



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 5163-5171

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Implementasi Sistem Pengendalian Manajemen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Neuronworks Indonesia

Rizkia Fawziya, Gun Gunawan Rachman

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Langlangbuana

rizkiafawziya@gmail.com

Abstrak

Persaingan bisnis yang semakin dinamis menuntut perusahaan untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tetap kompetitif dan berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, implementasi sistem pengendalian manajemen dan budaya organisasi menjadi dua faktor penting yang diyakini mampu memengaruhi kualitas kinerja karyawan. Sistem pengendalian manajemen berfungsi sebagai mekanisme untuk mengarahkan, mengawasi, serta mengevaluasi aktivitas organisasi agar tetap selaras dengan tujuan perusahaan, sedangkan budaya organisasi berperan membentuk pola perilaku, nilai, dan sikap kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh implementasi sistem pengendalian manajemen dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Neuronworks Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Neuronworks Indonesia dengan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling tipe simple random sampling. Jumlah responden yang terlibat sebanyak 36 karyawan dari berbagai divisi perusahaan. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) melalui aplikasi SmartPLS versi 4.1.1.8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,494 dan nilai t-hitung 4,204. Budaya organisasi juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,332 dan nilai t-hitung 2,884. Kedua variabel secara simultan mampu menjelaskan 51,5% variasi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan sistem pengendalian yang efektif dan budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan produktivitas, disiplin, efektivitas, serta komitmen kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kata kunci: Sistem Pengendalian Manajemen, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Dunia bisnis bergerak makin liar dan tak terduga. Tekanan kompetisi memaksa perusahaan berpikir ulang soal cara mengelola sumber daya manusia secara lebih serius, bukan sekadar formalitas belaka. Kinerja karyawan bukan variabel pinggir, justru ia menjadi tulang punggung keberhasilan organisasi karena produktivitas setiap individu menentukan apakah target besar perusahaan bisa terwujud atau tidak. Safina dkk. (2025) menegaskan bahwa organisasi membutuhkan sistem pengendalian yang sanggup mengarahkan perilaku kerja, ditopang budaya organisasi yang cukup kokoh supaya produktivitas tetap terjaga. Kondisi ini memperlihatkan bahwa mengandalkan kapasitas individu saja jelas tidak cukup, perlu ada sistem manajerial yang solid sebagai penopang pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan kinerja karyawan kini menjadi isu yang kian mendesak untuk dikaji karena menyentuh langsung daya tahan dan keberlangsungan organisasi di tengah persaingan.

Salah satu faktor yang secara signifikan turut membentuk kualitas kinerja karyawan adalah implementasi Sistem Pengendalian Manajemen (SPM). Sistem ini bukan sekadar alat administrasi biasa, melainkan instrumen strategis yang berfungsi untuk mengarahkan, memantau, sekaligus mengevaluasi seluruh aktivitas organisasi agar tetap selaras dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Fauzan (2024:3) menyatakan bahwa SPM merupakan kerangka kerja komprehensif yang digunakan organisasi untuk mengidentifikasi, mengukur, mengelola, serta memantau kinerja operasional perusahaan secara berkelanjutan dan terstruktur. Penerapan sistem

pengendalian yang efektif terbukti mampu mendorong tumbuhnya kedisiplinan, rasa tanggung jawab, dan peningkatan kualitas kerja karyawan melalui mekanisme pengawasan yang tidak bersifat reaktif melainkan proaktif. Sebaliknya, apabila pengendalian hanya diterapkan setengah hati atau sekadar memenuhi formalitas, penyimpangan perilaku kerja akan mudah berkembang dan efektivitas organisasi pun perlahan terkikis dari dalam.

Rapuhnya implementasi SPM bukan sekadar teori. Kasus dugaan fraud pada ekosistem perusahaan digital yang berafiliasi dengan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk yang dilaporkan Hidayat (2025) melalui detik.com menjadi bukti nyata betapa seriusnya konsekuensi dari sistem pengawasan yang lemah. Ketidakesesuaian pengelolaan keuangan dan aktivitas operasional yang tidak terdeteksi sejak dini mengindikasikan bahwa Diagnostic Control System belum berjalan optimal. Pengawasan yang kurang tajam membuat informasi manajerial kehilangan fungsinya sebagai basis pengambilan keputusan yang tepat dan responsif. Permasalahan ini menegaskan bahwa SPM masih memerlukan penguatan serius agar fungsi evaluasi dan pengawasan benar-benar bekerja secara maksimal.

