; Nuryanti, 2023).

Secara konseptual peluang kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti pertumbuhan industri atau kebijakan pemerintah, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh karakteristik internal individu pencari kerja. Batasan usia merupakan salah satu kendala utama yang kerap muncul dalam proses rekrutmen tenaga kerja (Anwar, 2021; Prasetyo, 2022). Banyak perusahaan memberlakukan usia maksimal untuk pelamar kerja, sering kali berkisar antara 25 hingga 30 tahun. Praktik ini disebut sebagai ageisme atau diskriminasi usia. Kebijakan tersebut mengakibatkan tenaga kerja yang sudah berpengalaman tidak mendapatkan kesempatan kerja yang layak, meskipun secara kompetensi mereka masih mampu bersaing (Hair et al., 2019). Sebuah laporan oleh International Labour Organization (2023) menyatakan bahwa diskriminasi usia telah menjadi penghalang utama dalam akses terhadap pekerjaan yang adil dan inklusif.

Selain batasan usia, pengalaman kerja juga menjadi syarat yang hampir selalu dicantumkan dalam lowongan pekerjaan. Pengalaman dipandang sebagai indikator kesiapan kerja yang sangat krusial, karena menunjukkan bahwa kandidat tidak memerlukan pelatihan mendalam (Berutu & H., 2022;

Ilham, 2022; Kurniawan & Susanto, 2021). Menurut World Economic Forum (2024), sebanyak 65% perusahaan lebih memilih kandidat yang telah memiliki pengalaman kerja dibandingkan dengan yang hanya memiliki latar belakang pendidikan tinggi. Fakta ini menimbulkan tantangan besar bagi *fresh graduate* yang belum memiliki pengalaman kerja tetapi memiliki semangat tinggi untuk terlibat di dunia kerja. Oleh karena itu, pengalaman kerja bukan hanya meningkatkan peluang keterterimaan kerja, tetapi juga memperkuat posisi tawar seseorang di pasar tenaga kerja yang kompetitif (Ikbal & A., 2020; Lestari & P., 2023; Nurhidayati et al., 2022).

Selain itu, relasi atau jaringan sosial telah menjadi salah satu faktor informal namun signifikan dalam mengakses peluang kerja. Di era digital seperti saat ini, pencari kerja yang memiliki jaringan profesional yang kuat memiliki kemungkinan lebih besar dalam mendapatkan informasi pekerjaan. Data LinkedIn Global Talent Trends (2023) menunjukkan bahwa 70% posisi kerja tidak diumumkan secara terbuka dan lebih banyak didapatkan melalui rekomendasi atau referensi dari jaringan profesional. Artinya, seseorang yang tidak memiliki jaringan relasi yang luas kemungkinan besar akan tertinggal dalam kompetisi memperoleh pekerjaan. Dalam banyak kasus, rekomendasi dari pihak internal perusahaan dianggap lebih valid dibandingkan lamaran yang masuk secara terbuka tanpa referensi (Adnyani & Dewi, 2019; Afif & N., 2022; Haryanto & Sulastri, 2021).

Dari ketiga faktor tersebut-batasan usia, pengalaman kerja, dan relasi-kompetensi muncul sebagai elemen penghubung yang memiliki posisi strategis. Kompetensi yang dimaksud mencakup kemampuan teknis, keahlian, dan soft skills yang relevan dengan

kebutuhan industri. Kompetensi dapat menjadi pembeda utama dalam proses seleksi kerja karena menandakan kesiapan kerja seseorang secara menyeluruh. Kompetensi juga menjadi dasar dalam proses rekrutmen berbasis meritokrasi (Febianti et al., 2023; Prabowo et al., 2024). Dengan kata lain, individu yang memiliki kompetensi tinggi akan tetap memiliki peluang kerja meskipun usianya tidak lagi muda atau belum memiliki pengalaman kerja yang panjang. Inilah yang kemudian mendorong banyak pihak untuk menekankan pentingnya pelatihan vokasional dan sertifikasi kompetensi kerja (Awlia et al., 2024; Nugroho & Pertiwi, 2021; Rohmah, 2020).

Di kawasan industri seperti Kecamatan Cikarang Selatan, permintaan terhadap tenaga kerja kompeten sangat tinggi. Perusahaan-perusahaan di wilayah ini sering kali mensyaratkan keahlian teknis tertentu, seperti kemampuan dalam pengelasan, pengoperasian mesin industri (PLC), atau bahasa asing seperti Bahasa Jepang untuk perusahaan PMA. Individu yang memiliki kompetensi ini tidak hanya berpeluang lebih besar untuk direkrut, tetapi juga lebih cepat beradaptasi di tempat kerja. Kompetensi dalam hal ini dapat dibuktikan melalui sertifikasi atau pelatihan formal yang telah diikuti sebelumnya. Oleh sebab itu, pelatihan dan peningkatan kompetensi menjadi strategi utama dalam meningkatkan akses terhadap peluang kerja, khususnya bagi kelompok usia produktif di wilayah industri (Debora et al., 2023; Hani, 2023; Huda & Oktaviani, 2021; Trisdiana et al., 2023).

