

KOM

by Arie Purnomo

Submission date: 22-Jul-2023 09:05PM (UTC+0700)

Submission ID: 2134970522

File name: 21240-60094-1-SM.docx (72.92K)

Word count: 3574

Character count: 22906

PERAN PERILAKU KERJA KARYAWAN TERHADAP AKTIVITAS MANAJEMEN PERSEDIAAN BARANG

Irawan Jatimustiko, Arief Nurdiannova Qurochman, Hery Wahyudi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN Surabaya

ABSTRAK

Manajemen perusahaan sangat membutuhkan orang – orang yang memiliki karakteristik yang baik dan kemampuan yang bagus untuk bisa mengerjakan aktivitas – aktivitas dalam perusahaan. Perilaku kerja yang baik akan mendukung kelancaran jalannya aktivitas manajemen keuangan, salah satunya dalam hal aktivitas manajemen persediaan barang. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengamati peran masing – masing elemen variabel perilaku kerja karyawan terhadap variabel aktivitas manajemen persediaan barang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian secara kuantitatif melalui kuesioner pada 55 responden dari karyawan CV. SM perusahaan distributor di Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja karyawan yang meliputi elemen hubungan sosial, motivasi, pengendalian diri (*self-control*), dan kompetensi mempengaruhi aktivitas manajemen persediaan barang perusahaan. Hal ini terbukti dari uji t yang menunjukkan variabel hubungan sosial, motivasi, pengendalian diri (*self-control*), dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap aktivitas manajemen persediaan barang yang meliputi pengawasan ketercukupan persediaan barang selama periode berjalan, pengelolaan persediaan barang secara optimal, dan penghematan biaya persediaan barang. Besaran pengaruh semua elemen dari perilaku kerja karyawan terhadap aktivitas manajemen persediaan barang adalah 49,8 %. Penelitian selanjutnya direkomendasikan dilakukan dengan menyertakan variabel atau elemen lain dari perilaku kerja atau aktivitas manajemen keuangan lainnya.

Kata Kunci: Perilaku Kerja, Aktivitas Manajemen Persediaan Barang.

PENDAHULUAN

Manajemen perusahaan sangat membutuhkan orang – orang yang memiliki karakteristik yang baik dan kemampuan yang bagus untuk bisa mengerjakan aktivitas – aktivitas dalam perusahaan. Setiap pekerja atau karyawan memiliki perilaku yang berbeda – beda. Perilaku kerja yang baik akan mendukung kelancaran jalannya aktivitas manajemen keuangan, salah satunya dalam hal aktivitas manajemen persediaan barang. Perilaku kerja karyawan mencerminkan sikap dan tindakan karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya dan dalam interaksi dengan bagian – bagian lain untuk memenuhi target kerja atau tujuan organisasi tempat dia bekerja. Menurut (Rambe et al., 2022), perilaku kerja karyawan merupakan aktivitas karyawan dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Perilaku kerja juga bisa diartikan sebagai kemampuan mengaktualisasi diri dalam lingkungan kerja melalui sikap dan kebiasaan kerja (Arianto & Kurniawan, 2020). Perilaku tersebut bisa berupa kemampuan dalam bersosialisasi, memiliki keahlian di bidang tertentu, motivasi yang tinggi, kepercayaan diri yang bagus, kualitas kerja yang baik, kebiasaan kerja yang baik, dan pengendalian diri (Maulana, 2013). Penelitian ini menggunakan empat elemen

perilaku kerja karyawan yang meliputi hubungan sosial, motivasi, pengendalian diri (*self-control*), dan kompetensi.

Kemampuan dalam berhubungan sosial dalam organisasi atau perusahaan sangat diperlukan supaya terjadi interaksi dan komunikasi yang baik dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Hubungan sosial merupakan interaksi yang dinamis antar individu atau antar kelompok manusia untuk suatu maksud dan tujuan tertentu (Khalilah, 2017). Elemen hubungan sosial ini meliputi lima indikator antara lain bersikap sopan pada karyawan dan atasan, toleransi dengan karyawan dan atasan, koordinasi dengan bagian lain dalam pekerjaan, memperluas relasi, dan membantu rekan lain yang kesulitan.

