

Pengaruh Work Experience, Disiplin Kerja dan Inovation Work Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Tembakau Indonesia

Oleh:

Muhammad Iqbal Rusdi
Sumartik

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Maret, 2026

Pendahuluan

Industri tembakau memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional melalui kontribusi terhadap ekspor dan penerimaan negara dari cukai hasil tembakau. Meskipun demikian, industri ini menghadapi berbagai tantangan seperti regulasi kesehatan global yang semakin ketat dan isu lingkungan yang menuntut keberlanjutan usaha. PT Mustika Tembakau Indonesia sebagai salah satu perusahaan dalam industri ini turut menghadapi tantangan internal berupa tingkat turnover karyawan sekitar 15%, lebih tinggi dari rata-rata industri manufaktur. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi stabilitas dan kinerja perusahaan.

Data produksi semester pertama tahun 2024 menunjukkan adanya fluktuasi pencapaian target, yang mengindikasikan bahwa stabilitas tenaga kerja belum tentu diikuti oleh stabilitas kinerja. Oleh karena itu, diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini berfokus pada pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia, mengingat ketiga variabel tersebut dinilai memiliki keterkaitan erat dengan peningkatan performa individu maupun organisasi.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- a. Apakah pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mustika Tembakau Indonesia?
- b. Apakah kedisiplinan kerja memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia?
- c. Apakah perilaku kerja inovatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia?
- d. Apakah ketiga variabel, yaitu pengalaman kerja, kedisiplinan, dan perilaku kerja inovatif, secara bersama-sama berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mustika Tembakau Indonesia?

Literatur Riview

Pengalaman kerja merupakan lamanya individu menjalankan tugas yang berkontribusi pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja. Berdasarkan Human Capital Theory dari Gary Becker, pengalaman dan pelatihan merupakan investasi yang meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan standar organisasi, yang menurut Reinforcement Theory dari B. F. Skinner terbentuk melalui sistem penghargaan dan sanksi. Sementara itu, perilaku kerja inovatif menggambarkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan dan menerapkan ide baru, sejalan dengan teori kreativitas Teresa Amabile yang menekankan pentingnya kreativitas dan motivasi intrinsik dalam mendorong inovasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diukur dari aspek kualitas, kuantitas, produktivitas, ketaatan, dan inisiatif. Teori Penetapan Tujuan dari Edwin Locke menjelaskan bahwa tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan performa individu. Berdasarkan kajian teori tersebut, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan perilaku kerja inovatif diasumsikan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deduktif untuk menguji pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia. Populasi penelitian berjumlah 96 karyawan bagian produksi dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis Google Form dengan skala Likert lima poin. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan uji korelasi dan Cronbach's Alpha ($>0,60$) untuk memastikan konsistensi dan ketepatan alat ukur.

Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 26. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap kinerja karyawan.

Hasil

Hasil penelitian pada 96 karyawan bagian produksi di PT Mustika Tembakau Indonesia menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Uji asumsi klasik juga memenuhi persyaratan, di mana data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, autokorelasi, maupun heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan perilaku kerja inovatif juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja.

Secara simultan, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan perilaku kerja inovatif terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengalaman, kedisiplinan, dan kemampuan inovatif yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kualitas, kuantitas, serta produktivitas kerja yang dihasilkan. Dengan demikian, kombinasi ketiga variabel tersebut menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja optimal di lingkungan perusahaan.

Pembahasan

Pembahasan penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia. Temuan ini memperkuat Teori Modal Manusia yang menyatakan bahwa semakin lama masa kerja dan semakin tinggi penguasaan keterampilan, maka semakin meningkat produktivitas karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab kerja mendorong peningkatan hasil kerja. Hal ini sejalan dengan konsep Reinforcement Theory yang menekankan pentingnya sistem penghargaan dan sanksi dalam membentuk perilaku kerja yang konsisten. Selanjutnya, perilaku kerja inovatif juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang mampu menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru cenderung lebih efektif dalam menyelesaikan permasalahan kerja serta meningkatkan efisiensi operasional. Secara keseluruhan, pembahasan menegaskan bahwa kombinasi pengalaman kerja, disiplin kerja, dan perilaku kerja inovatif secara bersama-sama menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memperkuat ketiga aspek tersebut untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

Temuan Penting Penelitian

Temuan penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, sehingga layak digunakan dalam analisis. Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal serta tidak terjadi multikolinearitas, autokorelasi, maupun heteroskedastisitas, sehingga model regresi dinyatakan memenuhi persyaratan statistik. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan perilaku kerja inovatif juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja.