Kompetensi juga berperan sebagai variabel mediasi yang mampu menjembatani keterkaitan antara batasan usia, pengalaman kerja, dan relasi terhadap peluang kerja. Dengan kata lain, kompetensi dapat memperkuat atau

bahkan mengubah arah pengaruh dari ketiga variabel tersebut terhadap peluang kerja. Individu yang lebih tua, tetapi memiliki kompetensi tinggi, tetap dapat bersaing di pasar kerja (Company, 2024; Indonesia, 2023). Demikian juga individu yang tidak memiliki jaringan relasi yang luas namun memiliki sertifikasi kompetensi di bidang tertentu, tetap dapat menarik perhatian pemberi kerja. Dengan memahami peran mediasi kompetensi ini, pencari kerja dapat merancang strategi yang lebih tepat untuk meningkatkan daya saingnya di pasar tenaga kerja yang semakin selektif (Denishtsany, 2023; Henseler & Sarstedt, 2021; Mathis & J., 2021; Nurwulan & S., 2023).

Sayangnya, belum banyak studi yang mengeksplorasi peran mediasi kompetensi dalam konteks hubungan antara batasan usia, pengalaman kerja, dan relasi terhadap peluang kerja, khususnya di wilayah seperti Cikarang Selatan. Kebanyakan penelitian hanya membahas hubungan langsung antar variabel tanpa mempertimbangkan efek mediasi yang lebih kompleks. Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan literatur tersebut. Dengan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik berbasis *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), penelitian ini akan menguji secara empiris pengaruh masing-masing variabel dan peran mediasi kompetensi dalam model hubungan yang telah dirumuskan.

Penelitian ini juga menjadi relevan dalam upaya penguatan strategi ketenagakerjaan di daerah industri. Dengan memahami bagaimana kompetensi dapat memperkuat hubungan antara faktor individu dan peluang kerja, maka berbagai pihak dapat merancang program pelatihan kerja yang lebih tepat sasaran. Lembaga pelatihan kerja, dinas ketenagakerjaan,

dan pihak industri dapat menggunakan temuan ini untuk menyusun kebijakan yang lebih inklusif dan responsif terhadap dinamika pasar tenaga kerja. Peningkatan kompetensi juga dapat menjadi solusi terhadap praktik diskriminatif yang sering kali terjadi dalam proses perekrutan, terutama yang berbasis usia atau hubungan personal.

Secara praktis hasil dari penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengambilan kebijakan dalam mengelola tenaga kerja di tingkat lokal. Pemerintah daerah dapat memfasilitasi program pelatihan kerja yang bersifat inklusif bagi kelompok usia produktif tanpa memandang batasan umur. Selain itu, pelaku industri juga dapat melakukan pembaruan terhadap sistem rekrutmen mereka dengan lebih menekankan pada aspek kompetensi daripada faktor non-substantif seperti usia atau relasi personal. Dengan demikian, proses pencarian dan seleksi kerja dapat lebih adil dan meritokratis, sehingga mampu menjaring talenta-talenta terbaik di wilayah tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini diarahkan untuk mengidentifikasi dan menguji secara empiris sejauh mana batasan usia, pengalaman kerja, dan relasi berpengaruh terhadap peluang kerja, serta sejauh mana kompetensi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Cikarang Selatan, yang menjadi salah satu pusat industri strategis di Kabupaten Bekasi. Dengan pendekatan yang terstruktur dan berbasis data, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta mengoptimalkan pemanfaatan peluang kerja di wilayah industri.

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait strategi pengelolaan tenaga kerja di kawasan industri. Selain itu, hasil penelitian juga dapat menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan berbasis pada kompetensi. Ke depan, temuan ini dapat dijadikan dasar untuk penelitian lanjutan dalam skala yang lebih luas, guna mengkaji pengaruh variabel lain seperti pendidikan, gender, dan motivasi kerja terhadap peluang kerja dalam konteks yang lebih kompleks dan komprehensif.