Motivasi merupakan dukungan atau dorongan pada individu untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan supaya lebih produktif sesuai target yang ditetapkan. Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019), motivasi menunjukkan cara meningkatkan kekuatan dan potensi untuk bekerja sama dengan bagian lain secara produktif mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pendapat lain dari penelitian (Ali et al., 2022) bahwa motivasi merupakan daya pendorong yang dapat meningkatkan gairah kerja pada individu supaya dia bersedia bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan mengerahkan tenaga dan kemampuan untuk mencapai prestasi. Motivasi bisa didasarkan atas kebutuhan yang direncanakan maupun tidak direncanakan. Kebutuhan yang direncanakan bisa berupa keinginan mendapatkan penghargaan, kenaikan gaji dan tunjangan, promosi jabatan, atau memenuhi kebutuhan keluarga. Sedangkan, kebutuhan yang tidak direncanakan bisa berupa kebutuhan mendadak yang dialami karyawan, misalnya pengobatan untuk anggota keluarga yang tiba-tiba sakit, butuh dana segera untuk melunasi hutang atau keperluan lain. Elemen motivasi memiliki tiga indikator antara lain keseriusan dalam bekerja, keinginan pada kenaikan jenjang karir, dan keinginan pada kenaikan gaji atau tunjangan.

Pengendalian diri (*self-control*) merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi khususnya emosi negatif, supaya dapat menjalankan pekerjaan dengan teratur sesuai target. Menurut (Zulfah, 2021), pengendalian diri merupakan kemampuan individu untuk memiliki tingkah laku yang positif sesuai standar norma dan aturan yang berlaku di masyarakat. Elemen *self-control* memiliki empat indikator antara lain tidak kesal berlebihan jika gagal, tidak melampiaskan masalah pribadi ke pekerjaan, tidak marah jika ditegur atau dimarahi oleh atasan, dan tidak mengeluh jika diberi pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian.

Keahlian atau kompetensi karyawan yang sesuai juga menjadi hal utama yang dibutuhkan perusahaan untuk bisa mendukung tugas dalam perusahaan dengan lebih efektif dan efisien. Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) kompetensi didefinisikan sebagai kapabilitas kerja tiap individu yang meliputi aspek wawasan, kemahiran, dan gaya kerja berdasarkan patokan yang berlaku. Semua elemen perilaku kerja karyawan tersebut, baik berupa hubungan sosial, motivasi, pengendalian diri (*self-control*), maupun kompetensi dapat diperoleh seseorang melalui pembelajaran diri secara komprehensif serta interaksi dengan orang lain maupun lingkungan untuk membentuk perilaku yang positif. Elemen kompetensi memiliki tiga indikator antara lain kesesuaian bidang keahlian pekerjaan, kecepatan dan keproduktifan dalam bekerja, dan keinginan mengembangkan keahlian.

Perilaku kerja yang positif dari karyawan sangat diperlukan dalam berbagai aktivitas manajemen dalam perusahaan. Menurut (Nuryadin et al., 2023) manajemen adalah rangkaian proses yang meliputi penentuan tujuan, pengaturan,

