

OPTIMIZING EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH EFFECTIVE WORK DISCIPLINE, WORK EXPERIENCE AND WORK ENVIRONMENTAL

Novianto Eko Nugroho^{1*}

noviantoekonugroho@stiesia.ac.id^{1*}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya

ABSTRAK

Salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan distributor rokok elektronik adalah rendahnya *employee performance*, yang mengacu pada efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka sesuai standar organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work discipline*, *work experience* dan *work environment* terhadap *employee performance* di salah satu perusahaan distributor rokok elektronik di area Surabaya. Dalam konteks ini, *employee performance* mencerminkan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan secara optimal dan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan di perusahaan tersebut. Sampel penelitian ditentukan melalui *simple random sampling*, dengan jumlah 66 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 28. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work discipline* nilai sig. sebesar 0,013, *work experience* nilai sig. sebesar 0,008, dan *work environment* nilai sig. sebesar 0,005 berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Uji F dengan nilai sig. sebesar 0,002 menegaskan bahwa model regresi yang menggabungkan ketiga variabel tersebut layak dan mampu menjelaskan variasi *employee performance* secara simultan. Temuan ini menggaris bawahi peran strategis *work environment* dalam meningkatkan *employee performance*, sehingga perusahaan perlu menciptakan *work environment* yang mendukung efektivitas tenaga kerja. Selain itu, perhatian terhadap *work experience* sangat penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dengan memahami keterkaitan antara ketiga variabel ini, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih tepat untuk meningkatkan *employee performance*, sekaligus memastikan stabilitas operasional dan daya saing bisnis dalam industri yang terus berkembang.

Kata kunci : disiplin kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, distributor rokok elektronik

ABSTRACT

One of the main challenges faced by electronic cigarette distributor companies is low employee

performance, which refers to the effectiveness and efficiency of employees in carrying out their duties and responsibilities according to organizational standards. This study aims to analyze the influence of work discipline, work experience, and work environment on employee performance in one of the electronic cigarette distributor companies in the Surabaya area. In this context, employee performance reflects the contribution of employees in achieving company goals optimally and sustainably. This research uses a quantitative descriptive approach, with a population of all employees in the company. The research sample was determined through simple random sampling, with a total of 66 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS version 28 program. The analysis shows that work discipline sig. value of 0.013, work experience sig. value of 0.008, and work environment sig. value of 0.005 have a positive and significant effect on employee performance. The F test with a sig. value of 0.002 confirms that the regression model that combines the three variables is feasible and able to explain variations in employee performance simultaneously. This finding underscores the strategic role of work environment in improving employee performance, so companies need to create a work environment that supports workforce effectiveness. In addition, attention to work experience is crucial in maintaining employee well-being, which contributes to improving overall performance. By understanding the interrelationship between these three variables, companies can design more appropriate strategies to improve employee performance, while ensuring operational stability and business competitiveness in a growing industry.

Keywords:work discipline, work experience, work environment, employee performance, electronic cigarette distributor

1. PENDAHULUAN

Industri rokok elektrik telah mengalami pertumbuhan pesat, mendorong perusahaan untuk berinvestasi dalam inovasi dan teknologi guna menarik konsumen baru, terutama di kalangan generasi muda(Diaz *et al.*, 2025) Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang inovatif, di mana perusahaan menciptakan suasana yang mendukung kreativitas dan produktivitas (Romberg *et al.*, 2021). Program pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja, dengan

fokus pada keterampilan yang relevan dengan teknologi baru(García-Alcaraz *et al.*, 2023). Kesejahteraan karyawan juga menjadi perhatian utama, di mana perusahaan yang menerapkan program kesejahteraan yang baik cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi (Federal Trade Commission, 2021). Selain itu, inovasi dalam produk rokok elektrik tidak hanya menarik konsumen, tetapi juga memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih dalam pengembangan produk baru (Soule *et al.*, 2023). Tantangan regulasi yang dihadapi oleh industry ini

mempengaruhi strategi bisnis dan kinerja karyawan, di mana perusahaan harus beradaptasi dengan kebijakan pemerintah yang terus berubah (HSGAC,2024). Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan terkait inovasi produk dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab, yang berdampak positif pada kinerja mereka(Romberg *et al.*, 2021). Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu dan tim(Bakker dan Demerouti, 2017).Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait inovasi produk dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggungjawab, yang berdampak positif pada kinerja mereka (Han *et al.*, 2024). Dengan demikian, perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja juga berkontribusi pada produktivitas dan kepuasan kerja karyawan (Jones *et al.*, 2019).

