

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN KEAHLIAN, BUDAYA ORGANISASI,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. REMCO RUBBER INDONESIA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Alda Faronai Desta

NIM : 212022195

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

SKRIPSI

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN KEAHLIAN, BUDAYA ORGANISASI,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. REMCO RUBBER INDONESIA PALEMBANG**

**Diajukan untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Alda Faronai Desta

NIM : 212022195

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alda Faronai Desta
NIM : 212022195
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan dan Keahlian, Budaya Organisasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Palembang, Maret 2026



Alda Faronai Desta

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kemampuan dan Keahlian, Budaya Organisasi dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber
Indonesia Palembang

Nama : Alda Faronai Deeta
NIM : 212022195
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal , April 2026

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si
NIDN : 0205026201

Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si
NIDN : 0220018901

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Barangsiapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga.”

(HR. Muslim)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

❖ **Kedua orang tua tercinta, Ayah dan Ibu**

Sebagai bentuk bakti dan syukur yang tak terhingga atas kasih sayang yang tak pernah surut. Terima kasih telah menjadi madrasah pertama bagi saya, yang mengajarkan arti kesabaran dan ketangguhan. Terima kasih telah mempertaruhkan segalanya demi pendidikan saya, dan terima kasih telah menjadi alasan utama mengapa saya tidak pernah memilih untuk menyerah.

❖ **Kakakku tersayang**

Terima kasih telah menjadi pendengar dan penguat di saat semangat saya mulai meredup. Terima kasih atas segala dukungan, serta nasihat-nasihat yang selalu mendewasakan saya. Keberhasilan ini juga merupakan bagian dari doa-doamu yang membuat perjalanan panjang ini terasa lebih ringan untuk dilalui.

❖ **Almamater tercinta**

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah hirabbil 'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayah dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kemampuan dan Keahlian, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Remco Rubber Indonesia Palembang”. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT dan kepada kedua orangtua tercinta Bapak Junaidi dan Ibu Romani yang berperan penting dalam hidup penulis dan sangat berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dukungan dan motivasi dengan penuh kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, bimbingan dan motivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.,selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar dan telah banyak membantu, memberikan arahan serta membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini hingga dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E.AK., M.M selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan pengarahan dan membimbing dari awal perkuliahan sampai akhir perkuliahan.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dan karyawan yang telah menjadi responden.
8. Kedua orangtua penulis, Kepada Ayahku Junaidi, Gelar ini adalah bentuk hormatku atas setiap tetes keringat yang Ayah curahkan. Terima kasih telah bekerja tanpa henti untuk memenuhi kebutuhanku dan selalu mengusahakan

yang terbaik agar jalanku terasa lebih mudah. Ketangguhan Ayah adalah fondasi utama keberhasilanku.

9. Kepada Ibuku Romani, terima kasih telah menjadi orang yang selalu hadir di setiap fase hidupku. Ibu adalah tempat cerita paling aman dan nyaman, yang senantiasa mendengarkan seluruh keluh kesahku tanpa pernah merasa lelah. Doa dan kasih sayang Ibu adalah pelindung terbaik bagi jiwaku.
10. Kepada Kakakku Rizki Alqausar, Terima kasih karena meski terkadang galak, aku tahu itu adalah caramu menyayangi. Terima kasih karena setiap berkomunikasi, Kakak tidak pernah absen bertanya tentang bagaimana perjalananku selama kuliah. Perhatianmu sangat berarti bagiku.
11. Keluarga Besar *Maruddin* dan Keluarga Besar *HJ. Siman* , terima kasih telah menjadi keluarga yang begitu baik dan suportif. Dukungan kalian adalah akar yang membuatku tetap tegak berdiri hingga sampai di puncak ini.
12. Kepada Sepupuku, terima kasih sudah menjadi orang pertama yang peka saat aku mulai lelah dengan tumpukan revisi. Terima kasih atas ajakan-ajakan keluar dan obrolan random yang berhasil menyelamatkan semangatku selama masa skripsi ini.
13. Kepada Sahabatku (Shiva Salsabila), terima kasih telah menjadi sahabat yang luar biasa dewasa. Terima kasih sudah menjadi penyemangat saat aku mulai mengeluh, serta selalu memberikan arahan dan bantuan agar aku tetap fokus menyelesaikan skripsi ini. Kehadiranmu membuat perjalanan yang berat ini terasa lebih terarah.

