

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rocket Chicken Bantul

Rui Restu Ade Nugraha¹, Bangun Putra Prasetya²
Program Studi Manajemen Universitas Widya Mataram

Alamat : Jalan Dalem Mangkubumen, Kadipaten, Kecamatan Kraton, Kota Yogyakarta,
Daerah Istimewa Yogyakarta 55132
Korespondensi email : ruinugraha20@gmail.com

Abstract. *This research aims to analyze the influence of work discipline and work environment on employee performance at Rocket Chicken Bantul. Work discipline is an important factor that reflects employee discipline in carrying out their duties and responsibilities, while the work environment includes physical and non-physical conditions that affect employee comfort and productivity. The research method used was a survey with a questionnaire distributed to 100 respondents who were Rocket Chicken Bantul employees. The data obtained was analyzed using multiple linear regression to determine the influence of these two variables on employee performance. The research results show that work discipline and work environment have a significant influence on employee performance. Work discipline shows a more dominant influence than the work environment. These findings provide important implications for Rocket Chicken Bantul management to improve employee performance through increasing work discipline and improving the work environment.*

Keywords: *Work discipline, work environment, employee performance, Rocket Chicken, Bantul.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rocket Chicken Bantul. Disiplin kerja merupakan faktor penting yang mencerminkan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, sementara lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan non-fisik yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan kuesioner yang disebarkan kepada 100 responden yang merupakan karyawan Rocket Chicken Bantul. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menentukan pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen Rocket Chicken Bantul untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, Rocket Chicken, Bantul.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini dunia bisnis berkembang sangat pesat dalam segala bidang tak terkecuali pada bidang kuliner. Hal ini tentu membuat persaingan antar pelaku bisnis sangat ketat demi mencapai kemenangan. Menjadi perusahaan pemenang yang mampu bertahan dalam suatu pasar dapat diukur dari penerimaan pasar yang terus menyesuaikan kebutuhan dan keinginan konsumen. Kenyataannya menjalani usaha komersial yang dapat bertahan dan menang dalam suatu pasar sangatlah sulit.

Di tengah persaingan dunia usaha kuliner yang perkembangannya sangat pesat, dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan

usahanya. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kedisiplinan kinerja di dalam lingkungannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan penuh harapan sebuah bisnis yang sedang berjalan mampu mencapai tujuan yang tercantum dalam visi misi sebuah organisasi atau perusahaan tersebut.

Aktifitas manusia dalam era globalisasi mengalami peningkatan secara signifikan. Salah satunya adalah industri makanan yang menjadi pokok kebutuhan manusia untuk memenuhi segala aktifitasnya. Industri makanan mengalami perkembangan yang sangat pesat sesuai dengan kebutuhan dan gaya hidup manusia.

Gaya hidup manusia sekarang menginginkan gaya hidup yang praktis dan simpel. Dimana semua perusahaan berlomba-lomba untuk memanjakan konsumennya dengan fasilitas pelayanan yang membuat konsumen merasa nyaman. Gaya hidup seperti itu tidak hanya dinikmati untuk konsumen kelas atas, melainkan konsumen kelas menengah dan konsumen kelas bawah yang tinggal di desa. Dimana konsumen yang berada atau tinggal di desa meniru gaya orang yang tinggal di kota dengan memakan makanan cepat saji, salah satunya adalah *fried chicken*.

Fried chicken berasal dari kata bahasa inggris yaitu kata *fried* yang berarti gorengan dan *chicken* yang artinya ayam. *Fried chicken* adalah ayam goreng tepung yang dikenalkan oleh budaya asing. *Fried chicken* atau ayam goreng memang sudah menjadi menu primadona masyarakat Indonesia. Penggemarnya, mulai anak-anak hingga orang tua, golongan ekonomi menengah bawah sampai kelas atas. Makanan cepat saji berkembang dengan merek internasional, seperti KFC, MCD, CFC, Wendys DLL maupun domestik seperti RFD, quick chicken, Rocket chicken DLL yang tumbuh subur di negara Indonesia. Termasuk ayam goreng berupa gerobak yang berkembang hingga ke perumahan. Rocket Chicken, misalnya. (Medan Tribun News, 2011)

Rocket Chicken didirikan oleh Nurul Atik yang berdiri sejak Februari 2010. Tepat di tahun ke-2, bisnis waralaba ini telah memiliki 128 gerai yang tersebar di Indonesia. Nurul Atik (*owner* rocket chicken) kelahiran Jepara, 25 Juni 1966 ini menggarap potensi market kalangan menengah ke bawah yang selama ini belum bisa tersentuh restoran fast food asing. Perkembangan bisnisnya ini di luar perkiraan Nurul melihat antusiasme masyarakat yang cukup menggembirakan. Baru setahun berjalan, Nurul memiliki 83 mitra dengan sistem waralaba. (Suara Merdeka, 2012)

