



## **Pengaruh Kultur Organisasi Terhadap Kualitas Output Sistem Informasi Akuntansi**

**Alvin Ongko Putra, Hasnawati Zainal**

Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia

[ongkoalvin@gmail.com](mailto:ongkoalvin@gmail.com), [hasnawati@trisakti.ac.id](mailto:hasnawati@trisakti.ac.id)

---

**INFO ARTIKEL**

**Kata Kunci:** Organisasi, Budaya, Output Sistem Informasi Akuntansi

---

**ABSTRAK**

Budaya organisasi memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja keuangan dan non-keuangan. Dengan memupuk budaya organisasi yang kuat, organisasi dapat secara efektif membimbing individu mencapai tingkat kinerja puncak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi (Keterlibatan, Kemampuan Beradaptasi, Misi, dan Konsistensi) terhadap kualitas output sistem informasi akuntansi pada perusahaan-perusahaan yang berada di Indonesia (Jakarta, Tangerang, dan sekitarnya). Penelitian ini menggunakan 96 responden karyawan yang bekerja sebagai finance / accounting / tax / procurement / IT / auditor di perusahaan yang menggunakan sistem informasi akuntansi. Metode pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa Keterlibatan, Kemampuan Beradaptasi, Misi, dan Konsistensi berpengaruh terhadap kualitas output sistem informasi akuntansi

**Keywords:** Organization, Culture, Accounting information system, Corporate performance

**ABSTRACT**

*Organizational culture exerts a great influence on financial and non-financial performance. By fostering a strong organizational culture, organizations can effectively guide individuals to peak performance levels. The aim of this research is to analyze the influence of organizational culture (Involvement, Adaptability, Mission and Consistency) on the quality of accounting information system output in companies in Indonesia (Jakarta, Tangerang and surrounding areas). This research uses 96 the work of respondents who work as finance / accounting / procurement / IT / auditors in companies that use accounting information systems. The sampling method used in this research was purposive sampling and multiple regression analysis. The results of this research found that Involvement, Adaptability, Mission, and Consistency influence the quality of the accounting information system output.*

---

**PENDAHULUAN**

Tujuan suatu organisasi mencakup lebih dari sekedar produksi atau modifikasi perilaku individu. Sebaliknya, tujuan organisasi telah berkembang menjadi integrasi harmonis antar keduanya, yang dapat dicapai dengan membentuk perilaku individu agar selaras dengan dan mengadopsi tujuan organisasi. Di sinilah budaya organisasi memainkan peran penting dalam menumbuhkan rasa kepemilikan dan dorongan di antara karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, ditambah dengan keyakinan dan jaminan bahwa tujuan tersebut harus dipenuhi.

Penyelarasan ini sangat penting untuk memastikan keberhasilan organisasi dan menghasilkan kinerja yang baik (Gorshunov et al., 2020; Murphy et al., 2019).

Budaya organisasi memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja keuangan dan non-keuangan. Dengan memupuk budaya organisasi yang kuat, organisasi dapat secara efektif membimbing individu mencapai tingkat kinerja puncak. Hal ini berasal dari rasa kepemilikan dan komitmen yang mendalam di antara karyawan, yang merasakan organisasi sebagai milik mereka dan berusaha memberikan upaya terbaik mereka demi keberhasilannya. Prinsip ini meluas ke spektrum aktivitas organisasi yang luas, mencakup keuangan, akuntansi, komersial, hubungan pelanggan, dan banyak domain lainnya (Ogbeibu et al., 2020).

Beberapa penelitian sebelumnya telah menemukan adanya pengaruh besar budaya organisasi terhadap banyak faktor yang pada akhirnya menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Misalnya, Al-Omouh (2020) menyoroti dampak budaya organisasi terhadap praktik sumber daya manusia, yang membentuk perilaku individu karyawan. Demikian pula Vanesa et al. (2019) menegaskan pengaruh positif budaya organisasi terhadap lingkungan kerja dan motivasi karyawan. Rofifah et al. (2021) lebih lanjut menunjukkan dampak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan, mendorong kewargaan organisasi dan simetri organisasi untuk mendorong hasil organisasi yang luar biasa. Selain itu, Zam et al. (2021) mengidentifikasi dampak signifikan budaya organisasi terhadap kualitas layanan, yang mencakup pelanggan internal dan eksternal. Abuzarqa (2019) menekankan budaya organisasi sebagai mekanisme utama untuk meningkatkan strategi manajemen risiko, yang mengarah pada peningkatan praktik manajemen risiko dan hasil kinerja yang lebih tinggi. Qatawneh dan Kasasbeh (2022) menyoroti peran penerapan SIA dalam mempromosikan tanggung jawab sosial UMKM, khususnya selama pandemi COVID-19. Halasah dan Al-Qatawneh (2022) menyelidiki pengaruh budaya organisasi dan karakteristiknya terhadap kelelahan karyawan, menyarankan peralihan dari perilaku kerja berlebihan ke rasa identifikasi dengan organisasi. Terakhir, Qatawneh (2023) menetapkan dampak positif budaya organisasi terhadap hasil sistem informasi akuntansi di UMKM yang berbasis di Amman.