pengarahan, dan pengawasan aktivitas untuk mencapai target yang ditetapkan melalui penggunaan segala sumber daya. Salah satu aktivitas manajemen keuangan di perusahaan adalah manajemen persediaan barang yang merupakan bagian dari manajemen aktiva. Persediaan barang merupakan bagian dari aktiva lancar milik perusahaan yang bisa berupa material mentah, produk setengah jadi, atau produk akhir, yang pada akhirnya dijual kepada pelanggan. Dalam penelitian (Rambitan et al., 2018), persediaan barang merupakan bagian dari harta lancar yang berupa komoditi milik perusahaan berupa material mentah, produk setengah jadi, atau produk akhir yang kemudian dijual dalam suatu jangka waktu bisnis tertentu. Menurut (Nuryadin et al., 2023) persediaan barang merupakan aktiva lancar yang digunakan perusahaan untuk dijual kepada konsumen. Persediaan barang milik perusahaan harus diatur baik kualitas maupun kuantitasnya supaya bisa digunakan dengan tepat oleh perusahaan, sehingga, perlu adanya manajemen persediaan barang. Menurut (Irawan & Si, 2019) dalam penelitiannya, manajemen persediaan barang adalah pengelolaan fungsi dari penyimpanan dan penanganan persediaan barang, perputaran persediaan barang untuk meningkatkan laba perusahaan dan memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Kegiatan dalam manajemen persediaan barang meliputi penentuan komoditi, pengimplementasian dan pengontrolan terhadap kebutuhan material, supaya sasaran operasi terpenuhi dengan baik, serta investasi persediaan barang bisa lebih efisien. Aktivitas manajemen persediaan komoditi dilaksanakan supaya sasaran operasi perusahaan tercapai, mengeliminir biaya persediaan barang baik jenis maupun kuantitasnya, serta mengoptimalkan bahan yang sudah tersedia (Triatmojo, 2019). Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka aktivitas utama dalam manajemen persediaan barang adalah pengawasan ketercukupan persediaan barang selama periode berjalan, pengelolaan persediaan barang secara optimal, dan penghematan biaya persediaan barang.

Berdasarkan bahasan yang tertera, penentuan masalah dalam riset ini yaitu untuk mengetahui peranan semua elemen perilaku kerja karyawan, baik hubungan sosial, motivasi, pengendalian diri (*self-control*), maupun kompetensi terhadap aktivitas utama dalam manajemen persediaan barang yang terdiri dari beberapa indikator yaitu pengawasan ketercukupan persediaan barang selama periode berjalan, pengelolaan persediaan barang secara optimal, dan penghematan biaya persediaan barang. Riset ini dimaksudkan untuk mengobservasi peranan semua elemen dari variabel independen tersebut terhadap semua indikator variabel dependen, secara per bagian dan menyeluruh. Penelitian lain yang hampir sama berdasar topik ini yaitu dari (A19 et al., 2016) yang mengkonklusikan bahwa keperilakuan sangat berdampak terhadap sistem persediaan barang. Penelitian (Sari et al., 2021) menyimpulkan bahwa keperilakuan sangat berimbas terhadap sistem persediaan barang. Begitu juga dengan (K22matul Jannah, 2022) yang menyimpulkan bahwa keperilakuan berdampak secara simultan dan parsial terhadap sistem pencatatan persediaan barang di perusahaan. Menurut (Pratiwi, 2022) aspek keperilakuan, khususnya tingkah dan perasaan sangat berakibat pada penerapan sistem persediaan barang, tetapi persepsi tidak berdampak pada pengimplementasian sistem persediaan barang. Sedangkan, (Tumiwa et al., 2022) mengkonklusikan bahwa keperilakuan tidak berakibat pada akuntansi persediaan barang. Perbedaan dari penelitian ini adalah elemen yang digunakan dalam variabel bebas, perilaku kerja karyawan meliputi hubungan sosial, motivasi, pengendalian diri (*self-control*), dan kompetensi serta variabel terikat aktivitas manajemen

persediaan barang.

Berdasarkan penentuan masalah yang tertera, maka riset ini mempunyai beberapa hipotesis. Hipotesis menunjukkan dugaan sementara, hubungan antar variabel, dan pengujian kebenaran (Yam & Taufik, 2021). Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan pada masing-masing elemen dalam variabel perilaku kerja karyawan. Hipotesis pertama (H1) menyebutkan bahwa elemen hubungan sosial berdampak pada aktivitas manajemen persediaan barang. Hipotesis ke-2 (H2) menyebutkan bahwa elemen motivasi berakibat pada aktivitas manajemen persediaan barang. Hipotesis ke-3 (H3) menerangkan bahwa elemen *self-control* berefek pada aktivitas manajemen persediaan barang. Hipotesis ke-4 (H4) menerangkan bahwa kompetensi berakibat pada aktivitas manajemen persediaan barang. Hipotesis ke-5 (H5) menyatakan bahwa semua elemen perilaku kerja karyawan berpengaruh terhadap aktivitas manajemen persediaan barang.