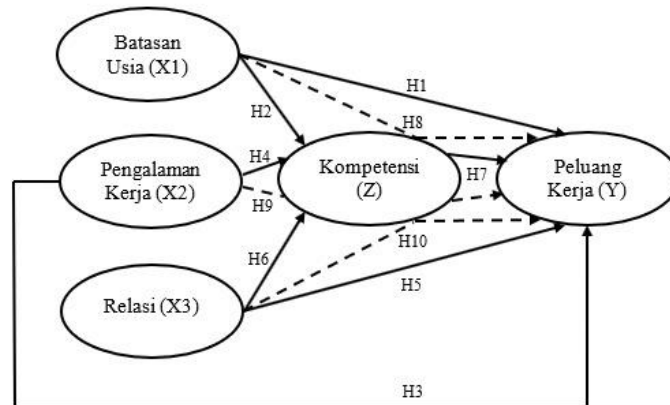
METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Untuk populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pencari kerja di Kecamatan Cikarang Selatan. Berdasarkan data dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi (2024), jumlah penduduk di Kecamatan Cikarang Selatan sebanyak 171.742 jiwa, dengan estimasi usia produktif sebanyak 103.045 jiwa. Namun karena jumlah populasi yang terlalu besar untuk diteliti sepenuhnya, peneliti menggunakan sampel karena keterbatasan sumber daya, waktu, dan tenaga. Dalam penelitian ini, penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan batas toleransi kesalahan sebesar 10% atau 0,10, sehingga didapatkan sampel sebanyak 100 responden pencari kerja di Kecamatan Cikarang Selatan.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling, dengan kriteria bahwa responden berada pada usia produktif dan sedang mencari kerja. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian

ini didapatkan melalui kuesioner yang disebar pada responden di Kecamatan Cikarang Selatan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari artikel-artikel, jurnal, dan referensi lain yang relevan dengan penelitian.

Agar penelitian ini memiliki landasan teori yang sesuai dengan tujuan dan tidak menyimpang, dasar pemikiran penelitian ini dapat dilihat dalam gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konsep

Sumber: Peneliti, tahun 2024

Dari gambar kerangka konsep di atas dapat dijelaskan bahwa di dalam penelitian ini terdapat lima variabel yang terdiri dari tiga variabel bebas, satu variabel mediasi, dan satu variabel terikat. Variabel bebas pertama yaitu batasan usia dengan simbol X1, variabel bebas kedua yaitu pengalaman kerja dengan simbol X2, dan variabel bebas ketiga yaitu relasi dengan simbol X3. Sementara variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kompetensi dengan simbol Z, dan variabel terikat adalah peluang kerja dengan simbol Y.

Indikator-indikator pada setiap variabel penelitian ini akan dijadikan pengukuran yang diolah menjadi beberapa kriteria dalam menentukan populasi dan sampel pencari kerja di Kecamatan Cikarang Selatan.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi metode sebagai berikut: Metode pengumpulan data yang pertama adalah dengan menggunakan observasi yang dilakukan terhadap pencari kerja di Kecamatan Cikarang Selatan untuk

mengetahui pengaruh batasan usia, pengalaman kerja, dan relasi terhadap peluang kerja dengan dimediasi oleh kompetensi. Metode pengumpulan data yang kedua adalah menggunakan studi kepustakaan yang dilakukan dengan mengumpulkan artikel, teori yang relevan, dan referensi lain yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode pengumpulan data yang ketiga adalah menggunakan data kuesioner, di mana data ini diperoleh melalui penyebaran angket kepada responden. Kuesioner ini disebar oleh peneliti kepada sejumlah responden yang berada dalam kriteria usia produktif dan sedang mencari kerja di Kecamatan Cikarang Selatan. Pengukuran hasil responden dilakukan menggunakan penilaian skala likert dari skala 1 sampai dengan skala 5 (Sangat Tidak Setuju dengan bobot nilai 1, Tidak Setuju dengan bobot nilai 2, Kurang Setuju dengan bobot nilai 3, Setuju dengan bobot nilai 4, dan Sangat Setuju dengan bobot nilai 5). Adapun model pengukuran variabel dapat dilihat dalam Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Peluang kerja ialah jumlah individu yang dapat diterima untuk bisa bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan (Hani, 2023).	- Pengeluaran pemerintah - Jumlah unit bisnis - Investasi asing (PMA) - Investasi domestik (PMDN)	Skor 1 – 5
Batasan usia merupakan kebijakan dalam proses rekrutmen yang menetapkan rentang usia tertentu bagi calon pekerja (Nurwulan, 2023).	- Batas usia yang umum ditetapkan bagi pekerja - Rentang usia produktif - Diskriminasi dalam hak untuk mendapatkan pekerjaan - Diskriminasi usia atau ageisme - Usia dan kompetensi	Skor 1 – 5
Pengalaman kerja merupakan sebuah proses yang membentuk pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan bagi seorang pekerja untuk menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaannya sebelumnya (Lestari <i>et al.</i> , 2023).	- Jangka waktu kerja - Ilmu dan keahlian yang dikuasai - Kemahiran dalam tugas dan penggunaan alat	Skor 1 - 5
Relasi adalah interaksi yang terjadi dalam organisasi yang berkontribusi pada lingkungan yang positif, mempengaruhi motivasi karyawan, serta meningkatkan komitmen terhadap perusahaan (Robert L. Mathis, 2021).	- Adanya hubungan timbal balik - Terjadi di tengah masyarakat - Dilakukan oleh individu atau kelompok - Ada maksud dan tujuan tertentu	Skor 1 – 5
Kompetensi merupakan atribut penting seseorang yang saling berkaitan dan berdampak langsung terhadap seberapa baik mereka berkinerja di tempat kerja (Arifin <i>et al.</i> , 2019).	- Pengetahuan - Kemampuan atau keterampilan - Perilaku dan etika pegawai	Skor 1 – 5

