

Komitmen Organisasional Sebagai Pemoderasi Hubungan Antara Dukungan TOP Manajemen Terhadap Kualitas Sistem Akuntansi Manajemen (Studi Pada KSU. Talenta Kupang)

Ronald E. Renoat^{1*}, Ridolof W. Batilmurik², David Latupeirissa³

^{1,2,3} Jurusan administrasi bisnis politeknik negeri Kupang

(Diterima 10-10-2022; Disetujui 07-11-2022)

Email: renoatronald@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengkaji mengenai peran moderasi komitmen organisasional dari hubungan antara dukungan manajemen puncak terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen selain hubungan langsung antara dukungan manajemen terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen. Penelitian dilakukan terhadap 73 responden dari 116 karyawan pada Koperasi Talenta Kupang dengan menggunakan Rumus Slovin 5%. Penelitian bersifat kuantitatif dengan pendekatan pengaruh moderasi dengan bantuan Aplikasi Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan manajemen puncak secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen, namun komitmen organisasional tidak memperkuat hubungan antara dukungan manajemen puncak terhadap kualitas sistem informasi akuntansi manajemen.

Kata Kunci: organisasional, TOP manajemen, sistem akuntansi manajemen

PENDAHULUAN

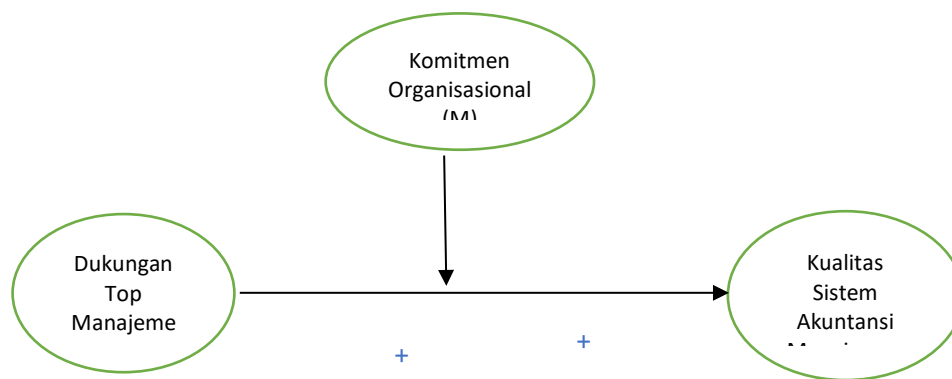
Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah provinsi yang menduduki peringkat ke 2 dengan jumlah koperasi terbanyak setelah provinsi Jawa Timur dari 34 provinsi di Indonesia. Data menunjukkan jumlah koperasi di Provinsi NTT sebanyak 2.765 pada tahun 2019 yang telah menyebar pada 22 kabupaten/kota. Kota Kupang memiliki jumlah koperasi terbanyak yakni sebanyak 555 koperasi yang tersebar. Salah satu koperasi yang mengalami peningkatan yang cukup signifikan adalah Koperasi Serba Usaha Talenta Kupang, KSU Talenta Kupang berdiri pada tahun 1996 dan hingga saat ini memiliki 12.000 anggota yang tersebar di seluruh wilayah NTT. Pada tahun 2019 diperoleh income sebesar Rp. 1.179.933.310 sedangkan modal sendiri sebesar Rp 17.262.231.868. Selain itu juga saat ini KSU Talenta Kupang telah memiliki 8 kantor cabang dan 6 tempat pelayanan khusus yang tersebar di wilayah NTT. Peningkatan kinerja KSU Talenta tersebut menunjukkan baiknya kualitas sistem manajemen akuntansi yang dimiliki saat ini. Kualitas Sistem Akuntansi Manajemen yang baik sangat ditentukan oleh adanya dukungan top Manajer (pimpinan dan pengurus). Dukungan TOP Manajer ini, akan membantu KSU Talenta Kupang dalam upaya meningkatkan kinerja KSU Talenta Kupang. Selain dukungan TOP Manajer, Kualitas Sistem Akuntansi Manajemen akan sangat dipengaruhi pula oleh bagaimana peran aktif dari setiap pengurus dan karyawan. Peran aktif pengurus itulah yang dinamakan komitmen organisasional. Dukungan manajemen puncak menunjukkan bahwa pihak yang bertanggung jawab terhadap penyediaan umum dalam kegiatan sistem informasi. Penyediaan tersebut merupakan dukungan bagi organisasi dalam menentukan keberhasilan semua kegiatan yang berkaitan dengan sistem informasi, (Hashmi, 2007). Sistem informasi akuntansi manajemen adalah suatu mekanisme pengendalian organisasi, serta merupakan alat yang efektif dalam menyediakan informasi yang bermanfaat guna memprediksi konsekuensi yang mungkin terjadi dari aktifitas yang dilakukan, (Hansiadi, 2002). Komitmen organisasional adalah nilai-nilai berupa integritas, loyalitas dan sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi tempat dimana mereka bekerja. Komitmen tersebut berupa kemampuan afektif, normative dan kontinu karyawan terhadap organisasi, (N. J. Allen & Meyer, 1996). Studi-studi terdahulu yang membahas mengenai pola hubungan antara dukungan manajemen puncak dan kualitas sistem informasi akuntansi, beberapa diantaranya dilakukan oleh: (Claudia, Carolina, Hartono, Cristiana, &

