

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Dian Lestari Siregar¹, Evan Rosiska² Anggia Dasa Putri³, Raymond⁴, Mohamad Gita Indrawan⁵

¹ Institut Teknologi dan Bisnis Indobaru Nasional (IIBN), Batam, Indonesia

² Akademi keperawatan bina insani sakti, Kerinci, Indonesia

³ Universitas Putera Batam (UPB), Batam, Indonesia

⁴ Universitas Batam (Uniba), Batam, Indonesia

⁵ Universitas Batam (Uniba), Batam, Indonesia

e-mail: Raymond@univbatam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai, Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti dapat menarik kesimpulan yang sesuai dengan perumusan masalah, yaitu: Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, karena berdasarkan hasil penelitian dilapangan budaya organisasi tidak menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT ABC. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi semakin baik disiplin kerja yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang menjadi lebih baik. Koefisien Determinasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 59,5% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59.5% dan sisanya 40.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini..

Kata kunci: Budaya organisasi; Disiplin kerja; Kinerja

1. Pendahuluan

Sebagai pionir di Daerah industri Pulau Batam, PT ABC memiliki pengalaman dan fasilitas terbesar di kawasan Batam. Dengan pengalaman, fasilitas dan dukungan sumber daya manusia yang handal dan telah teruji di bidangnya, PT ABC memiliki komitmen untuk tetap tampil sebagai yang terbaik dikawasan Batam dalam bidang pelayanan atau jasa. Dalam hal pelayanan, PT ABC menjanjikan komitmen yang profesional, kompetitif dan terpercaya.

Melalui komitmen tersebut, PT.ABC telah dan siap memberikan tingkat kepuasan pelanggan secara maksimal. Dengan komitmen profesionalisme dan penerapan manajemen mutu yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan, PT. ABC tidak saja menjadi pionir tapi juga menjadi yang terbaik di kawasan Batam. dalam mengelola PT.ABC berdasarkan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yang menjadi kaidah dan pedoman bagi penerus Perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Penerapan prinsip ini mengacu pada nilai-nilai *transparency, accountability, responsibility, independency* dan *fairness* yang diperlukan agar perusahaan dapat bertahan dalam menghadapi persaingan global. GCG diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Pedoman Tata Kelola Perusahaan ini mengatur struktur, tata kelola perusahaan, organ pendukung serta proses tata kelola di perusahaan Dalam menjalankan tugasnya PT. ABC didukung oleh sumber daya manusia yang cukup banyak sejumlah 145 karyawan yang terdiri

dari karyawan tetap dan kontrak. Fenomena yang muncul di PT. ABC yang didapat dari hasil dari pengamatan penulis menemukan bahwa kinerja karyawan PT. ABC masih rendah.

Budaya organisasi adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bahagian dari tata kehidupan sehari-hari. Budaya organisasi di PT. ABC masih belum cukup baik dalam penerapan sistem yang diterapkan, hal ini dikarenakan terdapat beberapa sistem yang menghambat pekerjaan di lapangan. Sistem yang terlalu panjang membuat pekerjaan pegawai menjadi tertunda. Sebagai contoh ketika ingin melakukan pengajuan pembelian barang, pegawai harus menunggu cukup lama karena harus melewati tahapan-tahapan yang panjang sehingga pekerjaan di lapangan menjadi tertunda.

Selain budaya organisasi, disiplin pegawai juga merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan masih terdapat pegawai yang tidak memenuhi standar kinerjanya seperti disiplin pegawai dalam kehadiran masuk, selain itu juga disiplin pegawai dalam mengerjakan tugas seperti menginput data, yang mana data yang di input tidak selesai sesuai target pencapaiannya sehingga membuat kinerjanya menurun dan juga merugikan organisasi. Dengan tertundanya menginput data maka tagihan banyak yang tertunda sehingga banyak piutang yang tidak tertagih.

Dengan disiplin yang belum baik maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari latar belakang ini penulis tertarik untuk menyusun karya ilmiah berupa skripsi dengan judul, "Pengaruh Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Terhadap Perusahaan PT. ABC"

2. Kajian Pustaka / Kajian teori

a. Budaya organisasi

Budaya adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bahagian dari tata kehidupan sehari-hari. Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari suatu masyarakat, seperti kebiasaan rajin bekerja, dan kebiasaan ini berpengaruh secara jangka panjang yaitu pada semangat rajin bekerja yang terus terjadi hingga di usia senja, begitu pula sebaliknya jika sudah terbiasa malas dan tidak suka bekerja maka itu juga akan terbawa hingga pada saat menjadi kakek nenek (Fahmi, 2013:49).

