

ISSN 2339-2053



*Politeknik Caltex Riau*



Proceedings of

**THE 8<sup>TH</sup> APPLIED BUSINESS AND  
ENGINEERING CONFERENCE**



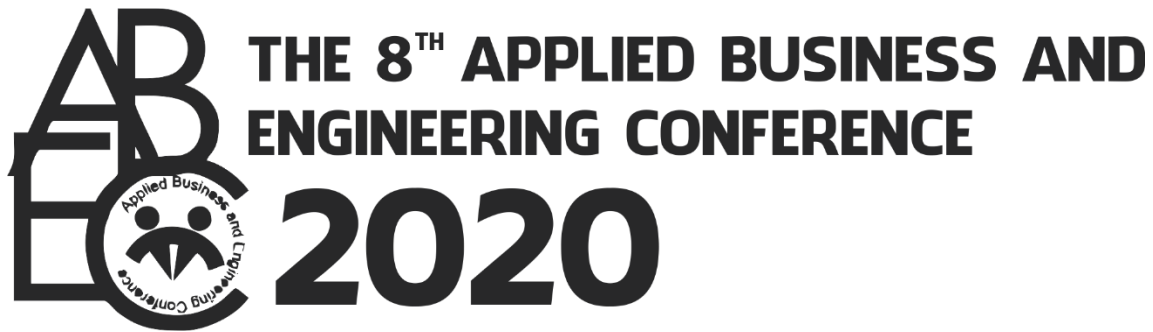
**2020**



**Penyelenggara:  
Politeknik Negeri Batam**

**Batam, Indonesia  
07 Oktober 2020**

# CONFERENCE



# PROCEEDINGS

**2020**



**polibatam**

## LOCAL COMMITTEE

<b>Steering Committee</b>	Uuf Brajawidagda, Ph.D Daniel Sutopo Pamungkas, Ph.D Dr. Budi Sugandi, M.Eng Ahmad Riyad Firdaus, Ph.D Dr. Ir. Basuki Rachmatul Alam Indra Hardian Mulyadi, S.T., M.Eng
<b>Chairman</b>	Metta Santiputri, Ph.D
<b>Secretary</b>	Nur Zahрати Janah, M.Sc Cici Akmalita, A.Md
<b>Finance</b>	Mega Mayasari, S.E, M.Sc. Basariah Sitorus, S.ST Anjelina, M.A Fitra Handayani, S.Tr.Akun
<b>Program Committee Co-Chairs</b>	M. Zainuddin Lubis, M.Si Sinarti, M.Sc.Akt.,CA Naufal Abdurrahman Prasetyo, M.T Swono Sibagariang, M.Kom Nanta Fakh Prebianto, M.Sc Alfonsa Dian Sumarna, M.Si Mia Syafrina, M.Si Condra Antoni, M.A
<b>Publications Co-Chairs</b>	Hanifah Widiastuti, Ph.D Vina Kholisa Dinuka, M.Sc Dedi Kurniawan, M.Acc Andi Erna Mulyana, M.Sc
<b>Publicity &amp; Public Relations Co-Chairs</b>	Nur Rahmah Andayani, M.Si Muhammad Ismet Lau, S.Tr.Kom Ridwan Purwanto, M.I.Kom Agus Supriyadi, S.Tr.AB Handy Yoga Raharja, S.IP Adi Irawan Setiyanto, M.Ec.Dev
<b>Social Media and Web Master</b>	Supardianto, M.Eng
<b>Invited Speakers Session Chair</b>	Widya Rika Puspita, Ph.D
<b>Conference Organising Committee</b>	Nur Sakinah Asaad, M.T Fandy Neta, M.Pd.T

Priki Adimarta, S.S.T.  
 Yusran Jakaria, A.Md.T Fadli Suandi,  
 M.Kom Firmal, S.Pd