Penelitian ini merupakan penelitian yang dikembangkan dari penelitian Qatawneh (2023) yang meneliti pengaruh budaya organisasi (keterlibatan, kemampuan beradaptasi, misi, dan konsistensi) terhadap kualitas output sistem informasi akuntansi pada UMKM di Yordania pada tahun fiskal 2021 – 2022. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Qatawneh (2023) adalah: (1) Lokasi penelitian yang sebelumnya dilakukan di Yordania, pada penelitian ini akan dilakukan di Indonesia (Jakarta, Tangerang, dan sekitarnya). (2) Objek penelitian yang sebelumnya menggunakan data kuesioner dari manager finance dan accounting pada UMKM di Yordania, pada penelitian ini akan menggunakan data kuesioner dari karyawan yang bekerja pada bagian finance, accounting, tax, procurement, IT, dan audit di perusahaan yang menggunakan sistem informasi akuntansi di Indonesia (Jakarta, Tangerang, dan sekitarnya). Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi (keterlibatan, kemampuan beradaptasi, misi, dan konsistensi) terhadap kualitas output sistem informasi akuntansi perusahaan.

### **Teori Perilaku Terencana**

Teori Perilaku Berencana (TPB), yang diperkenalkan oleh Icek Ajzen (1985), adalah teori terkemuka dalam psikologi sosial yang berupaya menjelaskan dan memprediksi perilaku

manusia. Ini dibangun berdasarkan *Theory of Reasoned Action* (TRA) dengan memasukkan konsep kontrol perilaku yang dirasakan (Ajzen, 1991). Premis inti dari TPB adalah bahwa niat berperilaku seseorang merupakan penentu terkuat dari perilaku aktualnya. Niat ini terbentuk melalui interaksi tiga faktor utama: sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan.

TPB telah mendapatkan pengakuan luas karena kemampuannya memprediksi perilaku dalam berbagai konteks. Ini menawarkan wawasan berharga tentang faktor-faktor yang memotivasi individu dan dapat diterapkan di berbagai bidang akademik. Peneliti dapat memanfaatkan TPB untuk memahami dan mempengaruhi perilaku yang terkait dengan keterlibatan karyawan dalam organisasi (Yoon & Oh, 2015).

### **Sistem Informasi Akuntansi (SIA)**

Sistem informasi akuntansi (SIA) adalah fondasi digital untuk pelaporan keuangan dalam organisasi. Hal ini mencakup serangkaian alat dan teknologi komprehensif yang dirancang untuk mengelola data keuangan dan akuntansi secara efektif (Gilletta et al., 2019). Data ini mencakup berbagai informasi, termasuk transaksi (penjualan, pembelian, penggajian), saldo (piutang, hutang, inventaris), anggaran, dan perkiraan. SIA yang efektif memainkan peran penting dalam memastikan keakuratan, integritas, dan ketepatan waktu informasi keuangan yang digunakan untuk berbagai tujuan.

Selain manajemen data inti, SIA modern menawarkan serangkaian fungsi yang meningkatkan keseluruhan operasi keuangan (Wright & Hitt, 2010). Fitur seperti tugas otomatis, analisis data waktu nyata, dan integrasi dengan sistem perusahaan lain memberdayakan akuntan untuk fokus pada analisis tingkat tinggi dan dukungan keputusan strategis. Hal ini memungkinkan pandangan yang lebih holistik mengenai operasi organisasi dan pengambilan keputusan berdasarkan data di berbagai departemen.

### **Budaya Organisasi**

Individu, kelompok, dan unsur manusia merupakan komponen utama dalam organisasi, dan tanpa adanya unsur manusia maka organisasi tidak akan ada, namun kita tidak dapat menyebutnya sebagai organisasi. Menurut Caliskan dan Zhu (2020) organisasi mengumpulkan individu-individu yang berbeda dalam entitas mereka dalam hal lingkungan, latar belakang budaya, pemikiran, kepercayaan dan logika, dan administrasi—agar organisasi ini berhasil—harus bekerja untuk menyatukan jajaran ini. Individu agar menyadari sepenuhnya, mempelajari dan yakin akan tujuan organisasinya (Lubis & Hanum, 2020). Tujuan-tujuan inilah yang mempertemukan mereka guna menjamin keberhasilan organisasi (Lubis & Hanum, 2020).

