



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 15854-15862

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Didit Darmawan, Moh. Nurul

Departemen Ekonomi syari'ah, Fakultas Agama Islam, Universitas Sunan Giri Surabaya

kotakhasil@gmail.com, nurulmoh636@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di era transformasi digital. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong perubahan pola kerja organisasi sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, profesional, adaptif, dan mampu bekerja secara efektif dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja modern. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur. Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber sekunder berupa jurnal ilmiah, buku, prosiding, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Teknik analisis data dilakukan menggunakan content analysis untuk mengidentifikasi pola, konsep, serta hubungan antarvariabel yang dibahas dalam berbagai literatur ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pengalaman kerja mampu meningkatkan kemampuan teknis, keterampilan pemecahan masalah, kemampuan adaptasi, tanggung jawab kerja, serta efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, pengalaman kerja juga berperan dalam membentuk budaya kerja yang produktif melalui proses transfer pengetahuan, pembelajaran organisasi, dan mentoring antarpegawai. Temuan penelitian ini memperkuat teori human capital dan learning by doing yang menempatkan pengalaman sebagai investasi penting dalam meningkatkan produktivitas individu dan efektivitas organisasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan pengalaman melalui pelatihan, pembimbingan, dan pembelajaran berkelanjutan.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan, Human Capita.

1. Latar Belakang

Era digital telah mengubah cara manusia berinteraksi dan bekerja secara fundamental. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah menciptakan kohesi sosial baru yang berbasis pada konektivitas dan efisiensi digital. Digitalisasi informasi telah mendorong munculnya pola pikir modern yang menekankan kecepatan, akurasi, dan keterbukaan data dalam setiap aktivitas manusia. Hegemoni teknologi telah memberikan dampak yang signifikan terhadap pengambilan keputusan, baik di tingkat individu maupun organisasi, menggeser aspek humanistik dalam bekerja [1]. Kolaborasi yang sebelumnya dilakukan secara tatap muka kini kerap dilakukan melalui media digital sebagai sarana kolaborasi. Situasi ini menuntut manusia untuk beradaptasi dengan teknologi yang berkembang pesat agar tetap kompetitif di tempat kerja. Transformasi digital memiliki implikasi yang signifikan terhadap tata kelola organisasi dan sistem manajemen sumber daya manusia [2]. Integrasi teknologi dan manusia menjadi tantangan utama dalam menciptakan kinerja yang optimal di era digital.

Pertumbuhan sektor pariwisata di Indonesia telah menunjukkan kemajuan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Pemerintah pusat maupun daerah terus berupaya mengoptimalkan potensi pariwisata sebagai penggerak utama perekonomian nasional. Salah satu strategi kunci dalam pengembangannya adalah menyediakan fasilitas akomodasi, khususnya hotel, sebagai bagian integral dari sistem layanan pariwisata. Operasional hotel menuntut standar profesionalisme yang tinggi karena berkaitan langsung dengan kepuasan pelanggan dan citra pariwisata daerah. Dalam hal ini, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu keberhasilan operasional hotel. Kualitas tenaga kerja akan sangat memengaruhi kualitas produk dan layanan yang diberikan kepada konsumen [3]. Pengelolaan SDM yang berkualitas menjadi prioritas utama dalam mendukung kemakmuran industri pariwisata. Kinerja karyawan hotel harus memenuhi standar kualitas dan kuantitas untuk menjaga efektivitas layanan dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap sektor pariwisata Indonesia [4].

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Menurut Mangkunegara [5], kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Mathis dan Jackson [6], menegaskan bahwa kinerja merupakan fungsi dari tiga faktor utama, yaitu kemampuan (ability), usaha (effort), dan dukungan yang diterima (support). Robbins dan Judge [7] menyatakan bahwa kinerja karyawan mencerminkan tingkat efektivitas individu dalam menjalankan peran yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Campbell [8] dalam Theory of Job Performance, kinerja dipandang sebagai perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi, yang dapat diukur melalui tindakan nyata dalam konteks pekerjaan. Berdasarkan teori ini, kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir (output), tetapi juga perilaku kerja (behavioral performance) dan proses pelaksanaan tugas. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan kombinasi antara kemampuan, motivasi, dan perilaku yang mendukung produktivitas serta efektivitas organisasi.