Oktawijaya, 2022) (Naranjo-Gil & Hartmann, 2007); (Sedevich-Fons, 2018); (Claudia et al., 2022). Studi-studi terdahulu yang menempatkan komitmen organisasional beberapa diantaranya dilakukan oleh: (Widhy, Yuliantoro, Anwar, & Maharani, 2022); (Krajcsák & Kozák, 2022); (Abed, Hussin, Haddad, Al-Ramahi, & Ali, 2022); (Suryanarayana, 2022); (Alrefai, Ibrahim, & Alsheikh, 2022); (R. Batilmurik, Noermijati, AcmadSudiro, & FaturRochman, 2019); (R. Batilmurik, Noermijati, Sudiro, & Rochman, 2020); (R. Batilmurik, Sudiro, Noermijati, & Rohman, 2020); (R. W. Batilmurik & SE, 2021; Batilmurik, 2020)

Urgensi penelitian ini adalah ingin mengkaji dan menganalisis peran moderasi komitmen organisasional dari hubungan antara dukungan top manajemen terhadap Kualitas Sistem Akuntansi Manajemen.

Atas kajian teoritis dan kajian empiric yang diuraikan, maka model penelitian kami tersaji sebagai berikut pada Gambar 1 dibawah ini.

Gambar 1. Model Penelitian



METODE

Sifat dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini maka sifat penelitian adalah penelitian yang bersifat kuantitatif dengan pendekatan explanatory.(Field, 2013), menyatakan penelitian kuantitatif menggunakan angka-angka dan perhitungan statistik dengan maksud untuk menguji hipotesis yang telah dibangun sebelumnya. Selanjutnya, (Stebbins, 2001) menyatakan pada dasarnya penelitian explanatory bertujuan untuk menginvestigasi hubungan kausalitas dari dua atau lebih variabel serta mengetahui sifat dan pola hubungan variabel-variabel tersebut.

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh wilayah amatan berupa objek/subjek yang memiliki karakteristik untuk diteliti, (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 karyawan KSU. Talenta Kupang. Sedangkan, sampel ditarik menggunakan Rumus Slovin 5%, (Sugiyono, 2010) dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (d)^2}$$

$$n = \frac{116}{1 + 116 (0,05)^2} = \frac{116}{1 + 1,29} = 191,42 = 89.92$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 karyawan yang disebut sebagai responden.

