

Pengaruh Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan

The Influence Of Organizational Culture and Management Accounting Information Systems on Employee Performance

Muhammad Ummar Jabbar¹, Dicki Kusmayadi²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Muhammad Ummar Jabbar, email: muhammad10121407@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:
Diajukan: 23/07/2025
Diterima: 23/07/2025
Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Budaya Organisasi, Sistem Informasi Akuntansi

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan sistem informasi akuntansi manajemen terhadap kinerja karyawan. Sumber data yang diperoleh pada penelitian ini melalui sumber data primer dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Trisco TAM dengan jumlah sampel 38 orang. Teknik pengolahan data penelitian ini menggunakan model uji statistik Structural Equation Model (SEM)-Partial Least Square (PLS) dengan aplikasi SmartPLS versi 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2) Sistem Informasi Akuntansi Manajemen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

A B S T R A C T

This study aims to examine and analyze the extent to which organizational culture and management accounting information systems influence employee performance. The data used in this research were obtained from primary sources through a questionnaire survey technique. The population in this study consists of employees of PT. Trisco TAM, with a total sample of 38 respondents. The data analysis technique employed is the Structural Equation Model (SEM) using the Partial Least Square (PLS) method with the SmartPLS version 4 application. The results of this study indicate that: (1) Organizational Culture has a significant effect on Employee Performance, and (2) Management Accounting Information Systems do not have a significant effect on Employee Performance.

Keywords:

Organizational Culture,
Accounting Information Systems

This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Industri produksi tetap menjadi pendorong paling penting ekonomi Indonesia. Kinerja industri pengelasan tetap mendukung pertumbuhan ekonomi negara itu. Pada kuartal pertama tahun 2024 kontribusi sektor mencapai 19,28% dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun 2023. Ketika dilihat dari semua potret industri produksi, fondasi kedua industri, semua industri kulit, barang-barang kulit, sepatu, industri tekstil, dan pakaian yang lengkap untuk kuartal pertama tahun 2024 dikembangkan secara aktif. Karena target produksi harian telah ditetapkan, setiap pekerja dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal sesuai dengan kemampuannya. Hal ini krusial agar proses produksi berjalan lancar dan sasaran yang telah ditentukan dapat tercapai. Kinerja karyawan di PT. Trisco TAM dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti perkembangan teknologi, persaingan industri, serta sistem manajemen yang diterapkan. Stres kerja menjadi salah satu masalah utama, di mana beban kerja, waktu yang mendesak, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung menjadi pemicu. Selain itu, ketidakpuasan kerja akibat kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan juga dapat berujung pada tingginya tingkat perputaran karyawan.

Jika budaya organisasi tidak mendukung kesejahteraan dan motivasi karyawan, serta jika sistem informasi manajemen tidak efisien, maka dampaknya dapat mengurangi produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, peran kedua faktor ini sangat penting dalam mencapai kinerja optimal di PT. Trisco TAM.

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi pada dimensi stabilitas terhadap kinerja karyawan pada kepuasan kerja di PT. TRISCO TAM.
2. Menganalisis pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada dimensi stabilitas terhadap kinerja karyawan pada kepuasan kerja di PT. TRISCO TAM

2. Kajian Teori

Budaya organisasi merupakan kumpulan strategi, visi dan misi, gaya kepemimpinan, norma dan keyakinan para anggota organisasi. Hal ini berlaku bagi anggota baru, dan setiap elemen organisasi menjadi pedoman dalam membentuk sikap dan perilaku (Siregar, 2022:15). Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh Sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan) (Sutrisno, 2019:2).

Budaya organisasi dapat diketahui dari sikap, perilaku, norma, dan nilai-nilai yang diyakini. Budaya menekankan arti pentingnya nilai-nilai menjadi suatu pola dan kerangka kerja dalam melaksanakan tugas di dalam organisasi. Keyakinan terhadap nilai-nilai yang dirumuskan itu dapat memberi gambaran kepada sumber daya manusia dalam bersikap, berpikir, dan bertindak. Budaya dapat memperkuat nilai-nilai, keyakinan kelompok, serta dapat berperan sebagai alat kontrol untuk menolak nilai dan keyakinan anggota kelompok yang tidak selaras dengan budaya organisasi (Pakpahan, 2022:36).

Sistem informasi akuntansi manajemen merupakan bagian dari sistem informasi akuntansi yang bertugas untuk memberikan informasi dari bagian internal perusahaan bagi para pemangku kepentingan dalam rangka memonitori kinerja perusahaan (Syamil, dkk, 2023:15).