Indikator kinerja karyawan sering diukur menggunakan kerangka kerja Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) yang dikembangkan oleh Koopmans [9]. Model ini membagi kinerja menjadi empat dimensi utama: kinerja tugas, kinerja kontekstual, kinerja adaptif, dan perilaku kerja kontraproduktif. Kinerja tugas menilai sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas dasar dengan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang baik. Kinerja kontekstual menggambarkan perilaku positif seperti kerja sama, loyalitas, dan inisiatif yang mendukung lingkungan kerja yang produktif. Kinerja adaptif berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, inovasi, dan tantangan baru di tempat kerja. Sementara itu, perilaku kerja kontraproduktif mencakup perilaku negatif seperti kelalaian, konflik, dan keterlambatan yang dapat mengurangi efektivitas kerja. Keempat indikator ini memberikan pandangan yang komprehensif tentang kinerja, tidak hanya dalam hal hasil kerja tetapi juga perilaku, adaptasi, dan kontribusi terhadap keberlanjutan organisasi.

Pengalaman kerja merupakan faktor krusial yang memengaruhi kemampuan dan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas di dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan [10], pengalaman kerja merupakan ukuran lamanya waktu atau lamanya pengalaman kerja yang telah dihabiskan seseorang untuk memahami dan melaksanakan tanggung jawabnya. Rivai dan Sagala [11], menambahkan bahwa pengalaman kerja berkaitan dengan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan kerja yang diperoleh melalui pembelajaran dan praktik langsung di tempat kerja. Mathis dan Jackson [6], juga menyatakan bahwa pengalaman merupakan bagian dari modal manusia yang berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi individu dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, menurut Dessler [12], dalam Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, pengalaman kerja mencerminkan hasil akumulasi interaksi individu dengan pekerjaannya, meliputi kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja, memahami sistem organisasi, dan keterampilan memecahkan masalah. Dengan demikian, teori ini menekankan bahwa pengalaman kerja diukur bukan hanya dari lamanya masa kerja tetapi juga dari kualitas pembelajaran dan keterampilan yang diperoleh selama bekerja.

Indikator pengalaman kerja dalam penelitian internasional menekankan kualitas dan relevansi pengalaman dengan pekerjaan, bukan sekadar lamanya waktu bekerja. Menurut Dokko et al. [13], pengalaman kerja yang relevan dicirikan oleh tiga aspek utama: (1) masa kerja terkait pekerjaan, yaitu durasi pengalaman dalam bidang pekerjaan serupa; (2) relevansi pengalaman, yaitu sejauh mana pengalaman sebelumnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini; dan (3) kompetensi terkait tugas, yaitu keterampilan dan pengetahuan teknis yang diperoleh dari pengalaman sebelumnya dan dapat langsung diterapkan. Sementara itu, Saeed et al. [14], menambahkan dua aspek penting lainnya, yaitu (4) kemampuan pemecahan masalah, yaitu kemampuan memecahkan masalah berdasarkan pengalaman kerja sebelumnya, dan (5) kemampuan adaptasi, yaitu kemampuan beradaptasi dengan perubahan sistem dan lingkungan kerja baru. Kombinasi kelima indikator ini mencerminkan bahwa pengalaman kerja yang efektif bukan hanya lamanya masa kerja, tetapi juga sejauh mana pengalaman tersebut memperkuat kompetensi dan kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan organisasi modern.