14. Kepada Sahabat seperjuanganku, terima kasih telah kebersamaiku sejak hari pertama kita menjadi mahasiswa baru hingga titik ini. Terima kasih telah senantiasa membantu dan menyediakan tempat untukku berteduh di kala badai kuliah datang menerjang. Senang bisa tumbuh dan berjuang bersama kalian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya. Aamiin Allahumma Aamiin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Maret 2026

Penulis

Alda Faronai Desta

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	14
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS..	Error!
Bookmark not defined.	
A. Landasan Teori.....	Error! Bookmark not defined.
B. Penelitian Sebelumnya.....	Error! Bookmark not defined.
C. Kerangka Pemikiran.....	Error! Bookmark not defined.
D. Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Jenis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
B. Lokasi Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
C. Operasionalisasi Variabel.....	Error! Bookmark not defined.

D. Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
E. Data yang diperlukan	Error! Bookmark not defined.
F. Metode Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
A. hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Pembahasan Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
A. KESIMPULAN	Error! Bookmark not defined.
B. SARAN	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Realisasi dan Target Produksi.....	6
Tabel I.2 Pra Riset Kinerja Karyawan.....	7
Tabel I.3 Pra Riset Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	9
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian sebelumnya.....	39
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	48
Tabel III.2 Kerangka Sampel.....	50
Tabel VI.1 Uji Validitas.....	64
Tabel VI.2 Uji Realibilitas.....	65
Tabel VI.3 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel VI.4 Karakteristik responden berdasarkan Bagian.....	67
Tabel VI.5 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	68
Tabel VI.6 Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja.....	68
Tabel VI.7 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan.....	70
Tabel VI.8 Distribusi Jawaban Kemampuan dan Keahlian.....	72
Tabel VI.9 Distribusi Jawaban Budaya Organisasi.....	73
Tabel VI.10 Distribusi Jawaban Disiplin Kerja.....	75
Tabel VI.11 Hasil Regresi Linear Berganda.....	77
Tabel VI. 12 Hail Uji F (Simultan).....	79
Tabel VI. 13 Hasil Uji t (Parsial).....	80
Tabel VI. 14 Koefisien Determinasi.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....45

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner
- Lampiran 3 : Data Uji Validitas dan Realibilitas
- Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Realibilitas
- Lampiran 5 : Tabulasi data Kinerja Karyawan
- Lampiran 6 : Tabulasi data Kemampuan dan Keahlian
- Lampiran 7 : Tabulasi data Budaya Organisasi
- Lampiran 8 : Tabulasi data Disiplin Kerja
- Lampiran 9 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 10 : Hasil olah data Regresi Linear berganda
- Lampiran 11 : Tabel distribusi F
- Lampiran 12 : Tabel Distribusi r
- Lampiran 13 : Tabel Distribusi t
- Lampiran 14 : Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 15 : Kartu Aktivasi Bimbingan Skripsi
- Lampiran 16 : BPP
- Lampiran 17 : Surat Pernyataan Selesai Penelitian
- Lampiran 18 : Sertifikat AIK
- Lampiran 19 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 20 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 21 : Sertifikat SKPI
- Lampiran 22 : Hasil Cek Plagiasi
- Lampiran 23 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Alda Faronai desta / 212022195 / 2026 / Pengaruh Kemampuan dan Keahlian, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kemampuan dan Keahlian, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang secara simultan dan parsial. Populasi penelitian ini berjumlah 182 karyawan dan sampel sebanyak 126 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuesioner (Angkat). Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi, tingkat signifikan 5%. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan keahlian, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kemampuan dan keahlian, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang. Hasil koefisien determinasi kemampuan dan keahlian, budaya organisasi dan disiplin kerja berkontribusi mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan 48.4% sedangkan sisanya sebesar 51.6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kemampuan dan Keahlian, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Alda Faronai desta / 212022195 / 2026 / The Influence of Ability and Expertise, Organizational Culture, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Remco Rubber Indonesia Palembang / Human Resource Management

The objective of this research is to determine the influence of Ability and Expertise, Organizational Culture, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Remco Rubber Indonesia Palembang simultaneously and partially. The population of this research consists of 182 employees with a sample of 126 employees. The type of research used is associative research. The data used in this research are primary data and secondary data. The data collection technique used is the questionnaire method. The data analysis used is qualitative analysis quantified using multiple linear regression analysis techniques, F-test, t-test, and coefficient of determination, with a significance level of 5%. The results of the multiple linear regression analysis show that the variables of ability and expertise, organizational culture, and work discipline influence the performance of employees at PT. Remco Rubber Indonesia Palembang. The results of the F-hypothesis test show that there is a significant influence of ability and expertise, organizational culture, and work discipline on employee performance at PT. Remco Rubber Indonesia Palembang. The results of the coefficient of determination show that ability and expertise, organizational culture, and work discipline contribute to explaining the changes that occur in employee performance with a contribution of 48.4%, while the remaining 51.6% is explained by other variables not included in this research.

