

KUNCI KINERJA OPTIMAL: HARMONISASI BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN SISTEM INFORMASI

Ria Mennita*

Citra Sarasmitha

Anas Rahmawati

Intan Novia Indira Dharma

Universitas Merdeka Malang

Jl. Terusan Raya Dieng No. 62-64, Kota Malang, Jawa Timur

Email: ria.mennita@unmer.ac.id; citra.sarasmitha@unmer.ac.id; anasrahma0505@gmail.com;
intannovia114@gmail.com;

Diterima 5 Oktober 2023, direvisi 20 Oktober 2023, disetujui 31 Oktober 2023

ABSTRAK

Persaingan bisnis yang semakin ketat pasca pandemi mendorong dunia usaha menjadi lebih dinamis dan mampu mengembangkan strategi pengelolaan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (SIAM) yang adaptif dan efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya keselarasan antara lingkungan kerja, budaya kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja bisnis melalui efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen perusahaan pada toko elektronik di kota Malang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Alat analisis data menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan AMOS 23. Sampel terdiri dari 159 responden yang merupakan karyawan dan supervisor toko elektronik di Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap SIAM dan kinerja organisasi. Dalam hal ini budaya kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan dan budaya terhadap kinerja organisasi dapat dicapai melalui efektivitas sistem informasi pada store, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik secara maksimal bagi organisasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Organisasi, Lingkungan Kerja, Sistem Informasi

JEL: D23, D91, M15, M49

ABSTRACT

The increasing of business competition after the pandemic has encouraged the business world to be more dynamic and able to develop adaptive and effective Management Accounting Information System (MAIS) management strategies. This study aims to determine the importance of alignment between work environment, work culture and organizational culture on business performance through the effectiveness of the company's management accounting information system in electronic stores in Malang city. Data collection was carried out using a questionnaire. The data analysis tool used Structural Equation Modeling (SEM) analysis with AMOS 23. The sample consisted of 159 respondents who were employees and supervisors of electronic stores in Malang City. The results showed that the work environment and organizational culture have a significant positive influence on SIAM and organizational performance. In this case, work culture does not have a significant influence on organizational performance. The significance of this study shows that the influence of environment and culture on organizational performance can be achieved through the effectiveness of information systems in stores, so that employees can make maximum good contributions to the organization.

Keywords: Information Systems, Organizational Culture, Organizational Performance, Work Environment

JEL: D23, D91, M15, M49

DOI: <https://doi.org/10.24123/jeb.v27i2.5967>

1. PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha pasca pandemi COVID-19 mendorong perkembangan dunia usaha untuk menjadi semakin dinamis (Mennita & Ayuning Tias, 2023). Organisasi harus mengembangkan strategi dalam pengembangan manajemen menjadi lebih adaptif dan efektif. Salah satu elemen penting dalam manajemen organisasi yaitu sistem informasi akuntansi manajemen (SIAM). SIAM

membantu organisasi dalam mengumpulkan, menganalisis, dan mengelola informasi keuangan dan non-keuangan untuk mendukung pengambilan keputusan manajerial (Kuswati, 2020). Organisasi harus mampu mengelola sumber dayanya secara efektif dan berkelanjutan. Namun pengelolaan dan penerapan suatu sistem informasi akuntansi manajemen tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor teknis saja, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek lingkungan dan budaya yang berkembang dalam organisasi (Rachmat et al., 2019). Lingkungan dan budaya yang tumbuh dalam suatu organisasi memainkan peran penting yang dapat berwujud dalam bentuk cara organisasi beroperasi dan bagaimana informasi akuntansi manajemen dikelola.