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.2.9. Teknik analisis ini digunakan untuk menguji hubungan antar variabel serta untuk melihat pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian model dalam penelitian ini terdiri dari dua tahapan, yaitu pengujian outer model dan pengujian inner model. Pengujian outer model dilakukan untuk mengukur validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator yang digunakan. Validitas diukur melalui validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas

konvergen diketahui melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE), di mana nilai AVE dinyatakan valid jika lebih besar dari 0,5. Selanjutnya, validitas diskriminan dapat dilihat melalui nilai *cross loading* dan *Fornell-Larcker Criterion*. Indikator dikatakan valid secara diskriminan apabila memiliki nilai loading yang lebih tinggi terhadap konstraknya dibandingkan dengan konstruk lain.

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas melalui dua ukuran, yaitu nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Konstruk dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* lebih

besar dari 0,70. Setelah seluruh data dinyatakan valid dan reliabel, maka dilanjutkan dengan pengujian *inner model* atau model struktural. Pengujian *inner model* bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai t-statistic dan p-value untuk mengetahui signifikansi hubungan, serta nilai R-square untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Model dikatakan baik apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05. Dengan demikian, hasil analisis ini dapat digunakan untuk menguji hipotesis dan menjawab tujuan penelitian secara menyeluruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Umum Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh batasan usia,

pengalaman kerja, dan relasi terhadap peluang kerja, dengan kompetensi sebagai variabel mediasi, di wilayah Kecamatan Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model Structural Equation Modeling (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) yang diolah menggunakan SmartPLS 3.2.9. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disebarakan kepada responden usia produktif yang berada dalam angkatan kerja aktif. Total responden yang dianalisis sebanyak 100 orang.

Hasil Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan untuk memastikan bahwa semua indikator dalam konstruk memiliki kemampuan yang cukup untuk mengukur variabel laten secara akurat. Suatu indikator dikatakan valid jika memiliki nilai *Outer Loading* $\geq 0,70$.

Tabel 1. Outer Loading

Indikator	Batasan Usia	Pengalaman Kerja	Relasi	Kompetensi	Peluang Kerja	Keterangan
BTU1– BTU10	0,710– 0,788	–	–	–	–	Valid
PGK1– PGK5	–	0,748–0,837	–	–	–	Valid
RLS1– RLS5	–	–	0,752– 0,821	–	–	Valid
KMP1– KMP5	–	–	–	0,734–0,829	–	Valid
PLK1– PLK5	–	–	–	–	0,769– 0,844	Valid

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2025

Hasil analisis *Outer Loading* menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam model memiliki nilai di atas 0,70 sehingga memenuhi syarat validitas konvergen. Maka, seluruh indikator layak digunakan dalam model.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi internal dari masing-masing konstruk. Penilaian reliabilitas dilakukan melalui nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, dengan kriteria batas $\geq 0,70$.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Konstruk

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Batasan Usia	0,813	0,871	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,832	0,880	Reliabel
Relasi	0,802	0,872	Reliabel
Kompetensi	0,814	0,869	Reliabel
	0,827	0,882	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 3.2.9, 2025

Semua konstruk dinyatakan reliabel, yang berarti kuesioner memiliki tingkat keandalan tinggi dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Hasil Pengujian Inner model (Model Struktural)

Nilai R-Square digunakan untuk mengevaluasi besarnya proporsi variansi konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen.

Tabel 3. R-Square Variabel Endogen

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted	Interpretasi
Kompetensi	0,686	0,676	Kuat
Peluang Kerja	0,661	0,647	Kuat

Sumber: Output SmartPLS 2025

Nilai R-Square menunjukkan bahwa 68,6% variabilitas kompetensi dapat dijelaskan oleh batasan usia, pengalaman kerja, dan relasi. Sementara itu, 66,1% variabilitas peluang kerja dijelaskan oleh variabel kompetensi dan ketiga variabel eksogen lainnya. Ini berarti model memiliki daya jelaskan yang kuat.

Pengujian Hipotesis Langsung

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat hubungan langsung antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian signifikan jika nilai T-statistic $\geq 1,96$ dan p-value $\leq 0,05$.

Tabel 4. Hasil Path coefficient

Jalur Hubungan	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Batasan Usia → Peluang Kerja	1,750	0,081	Tidak Signifikan
Batasan Usia → Kompetensi	3,341	0,001	Signifikan
Pengalaman Kerja → Peluang Kerja	3,911	0,000	Signifikan
Pengalaman Kerja → Kompetensi	2,367	0,018	Signifikan
Relasi → Peluang Kerja	1,498	0,135	Tidak Signifikan
Relasi → Kompetensi	4,112	0,000	Signifikan
Kompetensi → Peluang Kerja	1,683	0,093	Tidak Signifikan

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Pengujian Efek Mediasi Kompetensi

Untuk melihat peran mediasi, digunakan analisis *Specific indirect effect*.