Keywords: Ability and Expertise, Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan, tanpa sumber daya manusia suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Sumber daya manusia adalah faktor terpenting pendukung berlangsungnya perusahaan. Menurut Ajabar (2020:5), manajemen sumber daya manusia merupakan upaya yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk mendorong, meningkatkan, memotivasi, dan mempertahankan kinerja positif karyawannya. Menurut Choiriyah & Suhendar (2013), salah satu bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia adalah membangun kinerja karyawan, karena hal ini berkaitan erat dengan upaya mencapai tujuan organisasi. Konsistensi kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan

Menurut Sinaga (2020:14), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Karena dengan adanya kinerja dalam setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya, produktif atau tidaknya karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Menurut Cahyani &

Septianti (2019), Kinerja sangat berkaitan erat dengan kualitas kerja, yang mana hal tersebut ditentukan oleh kapasitas potensi dari masing-masing individu karyawan. Kinerja karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam berkembangnya bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pada perusahaan

Menurut Kasmir (2022:189), kinerja dan pencapaian target karyawan sangat bergantung pada berbagai faktor penentu. Faktor-faktor yang berpengaruh diantaranya adalah kemampuan, disiplin, dan budaya organisasi. Ketiga ini diperlukan karena membentuk rantai nilai yang utuh. Kemampuan dan keahlian berfungsi sebagai modal dasar yang menentukan potensi maksimal karyawan, disiplin kerja berperan sebagai mekanisme yang memastikan potensi tersebut terwujud menjadi tindakan yang konsisten dan sesuai prosedur, sementara budaya organisasi menyediakan budaya normatif dan motivasional yang memelihara dan memperkuat standar keahlian dan kepatuhan disiplin di lingkungan kerja. Kinerja yang optimal hanya akan tercapai apabila ketiga indikator ini saling mendukung dan berfungsi sebab keahlian tanpa disiplin akan menjadi tidak teratur, dan disiplin sulit dipertahankan tanpa budaya yang kuat.

Menurut Afandi (2021: 83), kinerja merupakan kesiapan individu atau tim untuk melaksanakan pekerjaan dan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sehingga mencapai hasil yang telah ditentukan dan

diharapkan. Kinerja yang tinggi dalam sebuah organisasi adalah cerminan langsung dari kemampuan dan keahlian yang dikuasai dengan mendalam.

Kemampuan dan keahlian merupakan kompetensi inti yang harus dimiliki individu untuk menjamin pelaksanaan tugas atau aktivitas spesifik tertentu dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Tanpa penguasaan kompetensi ini, pekerjaan akan cenderung memakan waktu lebih lama dan secara sistematis akan menurunkan produktivitas, di mana kegagalan teknis yang muncul akibat kurangnya keahlian akan berujung pada tidak tercapainya standar mutu yang diharapkan perusahaan. Dampaknya terhadap kinerja sangat fatal, karena ketidaksiapan kompetensi menciptakan hambatan operasional yang berkelanjutan, memicu penumpukan tugas yang tidak terselesaikan, dan pada akhirnya menyebabkan penurunan performa individu yang menghalangi pencapaian target strategis organisasi secara menyeluruh. Menurut Afrilliana (2016) Kemampuan dan keahlian dipahami sebagai suatu keterampilan individu yang mencakup seluruh aspek pekerjaan, di mana keterampilan tersebut memberikan rasa mampu bagi seseorang untuk mencapai berbagai target dalam pekerjaannya

Menurut Rizal Fauzi, (2021:69), kemampuan kerja adalah keahlian yang dimiliki oleh karyawan untuk menuntaskan tugas-tugasnya. Dengan adanya kemampuan ini, karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Menurut Ratnasari (2019). Keahlian (*skill*) adalah kemampuan seseorang untuk melakukan

sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dapat dibuktikan.. Kemampuan dan keahlian merupakan dorongan budaya. Budaya organisasi terus berevolusi berdasarkan kemampuan kolektif karyawannya. Jika kemampuan dan keahlian meningkat budaya akan menjadi lebih maju, inovatif, dan berorientasi pada kualitas tinggi.