Permasalahan perusahaan rokok elektrik terkait dengan peningkatan kinerja karyawan menghadapi tantangan serius, terutama disebabkan oleh perilaku *cyberloafing*, yang dapat mengganggu produktivitas dan reputasi perusahaan (Pindek *et al.*, 2018). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk mencapai kinerja optimal, terutama dalam menghadapi stress kerja yang tinggi yang berkontribusi pada penurunan

produktivitas (Dudija dan Miranti, 2024). Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memperburuk masalah ini, menyebabkan karyawan merasa tidak termotivasi dan kurang terlibat dalam tugas mereka. Untuk mengatasi masalah ini, penerapan tindakan disipliner yang tepat dapat membantu mengurangi dampak negative dari perilaku kontraproduktif seperti *cyberloafing*(Sao *et al.*, 2020). Selainitu, perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung, di mana komunikasi yang terbuka dan transparan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan(Katić *et al.*, 2020).Pelatihan dan pengembangan keterampilan juga penting untuk memastikan karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang (Hameed dan Waheed, 2011).Terakhir, pengelolaan yang baik terhadap penggunaan internet di tempat kerja dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi karyawan(Keltu, 2024).Dengan demikian, perusahaan rokok elektrik perlu fokus pada strategi manajemen yang komprehensif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis yang lebih baik sambil menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif(Omar dan Mahmood, 2020).

Optimalisasi kinerja karyawan di perusahaan distributor rokok elektrik sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang efektif, pengalaman pegawai, dan

faktor lingkungan kerja. Disiplin kerja yang konsisten dapat meningkatkan fokus dan tanggung jawab pegawai sehingga berdampak positif pada performa mereka (Indahing wati dan Nugroho, 2020; Hasibuan 2017; Setianingrum *et al.*, 2023). Pengalaman pegawai berperan penting karena keterampilan teknis dan pemahaman proses distribusi yang lebih baik memungkinkan penyelesaian tugas dengan efisiensi tinggi (Armstrong dan Taylor 2023; Dessler 2020; Kusuma *et al.*, 2019). Lingkungan kerja kondusif seperti kebijakan bebas asap rokok elektrik serta fasilitas pendukung lainnya menciptakan suasana nyaman dan sehat bagi pegawai untuk bekerja secara maksimal (Chandrasekar, 2011; Setia ningrum *et al.*, 2023). Namun demikian, paparan vaping di tempat kerja dapat menurunkan produktivitas non-pengguna akibat gangguan kesehatan fisik maupun psikologis (Ali *et al.*, 2023; Farrell *et al.*, 2022; Harris *et al.*, 2020; Kim *et al.*, 2022; Romberg *et al.*, 2021). Oleh karena itu integrasi antara disiplin ketat berbasis budaya organisasi positif, pemanfaatan optimal atas pengalaman praktis pegawai serta penciptaan lingkungan kerja sehat menjadi strategi utama dalam mengatasi tantangan tersebut guna mengoptimalkan performa tenaga kerja.

Berdasarkan pendahuluan yang telah diuraikan dan dijelaskan oleh peneliti, dengan ini peneliti tertarik untuk mengambil judul "*Optimizing Employee*

Performance Through Work Discipline, Work Experience, and Work Environment".

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work discipline* terhadap *employee performance*, 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work experience* terhadap *employee performance*, 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work environment* terhadap *employee performance* pada salah satu perusahaan distributor rokok elektrik di area Surabaya

2. TEORI DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)

Kinerja karyawan secara teoritis dipahami sebagai konstruk multidimensi (Pulako *et al.*, 2019) yang mencakup aspek tugas (*task performance*), kontekstual (*contextual performance*), dan adaptif (*adaptive performance*), termasuk kontribusi pada *organizational citizenship behaviors (OCB)*. Locke *et al.*, (2020) menekankan perspektif berbasis tujuan, di mana kinerja diukur melalui pencapaian target spesifik yang selaras dengan sasaran organisasi. Sementara itu, Boyatzis *et al.*, (2021) mendefinisikannya sebagai demonstrasi kompetensi yang membedakan performa unggul dari rata-

rata dalam peran tertentu. Curral dan Gomes (2023) memperluas definisi ini dengan memandang kinerja sebagai perilaku terukur yang berkontribusi pada efektivitas organisasi, sedangkan kapabilitas dinamis dan kemampuan adaptif organisasi serta individu sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan demi keunggulan kompetitif (Athamneh dan Jais 2023; Prester, 2023). Robbins dan Judge (2023) menjelaskan bahwa, kinerja pegawai merupakan faktor krusial yang memengaruhi kualitas dan keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja yang optimal dari pegawai akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi serta peningkatan keuntungan secara berkelanjutan. Sebaliknya, kinerja yang kurang memadai dapat berdampak negative dengan menurunkan efektivitas operasional organisasi dan berpotensi menimbulkan kerugian baik secara financial maupun non-finansial.