Hal inilah yang disebut dengan budaya organisasi yang dikemukakan oleh Spicer (2020) dan Nelson et al. (2020) disebut sebagai seperangkat keyakinan, nilai, dan persepsi berbeda individu, yang bertemu dalam satu nama, yaitu tujuan organisasi atau tujuan strategi organisasi. Adapun Tan (2019), ia memandang budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan keyakinan bersama di antara individu-individu yang bekerja dalam organisasi, yang bersama-sama membentuk konsep perilaku dan reaksi mereka terhadap banyak aktivitas dan keyakinan organisasi.

### **H: Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif secara statistik dalam mencapai hasil SIA yang lebih baik dalam perusahaan di Indonesia**

Kwarteng dan Aveh (2018) meyakini bahwa budaya organisasi merupakan salah satu landasan penting bagi pengembangan output SIA dengan mengandalkan pengembangan konsep budaya organisasi di kalangan manajer, pemimpin, dan karyawan. HA (2020) mengutarakan gagasan tersebut bahwa ada beberapa faktor dalam budaya organisasi yang akan mempengaruhi keluaran dan hasil SIA, antara lain sebagai berikut:

### **Misi**

Misi merupakan salah satu pengendalian terpenting yang membentuk struktur awal keluaran organisasi secara terpadu, karena adanya misi yang jelas dan tujuan yang jelas membuat organisasi mampu menghadapi perubahan peristiwa, dan juga berkontribusi dalam mempersatukan jajaran individu. bekerja di dalamnya untuk kepentingan umum organisasi, dan dengan demikian memastikan kinerja yang baik, dan hasil terbaik (Isensee, et al., 2020).

**H1: Misi mempunyai pengaruh positif secara statistik dalam mencapai hasil SIA yang lebih baik dalam Perusahaan di Jakarta**

### **Keterlibatan**

Keterlibatan mengacu pada sejauh mana seseorang terlibat atau berpartisipasi dalam aktivitas, peristiwa, atau situasi tertentu. Hal ini dapat terwujud dalam berbagai bentuk, seperti investasi emosional, kognitif, perilaku, atau pribadi. Keterlibatan sering kali menyiratkan rasa komitmen, minat, atau hubungan dengan apa pun yang melibatkan individu tersebut. Misalnya, seseorang yang sangat terlibat dalam suatu proyek mungkin mencurahkan banyak waktu, energi, dan perhatian pada proyek tersebut, sementara seseorang yang kurang terlibat mungkin hanya memberikan kontribusi minimal. (Cohen, 2020; Syakur et al., 2020).

**H2: Keterlibatan mempunyai pengaruh positif secara statistik dalam mencapai hasil SIA yang lebih baik dalam perusahaan di Indonesia**

### **Kemampuan Beradaptasi**

Adaptasi dan keharmonisan merupakan salah satu pengendalian terpenting dalam budaya organisasi, yang mempersiapkan organisasi untuk menerima berbagai peristiwa dan perubahan yang berbeda dengan semangat yang tinggi dan keyakinan mampu mengatasi segala hal yang buruk. Selain itu, adaptasi memberikan organisasi kemampuan untuk menerima perubahan internal dan eksternal guna mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi, serta meningkatkan kinerja operasional (Alofan et al., 2020; MacQueen, 2020).

**H3: Kemampuan beradaptasi mempunyai pengaruh positif secara statistik dalam mencapai hasil SIA yang lebih baik dalam Perusahaan di Indonesia**