Secara simultan, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan perilaku kerja inovatif terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan pengalaman, kedisiplinan, dan perilaku inovatif menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah memberikan kontribusi praktis bagi PT Mustika Tembakau Indonesia dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan pengalaman kerja, kedisiplinan, dan perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian diharapkan menjadi dasar pertimbangan manajemen dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia serta peningkatan produktivitas perusahaan

Selain itu, penelitian ini juga memberikan manfaat akademis sebagai referensi tambahan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan, menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya, serta memberikan nilai kontribusi ilmiah bagi pihak-pihak yang berkepentingan

Referensi

- [1] unairnews, “Industri Hasil Tembakau bagi Pisau Bermata Dua Bagi Pemerintah,” 2022.
- [2] W. A. Fahmi, “PENGATURAN TERKAIT TEMBAKAU DAN DAMPAKNYA BAGI PERSAINGAN EKONOMI,” pp. 1–12, 2022.
- [3] Sucihatningsih Dian Wisika Prajanti, “DINAMIKA KEBIJAKAN CUKAI HASIL TEMBAKAU DI INDONESIA,” 2020.
- [4] A. Surya, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pembangunan Sektor Pertanian dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Petani di Provinsi Lampung,” *J. Econ.*, pp. 89–141, 2019.
- [5] A. A. Anjani and H. Hasma, “PENGARUH TURNOVER INTENTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SWAKARYA INDAH BUSANA TANJUNGPINANG,” *J. Syntax Admiration*, vol. 3, no. 4, pp. 653–673, 2022, doi: 10.46799/jsa.v3i4.421.
- [6] A. P. Asmara, “Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya,” *J. Akunt. dan Keuang. Indones.*, vol. 5, pp. 123–129, 2019.
- [7] P. P. Nasional et al., “LAPORAN TAHUNAN i PT Mustika Ratu, Tbk.2020,” pp. 1–91, 2019.
- [8] K. N. Jayanti and K. T. S. Dewi, “Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *JEMBA J. Ekon. Pembangunan, Manaj. dan bisnis, Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 75–84, 2021, doi: 10.52300/jemba.v1i2.2986.
- [9] Isnaini Diana Putri Abdullah, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Work Experience Terhadap Kinerja Karyawan,” *BIMA J. Bus. Innov. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 82–94, 2019.
- [10] M. Yunus and W. A. Rocdianingrum, “PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 12, no. 1, pp. 2–19, 2023.
- [11] K. JASMINE, “Pentingnya Disiplin Kerja Pada Perusahaan,” *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, vol. 10, no. September, pp. 18–27, 2019.
- [12] J. K. Siboro and D. S. Syahreza, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan,” *J. PLANS Penelit. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 834–843, 2020, doi: 10.24114/plans.v11i1.9598.

Referensi

- [13] R. H. KHAIRI and S. SYAHRIAN, “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” E-Jurnal Manaj. Trisakti Sch. Manag., vol. 2, no. 3, pp. 11–22, 2022, doi: 10.34208/ejmtsm.v2i3.1558.
- [14] F. Zuhaena and H. Harsuti, “KETERLIBATAN KARYAWAN DAN PERILAKU INOVATIF: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR,” J. Ris. Manaj. Sekol. Tinggi Ilmu Ekon. Widya Wiwaha Progr. Magister Manaj., vol. 8, no. 2, pp. 66–72, 2021, doi: 10.32477/jrm.v8i2.293.
- [15] S. Hadi, A. R. Putra, and R. Mardikaningsih, “Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” J. Baruna Horiz., vol. 3, no. 1, pp. 186–197, 2020, doi: 10.52310/jbhorizon.v3i1.38.
- [16] A. Pradyta and S. Sumartik, “Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Telkom Akses Sidoarjo,” J. Ekon. Bisnis dan Pendidik. ..., vol. 3, no. 4, pp. 215–232, 2023, doi: 10.17977/um066v3i42023p215-232.
- [17] S. N. Manajemen et al., “PENGARUH PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK ROKOK MARGANTARA JAYA TULUNGAGUNG,” pp. 157–161.
- [18] L. Liawati and W. Widowati, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUSTIKA CITRA RASA,” J. Arastirma, vol. 1, no. 2, p. 181, 2021, doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12357.
- [19] P. Terhadap and K. Pengawasan, “PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, KETERAMPILAN, PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN TERHADAP KUALITAS PENGAWASAN KEUANGAN DI BKAD KOTA MANADO,” vol. 21, no. 4, 2020.
- [20] M. S. Anwar, SE, “PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN,” J. Insitusi Politek. Ganesha Medan, vol. 5, no. 2, pp. 352–365, 2022.
- [21] K. Terhadap, K. Karyawan, and P. Pt, “PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA KUPANG,” pp. 579–589, 2019.
- [22] G. S. Becker, “HUMAN CAPITAL A Theoretical and Empirical Analysis , with Special Reference to Education,” 1975.
- [23] F. Y. Glorianismus, N. Maharani, S. D. Watiningsih, T. Ayu, and V. Trevesia, “UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA GEMILANG PRIMA,” J. Ilm. Multi Disiplin Indones., vol. 1, no. 9, pp. 1278–1285, 2023.