Tabel 5. *Specific indirect effect*

Jalur Mediasi	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Batasan Usia → Kompetensi → Peluang Kerja	1,531	0,126	Tidak Signifikan
Pengalaman Kerja → Kompetensi → Peluang Kerja	1,712	0,088	Tidak Signifikan
Relasi → Kompetensi → Peluang Kerja	1,493	0,135	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Bootstrapping SmartPLS, 2025

Meskipun kompetensi berperan penting terhadap variabel bebas, tidak ditemukan efek mediasi yang signifikan terhadap peluang kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS versi 3.2.9, diperoleh sejumlah temuan penting dalam penelitian ini yang berjudul “Peran Kompetensi sebagai Variabel Mediasi dalam Hubungan antara Batasan Usia, Pengalaman Kerja, dan Relasi terhadap Peluang Kerja di Kecamatan Cikarang Selatan.” Analisis dilakukan terhadap hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel, dengan mempertimbangkan kompetensi sebagai variabel mediasi. Penjelasan hasil tiap hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh Batasan Usia terhadap Peluang Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa batasan usia tidak berpengaruh signifikan terhadap peluang kerja (T-statistic = 1,750; P-value = 0,081), sehingga hipotesis ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun batasan usia sering kali dijadikan syarat rekrutmen, nyatanya bukan faktor penentu dalam mengakses peluang kerja di Kecamatan Cikarang Selatan. Hal ini

sejalan dengan penelitian oleh Amelia et al. (2024) yang dalam jurnal Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pembatasan usia secara administratif justru menjadi hambatan struktural bagi pencari kerja berpengalaman, tanpa mempertimbangkan kapasitas atau produktivitas aktual pekerja.

Pengaruh Batasan Usia terhadap Kompetensi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa batasan usia berpengaruh signifikan terhadap kompetensi (T-statistic = 3,341; P-value = 0,001), sehingga hipotesis diterima. Artinya, semakin bertambah usia, individu cenderung menunjukkan peningkatan kompetensi karena akumulasi pengalaman kerja dan pemahaman. Hal ini diperkuat oleh Sari (2020) melalui penelitiannya di Jurnal Ilmu Administrasi, yang menyimpulkan bahwa usia berkorelasi dengan tingkat kematangan, pengambilan keputusan, dan keterampilan kerja (Khasanah, 2022; Siahaan & Meilani, 2019; UCAS, 2024).

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Peluang Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap peluang kerja (T-statistic = 3,911; P-value = 0,000), yang

berarti hipotesis diterima. Individu dengan pengalaman kerja yang lebih lama dinilai lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan dan lebih dipercaya oleh pemberi kerja. Penemuan ini didukung oleh Sumajianto dan Wahyuningsih (2023) dalam Jurnal Ketenagakerjaan dan Inovasi, yang menyatakan bahwa pengalaman menjadi faktor kunci dalam mempertajam kesiapan kerja terutama di era pasca-pandemi (Sutanto, 2019; UDIKNAS, 2023; Vranciska, 2023).

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi (T-statistic = 2,367; P-value = 0,018), sehingga hipotesis diterima. Pengalaman kerja memberi kesempatan kepada individu untuk mengembangkan keterampilan dan memperdalam pemahaman terhadap tugas-tugas profesional. Hal ini selaras dengan temuan dari Muntu (2020) dalam Jurnal Manajemen SDM, yang menyebutkan bahwa lama bekerja berbanding lurus dengan penguasaan kerja dan fleksibilitas dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja.

Pengaruh Relasi terhadap Peluang Kerjas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa relasi tidak berpengaruh signifikan terhadap peluang kerja (T-statistic = 1,498; P-value = 0,135), sehingga hipotesis ditolak. Meskipun relasi sosial sering diyakini sebagai jembatan masuk ke dunia kerja, kenyataannya dalam konteks ini relasi belum cukup kuat memberikan pengaruh langsung. Hal ini didukung oleh penelitian Diana dan Zulfikar (2021) dalam Jurnal Komunikasi Bisnis, yang menyatakan bahwa relasi hanya

berperan dalam membuka informasi lowongan kerja namun keputusan akhir tetap ditentukan oleh aspek formal seperti kualifikasi dan performa seleksi.

Pengaruh Relasi terhadap Kompetensi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa relasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi (T-statistic = 4,112; P-value = 0,000), dan hipotesis diterima. Jaringan sosial mendukung peningkatan kompetensi melalui tukar-menukar informasi, kolaborasi, serta akses terhadap peluang pelatihan atau mentoring. Hal ini dikuatkan oleh Fajar dan Prasetya (2020) dalam Jurnal Ilmu Sosial dan Perilaku, yang menemukan bahwa pekerja muda dengan jejaring luas memiliki akses lebih baik terhadap kegiatan pengembangan diri dan pelatihan keterampilan (L. Sari & Cahya, 2020; Tanjung et al., 2024).