Studi yang dilakukan oleh Kabango, (2015) menunjukkan bahwa penyampaian informasi dan layanan yang berkualitas, orientasi pengguna informasi, efisiensi dan daya tanggap organisasi publik menjadi bagian dari pelayanan terhadap pengguna sistem informasi. Berdasarkan pemahaman ini maka, dalam pekerjaan sebagai *frontliner*, karyawan toko elektronik sangat berkaitan dengan SIAM. Padaproyektor SIAM dari lingkup toko elektronik, mencakup promo atau potongan harga, hadiah, penurunan dan kenaikan harga produk, *update* informasi produk, apakah produk *discontinued*, ditarik dari pasar atau tidak, semua informasi ada pada sistem yang terintegrasi dengan kantor pusat dan mitra. Studi yang dilakukan oleh Ajma, (2017) menemukan bahwa kualitas informasi yang dihasilkan dan disampaikan oleh sistem, dianggap sebagai faktor kunci yang dapat mempengaruhi keberhasilan sistem informasi. Serta memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan pelanggan dan membuat pelanggan berpotensi untuk membeli lagi di masa depan. Dengan kata lain efektifitas SIAM sangat berkorelasi dengan kinerja organisasi. Khalil, (2017) menyebutkan bahwa kualitas sistem adalah sejauh mana pengguna berinteraksi dengan situs web secara mudah, dapat diandalkan, dan mudah beradaptasi. Seperti yang telah disampaikan sebelumnya bahwa SIAM berkaitan juga dengan budaya dan lingkungan kerja dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi terdiri dari norma, nilai dan perilaku yang unik dan secara bersama-sama merepresentasikan sebuah organisasi, serta mempengaruhi cara anggota organisasi didalamnya berinteraksi dan berfungsi (Baharuddin et al., 2020). Pada sisi lain, lingkungan kerja mencakup faktor-faktor seperti struktur, kepemimpinan, dan hubungan interpersonal yang berkontribusi terhadap dinamisme yang ada di organisasi (Mennita & Puspita, 2022). Budaya organisasi secara tidak langsung memuat budaya kerja, dimana budaya kerja perusahaan dapat bervariasi sesuai dengan tipe bisnis yang dijalankan. Budaya kerja menekankan pada etika, independensi, dan pertukaran informasi yang terbuka (Yoghan et al., 2020). Perbedaan dalam budaya kerja dapat mempengaruhi cara sistem informasi akuntansi manajemen diterapkan dan diadopsi oleh anggota organisasi.

Permasalahan yang umumnya dialami oleh pekerja pada toko elektronik selain pada ketersediaan informasi yang memadai, kualitas dan relevansi informasi, juga terletak pada bagaimana lingkungan kerja, budaya organisasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kualitas pekerjaannya. Implementasi sistem, relevansi dan kualitas informasi yang ada pada sistem informasi Perusahaan menjadi kunci bagi pekerja untuk melakukan transaksi penjualan dengan pelanggan. Pada kasus ini maka penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi penggunaan sistem informasi akuntansi manajemen di dalam organisasi. Fenomena ini menjadi semakin penting ketika organisasi memiliki budaya yang berbeda. Perbedaan dalam budaya ini mempengaruhi penerimaan, implementasi, dan efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen, sehingga perlu untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, lingkungan organisasi dan budaya kerja terhadap efektifitas sistem informasi akuntansi manajemen, yang berdampak secara langsung terhadap kinerja organisasi yang direpresentasikan melalui perspektif karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memainkan peran penting dalam mencapai kesuksesan organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antar variabel dan pengujian hipotesis dalam rangka untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel (Hair, et al., 2006). Penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh O'Donnell, E & Vos, (2017); dan Salma, (2022) tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, dan SIAM. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini tercantum dalam tabel 1.

Tabel 1
Identifikasi Variabel

No	Variabel	Jenis Variabel	Indikator Variabel
1	Lingkungan Kerja	Variabel Eksogen	Komunikasi antar Departemen Dukungan manajemen
2	Budaya Organisasi	Variabel Eksogen	Inovasi dan Pengambilan Resiko Perhatian terhadap Detail Orientasi Hasil Individu Orientasi Tim Agresifitas
3	Budaya Kerja	Variabel Eksogen	Identifikasi sub-kelompok Orientasi Pengetahuan Profesionalisme Diferensiasi Pekerjaan
4	Efektifitas SIAM	Variabel Mediasi	Relevansi Informasi Kualitas Informasi Kemampuan Analisis
5	Kinerja Organisasi	Variabel Endogen	Efisiensi Dampak Positif Relevansi Pengambilan Keputusan