Berdasarkan berbagai perspektif teoritis, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai suatu konstruk multidimensi yang meliputi pencapaian target-target spesifik, manifestasi kompetensi yang unggul, perilaku yang berkontribusi pada efektivitas organisasi, serta kemampuan individu untuk beradaptasi dan mengelola sumber daya secara dinamis guna mencapai keunggulan kompetitif.

Adapun variabel kinerja karyawan (*employee performance*) terdapat 5 indikator, yaitu (Robbins dan

Judge 2023): kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

Disiplin Kerja (*Work Discipline*)

Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif (Robbins dan Judge, 2023). Selaras dengan hal tersebut, Indahingwati dan Nugroho (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kesadaran serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan secara konsisten guna menciptakan keteraturan dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain itu, Mathis *et al.*, (2019) mengartikan disiplin kerja sebagai mekanisme pengendalian diri yang membantu karyawan menjaga fokus pada pekerjaan serta meningkatkan produktivitas. Sementaraitu, Ivancevich dan Konopaske (2022) menekankan pentingnya disiplin sebagai fondasi budaya organisasi yang mendukung keteraturan serta efisiensi operasional. Terakhir, Luthanset *al.*, (2023) memandang disiplin kerja sebagai kombinasi antara motivasi internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan standar organisasi demi pencapaian hasil optimal.

Variabel disiplin kerja diukur melalui

7 indikator yang berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan di sebuah organisasi. Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa indikator tersebut mencakup: tujuan dan kemampuan, teladan dari pimpinan, balas jasa, pengawasan ketat, penerapan sanksi dan hukuman, ketegasan dalam penegakan aturan, serta hubungan kemanusiaan antar pegawai.

Pengalaman Kerja (*Work Experience*)

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperoleh melalui pelaksanaan tugas secara langsung dalam jangka waktu tertentu (Noe *et al.*, 2020). Selain itu, Arthur dan Rousseau (2001) menegaskan bahwa pengalaman kerja mencakup kumpulan aktivitas dan peran yang berkontribusi pada pengembangan kemampuan adaptif individu. Selanjutnya, DeRue dan Wellman (2009) memandang pengalaman kerja sebagai proses pembelajaran berkelanjutan yang memungkinkan individu untuk mengembangkan kapabilitas profesional melalui interaksi dengan lingkungan kerja. Perspektif lain dari Cappelli dan Keller (2014) menyoroti dimensi modal sosial dalam pengalaman kerja, yaitu jaringan profesional dan hubungan interpersonal yang mendukung kemajuan karier. Terakhir, Tannenbaum *et al.*, (2012) mengartikan pengalaman kerja sebagai kemampuan dan

am individu untuk belajar dari situasi pekerjaan serta beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan lingkungan bisnis guna mempertahankan relevansi kompetensi.

Adapun variabel pengalaman kerja (*work experience*) terdapat 6 indikator, meliputi (Nilsson 2010; Nilsson *et al.*, 2013): kemampuan manajerial, pengembangan keterampilan teknis, adaptasi terhadap perubahan pekerjaan, interaksi sosial di tempat kerja, tingkat tanggung jawab yang diemban, serta pencapaian hasil kerja secara konsisten.

Lingkungan Kerja (*Work environmental*)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di sekitar pekerja yang memengaruhi perilaku, kenyamanan, serta produktivitas karyawan. Menurut Luthans dan Doh (2018), lingkungan kerja mencakup faktor-faktor eksternal seperti budaya organisasi dan hubungan antarpegawai yang membentuk suasana kerja. Greenberg dan Baron (2020), menambahkan bahwa lingkungan ini adalah konteks interaksi sosial antara individu dengan rekan maupun atasan yang berdampak pada perilaku dan kinerja. Schermerhorn Jr. *et al.* (2019), menekankan pentingnya desain lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental untuk meningkatkan efektivitas

organisasi. Sementaraitu, Newstrom dan Davis (2022), menyatakan bahwa lingkungan ideal menggabungkan aspek ergonomisfisik dengan iklim psikologi spositif guna mendorong kreativitas serta kolaborasi. Robbins dan Judge (2023),memperluas definisiini dengan memasukkan kenyamanan sebagai faktorutama dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sedangkan Indahingwati dan Nugroho (2020), menyoroti peranfasilitas kerja, budaya organisasi, hubungan antar pegawai, serta dukungan manajerial sebagai elemen penting dalam menciptakan suasana kondusif di tempatkerja.

Adapun variabel lingkungan kerja (*workenvironmental*) terdapat 5 indikator, yaitu (Robbins dan Judge 2023): kondisifisik, hubungan sosial, budaya organisasi dukungan manajemen dan kesempatan pengembangan.