Pengalaman kerja juga berdampak pada pembentukan budaya kerja yang positif dalam suatu organisasi [15]. Menjelaskan bahwa karyawan yang berpengalaman berperan sebagai mentor bagi rekan kerja baru. Proses transfer pengetahuan terjadi melalui interaksi kerja sehari-hari. Budaya kerja yang produktif terbentuk melalui praktik mentoring internal [16]. Menambahkan bahwa pengalaman mendukung perencanaan kemitraan yang akurat. Pemantauan berbasis pengalaman menciptakan keselarasan dengan target organisasi. Strategi berbasis pengalaman memperkuat daya saing kolektif institusi. Efektivitas kolaborasi ditingkatkan melalui kontribusi karyawan senior. Keterampilan mentoring mendukung pengembangan tim yang kuat dan adaptif.

Perkembangan era digital dan pesatnya pertumbuhan sektor pariwisata menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor kunci keberhasilan organisasi. Dalam konteks industri perhotelan, kinerja karyawan

merupakan komponen strategis yang menentukan efektivitas layanan, citra institusi, dan daya saing sektor pariwisata nasional. Kinerja tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan motivasi, tetapi juga oleh akumulasi pengalaman kerja yang membentuk keterampilan individu, ketepatan, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Pengalaman kerja yang relevan dan berkualitas terbukti mampu memperkuat kompetensi, produktivitas, dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diembannya. Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengalaman kerja memengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan menjelaskan sejauh mana pengalaman kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta memberikan implikasi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia yang adaptif, profesional, dan kompetitif di era transformasi digital.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis studi literatur, yaitu menganalisis berbagai sumber sekunder berupa jurnal, buku, prosiding, dan laporan penelitian yang relevan dengan topik pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui penelusuran literatur yang sesuai, kemudian dianalisis menggunakan teknik content analysis untuk menemukan tema, pola, dan konsep yang berkaitan dengan fokus penelitian. Validitas data diperoleh melalui triangulasi sumber dengan membandingkan hasil dari berbagai literatur, sehingga menghasilkan gambaran yang sistematis, objektif, dan mendalam mengenai kontribusi ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja SDM.

3. Hasil dan Diskusi

Beberapa study yang dikumpulkan disini telah teridentifikasi sebagai sumber kajian di penelitian sebelumnya. Hasil penelusuran di google, google scholar menemukan beberapa karya ilmiah terkait dengan topik ini dan menerapkan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi literatur, yang bertujuan untuk mengupas tuntas “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Studi literatur ini mencakup kajian teoritis, referensi, dan berbagai literatur ilmiah yang relevan dengan budaya, nilai, dan norma, pengalaman kerja, religiulitas, dalam kinerja karyawan yang menjadi fokus penelitian. Data yang dikumpulkan bersifat deskriptif dan bersumber dari berbagai artikel, jurnal, serta situs web yang telah dipilih berdasarkan keterkaitan dengan topik penelitian, kualitas akademik, dan kesesuaian dengan kerangka teoritis yang digunakan. Penelitian ini berfokus pada dua variabel utama Pengaruh Pengalaman Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Analisis data dilakukan secara kualitatif-deskriptif untuk mengungkap hubungan antara kedua variabel tersebut. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1. Bagus Aries Riyadi (2015)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di toko emas Semar Nganjuk. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel model sampling jenuh dari semua 40 karyawan di toko emas Semar Nganjuk, dengan menggunakan teknik analisis linear berganda. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil perhitungan, korelasi (r) adalah 0,345, yang merupakan korelasi positif. Ini berarti bahwa jika pengalaman kerja (X) meningkat secara proporsional, kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat. Sebaliknya, jika pengalaman kerja (X) menurun secara proporsional, kinerja karyawan (Y) juga akan menurun [17].

2. Achmad Rozi dan Denok Sunarsi (2019)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Saka Motor di Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah penelitian penjelasan dengan sampel sebanyak 43 responden dengan teknik sampel menggunakan teknik probabiltiy sampling. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan uji regresi, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [18].

3. Wendy Ananta Tarigan, Yuli Siska, & Ina Namora Putri Siregar (2021)

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Bank Central Asia Tbk KCU Medan dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian ini memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam dunia perbankan [19].