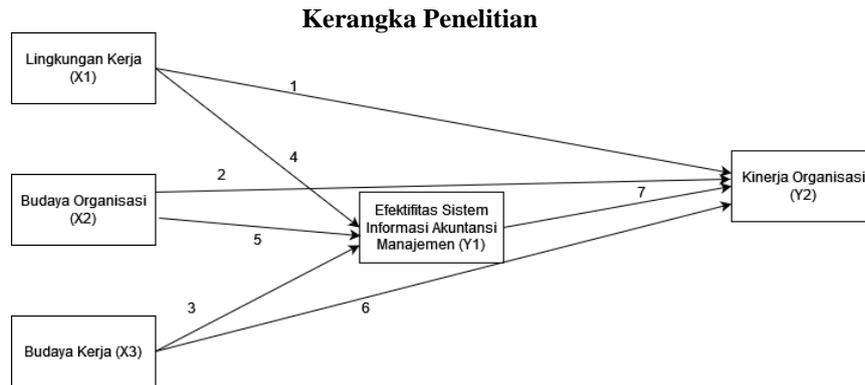
Lokasi penelitian ini yaitu karyawan Toko Elektronik di Kota Malang, yaitu *sales, cashier* dan *supervisor* yang berhubungan langsung dengan data yang ada pada sistem informasi Toko. Penelitian ini menggunakan sumber data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner melalui email (*g-form*), *social media* dan angket cetak pada responden yang memenuhi kriteria sampel penelitian. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian tercantum dalam tabel 2.

Tabel 2.
Teknik pengambilan sample

No	Kriteria	Jumlah
1	Jumlah Kuesioner yang terkumpul	167
2	Jumlah kuesioner yang tidak diisi dengan lengkap	(7)
3	Jumlah kuesioner yang lengkap	161
4	Jumlah kuesioner yang responden bukan bagian dari sampel penelitian	(2)
5	Jumlah kuesioner yang lolos sampel penelitian	159

Teknik analisis yaitu menggunakan alat statistic SPSS AMOS23 dengan model *Structural Equation Modelling (SEM)*. Model penelitian yang digunakan terlihat pada gambar 1.

Gambar 1



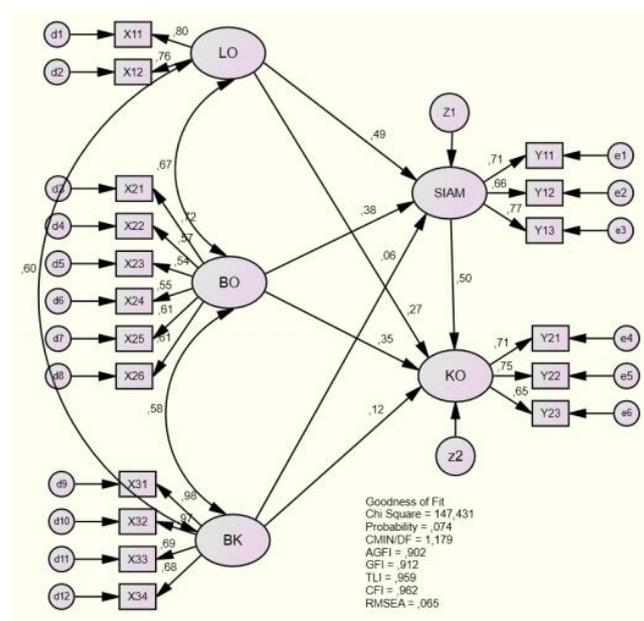
Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka hipotesis yang disarankan dalam penelitian ini adalah (a) Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen; (b) Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi; (c) Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi; dan (d) Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi melalui Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen. Persamaan regresi yang akan dipergunakan untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat adalah sebagai berikut:

H1:	$Y1 =$	$\alpha_1 + \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 X3 + \epsilon_1$
H2:	$Y2 =$	$\alpha_2 + \beta_4 X1 + \beta_5 X2 + \beta_6 X3 + \epsilon_2$
H3:	$Y2 =$	$\alpha_3 + \beta_7 Y1 + \epsilon_3$
H4:	$Y2 =$	$\alpha_4 + \beta_4 X1 + \beta_5 X2 + \beta_6 X3 + \beta_7 Y1 + \epsilon_4$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Pengujian SEM

Gambar 2
Hasil Pengujian SEM



Berdasarkan hasil pengujian model akhir yang disajikan melalui hasil pengujian SEM pada gambar 2, dapat diketahui dari *Goodness of Fit model* bahwa hasil pengujian memenuhi kriteria. Hasil pengujian *Goodness of Fit* direpresentasikan dalam tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3
Hasil Pengujian *Goodness of Fit*

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
X ² – Chi square	Diharapkan kecil	147,431	Model Marginal
Probability	≥ 0,05	0,074	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1,179	Baik
GFI	≥ 0,90	0,912	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,902	Baik
TLI	≥ 0,95	0,959	Baik
CFI	≥ 0,95	0,962	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,065	Baik

Berdasarkan evaluasi model pada tabel 3 yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi model terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai yang baik diatas kritis. Menurut Hair, et al., (2006), kriteria terbaik yang digunakan sebagai indikasi model layak atau *fit* adalah nilai *CMIN/DF* yang kurang dari 2, dan *RMSEA* yang di bawah 0,08. Pada penelitian ini, nilai *CMIN/DF* dan *RMSEA* telah memenuhi nilai *cut off*, oleh karena itu model dapat dikategorikan layak atau *fit* untuk digunakan, sehingga dapat dilakukan interpretasi guna pembahahasan lebih lanjut.

2. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dapat dilihat berdasarkan nilai dari *critical ratio* (*Cr*) dan tingkat signifikansi, yang terdapat pada hasil *output regression Weight*. Pada poin ini diperlukan nilai $Cr \geq 2,00$ dan $sig. \leq \alpha = 0,05$ sebagai syarat penerimaan hipotesis. Hasil nilai *cr* dan tingkat *sig.* antar variabel yang dihipotesiskan dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis

Dependen		Independen	Estimasi	S.E.	C.R.	P	Label
SIAM	<---	LO	,493	,146	3,368	***	Signifikan
SIAM	<---	BO	,361	,127	2,834	,005	Signifikan
SIAM	<---	BK	,016	,024	,662	,508	Tidak Signifikan
KO	<---	SIAM	,555	,148	3,747	***	Signifikan
KO	<---	LO	,304	,124	2,455	,014	Signifikan
KO	<---	BO	,374	,102	3,665	***	Signifikan
KO	<---	BK	,032	,016	2,040	,041	Signifikan

Berdasarkan hasil yang didapat maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut ini:

1. Uji Hipotesis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Nilai *cr* menunjukkan bahwa LO sebesar 3,368; BO sebesar 2,834; dan BK sebesar 0,66. Nilai *cr* indikator LO dan BO lebih besar dari nilai 2 yang merupakan persyaratan penerimaan hipotesis. Sementara apabila nilai *p* memperlihatkan bahwa LO sebesar 0,000; BO sebesar 0,005; dan BK sebesar 0,508. Nilai *p* indikator LO dan BO lebih kecil dari 0,05 sebagai syarat penerimaan hipotesis. Berdasarkan dari hasil yang didapat ini maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja berpengaruh

positif signifikan terhadap Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen telah teruji dan hipotesis ditolak. Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap SIAM. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

2. Uji Hipotesis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi

Nilai *cr* menunjukkan bahwa LO sebesar 2,455; BO sebesar 3,665; dan BK sebesar 2,044. Seluruh nilai *cr* indikator lebih besar dari nilai 2 yang merupakan persyaratan penerimaan hipotesis. Seluruh Nilai *p* memperlihatkan bahwa LO, BO dan BK lebih kecil dari 0,05 sebagai syarat penerimaan hipotesis. Berdasarkan dari hasil yang didapat ini maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi telah teruji dan hipotesis diterima.

3. Uji Hipotesis Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi

Nilai *cr* dan *p* dari indikator SIAM menunjukkan hasil sebesar 3,747 dan *p* sebesar 0,000 memperlihatkan bahwa syarat untuk penerimaan hipotesis terpenuhi. Berdasarkan dari hasil yang didapat ini maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi telah teruji dan hipotesis diterima.

4. Uji Hipotesis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi melalui Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Hasil pengujian *job satisfaction* sebagai pemediasi pengaruh Efektifitas SIAM terhadap pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi ditampilkan pada Tabel 5.

Tabel 5.
Hasil Uji Pengaruh

Variabel	LO	BO	BK	SIAM	KO
<i>Standardized Total Effects</i>					
SIAM	,486	,381	,064	,000	,000
KO	,509	,542	,150	,496	,000
<i>Standardized Indirect Effects</i>					
SIAM	,486	,381	,064	,000	,000
KO	,268	,353	,118	,496	,000
<i>Standardized Direct Effects</i>					
SIAM	,000	,000	,000	,000	,000
KO	,241	,189	,032	,000	,000

Berdasarkan dari hasil pengaruh langsung dan total maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut: Pengaruh langsung Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi menunjukkan bahwa nilai pengaruh sebesar LO sebesar 0,241, BO sebesar 0,189 dan BK sebesar 0,032. Sementara pengaruh total Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi melalui Efektifitas SIAM, menunjukkan bahwa nilai pengaruh LO sebesar 0,509, BO sebesar 0,542 dan BK sebesar 0,150. Berdasarkan dari hasil pengaruh total yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung maka pengujian hipotesis ke-empat yang

menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi melalui Efektifitas SIAM telah teruji dan diterima.

3. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian asumsi SEM dan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh O'Donnell, E & Vos, (2017); Rachmat et al., (2019); dan Salma, (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap efektifitas SIAM. Komunikasi antar departemen dibutuhkan untuk dapat menciptakan kolaborasi antar tim (Kuswati, 2020). Komunikasi dapat dilakukan secara verbal maupun non-verbal, dalam toko elektronik, komunikasi departemen dapat diwujudkan melalui sinergi antara manajemen dan karyawan. Implementasi komunikasi ini dapat diwujudkan dengan adanya ketersediaan informasi yang menjadi bagian dari dukungan manajemen. Dukungan manajemen dalam bentuk *support* penggunaan sistem, komunikasi dan juga koordinasi sangat berguna bagi pengambilan keputusan karyawan yang berdampak langsung terhadap pelayanan konsumen (Yoghan et al., 2020). Pada toko elektronik ketersediaan informasi yang diperoleh dari manajemen dapat dijadikan sebagai dasar pelayanan kepada *customer*. Dari perspektif budaya organisasi, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Baharuddin et al., 2020) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui efektifitas sistem informasi (Ihsan et al., 2020), adanya pengaruh ini juga didukung oleh kriteria dari budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan.

Studi kuantitatif yang dilakukan oleh Prasetyanto & Darmasetiawan, (2022) membuktikan bahwa Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor terbentuknya keterikatan karyawan (*engagement*) yang mengarah pada kinerja tinggi. Serta dapat diwujudkan dengan cara memfasilitasi kebutuhan karyawan dalam bentuk ketersediaan informasi yang didukung oleh sistem informasi yang diimplementasikan Perusahaan. Kualitas dan relevansi sistem tentunya akan mendukung Perusahaan untuk memiliki kinerja yang tinggi. Kecepatan dan fleksibilitas yang lebih baik, teknologi informasi membantu toko untuk lebih baik dalam hal pengetahuan pasar maupun kontrol data dan informasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Singla, 2021). Zainul, (2017) membuktikan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap efektifitas dan kinerja organisasi melalui representasi kinerja karyawan dan organisasi. Budaya organisasi yang sehat akan memicu pemangku kepentingan untuk berinovasi, memperhatikan detail pekerjaan, berorientasi hasil, saling bekerjasama dan agresif mengejar kinerja. Budaya organisasi menciptakan perubahan yang dapat memungkinkan organisasi untuk mencapai titik kinerja tertentu (Korma et al., 2022).

Perilaku organisasi melibatkan desain pekerjaan serta dinamika perilaku psikologis dan emosional yang mempengaruhi kinerja organisasi. Desain, implementasi dan pengaturan berbagai sistem informasi organisasi dilakukan Perusahaan untuk dapat mencapai efektivitas sistem Perusahaan itu sendiri dan kinerja (Ugoani, 2020). Sedangkan individu, dan kelompok berpotensi berkontribusi pada nilai, motif dan sikap mereka ke dalam organisasi (Mennita & Abdillah, 2022). Agbejule, (2011) dan Buana et al., (2019) membuktikan bahwa efektifitas SIAM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi yang juga didukung oleh kualitas dan kebermaknaan informasi yang diberikan dalam sistem Perusahaan yang secara langsung dapat berkontribusi pada kualitas pengambilan keputusan Perusahaan, khususnya manajemen Perusahaan. Berbeda dengan penelitian Sunarsi, (2021); Surji et al., (2022); dan Suyapto & Riyanto, (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan negative terhadap kinerja organisasi, hal ini karena terdapat faktor lain seperti komitmen dan juga integritas yang dapat berkontribusi langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Mennita & Puspita, 2022). Sehingga menjadikan

lingkungan tidak menjadi faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawan et al., (2017); dan Zainul, (2017), Wahjono et al., (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari budaya organisasi dan lingkungan organisasi terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini juga menyoroiti perbedaan hasil penelitian yang dilakukan, dimana (Nelly & Rezi, (2022) menunjukkan bahwa Budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Setiawan & ETTY, (2016) tentang pengujian statistik pengaruh Lingkungan terhadap efektifitas sistem dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Berbeda dengan Hasudungan & Sri, (2020) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Kinerja operasional organisasi juga didukung oleh kapabilitas inovasi dan hubungan sosial informal yang dapat membantu manajemen meningkatkan budaya inovasi terhadap lingkungan Perusahaan (Iranmanesh et al., 2022).

