

**"PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS BAGIAN SORTIR PT. TIKI) DI SUKOHARJO"**

**“EFFECT OF WORK DISCIPLINE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK
ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE
(CASE STUDY OF SORTERS SECTOR PT. TIKI)
IN SUKOHARJO”**

Madha Suryansyah Widodo¹⁾, Ambar Wariati, SH, MM, MH²⁾
S1 Manajemen STIE AUB SURAKARTA
e-mail : madha.emo@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuesioner terhadap 40 populasi Karyawan PT. Tiki Bagian Sortir di Sukoharjo yang diambil secara sensus menggunakan teknik sampling jenuh. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa analisis kualitatif dan kuantitatif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, F, dan R². Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa uji validitas dan reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan yang diajukan terbukti valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa penelitian ini terdistribusi secara normal, tidak terjadi multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi pada model regresi. Hasil persamaan koefisien regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus bagian sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo. Hasil uji t menunjukan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus bagian sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo, sedangkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus bagian sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo. Hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan PT. Tiki bagian sortir di Sukoharjo. Hasil uji R² (koefisien determinasi) diketahui bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 56,8% terhadap variabel kinerja karyawan PT. Tiki bagian sortir di Sukoharjo, sedangkan sisanya 43,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, insentif, kompensasi, kompetensi, kepemimpinan dan lain-lain.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Work Discipline, Organizational Commitment and the Work Environment on Employee Performance (Case Study of the Sorting Section of PT. Tiki) in Sukoharjo. This research was conducted using a questionnaire method for 40 populations of PT. Tiki Sorting Section in Sukoharjo taken by census using saturated sampling technique. Then do the analysis of the data obtained in the form of qualitative and quantitative analysis, the classic assumption test, multiple linear regression, t test, F, and R². Based on the results of the analysis shows that the validity and reliability test of all items raised questions proved to be valid and reliable. The classical assumption test results show that this study is normally distributed, there is no multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation in the regression model. The results of the multiple linear regression coefficient equation shows that the variable Work Discipline, Organizational Commitment and the Work Environment has a positive effect on Employee Performance (case study in the sorting section of PT. Tiki) in Sukoharjo. T test results show that Organizational Commitment has a significant effect on Employee Performance (PT Tiki sorting case study) in Sukoharjo, while Work Discipline and Work Environment has no significant effect on Employee Performance (PT Tiki sorting case study) in Sukoharjo. F test results show that there is a significant influence between work discipline, organizational commitment and work environment simultaneously on the performance of employees of PT. Tiki sorting section in Sukoharjo. R² test results (coefficient of determination) note that work discipline, organizational commitment and work environment is able to explain 56.8% of the employee performance variables of PT. The Tiki sorting section is

in Sukoharjo, while the remaining 43.2% is explained by other variables not examined such as organizational culture, incentives, compensation, competence, leadership and others.

Keywords: Employee Performance, Work Discipline, Organizational Commitment, Work environment

PENDAHULUAN

Pentingnya kinerja karyawan juga berlaku pada jasa pengiriman. Perkembangan jasa pengiriman berakibat bertambahnya perusahaan-perusahaan baru yang masuk ke dalam bisnis jasa. Salah satu perusahaan yang bergerak dalam jasa pengiriman ini adalah PT.Tiki Kota Sukoharjo yang merupakan perusahaan jasa pengiriman barang dan logistik yang tersebar luas di Indonesia, yang melayani pengiriman dalam bentuk paket, dokumen, kendaraan, dll. Banyak perusahaan-perusahaan jasa pengiriman yang sedang berkembang. PT.Tiki Kota Sukoharjo sebagai salah satu perusahaan jasa pengiriman barang dan logistik di Indonesia harus mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh pelanggan, sehingga mampu menghadapi persaingan dengan perusahaan lainnya.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin pesat dan terbuka tersebut perusahaan ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas khususnya kinerja karyawan. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka efektifitas dan produktivitas perusahaan akan meningkat, namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka penulis akan melakukan penelitian skripsi dengan judul : **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BAGIAN SORTIR PT. TIKI) DI SUKOHARJO”**.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : a. Apakah ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Bagian Sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo?, b. Apakah ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Bagian Sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo?, c. Apakah ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Bagian Sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo?. Tujuan penelitian ini adalah : a. Untuk mengetahui dan memberi bukti empiris pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo.
b. Untuk mengetahui dan memberi bukti empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo.
c. Untuk mengetahui dan memberi bukti empiris pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo.

METODE

Lokasi dan Obyek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di PT.Tiki Bagian Sortir Di Sukoharjo yang beralamat di Jln. Indronoto No. 11, Kartasura, Sukoharjo, Jawa Tengah, 57165. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Tiki Bagian Sortir Di Sukoharjo.

Populasi

Populasi merupakan seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia. menurut (Sugiyono,2011:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tiki Bagian Sortir Di Sukoharjo yang berjumlah 40 karyawan.

Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo, 2005). Sampel terdiri dari bagian populasi terjangkau yang dapat dipergunakan sebagai subjek penelitian melalui sampling. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010). Untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 20-25 % (Arikunto, 2002). Dalam penelitian ini sampel diambil sebesar 100%.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi yaitu pengamatan langsung di lapangan yang dilakukan untuk mendapat informasi untuk data dari peneliti baik berupa subyek maupun obyek yang terkait.