Selain SPM, budaya organisasi memegang peran yang tidak kalah vital dalam membentuk kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi acuan bagi anggota organisasi dalam bertindak dan mengambil keputusan. Fauziannor dan Fatimah (2025) menjelaskan bahwa budaya organisasi sanggup membentuk pola perilaku kerja, menumbuhkan loyalitas, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan. Budaya yang kuat menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih produktif dan penuh inisiatif. Sebaliknya, budaya yang rapuh melahirkan rendahnya rasa memiliki, melemahnya solidaritas tim, dan meluasnya kepentingan pribadi yang menggerus kepentingan kolektif.

Menurut Setyowati (2025) melalui Katadata.co.id melaporkan lonjakan dramatis kasus pemutusan hubungan kerja di berbagai perusahaan teknologi dan startup, di mana sekitar 90.000 karyawan kehilangan pekerjaan akibat kebijakan efisiensi yang terlalu mendewakan aspek finansial jangka pendek sambil mengorbankan kesejahteraan tenaga kerja. Kondisi tersebut secara gamblang memperlihatkan betapa tipisnya perhatian sejumlah organisasi terhadap orientasi sumber daya manusia dan kerja sama tim dalam proses pengambilan keputusan strategis. Pengurangan tenaga kerja dalam skala besar tidak hanya berdampak pada individu yang terkena PHK, tetapi juga menggerus koordinasi dan efektivitas kolaborasi antar individu yang masih bertahan di dalam organisasi. Budaya yang terlalu terpaku pada angka target dan efisiensi operasional, tanpa mempertimbangkan stabilitas kerja dan kesejahteraan karyawan secara proporsional, justru berpotensi menggerus motivasi serta komitmen pegawai dalam jangka panjang dan menimbulkan kerugian yang jauh lebih besar dari yang diperhitungkan.

Persoalan kinerja karyawan juga tercermin dari fenomena burnout yang kian mengkhawatirkan di Indonesia. Amelia (2025) mencatat bahwa sekitar 52% pekerja di tanah air mengalami burnout akibat tekanan kerja yang berat, target yang tidak realistis, serta minimnya ruang bagi karyawan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal. Dampak burnout tidaklah ringan karena kualitas hasil kerja menurun tajam, penyelesaian tugas mengalami keterlambatan, dan efisiensi penggunaan sumber daya organisasi pun menjadi tidak optimal. Lebih dari sekadar soal produktivitas, burnout juga mengikis komitmen kerja secara perlahan dan membuat karyawan semakin bergantung pada instruksi atasan untuk hal-hal yang semestinya mampu diselesaikan secara mandiri. Fenomena ini mempertegas sebuah realitas yang sering diabaikan, bahwa pengelolaan organisasi yang tidak matang dan tidak berpihak pada manusia berdampak nyata terhadap kualitas kinerja secara keseluruhan, bukan hanya terhadap individu yang bersangkutan.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh SPM terhadap kinerja karyawan, di antaranya Amalia dkk., (2021), Gading dkk., (2022), Handanu dan Rismawati (2024), serta Suriani dan Syah (2025), yang secara konsisten menemukan bahwa SPM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kajian tentang budaya organisasi pun telah dilakukan oleh Hardiyanti dkk., (2021), Salain dkk., (2022), Kusumasrini dkk., (2023), Santoso (2024), serta Jabbar dan Kusmayadi (2025) dengan hasil serupa. Namun, sebagian besar penelitian tersebut berpusat pada sektor perdagangan, koperasi, perbankan, dan manufaktur, sehingga kajian pada perusahaan berbasis teknologi dan digital masih sangat terbatas. Karakteristik organisasi teknologi yang berbeda secara mendasar membuat penelitian ini relevan dan perlu dilakukan untuk memahami dinamika SPM dan budaya organisasi di PT Neuronworks Indonesia.s

Penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh implementasi SPM dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Neuronworks Indonesia. Fokus kajian diarahkan pada implementasi Diagnostic Control