Secara lebih lanjut, Robbins dan Judge (2012:512) memberikan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*), yaitu sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Berorientasi pada hasil (*outcome orientation*), yaitu sejauh mana manajemen berfokus kepada hasil dibandingkan dengan perhatian terhadap teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), yaitu sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan efek terhadap anggota-anggota organisasi.
5. Berorientasi kepada kelompok (*team orientation*), yaitu sejauh mana pekerjaan secara kelompok lebih ditekankan dibandingkan dengan pekerjaan secara individu.

6. Agresivitas (aggressiveness), yaitu sejauh mana anggota-anggota organisasi berperilaku secara agresif dan kompetitif dibandingkan dengan berperilaku secara tenang.
7. Stabilitas (stability), yaitu sejauh mana organisasi menekankan status-quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

b. Disiplin kerja

Pengertian Disiplin Kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Hasibuan (2016,:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Hasibuan (2016,:193) Menurut hartatik (2014,:183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

c. Kinerja

Menurut Rivai (2013:309) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pengertian lainnya juga diungkapkan oleh Hamdi dan Bahruddin (2014:32) yang mendefinisikan kinerja unjuk kerja yang menggambarkan hasil kerja oleh pegawai yang ditampilkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2013:67)

Kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2013:170) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Konsep kinerja (performance) dapat didefinisikan sebagai pencapaian sebuah hasil atau *degree of accomplishment*.

Hal ini berarti bahwa kinerja organisasi (*organizational performance*) dapat dilihat dari tingkat sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan kepada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil dari proses dan aktivitas di dalam perusahaan dengan periode waktu yang sudah ditentukan dan menggambarkan sejauh mana perusahaan itu telah mencapai hasil dan dapat dibandingkan dengan hasil kinerja terlebih dahulu

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif sehingga data dalam penelitian adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, seperti data yang berskala ukur interval rasio. Sugiyono (2017:8). Menurut Sugiyono (2017:8), metode penelitian kuantitatif adalah: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Adapun sumber data yang dipakai dalam penelitian ini diperoleh melalui:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan cara membagikan kuisioner selain itu penulis juga melakukan survey langsung di PT.ABC.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan yang berhubungan dengan masalah yang akan dikaji lebih lanjut. Data sekunder diperoleh dari referensi-referensi misalnya dari buku, internet, jurnal, dan sumber-sumber lainnya yang dapat menunjang penelitian ini. Dari buku diperoleh teori-teori tentang (X1) Budaya organisasi, (X2) Disiplin Kerja, dan (Y) Kinerja

Populasi Menurut Sugiyono(Sugiyono, 2016) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Maka untuk itu mengetahui populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT ABC. Data yang didapatkan bahwasannya karyawan PPT ABC sebanyak 145 orang.

Sampel Menurut Sugiyono (2015: 81), sampel adalah bagian dari populasi dengan karakteristik yang dianggap mewakili populasi penelitian. Ukuran sampel merupakan suatu prosedur untuk menentukan besar kecilnya sampel yang diambil. Besarnya sampel bisa dilakukan secara statistik atau estimasi penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan purpose sampling. Menurut Sugiyoni (2017) purpose sampling yaitu pengambilan sampel data berdasarkan kriteria tertentu. Berikut kriteria yang dipilih oleh penulis:

1. Pegawai tetap
2. Pegawai yang bekerja diatas 2 tahun
3. Pegawai yang aktif masih bekerja

Teknik Pengumpulan Data Cara pengumpulan data dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 cara, yaitu melalui studi lapangan dan studi kepustakaan. Berikut penjelasan dari kedua teknik pengumpulan data tersebut:

1. Penelitian Lapangan (Field Research) Untuk melihat kegiatan yang sebenarnya dari masalah yang ada, maka diperlukan penelitian lapangan untuk memperoleh data primer secara langsung dari perusahaan.

Adapun langkah-langkah dalam pengelompokkan data primer dengan cara berikut:

- a. Observasi Observasi merupakan proses memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian (Sugiyono, 2016:197).
- b. Wawancara (interview) Wawancara yaitu proses untuk memperoleh keterangan-keterangan tujuan penelitian dengan cara tanya jawab kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah penelitian (Sugiyono, 2016:188).

c. Kuesioner (angket) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan umum yang akan dipergunakan sebagai dasar apakah responden masuk dalam kriteria atau tidak. Responden diminta untuk menyatakan tingkat persetujuan terhadap pernyataan yang diajukan peneliti atas dasar persepsi masing-masing responden. Jawaban terdiri dari lima pilihan, yakni: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian parameter individu yang disajikan dalam tabel di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,640 + 0,117X_1 + 0,657X_2 + 0,433X_3 + e$$

