

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran SDM akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Menurut Indriati, Hanum, dan Nazhifi (2022) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang terpenting dalam setiap organisasi karena sebagai motor penggerak organisasi.

Salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kinerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan hal penting penentu kinerja perusahaan. Menurut Arifin, Samsul, dan Darmawan (2022) kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian dari penyelesaian kewajiban dan pekerjaan. Menurut Faujin, Wijaya, dan Septi (2021) kinerja karyawan ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas yang dilakukan karyawan dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Hidayat, Syarif, Lubis, dan Majid (2019) mengatakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Menurut Arifin, Samsul, dan Darmawan (2022) pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja merupakan ukuran lamanya masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk memahami dan menjalankan tugas dari suatu pekerjaan. Yasin, Gunawan, Fattah, dan Parenden (2021) mengatakan pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan seorang karyawan akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman.

Literatur merekam hasil-hasil penelitian yang memperkuat argumen bahwa pengalaman kerja seseorang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Dalam

penelitian Fajar, Nur, dan Susanti (2023), Edi dan Sofia (2019) mengatakan bahwasanya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain pengalaman kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut Hidayat, Syarif, Lubis, dan Majid (2019) gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat menentukan jalan roda organisasinya. Sehingga seorang pemimpin diharapkan dapat memilih gaya kepemimpinan yang tepat untuk memimpin organisasinya.

Tidak kalah penting dengan pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja juga perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena berdampak pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja seseorang dapat diasumsikan berupa sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hidayat, Syarif, Lubis, dan Majid (2019) mengungkapkan bahwa setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan kepentingan dan harapan individu. Menurut Prasetyo, Bayu, dan Nugroho (2022) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang positif dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Literatur mencatat banyak bukti-bukti empiris menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya dalam penelitian dari Hermana, Jizat, Areros, dan Tatimu (2023), Hanawidjaya, Sindrawati, Sumiati, dan Barokah (2022) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin puas karyawan pada perusahaan, maka hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berkontribusi pada kinerja seorang karyawan. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang, semakin tinggi kepuasannya, dan semakin positif persepsinya pada pemimpin, semua itu akan mendorong pada peningkatan kinerja.

Namun, peneliti mengidentifikasi adanya gap riset dari penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian Mukmin, Silahul, dan Prasetyo (2021), Haan, Dems, FoEh, dan Manafe, (2022) mengatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Halim (2020) hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Sriadmituma, Sudarno, Nyoto (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Mardiani dan Sepdiana (2021), Lamere, Kirana, dan Welsa (2021) variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ada gap riset terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hal ini menarik untuk menjadi alasan dilakukan penelitian lebih lanjut.

Kepuasan kerja dinilai dapat memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pitriyani, Pitriyani, dan Halim (2020), Uhing dan Yantje (2019) mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Hermana, Jizat, Areros, dan Tatimu (2023), Panjaitan, Lestari, dan Winarno (2019), dan Hanawidjaya, Sindrawati, Sumiati, Barokah (2022) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut, maka peneliti mengidentifikasi adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Identifikasi didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Efendi, Suryono, dan Winenriandhika (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki efek mediasi penuh (*full mediation*) terhadap kinerja karyawan.

Disisi lain, kepuasan kerja dinilai dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, Syarif, Lubis, dan Majid (2019), Jopanda dan Hendri (2021) mengungkapkan adanya pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mukmin, Silahul, dan Prasetyo (2021) menyatakan kepuasan kerja merupakan variabel intervening antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Sehubungan dengan latar belakang di atas dan adanya gap riset dari hasil penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan judul yang diberikan, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ?
6. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ?
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja
5. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

6. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
7. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat membantu untuk lebih memahami bagaimana pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap kinerja karyawan melalui mekanisme kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini dapat memperkaya teori-teori yang ada di bidang manajemen, psikologi organisasi dan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat membantu para pemimpin mengidentifikasi cara yang lebih efektif untuk berinteraksi dengan karyawan mereka. Dengan memahami bagaimana gaya kepemimpinan mereka memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja, para pemimpin dapat menyesuaikan pendekatan mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.
- b. Dengan memahami pengalaman kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan berdampak pada kepuasan kerja karyawan organisasi dapat mengambil langkah nyata untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Meningkatkan kepuasan kerja dapat berdampak positif pada produktivitas dan retensi karyawan.