2. Kuesioner yaitu merupakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Metode ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden. Pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan ini disusun berjenjang berdasarkan skala pengukuran Likert (Sugiyono,2011:93). Skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalis Data
 - b. Uji Multikolinieritas
 - c. Uji Heterokedastisitas
 - d. Autokorelasi

3. Analisis Regresi Linier Berganda
4. Uji Hipotesis
 - a. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)
 - b. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)
 - c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memilih obyek penelitian adalah karyawan PT. Tiki bagian sortir di Sukoharjo. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei-Juli 2019. Untuk memperoleh data mengenai gambaran obyek dari responden (karyawan yang mengisi kuisioner) meliputi : Jenis Kelamin, Usia, Lama Bekerja dan Pendidikan. Dari diskripsi data diri tersebut selanjutnya dilakukan tabulasi, sehingga peneliti memperoleh secara rinci gambaran obyek penelitian untuk menyusun Gambaran Umum Obyek Penelitian.

Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa karyawan PT. Tiki di bagian sortir sukoharjo mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia <30 tahun.

Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas lama bekerja responden adalah 6-10 tahun.

Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK/Sederajat.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan semua variabel dalam penelitian ini adalah valid, karena mempunyai ritem lebih besar dari rtabel.

b. Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien cronbach alpha yang lebih besar dari 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Dari tabel normalitas nilai Kolmogorov-Smirnov 0,618 dan Asymp. Sig. (2-tailed) 0,840 > 0.05 hal ini berarti data terdistribusi secara normal.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa variabel tersebut terbebas dari multikolinieritas karena nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 dan nilai Tolerance > 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat koefisien parameter untuk variabel independen tingkat signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

d. Hasil Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi diatas dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1.962 akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 40 dan jumlah variabel bebas 3, maka di tabel Durbin Watson akan didapat nilai dL 1,338 dan dU 1,658 Sehingga tidak terjadi autokorelasi.

4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Persamaan garis regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 3,985 + 0,239X_1 + 0,224X_2 + 0,176X_3$$

Persamaan garis regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

a = Konstanta sebesar 3,985 hal ini berarti bahwa apabila variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja tetap, kinerja karyawan PT. Tiki di Bagian Sortir Sukoharjo tetap positif karena ada faktor lain diluar ranah yang diteliti.

b1 = Nilai X_1 adalah 0,239, berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tiki bagian sortir di Sukoharjo. Apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi komitmen organisasi dan lingkungan kerja tetap.

b2 = Nilai X_2 adalah 0,224, berarti bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tiki bagian sortir di Sukoharjo. Apabila komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi disiplin kerja dan lingkungan kerja tetap.

b3 = Nilai X_3 adalah 0,176, berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tiki bagian sortir di Sukoharjo. Apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi disiplin kerja dan komitmen organisasi tetap.

b. Hasil Uji t

Uji t Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,106 > 0,05$ yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari pengujian ini adalah hipotesis 1 tidak terbukti.

Uji t Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,011 < 0,05$ yang berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari pengujian ini adalah hipotesis 2 terbukti.

Uji t Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,108 > 0,05$ yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari pengujian ini adalah hipotesis 3 tidak terbukti.

c. Hasil Uji F

Dari hasil uji F didapatkan nilai $F = 18,097$, signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di bagian sortir Sukoharjo.

d. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0,568. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja 56,8%. Sedangkan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. (Misalnya: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dll).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil persamaan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi paling besar diantara variabel lainnya yaitu 0,239, artinya variabel Disiplin Kerja merupakan variabel paling dominan dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan Hasil Uji t, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Bagian Sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo. Sedangkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dari hasil persamaan regresi linier berganda namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo.

3. Dari uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama bahwa variabel Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi hasil uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0,568. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan sebesar 56,8% terhadap variabel Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 43,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 1991. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1-18.
- Aurelia Potu. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 4, Hal. 1208-1218.
- Bejo Siswanto Satrohadiwiryono, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw-Hill.
- Goleman, Daniel. 2005. *Working With Emotional Intelligence*. Terjemahan Alex Tri Kantjono W. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. Hani, 1998. *Manajemen. Edisi 2*. BPFE, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, B.P.F.E UGM, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2009, *Manajemen, Cetakan Duapuluh*, Yogyakarta : Penerbit BPEE.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara Jakarta

- Hasibuan, Malayu S.P 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Badan Penerbit. PT. Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, Dr.A.A Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT.Refika Aditama
- Patricia M. Sahangggamu. 2014 *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*. Jurnal EMBA, Vol. 2, No. 4, Hal. 514-523.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi Versi Bahasa Indonesia*. Edisi Ke Delapan. Penerbit PT. Prenhalindo. Jakarta.
- Robbins, S.P dan T. A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi satu. Cetakan ketujuh Belas . Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* . bandung Ilham Jaya
- Sudarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung PT Refika Aditama
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas.

Tobing, Diana Sulianti K.L. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III* di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.11, Maret 2009: 31-37

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Prasada. Jakarta.

Widi Purnama Sari. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana*. *Jurnal Universitas Dian Nuswantoro Semarang*.

Windy Aprilia Murty. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. *Jurnal STIE-Perbanas Surabaya*