Menurut Handayani dan Kumalaputri (2021:2), informasi akuntansi manajemen dibutuhkan dan digunakan dalam setiap lingkup manajemen. Informasi akuntansi manajemen membantu para manajer menjalankan perannya dalam melakukan aktivitas perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan. Manajer dan karyawan menggunakan informasi akuntansi manajemen untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah serta mengevaluasi kinerja.

Kinerja karyawan adalah hasil dari pemikiran dan tenaga yang dicurahkan dalam pekerjaannya. Hasil ini dapat bersifat konkret, terlihat, dan dapat diukur, tetapi sering kali, hasil pemikiran, seperti ide untuk memecahkan masalah, inovasi produk baru, dan penemuan prosedur kerja yang lebih efisien (Daengs, 2022:55).

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan, keadaan lingkungan perusahaan maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal, seperti motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain. Faktor eksternal yaitu lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik adalah harapan bagi semua perusahaan dan institusi karena kinerja dari karyawan nantinya

diharapkan mampu meningkatkan kinerja dari perusahaan maupun instansi secara keseluruhan (Nurfitriani, 2022:6).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik sampel, yang membantu dalam pemecahan masalah dan memberikan informasi operasional.

a. Sumber data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Dengan membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Trisco TAM.

b. Teknik pengumpulan data

Dilakukan dengan mengajukan pertanyaan atau pernyataan disusun untuk mengumpulkan tanggapan responden tentang gambaran umum dan pendapat para karyawan PT. Trisco TAM.

c. Sampel dan populasi

Pada penelitian ini jumlah populasinya yaitu 65 orang dan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 38 orang. Dan populasi yang digunakan ini adalah karyawan PT. Trisco TAM. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling*.

d. Objek penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Trisco Tailored Apparel Manufacturing yang merupakan perusahaan industri garmen yang berlokasi di Jalan Raya Kopo Soreang Km. 11,5 Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung, Jawa Barat.

4. Hasil Dan Pembahasan

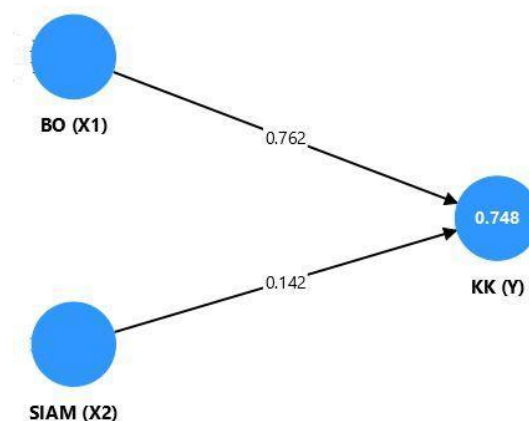
Langkah awal yang krusial adalah melakukan uji kolinearitas untuk mendeteksi potensi multikolinearitas antar indikator. Dalam konteks penggunaan Smart-PLS, masalah kolinearitas teridentifikasi jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada di bawah 0,20 atau di atas 5,0. Nilai VIF di antara rentang tersebut mengindikasikan tidak adanya masalah kolinearitas yang signifikan.

Table 1 Penilaian Collinearity

Konstruk	VIF
Budaya Organisasi	1,846
Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	1,846

Berdasarkan Tabel 4.14, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk setiap variabel berada di bawah ambang batas yang ditetapkan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah kolinearitas yang signifikan dalam data penelitian.

Model struktural menggambarkan ikatan antara setiap variabel laten yang diuji. Hasil perhitungan koefisien jalur terstandar untuk ketiga variabel laten ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 1. Koefisien-Koefisien Jalur Standardized Model Struktural

Dalam penelitian ini, prosesnya meliputi merumuskan dua permasalahan dan hipotesis di mana variabel yang terlibat adalah Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Table 2 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis Statistik	Koefisien Jalur	t-Statistik	p-value	Keterangan
$H_0: \gamma_{11} = 0$ $H_1: \gamma_{11} \neq 0$	0,762	5,906	0,000	H_0 ditolak H_1 diterima
$H_0: \gamma_{12} = 0$ $H_2: \gamma_{12} \neq 0$	0,142	0,803	0,422	H_0 diterima H_2 ditolak

a. Hasil Pengujian Hipotesis 1

Berlandaskan pada tabel diatas, nilai t-statistik untuk variabel budaya organisasi adalah 5,906 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari nilai t-kritis 1,960 hal ini menunjukkan signifikansi. Sesuai dengan kriteria dan standar pengujian, jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima. Dengan demikian, pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan tabel diatas, nilai t-statistik untuk sistem informasi akuntansi manajemen adalah 0,803. Karena nilai ini lebih kecil dari 1,960 (nilai ambang signifikansi), hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Ini berarti sistem informasi akuntansi manajemen tidak memengaruhi kinerja karyawan.