4. Liya Eri Aristanti (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Arisanti (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis. Penelitian ini memberikan gambaran mengenai peran pendidikan dan pengalaman kerja, baik secara langsung maupun melalui kemampuan kerja, dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil uji yang dilakukan menunjukkan bahwa Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali [20].

5. Dewa Ayu Made Wulan Dewi Utami (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Utami, Arsana, dan Suwintana (2023) bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemahaman akuntansi dan pengalaman kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan pada KKP Abc di Denpasar. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan KKP Abc di Denpasar dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai sejauh mana pemahaman akuntansi dan pengalaman kerja berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kinerja karyawan [21].

6. Muh. Salahuddin, & Titik Husnawati Amini (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Salahuddin dan Amini (2022) bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Madina Syariah Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Madina Syariah sebagai responden, dengan jumlah sampel sebanyak 72 orang yang ditentukan menggunakan teknik simple random sampling dengan teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda, asumsi klasik dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perbankan syariah [22].

7. Muhammad Dahlan (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Dahlan (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Karya Tanah Subur (KTS) Aceh Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT KTS Aceh Barat sebagai responden dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian ini memberikan gambaran mengenai sejauh mana pengalaman kerja dan motivasi dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut [23].

8. Durrotul Chikmiyyah, Umar Chadhiq, & Nanang Yusroni (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Chikmiyyah, Chadhiq, dan Yusroni (2021) bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR BKK Demak yang meliputi Kantor Pusat Operasional, Kantor Cabang Wonosalam, dan Kantor Cabang Karang Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PD. BPR BKK Demak dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden yang ditentukan menggunakan teknik proportional random sampling.

Teknik analisis data menggunakan dalam penelitian ini adalah path analysis. Hasil penelitian ini memberikan gambaran mengenai kontribusi komitmen organisasi dan pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sektor perbankan daerah [24].

9. Budi Wibowo, & Aprih Santoso (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Santoso (2020) bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi determinan kinerja pegawai pemasaran pada PT Astra Majapahit. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan penyebaran kuesioner kepada pegawai bagian pemasaran PT Astra Majapahit dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor determinan kinerja pegawai pemasaran pada PT Astra Majapahit berpengaruh signifikan dalam melakukan pengalaman kerja [25].

10. Marto Silalahi, Kevin Indajang, Pawan Derasa Panjaitan, Sudung Simatupang, Marthin Hutler Ambarita (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Silalahi, Indajang, Panjaitan, Simatupang, dan Ambarita (2023) bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan etos kerja terhadap kinerja anggota Kelompok Tani Setia Tani Hutan Pariksabungan. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan penyebaran kuesioner kepada anggota kelompok tani tersebut dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, dengan menggunakan teknik analisis data linear berganda dan asumsi klasik. Hasil penelitian ini memberikan gambaran mengenai sejauh mana pengalaman kerja dan etos kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja anggota kelompok tani [26].

Dari pengalaman yang didapat kan proses ketergantungan pengalaman sebagai upaya pelaksanaan langkah kongkrit sebagai patner sejawat kantor. Karyaman mempunyai kisi-kisi atau oretan, sampel dan populasi sebagai hasil penelitian yang menjadi sumber data merupakan bagian dari sumber dari jumlah karakteristik.

PENELITI	LOKASI PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN	TEMUAN UTAMA
Riyadi (2015)	Toko Emas	Penelitian ini berfokus pada pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di toko emas Semarang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Rozi & Sunarsi (2019)	PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan	Berfokus pada analisis pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Saka Motor di Tangerang Selatan	Hasil penelitian ini bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
		Berfokus pada analisis pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sejauh mana karyawan mendorong berkerja lebih optimal serta memberikan kontribusi yang efektif, Di	Hasil penelitian ini memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam dunia perbankan