METODE

Penelitian ini memakai metode kuantitatif. Dalam penelitian (Ndorifah & Qurochman, 2019), penelitian bermetode kuantitatif adalah penelitian yang disusun secara sistematis menggunakan data berupa angka. Lebih lanjut, dalam penelitian (Qurochman, 2022a), metode kuantitatif di sini menguji beberapa variabel untuk mengetahui hubungan antara variabel independen pada variabel dependen. Untuk menjelaskan relasi beberapa variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, digunakan regresi linear berganda (Qurochman & Wijiningrum, 2023). Data penelitian berasal dari CV. SM, perusahaan distributor di Jember yang memiliki 55 karyawan. Pengambilan data melalui kuesioner yang disebar ke sejumlah karyawan tersebut dengan sistem sampel jenuh, yang berarti semua karyawan yang merupakan populasi, dianggap sebagai sampel juga. Data yang diperoleh didasarkan pada variabel bebas, yaitu perilaku kerja karyawan yang memiliki empat indikator antara lain hubungan sosial (X1), motivasi (X2), pengendalian diri (*self-control*) (X3), dan kompetensi (X4). Selain dari empat indikator tersebut, data juga didasarkan pada variabel terikat, yaitu aktivitas manajemen persediaan barang yang meliputi tiga indikator, yaitu pengawasan ketercukupan persediaan barang selama periode berjalan (Y1.1), pengelolaan persediaan barang secara optimal (Y1.2), dan penghematan biaya persediaan barang (Y1.3). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data utama melalui survei untuk memperoleh pendapat responden. (Pujihastuti, 2010). Pendapat lain tentang kuesioner dari (Herlina, 2019) adalah pengumpulan data berwujud pertanyaan atau pernyataan yang diberikan peneliti untuk direspon oleh responden.

Penelitian ini menggunakan beberapa langkah operasional variabel. Langkah pertama yaitu menguji data dengan beberapa asumsi klasik yaitu terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi (Qurochman, 2022b). Langkah kedua dengan melakukan uji regresi linear berganda yang meliputi uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi. Uji normalitas digunakan untuk meyakinkan bahwa data berdistribusi normal, bisa melalui normal P-Plot atau One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Bila menggunakan normal P-Plot, maka data dikatakan normal jika mengikuti garis diagonal, dan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test membatalkan syarat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05. Uji multikolinearitas menunjukkan apakah terdapat korelasi di antara variabel independen, yang disyaratkan dengan nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10,00. Jika memenuhi hal itu, maka variabel - variabel bebas tidak mengalami

multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan dengan Scatter plot. Syarat yang diperlukan dalam uji ini yaitu tidak mengalami heteroskedastisitas jika tidak diperoleh pola sebaran data yang terdistribusi normal. Alternatif selain Scatter plot yaitu dengan uji Glejser. Uji Glejser mensyaratkan jika nilai Sig. pada beberapa variabel bebas > 0,05, maka tidak mengalami heteroskedastisitas. Uji autokorelasi menyebutkan bahwa tidak mengalami auto korelasi jika nilai durbin watson terdapat di antara dua sampai empat (Nugraha, 2022).