System dalam kerangka SPM serta dimensi budaya organisasi yang mencakup orientasi sumber daya manusia, kerja sama tim, dan agresivitas organisasi. Penelitian ini juga bertujuan menelaah sejauh mana penerapan kedua variabel tersebut mampu mendorong peningkatan kualitas, efektivitas, serta produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran aktual kondisi pengelolaan organisasi pada perusahaan teknologi yang bergerak di tengah dinamika bisnis yang serba cepat, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dibangun di atas fondasi pendekatan kuantitatif yang dipadukan secara strategis dengan metode deskriptif dan verifikatif. Kombinasi ini bukan pilihan sembarangan karena masing-masing metode mengemban fungsi yang berbeda namun saling melengkapi. Metode deskriptif difungsikan untuk memetakan dan menggambarkan kondisi aktual setiap variabel penelitian berdasarkan data yang dihimpun langsung dari lapangan, sedangkan metode verifikatif bekerja untuk menguji dan membuktikan keterkaitan antar variabel secara empiris dan terukur. Wibowo, (2021:44) menjelaskan bahwa desain penelitian merupakan kerangka sistematis yang dirancang untuk mengarahkan seluruh proses riset, mulai dari tahap perumusan masalah hingga analisis data secara menyeluruh. Sejalan dengan prinsip tersebut, penelitian ini disusun melalui serangkaian tahapan yang runtut dan terstruktur, meliputi identifikasi masalah, penyusunan hipotesis, pengumpulan data, hingga pengujian hubungan antar variabel penelitian. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini sepenuhnya mengandalkan instrumen terukur dan pengolahan data statistik untuk menghasilkan temuan yang bersifat objektif, terverifikasi, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Penelitian ini dilaksanakan secara langsung di lingkungan PT Neuronworks Indonesia dengan total populasi mencakup 66 karyawan yang tersebar di berbagai divisi perusahaan. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Pilihan teknik ini didasarkan pada pertimbangan bahwa seluruh anggota populasi dianggap memiliki karakteristik yang relatif seragam, sehingga setiap individu memiliki kesempatan yang setara untuk terpilih sebagai responden tanpa adanya perlakuan selektif tertentu. Penentuan jumlah sampel mengacu pada pendekatan *Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan mempertimbangkan tingkat signifikansi sebesar 5% dan nilai R^2 minimal 0,25. Berdasarkan panduan yang dikemukakan Cohen (1992) dalam Sholihin & Ratmono, (2021), ambang batas minimal sampel yang diperlukan adalah 33 responden. Penelitian ini sendiri berhasil melibatkan 36 karyawan sebagai responden, sehingga sudah memenuhi syarat kecukupan data secara metodologis. Adapun responden berasal dari tujuh divisi, yaitu Logistik, Finance, HCM, CLC, SMART, TELCO, dan New Business, yang kesemuanya memenuhi kriteria relevan terkait ketiga variabel penelitian yang dikaji.

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga jalur utama yang saling melengkapi. Pertama, wawancara langsung dilaksanakan secara tatap muka dengan pihak perusahaan guna menggali informasi yang relevan mengenai kondisi organisasi dan objek kajian secara lebih mendalam. Kedua, kuesioner digunakan sebagai instrumen pengumpulan data utama. Kuesioner ini terdiri atas 34 butir pernyataan yang disusun secara sistematis dan disebarikan kepada seluruh karyawan yang menjadi responden penelitian. Seluruh butir pernyataan dikembangkan berdasarkan indikator dari ketiga variabel penelitian menggunakan skala ordinal dengan rating scale lima tingkat jawaban, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Ketiga, observasi non-partisipatif turut dilakukan guna memperoleh gambaran awal mengenai aktivitas dan kondisi organisasi secara langsung, tanpa keterlibatan aktif peneliti dalam kegiatan operasional perusahaan.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dirancang secara cermat agar setiap konstruk dapat diukur secara tepat dan terarah. Variabel implementasi Sistem Pengendalian Manajemen diukur menggunakan empat dimensi yang bersumber dari konsep Four Levers of Control yang dikemukakan Simons dalam Radiano (2021:28-32), yaitu sistem kepercayaan, sistem batas, sistem pengendalian diagnostik, dan sistem pengendalian interaktif. Keempat dimensi ini dipilih karena secara komprehensif mencakup aspek pengendalian formal maupun informal yang relevan dengan aktivitas manajerial perusahaan. Variabel budaya organisasi diukur melalui tujuh dimensi yang dikembangkan Robbins dalam Widiana dkk., (2023), meliputi inovasi dan pengambilan risiko, orientasi kepada tim, orientasi kepada sumber daya manusia, orientasi kepada hasil, agresivitas, stabilitas, serta perhatian kepada detail. Ketujuh dimensi ini dipandang mampu merepresentasikan nilai dan norma organisasi secara lebih menyeluruh. Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan enam dimensi menurut Situmorang (2022:20), kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Seluruh indikator dari ketiga variabel tersebut diformulasikan dalam bentuk pernyataan tertutup agar proses pengukuran dan pengolahan data dapat berjalan lebih terarah, efisien, dan mudah dianalisis secara statistik.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Metode SEM-PLS dipilih bukan tanpa alasan yang kuat. Pendekatan ini terbukti tangguh dalam menganalisis hubungan kausalitas antar variabel laten meskipun ukuran sampel yang digunakan tergolong kecil dan model penelitian yang dibangun cukup kompleks, sebuah kombinasi yang sering menjadi tantangan tersendiri dalam riset-riset kuantitatif. Tahapan analisis yang dilakukan mencakup dua evaluasi utama, yaitu evaluasi outer model dan evaluasi inner model. Evaluasi outer model bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian melalui pengujian *composite reliability*, *convergent validity* menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), serta *discriminant validity* melalui uji cross loading. Nilai AVE yang berada di atas 0,50 dan *composite reliability* di atas 0,70 menjadi tolak ukur utama dalam menentukan kelayakan instrumen. Sementara itu, evaluasi inner model dilakukan untuk mengkaji pola hubungan struktural antar variabel melalui serangkaian pengujian yang mencakup *collinearity assessment*, *path coefficient*, *coefficient of determination* (R^2), dan *effect size*. Serangkaian pengujian ini secara kolektif memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kekuatan, arah, dan signifikansi hubungan antar variabel dalam keseluruhan model penelitian yang telah dibangun.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Karakteristik Responden