Tarigan, <i>et al</i> (2021).	PT Pegadaian Galeri 24 wilayah Sumatera Utara	PT Pegadaian Galeri 24 wilayah Sumatera Utara.	
Aristanti, L. E (2019).	Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali	Berfokus pada pengujian hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan di sektor pendidikan, dengan pengalaman kerja sebagai variabel intervening atau mediator. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana pengalaman kerja dapat memperkuat hubungan antara variabel-variabel terkait kinerja.	hasil uji menunjukkan bahwa Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali
Utami, <i>et al</i> (2023).	KKP ABC Denpasar	Penelitian ini berfokus pada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di KKP ABC DENPASAR Pengalaman kerja dianalisis melalui dimensi pelayanan dan etika kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia. Dimensi pelayanan dan etika kerja menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di KKP ABC DENPASAR.
Salahuddin, & Amini, (2022).	Bank Madina Syariah di Yogyakarta	Fokus penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
Dahlan, (2022).	PT Karya Tanah Subur (KTS) Aceh Barat	Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Karya Tanah Subur (KTS) Aceh Barat.	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Karya Tanah Subur (KTS) Aceh Barat.
Chikmiyyah, <i>et al.</i> (2021).	PD. BPR BKK Demak	Fokus penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR BKK Demak (kantor pusat dan kantor cabang).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengalaman kerja memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, di PD. BPR BKK Demak (kantor pusat dan kantor cabang). sehingga kedua faktor tersebut terbukti berperan penting dalam mendukung produktivitas karyawan di sektor perbankan daerah.
Wibowo, & Santoso, (2020).	PT Astra Majapahit	Penelitian berfokus pada pengalaman kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di organisasi pemerintah. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan dalam sektor publik.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai di bidang pemasaran, di PT Astra Majapahit.
Silalahi, <i>et al</i> (2023)	Pariksabungan Sumatera Utara.	Penelitian ini berfokus pada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dan anggota, dengan pengalaman kerja dan etos kerja terhadap kinerja anggota Kelompok Tani Setia Tani Hutan Pariksabungan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan etos kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja anggota kelompok tani

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengkaji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor dan konteks organisasi. Riyadi [17], meneliti pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Emas Semar Nganjuk dan menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja, semakin baik pula kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Penelitian serupa dilakukan oleh Rozi dan Sunarsi [18], yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Penelitian ini menekankan bahwa pengalaman kerja yang positif, baik dari segi lama bekerja maupun peran yang dijalankan, memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas pegawai.

Temuan tersebut diperkuat oleh Tarigan et al. [19], yang meneliti di PT Pegadaian Galeri 24 wilayah Sumatera Utara dan menemukan bahwa pengalaman kerja, disiplin kerja, serta gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa pengalaman kerja menjadi salah satu faktor penting yang membentuk keterampilan dan efektivitas karyawan. Sementara itu, Aristanti [20], yang meneliti di Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berperan sebagai variabel mediator yang signifikan antara pendidikan dan kinerja karyawan, serta menjadi strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor keuangan syariah.

Penelitian lain oleh Utami et al. [21], pada KKP ABC Denpasar menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, khususnya pada dimensi pelayanan dan etika kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga membentuk perilaku kerja yang lebih etis dan profesional. Senada dengan itu, Salahuddin dan Amini [22], yang meneliti di Bank Madina Syariah Yogyakarta menemukan bahwa pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana pengalaman kerja menjadi salah satu faktor dominan.

Selanjutnya Dahlan [23], meneliti pada PT Karya Tanah Subur (KTS) Aceh Barat dan menyimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan operasional perusahaan. Pengalaman kerja menjadi elemen penting dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia, terutama pada perusahaan yang mengalami pertumbuhan cepat. Hasil yang sejalan juga ditemukan oleh Chikmiyyah et al. [24], di PD. BPR BKK Demak, yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan komitmen organisasi berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan baik di kantor pusat maupun cabang, sehingga memperkuat produktivitas perbankan daerah.