Menurut Afandi (2021:97), budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, dan kebiasaan yang berlaku dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Sudarta dkk (2022), Budaya organisasi berperan sebagai tolak ukur kesuksesan perusahaan karena nilai-nilai yang dianut akan memengaruhi efektivitas kinerja secara kolektif. Sehingga secara efektif menuntun karyawan untuk bertindak sesuai dengan standar organisasi, yang pada akhirnya menciptakan disiplin kerja dan konsistensi.

Hasibuan (2019:94), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah sebuah bentuk komitmen internal dari seorang karyawan untuk secara sadar mematuhi seluruh aturan, norma, dan standar etika yang ditetapkan organisasi, yang diwujudkan melalui perilaku kerja yang konsisten, tepat waktu, dan bertanggung jawab demi tercapainya tujuan. Menurut Puspasari & Fitriah

(2020), Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap setiap tugas yang diamanahkan kepadanya. Semakin baik karyawan menaati aturan maka akan membantu percepatan tujuan perusahaan khususnya kinerja perusahaan.

PT. REMCO adalah Pabrik Crumb Rubber yang berlokasi di jalan Ki. Kemas Rindo Rt.20 Kelurahan Ogan Baru, Kecamatan Kertapati, Kotamadya Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. Luas lokasi Perusahaan adalah 35.770m² yang terdiri dari bangunan Pabrik, Gudang, Mesin/Listrik (bengkel), Laboratorium, Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL), Perumahan Karyawan/Pekerja,dll. Status PT.REMCO adalah Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA). Mulai berproduksi pada akhir tahun 1981 hingga sekarang, hampir 100% hasil produksinya di ekspor ke luar negeri terutama ke negara Amerika, Eropa dan Asia dengan tanda pengenal produsen(TPP)"SDQ", Pabrik Pengolahan dilengkapi dengan sebuah Laboratorium Crumb Rubber dengan Peralatan Pengontrol Mutu SIR.

Berikut adalah data pelaksanaan mengenai produksi karet yang didapat langsung dari PT. Remco Rubber Indonesia sebagai berikut

Tabel 1.1
Produksi Jadi Karet
Tahun 2020-2025

Tahun	Target	Realisasi	Presentase yang tercapai
2020	36.000.000 kg	34.344.283 kg	95%
2021	36.000.000 kg	32.995.585 kg	92%
2022	36.000.000 kg	29.894.945 kg	83%
2023	36.000.000 kg	27.310.425 kg	76%
2024	36.000.000 kg	35.282.610 kg	98%
Total	180.000.000 kg	159.827.848 kg	

Sumber: PT. Remco Rubber Indonesia Palembang, november 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai hasil produksi PT. Remco Rubber Indonesia Palembang pada tahun 2020-2024, terlihat bahwa perusahaan menghadapi tantangan terkait konsistensi dan pencapaian target produksi. Realisasi produksi setiap tahun selama periode tersebut belum berhasil mencapai target yang ditetapkan kondisi kinerja perusahaan menunjukkan fluktuasi yang signifikan jika ditinjau dari data produksi beberapa tahun terakhir. Hal ini terlihat jelas pada tahun keempat, di mana pencapaian perusahaan mengalami kendala besar dengan hanya mencapai angka 76 persen dari target yang ditetapkan. Meskipun pada tahun kelima terlihat adanya peningkatan produksi yang hampir mendekati target, namun permasalahan mendasar mengenai kinerja karyawan tetap menjadi sorotan utama. Kinerja produksi secara keseluruhan masih dinilai belum optimal karena adanya ketidakmampuan mencapai target kumulatif dan

inkonsistensi hasil tahun ke tahun. Naik turunnya kinerja yang tidak stabil diduga bukan karena faktor eksternal, melainkan masalah internal perusahaan. Untuk melihat sejauh mana efektivitas kerja individu dalam mencapai standar organisasi, berikut disajikan data pada tabel kinerja karyawan.