## PROGRAM COMMITTEE

Dr. Ir. Basuki Rachmatul Alam	Institut Teknologi Bandung, Indonesia
Dr. Firman Sasongko	Rolls-Royce at NTU Corporate Laboratory, Nanyang Technological University, Singapore
Dr. Wahyu Caesarendra	Universiti Brunei Darussalam, Brunei Darussalam
Ronny Sutarto, Ph.D	REIXS Research Associate, Canadian Light Source, Canada
Fahrizal Lukman Budiono, Ph.D. candidate	University of Wollongong, Australia
Uuf Brajawidagda, Ph.D	Politeknik Negeri Batam, Indonesia
Daniel Sutopo Pamungkas, Ph.D	Politeknik Negeri Batam, Indonesia
Dr. Budi Sugandi, M.Eng	Politeknik Negeri Batam, Indonesia
Ahmad Riyad Firdaus, Ph.D	Politeknik Negeri Batam, Indonesia
Dr. Buket SONBAS	The University of Sheffield, UK
Dr. Mohammed Al-Nuaimi	The University of Sheffield, UK
Dr. Ahmad Syihan Auzani	The University of Sheffield, UK
Dr. Muhammad Surya Anindita	The University of Sheffield, UK
Dr. Bernardi Pranggono BEng (Hons), MDigComms, PhD, FHEA, MIEEE	Sheffield Hallam University, UK
Prof. Tzonghuei Lin	National Kaohsiung University of Science and Technology, Taiwan
Dr. Martha Arbayani Bin Zaidan	Institute for Atmospheric and Earth System Research (INAR) Helsinki University, Finland
Dr.Eng. Rizqi Fitri Naryanto, S.T., M.Eng	Kanazawa University, Jepang
Mera Kartika Delimayanti, S.Si, M.T., Ph.D	Kanazawa University, Jepang
Dr. Mahmud Iskandar Seth A Rahim	RRIM Research Station, Malaysia
Dr. Hizmawati Madzin	Universiti Putra Malaysia, Malaysia
Dr. Nurul Amelina Nasharuddin	Universiti Putra Malaysia, Malaysia
Dr. Mas Rina Mustaffa	Universiti Putra Malaysia, Malaysia
Dr. Fatimah Khalid	Universiti Putra Malaysia, Malaysia
DR. SITI KHADIJAH BINTI ALI	Universiti Putra Malaysia, Malaysia
Dr.-Ing. Zair Asrar Bin Ahmad	Universiti Teknologi Malaysia, Malaysia
Assoc. Prof. Ir. Dr. Zaini Ahmad	Universiti Teknologi Malaysia, Malaysia
Dr. Shafishuhaza Sahlan	Universiti Teknologi Malaysia, Malaysia
Mohd Ayub Sulong, Ph.D	Universiti Teknologi Malaysia, Malaysia
Dr. Maziah Binti Mohamad	Universiti Teknologi Malaysia, Malaysia
Assoc. Prof. Dr. Muhammad Abdullah	International Islamic University Malaysia (IIUM), Malaysia
LT. Dr Nur Azam Abdullah (AFHEA)	International Islamic University Malaysia (IIUM), Malaysia
Dr. Nafriuzan Mat Yahya	Universiti Malaysia Pahang, Malaysia