Referensi

- [24] Heidelbreg, “Pengalaman Kerja BTU-Kopnatel.pdf,” no. 32, pp. 10–48, 2019.
- [25] Diah Pranitasari and Khusnul Khotimah, “Analisis Disiplin Kerja Karyawan,” *Lentera Bisnis*, vol. 6, no. 1, pp. 113–130, 2021.
- [26] yudi kristanto, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kyoraku Blowmolding,” *J. Soc. Sci. Res.*, vol. 3, pp. 1–17, 2023.
- [27] “Council for Innovative Research,” no. April, 2018.
- [28] D. Rahmat, “ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WAHANA SUKSESINDO UTAMA KABUPATEN SANGGAU,” vol. 7, no. 1, pp. 25–33, 2022.
- [29] R. R. Tico, Y. Adam, A. Amiruddin, and A. Ariawan, “Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo,” *J. Technopreneursh. Econ. Bus. Rev.*, vol. 4, no. 2, pp. 55–65, 2023, doi: 10.37195/jtebr.v4i2.107.
- [30] D. Larassati and T. Rosnani, “Pengembangan Perilaku Kerja Inovatif di Era Transformasi Digital pada Institusi Kesehatan Pemerintah Kota Pontianak Melalui Keterampilan Komunikasi Organisasi,” *Manaj. Bus. Innov. Conf.*, vol. 7, pp. 848–867, 2024.
- [31] N. Triatmoko and Y. Ahyar, “ENGARUH KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN JOB CRAFTING DAN OTONOMI KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI (Studi pada Karyawan PT Nelta Multi Gracia),” *Diponegoro J. Manag.*, vol. 12, no. 1, pp. 1–14, 2023.
- [32] “teori inovation work behavior.pdf.”
- [33] N. S. Wahyuni Nengsih, D. P. Sari, and A. Ramadhanu, “ANALISIS KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN KOMUNIKASI, STRES KERJA, KONFLIK KERJA PT. SUMBAR ANDALAS KENCANA POM MUARA TIMPEH KABUPATEN DHARMASRAYA,” *J. Teknol. Dan Sist. Inf. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 67–73, 2019, doi: 10.47233/jteksis.v1i1.24.
- [34] A. Jazuli, S. Sofiati, and D. Prasetyo, “PENGARUH REMUNERASI, KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PAJAK PADA KANWIL DJP D.I. YOGYAKARTA DI MASA PANDEMI COVID-19,” *J. Ris. Akunt. dan Bisnis Indones.*, vol. 3, no. 2, pp. 652–674, 2023, doi: 10.32477/jrabi.v3i2.728.
- [35] R. Adolph, “18 BAB II TELAAH PUSTAKA 2.1 Kerangka Teoritis KINERJA KARYAWAN,” pp. 1–23, 2019.

Referensi

- [36] E. Locke and G. P. Latham, “A Theory of Goal Setting & Task Performance Self-Regulation,” no. April 1991, 2016, doi: 10.2307/258875.
- [37] N. I. Firdausi, “PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL PROVINSI JAWA TIMUR,” *Kaos GL Derg.*, vol. 8, no. 75, pp. 147–154, 2020.
- [38] S. T. Alifiyah, S. Sumartik, and H. Ubaidillah, “Pengaruh Lingkungan Kerja , Beban Kerja dan Work Experience Terhadap Kinerja Karyawan CV Tri Eka Abadi Sidoarjo,” vol. 8, no. 3, pp. 519–541, 2025.
- [39] سينا ا. , “Latar Belakang قانون,” vol. 2013, no. 2, p. 283, 1386.
- [40] H. Ernanto and S. Hermawan, “Table Of Content Article information Rechtsidee,” *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 14, pp. 6–14, 2022.
- [41] Bachrudin, M. Ali, and Sumartik, “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawankantor Kecamatan Sidoarjo [The Influence Of Work Discipline, Compensation, And Work Environment On Employee Performance In The Sidoarjo District Office] Bachrudin,” *Int. J. Hum. Comput. Stud.*, vol. 3, no. 2, pp. 28–32, 2021, [Online]. Available: www.journalsresearchparks.org/index.php/IJHCS
- [42] A. Akhmala and S. Sumartik, “Effectiveness Transformational Leadership, Compensation, Innovative Work Behavior on Employee Performance,” *Kolok. J. Pendidik. Luar Sekol.*, vol. 12, no. 1, pp. 183–195, 2024, doi: 10.24036/kolokium.v12i1.849.
- [43] F. Fathiyah, Z. Andriani, and F. Fitriaty, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi,” *J. Ilm. Univ. Batanghari Jambi*, vol. 22, no. 3, p. 2269, 2022, doi: 10.33087/jiubj.v22i3.3057.