Tabel 1.2

Hasil Pra-riset kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang

	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan selalu menghasilkan pekerjaan dengan tingkat kualitas atau mutu yang sesuai dengan harapan perusahaan	14	16
2	Karyawan mampu mencapai jumlah target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan	15	15
3	Karyawan selalu menyelesaikan tugas dan proyek sesuai dengan jadwal yang disepakati bersama	12	18

Sumber: PT. Remco Rubber Indonesia Palembang, november 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 Permasalahan kinerja ini terkonfirmasi melalui hasil pra-riset, di mana karyawan lebih banyak memilih jawaban tidak pada pernyataan bahwa mereka selalu menghasilkan pekerjaan dengan tingkat kualitas atau mutu yang sesuai dengan harapan perusahaan. Selain kendala pada mutu, karyawan juga menyatakan ketidakmampuan dalam mencapai jumlah target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan serta seringkali gagal menyelesaikan tugas dan proyek sesuai dengan jadwal yang telah disepakati bersama. Adanya kesenjangan antara realitas pencapaian tahun keempat yang rendah dengan pengakuan karyawan mengenai hambatan kualitas dan ketepatan waktu ini menunjukkan bahwa

meskipun ada pemulihan di tahun kelima, fondasi kinerja individu dalam organisasi masih belum stabil dan membutuhkan perbaikan menyeluruh. Kondisi ini menjelaskan mengapa target produksi pada tahun-tahun sebelumnya sulit dicapai secara konsisten. Fenomena rendahnya capaian kinerja ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor internal. Untuk mengetahui fenomena yang menyebabkan rendahnya kualitas dan ketidaktercapaian target tersebut, dilakukan pra riset mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang ada pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang terhadap 30 karyawan, sebagai berikut:

Tabel 1.3

Hasil Pra-riiset Faktor-Faktor yang Memengaruhi kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang

Pertanyaan	Ya	Tidak
Kemampuan dan Keahlian		
1. Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia memiliki kemampuan teknis yang kompeten sehingga berdampak pada peningkatan efektivitas produksi	13	17
2. Spesialisasi keahlian yang dimiliki oleh setiap pegawai berkontribusi besar dalam mengoptimalkan kualitas hasil kerja dan meningkatkan daya saing perusahaan	12	18
Pengetahuan		
3. Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia secara konsisten memperbarui wawasan mereka terkait teknologi dan prosedur kerja terkini di industri	15	15
4. Dengan pengetahuan yang mendalam di bidang masing-masing memungkinkan pegawai untuk memberikan usulan solusi yang inovatif	15	15
Rancangan Kerja		
5. PT. Remco Rubber Indonesia memiliki perencanaan kerja yang terstruktur dan efisien, sehingga meminimalkan pemborosan sumber daya	19	11
6. Rancangan kerja membuat setiap karyawan memahami tanggungjawabnya, yang secara kolektif meningkatkan produktivitas	19	11
Kepribadian		
7. Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia menunjukkan sikap positif dan proaktif dalam setiap pelaksanaan tugas	17	13
8. Dengan kepribadian yang adaptif, karyawan PT. Remco Rubber Indonesia mampu menjalin kerja sama tim yang baik dan menghadapi setiap perubahan	18	12
Budaya Organisasi		
9. PT. Remco Rubber Indonesia memiliki budaya organisasi yang menekankan kerja sama tim dan saling menghormati, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis	11	19
10. Budaya inovasi di perusahaan mendorong karyawan terus mencari cara dalam meningkatkan kinerja	12	18
Kepemimpinan		
11. Para pemimpin di PT. Remco Rubber Indonesia mampu memberikan arahan yang jelas dan mendukung pengembangan potensi karir karyawan	20	10
12. Kepemimpinan yang kuat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif	20	10
Gaya Kepemimpinan		
13. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Remco Rubber Indonesia bersifat demokratis, mendorong kontribusi aktif dari seluruh anggota tim	19	11
14. Gaya kepemimpinan yang fleksibel memudahkan adaptasi terhadap Dinamika situasi di tempat kerja	19	11