Rocket Chicken berusaha menyajikan menu makanan yang banyak disukai oleh masyarakat. Keunggulan lain dari waralaba rocket chicken adalah terletak pada bidikan pangsa pasarnya yang menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Dengan sistem dan konsep manajemen yang telah teruji menjadikan Rocket Chicken sebagai usaha yang mempunyai *brand awareness* tinggi, prospektif dan marketable. Melalui proses dan tahapan yang panjang berdirilah gerai-gerai baru di beberapa daerah di Indonesia, mulai dari pulau Jawa hingga beberapa pulau di Nusantara.

Menurut Moehariono (2012), kinerja yaitu penggambaran derajat ketercapaian pelaksanaan suatu program latihan atau pengaturan dalam memahami tujuan, sasaran, visi, dan misi perkumpulan yang dibingkai dalam persiapan esensial suatu perkumpulan. Semakin tinggi tingkat disiplin yang digerakkan oleh seorang pekerja, semakin tinggi presentasi perwakilan, disiplin berdampak pada eksekusi pekerja. Menurut Hasibuan (2017) Disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesiapan individu untuk tunduk pada semua pedoman organisasi dan praktik normal yang relevan. Menurut Envy W (2019) Mengungkapkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik, tentu akan membawa dampak positif bagi karyawan, terutama dalam kemampuan bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Lestari & Afifah, (2021) berpendapat disiplin kerja ialah kesadaran moral pegawai untuk mematuhi semua standar sosial yang berlaku dan peraturan perusahaan. Menurut Wahidah, (2019) Manajer berkomunikasi dengan karyawan melalui penggunaan disiplin kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kesadaran dan memastikan bahwa karyawan bersedia untuk mematuhi semua norma dan aturan sosial dalam organisasi perusahaan. Pada kesimpulannya bahwa disiplin kerja adalah kesadaran moral pegawai untuk mematuhi kebijakan dan prosedur kerja. Putri (2019) menerangkan indikator – indikator disiplin kerja antara lain:

1. Tiba dan berangkat tepat waktu

2. Melakukan segala sesuatu dengan benar
3. Ikuti semua aturan dan peraturan yang berlaku

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut (Estiana et al., 2023) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pernyataan menurut (Yuliantari & Prasasti, 2020) menyatakan Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun pegawai dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan pegawai dapat mengakibatkan pegawai sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (Jalil, 2019) indikator-indikator dari lingkungan kerja adalah meliputi: (1) Suasana kerja; (2) Hubungan dengan rekan kerja; (3) Tersedianya fasilitas untuk karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah umpan balik tentang bagaimana berbagai masalah seperti kelelahan, kekurangan dan potensi dan pada giliran bermanfaat untuk menetapkan tujuan, pelacakan, rencana pengembangan karir terutama organisasi (Sawitri, 2023). peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sehingga pegawai mempunyai tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan (Hadita, 2023). Indikator kinerja karyawan (Nur Safitri & Kasmari, 2022) sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Nitisemita (1992:199) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Berdasarkan hasil penelitian dari Alfian (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan oleh peneliti Hardiansyah (2019), Bawelle dan Sepang (2016) yang menunjukkan hasil yang berbeda dengan menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik hipotesis ketiga yaitu :

H_1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi, suasana atau situasi dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman wajib dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dengan atasan atau sesama rekan kerja. Menurut Kasmir (2016:192) mengemukakan lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau suasana di sekitar lokasi tempat kerja, dimana lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Berdasarkan hasil penelitian Prakoso (2014) dan Aprilia (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian Nabawi (2020), Helmi (2022) menunjukkan hasil berbeda bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik hipotesis kedua yaitu berikut :

H_2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Rocket Chicken Bantul. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Rocket Chicken Bantul yang berjumlah 16 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh. Dalam pengumpulan data yang dilakukan menggunakan data primer, data primer yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 26. Pengukuran variabel

menggunakan Skala Likert: Sangat Setuju (bobot 4), Setuju (bobot 3), Tidak Setuju (bobot 2), dan Sangat Tidak Setuju (bobot 1). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah : uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastitas, uji regresi linier berganda, Uji T dan Uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden Pada Rocket Chicken Bantul berjumlah 16 karyawan, dimana dengan rincian responden yang berjenis kelamin Laki-laki berjumlah 7 orang atau 43.8%, sedangkan responden yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 9 orang atau 56.2%, dengan total keseluruhan responden yaitu 16 atau 100%. Usia responden berusia 17 hingga 24 tahun sebanyak 10 orang atau 62.5%, berusia 25 hingga 34 tahun sebanyak 6 orang atau 37.5%.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji validitas