Yudi Fernando, PhD	Universiti Malaysia Pahang, Malaysia
Dr. Shahrol Mohamaddan	Universiti Malaysia Sarawak, Malaysia
Dr. Norafizah Abas	Universiti Teknikal Malaysia Melaka, Malaysia
Dr. Laksmi Yustika Devi, S.P, M.Si	Universitas Gadjah Mada, Indonesia
Prof. Dr. Ir. Ketut Sukiyono, MEC.	Universitas Bengkulu, Indonesia
Miratul Khusna Mufida, Ph.D. candidate	Université Polytechnique Hauts de France, France
Nur Cahyono Kushardianto, Ph.D. candidate	Université Polytechnique Hauts de France, France
Andy Triwinarko, Ph.D. candidate	Université Polytechnique Hauts de France, France
Andrew WP Mantik	Griffith University, Australia
Liony Lumombo	University of Queensland, Australia
Dr. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M.	Universitas Riau Kepulauan, Indonesia
Dr. Ruhadi, SE., ME.	Politeknik Negeri Bandung, Indonesia
Dr. I Made Andik Setiawan, M.Eng	Politeknik Manufaktur Negeri Bangka Belitung, Indonesia
Wenang Anurogo, S.Si., M.Sc.	Politeknik Negeri Batam, Indonesia
Nugroho Pratomo Ariyanto, S.T., M.Sc	Politeknik Negeri Batam, Indonesia
Vina Kholisa Dinuka, S.E., M.Sc.	Politeknik Negeri Batam, Indonesia
Arta Uly Siahaan, S.Pd, M.Pd	Politeknik Negeri Batam, Indonesia
Desi Ratna Sari, S.Hum., M.Hum.	Politeknik Negeri Batam, Indonesia
Dr. Ir. Basuki Rachmatul Alam	Institut Teknologi Bandung, Indonesia
Uuf Brajawidagda, Ph.D	Politeknik Negeri Batam, Indonesia
Daniel Sutopo Pamungkas, Ph.D	Politeknik Negeri Batam, Indonesia
Dr. Budi Sugandi, M.Eng	Politeknik Negeri Batam, Indonesia
Ahmad Riyad Firdaus, Ph.D	Politeknik Negeri Batam, Indonesia
Dr. Buket SONBAS	The University of Sheffield, UK
Dr. Mohammed Al-Nuaimi	The University of Sheffield, UK
Dr. Ahmad Syihan Auzani	The University of Sheffield, UK
Dr. Muhammad Surya Anindita	The University of Sheffield, UK
Dr. Bernardi Pranggono BEng (Hons), MDigComms, PhD, FHEA, MIEEE	Sheffield Hallam University, UK
Prof. Tzonghuei Lin	National Kaohsiung University of Science and Technology, Taiwan
Dr. Martha Arbayani Bin Zaidan	Institute for Atmospheric and Earth System Research (INAR) Helsinki University, Finland
Rizqi Fitri Naryanto, ST., M.Eng.	Kanazawa University, Jepang
Mera Kartika Delimayanti, S.Si., M.T.	Kanazawa University, Jepang
Dr. Mahmud Iskandar Seth A Rahim	RRIM Research Station, Malaysia
Dr. Hizmawati Madzin	Universiti Putra Malaysia, Malaysia
Dr. Nurul Amelina Nasharuddin	Universiti Putra Malaysia, Malaysia
Dr. Mas Rina Mustaffa	Universiti Putra Malaysia, Malaysia
Dr. Fatimah Khalid	Universiti Putra Malaysia, Malaysia
DR. SITI KHADIJAH BINTI ALI	Universiti Putra Malaysia, Malaysia
Dr.-Ing. Zair Asrar Bin Ahmad	Universiti Teknologi Malaysia, Malaysia
Assoc. Prof. Ir. Dr. Zaini Ahmad	Universiti Teknologi Malaysia, Malaysia
Dr. Shafishuhaza Sahlan	Universiti Teknologi Malaysia, Malaysia
Mohd Ayub Sulong, Ph.D	Universiti Teknologi Malaysia, Malaysia
Dr. Maziah Binti Mohamad	Universiti Teknologi Malaysia, Malaysia

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Abdullah	International Islamic University Malaysia (IIUM), Malaysia
LT. Dr Nur Azam Abdullah (AFHEA)	International Islamic University Malaysia (IIUM), Malaysia
Dr. Nafriuzan Mat Yahya	Universiti Malaysia Pahang, Malaysia
Yudi Fernando, PhD	Universiti Malaysia Pahang, Malaysia
Dr. Shahrol Mohamaddan	Universiti Malaysia Sarawak, Malaysia
Dr. Norafizah Abas	Universiti Teknikal Malaysia Melaka, Malaysia
Dr. Laksmi Yustika Devi, S.P, M.Si	Universitas Gadjah Mada, Indonesia
Prof. Dr. Ir. Ketut Sukiyono, MEc.	Universitas Bengkulu, Indonesia
Dr. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M.	Universitas Riau Kepulauan, Indonesia
Dr. Ruhadi, SE., ME.	Politeknik Negeri Bandung, Indonesia
Dr. I Made Andik Setiawan, M.Eng	Politeknik Manufaktur Negeri Bangka Belitung, Indonesia
Wenang Anurogo, S.Si., M.Sc.	Politeknik Negeri Batam, Indonesia
Mir'atul Khusna Mufida., S.T., M.Sc	Politeknik Negeri Batam, Indonesia
Nugroho Pratomo Ariyanto, S.T., M.Sc	Politeknik Negeri Batam, Indonesia

6	Pengaruh Kredibilitas, Citra Dan Keakraban Merek Terhadap Sikap Dan Keterikatan Merek	Melita Kurniasari Malau, dan Muhammad Zaenuddin
7	Analisis Pengaruh Customer Experience Terhadap Repurchase Intention	Mutiara, dan Maryani Septiana
8	Analisis Kualitas Sistem Informasi Aplikasi Indusoft Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt Se Manufacturing Batam	Cindi Amalia Putri, dan Maryani Septiana