Profil responden dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa karyawan PT Neuronworks Indonesia didominasi oleh laki-laki sebesar 58,33%, , sementara responden perempuan menyumbang 41,67% dari total keseluruhan. Komposisi ini menunjukkan bahwa perusahaan berbasis teknologi seperti PT Neuronworks Indonesia masih cenderung menyerap tenaga kerja laki-laki dalam jumlah yang lebih besar, meskipun selisihnya tidak terlalu jauh.

Berdasarkan usia, sebanyak 80,56% responden berada pada rentang 20 hingga 30 tahun. Angka ini mencerminkan bahwa perusahaan didominasi oleh generasi muda yang secara umum lebih adaptif terhadap perubahan, dinamika kerja yang cepat, serta tuntutan inovasi yang tinggi. Hal ini dianggap wajar karena perusahaan teknologi memang cenderung menjadi magnet bagi talenta-talenta muda yang energik dan ambisius.

Tingkat pendidikan responden pun cukup menggembirakan karena sebesar 83,33% merupakan lulusan Strata 1, yang mengindikasikan bahwa PT Neuronworks Indonesia berhasil menghimpun sumber daya manusia dengan fondasi akademik yang solid dan terukur. Sebaran asal divisi responden juga terbilang variatif, dengan New Business sebagai divisi paling dominan sebesar 27,78%, disusul Logistik sebesar 22,22%. Keberagaman ini memperkuat validitas penelitian karena mencerminkan keterlibatan berbagai lini operasional perusahaan secara proporsional. Data selengkapnya disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 Karakteristik Responden

	Freskuensi	Persentase
Jenis Kelamin:		
Laki – Laki	21	58,33%
Perempuan	15	41,67%
Pendidikan:		
SMA/SMK	6	16,67%
D3	-	-
S1	30	83,33%
S2	-	-
S3	-	-
Umur:		
< 20 tahun	2	5,56%
20-30 tahun	29	80,56%
30-40 tahun	5	13,89%
> 40 tahun	-	-
Divisi:		
Logistik	8	22,22%
Finance	3	8,33%
HCM	3	8,33%
CLC	2	5,56%
SMART	5	13,89%
New Business	10	27,78%
TELCO	5	13,89%

3.2. Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran yang cukup positif. Implementasi sistem pengendalian manajemen di PT Neuronworks Indonesia secara keseluruhan masuk dalam kategori sangat baik, ditandai dengan perolehan grand mean sebesar 4,35. Angka ini bukan sekadar statistik biasa, melainkan cerminan nyata bahwa perusahaan telah membangun fondasi pengendalian yang cukup kokoh dalam keseharian operasionalnya.

Dimensi sistem kepercayaan menjadi yang paling menonjol dengan nilai tertinggi sebesar 4,51. Capaian ini menunjukkan bahwa karyawan sungguh-sungguh memahami arah visi dan misi perusahaan, sekaligus mendapat ruang yang cukup leluasa untuk mengembangkan inovasi dalam menjalankan pekerjaan. Kepercayaan yang tertanam kuat antara manajemen dan karyawan semacam ini menjadi energi tersendiri yang mendorong produktivitas secara organik.

Dimensi sistem batas mencatat nilai 4,31, yang memperlihatkan bahwa batasan perilaku dan wewenang kerja telah dikomunikasikan secara jelas kepada seluruh karyawan. Sementara itu, sistem pengendalian diagnostik dan sistem pengendalian interaktif masing-masing memperoleh nilai 4,29, mencerminkan bahwa mekanisme evaluasi kinerja dan keterlibatan aktif dalam diskusi manajerial sudah berjalan dengan baik dan terstruktur. Komunikasi antar level dalam organisasi pun dinilai cukup efektif sebagai penopang aktivitas kerja sehari-hari.