Variabel	Correction Item-Total Correlation	Hasil
Disiplin kerja 1	0,653	Valid
Disiplin kerja 2	0,830	Valid
Disiplin kerja 3	0,743	Valid
Disiplin kerja 4	0,672	Valid
Disiplin kerja 5	0,766	Valid
Disiplin kerja 6	0,747	Valid
Disiplin kerja 7	0,699	Valid
Disiplin kerja 8	0,529	Valid
Lingkungan Kerja 1	0,712	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,768	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,574	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,627	Valid

Lingkungan Kerja 5	0,574	Valid
Lingkungan Kerja 6	0,710	Valid
Lingkungan Kerja 7	0,601	Valid
Lingkungan Kerja 8	0,721	Valid
Kinerja Karyawan 1	0,713	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,668	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,840	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,702	Valid
Kinerja Karyawan 5	0,658	Valid
Kinerja Karyawan 6	0,788	Valid
Kinerja Karyawan 7	0,803	Valid
Kinerja Karyawan 8	0,541	Valid

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	MeanDisiplinKerja	.585	1.710
	MeanLingkunganKerja	.585	1.710

a. Dependent Variable: MeanKinerjaKaryawan

Berdasarkan tabel diatas, nilai Tolerance 0.585 untuk variabel Disiplin Kerja yaitu > dari 0.10 sedangkan nilai VIF yaitu $1.710 < 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Dan nilai Tolerance variabel Lingkungan Kerja adalah 0.585 yaitu > dari 0.10, sedangkan nilai VIF yaitu $1.710 < 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 3. Uji Normalitas

Variabel Disiplin Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MeanDisiplin Kerja
N		16
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.3438
	Std. Deviation	.36940
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.223
	Positive	.223
	Negative	-.152
Test Statistic		.223
Asymp. Sig. (2-tailed)		.032 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil One Sample Kolmogorov Smirnov Test, nilai Kolmogorov Smirnov Z adalah 0,223, signifikansi 0,032 > 0,05, maka hasil dinyatakan tidak berdistribusi normal karena nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Variabel Lingkungan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MeanLingku nganKerja
N		16
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.4141
	Std. Deviation	.34677
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.098
	Positive	.090
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil One Sample Kolmogorov Smirnov Test, nilai Kolmogorov Smirnov Z adalah 0,098, signifikansi 0,200 > 0,05, maka hasil dinyatakan berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Variabel Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MeanKinerja Karyawan
N		16
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.3906
	Std. Deviation	.36192
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.214
	Positive	.214
	Negative	-.160
Test Statistic		.214
Asymp. Sig. (2-tailed)		.049 ^c