### **Parallel ROOM 3F**

---

#### **Session Chair: Muhammad Nashrullah, SST., M.Sc**

<b>No</b>	<b>Title</b>	<b>Author</b>
1	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Utama Klas Batam	Ayuningtiyas Pratita Badowi, dan Dwi Kartikasari
2	Evaluasi Sistem Pengendalian Internal Persediaan Bahan Penolong PT Infineon Technologies Batam	Arif Darmawan, dan Ernik Hartanti
3	Analisis Kinerja Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) "X"	Desi Handayani, Rangga Putra Ananto, dan Ferdawati

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT BIRO KLASIFIKASI INDONESIA (PERSERO) CABANG UTAMA KLAS BATAM**

**Ayuningtiyas Pratita Badowi<sup>1)</sup> Dwi Kartikasari, S.T., M.B.A <sup>2)</sup>**

1) Prodi Administrasi Bisnis Terapan, Politeknik Negeri Batam, Batam

2) Prodi Administrasi Bisnis Terapan, Politeknik Negeri Batam, Batam

## ***Abstract***

*This research was conducted to determine the effect of work environment and work stress on organizational commitment and employee performance at PT. Indonesian Classification Bureau (Persero) Batam Branch Main Class. The data analysis method uses the path analysis method while the data collection uses the questionnaire method with 2 exogenous variables and 2 endogenous variables. The population used as a research sample of 40 people. The results of the study that work environment variables have a positive effect on organizational commitment and employee performance, work stress has a negative effect on organizational commitment and employee performance. While organizational commitment has a positive effect on employee performance.*

***Keywords: Work Environment, Work Stress, Organizational Commitment, Employee Performance***

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan pada PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Utama Klas Batam. Metode analisis data menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) sedangkan pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dengan 2 variabel eksogen dan 2 variabel endogen. Populasi yang digunakan menjadi sampel penelitian sebanyak 40 orang. Hasil dari penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan**



## **PENDAHULUAN**

Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dengan memperhatikan manajemen sumber daya manusia. Setiap perusahaan akan mencari karyawan dengan kinerja dan prestasi yang baik serta memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan tersebut. Untuk itu perusahaan harus mendorong kinerja karyawannya dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan memiliki rasa loyalitas dalam meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan Kerja merupakan seluruh objek di lingkungan kerja yang berpengaruh pada seseorang saat melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. (Permansari, 2013). Lingkungan kerja yang produktif serta nyaman mampu menumbuhkan kinerja karyawan saat menjalankan tugas dan tanggungjawab yang dijalankan. Jika lingkungan kerja yang tidak efisien serta tidak kondusif akan menghambat aktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sehingga pekerjaan yang belum terlaksana akan menumpuk dan menjadi beban bagi karyawan. Hal ini bisa menyebabkan terjadinya stress kerja.

Menurut Siagian (2010) bahwa “Sumber stres berasal dari dalam pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang yang disebabkan oleh beban pekerjaan”. Jika beban pekerjaan pada karyawan tinggi dapat menimbulkan stres sehingga mempengaruhi kinerjanya (Sanjaya, 2012).

Lingkungan kerja dan dampak stres kerja yang terjadi di perusahaan dapat berdampak pada komitmen organisasional dan kinerja di perusahaan. Jika karyawan yang memiliki rasa loyalitas yang tinggi maka karyawan akan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari komitmen organisasional seorang karyawan di perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Rustini (2015) lingkungan kerja merupakan kehidupan psikologi, fisik, dan social pada perusahaan yang berdampak kepada karyawan dalam

menjalankan pekerjaan. Kategori lingkungan kerja terbagi secara fisik dan non fisik. Suatu kondisi dilingkungan kerja yang berupa fisik yang bisa mempengaruhi pegawai disebut lingkungan kerja fisik, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan suatu situasi dilingkungan kerja yang berhubungan dengan hubungan kerja bersama karyawan lainnya ataupun pimpinan (Sedarmayanti, 2011).

### **Stres Kerja**

Menurut Rivai (2009) stres kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang berpengaruh karena adanya kesenjangan antara psikis dengan fisik, sehingga berpengaruh terhadap perasaan, jalan pikiran serta keadaan seseorang, karena adanya stress yang disebabkan dengan lingkungan kerja karyawan. Bagi perusahaan dengan mengetahui tingkat stres kerja dapat mengetahui bagaimana cara mengendalikan hambatan bagi karyawan ketika bekerja. Baik pada perseorangan maupun bagi perusahaan. Penanganan stres kerja karyawan berdampak pada kinerja dan efektivitas karyawan di perusahaan. Tingkatan secara individu atau perusahaan dapat menyelesaikan suatu stres kerja.