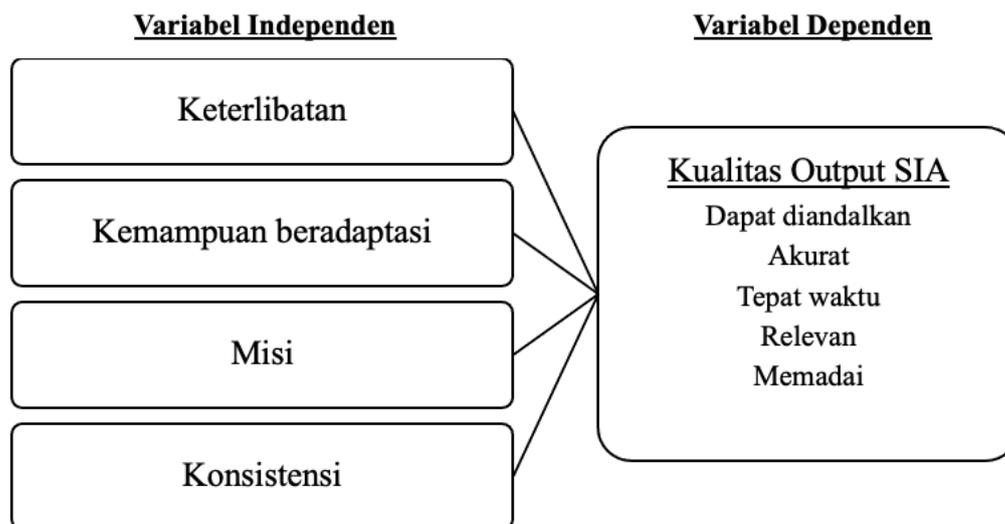
### **Konsistensi**

Konsistensi, khususnya konsistensi internal antara faktor-faktor dan unsur-unsur budaya organisasi menegaskan adanya seperangkat aturan, tujuan dan kontrol yang mengendalikan pekerjaan dan menjamin akses terhadap kinerja yang luar biasa, dan dari sini, semacam ikatan sosial terbentuk. tercipta antara individu-individu yang bekerja yang mencapai efektivitas dalam Pekerjaan, dan menjamin stabilitas dalam organisasi dengan pelaksanaan pekerjaan yang baik yang diperlukan (Khan et al., 2020; Paais & Pattiruhu, 2020).

**H4: Konsistensi memiliki pengaruh positif secara statistik dalam mencapai hasil SIA yang lebih baik pada Perusahaan di Indonesia**

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif kausal, suatu metode yang dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel-variabel independent yang dipakai dalam penelitian ini terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh budaya organisasi yang dilihat dengan variabel keterlibatan, kemampuan beradaptasi, misi, dan konsistensi terhadap kualitas output sistem informasi akuntansi.



**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

Penelitian ini menggunakan data karyawan yang bekerja di perusahaan yang menggunakan sistem informasi akuntansi di Indonesia sebagai populasi penelitian. Sedangkan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja sebagai finance atau accounting atau tax atau procurement atau IT atau auditor. Metode pengumpulan data yang dipilih adalah melalui kuesioner yang disebar secara luring melalui google form dan dijawab oleh responden yang telah memenuhi kriteria.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang digambarkan melalui kuesioner yang terdiri dari 26 indikator pertanyaan dengan 4 variabel independen dan 1 variabel dependen. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert dengan enam poin, yakni pendapat responden yang sangat tidak setuju, tidak setuju, agak tidak setuju, cukup setuju, setuju, dan sangat setuju.

Pertanyaan kuesioner yang disebarluaskan sebagai indikator penilaian dalam penelitian ini diambil dari pertanyaan yang disusun sesuai dengan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Qatawneh (2023) yang dimodifikasi oleh penulis, seperti yang dirincikan pada indikator pengukuran variabel pada tabel 1.

**Tabel 1**  
**Indikator Pengukuran Variabel**

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Pengukuran
KETERLIBATAN	TER1	Perusahaan saya memberikan pelatihan yang cukup untuk penguasaan penggunaan SIA di perusahaan saya bekerja	Likert
	TER2	Perusahaan saya memastikan memiliki hanya karyawan yang memenuhi syarat yang bekerja pada SIA	
	TER3	Perusahaan saya memotivasi dan mendukung karyawan untuk berpartisipasi dan terlibat dalam berbagai lokakarya dan seminar mengenai SIA	
	TER4	Perusahaan saya menghargai kerja tim dan penyelesaian tugas yang baik	
	TER5	Perusahaan saya memberdayakan karyawan dan karyawan dapat mengambil keputusan sesuai dengan tanggung jawabnya didalam perusahaan	
KEMEMPUAN BERADAPTASI	ADP1	Perusahaan saya memiliki kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan mendadak	Likert
	ADP2	Perusahaan saya merespons dengan cepat perkembangan dalam akuntansi	
	ADP3	Perusahaan saya memiliki kemampuan untuk memahami perubahan pasar saat itu juga	
	ADP4	Perusahaan saya melakukan pembaruan berkelanjutan untuk semua infrastruktur SIA	
	ADP5	Perusahaan saya terhubung dengan pihak eksternal yang ahli untuk pengelolaan hasil SIA yang lebih baik	
MISI	MIS1	Perusahaan saya ini mementingkan arah dan operasi SIA	Likert
	MIS2	Pemimpin di perusahaan saya selalu mendukung penggunaan SIA	
	MIS3	Perusahaan saya mempunyai rencana jangka panjang untuk mengembangkan kegiatan akuntansi	
	MIS4	Perusahaan saya mengamankan semua informasi dan data yang disimpan di SIA	
	MIS5	Semua departemen di perusahaan saya mengetahui misi dan visi perusahaan	
KONSISTENSI	KNS1	Perusahaan saya dengan konsisten menerapkan PSAK yang berlaku	Likert
	KNS2	Perusahaan saya mematuhi Undang Undang perpajakan yang berlaku di Indonesia	
	KNS3	Perusahaan saya mematuhi seluruh hukum / peraturan yang berlaku di Indonesia	