Pengaruh Kompetensi terhadap Peluang Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap peluang kerja (T-statistic = 1,683; P-value = 0,093), sehingga hipotesis ditolak. Meskipun secara teoritis kompetensi merupakan kriteria penting dalam seleksi tenaga kerja, hasil ini menunjukkan bahwa faktor lain seperti jaringan atau kebutuhan pasar mungkin lebih dominan. Namun demikian, Ariani dan Setiawan (2020) dalam Jurnal Industri dan SDM menunjukkan bahwa kompetensi yang kuat tetap menjadi landasan utama dalam perekrutan tenaga kerja profesional, terutama di sektor formal.

Pengaruh Batasan Usia terhadap Peluang Kerja melalui Kompetensi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa batasan usia tidak berpengaruh signifikan terhadap peluang kerja

melalui kompetensi (T-statistic = 1,367; P-value = 0,172), sehingga hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompetensi meningkat seiring usia, hal tersebut belum cukup untuk memediasi pengaruh negatif batasan usia terhadap peluang kerja. Penelitian Purnomo dan Sari (2020) dalam Jurnal Psikologi Kerja menyatakan bahwa kompetensi dapat menetralkan diskriminasi usia bila terkomunikasikan secara efektif dalam proses rekrutmen (Jayanti et al., 2021; Mardiana et al., 2024; Saputra et al., 2021).

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Peluang Kerja melalui Kompetensi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peluang kerja melalui kompetensi (T-statistic = 1,462; P-value = 0,144), maka hipotesis ditolak. Ini menunjukkan bahwa kompetensi belum cukup kuat menjembatani hubungan antara pengalaman dan peluang kerja secara tidak langsung. Penelitian Afriani dan Susanto (2021) dalam Jurnal Psikologi dan Ketenagakerjaan menyimpulkan bahwa pengalaman kerja memberikan hasil lebih optimal ketika diiringi peningkatan kompetensi secara terstruktur.

Pengaruh Relasi terhadap Peluang Kerja melalui Kompetensi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa relasi tidak berpengaruh signifikan terhadap peluang kerja melalui kompetensi (T-statistic = 1,493; P-value = 0,136), sehingga hipotesis ditolak. Ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak cukup memperkuat pengaruh relasi terhadap penerimaan kerja. Meski begitu, Wulandari dan Handayani (2020) dalam Jurnal Pemberdayaan Masyarakat menyatakan

bahwa relasi sosial yang dibangun dengan kredibilitas dan keterampilan yang baik cenderung memiliki nilai lebih tinggi di mata perekrut.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh batasan usia, pengalaman kerja, dan relasi terhadap peluang kerja, dengan kompetensi sebagai variabel mediasi pada masyarakat usia produktif di Kecamatan Cikarang Selatan. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SEM-PLS, diperoleh kesimpulan bahwa pengalaman kerja terbukti memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap peluang kerja maupun kompetensi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin besar pula peluang yang dimilikinya untuk mendapatkan pekerjaan, sekaligus meningkatkan kompetensinya.

Sebaliknya, batasan usia dan relasi sosial tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap peluang kerja. Namun, keduanya memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi, yang artinya individu yang lebih muda dan memiliki jaringan sosial yang baik cenderung memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi. Meskipun demikian, kompetensi tidak terbukti secara statistik berpengaruh langsung terhadap peluang kerja, sehingga peran kompetensi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara batasan usia, pengalaman kerja, dan relasi terhadap peluang kerja juga tidak signifikan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicermati. Pertama, pengumpulan data hanya dilakukan di satu wilayah administratif yaitu Kecamatan Cikarang Selatan, sehingga hasilnya tidak serta merta dapat digeneralisasi ke daerah lain dengan