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional adalah suatu tahap atas ketertarikan seseorang dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam Sopiah (2008) dijelaskan oleh Mathis dan Jackson bahwa komitmen organisasional merupakan suatu tingkatan ketika seorang karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi serta melihat kontribusi karyawan apakah akan meninggalkan organisasi atau tetap tinggal pada organisasi. Karyawan yang mempunyai rasa komitmen organisasional pasti memiliki sikap loyalitas yang tinggi untuk dirinya demi kemajuan organisasi dalam mencapai nilai dan tujuan perusahaan. Aspek-aspek yang membentuk komitmen organisasional menurut Sopiah (2008) adalah :

- a) Komitmen Afektif, yaitu komitmen yang dapat terjadi jika karyawan ingin menetap pada organisasi dikarenakan memiliki hubungan yang emosional.

b) **Komitmen Kelanjutan**, yaitu komitmen yang dapat terjadi apabila karyawan tetap menetap pada suatu organisasi dikarenakan menginginkan profit dan upah yang diinginkan tidak terdapat pada pekerjaan lain.

c) **Komitmen Normatif**, yaitu komitmen yang disebabkan atas nilai-nilai pada diri karyawan untuk wajib sebagai anggota organisasi dikarenakan adanya pemahaman dalam komitmen pada organisasi adalah salah satu hal yang dapat dilaksanakan sesuai nilai-nilai perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah tingkatan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tanggungjawab dengan mencapai hasil kerja ataupun sasaran yang akan dicapai. Menurut Mangkunegara (2009) mendefinisikan bahwa Kinerja merupakan kepuasan seorang karyawan sebagai kuantitas serta kualitas pada saat melakukan tanggung jawabnya. Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk mendukung seseorang saat memperoleh hasil kerja yang efisien dan efektif. Penilaian kinerja dilakukan untuk menilai atau mengukur kinerja karyawan melalui aspek-aspek yang telah dilakukan karyawan. Adapun aspek-aspek penilaian kinerja yang dikelompokkan oleh Rivai dan Sagala

(2009), yaitu :

a) **Kemampuan Teknis** merupakan keahlian karyawan membuat proses, teknik, pengetahuan dan kelengkapan yang akan dipergunakan untuk melakukan tugas dengan memberikan pelatihan serta pengalaman kepada karyawan.

b) **Kemampuan Konseptual** yaitu keahlian perusahaan guna menekuni kompleksitas dan penyesuaian dari divisi unit kerja pada bidang operasional perusahaan sebagai totalitas, terutama untuk individu dapat menguasai tanggung jawab, tugas serta fungsinya sebagai karyawan.

c) **Kemampuan Hubungan Interpersonal** merupakan keahlian untuk bekerja bersama rekan kerja, saling memotivasi, negoisasi, dan sebagainya.

## METODE PENELITIAN

### A. Populasi dan Sampel

Seluruh karyawan PT. BKI Cabang Utama Klas Batam sejumlah 40 orang merupakan sampel penelitian. Menurut Arikunto (2013) bila subyeknya kurang dari 100 orang lebih baik sampel yang digunakan keseluruhan sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi.

### B. Metode Analisa Data

#### a) Statistik Dekriptif

Statistik deksriptif menyatakan bahwa untuk menganalisa data menggunakan statistik yang dapat mendeskripsikan data yang ada (Sugiyono, 2014).

#### b) Statistik Inferensial

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan guna mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel eksogen dan variabel endogen.