5. Penutup

a. Kesimpulan

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara umum, budaya organisasi di PT. Trisco TAM tergolong sehat dan baik, dengan penekanan kuat pada nilai ketelitian, pencapaian target, dan kesejahteraan karyawan. Namun, masih terdapat kelemahan pada nilai daya saing dan keagresifan individu, yang menunjukkan perlunya dorongan lebih terhadap semangat berinisiatif dan bersaing sehat antar karyawan.

Sistem informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena kemungkinan disebabkan oleh dimensi aggregation, khususnya pada indikator bahwa informasi disajikan secara ringkas namun tetap komprehensif, sehingga meminimalkan waktu yang dibutuhkan untuk memahami dan mengevaluasinya. Jika sistem informasi akuntansi manajemen di perusahaan meningkat maka kinerja karyawan di PT. Trisco TAM akan semakin membaik.

b. Saran

- 1) Pada budaya organisasi perusahaan memiliki kelemahan terhadap keagresifan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga perusahaan disarankan mengadakan program pelatihan berkelanjutan yang menitikberatkan pada self-leadership, manajemen waktu, dan pencapaian target. Pelatihan ini diharapkan mampu menumbuhkan sikap achievement-oriented karyawan sehingga mereka terdorong untuk menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugasnya.
- 2) Pada sistem informasi akuntansi manajemen memiliki kelemahan terhadap aggregation, maka perusahaan disarankan untuk mengadakan pelatihan mengenai teknik penyusunan laporan, analisis data, dan penyajian informasi yang efektif.
- 3) Perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap seluruh komponen biaya operasional untuk mengidentifikasi pos-pos pengeluaran yang tidak efisien atau tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja.
- 4) Penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, ini dapat memberikan bukti yang berguna sebagai referensi ilmiah untuk pengembangan ilmu di bidang manajemen.
- 5) Untuk peneliti selanjutnya disarankan agar menambahkan jumlah populasi, jumlah sampel dan dimensi yang berbeda untuk memperbanyak pembahasan mengenai variabel tersebut.

6. Ucapan Terimakasih

Segala puji dan syukur penulis haturkan ke hadirat Allah SWT. Berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menuntaskan tugas akhir Penelitian Ilmiah ini. Tak lupa, shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpah kepada junjungan kita, Rasulullah Muhammad SAW. Pencapaian penulis hari ini tak lain adalah manifestasi dari kemudahan yang dianugerahkan oleh Allah SWT.

Dengan segala kerendahan hati, penulis dedikasikan karya ini untuk Ibu, Ayah, Kakak, dan Kekasih penulis. Ini adalah ungkapan bakti, hormat, dan rasa syukur yang begitu mendalam, yang mungkin takkan pernah terbayar atas segala curahan kasih dan dukungan mereka selama ini. Ibu dan Ayah adalah tiang penyemangat yang tak pernah lelah mendampingi, dan pasangan penulis selalu menjadi sumber kekuatan tak henti-hentinya selama seluruh proses penelitian ilmiah ini. Ya Allah, terima kasih atas karunia orang-orang istimewa yang Engkau kirimkan dalam hidup penulis.

Kepada Bapak Dicki Kusmayadi, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing tugas akhir ini, penulis haturkan terima kasih yang tak terhingga. Bimbingan, nasihat, dan pengajaran Bapak yang tiada henti sungguh sangat membantu. Penulis akan selalu mengingat segala dukungan dan kesabaran yang Bapak berikan.

7. Referensi

- Daengs, A. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Unitomo Press.
- Handayani, R., & Kumalaputri, S. (2021). *Akuntansi Manajemen*. Padang: CV. Azka Pustaka.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makasar: Cendekia Publisher.
- Pakpahan, B. A. (2022). *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural, dan Kepuasan Pada Pekerjaan*. Jakarta: Publica Indoneisa Utama.
- Siregar, B. A. (2022). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Padang: CV. Azka Pustaka.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Deepublish.
- Syamil, A., dkk. (2023). *Akuntansi Manajemen (Konsep-konsep dasar Akuntansi Manajemen Era Digital)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.