Regresi linear berganda dipergunakan untuk mengetahui relasi antara variabel independen pada variabel dependen yang ditegaskan dalam sebuah persamaan regresi (Yuliara, 2016). Persamaan regresi dari riset ini adalah $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4$. Uji t merupakan uji hipotesis secara parsial pada masing – masing variabel independen pengaruhnya pada variabel dependen. Uji t mensyaratkan jika nilai Signifikansi (Sig.) < 0,05 atau t hitung > t table ($\alpha/2 ; n - k - 1$), maka variabel independen berdampak pada variabel dependen secara parsial, dan sebaliknya. Uji F dimanfaatkan untuk menerangkan peranan secara menyeluruh dari variabel – variabel independent pada terhadap variabel tergantung. Syarat uji F yaitu jika nilai Sig. < 0,05 atau F hitung > F table ($k ; n - k$), maka semua variabel bebas berpengaruh secara menyeluruh pada variabel terikat, dan sebaliknya. Koefisien determinasi dimanfaatkan untuk menobservasi besaran peranan semua variabel penentu pada variabel tergantung. Nilai koefisien determinasi (R square atau R²) ditempatkan 0 sampai 1. Jika nilai R² mendekati 1, maka model persamaan regresi yang tertera, menunjukkan variabel terikat dapat dijelaskan dengan baik oleh semua variabel bebasnya (Kurniawan, 2016).

34 HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai data yang diperoleh melalui kuesioner, kemudian dilaksanakan beberapa uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi di tabel 1 ini:

Tabel 1 Rangkuman Uji Asumsi Klasik

Normality Test		Multicollinearity Test			Heteroscedasticity Test	Autocorrelation Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Coefficients ^a			Glejser Test	
	Unstandardized Residual	Collinearity Statistics		Coefficients ^a		
N	55					
		Model	Tolerance	VIF	Sig.	Durbin-Watson
Asymp. Sig. (2-tailed)	.083	1 (Constant)			.018	2.154
		Hubungan Sosial (X1)	.990	1.010	.943	

1

	Motivasi (X2)	.904	1.106	.986	
	Self-Control (X3)	.962	1.039	.054	
	Kompetensi (X4)	.898	1.113	.085	
	a. Dependent Variable: Aktivitas Manajemen Persediaan barang			a. Dependent Variable: Abs_Res	

Sumber: Dirangkum dari SPSS

9

Sesuai uji normalitas yang memanfaatkan uji Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0.083 > 0,05, yang berarti data berdistribusi normal. Untuk uji multikolinearitas, pada semua variabel X, nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10,00, maka diterangkan bahwa setiap variabel independen tidak mengalami multikolinearitas. Pada uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser, nilai Sig. pada semua variabel X juga > 0,05, maka diterangkan bahwasanya sebaran data tidak mengalami heteroskedastisitas. Pada uji autokorelasi, nilai Durbin-Watson 2,154, yang mana hal ini terletak antara dua sampai 4-du. du table = 1,7240 dan nilai Durbin watson di 2,154. Maka, $4 - du = 4 - 1,7240 = 2,276$, sehingga $du \text{ table} < \text{durbin Watson} < 4 - du$ atau $1,724 < 2,154 < 2,276$, yang berarti tidak ada autokorelasi. Kesimpulannya, semua uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi terpenuhi.

Sedangkan persamaan Regresi Linear Berganda dan Uji t (parsial) terdapat dalam table 2 berikut ini:

4

Tabel 2 Persamaan Regresi Linear Berganda dan Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.011	2.042		.005	.996
Hubungan Sosial (X1)	.156	.050	.313	3.114	.003
Motivasi (X2)	.280	.088	.336	3.188	.002
Self-Control (X3)	.195	.061	.330	3.227	.002
Kompetensi (X4)	.239	.084	.301	2.845	.006

a. Dependent Variable: Aktivitas Manajemen Persediaan Barang

Sumber: Dirangkum dari SPSS

10

Sesuai tabel 2, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah Persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 0,011 + 0,156 X1 + 0,280 X2 + 0,195 X3 + 0,239 X4$. Hal ini berarti untuk $\alpha = 0.011$, jika $X1, X2, X3,$ dan $X4$ bernilai 0, maka Y naik sebesar 0,011. Untuk $\beta1 = 0,156$, berarti jika nilai $X2, X3, X4$ tetap, maka setiap peningkatan $X1$ senilai 1 satuan, akan meningkatkan Y sebesar 0,156. Untuk $\beta2 = 0,280$, berarti jika nilai $X1, X3, X4$ tetap, maka setiap peningkatan $X2$ senilai 1 satuan, akan menaikkan Y senilai 0,280. Untuk $\beta3 = 0,195$, berarti jika nilai $X1, X2, X4$ tetap, maka setiap kenaikan $X3$ senilai 1 satuan, akan menaikkan Y senilai 0,195. Untuk

Irawan Jatimustiko, Arief Nurdiannova Qurochman, Hery Wahyudi, PERANAN PERILAKU KERJA KARYAWAN TERHADAP AKTIVITAS MANAJEMEN PERSEDIAAN BARANG
 $\beta_4 = 0,239$, berarti jika nilai X1, X2, X3 tetap, maka setiap kenaikan X4 senilai 1 satuan, akan menaikkan Y senilai 0,239.