Hasil pengujian statistik dan fakta lapangan menunjukkan bahwa ketika pelanggan membeli produk, karyawan (*sales*) memindai *barcode*, dan transaksi pun selesai. Sistem informasi yang efektif tentunya akan menyerap data pelanggan yang diberikan, penjualan, *forecasting demand*, persediaan dan dapat melacak kinerja penjualan *sales*. Data yang dihasilkan oleh sistem yang efektif inilah yang menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial yang berdampak pada Kinerja Organisasi. Data disinkronkan secara otomatis, sehingga memudahkan toko untuk menentukan seberapa baik kinerja mereka, sekaligus membantu mereka melacak inventaris dengan lebih mudah.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait peran mediasi efektifitas SIAM terhadap pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kerja terhadap kinerja organisasi, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu: (1) Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Efektifitas SIAM. Sedangkan Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap Efektifitas SIAM; (2) Lingkungan kerja, budaya organisasi dan budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi; (3) Efektifitas SIAM berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi' dan (4) Efektifitas SIAM memediasi pengaruh Lingkungan kerja, budaya organisasi dan budaya kerja terhadap Kinerja Organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa harmonisasi dari faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Efektifitas SIAM dapat berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Sehingga para manajer harus menyadari nilai-nilai yang dominan dalam organisasi yang dipimpin sebelum memutuskan untuk menerapkan sistem Informasi Akuntansi manajemen yang sesuai dengan cara tertentu, dan dengan demikian memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi ketika harmonisasi dari faktor yang berpengaruh terhadap kinerja tercipta dan terealisasi dengan baik. Seperti halnya penelitian lainnya, Penelitian ini bersifat statis dan mungkin tidak dapat menangkap perubahan budaya organisasi dari waktu ke waktu. Untuk mencegah *bias* maka, diperlukan studi lanjutan longitudinal. Dalam pengumpulan data responden dalam bentuk *survey* sangat memungkinkan adanya *bias* yang dipengaruhi oleh kondisi responden dan penalaran responden terhadap pekerjaannya. Sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode *mixed method*, dengan melibatkan manajemen Perusahaan. Sehingga dapat diperoleh analisis komprehensif terhadap efektifitas SIAM dan kinerja organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Assalamualaikum. Terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Merdeka Malang atas Program Hibah Pemula yang telah diberikan, serta bimbingan dalam proses publikasi. Terima kasih kepada 159 responden yang telah berpartisipasi mengisi

kuesioner, tim peneliti dan tim publikasi Jurnal Ekonomi & Bisnis : Berkala Publikasi, Gagasan Konseptual, Hasil Penelitian, Kajian, dan Terapan Teori Universitas Surabaya atas kepercayaan dan kesempatan yang telah diberikan. *Wassalamualaikum*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agbejule, A. (2011). Organizational culture and performance: The role of management accounting system. *Journal of Applied Accounting Research*, 12(1), 74–89. <https://doi.org/10.1108/09675421111130621>
- Ajma, F. (2017). Factors Influencing Electronic Commerce Adoption in Malaysian Small and Medium Sized Enterprises (SMEs). *Computer Science and Information Technology*.
- Baharuddin, Ramly, M., Alam, R., & Kalla, R. (2020). The Effect Of Work Environment, Organizational Culture, And Job Satisfaction On The Commitment And Performance Of Officers At The Cooperative And Umkmprovinces Of South Sulawesi. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 22(6), 01–19. <https://doi.org/10.9790/487X-2206040119>
- Bakti, W. S., & Riyanto, S. (2020). The Influence of Work Environment, Organizational Culture and Employee Development Against the Employee Capabilities on Employees of PT Petrosea Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1).
- Buana, N., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *CENTER OF ECONOMIC STUDENT JOURNAL*, 2(2).
- Hair, Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, & Rolph E. Anderson. (2006). *Multivariate Data Analysis Pearson International Edition Edition 6*. Pearson.
- Ihsan, A., Li, S., & Alexis, N. (2020). The Importance of Information, System and Service Quality of E-commerce Website on Customer Satisfaction and Loyalty in Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 12(14).
- Iranmanesh, M., Kumar, K. M., Foroughi, B., Mavi, R. K., & Min, N. H. (2022). The impacts of organizational structure on operational performance through innovation capability: Innovative culture as moderator. *Review of Managerial Science Volume*, 15, 1885–1911.
- Kabango, C. M. (2015). Factors Influencing e—Commerce Development: Implications for the Developing Countries. *Understanding The Concept Of E - Commerce.*, 1(1), 60–69. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.11.2006>.
- Khalil, H. (2017). The Role of the Quality of a Website in Consumer Perception. *UNF Graduate Theses and Dissertations*, 1–82.
- Korma, M., Kolloju, N., Reddy, H., & Kareem, M. A. (2022). Impact of Organizational Culture on Organisational Performance: A Study on the Employees in Educational Institutions. *Business Systems Research Journal*, 13(1). <https://doi.org/10.2478/bsrj-2022-0009>
- Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(1), 296–302. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.761>
- Mennita, R., & Abdillah, P. (2022). Accountant: Passion, Compassion and Job Satisfaction. *MARGIN*