Pengukuran Instrumen

Model pengukuran instrument yang digunakan dalam penelitian untuk variable dukungan manajemen puncak mengadopsi (Ragu-Nathan, Apigian, Ragu-Nathan, & Tu, 2004) berupa: 1) keputusan yang berkualitas; 2) penerimaan keputusan; 3) kepuasan dengan proses keputusan, dan 4) membangun keahlian partisipan. Variable kualitas system akuntansi merujuk pada model yang diungkapkan oleh (Chenhall & Morris, 1986), berupa: 1) ketepatan waktu; 2) agregat, dan 3) integrasi. Komitmen organisasional merujuk pada (N. Allen & Meyer, 1990), berupa: 1) afektif, 2) normative, dan 3) kontinu. Pengukuran terhadap semua model menggunakan skala Likert 5-point skala Likert (Dawes, 2008) dengan skala (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju).

Analisis Data

Analisis data dilakukan secara bertahap, tahapan awal akan dilakukan secara deskriptif statistik menggunakan nilai rata-rata atas setiap jawaban setiap responden. Selanjutnya tahap kedua dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis jalur yang diolah menggunakan model Structural Equation Modelling (SEM) dengan program SmartPLS versi 3.3. Partial Least Square (PLS) dengan beberapa tahapan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Profil Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 73 karyawan dimana responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang (62%) dan perempuan sebanyak 28 orang (38%). Selanjutnya rata-rata usia responden didominasi usia antara 20-30 tahun sebanyak 25 orang (34%), usia antara 31-40 tahun sebanyak 21 orang (29%) dan 41-50 tahun sebanyak 15 orang (21%) dan sisanya sebanyak 12 orang (16%) adalah karyawan yang berusia diatas 51 tahun. Jika ditinjau dari tingkat Pendidikan diketahui; dominasi karyawan memiliki Pendidikan S1 sebanyak 47 orang (64%) sedangkan sisanya sebanyak 14 orang (19%) dan 12 orang (16%) masing-masing memiliki tingkat Pendidikan SMA dan Diploma 3. Lama kerja juga diperhitungkan dalam melaksanakan pekerjaan diketahui masa kerja rata-rata didominasi masa kerja 0-5 tahun yakni sebanyak 24 orang (33%) dan sisanya masa kerja diantara 6-21 tahun lebih dengan prosentase sebesar 14-22%.

Analisis Deskriptif

Rata-rata jawaban atas variable komitmen organisasional sebesar 4,05 dan berada pada kategori tinggi, variable dukungan manajemen sebesar 4,11 dan berada pada kategori tinggi selanjutnya variable kualitas isitem akuntansi manajemen sebesar 4,13 (tinggi). Berdasarkan rata-rata jawaban tersebut semua variable berada dalam kategori baik.

Pengukuran Instrument

Pengukuran terhadap setiap variable dilakukan dengan melihat pada nilai validitas dan reliabilitas dari setiap konstruk dengan mengacu pada nilai alpha Cronbach dan composite reliability, [19] yang memiliki nilai > 0.70, seperti yang dikemukakan oleh [16]. Hasil pengukuran model tersaji pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Model Pengukuran Instrument

Variable	VIF	Loading	α	CR	AVE
Komitmen Organisasional (KO)			0.880	0.926	0.806
KO 1	2.353	0.877			
KO 2	2.537	0.916			
KO 3	2.451	0.899			
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen (KSIAM)			0.811	0.888	0.729
KSIAM1	2.03	0.769			
JP2	1.60	0.932			
JP3	1.69	0.852			

Dukungan Top Manajemen (DTM)		0.859	0.903	0.702
DTM1	1.609	0.733		
DTM2	2.176	0.848		
DTM3	2.369	0.891		
DTM4	2.156	0.869		

Sumber Data: data primer; olahan penulis, September 2022

Analisis Model Struktural (Inner Model)

1) R-Square value

Nilai R_Square untuk kualitas system informasi akuntansi manajemen sebesar 0.914, artinya kualitas system informasi akuntansi manajemen dipengaruhi oleh dukungan manajemen puncak sebesar 91,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain (8,6%).