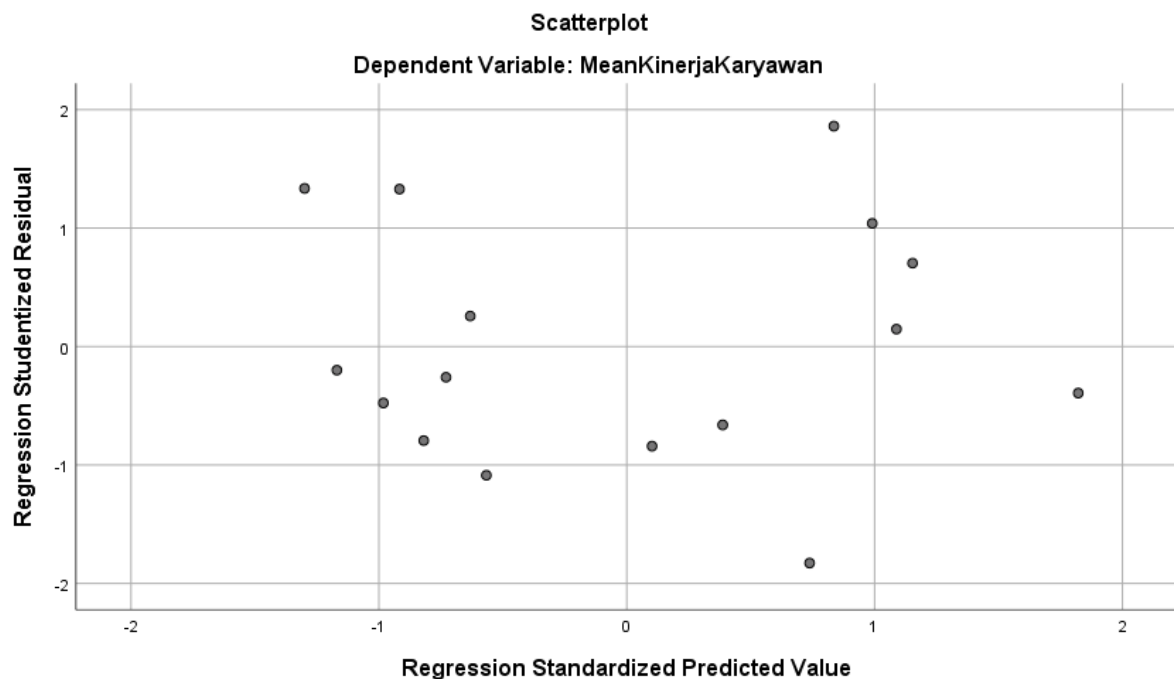
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil One Sample Kolmogorov Smirnov Test, nilai Kolmogorov Smirnov Z adalah 0,214, signifikansi $0,049 < 0,05$, maka hasil dinyatakan tidak berdistribusi normal karena nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik Scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Uji T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.537	.573		.937	.366
	MeanDisiplinKerja	.773	.193	.789	4.003	.002
	MeanLingkunganKerja	.079	.206	.076	.385	.707

a. Dependent Variable: MeanKinerjaKaryawan

Berdasarkan Tabel Coefficients di atas, variabel Disiplin Kerja diperoleh hasil signifikansi 0,002, kurang dari 0,05 yang berarti signifikan dan nilai t adalah 4,003, dan variabel Lingkungan Kerja yaitu diperoleh hasil signifikansi 0,707, lebih dari 0,05 yang berarti tidak signifikan dan nilai t adalah 385. Dari hasil signifikansi variabel Disiplin Kerja secara individu (parsial) signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan atau dapat memprediksi variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel Lingkungan Kerja secara individu (parsial) tidak signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan atau dapat memprediksi variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 5. Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.385	2	.692	15.525	.000 ^b
	Residual	.580	13	.045		
	Total	1.965	15			

a. Dependent Variable: MeanKinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), MeanLingkunganKerja, MeanDisiplinKerja

Berdasarkan hasil Tabel ANOVA atau F test diperoleh nilai F hitung sebesar 15,525 dengan probabilitas (signifikansi) 0,000. Karena hasil signifikansi kurang dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan atau dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rocket Chicken Bantul. Disiplin Kerja cukup untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, karena disiplin kerja yang baik dalam pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas. Jika disiplin baik maka kinerja karyawan baik yang secara langsung mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Disiplin kerja harus ditingkatkan untuk membantu dalam menjalankan tugas.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dari pengujian mengemukakan jika lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rocket Chicken Bantul. Lingkungan kerja cukup mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan kerja menciptakan atmosfer positif sehingga memungkinkan pegawai berkembang secara professional, merasa dihargai, didukung, dan aman dalam melakukan pekerjaan mereka, lingkungan kerja yang nyaman, aman dan sehat. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian ini mengemukakan jika disiplin kerja dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah

1. Variabel Disiplin Kerja secara individu (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan atau dapat memprediksi variabel Kinerja Karyawan.
2. Variabel Lingkungan Kerja secara individu (parsial) tidak signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan atau tidak dapat memprediksi variabel Kinerja Karyawan.
3. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

- Berdasarkan simpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yaitu bagi pihak atasan Rocket Chicken Bantul, agar lebih memperhatikan lingkungan kerja dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Sedangkan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya. Di samping itu, diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalina, R. A., & Khasanah, I. (2015). "Analisis pengaruh persepsi harga, kualitas layanan dan lokasi terhadap keputusan pembelian (studi pada rocket chicken sukorejo kendal)" (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan." *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 2(1), 49-58.
- Aulia, A. (2022). "ANALISIS DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA ROCKET CHICKEN DI HKSAN BANJARMASIN" (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Gratia, C., & Budiyanto, B. (2024). "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA J&T EXPRESS SURABAYA." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(1).
- Jumani, A., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 364-372.
- Pratrian, F. H. (2023). "Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rocket Chichken Kantor Pusat" (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group)." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).