



JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

Vol. 01 No. 01 Tahun 2025

ISSN Media Elektronik: 3047888x

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN PERUSAHAAN: STUDI PADA PT. TAKABONERATE



Hermin

Pascasarjana Manajemen STIM Lasharan Jaya Makassar, Indonesia

Rasmawati

Pascasarjana Manajemen STIM Lasharan Jaya Makassar, Indonesia

Andi Kurniawan Muharram

Pascasarjana Manajemen STIM Lasharan Jaya Makassar, Indonesia

herminhermin378@gmail.com

Abstrak:

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah budaya organisasi. Di PT. Takabonerate, kinerja karyawan yang kurang konsisten dalam menangani masalah keuangan perusahaan telah mendorong penelitian ini. Tujuannya adalah untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam mengelola urusan keuangan perusahaan di PT. Takabonerate. Pendekatan kuantitatif diadopsi, melibatkan sampel 75 karyawan dari total populasi 600, termasuk manajer keuangan, sekretaris, dan bendahara. Rumus Slovin digunakan untuk memilih responden untuk penelitian ini. Pengukuran skala Likert digunakan untuk mengumpulkan data dari kuesioner, dan Multiple Linear Regression Test dilakukan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara kolektif maupun individual, karakteristik budaya organisasi memiliki dampak yang cukup besar terhadap pengelolaan keuangan PT. Takabonerate. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Takabonerate, disarankan untuk memprioritaskan dan meningkatkan pengembangan budaya organisasi, karena penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berkembang dengan baik berdampak positif terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja, Pengelolaan Keuangan



A. Pendahuluan**Journal of Interdisipliner**

Pengelolaan keuangan yang efektif dan efisien sangat penting bagi bisnis untuk berhasil di era globalisasi yang menjadi semakin kompetitif. Namun, variabel manusia sama pentingnya dengan aspek dan proses sistem dalam mempengaruhi manajemen keuangan. Karyawan dengan kinerja tinggi dalam manajemen keuangan dapat secara signifikan berkontribusi pada ekspansi dan kelangsungan hidup bisnis. Salah satu faktor penting yang berdampak pada kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dibentuk oleh nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan perilaku yang diterima dan dipraktikkan oleh orang-orang dalam organisasi.. Budaya perusahaan yang kuat dapat meningkatkan kinerja dalam mengelola keuangan, menumbuhkan suasana kerja yang nyaman, dan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

Budaya organisasi lebih bersifat kolektif daripada konsep individual, substansinya muncul dari interaksi sosial antar individu dan sebagai anggota kelompok (Schein, 2004). Oleh karena itu, budaya secara signifikan berdampak pada bagaimana karyawan berperilaku dan bagaimana organisasi berkembang dari strukturnya, struktur kompensasi, penilaian kinerja, dan kinerja organisasi (Chen, 2010; Deem, 2010). Meskipun budaya dan reputasi menjadi perhatian tinggi akhir-akhir ini (Walker, 2012), manajemen organisasi lebih banyak berfokus pada indikator keuangan dalam menentukan kinerja karyawan (Wanjiku & Agusioma, 2014), mengabaikan pentingnya budaya organisasi yang dihadapi karyawan. Selain itu, berdasarkan studi sebelumnya penulis menemukan, budaya organisasi telah terbukti memiliki dampak yang cukup besar pada kinerja. Dimana dalam penelitian Baba (2012), Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Semen Bosowa Maros), disebutkan bahwa budaya organisasi akan melahirkan latar belakang bagi lingkungan, metode operasi, sikap, perilaku, dan perspektif karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut penelitian Hartidah dan Ludigdo (2010) tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor, ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan masalah yang diangkat, jelas dapat dilihat bahwa penelitian lebih lanjut diduga diperlukan untuk menguji hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di industri yang sangat khusus, seperti sektor PT. Takabonerate. Properti adalah fokus PT. Takabonerate, bisnis dengan tenaga kerja yang cukup besar.

Dengan mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam pengelolaan keuangan di PT. Takabonerate, penelitian ini dilakukan untuk menutup kesenjangan pengetahuan yang diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor pengelolaan keuangan. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan rekomendasi

praktis kepada manajemen PT. Takabonerate untuk meningkatkan budaya organisasi dan kinerja karyawan dalam pengelolaan keuangan.

