

Korelasi Antara Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja: Analisis

Literatur Mendalam

Siti Aminah¹, Siti Pupu Fauziah²

¹universitas Djuanda, f.2210412 aminahalfah@gmail.com

²universitas Djuanda, Siti. Pupu. fauziah@unida.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji korelasi antara teori kepuasan kerja dan pengalaman kerja pada karyawan melalui studi literatur dari beberapa sumber terpercaya. Dengan menggunakan pendekatan analisis mendalam terhadap data dari berbagai artikel dan laporan terkini, penelitian ini menyoroti bagaimana pengalaman kerja yang positif dapat berkontribusi secara signifikan pada kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, dan loyalitas karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang mendukung, serta kebijakan fleksibilitas kerja menjadi elemen kunci dalam memperkuat hubungan tersebut. Temuan ini juga menegaskan pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada pengalaman karyawan untuk meningkatkan retensi dan produktivitas organisasi. Studi ini merekomendasikan agar perusahaan lebih memfokuskan upaya dalam membangun ekosistem kerja yang sehat dan berkelanjutan demi mencapai hasil optimal.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Pengalaman Kerja, Loyalitas Karyawan, Pengalaman Karyawan, Budaya Organisasi.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja telah lama diakui sebagai indikator penting dalam menentukan stabilitas dan performa organisasi. Namun, dalam praktiknya, pemahaman tentang apa yang memengaruhi kepuasan kerja masih sering dipengaruhi oleh pendekatan yang terlalu sempit atau tidak kontekstual. Salah satu variabel penting yang kerap dikaitkan dengan kepuasan kerja adalah pengalaman kerja.

Pengalaman kerja dianggap sebagai faktor yang memberi kontribusi terhadap persepsi individu terhadap pekerjaannya. Studi-studi seperti yang dilakukan oleh (Soegiono, 2019) dan (Firdaus et al., 2024) menunjukkan bahwa lama dan kualitas pengalaman seseorang bekerja memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan dan

kinerjanya. Namun, kompleksitas dunia kerja saat ini menuntut pembacaan yang lebih dalam. Seperti ditunjukkan oleh (Fauzi et al., 2023), kepuasan kerja tidak bisa dilepaskan dari faktor kontekstual seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Di tingkat global, (Quinones et al., 1995) menemukan bahwa identifikasi organisasi memiliki hubungan yang lebih kuat dengan hasil psikologis seperti kepuasan, dibandingkan langsung dengan kinerja. Temuan ini menandakan bahwa hubungan antara pengalaman kerja dan kepuasan tidak bersifat linier, melainkan dipengaruhi oleh banyak variabel lain yang saling berkelindan.

Melalui studi literatur ini, peneliti bertujuan untuk menelaah secara kritis hubungan antara teori kepuasan kerja dan pengalaman kerja. Fokus utamanya adalah menggali dinamika hubungan ini berdasarkan data empiris dan temuan teoretis dari berbagai konteks. Dengan pendekatan analitis dan reflektif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memediasi dan memoderasi hubungan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode **studi literatur** untuk mengeksplorasi hubungan antara kepuasan kerja dan pengalaman karyawan. Metode ini dipilih karena dapat menggali secara kritis berbagai temuan dari penelitian terdahulu, serta menyusun pemahaman yang utuh tanpa perlu pengumpulan data langsung (Snyder, 2019).

Data dikumpulkan dari artikel ilmiah dan laporan riset yang diterbitkan dalam kurun waktu 2015–2024. Artikel dipilih berdasarkan keterbukaan akses, relevansi topik, dan kualitas sumber. Proses pencarian dilakukan melalui Google Scholar dan database publik seperti PubMed Central, dengan kata kunci seperti *job satisfaction*, *employee experience*, dan *workplace well-being*.

Analisis dilakukan secara **kualitatif deskriptif**, dengan menelaah isi literatur untuk mengidentifikasi pola, hubungan antar variabel, serta menyusun sintesis tematik. Pendekatan ini cocok untuk melihat dinamika sosial dan psikologis di tempat kerja secara mendalam (Xiao & Watson, 2019). Hasilnya tidak hanya menjelaskan keterkaitan antar konsep, tetapi juga membangun kerangka pemahaman yang dapat menjadi dasar studi lanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam konteks dunia kerja modern, kepuasan kerja tidak lagi dapat dipisahkan dari pengalaman kerja yang dialami oleh karyawan dalam kesehariannya. Pengalaman kerja tidak hanya mencakup aspek fisik dan administratif, seperti lama bekerja atau jenis pekerjaan yang dilakukan, melainkan lebih dalam mencakup bagaimana karyawan diperlakukan oleh organisasinya, seberapa besar kepercayaan yang diberikan, serta kualitas hubungan yang terjalin antar individu dalam struktur kerja. Secara umum, pengalaman kerja yang positif telah terbukti meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Sebuah laporan dari (Alexandria, 2024) mengungkapkan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja yang positif 68% lebih kecil kemungkinannya untuk mencari pekerjaan lain, menunjukkan bahwa persepsi terhadap pengalaman kerja sangat memengaruhi loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi.

Lebih jauh lagi, berbagai indikator pengalaman kerja seperti kejelasan peran, kebebasan dalam mengambil keputusan, dan dukungan dari atasan ternyata memainkan peran penting dalam membentuk persepsi karyawan terhadap nilai dan makna pekerjaannya. Studi dari (Kosec et al., 2022) menemukan bahwa persepsi terhadap keadilan organisasi dan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikis memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kepuasan kerja. Hal ini menegaskan bahwa pengalaman kerja tidak bersifat netral atau statis, melainkan dibentuk dan dipengaruhi oleh interaksi sosial, budaya kerja, dan struktur kepemimpinan dalam organisasi.