Implementasi SPM di PT Neuronworks Indonesia terbilang sudah berjalan optimal dan mampu menopang aktivitas kerja karyawan secara menyeluruh. Rekapitulasi lengkap hasil analisis disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Rekapitulasi Implementasi Sistem Pengendalian Manajemen

No.	Indikator	Distribusi Tanggapan					Mean	Kategori
		5	4	3	2	1		
1	Tingkat pemahaman karyawan terhadap visi dan misi Perusahaan.	69,44%	13,89%	16,67%	0,00%	0,00%	4,53	Sangat Baik
2	Tingkat dorongan manajemen terhadap pencarian ide dan inovasi baru.	55,56%	38,89%	5,56%	0,00%	0,00%	4,50	Sangat Baik
Dimensi Sistem Kepercayaan							4,51	Sangat Baik
3	Tingkat kejelasan aturan dan kebijakan Perusahaan.	55,56%	33,33%	11,11%	0,00%	0,00%	4,44	Sangat Baik
4	Tingkat konsistensi penerapan sanksi atas pelanggaran aturan.	33,33%	50,00%	16,67%	0,00%	0,00%	4,17	Baik
Dimensi Sistem Batas							4,31	Sangat Baik
5	Tingkat evaluasi kinerja berdasarkan standar yang jelas.	50,00%	36,11%	13,89%	0,00%	0,00%	4,36	Sangat Baik
6	Tingkat pemantauan pencapaian target dan penyimpangan kinerja.	36,11%	50,00%	13,89%	0,00%	0,00%	4,22	Sangat Baik
Dimensi Sistem Pengendalian Diagnostik							4,29	Sangat Baik
7	Tingkat keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.	44,44%	47,22%	8,33%	0,00%	0,00%	4,36	Sangat Baik
8	Tingkat komunikasi dan diskusi antara manajemen dan karyawan terkait permasalahan pekerjaan.	41,67%	38,89%	19,44%	0,00%	0,00%	4,22	Sangat Baik
Dimensi Sistem Pengendalian Interaktif							4,29	Sangat Baik
Grand Mean							4,35	Sangat Baik

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel budaya organisasi menunjukkan kondisi yang tidak kalah positif dibandingkan variabel sebelumnya. PT Neuronworks Indonesia berhasil meraih grand mean sebesar 4,26 untuk variabel ini, yang secara resmi masuk dalam kategori sangat baik. Angka tersebut memperlihatkan bahwa

nilai-nilai yang hidup di dalam organisasi ini bukan sekadar pajangan di dinding kantor, melainkan benar-benar terinternalisasi dalam keseharian kerja karyawan.

Dimensi orientasi kepada hasil mencatat nilai 4,28 dan menjadi salah satu yang paling dominan, mencerminkan bahwa pencapaian target bukan hal yang dianggap sepele di perusahaan ini. Tekanan terhadap produktivitas dan ketercapaian sasaran kerja tampak mengakar kuat dalam etos kerja karyawan. Dimensi stabilitas pun mencatat nilai tertinggi sebesar 4,31, yang mengindikasikan bahwa konsistensi kebijakan organisasi dan kepastian arah perusahaan menjadi fondasi yang dijaga dengan serius oleh manajemen.

Dimensi lainnya turut memberikan kontribusi yang tidak bisa diabaikan. Orientasi kepada tim memperoleh nilai 4,26, orientasi kepada SDM sebesar 4,25, agresivitas sebesar 4,26, serta inovasi dan pengambilan risiko bersama perhatian kepada detail masing-masing memperoleh nilai 4,24. Keseluruhan dimensi ini secara kolektif mempertegas bahwa budaya kerja PT Neuronworks Indonesia sudah cukup matang dalam membentuk pola perilaku yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Rekapitulasi lengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Rekapitulasi Budaya Organisasi