Motivasi		
15. Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan	21	9
16. Dorongan pribadi karyawan PT. Remco Rubber Indonesia selaras dengan tujuan perusahaan yang pada akhirnya memicu kinerja yang unggul	16	14
Kepuasan kerja		
17. Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia merasa terpenuhi dengan fasilitas pendukung kerja dan kesempatan pengembangan yang disediakan oleh perusahaan	20	10
18. Tingginya tingkat kepuasan kerja terlihat dari rendahnya angka pergantian pegawai	18	12
Lingkungan Kerja		
19. Sirkulasi suhu udara di PT. Remco Rubber Indonesia telah berjalan dengan optimal dan nyaman	14	16
20. Kondisi tempat kerja yang kondusif dan bersih dapat memicu semangat kerja serta efisiensi	13	17
Loyalitas		
21. Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia menunjukkan tingkat kesetiaan yang tinggi, dibuktikan melalui masa kerja yang panjang	18	12
22. Loyalitas yang mendalam mendorong pegawai untuk terus memberikan dukungan terhadap pertumbuhan organisasi	18	12
Komitmen		
23. Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia berkomitmen penuh dalam mencapai tujuan perusahaan dengan mempertahankan standar mutu dan produktivitas kerja	19	11
24. Komitmen yang tinggi dari karyawan membantu pencapaian sasaran perusahaan secara berkelanjutan	20	10
Disiplin Kerja		
25. Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia selalu meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan di luar jam istirahat	12	18
26. Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia selalu hadir di tempat kerja dan memulai tugas tepat pada waktu yang ditentukan	14	16

Sumber: PT. Remco Rubber Indonesia Palembang

Berdasarkan Tabel 1.2 dari data pra riset di atas, PT. Remco Rubber Indonesia Palembang terdapat permasalahan dalam faktor kemampuan dan keahlian, budaya organisasi dan disiplin kerja. Permasalahan pertama terletak pada penguasaan kemampuan teknis dan spesialisasi keahlian di kalangan karyawan, di mana kemampuan dan keahlian karyawan belum sepenuhnya optimal untuk mendukung

efektivitas produksi. Kondisi ini menciptakan kendala dalam operasional harian karena setiap tugas teknis yang diberikan cenderung memakan waktu lebih lama guna memastikan tercapainya standar presisi yang telah ditetapkan. Fenomena ini teramati pada divisi Processing Operations, di mana karyawan masih dalam tahap penyesuaian saat mengoperasikan alat berat dan mesin produksi teknologi terbaru karena kurangnya pemahaman teknis yang mendalam. Selain itu, pada divisi Corporate Affairs, terdapat tantangan dalam penggunaan alat-alat pendukung yang memerlukan keahlian khusus. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kemampuan dan keahlian karyawan belum merata di seluruh lini kerja saat ini menjadi kendala yang menghambat karyawan dalam memenuhi target mutu yang diharapkan oleh perusahaan.

Permasalahan kedua berkaitan dengan budaya organisasi. Terdapat kebutuhan akan penguatan budaya organisasi guna membangun iklim kerja yang lebih kolaboratif dan meningkatkan semangat kerja. Berdasarkan Pra-riset, terlihat potensi untuk lebih memperkuat nilai-nilai kerja sama tim, sikap saling menghormati, serta manajemen konflik dalam aktivitas operasional sehari-hari. Penguatan kolaborasi ini sangat penting agar karyawan memiliki rasa kebersamaan yang lebih kuat terhadap visi besar organisasi. Selain itu, belum optimalnya iklim inovasi juga menyebabkan perlunya penyesuaian metode kerja, yang jika tidak segera diantisipasi akan memengaruhi keberlanjutan kualitas kinerja karena tidak

adanya dorongan moral bagi karyawan untuk memberikan hasil yang melampaui standar minimal.

Permasalahan ketiga yang paling berdampak langsung terhadap stabilitas perusahaan adalah pentingnya penguatan disiplin kerja, khususnya terkait sikap kepatuhan terhadap norma dan tanggung jawab. Fenomena mengenai optimalisasi ketepatan waktu hadir serta manajemen waktu kerja di luar jam istirahat menjadi area yang perlu diperhatikan guna memperkuat komitmen terhadap peraturan organisasi. Ketidakkonsistenan ini berpotensi menghambat ritme kerja tim secara keseluruhan, karena keterlambatan satu bagian akan menghambat alur produksi pada bagian lainnya. Disiplin yang kurang optimal ini menjadi tantangan dalam upaya mencapai target operasional secara konsisten.