Tujuan utama dari penelitian ini antara lain adalah untuk: (1) memahami bagaimana budaya organisasi di PT. Takabonerate mempengaruhi kemampuan karyawan dalam mengelola keuangan perusahaan. (2) Mengenali dampak inovasi dan pengambilan risiko terhadap kemampuan pekerja dalam mengelola keuangan PT. Takabonerate, (3) Memahami bagaimana kinerja karyawan PT. Takabonerate dalam hal mengelola keuangan perusahaan, (4) Memahami bagaimana orientasi karyawan PT. Takabonerate mempengaruhi kinerja mereka dalam mengelola keuangan perusahaan, (5) Mengetahui bagaimana kinerja tim karyawan PT. Takabonerate saat menangani keuangan perusahaan, (6) Menyadari bagaimana agresivitas mempengaruhi kemampuan pekerja dalam mengelola dana PT. Takabonerate (7) Menyadari bagaimana stabilitas mempengaruhi kemampuan pekerja dalam mengelola dana PT. Takabonerate.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di banyak cabang PT. Takabonerate. Penelitian berlangsung selama sekitar tiga (tiga) bulan. Ada 600 peserta dalam penelitian ini, termasuk 75 staf. Seluruh insan PT Takabonerate, termasuk manajer keuangan, sekretaris, dan bendahara, menjadi responden dalam penelitian ini. Metode Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel untuk penelitian ini, yang terdiri dari 248 responden. Teknik Multistage Random Sampling, yang didasarkan pada pembagian zona kerja dalam suatu perusahaan, melibatkan pengambilan sampel populasi secara bertahap. Dalam pengumpulan data untuk penelitian ini, kuesioner yang berisi empat kemungkinan tanggapan pada skala Likert – Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju – didistribusikan. Kemudian, uji regresi linier berganda digunakan untuk memeriksa data yang dihasilkan. Tes Asumsi Klasik telah dijalankan sebelumnya. Sedangkan prasyarat untuk uji regresi adalah uji asumsi tradisional. Selanjutnya, frekuensi, mean, dan TCR digunakan untuk mendapatkan gambaran umum dari dua variabel yang digunakan.

Untuk mengevaluasi efektivitas dalam pengelolaan keuangan perusahaan, penulis penelitian ini menggunakan indikator budaya organisasi yang diusulkan oleh Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2013), yaitu: (1) indikator Inovasi dan pengambilan risiko adalah dua metrik yang mengukur seberapa banyak karyawan didesak untuk menjadi lebih kreatif dan seberapa bersemangat mereka untuk mengambil risiko. (2) Sejauh mana seorang pemimpin berkonsentrasi pada hasil daripada metode untuk mencapainya disebut sebagai orientasi hasil. (3) Orientasi orang mengacu pada seberapa banyak keputusan manajemen berpengaruh pada individu di dalam suatu organisasi. (4) Orientasi tim adalah proses pengorganisasian kerja sehingga tim, bukan orang, atau orang, diberikan prioritas. (5) Agresivitas, atau sejauh mana

pekerja dapat agresif dan lebih suka bersaing untuk berkolaborasi. (6) Sejauh mana suatu organisasi menekankan status quo dalam keputusan dan kegiatannya disebut sebagai stabilitas.

C. Hasil dan Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini, sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi, dengan sub-variabel inovasi dan pengambilan risiko, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan kemantapan/stabilitas, mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengelola keuangan perusahaan di PT. Takabonerate. Topik penelitian ini dapat diselesaikan dengan menggunakan hasil analisis pengolahan data berdasarkan temuan di lapangan dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1. Pengaruh variable budaya organisasi (secara simultan) terhadap kinerja karyawan dalam pengelolaan keuangan perusahaan.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.505 ^a	.255	.233	.30370	1.778

a. Predictors: (Constant), Inovasi dan PengambilanResiko, Orientasi Tim, Kemantapan/Stabilitas, Orientasi Orang, Orientasi Hasil, Keagresifan

b. Dependent Variable: Rata-Rata PengelolaanKeuangan

Dari Tabel 1 diperoleh adjusted R square yang dihitung dari hasil analisis uji regresi adalah 0,233. Dengan demikian, secara umum disepakati bahwa dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pengelolaan keuangan perusahaan adalah 23,3%, dengan variabel seperti inovasi dan pengambilan risiko, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas/stabilitas. Faktor luar yang mempengaruhi tersisa 76,7% sampel. Selain itu, Tabel 2 yang ditunjukkan di bawah ini mencoba untuk mengatasi perumusan masalah tambahan, seperti pengaruh inovasi dan pengambilan risiko, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresi, serta kemantapan/stabilitas,

Tabel 2. Pengaruh variable inovasi dan pengambilan resiko, orientasi hasil, orientasi tim, agresifitas, dan kemantapan/stabilitas secara individual terhadap pengelolaan keuangan perusahaan.



Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Sig.
Pengambilan risiko	.293 ^a	.086	.082	.000 ^b
Inovasi	.307 ^a	.094	.091	.000 ^b
Orientasi hasil	.448 ^a	.201	.198	.000 ^b
Orientasi orang	.302 ^a	.091	.088	.000 ^b
Orientasi tim	.214 ^a	.046	.042	.001 ^b
Keagresifan	.233 ^a	.054	.051	.000 ^b
Kemantapan/stabilitas	.290 ^a	.084	.080	.000 ^b

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel pengambilan risiko memiliki Adjusted R Square sebesar 0,082. Pengambilan risiko dapat digunakan untuk menjelaskan mengapa 8,2% dari kinerja manajemen keuangan PT. Takabonerate dipengaruhi olehnya, sedangkan sisanya 91,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Terbukti bahwa faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini berdampak pada pengaruh inovasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan perusahaan di PT. Takabonerates sebesar 9,1% dan 90,9%, dengan Adjusted R Square untuk sub variabel inovasi sebesar 0,091. Hasil orientasi sub-variabel di PT. Takabonerate menjelaskan 19,8% variasi dalam manajemen keuangan perusahaan dengan Adjusted R Square sebesar 0,198, dengan faktor eksternal menyumbang 80,2% sisanya.

Fakta bahwa variabel orientasi orang hampir tidak mempengaruhi 8,8% dari manajemen keuangan PT. Takabonerate dapat dikaitkan dengan Adjusted R Square sebesar 0,088. Takabonerate dan faktor-faktor lain mungkin memiliki pengaruh 91,2%. Dapat disimpulkan bahwa sub-variabel orientasi tim memiliki pengaruh sebesar 4,2% terhadap pengelolaan keuangan perusahaan, dengan variabel lain berpengaruh terhadap sisanya sebesar 95,8%, berdasarkan sub-variabel Adjusted R Square sebesar 0,042. Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor lain mempengaruhi bagaimana agresivitas mempengaruhi manajemen keuangan perusahaan sebesar 5,1% dan 94,9% karena variabel agresivitas memiliki Adjusted R Square sebesar 0,051. Hanya 8% dari manajemen keuangan perusahaan dikendalikan oleh stabilitas, menurut variabel stabilitas Adjusted R Square sebesar 0,080, dengan 92% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor selain yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2 di atas juga menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk sub-variabel inovasi dan pengambilan risiko, orientasi hasil, orientasi orang, agresivitas, dan stabilitas/stabilitas adalah 0,000a, sedangkan tingkat signifikansi untuk variabel orientasi tim adalah 0,001a. Dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam mengelola keuangan perusahaan di PT. Takabonerate dapat dipercaya sepenuhnya, sesuai dengan hasil pengolahan data dari uji regresi

yang dijalankan. Karena nilai signifikansi kurang dari taraf signifikansi 0,05, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Data tentang dampak budaya organisasi terhadap kemampuan karyawan untuk mengelola masalah keuangan secara efektif di PT. Takabonerate telah dijelaskan oleh para peneliti. Ditemukan setelah melakukan studi dan analisis data bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam menangani keuangan perusahaan. H_0 dibantah oleh pengamatan ini, yang memiliki nilai signifikansi 0,05, tetapi H_a diterima.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian pada PT. Takabonerate tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam mengelola keuangan perusahaan telah menetapkan pengaruh ini terhadap kinerja karyawan dalam mengelola keuangan perusahaan, baik secara kolektif maupun individual. Dengan memeriksa temuan penelitian, jelas bahwa hasil penelitian mendukung teori yang sudah ada. Menurut Robbins (dalam Sopiah, 2008), budaya organisasi merupakan nilai dominan yang didukung oleh suatu organisasi, filosofi yang mengarahkan kebijakan organisasi terhadap karyawan dan pelanggan, serta metode kerja yang menjadi asumsi dan keyakinan mendasar di antara anggota organisasi. Menurut pandangan ini, budaya organisasi berkembang menjadi nilai inti dalam organisasi, berdampak pada bagaimana setiap karyawan menyelesaikan tugas mereka.

Studi ini juga memberikan kepercayaan pada teori yang dikemukakan oleh Wheelen dan Hunger (dalam Sopiah, 2008), yang menurutnya budaya organisasi menumbuhkan identitas karyawan, membina hubungan antara pekerja dan perusahaan, mempromosikan stabilitas organisasi, dan menawarkan pedoman perilaku yang berasal dari norma-norma sosial. Menurut teori ini, setiap anggota organisasi mengembangkan sikap dan perilaku mereka dari dalam kelompok secara keseluruhan, yang berdampak pada bagaimana mereka melaksanakan tugas sehari-hari mereka. Selain itu, penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Hodge dan Anthony (dalam Sopiah, 2008), yang menemukan hubungan antara budaya perusahaan dan kinerja pekerja. Kesepakatan karyawan yang tinggi tentang apa yang harus dijunjung tinggi perusahaan dan kemungkinan penurunan bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan adalah tanda-tanda budaya yang baik.