Sedangkan Uji t (parsial) menerangkan bahwa nilai Sig. X1 = 0,003 < 0,05 yang diartikan terdapat peranan X1 pada Y; nilai Sig. X2 = 0,002 < 0,05 yang diartikan terdapat peranan X2 pada Y; nilai Sig. X3 = 0,002 < 0,05 yang diartikan terdapat peranan X3 pada Y; dan nilai Sig. X4 = 0,006 < 0,05 yang diartikan terdapat peranan X4 pada Y. Uji t juga bisa didukung dengan t hitung yang diperbandingkan dengan t table. Nilai t table adalah $(0,025; 55 - 4 - 1) = (0,025; 50)$, jadi t tabel = 2,009. Sedangkan t hitung X1 > t table atau $(3,114 > 2,009)$ yang berarti ada pengaruh X1 terhadap Y; t hitung X2 > t table atau $(3,188 > 2,009)$ yang berarti ada pengaruh X2 terhadap Y; t hitung X3 > t table atau $(3,227 > 2,009)$ yang berarti ada pengaruh X3 terhadap Y; dan t hitung X4 > t table atau $(2,845 > 2,009)$ yang berarti ada pengaruh X4 terhadap Y. Berdasarkan peranan setiap elemen dari variabel independen (perilaku kerja karyawan) pada variabel tergantung (aktivitas manajemen persediaan barang), dapat disimpulkan bahwa masing - masing elemen variabel bebas baik hubungan sosial, motivasi, pengendalian diri (*self-control*), dan kompetensi, berpengaruh secara parsial terhadap aktivitas manajemen persediaan barang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Karoma Jannah, 2022), (Akay et al., 2016) serta (Sari et al., 2021). Hasil ini menerangkan bahwa hipotesis H1, H2, H3, dan H4 diterima. Hasil ini berseberangan dengan hasil riset dari (Tumiwa et al., 2022).

Table 3 berikut ini menunjukkan uji F (simultan) dan besaran pengaruh semua variabel X terhadap Y.

Tabel 3 Uji F dan Koefisien Determinasi

ANOVA ^a				Model Summary ^a	
Model		F	Sig.	R	R Square
1	Regression	12.416	.000 ^b	.706 ^b	.498

a. Dependent Variable: Aktivitas Manajemen Persediaan Barang
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Hubungan Sosial, *Self-Control*, Motivasi

Sumber: Hasil Olah SPSS

Nilai F tabel $(4; 55 - 4) = (4; 51) = 2,553$, sedangkan F hitung = 12,416, diterangkan bahwa F hitung > F table. Nilai Sig. 0,000 < 0,05. R square atau koefisien determinasi = 0,498 atau 49,8 %. Dengan nilai Sig. < 0,05 dan F hitung > F table, dinyatakan bahwa setiap elemen variabel penentu (perilaku kerja karyawan) berdampak secara menyeluruh pada variabel terikat (aktivitas manajemen persediaan barang). Sedangkan besaran pengaruh dari semua elemen variabel bebas adalah 0,498 atau 49,8 %, sisanya dipengaruhi oleh hal lain. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Karomatul Jannah, 2022), (Akay et al., 2016) dan (Sari et al., 2021). Hal ini tidak sesuai pada hasil riset dari (Tumiwa et al., 2022).