2) Pengaruh Langsung dan Pengaruh Moderasi

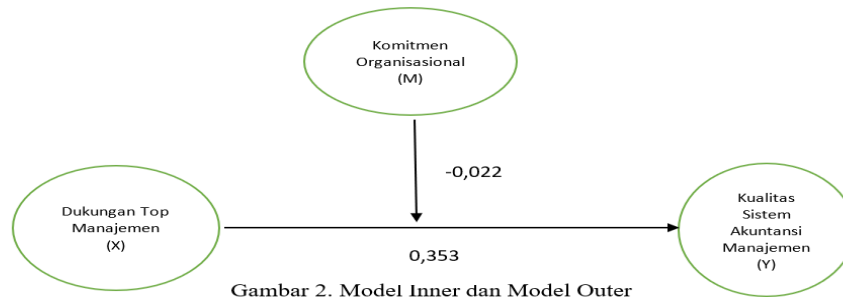
Hasil pengujian pengaruh langsung dan pengaruh moderasi tersaji pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Moderasi

Hubungan antara Variabel	Koefisien Jalur	t-stat	P-Val.	Keterangan
<i>DTM</i> → <i>KSIAM</i>	0.353	6.005	0.000	Not Sig
<i>Ko (DTM*KSIAM)</i>	-0.698	12.405	0.000	Sig

Sumber Data: data primer; olahan penulis, September 2022

Hasil pengujian pengaruh langsung dan pengaruh moderasi, [20] ditampilkan pada model akhir pada Gambar 2 dibawah ini:



Gambar 2. Model Inner dan Model Outer

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Dukungan Top Manajemen Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan manajemen puncak mempengaruhi secara langsung kualitas system informasi akuntansi manajemen secara positif dan signifikan yang ditunjukkan pada Tabel 2. (Tstat>Ttabel: 6.005> 1,87). Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Claudia, Carolina, Hartono, Cristiana, & Oktawijaya, 2022) (Naranjo-Gil & Hartmann, 2007); (Sedevich-Fons, 2018); (Claudia et al., 2022).

B. Pengaruh Komitmen Organisasional sebagai Pemoderasi Dukungan Top Manajemen Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak memperkuat hubungan antara dukungan manajemen puncak terhadap kualitas system informasi akuntansi manajemen. Dalam kasus ini, komitmen organisasional berperan sebagai pemoderasi teori (Solimun, et al: 2019). Artinya, secara teoritis komitmen organisasional muncul dari nilai-nilai loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan koperasi. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional sebenarnya merupakan factor predictor

bagi kualitas system informasi akuntansi manajemen. Penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh: (Widhy, Yuliantoro, Anwar, & Maharani, 2022); (Krajcsák & Kozák, 2022); (Abed, Hussin, Haddad, Al-Ramahi, & Ali, 2022); (Suryanarayana, 2022); (Alrefai, Ibrahim, & Alsheikh, 2022); (R. Batilmurik, Noermijati, AcmadSudiro, & FaturRochman, 2019); (R. Batilmurik, Noermijati, Sudiro, & Rochman, 2020); (R. Batilmurik, Sudiro, Noermijati, & Rohman, 2020); (R. W. Batilmurik & SE, 2021; Batilmurik, 2020).

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) dukungan top manajemen terbukti meningkatkan kualitas system informasi akuntansi manajemen. 2) komitmen organisasional tidak terbukti sebagai pemoderasi yang memperkuat hubungan dukungan top manajemen terhadap kualitas system informasi akuntansi manajemen.