Selain itu, Mariam (dalam Wales et al., 2017) mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan kombinasi kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang konsisten dengan temuan penelitian ini. Budaya organisasi dan etos kerja merupakan elemen lebih lanjut yang mempengaruhi kinerja, menurut Faustyna (2015). Menurut penelitian ini, etos kerja dan budaya perusahaan bersama-sama memiliki efek menguntungkan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, jika budaya organisasi dan etos kerja organisasi buruk, kinerja karyawannya juga akan sebanding. Selain itu, penelitian Sudirjo (2015) menemukan bahwa kebahagiaan kerja, budaya perusahaan, dan kepemimpinan semuanya memiliki dampak besar

pada kinerja pekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang rendah disebabkan oleh komitmen organisasi, bukan memburuknya budaya organisasi, kepemimpinan, atau kebahagiaan kerja. Baba (2012) menemukan bahwa budaya perusahaan mempengaruhi kinerja pekerja dengan cara yang menguntungkan. Selain itu, Redi (2018) dan Wales et al (2017) menemukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, studi Hartidah & Ludigdo (2010) menemukan bahwa budaya organisasi hanya mempengaruhi faktor individu. Selain itu, menurut Priagung (2016), budaya organisasi mempengaruhi seberapa baik perusahaan publik berfungsi secara finansial. Dalam penelitian ini, diklaim bahwa budaya organisasi mewajibkan karyawan untuk bertindak sesuai dengan budaya tersebut.

D. Kesimpulan

Temuan-temuan penelitian dan diskusi yang disajikan di atas memungkinkan kami untuk menarik kesimpulan bahwa baik secara kolektif maupun individual tergantung pada variabel budaya organisasi seperti inovasi dan pengambilan risiko, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas / stabilitas, sesuai dengan temuan penelitian dan analisis yang disajikan di atas. Menurut hasil uji regresi, ketika nilai signifikan kurang dari 0,05, H_0 ditolak dan H_a diterima. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan di tempat lain dan menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, jelas bahwa budaya organisasi akan mengembangkan dedikasi dan konsistensi yang akan menginspirasi anggotanya untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan kondisi lingkungan. Karena kinerja anggota individu, kinerja kelompok, dan bagaimana karyawan merasa memiliki perusahaan atau organisasi tidak mudah dipahami tanpa terlebih dahulu memahami budaya, keberhasilan atau kegagalan perusahaan atau organisasi tergantung pada seberapa kuat atau lemah budaya organisasinya.

Penulis juga dapat memberikan umpan balik atau rekomendasi berdasarkan temuan diskusi dan kesimpulan yang dibahas di atas, seperti itu untuk meningkatkan pentingnya budaya organisasi karena menurut teori yang telah ditetapkan, budaya organisasi yang positif akan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Meskipun dipertanyakan seberapa besar budaya perusahaan mempengaruhi kinerja bisnis. Namun, kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat dengan meningkatnya budaya organisasi. Selain itu, dengan memberikan ringkasan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja keuangan perusahaan, khususnya di PT. Takabonerate, penelitian ini diharapkan dapat membantu studi selanjutnya.

E. Daftar Pustaka



- Baba, Ali. 2018. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*. 18 (4). p 524-540.
- Deem, J.W, Barnes, B.H, Segal, S. H., Preziosi, R. (2010). The Relationship of Organizational Culture to Balanced Scorecard Effectiveness. *SAM Advanced Management Journal*, 75(4), 31-40
- Faustyna. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan. *Jurnal Akutansi Dan Bisnis*.
- Hartidah, A. D., & Ludigdo, U. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Malang dan Surabaya. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*.
- Reni, M. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR NAGARI DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN NAGARI DI KABUPATEN TANAH DATAR. *Jurnal Administrasi Negara*. 25(1),72-88
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. (3rd Edition Ed.). San Francisco: Jossey-Bass .
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi
- Wales, Gabriela V., Silvy L. Mandey, dan Rudy S. Wenas. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 5 (3).
- Walker, D. (2012). Barclays' Incoming Chair Says Bank Pay Will Fall. Retrieved from: <http://online.wsj.com/article/SB10000872396390443884104577647131488770156.html>.
- Wanjiku, N. A., & Agusioma, N. L. (2014). Effect of Organisation Culture on Employee Performance in Non-Governmental Organizations. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(11), 1-12.



Penulis¹, Penulis²

Jurnal Interdisiplin (*JUNTER*) Vol . x No. 1 (20xx) xx – xx

JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner



Copyright Holder :

© Name Author. et. al. (2024).

First Publication Right :

© JUNTER : Jurnal Interdisiplin

This article is under:



JUNTER

Jurnal Interdisipliner