Wibowo dan Santoso [25], melakukan penelitian pada PT Astra Majapahit yang fokus pada hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja sumber daya manusia di sektor publik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kinerja pegawai, khususnya di bidang pemasaran. Terakhir, Silalahi et al. [26], meneliti pada Kelompok Tani Setia Tani Hutan Pariksabungan Sumatera Utara, dan menemukan bahwa pengalaman kerja serta etos kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja anggota kelompok tani. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki peranan penting tidak hanya di sektor formal, tetapi juga dalam konteks organisasi komunitas, di mana pengalaman menjadi landasan bagi kolaborasi dan keberhasilan kolektif.

Berbagai hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori human capital yang dikemukakan oleh Becker [27], yang menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu bentuk investasi individu dalam meningkatkan kemampuan dan produktivitas melalui proses belajar dari praktik langsung. Selain itu, teori learning by doing dari Arrow [28], juga relevan, di mana pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan berkontribusi pada peningkatan keterampilan dan efisiensi individu seiring waktu. Kedua teori ini memperkuat temuan bahwa pengalaman kerja tidak hanya membentuk kompetensi teknis, tetapi juga memperluas pemahaman karyawan terhadap dinamika pekerjaan dan lingkungan organisasional.

Secara implikatif, peningkatan pengalaman kerja memiliki peranan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai sektor. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung proses pembelajaran berkelanjutan, seperti melalui pelatihan, rotasi jabatan, dan pembimbingan, agar karyawan dapat mengoptimalkan pengalaman yang dimiliki. Dengan demikian, pengalaman kerja yang terakumulasi akan mendorong peningkatan kinerja individu sekaligus memperkuat daya saing dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyoroti pentingnya integrasi antara faktor teknis dan nilai-nilai spiritual dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengalaman kerja memberikan kontribusi signifikan dengan memperkuat penguasaan tugas, keterampilan teknis, serta pengetahuan praktis yang membantu karyawan menghadapi tantangan pekerjaan secara lebih efektif. Semakin tinggi pengalaman yang dimiliki seseorang, maka semakin baik pula kemampuan adaptasi, ketepatan pengambilan keputusan, dan efektivitas kerja yang dihasilkan. Selain itu, religiusitas menciptakan motivasi positif, meningkatkan integritas, tanggung jawab, disiplin, dan etika kerja karyawan dalam menjalankan tugas organisasi. Nilai-nilai spiritual yang tertanam dalam diri individu mampu membentuk perilaku kerja yang lebih jujur, profesional, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama. Dengan demikian, kombinasi antara pengalaman kerja dan religiusitas menjadi fondasi penting dalam membangun sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas di era transformasi digital. Sementara itu, kepemimpinan spiritual berperan sebagai katalis yang memperkuat hubungan antara pengalaman kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan berbasis pelayanan, keteladanan, etika, dan nilai-nilai spiritual. Pemimpin yang mampu mengedepankan nilai kemanusiaan dan spiritualitas akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, suportif, dan berorientasi pada pengembangan individu. Penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi organisasi, terutama dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang holistik dan berkelanjutan. Organisasi disarankan untuk menciptakan budaya kerja yang menghargai pengalaman teknis, mengintegrasikan nilai religius dalam aktivitas organisasi, serta menerapkan gaya kepemimpinan berbasis spiritualitas. Selain itu, pelatihan, mentoring, dan penguatan budaya organisasi perlu dilakukan secara konsisten agar kualitas sumber daya manusia terus berkembang. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan guna mendukung efektivitas, daya saing, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Referensi