ECO: Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis, 6(1), 13.

- Mennita, R., & Ayuning Tias, D. I. (2023). Vitalizing Self-Empowerment in Mediating Effect of Good Governance and Workplace Spirituality on Lecturer's Organizational Citizenship Behavior at East Java. *INVENTORY: Jurnal Akuntansi*, 7(1), 43–54. <https://doi.org/10.25273/inventory.v7i1.16185>
- Mennita, R., & Puspita, H. (2022). Kawruh Serat Wedhatama: Kepribadian, Akuntabilitas, Integritas pada Perilaku Anggota Organisasi dan Kinerja. *Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF) 6*, 6(1), 3555–3568.
- Nelly, R., & Erdiansyah, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(4). <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i4.19343>
- O'Donnell, E., & Vos, A. (2017). The association between organizational culture, management accounting, and performance. *Accounting & Finance*, 57(3), 915–947.
- Prasetyanto, A. P., & Darmasetiawan, N. K. (2022). Pengaruh High Performance Work Environment Terhadap Employee Engagement Feeling & Behavior Generasi Milenial. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(1), 11–18. <https://doi.org/10.24123/jeb.v26i1.5055>
- Rachmat, A. B. G., Noermijati, & Sudjatno. (2019). The effect of work environment and organizational culture on employee performance mediated by work motivation (Study on operational field employee of PT. Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Tbk). *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 3(2). <https://doi.org/10.18860/mec-j.v0i2.5843>
- Salma, R. L. (2022). Budaya organisasi Islam dan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen. *NCAF: Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 4, 18–25. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol4.art4>
- Setiawan, R., & Lestari, E. P. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 12(2), 169–184. <https://doi.org/10.33830/jom.v12i2.60.2016>
- Sinaga, E. R. H., & Ratnasari, S. L. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, TRANSFER ILMU, DAN PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL. *Jurnal DIMENSI*, 9(3), 412–443. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2718>
- Singla, B. (2021). Impact Of Information Technology In Retail. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(3).
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 14(2). <https://doi.org/10.30872/jkin.v14i2.2480>
- Sunarsi, D. (2021). The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 237. <https://doi.org/10.26858/jiap.v9i2.11761>
- Surji, M., Tobing, D. S. K., & Prihatini, D. (2022). The Effect of Work Environment and Organizational Culture through Job Satisfaction on Work Effectiveness of Lecturers of

- Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2). <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5671>
- Ugoani, J. N. N. (2020). Organizational Behaviour and its Effect on Corporate Effectiveness. *International Journal of Economics and Financial Research*. <https://doi.org/10.32861/ijefr.66.121.129>
- Wahjono, S. I., Ningrum, A. R., Wardhana, A., & Choidah, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk di Sidoarjo. *ISOQUANT Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2). <https://doi.org/10.24269/iso.v5i2.791>
- Yoghan, A., Laba, A. R., Aswan, A., & Balele, B. (2020). The Effect of Work Environment on Organizational Culture and Employees Performance. *Hasanuddin Journal Of Business Strategy*, 2(4), 35–43. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v2i4.364>
- Zainul, M. (2017). The Effect Of Organizational Culture And Working Environment On Employee Performance: Study On The Example Of Printing Company. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 72(1), 81–85. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-12.09>