## HASIL PEMBAHASAN

### A. Deksripsi Responden

Pada tabel 1 menunjukkan karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, pendidikan dan jabatan. Dimana karakteristik responden mempunyai nilai frekuensi hampir sama. Berikut deksripsi responden yaitu: Tabel 1. Karakteristik Responden

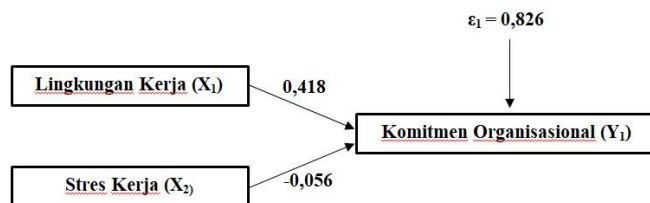
No	Karakteristik	Jumlah	Presentase
1.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	33	82,5%
	b. Perempuan	7	17,5%
	Jumlah	40	100%
2.	Pendidikan		
	a. S1	31	77,5%
	b. D3	1	2,5%
		8	20%

c. SMA/SMK

	Jumlah	40	100%
3. Jabatan			
a. Senior Manager	3		7,5%
b. Surveyor	22	2	55%
c. Manager	11		5%
d. Admin	2		27,5%
e. Cleaning Service			5%
	Jumlah	40	100%

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2020)

B. Statistik Inferensial



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur Pertama

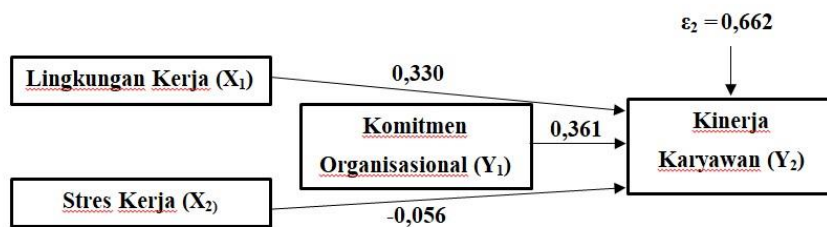
**1. Pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasional**

( $Y_1$ ) Berdasarkan nilai beta yaitu 0,418 serta nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,787 dengan nilai probabilitas 0,008. Maka variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen organisasional. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu produktifitas karyawan mulai dari ruang kerja karyawan, fasilitas kerja serta hubungan kerja para karyawan. Jika perusahaan memberikan lingkungan kerja yang nyaman berdampak positif bagi kinerja karyawan sehingga membuat karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Hasil pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang oleh Rustini (2015)

berpendapat lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik didalam organisasi tersebut.

## 2. Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan nilai beta yaitu  $-0,056$  serta nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,0375$  dengan nilai probabilitas  $0,0710$ . Maka variabel stres kerja tidak ada pengaruh terhadap variabel komitmen organisasional. Apabila stres kerja semakin tinggi akan komitmen organisasional semakin rendah. Dari penelitian (Wibowo, Riana, & Putra, 2015) karyawan yang memiliki stres kerja yang rendah tentu akan berusaha semaksimal mungkin mempertahankan komitmen organisasionalnya.



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur Kedua

## 1. Pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ )

Berdasarkan nilai beta yaitu  $0,330$  serta  $t_{hitung}$  sebesar  $2,202$  dengan nilai probabilitas  $0,034$ . Maka variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT BKI Cabang Utama Klas Batam sudah baik dalam suatu organisasi dengan lingkungan fisik dan non fisik. Sehingga kinerjanya akan meningkat jika menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Hasil penelitian ini dilakukan oleh (Permansari, 2013) menyatakan semakin tinggi lingkungan kerja pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut.

## **2. Pengaruh stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ )**

Berdasarkan nilai beta yaitu  $-0,413$  serta nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,413$  dengan nilai probabilitas  $0,682$ . Maka variabel stres kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan

PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Utama Klas Batam didapat karena tekanan pekerjaan dari para karyawan serta owner. Sehingga jika stres kerja tidak diatasi dengan baik maka akan menurunkan kinerja karyawan yang berpengaruh kepada produktivitas, dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian Massie dkk (2018) pengaruh negatif bermakna semakin menurunnya stres kerja karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh komitmen organisasional ( $Y_2$ ) terhadap kinerja karyawan**

( $Y_2$ ) Berdasarkan nilai beta yaitu  $0,361$  serta nilai  $t_{hitung}$   $2,420$  dengan nilai probabilitas  $0,021$ . Maka variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Tinggi rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan akan berpengaruh pada kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan karyawan yang mempunyai tingkat komitmen organisasional yang tinggi akan memiliki pandangan positif dan mampu memajukan kepentingan perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada perusahaan memiliki peran yang saat diperlukan oleh karyawan dalam meningkatkan rasa komitmen dan kinerjanya dalam menyelesaikan dan memajukan perusahaan. Sehingga kesimpulan pada penelitian ini yaitu:

1. Dengan hasil nilai sig < dari nilai alfa = 0,05 maka variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
2. Dengan hasil nilai sig > dari nilai alfa = 0,05 maka variabel stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.
3. Dengan hasil nilai sig < dari nilai alfa = 0,05 maka variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Dengan hasil nilai sig > dari nilai alfa = 0,05 maka variabel stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Dengan hasil nilai sig < dari nilai alfa = 0,05 maka variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* , Vol. 6 No. 2 .
- Murty, W., & Hudiwinarsih, G. (2012). The Indonesia Accounting Review. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*, Vol 2, No.2, 215-228.
- Permansari, R. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo. *Management Analysis Journal* 2.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.



- Rustini, N. K., & dkk. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasional dan Implikasinya Pada Kinerja Pengelola Anggaran (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintahan Kabupaten Tabanan). *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, Vol. 20 No. 2, 123-129.
- Sanjaya, F. (2012). Peran Moderasi Kecerdasan Emosi pada Stres Kerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 155-163.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar.
- Siagian, S. (2010). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, I., Riana, G., & Putra, M. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.02, 125-145.

# EVALUASI SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PERSEDIAAN BAHAN PENOLONG PT INFINEON TECHNOLOGIES BATAM

Arif Darmawan<sup>1)</sup>, dan Ernik Hartanti<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Jurusan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam, Jl. Ahmad Yani, Batam Center, Batam 29461, Indonesia

<sup>2)</sup>Jurusan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam, Jl. Ahmad Yani, Batam Center, Batam 29461, Indonesia

E-mail: [darmawan@polibatam.ac.id](mailto:darmawan@polibatam.ac.id)<sup>1)</sup> [hartantiernik321@gmail.com](mailto:hartantiernik321@gmail.com)<sup>2)</sup>

## Abstract

PT Infineon Technologies Batam is a manufacturing company engaged in the semiconductor field, which manufactures Integrated Circuits (IC) in the automotive field as its main product. This research was conducted to find out how the internal control system of the supply of auxiliary materials in PT Infineon Technologies Batam. This study also aims to improve the distribution of hand glove and finger coat as well as prevent ongoing losses that can have a bad impact on the company. The research using interview method and distributes several ICQ sheets to several employees in the department related to the supply of supporting materials, namely the production department especially testing, PAM, warehouse and receiving. The data used by the author in the form of invoices and excel data from files in SAP that contain details of the number of hand glove and finger coat requests for 2 years in the testing department area are further processed and explained using descriptive methods. The results of this study indicate that there is an excessive use of hand glove and finger coat in the testing department area which causes significant losses for the company. This problem must be addressed immediately so that it is not sustainable in the future, so that it can help companies reduce production costs.

**Keywords:** *Internal Control System, Indirect Materials, Hand Glove and Finger Coat.*

## Abstrak

PT Infineon Technologies Batam adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang semikonduktor, yang memproduksi Integrated Circuits (IC) dalam bidang otomotif sebagai produk utamanya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana sistem pengendalian internal persediaan bahan penolong yang ada di PT Infineon Technologies Batam. Penelitian ini juga bertujuan untuk melakukan efisiensi terhadap alur distribusi hand glove dan finger coat serta mencegah terjadinya kerugian yang berkelanjutan yang dapat membawa dampak yang buruk bagi perusahaan. Adapun metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode wawancara dan membagikan beberapa lembar ICQ kepada beberapa karyawan pada departemen terkait persediaan bahan penolong yaitu departemen produksi khususnya testing, PAM, warehouse dan receiving. Data yang digunakan penulis dalam melakukan

# ABEC THE 8<sup>TH</sup> APPLIED BUSINESS AND ENGINEERING CONFERENCE 2020

Penyelenggara:





Applied Business and  
Engineering Conference

# CERTIFICATE

of APPRECIATION

THIS CERTIFICATE IS PRESENTED TO

**Ayuningtiyas Pratita Badowi, Dwi Kartikasari**

as **Author of Paper titled**

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT BIRO KLASIFIKASI INDONESIA (PERSERO) CABANG UTAMA KLAS BATAM”**

in The 8th Applied Business and Engineering Conference (ABEC) 2020

Batam, Indonesia

October 7<sup>th</sup>, 2020

**Metta Santiputri, Ph.D.**  
General Chair of ABEC

Penyelenggara



Co-Host



*Politeknik Caltex Riau*