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Perilaku kerja karyawan yang meliputi hubungan sosial, motivasi, pengendalian diri (*self-control*), dan kompetensi mempengaruhi aktivitas manajemen persediaan barang perusahaan. Hal ini terbukti dari uji t yang menunjukkan variabel hubungan sosial, motivasi, pengendalian diri (*self-control*), dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap aktivitas manajemen persediaan barang yang meliputi pengawasan ketercukupan persediaan barang selama periode berjalan, pengelolaan persediaan barang secara

optimal, dan penghematan biaya persediaan barang. Besaran pengaruh semua elemen dari perilaku kerja karyawan terhadap aktivitas manajemen persediaan barang adalah 49,8 %. Penelitian ini memiliki keterbatasan variabel yang diuji, maka penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk dilakukan dengan menyertakan variabel atau elemen lain dari perilaku kerja atau aktivitas dari manajemen keuangan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akay, E. M., Poputra, A. T., & Kalalo, M. Y. B. (2016). Analisis aspek keperilakuan terhadap penerapan sistem akuntansi persediaan pada PT. Surya Wenang Indah Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1).
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83-93.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312-321.
- Herlina, V. (2019). *Panduan praktis mengolah data kuesioner menggunakan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Irawan, S., & Si, M. (2019). Analisis manajemen persediaan, ukuran perusahaan, dan leverage terhadap manajemen laba pada perusahaan manufaktur di bei. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Karomatul Jannah, W. (2022). *Pengaruh Sikap, Motivasi, Emosi, dan Persepsi Terhadap Kinerja Pencatatan Akuntansi Persediaan Pada CV Senyum Media di Kabupaten Jember*. UIN KH Achmad Siddiq Jember.
- Khalilah, E. (2017). Layanan bimbingan dan konseling pribadi sosial dalam meningkatkan keterampilan hubungan sosial siswa. *JIGC (Journal of Islamic Guidance and Counseling)*, 1(1), 41-57.
- Kurniawan, R. (2016). *Analisis regresi*. Prenada Media.
- Maulana, T. (2013). Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 1(2), 563-577.
- Ndorifah, A. N. J., & Qurochman, A. N. (2019). *Harga Saham Ditinjau Dari Performa Keuangan*.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Pradina Pustaka.
- Nuryadin, A. A., Nuryadin, A. A., Yusup, M., Khasanah, U., Sihab, M., Priyawan, S., Saputra, E., Ratnawati, T., Rahmiyati, N., & Ratnaningsih, S. Y. (2023). *DASAR-DASAR MANAJEMEN*. Penerbit Tahta Media.
- Pratiwi, A. (2022). *ANALISIS ASPEK KEPERILAKUAN TERHADAP PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI PERSEDIAAN PADA UD SINAR HARAPAN LUMAJANG*.
- Pujihastuti, I. (2010). Prinsip penulisan kuesioner penelitian. *CEFARS: Jurnal Agribisnis Dan Pengembangan Wilayah*, 2(1), 43-56.

- Irawan Jatimustiko, Arief Nurdiannova Qurochman, Hery Wahyudi, PERANAN PERILAKU KERJA KARYAWAN TERHADAP AKTIVITAS MANAJEMEN PERSEDIAAN BARANG**
- Qurochman, A. N. (2022a). The Influence Of Debt On Profitability With Firm Size And Sales Growth As Control Variables. *Jurnal Mantik*, 6(2), 2463–2470.
- Qurochman, A. N. (2022b). The Influence of Profit Growth, Leverage, and Profitability on Dividend Policy in State-Owned Enterprises Listed on the Indonesia Stock Exchange. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1280–1286.
- Qurochman, A. N., & Wijiningrum, I. (2023). Persepsi Siswa Pada Peranan Iklim Organisasi, Pembelajaran Pengelolaan Keuangan Pribadi Terhadap Hasil Pembelajarannya. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 10(1).
- Rambe, D., Hasibuan, A. N., & Setyawati, I. (2022). Analisis Perbedaan Perilaku Kerja Dilihat dari Motivasi dan Stres Kerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 191–204.
- Rambitan, B. F., Sumarauw, J. S. B., & Jan, A. H. (2018). Analisis Penerapan Manajemen Persediaan Pada CV. Indospice Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sari, A. I., Yolanda, F., Hersa, N., & Ardelilla, S. R. (2021). ANALISIS ASPEK KEPERILAKUAN TERHADAP PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI PERSEDIAAN PADA PT INDOFOOD SUKSES MAKMUR Tbk PEKANBARU. *Research in Accounting Journal (RAJ)*, 1(3), 488–495.
- Triatmojo, M. P. (2019). *Analisis Penerapan Manajemen Persediaan di Toko Retail Mikro di Kabupaten Sleman, Yogyakarta*. Universitas Islam Indonesia.
- Tumiwa, K., Walukow, I., & Losu, R. M. (2022). Analisis Aspek Keperilakuan Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Persediaan Pada Dinas PUPRD Provinsi Sulut. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 18(3), 207–218.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.
- Yuliara, I. M. (2016). Regresi Linier Berganda. *Denpasar: Universitas Udayana*.
- Zulfah, Z. (2021). Karakter: Pengendalian Diri. *Iqra: Jurnal Magister Pendidikan Islam*, 1(1), 28–33.