No.	Indikator	Distribusi Tanggapan					Mean Skor	Kategori
		5	4	3	2	1		
1	Tingkat dukungan organisasi terhadap inovasi dan pengembangan ide baru	41,67%	41,67%	16,67%	0,00%	0,00%	4,25	Sangat Baik
2	Tingkat keberanian organisasi dalam mendorong karyawan mengambil risiko dalam pekerjaan	50,00%	22,22%	27,78%	0,00%	0,00%	4,22	Sangat Baik
Dimensi Inovasi dan Pengambilan Risiko							4,24	Sangat Baik
3	Tingkat penekanan perusahaan terhadap kerja sama tim	44,44%	33,33%	22,22%	0,00%	0,00%	4,22	Sangat Baik
4	Tingkat koordinasi antar anggota tim dalam menyelesaikan tugas	44,44%	41,67%	13,89	0,00%	0,00%	4,31	Sangat Baik
Dimensi Orientasi kepada Tim							4,26	Sangat Baik
5	Tingkat perhatian manajemen terhadap kesejahteraan karyawan.	36,11%	52,78%	11,11%	0,00%	0,00%	4,25	Sangat Baik
6	Tingkat dukungan perusahaan terhadap pengembangan kemampuan karyawan	50,00%	25,00%	25,00%	0,00%	0,00%	4,25	Sangat Baik
Dimensi Orientasi kepada SDM							4,25	Sangat Baik
7	Tingkat fokus perusahaan pada pencapaian target kerja.	47,22%	36,11%	16,67%	0,00%	0,00%	4,31	Sangat Baik
8	Tingkat penilaian kinerja berdasarkan hasil pekerjaan	41,67%	41,67%	16,67%	0,00%	0,00%	4,25	Sangat Baik
Dimensi Orinetasi kepada Hasil							4,28	Sangat Baik
9	Tingkat dorongan perusahaan untuk bekerja secara kompetitif.	47,22%	27,78%	25,00%	0,00%	0,00%	4,22	Sangat Baik
10	Tingkat motivasi perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja	41,67%	47,22%	11,11%	0,00%	0,00%	4,31	Sangat Baik
Dimensi Agresifitas							4,26	Sangat Baik
11	Tingkat konsistensi kebijakan organisasi.	55,56%	22,22%	22,22%	0,00%	0,00%	4,33	Sangat Baik
12	Tingkat keberlanjutan program dan aturan kerja dalam organisasi	41,67%	44,44%	13,89%	0,00%	0,00%	4,28	Sangat Baik

Dimensi Stabilitas							4,31	Sangat Baik
13	Tingkat penekanan perusahaan terhadap ketelitian dalam bekerja.	44,44%	41,67%	13,89%	0,00%	0,00%	4,31	Sangat Baik
14	Tingkat perhatian terhadap kualitas dan ketepatan hasil kerja	47,22%	27,78%	25,00%	0,00%	0,00%	4,22	Sangat Baik
Dimensi Perhatian kepada Detail							4,24	Sangat Baik
Grand Mean							4,26	Sangat Baik

Variabel kinerja karyawan turut menunjukkan hasil yang membanggakan. Secara agregat, kinerja karyawan PT Neuronworks Indonesia memperoleh grand mean sebesar 4,33 dan masuk dalam kategori sangat baik. Capaian ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan perusahaan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan standar yang cukup tinggi dan konsisten.

Dimensi ketepatan waktu menjadi bintang dalam variabel ini dengan nilai tertinggi sebesar 4,46. Angka tersebut bukan hal kecil karena membuktikan bahwa karyawan PT Neuronworks Indonesia secara nyata mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditetapkan sekaligus patuh terhadap jadwal kerja perusahaan. Kedisiplinan semacam ini jelas menjadi aset organisasi yang tidak ternilai, terutama di industri teknologi yang ritme kerjanya bisa berubah sewaktu-waktu.

Dimensi kuantitas kerja mencatat nilai 4,38, yang memperlihatkan bahwa volume output yang dihasilkan karyawan sudah memenuhi ekspektasi perusahaan dengan baik. Komitmen kerja memperoleh nilai 4,32, sementara efektivitas berada di angka 4,31, mencerminkan bahwa karyawan tidak hanya bekerja keras tetapi juga bekerja dengan cara yang tepat sasaran. Kemandirian karyawan mencatat nilai 4,29, yang menunjukkan kemampuan menyelesaikan tugas tanpa ketergantungan berlebihan pada arahan atasan. Adapun dimensi kualitas kerja memperoleh nilai 4,24, tetap berada dalam kategori sangat baik meski menjadi dimensi dengan nilai paling rendah di antara keenam dimensi lainnya. Keenam dimensi ini berpadu membentuk gambaran karyawan yang efektif, disiplin, dan bertanggung jawab penuh dalam mengemban tugasnya. Data lengkapnya tersaji pada Tabel 4.

Tabel 4 Rekapitulasi Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Distribusi Tanggapan					Mean Skor	Kategori
		5	4	3	2	1		
1	Tingkat kualitas Hasil Kerja	41,67%	41,67%	16,67%	0,00%	0,00%	4,25	Sangat Baik
2	Tingkat ketelitian dan minimnya kesalahan dalam pekerjaan	38,89%	44,44%	16,67%	0,00%	0,00%	4,22	Sangat Baik
Dimensi Kualitas							4,24	Sangat Baik
3	Tingkat jumlah pekerjaan yang diselesaikan,	50,00%	36,11%	13,89%	0,00%	0,00%	4,36	Sangat Baik
4	Tingkat kemampuan menyelesaikan volume pekerjaan tambahan .	52,78%	33,33%	13,89%	0,00%	0,00%	4,39	Sangat Baik
Dimensi Kuantitas							4,38	Sangat Baik
5	Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	63,89%	13,89%	22,22%	0,00%	0,00%	4,42	Sangat Baik
6	Tingkat kepatuhan terhadap jadwal dan deadline kerja	66,67%	16,67%	16,67%	0,00%	0,00%	4,50	Sangat Baik
Dimensi Ketepatan Waktu							4,46	Sangat Baik
7	Tingkat penggunaan sumber daya secara efisien.	52,78%	25,00%	22,22%	0,00%	0,00%	4,31	Sangat Baik