Hipotesis

Pengaruh *Work Discipline Terhadap Employee Performance*

Temuan penelitian sebelumnya tentang *work discipline* dibuktikan oleh Stor (2024), disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan keterlibatan kerjakaryawan, yang selanjutnya berdampak positif pada kinerja perusahaan. Iskamto *et al.*,(2020) juga menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Selainitu, Wahidah *et al.*, (2024) menemukan bahwa disiplin kerja bersama dengan kepemimpinan

dan beban kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sebuah lembaga penyiaran, menegaskan kedisiplinan sebagai salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas tenaga kerja.Sejalan dengan itu, Nugroho (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada bagianpenjualan di PT Surya Timur Sakti Jatim, terutamaketikadidukung oleh pemberiankompensasi yang tepat.

H₁ :*Work discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*

Pengaruh *Pengalaman Kerja (Work Experience)Terhadap Employee Performance*

Temuan penelitian sebelumnya tentang *pengalaman kerja (work experience)* dibuktikanoleh Ratnawatie *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa pengalaman kerja bersama dengan motivasi kerja secara langsung meningkatkan performa pegawai. Selanjutnya, Harlianto dan Rudi (2023) menegaskan pentingnya pengalaman karyawan dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, Ginting dan Indrawan (2023) menemukan bahwa pengalaman kerja berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui variabel motivasi sebagai mediator.

H₂ :*Pengalaman Kerja (Work*

Experience)
berpengaruh positif dan
signifikan terhadap *employee*
performance

Pengaruh Lingkungan Kerja (*Work Environment*) Terhadap *Employee Performance*

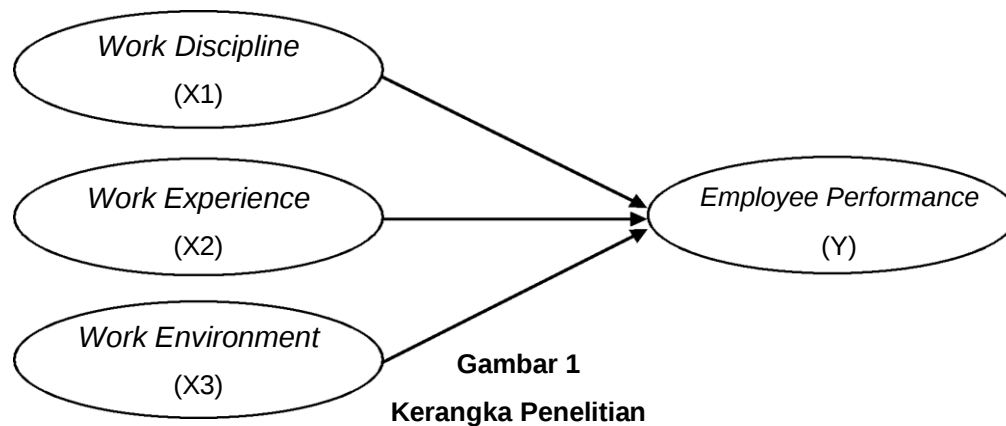
Temuan penelitian sebelumnya tentang lingkungan kerja (*work environment*) dibuktikan oleh López-Cabarcos *et al.*, (2022) mengkaji bagaimana variabel lingkungan kerja fisik dan psiko social serta perilaku kepemimpinan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung—meliputi aspek kenyamanan fisik, komunikasi efektif, serta dukungan sosial—bersama dengan gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan performa pegawai secara signifikan. Selaras dengan itu, Zhenjing *et al.*, (2022) menemukan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja seperti kondisi fisik ruang kerja dan hubungan interpersonal mempengaruhi kinerja melalui mekanisme mediasi seperti motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, Saidi *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif di tempat pemerintahan

daerah berhubungan positif dengan peningkatan produktivitas karyawan melalui pengurangan stres dan peningkatan kenyamanan dalam bekerja.

H₃ : *Lingkungan Kerja (Work Environment)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*

3. METODOLOGI

Metode penelitian dalam artikel ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan populasi seluruh karyawan di sebuah perusahaan distributor rokok elektrik di wilayah Surabaya, sebanyak 195 karyawan. Sampel penelitian sebanyak 66 karyawan dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*, dengan penentuan sampel berdasarkan skala Likert pada instrument kuesioner. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur variabel disiplin kerja (*work discipline*), pengalaman kerja (*work experience*), lingkungan kerja (*work environment*) dan kinerja karyawan (*employee performance*). Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 28.