	KNS4	Perusahaan saya mematuhi Kebijakan / SOP intern perusahaan	
	KNS5	Perusahaan saya secara konsisten mengembangkan Kebijakan / SOP sesuai dengan kemajuan TI	
KUALITAS OUTPUT SIA	SIA1	Semua laporan yang dihasilkan oleh SIA perusahaan saya dapat diandalkan	Likert
	SIA2	Semua laporan yang dihasilkan oleh SIA perusahaan saya akurat	
	SIA3	Semua laporan yang dihasilkan oleh SIA perusahaan saya tepat waktu	
	SIA4	Semua laporan yang dihasilkan oleh SIA perusahaan saya relevan dengan keputusan yang akan diambil	
	SIA5	Semua laporan yang dihasilkan oleh SIA perusahaan saya cukup memadai terkait dengan keputusan yang akan diambil	
	SIA6	Semua laporan yang dihasilkan oleh SIA perusahaan saya dengan mempertimbangkan cost vs benefit	

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non-probability sampling, khususnya purposive sampling, yakni teknik pengambilan sampel yang membatasi penyampaian data dengan kriteria bahwa responden merupakan karyawan yang bekerja sebagai finance/ accounting/ tax/ procurement/ IT/ auditor di perusahaan yang menggunakan sistem informasi akuntansi di Indonesia. Dari total 108 responden yang mengisi kuesioner, terdapat 12 responden tidak memenuhi kriteria dikarenakan responden tidak bekerja pada bagian yang telah ditentukan sehingga jumlah akhir sampel yang digunakan sebagai data pengujian adalah 96 responden.

Karakteristik responden pada tabel 2 menunjukkan terdapat 35 responden pria atau sebesar 35,5% dan 61 responden wanita atau sebesar 63,5%. Mayoritas responden kuesioner berusia kisaran 25 hingga 30 tahun sebesar 36,5%, sebanyak 76 responden dengan pendidikan terakhir Strata 1 (S1) sebesar 79,2%, sebanyak 51 responden dengan posisi pekerjaan sebagai Finance sebesar 53,1%, sebanyak 40 responden berjabatan sebagai staff sebesar 41,7%, sebanyak 33 responden dengan masa bekerja selama 1 sampai 4 tahun sebesar 34,4%.

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden**

Karakteristik	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	35	35,5
Perempuan	61	63,5
Total	96	100
<b>Usia</b>		
< 25 tahun	22	22,9
25 - 30 tahun	35	36,5
31 - 35 tahun	14	14,6
36 - 40 tahun	5	5,2
41 - 45 tahun	2	2,1

> 45 tahun	18	18,8
Total	96	100
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMA / Sederajat	12	12,5
Diploma (D3)	2	2,1
Sarjana (S1)	76	79,2
Pasca Sarjana (S2)	6	6,3
Total	96	100
<b>Departemen / Divisi tempat bekerja</b>		
Finance	51	53,1
Accounting	32	33,3
Tax	1	1,0
Audit	5	5,2
Procurement	7	7,3
Total	96	100
<b>Jabatan</b>		
Staff	40	41,7
Supervisor	18	18,8
Manager	34	35,4
Direksi	3	3,1
Lainnya	1	1,0
Total	96	100
<b>Masa Kerja</b>		
< 1 tahun	13	13,5
1 - 4 tahun	33	34,4
5 - 10 tahun	28	29,2
10 - 15 tahun	14	14,6
> 15 tahun	8	8,3
Total	96	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas tabel 3 dengan membandingkan angka *correlation* dengan nilai r tabel membuktikan bahwa seluruh indikator dari kultur organisasi yang dinilai dengan variabel keterlibatan, kemampuan beradaptasi, misi, dan konsistensi terhadap kualitas output sistem informasi akuntansi memiliki nilai positif yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,2006 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada kuesioner yang disebarakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Hasil
KETERLIBATAN	TER1	0,598	0,2006	Valid
	TER2	0,453	0,2006	Valid
	TER3	0,560	0,2006	Valid
	TER4	0,625	0,2006	Valid
	TER5	0,705	0,2006	Valid
KEMAMPUAN BERADAPTASI	ADP1	0,434	0,2006	Valid
	ADP2	0,785	0,2006	Valid