Saran

Saran yang dapat direkomendasikan untuk penelitian yang akan datang adalah memperdalam kajian mengenai factor dukungan manajemen puncak dan kualitas sistem informasi akuntansi manajemen serta factor lain yang berpengaruh terhadap kualitas system informasi akuntansi manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abed, I. A., Hussin, N., Haddad, H., Al-Ramahi, N. M., & Ali, M. A. 2022. The Moderating Effects of Corporate Social Responsibility on the Relationship between Creative Accounting Determinants and Financial Reporting Quality. *Sustainability*, 14(3), 1195.
- Allen, N., & Meyer, J. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. 1996. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276.
- Alrefai, Y. A. M., Ibrahim, H. I., & Alsheikh, G. A. A. 2022. ORGANIZATIONAL COMMUNICATION SATISFACTION ON PERFORMANCE: TESTING A MEDIATED-MODERATED ACCOUNTING AND FINANCIAL MODEL IN JORDANIAN PUBLIC HOSPITALS. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 26 (1), 1-17.
- Batilmurik, R., Noermijati, AcmadSudiro, & FaturRochman. 2019. *Organizational commitment of police officers: A static study technique in Indonesian national police*.
- Batilmurik, R., Noermijati, N., Sudiro, A., & Rochman, F. 2020. *Individual Citizenship Pride: Is It the Consequences of Organisational Citizenship Behaviour-Individual (OCB-I)?*
- Batilmurik, R., Sudiro, A., Noermijati, N., & Rohman, F. 2020. The Role of Organizational Citizenship Behavior as Relations Mediator: Study of Personality and Performance of Police In Indonesia. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9, 133-140.
- Batilmurik, R. W., & SE, M. 2021. *KINERJA PENYIDIK POLRI Analisis Peran Kepribadian dan Komitmen Organisasional: Literasi Nusantara*.
- Batilmurik, R. W. 2020. Peran Kepribadian dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Penyidik Reserse dan Kriminal Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*, 12(1), 40-48.
- Chenhall, R. H., & Morris, D. 1986. The impact of structure, environment, and interdependence on the perceived usefulness of management accounting systems. *Accounting Review*, 16-35.
- Claudia, K., Carolina, Y., Hartono, M., Cristiana, M., & Oktawijaya, A. 2022. An Empirical Analysis on the Antecedents and Consequences of Quality of Management Accounting System. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 26(1), 126- 145.
- Dawes, J. (2008). Do data characteristics change according to the number of scale points used? An experiment using 5-point, 7-point and 10-point scales. *International journal of market research*, 50(1), 61-104.
- Field, A. 2013. *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*: sage.
- Hansiadi, Y. 2002. Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Tingkat Desentralisasi Organisasi:

- Implikasi Terhadap Kinerja Manajemen. *Jurnal Antisipasi*, 6(1), 3-4.
- Hashmi, K. 2007. Introduction and implementation of total quality management (TQM). *Journal of electronics and Quality Management*, 6(1), 45-57.
- Krajcsák, Z., & Kozák, A. 2022. The moderating role of remote work in the relationship between organizational culture and OCB: case studies from the financial sector. *Journal of Advances in Management Research*.
- Naranjo-Gil, D., & Hartmann, F. 2007. Management accounting systems, top management team heterogeneity and strategic change. *Accounting, Organizations and Society*, 32(7-8), 735-756.
- Ragu-Nathan, B. S., Apigian, C. H., Ragu-Nathan, T., & Tu, Q. 2004. A path analytic study of the effect of top management support for information systems performance. *Omega*, 32(6), 459-471.
- Sedevich-Fons, L. 2018. Linking strategic management accounting and quality management systems. *Business Process Management Journal*.
- Stebbins, R. A. 2001. *Exploratory research in the social sciences* (Vol. 48): Sage.
- Sugiyono, S. (2010). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D: Alfabeta Bandung.
- Suryanarayana, A. 2022. Perceived HRM Practices and Organizational Commitment in Nepali Banking Sector: Mediating Role of Person-Organization Fit. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 11(1), 1-29.
- Widhy, S., Yuliantoro, H., Anwar, M. Z., & Maharani, A. 2022. The Influence of Organizational Culture and Compensation on Organizational Commitment with Job Satisfaction as Mediation. *The Management Journal of Binaniaga*, 6(2), 165-190.