KOM

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.researchgate.net Internet Source	2%
2	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1%
4	conference.binadarma.ac.id Internet Source	1%
5	mebis.upnjatim.ac.id Internet Source	1%
6	text-id.123dok.com Internet Source	1%
7	docplayer.info Internet Source	1%
8	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%
9	journal.laaroiba.ac.id Internet Source	<1%

10	journal.steamkop.ac.id Internet Source	<1 %
11	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
12	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
13	ejournal.kompetif.com Internet Source	<1 %
14	ejurnal.stieipwija.ac.id Internet Source	<1 %
15	ojs.unud.ac.id Internet Source	<1 %
16	Mulyadi Mulyadi, Harmita Harmita, Hafidz Maulana, Yelvi Apriandini. "Important of Discipline, Job Satisfaction, and Motivation: Human Resource Development", Jurnal Prajaiswara, 2022 Publication	<1 %
17	ejournal.staisyamsululum.ac.id Internet Source	<1 %
18	eprints.kwikkiangie.ac.id Internet Source	<1 %
19	journal.unigres.ac.id Internet Source	<1 %

openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id

20

Internet Source

<1 %

21

Hayani Hayani. "Loyalitas Pelanggan Berdasarkan Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2020
Publication

<1 %

22

digilib.uinkhas.ac.id

Internet Source

<1 %

23

dspace.uii.ac.id

Internet Source

<1 %

24

e-journal.sari-mutiara.ac.id

Internet Source

<1 %

25

ejurnal.untag-smd.ac.id

Internet Source

<1 %

26

jurnalmahasiswa.unesa.ac.id

Internet Source

<1 %

27

repository.stienobel-indonesia.ac.id

Internet Source

<1 %

28

repository.uinjambi.ac.id

Internet Source

<1 %

29

repository.uinsu.ac.id

Internet Source

<1 %

30

repository.um-surabaya.ac.id

Internet Source

<1 %

- | | | |
|----|--|------|
| 31 | repository.upstegal.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 32 | www.sciencegate.app
Internet Source | <1 % |
| 33 | Rosmeli Rosmeli, Dwi Hastuti. "Determinan produksi perkebunan karet di Desa Purwasari Kabupaten Bungo", Jurnal Paradigma Ekonomika, 2019
Publication | <1 % |
| 34 | Wahyu Tri Utama, Yuliiawati Yuliiawati. "FAKTOR SOSIAL, PRIBADI, DAN PSIKOLOGIS YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN PEMBELIAN MINUMAN KOPI DI KAMPOENG KOPI BANARAN", Agrilan : Jurnal Agribisnis Kepulauan, 2020
Publication | <1 % |
| 35 | Kuyun Lindasari, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan:", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2022
Publication | <1 % |
| 36 | Umami Sangidah, Prayekti Prayekti, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja | <1 % |

Karyawan", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2021

Publication

37

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

<1 %

38

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 3 words

Exclude bibliography On