	ADP3	0,725	0,2006	Valid
	ADP4	0,768	0,2006	Valid
	ADP5	0,581	0,2006	Valid
MISI	MIS1	0,701	0,2006	Valid
	MIS2	0,568	0,2006	Valid
	MIS3	0,790	0,2006	Valid
	MIS4	0,758	0,2006	Valid
	MIS5	0,660	0,2006	Valid
KONSISTENSI	KNS1	0,623	0,2006	Valid
	KNS2	0,630	0,2006	Valid
	KNS3	0,558	0,2006	Valid
	KNS4	0,731	0,2006	Valid
	KNS5	0,567	0,2006	Valid
KUALITAS OUTPUT SIA	SIA1	0,740	0,2006	Valid
	SIA2	0,728	0,2006	Valid
	SIA3	0,733	0,2006	Valid
	SIA4	0,740	0,2006	Valid
	SIA5	0,743	0,2006	Valid
	SIA6	0,587	0,2006	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Uji Realibilitas menggunakan perbandingan angka *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari *alpha* 0,6 maka data dikatakan reliabel. Tabel 4 berisi hasil uji reliabilitas menggambarkan bahwa pernyataan yang digunakan sebagai indikator variabel keterlibatan, kemampuan beradaptasi, misi, dan konsistensi terhadap kualitas output SIA mendapatkan hasil jawaban yang konsisten sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
KETERLIBATAN	0,835 > 0,6	reliabel
KEMAMPUAN BERADAPTASI	0,841 > 0,6	reliabel
MISI	0,851 > 0,6	reliabel
KONSISTENSI	0,848 > 0,6	reliabel
KUALITAS OUTPUT SIA	0,944 > 0,6	reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Linear berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients
	B
(CONSTANT)	5,325
KETERLIBATAN	0,040
KEMAMPUAN BERADAPTASI	0,062
MISI	0,407

KONSISTENSI	0,486
-------------	-------

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada tabel 5 terkait hasil analisa koefisien regresi, didapatkan persamaan model regresi linier berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$SIA = 5,325 + 0,040TER + 0,062ADP + 0,407MIS + 0,486 KNS + e$$

Keterangan:

SIA = Kualitas Output Sistem Informasi Akuntansi

TER = Keterlibatan

ADP = Kemampuan Beradaptasi

MIS = Misi

KNS = Konsistensi

E = Error

Pada tabel 5 terkait hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa jika nilai budaya organisasi yang diwakili dengan variabel keterlibatan, kemampuan beradaptasi, misi, dan konsistensi bernilai 0, maka nilai dari kualitas output SIA akan menghasilkan senilai 5,325. Koefisien regresi variabel keterlibatan yang bernilai 0,040 dan bernilai positif membuktikan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel akan meningkatkan kualitas output SIA senilai 0,040 dengan syarat variabel yang lain dianggap konstan. Pada variabel kemampuan beradaptasi menunjukkan nilai koefisien regresi senilai 0,062 positif, hal ini membuktikan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel akan meningkatkan kualitas output SIA senilai 0,062 dengan syarat variabel lainnya dianggap konstan. Koefisien regresi variabel misi juga menunjukkan nilai positif senilai 0,407 yang dapat disimpulkan setiap penambahan satu satuan variabel akan meningkatkan kualitas output SIA senilai 0,407 dengan syarat variabel yang lain dianggap konstan, dan pada variabel konsistensi memperoleh nilai koefisien regresi senilai 0,486 positif sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel akan meningkatkan kualitas output SIA senilai 0,486 dengan syarat variabel lainnya dianggap konstan.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	933,910	4	233,477	31,138	<0,001
Residual	682,330	91	7,498		
Total	1616,240	95			

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Uji F dilakukan untuk menguji apakah model dalam penelitian ini fit dan layak digunakan dalam penelitian. Hasil uji f pada tabel 6 menunjukkan hasil uji f dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa model fit dan layak digunakan dalam penelitian.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized	t	Sig.	Kesimpulan
	Coefficients			
	B			
(Constant)	5,325	2,247	0,027	
KETERLIBATAN	0,040	0,400	0,690	Tidak Diterima
KEMAMPUAN BERADAPTASI	0,062	0,476	0,635	Tidak Diterima
MISI	0,407	2,925	0,004	Diterima
KONSISTENSI	0,486	3,526	<0,001	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 7 diatas, keterlibatan (TER) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,690 yang lebih besar dari alpha 0,05 dan nilai t hitung 0,400 yang lebih kecil dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,67705 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 tidak diterima. Hal ini menggambarkan bahwa variabel keterlibatan memiliki pengaruh negative terhadap kualitas output SIA.

Kemampuan Beradaptasi (ADP) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,635 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha 0,05 dan nilai t hitung pada tabel 7 menunjukkan senilai 0,476 yang lebih kecil dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,67705, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 tidak diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan beradaptasi berpengaruh arah negatif terhadap kualitas output SIA.

Misi (MIS) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,407 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha 0,05 dan nilai t hitung pada tabel 7 menunjukkan senilai 2,926 yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,67705, sehingga berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel misi berpengaruh positif terhadap kualitas output SIA.

Konsistensi (KNS) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,486 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha 0,05 dan nilai t hitung pada tabel 7 menunjukkan senilai 3,526 yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,67705, dapat disimpulkan bahwa H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konsistensi berpengaruh positif terhadap kualitas output SIA.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang dinilai melalui variabel keterlibatan, kemampuan beradaptasi, misi, dan konsistensi berpengaruh terhadap kualitas output SIA. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yakni: (1) Penelitian ini tidak mencantumkan industri dari responden. (2) Penelitian hanya ditujukan kepada karyawan finance/ accounting/tax/auditor/procurement yang bekerja di perusahaan pengguna SIA dengan jumlah sampel hanya 96 responden sehingga hasil penelitiannya belum dapat menggambarkan atau digeneralisasikan pada skala yang besar. (3) Penelitian ini terbatas hanya kepada responden yang bekerja di daerah Jakarta dan sekitarnya.