Fenomena yang terjadi di PT. Remco Rubber Indonesia Palembang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai tingkat optimal. Kondisi ini mengindikasikan adanya masalah yang bersumber dari faktor-faktor yang memengaruhi organisasi. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian, budaya organisasi dan disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Laela Novianti Dewi dkk, (2023) membuktikan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Riady dkk, (2024) menjelaskan bahwa keahlian kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Basit Azis dkk, (2024) menemukan pengaruh positif keahlian kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian pra riset dan yang telah dilakukan di PT. Remco Rubber Indonesia dan didukung oleh penelitian sebelumnya. untuk itu penulis akan melakukan penelitian lebih mendalam atas judul **Pengaruh Kemampuan dan Keahlian, Budaya Organisasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Remco Rubber Indonesia Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan kemampuan dan keahlian budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan kemampuan dan keahlian terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kemampuan dan keahlian ,budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang
2. Pengaruh kemampuan dan keahlian terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir atau skripsi pada jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Palembang

2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan pedoman selama menjalankan budaya organisasi, disiplin, kemampuan dan keahlian untuk kepentingan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media bagi peneliti sebagai bahan pertimbangan dan referensi selanjutnya atas menggunakan dasar dan konsep penelitian yang sama yaitu kemampuan dan keahlian, budaya organisasi, disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV Penerbit Qiara Media
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta
- Afrilliana, N. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan di Sumatera Selatan*.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Azis, M. B., & Savitri, S. I. (2024). Pengaruh Keahlian Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Fesyen Global Di Kota Tangerang. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 333–341.
- Arijanto, A. (2019). *How the Impact of Work Discipline, Work Environment and Transformational Leadership on Employee Performance: A Study at Japanese Automotive Dealer*. *European Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/11-36-02>
- Cahyani, E., & Septianti, D. (2019). *Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Rewards Terhadap Kinerja Kerja Karyawan*. 80–90.
- Choiriyah, & Suhendar, D. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tutor Pendidikan Kesetaraan Kelompok Belajar UPTD.SKB*. 68–77.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo) *Laela.Management Review*, 3(1), 14–31.
- Dewi, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Buana Semesta. *JEBI) Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 19–25. www.jurnal.stiebi.ac.id
- fandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator* (edisi ke-2). Zanafa Publishing.
- Fauzi, R. 2021. *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kota Sukabumi*. *Jurnal Ekonomedia: E-ISSN 22751496; STIE PASIM*; April 2021; Vol. 10 No. 01.
- Fauziyyah, S., Kartika, N. A., Rahmawati, P. Della, Hasan, S. A., & Sawitri, N.

- N. (2024). Pengaruh Manajemen Talenta dan Keahlian Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review). *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(4), 2953–2962.
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 215.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 23). Bumi Aksara.
- Jayanti, K. N., Trisna, D. K., Dewi, S., Tinggi, S., Ekonomi, I., Dharma, S., & Bali, S. (2021). Definisi Kemampuan Kerja. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Cetakan ke-7. Rajawali Pers.
- Luthans, F. (2019). *Perilaku Organisasi*. Andi-Offset.
- Mustamin, M., Kambolong, M., & Yusuf, M. (2016). Pengaruh Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hadji Kalla Cabang Kendari. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 443.
- Puspasari, M., & Fitriah, W. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin Kerja , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang. 1(2), 53–73.
- Riady Ahmad, S., & Sukri, S. dan. (2024). Pengaruh keahlian kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada pdam kabupaten luwu Ahmad. *Proceedings in Archaeology and History of Ancient and Medieval Black Sea Region*, 8(16), 1–8.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Safiih, dan A. A. (2024). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Karya Prima. 2(1), 1376–1383.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1): 10–23.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(2), 159–169.
- Sudarta, Trihandayani, Z. & Suhadi, A. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. 2(1), 295–308.

- Sugiyono.(2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono.(2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.Kencana.
- Simarmata, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Pamator Journal*, 13(2), 170–175.
- Tanjung, R., Hasibuan, R., & Sari, N. (2020). Penempatan Kerja, Keahlian (Skill) Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Metal Elektro Plating. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 240–254.
- Tuala, R. P. (2020). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam*. In *Encephale* (Vol. 53, Issue 1). Pusaka Media.
- Upadhyay, P., & Kumar, A. (2020). *The intermediating role of organizational culture and internal analytical knowledge between the capability of big data analytics and a firm's performance*. *International Journal of Information*
- Yona, M. (2018). *Pengaruh Penempatan Kerja, Keahlian (Skill) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Osi Electronics Batam*. *Jurnal Bening*, 5(1), 26. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i1.1249>