Dari persamaan regresi dan rumus diatas, maka dapat di uraikan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) untuk persamaan regresi sebesar 0.640 dengan parameter positif. Hal ini berarti gaya hidup (X1), harga (X2) dan promosi (X3) sama dengan 0, maka keputusan pembelian (Y) pada Kasta Coffee Batam sebesar 10.340.
2. Nilai koefisien regresi gaya hidup (X1) adalah 0,117 artinya jika variabel gaya hidup meningkat 1% dengan asumsi variabel harga (X2), promosi (X3) dan konstanta (a) adalah 0 maka keputusan pembelian akan meningkat sebesar 0,117. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya hidup yang diberikan berkontribusi positif terhadap keputusan pembelian.
3. Nilai koefisien regresi harga (X2) adalah 0,657 artinya jika variabel harga meningkat 1% dengan asumsi variabel gaya hidup (X1), promosi (X3) dan konstanta (a) adalah 0 maka keputusan pembelian akan meningkat sebesar 0.657. Hal ini menunjukkan bahwa variabel harga yang diberikan berkontribusi positif terhadap keputusan pembelian.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,640	4,460		,143	,886
	Budaya organisasi	,117	,123	,110	,954	,344
	Disiplin Kerja	,657	,136	,486	4,830	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Tabel 4.13 uji statistik di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X1)

Diketahui nilai signifikansi $0,344 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,954 < 2,002$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Disiplin (X2)

Diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,830 > 2,002$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji signifikansi parsial (Uji t) hipotesis pertama menunjukkan bahwa angka signifikansi variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0.344, dapat diartikan bahwa $0,344 > 0.05$ sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT abc ditolak atau tidak dapat diterima. Berdasarkan hasil questioner yang sudah disebar membuktikan kejadian di lapangan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Wulan Sari (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau, dimana hasil penelitian Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau. Dimana variabel Budaya Organisasi memiliki t hitung sebesar $-2,096$ dan nilai t tabel sebesar 1.65543 , maka nilai t hitung $< t$ tabel ($-2,096 < 1.65543$) dengan nilai signifikan sebesar $0.038 < 0.05$. 4.6.2

Disiplin Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji signifikansi parsial (Uji t) hipotesis kedua menunjukkan bahwa angka signifikansi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.000, dapat diartikan bahwa $0,000 < 0.05$ sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT ABC dapat diterima. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Evawati (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura I” menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti dapat menarik kesimpulan yang sesuai dengan perumusan masalah, yaitu: Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, karena berdasarkan hasil penelitian di lapangan budaya organisasi tidak menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT ABC. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi semakin baik disiplin kerja yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang menjadi lebih baik. Koefisien Determinasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 59,5% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59.5% dan sisanya 40.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini..

Daftar Pustaka

- Indrawan, M. G., & Raymond, R. (2020). Pengaruh Norma Subjektif Dan Return Ekspektasian Terhadap Minat Investasi Saham Pada Calon Investor Pada Program Yuk Nabung Saham Di Kota Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 5(3), 156-166.

- Indrawan, M. G., & Siregar, D. L. (2021). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Smartphone Samsung Di Kota Batam. *Jurnal Ekobistek*, 81-87.
- Indrawan, M. G., & Raymond, R. (2019). Pengaruh Suku Bunga Sertifikat Bank Indonesia dan Nilai Kurs Terhadap Risiko Sitematik Saham Perusahaan Sektor Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 7(1), 78-87.
- Mardika, N. H., & Raymond, R. (2018, October). Analisis Persepsi Masyarakat Dalam Memilih Perbankan Syariah Di Kota Batam. In *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi (SNISTEK)* (No. 1, pp. 115-120).
- Putra, D. G., & Raymond, R. (2019). Pengaruh Dana Pihak Ketiga Dan Kecukupan Modal Terhadap Profitabilitas Pada Bank Riau Kepri Kota Batam. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2).
- Raymond, R. (2018). Peningkatan Kinerja Pemasaran Melalui Pelatihan Perencanaan Bagi Kelompok Usaha Kerajinan Taufan Handrycraft Di Kota Batam. *J-ABDIPAMAS (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(1), 105-110.
- Raymond, R. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemiskinan Di Propinsi Kepulauan Riau. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 2(3), 14-24.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & rahmat Yusran, R. (2023). Pelatihan Pencatatan Biaya Bahan Baku Untuk Meningkatkan Kinerja Keuangan Umkm Ikan Hias: The Training for Recording of Raw Material Costs to Improve the Financial Performance of UMKM Ornamental Fish. *PUAN INDONESIA*, 5(1), 53-62.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *Jursima (Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen)*, 11(1), 129-133.
- Siregar, D. L., Indrawan, M. G., Putri, A. D., Rosiska, E., & Raymond, R. (2023). Development Of Product Packaging Design In Income Increasing Business Group Of Prosper Family (Uppks) Friends Kitchen In Batam City: Pengembangan Desain Kemasan Produk Pada Kelompok Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga Sejahtera (UPPKS) Sahabat Kitchen Di Kota Batam. *PUAN INDONESIA*, 4(2), 279-284.
- UPB, J. I. M. (2017). Pengaruh Likuiditas Dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas Pada PT Indosat Tbk. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 5(1), 110-118.