Implikasi dari penelitian ini bagi perusahaan di Indonesia yang menggunakan SIA adalah perusahaan sebaiknya dapat meningkatkan dan menguatkan budaya organisasinya.

Peningkatan dan penguatan budaya organisasi dapat dilakukan dalam bentuk (1) melibatkan karyawan dalam penggunaan dan pengambilan keputusan terkait SIA. (2) dapat cepat beradaptasi dengan perubahan jaman yang cepat terkait dengan SIA. (3) Merumuskan misi yang jelas didalam perusahaan terkait dengan SIA. (4) secara konsisten dapat merancang / membangun SIA agar tetap mengikuti peraturan yang berlaku, dan juga membuat peraturan internal yang sejalan dengan praktek penggunaan SIA

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya yaitu: (1) Penelitian yang secara spesifik pada industri tertentu. (2) Penambahan objek penelitian sehingga tidak terbatas hanya pada karyawan pada divisi bagian finance/ accounting/ tax/ auditor/procurement.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abuzarqa, R. (2019). The relationship between organizational culture, risk management and organizational performance. *Cross-cultural Management Journal*, 21 (1), 13.
- Adel M. Qatawneh (2023). The role of organizational culture in supporting better accounting information systems outcomes, *Cogent Economics & Finance*, 11: 2164669 <https://doi.org/10.1080/23322039.2022.2164669>
- Al-Omouh, K. (2020). The role of top management support and organizational capabilities in achieving e-business entrepreneurship, *Kybernetes, Emerald*, 50 (5).
- Alofan, F., Chen, S., & Tan, H. (2020). National cultural distance, organizational culture, and adaptation of management innovations in foreign subsidiaries: A fuzzy set analysis of TQM implementation in Saudi Arabia. *Journal of Business Research*, 109, 184–199. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.037>
- Arif, D., Yucha, N., Setiawan, S., Oktarina, D., Martah, V., & Muttaqin, N. (2020). Applications of goods mutation control form in accounting information system: A case study in sumber indah perkasa manufacturing, Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 419–424. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.419>
- Barth, M. E., Li, K., & McClure, C. (2022). Evolution in value relevance of accounting information. *The Accounting Review*. <https://doi.org/10.2308/TAR-2019-0521>
- Binh, V. T. T., Tran, N. M., & Vu, M. C. (2022). The effect of organizational culture on the quality of accounting information systems: Evidence from Vietnam. *SAGE Open*, 12(3), 21582440221121599. <https://doi.org/10.1177/21582440221121599>
- Caliskan, A., & Zhu, C. (2020). Organizational culture and educational innovations in Turkish higher education: Perceptions and reactions of students. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 20(1), 20–39. <https://doi.org/10.12738/jestp.2020.1.003>
- Cohen, D. V. (2020). Ethics and crime in business firms: Organizational culture and the impact of anomie. In *The legacy of anomie theory* (pp. 183–206). 9780429335945. Routledge.
- Fitriati, A., Tubastuvi, N., & Anggoro, S. (2020). The role of AIS success on accounting information quality. *The International Journal of Business Management and Technology*, 4(2), 43–51. 2581-3889.
- Gao, J. (2022). Analysis of enterprise financial accounting information management from the perspective of big data. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 11(5), 1272–1276. <https://doi.org/10.21275/SR22514203358>