8	Tingkat kemampuan memilih metode kerja yang paling tepat	52,78%	25,00%	22,22%	0,00%	0,00%	4,31	Sangat Baik
Dimensi Efektivitas							4,31	Sangat Baik
9	Tingkat kemampuan bekerja tanpa bergantung pada orang lain.	44,44%	41,67%	13,89%	0,00%	0,00%	4,31	Sangat Baik
10	Tingkat inisiatif dalam mengatasi masalah pekerjaan	50,00%	27,78%	22,22%	0,00%	0,00%	4,28	Sangat Baik
Dimensi Kemandirian							4,29	Sangat Baik
11	Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan.	44,44%	47,22%	8,33%	0,00%	0,00%	4,36	Sangat Baik
12	Tingkat kesediaan berupaya lebih untuk mencapai target organisasi.	41,67%	44,44%	13,89%	0,00%	0,00%	4,28	Sangat Baik
Dimensi Komitmen Kerja							4,32	Sangat Baik
Grand Mean							4,33	Sangat Baik

3.3. Evaluasi Model Pengukuran

Pengujian outer model menghasilkan temuan yang cukup memuaskan karena seluruh variabel telah memenuhi standar validitas dan reliabilitas yang dipersyaratkan. Nilai AVE semua variabel melampaui batas 0,50 dan nilai Composite Reliability di atas 0,70, yang berarti instrumen penelitian terbukti mampu mengukur variabel secara konsisten dan sahih. Variabel implementasi SPM mencatat AVE sebesar 0,702 dan CR sebesar 0,904. Budaya organisasi memperoleh AVE 0,668 dan CR 0,933, sedangkan kinerja karyawan mencatat AVE 0,697 dengan CR 0,932. Rincian hasil evaluasi disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas		
Variabel	AVE	Composite Reliability
Implementasi Sistem Pengendalian Manajemen	0,702	0,904
Budaya Organisasi	0,668	0,933
Kinerja Karyawan	0,697	0,932

3.4. Analisis Model Struktural dan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis mengungkap bahwa implementasi sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditandai dengan koefisien jalur 0,494 dan t-hitung 4,204. Angka ini menegaskan bahwa semakin matang penerapan sistem pengendalian, semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan karyawan. Mekanisme pengawasan, evaluasi kerja, komunikasi yang terstruktur, dan keterlibatan aktif karyawan terbukti mampu memperkuat disiplin serta tanggung jawab kerja. Budaya organisasi pun terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,332 dan t-hitung 2,884. Hasil selengkapnya tersaji pada Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis				
Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	t-hitung	p-value	Keterangan
Implementasi SPM → Kinerja Karyawan	0,494	4,204	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	0,332	2,884	0,004	Signifikan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa implementasi SPM memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan budaya organisasi. Penerapan sistem pengendalian yang terstruktur membantu karyawan memahami target kerja secara lebih jernih, memperkuat pengawasan, dan mempertegas proses evaluasi di dalam perusahaan. Di sisi lain, budaya organisasi yang mengedepankan kerja sama tim, orientasi hasil, stabilitas, dan kepedulian terhadap kualitas pekerjaan juga nyata mendorong terbentuknya perilaku kerja yang lebih positif. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,515 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara

bersama-sama mampu menjelaskan 51,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan 48,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berada di luar cakupan penelitian ini.