karakteristik demografis dan ekonomi yang berbeda. Kedua, variabel yang digunakan bersifat terbatas pada aspek-aspek tertentu seperti usia, pengalaman kerja, relasi, dan kompetensi tanpa melibatkan faktor eksternal seperti kondisi pasar tenaga kerja atau kebijakan ketenagakerjaan setempat. Keterbatasan ini membuka peluang untuk penelitian lanjutan yang dapat memperluas cakupan wilayah, menambahkan variabel kontekstual, serta menggunakan pendekatan metode campuran untuk memperoleh pemahaman yang lebih holistik.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pencari kerja lebih aktif dalam membangun pengalaman kerja, baik melalui magang, kerja proyek, atau pelatihan praktik. Pemerintah daerah dan pelaku industri juga perlu merancang program peningkatan kompetensi yang berorientasi pada praktik, bukan hanya pelatihan formal. Selain itu, perusahaan sebaiknya mulai mempertimbangkan penghapusan kebijakan batas usia yang terlalu kaku dalam proses rekrutmen, dan lebih menekankan pada kompetensi dan pengalaman kerja sebagai kriteria utama dalam perekrutan tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karier Karyawan pada Wapa di Ume Resort & Spa. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4073–4101. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/45790>
- Afif, H., & N., Z. (2022). Pengaruh Relasi dan Pola Komunikasi Bisnis terhadap Penjualan pada Percetakan Buku CV. Merdeka Kreasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima Indonesia*, 4(1).
- Afriani, R., & Susanto, A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kesiapan Kerja dengan Kompetensi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(1), 55–66.
- Amelia, S. P., Alzahrah, A. P., & Safira, D. (2024). Pengaruh Persyaratan Usia terhadap Peluang Kerja bagi Tenaga Kerja di Indonesia. *Terang: Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum*, 3, 66–75. <https://doi.org/10.62383/terang.v1i3.363>
- Anwar, T. A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Teknisi Indihome PT.Wilayah Telkom Riau Daratan. *Jurnal Sumber Daya Manusia Unggul (JSDMU)*, 1(2), 106–111. <https://doi.org/10.46730/jsdmu.v1i2.19>
- Ariani, D., & Setiawan, R. (2020). Peran kompetensi dalam Meningkatkan Peluang Kerja di Sektor Industri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 75–84.
- Arifin, S., Putra, A., & Hartanto, C. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 1(1), 22–29.
- Arsyad, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Medan. *Journal Economics and Strategy*, 4(2), 55–62. <https://doi.org/10.36490/jes.v4i2.975>
- Awlia, M. R., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2024). Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di CV Duo Pratama Anugrah Bandung. *Bandung Conference Series: Business and*

- Management*, 4(1), 485–491.
<https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.111168>
- Badii'atussholichah. (2022). *Pengaruh Usia dan Pendidikan terhadap Kompetensi Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik*.
- Barat, B. P. S. P. J. (2024). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Bekasi dalam Persentase(%)*.
- Berutu, I. V. N., & H., M. I. (2022). Peran Pengalaman Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dinas Perkebunan Provinsi Sumatra Utara). *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(2), 280–285.
- Company, M. &. (2024). *Skill Development and Workforce Competitiveness*.
- Debora, D., Asbari, M., & Agustini, R. (2023). From Connections to Oppportunities: Pengaruh Personal Networks terhadap Pengembangan Karier. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 311–316.
- Denishtsany, D. R. (2023). *Mengenal Relasi dalam Konteks Interpersonal dan Sosial*. Toffeedev.
<https://toffeedev.com/blog/business-and-marketing/relasi-adalah/>
- Dewi, R., & Setiawati, A. (2021). Batasan Usia dalam Rekrutmen Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kesiapan Kerja dengan Kompetensi sebagai Mediator. *Jurnal Psikologi Dan Pekerjaan*, 12(1), 25–38.
- Diana, N., & Zulfikar, M. (2021). Pengaruh Relasi Sosial terhadap Peluang Kerja di Sektor Industri Manufaktur. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 9(1), 45–55.
- Fajar, A., & Prasetya, R. (2020). Pengaruh Relasi Sosial terhadap Peningkatan Kompetensi Kerja di Sektor Perusahaan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 55–65.
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Safi, M. A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Umur, Jenis Kelamin, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Jurnal Sahmiyya*, 2(1), 198–204.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd (ed.)). Sage Publications.
- Hani, S. R. (2023). Clustering Data Pencari Kerja menurut Tingkat Pendidikan Menggunakan Algoritma K-Means. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 1–14.
<https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12217>
- Haryanto, M., & Sulastri, T. (2021). Relasi Sosial dan Pengaruhnya terhadap Kompetensi di Dunia Kerja. *Jurnal Psikologi Dan Perilaku Kerja*, 13(1), 23–35.
- Henseler, J., & Sarstedt, M. (2021). New Developments in Partial Least Squares Path Modeling. *Industrial Management & Data Systems*, 121(1), 5–10.
- Huda, S. N., & Oktaviani, A. W. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Tingkat Penerimaan Pekerjaan di Kalangan Tenaga Kerja Terampil. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 14(1), 55–66.
- Ikbali, N., & A., K. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi Universitas Riau Kepulauan*, 9(3), 549–563.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman kerja dalam Meningkatkan Kinerja

- Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Indonesia, K. K. R. (2023). *Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia*.
- Jayanti, R., Haryono, D., & G., S. (2021). Analisis Manajemen Produksi Tepung Tapioka di PT Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah. *Journal of Agribusiness Science*, 9(2), 294–300.
- Khasanah, W. N. K. (2022). Peran Prospek Kerja dalam Memoderasi Pengambilan Keputusan Mahasiswa memilih Program Studi Pendidikan Akuntansi. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 20, 155–175.
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iss Indonesia. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 273. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12365>
- Lestari, S. P., & P., R. I. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Operasional PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 13(1), 83–91.
- LinkedIn. (2023). *Global Talent Trends 2023*.
- Mailoa, A. (2024). Batasan Usia dalam Rekrutmen: Antara Kebijakan dan Diskriminasi. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 12(1), 45–58.
- Mardiana, E., Lobja, X. E., & Ramadhan, M. I. (2024). Dampak Perkembangan Objek Wisata terhadap Peralihan Pekerjaan dan Peluang Kerja di Kecamatan Tomohon Barat. *GEOGRAPHIA: Jurnal Pendidikan Dan Penelitian Geografi*, 5(1), 48–58. <https://doi.org/10.53682/gjppg.v5i1.4281>
- Mathis, R. L., & J., J. H. (2021). *Human Resource Management: Essential Perspectives* (9th Editio (ed.)). Cengage Learning.
- Muntu, G. F. B. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 143–152.
- Nugroho, A. R., & Pertiwi, H. (2021). Peran Mediasi Kompetensi dalam Hubungan Networking dan Employability Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling*, 7(1), 45–56.
- Nurhidayati, S. E., Marzuki, F., & Iswanto, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Melalui Pengembangan SDM di BPSDM Hukum dan HAM. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 1811–1822.
- Nurwulan, D. R. L., & S., M. (2023). *Komunikasi Relasi Pekerjaan Sosial* (T. Hidayat (ed.)). CV. Kimfa Mandiri. <http://kimfamandiri.or.id>
- Nuryanti, A. (2023). Kebijakan Batasan Usia dalam Rekrutmen dan Implikasinya bagi Tenaga Kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 14(2), 123–135.
- Organization, I. L. (2023). *Peluang dan Tantangan Tenaga Kerja Berpengalaman dalam Pasar Kerja*. ILO.

- https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_899552.pdf
- Prabowo, D., Lestari, S. P., & A., A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(10), 134–144. <https://doi.org/https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i2.2974>
- Prasetyo, B. (2022). *Ketenagakerjaan dan Regulasi Usia dalam Pasar Kerja*. Pustaka Ilmu.
- Prawiyogi, A. G., Sadih, T. L., & Andri Purwanugraha, P. N. E. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Baca Siswa di Sekolah Dasar Anggy. *Basicedu*, 5(1), 446–452.
- Purnomo, A., & Sari, N. (2020). Pengaruh Batasan Usia terhadap Peluang Kerja dengan Kompetensi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 10(3), 134–145.
- Rohmah, S. S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(2), 147–162. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i2.5395>
- Saputra, T. F., Rajuni, D., & Sukiman, S. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja di Provinsi Banten Tahun 2010-2019. *Jurnal Ekonomi-Qu*, 11(1), 37. <https://doi.org/10.35448/jequ.v11i1.11274>
- Sari, L., & Cahya, A. (2020). Relasi Sosial dalam Meningkatkan Peluang Kerja pada Generasi Milenial. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 8(4), 88–97.
- Sari, Y. M. (2020). Pengaruh Usia terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di STKIP Al-Azhar Mandailing Natal. *Jurnal Ilmiah STKIP Al-Azhar Mandailing Natal*, 1(1), 1–10.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Sumajianto, S., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Keterampilan, Komunikasi dan Pengalaman Kerja terhadap Peluang Kerja di Era Pandemi Covid-19 Bagi Warga Urbanisasi di Perumahan Taman Cikarang Indah 2 Blok D. *Journal on Education*, 5(4), 16948–16954. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2900>
- Sutanto, A. (2019). Ketenagakerjaan di Kawasan Industri Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 17(2), 103–112.
- Tanjung, S., Sambodo, H., & Rosiana, M. (2024). Faktor - Faktor yang Memengaruhi Kesempatan Kerja di Indonesia. *Jurnal Ekuilnomi*, 6(2), 150–158. <https://doi.org/10.36985/r818n720>
- Trisdiana, R., Sutrisna, A., Karmila, M., & Tasikmalaya, U. P. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2).
- UCAS. (2024). *Apakah Pengalaman Kerja Penting?* UCAS. <https://www.ucas.com/connect/bl>

- ogs/work-experience-important
- UDIKNAS. (2023). Pentingnya Networking bagi Para Mahasiswa: Membangun Jaringan di Era Digital. In *Universitas Pendidikan Nasional* (Vol. 0361, pp. 9–11). <https://undiknas.ac.id/2023/09/pentingnya-networking-bagi-para-mahasiswa-membangun-jaringan-di-era-digital/>
- Vranciska, E. (2023). Prosiding: Ekonomi dan Bisnis Mahasiswa dalam Memilih Program Studi Akuntansi (Studi Kasus Universitas Buddhi Dharma. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Wulandari, D., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Relasi Sosial terhadap Peluang Kerja dengan Kompetensi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 112–121.