- Gilletta, T. R., Richardson, S., & Schroeder, R. G. (2019). *Auditing: A practical approach* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Gorshunov, M. A., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Vasant, B. (2020). The Sarbanes-Oxley Act of 2002: Relationship to magnitude of financial corruption and corrupt organizational cultures. *Journal of Management*, 21(2), 73. <https://doi.org/10.33423/jmmp.v21i2.2929>
- HA, V. D. (2020). Impact of organizational culture on the accounting information system and operational performance of small and medium sized enterprises in Ho Chi Minh City. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(2), 301–308. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no2.301>
- Halasah, I. H., & Al-Qatawneh, A. S. (2022). Burnout and its relationship with organizational culture (Case study of the administrative staff in faculty of sciences -Mutah University-Jordan). *Humanities and Social Sciences Series*, 35(3). <https://doi.org/10.35682/1137>
- Huy, P. Q., Phuc, V. K., & Ntim, C. G. (2020). The impact of public sector scorecard adoption on the effectiveness of accounting information systems towards the sustainable performance in public sector. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1717718. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1717718>
- Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, K. M., & Topi, C. (2020). The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 275, 122944. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.122944>
- Jarah, B. A. F., & Almatarneh, Z. (2021). The effect of the elements of accounting information system (AIS) on organizational culture (OC)-A field study. *Academy of Strategic Management Journal*, 20, 1–10. <https://doi.org/10.1016/1939-6104-20-S5-062>
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The interplay of leadership styles, innovative work behavior, organizational culture, and organizational citizenship behavior. *Sage Open*, 10(1), 2158244019898264. <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Kwarteng, A., & Aveh, F. (2018). Empirical examination of organizational culture on accounting information system and corporate performance: Evidence from a developing country perspective. *Meditari Accountancy Research*, 26(4), 675–698. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-01-2018-0264>
- Lubis, F. R., & Hanum, F. (2020 December). Organizational culture. In 2nd Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2019) (pp. 88–91). Atlantis Press.
- MacQueen, J. (2020). *The flow of organizational culture*. Palgrave Macmillan.
- Murphy, W. H., Gölgeci, I., & Johnston, D. A. (2019). Power based behaviors between supply chain partners of diverse national and organizational cultures: The crucial role of boundary spanners' cultural intelligence. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 35(2), 204–218. <https://doi.org/10.1108/JBIM-05-2018-0179>
- Nelson, W. A., Taylor, E., & Walsh, T. (2020). Building an ethical organizational culture. *The Health Care Manager*, 39(4), 168–174. <https://doi.org/10.1097/HCM.0000000000000304>
- Nurliyani, N., Darma, J., & Ikhsan, A. (2020). The effect of organizational culture on the quality of accounting information systems. *Budapest International Research and Critics*

- Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 3(1), 198–205. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.735>
- Ogbeibu, S., Senadjki, A., Emelifeonwu, J., & Vohra, P. S. (2020). Inspiring creativity in diverse organizational cultures: An expatriate integrity dilemma. *FIIB Business Review*, 9(1), 28–41. <https://doi.org/10.1177/2319714519891668>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Qatawneh, A. M. (2021). Risks of adopting automated ais applications on the quality of internal auditing. *Journal: WSEAS Transactions On Business And Economics*, 763–779. <https://doi.org/10.37394/23207.2021.18.73>
- Qatawneh, A. M., & Bader, A. (2020). Quality of accounting information systems and their impact on improving the non-financial performance of Jordanian Islamic banks. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 24(6), 1–19. <https://doi.org/10.1016/1528-2635-24-6-607>
- Qatawneh, A. M., & Kasasbeh, H. (2022). Role of Accounting Information Systems (AIS) applications on increasing SMES Corporate Social Responsibility (CSR) during COVID 19. In *Digital economy, business analytics, and big data analytics applications* (Vol. 1010, pp. 547–555). Springer.
- Roffifah, S., Sirojuddin, A., Maarif, M. A., & Zuana, M. M. M. (2021). The influence of organizational culture and work motivation on teacher performance at the international standard school, Amanatul Ummah Mojokerto. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6 (1), 27–40. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.899>
- Spicer, A. (2020). Organizational culture and COVID-19. *Journal of Management Studies*, 57(8), 1737–1740. <https://doi.org/10.1111/joms.12625>
- Syakur, A., Susilo, T. A. B., Wike, W., & Ahmadi, R. (2020). Sustainability of communication, organizational culture, cooperation, trust and leadership style for lecturer commitments in higher education. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1325–1335. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.980>
- Tan, B.-S. (2019). In search of the link between organizational culture and performance: A review from the conclusion validity perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(3), 356–368. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0238>
- Turner, L., Weickgenannt, A. B., & Copeland, M. K. (2022). *Accounting information systems: Controls and processes*. John Wiley & Sons.
- Vanesa, Y. Y., Matondang, R., Sadalia, I., & Daulay, M. T. (2019). The influence of organizational culture, work environment and work motivation on employee discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. *American International Journal of Business Management, AIJBM*, 37–45. ISSN-2379-106X.
- Wright, R. D., & Hitt, L. M. (2010). The resource-based view in the information age: An empirical test of the theoretical model. *Strategic Management Journal*, 31(8), 894-915.
- Yoon, Y., & Oh, H. (2015). The theory of planned behavior and employees' engagement in creative work behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 45(11), 742-755.

Zam, S. Z., Nongkeng, H., Mulat, T. C., Ardian Priyambodo, R., Yusriadi, Y., Nasirin, C., & Kurniawan, R. (2021). The influence of organizational culture and work environment on improving service quality through infection prevention at regional general hospitals. In Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management (pp. 7248–7254).

Zgliczyńska, M., Zgliczyński, S., Ciebiera, M., & Kosińska Kaczyńska, K. (2019). Occupational burnout syndrome in Polish physicians: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 5026. <https://doi.org/10.3390/ijerph1624502>



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)