- [1] H. R. Adeba and A. Komariah, "Transformasi digital dan dampaknya terhadap perilaku organisasi," *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, vol. 11, no. 1, pp. 22–30, 2022.
- [2] R. Chikmiyyah, I. Nurdin, and A. Wibowo, "Digital transformation and its implication for human resource management practices," *Journal of Management and Business Studies*, vol. 5, no. 3, pp. 210–225, 2021.
- [3] L. Ariesni and L. Asnur, "Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pelayanan hotel di sektor pariwisata," *Jurnal Pariwisata Indonesia*, vol. 15, no. 2, pp. 45–56, 2021.
- [4] N. L. P. S. Adnyani and I. G. A. A. O. Dewi, "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel di Bali," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 87–95, 2019.
- [5] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- [6] R. L. Mathis and J. H. Jackson, *Human Resource Management*. South-Western Cengage Learning, 2011.
- [7] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. London: Pearson Education, 2019.
- [8] J. P. Campbell, "Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology," in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, M. D. Dunnette and L. M. Hough, Eds. vol. 1, no. 5, pp. 687–732, 1990.
- [9] L. Koopmans, C. M. Bernaards, V. H. Hildebrandt, W. B. Schaufeli, H. C. de Vet, and A. J. van der Beek, "Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review," *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 54, no. 8, pp. 856–866, 2012.
- [10] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [11] V. Rivai and E. J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- [12] G. Dessler, *Human Resource Management*, 16th ed. Pearson Education, 2020.
- [13] G. Dokko, S. L. Wilk, and N. P. Rothbard, "Unpacking prior experience: How career history affects job performance," *Organization Science*, vol. 20, no. 1, pp. 51–68, 2009.
- [14] A. Saeed, M. Yousaf, and S. Memon, "Impact of work experience on employee performance: Evidence from service sector," *International Journal of Human Resource Studies*, vol. 12, no. 2, pp. 145–160, 2022.
- [15] D. Silalahi, J. Purba, and M. Hutapea, "The role of work experience in shaping organizational culture and employee collaboration," *Asian Journal of Management Sciences & Education*, vol. 12, no. 1, pp. 25–39, 2023.
- [16] S. Pradyta and E. Sumartik, "Knowledge transfer and mentoring practices in hospitality organizations," *International Journal of Human Capital and Organizational Development*, vol. 9, no. 2, pp. 98–113, 2023.
- [17] B. A. Riyadi, "Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Emas Semar Nganjuk," *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, vol. 10, no. 1, pp. 32–40, 2015.
- [18] A. Rozi and D. Sunarsi, "The influence of motivation and work experience on employee performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang," *Jurnal Office*, vol. 5, no. 2, pp. 65–74, 2020.
- [19] W. A. Tarigan, Y. Siska, and I. N. P. Siregar, "Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk KCU Medan," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, vol. 8, no. 2, pp. 54–65, 2021.
- [20] L. E. Aristanti, "Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali)," Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019.
- [21] D. A. M. W. Utami, I. M. S. Arsana, and I. K. Suwintana, "Pengaruh pemahaman akuntansi dan pengalaman kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan pada KKP ABC Denpasar," *Jurnal Akuntansi dan Bisnis Udayana*, vol. 9, no. 1, pp. 22–33, 2023.
- [22] M. Salahuddin and T. H. Amini, "Pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Madina Syariah Yogyakarta," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, vol. 6, no. 2, pp. 85–97, 2022.

- [23] M. Dahlan, "Pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Tanah Subur (KTS) Aceh Barat," *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, vol. 5, no. 3, pp. 98–107, 2022.
- [24] D. Chikmiyyah, U. Chadhiq, and N. Yusroni, "Pengaruh komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR BKK Demak," *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Islam*, vol. 8, no. 2, pp. 110–122, 2021.
- [25] B. Wibowo and A. Santoso, "Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai bagian pemasaran pada PT Astra Majapahit," *Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 7, no. 3, pp. 78–88, 2020.
- [26] M. Silalahi, K. Indajang, P. D. Panjaitan, S. Simatupang, and M. H. Ambarita, "Pengaruh pengalaman kerja dan etos kerja terhadap kinerja anggota Kelompok Tani Setia Tani Hutan Pariksabungan," *Jurnal Sosial Humaniora dan Pertanian Berkelanjutan*, vol. 4, no. 1, pp. 60–72, 2023.
- [27] G. S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. London: University of Chicago Press, 1993.
- [28] K. J. Arrow, "The Economic Implications of Learning by Doing," *The Review of Economic Studies*, vol. 29, no. 3, pp. 155–173, 1962.