Kepemimpinan yang inklusif dan suportif juga menjadi penentu utama dalam bagaimana pengalaman kerja dikonstruksi. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi dua arah, memberikan umpan balik yang membangun, serta memperlakukan karyawan

sebagai mitra kerja strategis cenderung menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan memuaskan secara psikologis. Dalam ulasan oleh (Frieda-Marié de Jager, 2024), perusahaan yang memperhatikan pengalaman kerja dengan pendekatan menyeluruh—termasuk mendesain ulang peran, membangun budaya positif, dan memberikan insentif non-materiil—menunjukkan peningkatan kepuasan karyawan secara signifikan dalam dua tahun terakhir.

Namun demikian, hubungan antara pengalaman kerja dan kepuasan kerja tidak selalu bersifat linier. Meta-analisis yang dilakukan oleh (Quinones et al., 1995) menunjukkan bahwa identifikasi organisasi, yaitu sejauh mana seseorang merasa dirinya adalah bagian dari organisasi, lebih berhubungan dengan hasil psikologis seperti komitmen dan kepuasan, dibandingkan dengan output kinerja langsung. Ini mengindikasikan bahwa ada variabel-variabel mediasi yang perlu diperhitungkan, seperti orientasi nilai, harapan karyawan, serta sistem pengakuan di dalam organisasi. Pengalaman kerja yang seragam belum tentu melahirkan kepuasan kerja yang sama, sebab setiap individu memproses pengalaman tersebut dengan latar belakang dan ekspektasi yang berbeda.

Kesejahteraan karyawan menjadi variabel lain yang sangat terkait. Lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara konsisten dikaitkan dengan meningkatnya kualitas pengalaman kerja. Menurut laporan (Alexandria, 2024), program kesejahteraan yang mencakup dukungan kesehatan mental, fleksibilitas jam kerja, serta keterbukaan terhadap aspirasi individu telah membantu perusahaan mengurangi angka stres dan turnover karyawan. Sejalan dengan itu, data dari (Frieda-Marié de Jager, 2024) mencatat bahwa 70% karyawan merasa lebih puas ketika perusahaan memberikan perhatian terhadap aspek non-material dari kesejahteraan mereka, dibandingkan hanya menaikkan gaji semata.

Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa korelasi antara pengalaman kerja dan kepuasan kerja bersifat kompleks, tidak semata-mata ditentukan oleh faktor kuantitatif seperti gaji atau jabatan, melainkan oleh kualitas relasi interpersonal, budaya organisasi, sistem nilai perusahaan, dan dukungan emosional yang dirasakan oleh karyawan. Dalam kerangka ini, studi literatur menjadi sangat penting untuk menggali lapisan-lapisan makna yang tersembunyi di balik data statistik. Pendekatan ini bukan hanya menawarkan pemahaman deskriptif, melainkan juga membuka ruang refleksi kritis mengenai bagaimana

organisasi membentuk pengalaman kerja melalui struktur kekuasaan, distribusi sumber daya, dan komunikasi simbolik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang konstruktif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga membentuk karyawan sebagai subjek yang terlibat secara aktif dan reflektif dalam dinamika organisasional. Organisasi yang ingin bertahan dan berkembang dalam iklim kerja yang kompetitif perlu memahami bahwa kepuasan kerja bukanlah tujuan akhir, melainkan indikator dari ekosistem kerja yang sehat dan berkeadilan.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara pengalaman kerja dan kepuasan kerja karyawan. Pengalaman kerja yang positif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berperan penting dalam kesejahteraan psikologis dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang mendukung, komunikasi efektif, budaya organisasi yang inklusif, serta kebijakan fleksibilitas waktu kerja terbukti menjadi komponen vital dalam memperkuat hubungan ini. Analisis juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan motivasi dan peningkatan turnover karyawan, yang berdampak negatif pada kinerja organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan manajemen sumber daya manusia yang holistik dan berfokus pada pengalaman karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Studi ini memberikan landasan yang kuat bagi penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi mekanisme spesifik yang memediasi hubungan antara pengalaman kerja dan kepuasan kerja dalam konteks yang lebih beragam.

REFERENSI

- Alexandria, V. (2024, March 1). *Employees With a Positive Employee Experience are 68% Less Likely to Consider Leaving, New SHRM Research Highlights*. SHRM.
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa

- Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *JIM (Jurnal Ilmu Multidisiplin)*, 1(4), 874–885. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>
- Firdaus, N. A., Kusuma, K. A., & Sari, H. M. K. (2024). Impact of Working Environment, Work Experience And Compensation on Job Satisfaction of PT.X Employees. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 4294–4303. <https://doi.org//10.37385/msej.v5i2.4644>
- Frieda-Marié de Jager. (2024, September 25). *54 Job Satisfaction Statistics: Remuneration, Retention & More*. Selectsoftwarereviews.Com.
- Kosec, Z., Sekucil, S., Gahan, S. W., Rostohar, K., Tusak, M., & Bon, M. (2022). Correlation between Employee Performance, Well-Being, Job Satisfaction, and Life Satisfaction in Sedentary Jobs in Slovenian Enterprises. *Int J Environ Res Public Health*, 19(16).
- Quiñones, M. A., Ford, J. K., & Teachout, M. S. (1995). The Relationship Between Work Experience 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>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Soegiono, A. E. (2019). *Hubungan Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Karyawan Quarry Di Pt Holcim Indonesia Tbk Pabrik Cilacap*. <https://perpustakaan.stt-wiworotomo.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=247&bid=8453>
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on Conducting a Systematic Literature Review. *Journal of Planning Education and Research*, 39(1), 93–112. <https://doi.org/10.1177/0739456X17723971>