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Data

Dalam penelitian ini, data diolah dan diuji menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi disiplin kerja (*work discipline*), pengalaman kerja (*work experience*), lingkungan kerja (*work environment*) sedangkan variabel dependen yang menjadi fokus adalah kinerja karyawan (*employee performance*) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 17,215 + 0,149X_1 + 0,224X_2 + 0,358X_3 + e$$

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 28 untuk analisis regresi linier berganda, dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut :

a. Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diuji melalui validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas, ditemukan 23 pernyataan yang diuji. Dengan menggunakan rumus derajat kebebasan (df) = jumlah sampel (n)

dikurangi 2, yaitu $66 - 2 = 64$, diperoleh nilai kritis sebesar 0,244. Artinya, semua pernyataan pada setiap indikator untuk setiap variabel memiliki nilai korelasi (r hitung) yang lebih besar dari nilai r tabel (0,244), sesuai dengan standar yang ditetapkan (Ghozali, 2018). Dengan demikian, variabel-variabel yang diuji, seperti *work discipline*, *work experience* dan *work environment* dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa data mengenai kinerja dan pekerjaan karyawan dapat dipercaya dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Selain itu, hasil uji validitas yang ditampilkan pada Tabel 1 juga memperlihatkan bahwa ke-23 item pernyataan tersebut memenuhi criteria validitas, karena nilai korelasi setiap pernyataan terhadap variabelnya lebih besar dari nilai r tabel 0,244, sesuai dengan rumus $df = n - 2$.

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
----------	------------	-----------	------------

Work Discipline	0,743	0,244	Valid
	0,731	0,244	Valid
	0,762	0,244	Valid
	0,685	0,244	Valid
	0,684	0,244	Valid
	0,782	0,244	Valid
	0,754	0,244	Valid
Work Experience	0,684	0,244	Valid
	0,691	0,244	Valid
	0,631	0,244	Valid
	0,698	0,244	Valid
	0,742	0,244	Valid
	0,836	0,244	Valid
Work Environment	0,705	0,244	Valid
	0,699	0,244	Valid
	0,744	0,244	Valid
	0,726	0,244	Valid
	0,737	0,244	Valid
Employee Performance	0,768	0,244	Valid
	0,733	0,244	Valid
	0,720	0,244	Valid
	0,831	0,244	Valid
	0,782	0,244	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil uji reliabilitas yang tercantum pada Tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini dapat dipercaya karena nilai Cronbach's alpha-nya lebih besar dari 0,6, sesuai dengan standar yang ditetapkan (Ghozali, 2018). Ini berarti setiap pertanyaan dalam kuesioner mampu menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, jika pertanyaan-pertanyaan tersebut diajukan kembali kepada responden, maka jawaban yang diperoleh akan cenderung sama atau sangat mirip dengan jawaban sebelumnya.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Discipline	0,707	Reliabel
Work Experience	0,600	Reliabel
Work Environment	0,847	Reliabel
Employee Performance	0,744	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

b. Koefisien Determinasi

Dengan nilai Koefisien Determinasi

adjusted R-Square (R^2) pada Tabel 3 sebesar 0,179 menunjukkan bahwa variabel independen X1, X2, dan X3 memiliki kontribusi sebesar 17,9% terhadap variabel dependen Y, yang mengindikasikan tingkat hubungan yang tinggi antara variabel-variabel tersebut. Sedangkan sisanya sebesar 82,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, yang mengindikasikan bahwa terdapat faktor eksternal yang berperan dalam variabilitas *employee performance*.

c. Koefisien Korelasi

Hasil yang diperoleh dari nilai koefisien korelasi (R) pada Tabel 3 sebesar 0,347 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel independen X1, X2, dan X3 dengan variabel dependen Y. Nilai positif pada koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang searah, dimana peningkatan variabel independen akan diikuti oleh peningkatan variabel dependen. Hal ini mencerminkan adanya hubungan antara faktor-faktor yang dianalisis dalam model penelitian.

Tabel 3
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.347 ^a	.120	.179	3.0300

a. Predictors: (Constant), Work Discipline, Work Experience, Work Environment

b. Dependent Variable : Employee Performance

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

d. Uji hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini

dilakukan menggunakan uji-t untuk menilai signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil uji, variabel *work discipline* menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,013 \leq 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Selanjutnya, variabel *work experience* juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,08 \leq 0,05$, dan variabel *work environment* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,005 \leq 0,05$, yang keduanya juga signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *employee performance*. Di antara ketiganya, *work environment* memiliki pengaruh paling dominan, ditandai dengan nilai signifikansi terkecil (0,005), yang menunjukkan kekuatan hubungan yang lebih tinggi dengan *employee performance*.