4. Kesimpulan

Temuan penelitian ini secara tegas membuktikan bahwa implementasi sistem pengendalian manajemen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Neuronworks Indonesia. Penerapan sistem kepercayaan, sistem batas, sistem pengendalian diagnostik, dan sistem pengendalian interaktif terbukti mampu mengarahkan perilaku kerja karyawan agar lebih terstruktur dan selaras dengan arah tujuan organisasi. Mekanisme pengawasan yang konsisten, evaluasi kerja yang teratur, serta komunikasi yang terjalin baik antara manajemen dan karyawan nyata berkontribusi pada peningkatan disiplin, tanggung jawab, sekaligus efektivitas kerja secara keseluruhan. Meski implementasi SPM sudah masuk kategori sangat baik, sejumlah aspek masih menuntut perhatian lebih, terutama pada intensitas pengawasan kerja dan keterlibatan karyawan dalam proses evaluasi serta pengambilan keputusan operasional. Perusahaan perlu menjaga konsistensi penerapan sistem ini agar laju peningkatan kinerja karyawan tidak berhenti di tengah jalan. Penelitian ini juga membuktikan secara empiris bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Neuronworks Indonesia. Tujuh dimensi budaya organisasi yang meliputi inovasi dan pengambilan risiko, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap sumber daya manusia, orientasi terhadap tim, agresivitas, stabilitas, serta perhatian terhadap detail terbukti mampu membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin, produktif, dan penuh tanggung jawab. Budaya kerja yang tertanam kuat menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi tumbuhnya kerja sama tim, peningkatan mutu pekerjaan, dan ketercapaian target perusahaan secara berkelanjutan. Kendati demikian, beberapa aspek budaya organisasi masih membutuhkan penguatan nyata, khususnya pada koordinasi antar tim, kualitas komunikasi kerja, dan pengembangan kapasitas individu karyawan agar ekosistem kerja perusahaan bisa berjalan lebih optimal. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas cakupan model dengan mengintegrasikan variabel-variabel lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan, serta merambah sektor industri yang berbeda agar hasil kajian menjadi lebih kaya dan menyeluruh.

Referensi

1. Safina WD, Damayanti P, Akhmarozi F. Metode Pengendalian dan Pengelolaan SDM: Kajian Literatur Sistematis Tahun 2020-2024. *J Ilm Manaj dan Bisnis*. 2025 Jun;6(1):154–63.
2. Fauzan. Sistem Pengendalian Manajemen Indigo Media. Vol. 1, Akuntansi. 2024. 1–364 p.
3. Hidayat A. Anak Usahnya Tersandung Fraud, Telkom Buka Suara. 2025;
4. Fauziannor. Dr FS. Perilaku Organisasi: Memahami Perilaku Organisasi. 2. 2025. 123–130 p.
5. Setyowati D. 90 Ribu Karyawan Startup dan Perusahaan Teknologi Di-PHK Sejak Awal 2025. 2025;
6. Amelia K. ANTARA. 2025. 52 persen pekerja “burnout”, perusahaan diminta skrining psikologis.
7. Amalia S, Rodiah S, Azmi Z. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Audit Operasional, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tri Bhakti Prima Perkasa. *J SNEBA (Seminar Nas Ekon Bisnis Akunt*. 2021;1:131–42.
8. Audi Elshinta Gading, Adek Wahyuni Safitri, Mutiara Ramadani, Sebrina Handayani FYP. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *J Akuntansi, Manaj dan Ekon*. 2024;1(1):15–20.
9. Handanu RA, Rismawati. PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN , KEHADIRAN KARYAWAN DAN PENGGAJIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANDALAN PACIFIC SAMUDRA SURABAYA Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. 2024;13:7.
10. Suriani S, Firman Syah. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hadji Kalla Cabang Parepare. *Decis J Ekon dan Bisnis*. 2025;6(1):82–91.
11. Hardiyanti A, Kapa S, Ismail N. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Tingkat Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSP Kopdit Obor Mas Cabang Ende). *J Ris Ilmu Akunt*. 2021;1(2):1–18.
12. Salain PP putra. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Tabanan. *Manaj Dewantara*. 2022;6(1):12–22.
13. Kusumasrini MS, Sri D, Sugiyarti R, Negara IA, Ilmu F. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Cepogo Kabupaten Boyolali. 2023;7(2).
14. Budi Santoso a, Aris Eddy Sarwono b DSP c. P. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Gender terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan 2024;02(02):675–87.
15. Muhammad Ummar Jabbar DK. Pengaruh Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Budaya Organ dan Sist Inf Akunt Manaj terhadap Kinerja Karyawan. 2025;01(08):2142–52.
16. Wibowo AE, Si M, Kurniawan A, Pd S, Pd M, Forsia L, et al. METODOLOGI PENELITIAN PEGANGAN UNTUK MENULIS KARYA ILMIAH. 2021.
17. Sholihin PM, Ratmono D. Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. Penerbit Andi; 2021.
18. Radianto W. Konsep Dasar Pengendalian Manajemen. Vol. 4. 2021. 57–71 p.
19. Widiana INW, Fauzan R, Tarigan BA, Aprizal, Jamaludin PP, Nurdiansyah, et al. Perilaku dan Budaya Organisasi. Diana Purnama Sari. M., editor. PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI; 2023. 172 p.
20. Situmorang DO. MANAJEMEN SDM (Kajian Implementasi Struktur Organisasi, Motivasi, Pengambilan Keputusan, dan Kinerja Karyawan). 2022;1–124.