Tabel 4
Hasil Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
1 (Constant)	17.215	7.381	
Work Discipline	.149	.134	.258
Work Experience	.224	.143	.266
Work Environment	.358	.190	.340

a. Dependent Variable: Employee Performance
Sumber : Hasil Olah Data SPSS

e. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Untuk menilai kelayakan model regresi yang menguji pengaruh variabel *work discipline*, *work experience* dan *work environment* terhadap *employee*

performance, digunakan uji F sebagai alat inferensial utama. Uji ini dilakukan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ untuk menguji hipotesis nol bahwa seluruh koefisien regresi variabel independen secara simultan sama dengan nol (tidak berpengaruh). Berdasarkan hasil uji F yang disajikan pada Tabel 5, diperoleh nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,002, yang secara statistik signifikan di bawah threshold 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol ditolak, yang mengindikasikan bahwa model regresi secara simultan memiliki daya prediktif yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu *employee performance*. Hal ini menegaskan bahwa variabel-variabel bebas yang dimasukkan dalam model secara kolektif memberikan kontribusi yang bermakna dalam menjelaskan variasi *employee performance*.

Tabel 5
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.299	3	26,766	8.915	.002 ^b
	Residual	481,033	62	9.183		
	Total	2773,486	65			

a. Dependent Variable: Employee Performance
b. Predictors: (Constant), Work Discipline, Work Experience, Work Environment

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Pembahasan **Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat (Uji t)**

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4, nilai signifikansi uji t menunjukkan bahwa setiap variabel independen, yaitu *work discipline*, *work experience*, dan *work environment*, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee*

performance. Dengan demikian, hipotesis I dalam penelitian ini dapat diterima, yang mengindikasikan bahwa faktor-faktor tersebut berkontribusi secara nyata terhadap *employee performance* (Y) pada karyawan salah satu perusahaan distributor rokok elektrik di area Surabaya.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel *work environment* (X3) memiliki hubungan paling kuat dengan variabel dependen *employee performance* (Y), dengan nilai korelasi sebesar 0,358. Jika dibandingkan dengan variabel independen lainnya, *work discipline* (X1) memiliki korelasi sebesar 0,224, sedangkan *work experience* (X2) memiliki korelasi sebesar 0,149. Dengan demikian, *work environment* (X3) merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan distributor rokok elektrik di area Surabaya.

Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 5, ditemukan bahwa variabel *work discipline*, *work experience*, dan *work environment*, memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance* (Y), dengan nilai F hitung sebesar 8.915 dan tingkat signifikansi 0,002^b. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara statistik

berpengaruh terhadap *employee performance*.

Selanjutnya, hasil uji F yang diperoleh dari pengolahan data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian, penelitian ini mengkonfirmasi bahwa *work discipline*, *work experience*, dan *work environment* secara signifikan mempengaruhi *employee performance* pada karyawan salah satu perusahaan distributor rokok elektrik di area Surabaya.

Temuan dalam penelitian mengenai *work discipline* dan dampaknya terhadap *employee performance* diperkuat oleh studi yang dilakukan oleh Iskanto et al., (2020), yang mengidentifikasi bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Konsistensi hasil ini juga terlihat dalam penelitian Nugroho (2020), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam divisi penjualan di PT Surya Timur Sakti Jatim. Keselarasan antara kedua studi ini menggaris bawahi pentingnya *work discipline* sebagai faktor kunci dalam optimalisasi kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Temuan dalam penelitian mengenai *work experience* dan dampaknya terhadap *employee performance* diperkuat oleh penelitian Ratnawati et al., (2020)

mengidentifikasi bahwa pengalaman kerja, ketika dikombinasikan dengan motivasi kerja, secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya, Harlianto dan Rudi (2023) menegaskan bahwa pengalaman karyawan memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk optimalisasi kinerja secara keseluruhan. Selain itu, temuan dari Ginting dan Indrawan (2023) mengonfirmasi bahwa pengalaman kerja tidak hanya berdampak langsung pada kinerja pegawai, tetapi juga berfungsi sebagai faktor yang diperkuat melalui variabel motivasi sebagai mediator.

Temuan dalam penelitian mengenai *work environment* dan dampaknya terhadap *employee performance* diperkuat oleh penelitian López-Cabarcos *et al.*, (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan studi Zhenjing *et al.*, (2022), yang menyoroti bahwa kondisi fisik ruang kerja serta hubungan interpersonal berperan dalam menentukan efektivitas kerja. Selain itu, hasil penelitian Saidi *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dalam sector pemerintahan daerah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kenyamanan kerja, yang secara keseluruhan berdampak positif

terhadap kinerja individu dalam organisasi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hipotesis dan pengolahan data menggunakan SPSS, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan utama.

1. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *work discipline*, *work experience*, dan *work environment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada karyawan di perusahaan distributor rokok elektrik di Surabaya, yang menegaskan bahwa ketiga faktor tersebut memainkan peran krusial dalam peningkatan kinerja karyawan.
2. Analisis koefisien korelasi mengidentifikasi bahwa variabel *work environment* (X3) memiliki korelasi parsial tertinggi, menjadikannya faktor paling dominan dalam mempengaruhi peningkatan *employee performance* pada karyawan di perusahaan distributor rokok elektrik di Surabaya.
3. Temuan ini secara empiris membuktikan bahwa *work discipline*, *work experience*, dan *work environment* memiliki hubungan signifikan dengan *employee performance* memperkuat pemahaman tentang faktor-faktor organisasi yang berkontribusi terhadap *employee performance* pada karyawan di perusahaan distributor rokok elektrik di Surabaya

6. SARAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis terhadap variabel work discipline, work experience, work environment dan employee performance, penelitian ini menghasilkan beberapa rekomendasi.

1. Temuan menunjukkan bahwa *work environment* berperan strategis dalam meningkatkan *employee performance*, sehingga perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung produktivitas karyawan.
2. Selain itu, perhatian terhadap *work experience* juga diperlukan untuk memastikan kesejahteraan karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.
3. Upaya ini dapat membantu membangun *work discipline* yang lebih baik serta menciptakan kondisi kerja yang mendukung efektivitas tenaga kerja.

REFERENSI

- Ali, N., Xavier, J., Engur, M., Pv, M., & de la Serna, J. B. (2023). The impact of e-cigarette exposure on different organ systems: A review of recent evidence and future perspectives. *Journal of Hazardous Materials*, 457, 131828.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press.
- Asmara Indahingwati, S. E., Nugroho, N. E., & SE, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka.
- Athamneh, M. H. A., & Jais, J. (2023). Analyzing the influence of decision making and effective employee communication on human resource agility in commercial banks: A mediation role for job satisfaction. *Cogent Social Sciences*, 9(1), 2203989.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
- Boyatzis, R. E., Smith, M., & Blaize, N. (2021). Emotional intelligence competencies and leadership effectiveness: Insights from executive coaching practices. *Frontiers in Psychology*, 12, 1178.
- Cappelli, P., & Keller, J. R. (2014). Talent management: Conceptual approaches and practical challenges. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 305–331.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public

- sector organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1–19.
- Curral, L., & Gomes, C. (2023). Job core performance measures. In *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (pp. 1–8). Springer.
- DeRue, D. S., & Wellman, N. (2009). Developing leaders via experience: The role of developmental challenge, learning orientation, and feedback availability. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 859.
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.
- Diaz, M. C., Silver, N. A., Bertrand, A., & Schillo, B. A. (2025). Bigger, stronger and cheaper: growth in e-cigarette market driven by disposable devices with more e-liquid, higher nicotine concentration and declining prices. *Tobacco Control*, 34(1), 65–70.
- Dudija, N., & Miranti, R. (2024). Cyberloafing In The Digital Age, Disrupting Or Enhancing Performance?: Literature Review. *International Journal of Science, Technology & Management*, 5(4), 911–915.
- Farrell, K. R., Weitzman, M., Karey, E., Lai, T. K. Y., Gordon, T., & Xu, S. (2022). Passive exposure to e-cigarette emissions is associated with worsened mental health. *BMC Public Health*, 22(1), 1138.
- Federal Trade Commission. (2021). *E-Cigarette Report for 2021*.
- García-Alcaraz, J. L., J Gil, A., Mataveli, M., & Ibañez Somovilla, L. (2023). Organisational climate and change-orientated behaviour: The mediating effects of employee learning culture and perceptions of performance appraisal. *Instituto de Ingeniería y Tecnología*.
- Ghozali, I. (2018). Application of multivariate analysis with IBM SPSS 25 Program. *Semarang: Diponegoro University Publishing Agency*.
- Ginting, R. P., & Indrawan, M. I. (2023). Effect of Work Experience and Work Facilities on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable Binjai City Department of Transportation. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 281–296.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2020). *Behavior in Organizations*. Pearson Education Inc.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee development and its affect on employee performance a conceptual framework. *International Journal of Business and Social Science*, 2(13).
- Han, E., Lempert, L. K., Vescia, F., & Halpern-Felsher, B. (2024). Concerns Over Vuse e-Cigarette Digital Marketing and Implications for Public Health Regulation:

- Content Analysis. *JMIR Formative Research*, 8(1), e54661.
- Harlianto, J., & Rudi, R. (2023). Promote employee experience for higher employee performance. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(3), 4.
- Harris, N., Gillespie, G. L., & Davis, K. G. (2020). Electronic Cigarettes: Exposure to Secondhand Vapors at a Long-Term Healthcare Company. *Journal of Nursing Education and Practice*, 11(2), 1.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara.
- HSGAC. (2024). *Youth vaping epidemic*.
- Iskamto, D., Yapentra, A., Ansori, P. B., & Jupri, M. (2020). Effect of Working Discipline Toward Performance: An Empirical Investigation. *KnE Social Sciences*, 492–501.
- Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2022). Organizational Behavior and Management. In *McGraw-Hill Education*. (12th ed.).
- Jones, D., Molitor, D., & Reif, J. (2019). What do workplace wellness programs do? Evidence from the Illinois workplace wellness study. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(4), 1747–1791.
- Katić, I., Berber, N., Slavić, A., & Ivanišević, A. (2020). The relations between investment in employees' development and organizational productivity and service quality. *Tehnički Vjesnik*, 27(4), 1077–1083.
- Keltu, T. T. (2024). The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia. *Heliyon*, 10(8).
- Kim, S., Oh, J., Yun, B., Cho, A., Sim, J., & Yoon, J.-H. (2022). Secondhand smoke in the workplace is Associated with Depression in Korean Workers. *Frontiers in Public Health*, 10, 802083.
- Kusuma, A., Lestari, H., & Usman, O. (2019). Influence of motivation work, discipline of work, work environment, cultural organization, and compensation to the performance of employees. *Discipline of Work, Work Environment, Cultural Organization, and Compensation to the Performance of Employees (January 7, 2019)*.
- Locke, E. A., Latham, G. P., & Hass, K. A. (2020). Goal-Setting Theory and Job Performance: 1990-2019. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1099–1112.
- López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance

- through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369.
- Luthans, F., & Doh, J. P. (2018). *International management: Culture, strategy, and behavior*. McGraw-Hill.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2023). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage learning.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2022). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. In *(No Title)* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nilsson, P. (2010). Development and quality analysis of the Work Experience Measurement Scale (WEMS). *Work*, 35(2), 153–161.
- Nilsson, P., Andersson, H. I., & Ejlertsson, G. (2013). The Work Experience Measurement Scale (WEMS): A useful tool in workplace health promotion. *Work*, 45(3), 379–387.
- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2020). *Employee Training & Development*. McGraw Hill-Education.
- Nugroho, N. E. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Di Pt. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Management, Business and Accounting (MBIA)*, 19(1), 109–120.
- Omar, M., & Mahmood, N. (2020). Mediating the effect of organizational culture on the relationship between training and development and organizational performance. *Management Science Letters*, 10(16), 3793–3800.
- Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, 86, 147–152.
- Prester, J. (2023). Operating and dynamic capabilities and their impact on operating and business performance. *Sustainability*, 15(20), 15181.
- Pulakos, E. D., Mueller-Hanson, R., & Arad, S. (2019). The evolution of performance management: Searching for value. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 249–271.
- Ratnawati, E., Sukidjo, S., & Efendi, R. (2020). The effect of work motivation and work experience on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 109–116.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2023). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Romberg, A. R., Diaz, M. C., Briggs, J.,

- Stephens, D. K., Rahman, B., Graham, A. L., & Schillo, B. A. (2021). Vaping in the workplace: Prevalence and attitudes among employed US adults. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(1), 10–17.
- Saidi, N. S. A., Michael, F. L., Sumilan, H., Lim, S. L. O., Jonathan, V., Hamidi, H., & Ahmad, A. I. A. (2019). The relationship between working environment and employee performance. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 5(2), 14–22.
- Sao, R., Chandak, S., Patel, B., & Bhadade, P. (2020). Cyberloafing: Effects on employee job performance and behaviour. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(5), 1509–1515.
- Schermerhorn Jr., J. R., J.G., H., R.N., O., M., U.-B., & A.J., S. (2019). Organizational Behavior. In 13th (Ed.), *Organizational behavior*. Wiley.
- Setianingrum, C., Widjajani, S., Utomo, A. S., & Algifari, A. (2023). The Effect of Discipline and Work Environment on Employee Performance and Job Satisfaction as Mediation Variables. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 6(2), 557–565.
- Soule, E., Bansal-Travers, M., Grana, R., McIntosh, S., Price, S., Unger, J. B., & Walton, K. (2023). *Electronic cigarette use intensity measurement challenges and regulatory implications*. BMJ Publishing Group Ltd.
- Stor, M. (2024). The effects of shaping employee work engagement and job satisfaction on company performance results: the mediating role of HRM outcomes in Central European MNCs. *Central European Management Journal*, 32(3), 490–510.
- Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E., & Cohen, D. (2012). Teams are changing: Are research and practice evolving fast enough? *Industrial and Organizational Psychology*, 5(1), 2–24.
- Wahidah, S. U. N., Siddiq, A. M., Ismail, G. D., & Saputro, A. H. (2024). The influence of leadership, workload, and work discipline on employee performance at XYZ Broadcast Institution. *Journal of Management Science (JMAS)*, 7(1), 516–522.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: a multi-mediation model. *Frontiers in Public Health*, 10, 890400.