

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Keuangan dengan menggunakan Perilaku Pemilik atas Isu Manajemen Lingkungan sebagai variabel *Intervening*

Suryadi Limbunan dan Josua Tarigan

Akuntansi Bisnis Universitas Kristen Petra

Email: josuat@petra.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja keuangan dengan menggunakan perilaku pemilik atas isu manajemen lingkungan sebagai variabel *intervening*. Responden pada penelitian ini adalah pemilik yang memiliki perusahaan berbadan PT di Surabaya dan Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan konsep *Competing Values Framework* (CVF). Kinerja keuangan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan perilaku pemilik atas isu manajemen lingkungan diukur dengan NEP (*New Ecological Paradigm*) sebagai variabel *intervening*. Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan teknik analisis *path modeling* dengan SmartPLS. Hasil dari penelitian ini adalah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan dengan variabel *intervening* perilaku pemilik atas isu manajemen lingkungan.

Kata kunci: Perilaku Pemilik, Kinerja Keuangan, Budaya Organisasi, Manajemen Lingkungan.

ABSTRACT

This study aimed to examine the influence of Organization Culture on Financial Performance using the owner's behavior on the issue of environmental management as an intervening variable. Respondents in this study were the owners who have the entity PT in Surabaya and Sidoarjo. This study used Competing Values Framework (CVF). Financial Performance used in this research was using primary data as dependent variable. This study used the owner's behavior on the issues of environmental management was measured by the NEP (New Ecological Paradigm) as an intervening variable. This hypothesis was tested by path analysis modeling techniques with SmartPLS. The result of this study was the organization culture had positive affect on financial performance with the variable behavior of the owner on the issues of environmental management as the intervening variable.

Keywords: *Owner's Behavior, Financial Performance, Organization Culture, Environmental Management.*

PENDAHULUAN

Pada era perdagangan bebas saat ini persaingan usaha semakin ketat. Karena setiap perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif agar tidak mudah di tiru oleh perusahaan lain dan memiliki perusahaan jangka panjang. Faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan yaitu budaya dan lingkungan. Ojo (2010) menyatakan bahwa *organizational culture* merupakan kunci untuk kinerja organisasi dan *organizational culture* dapat dikelola untuk meningkatkan *competitive advantage* perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, oleh karena itu diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan hidup organisasi. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada masing-masing individu serta lingkungannya. Organisasi yang tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan perhatiannya pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis,

konseptual dan moral dari para pelaku organisasi disemua tingkat pekerjaan sangat dibutuhkan.

Budaya merupakan sesuatu yang pasti ada dalam suatu kelompok manusia atau organisasi. Hidup dalam suatu masyarakat yang memiliki budaya yang berbeda dengan budaya masyarakat yang lain. Misalnya saja kebudayaan umum orang Indonesia adalah ramah tamah dan suka berbasa-basi, serta menjunjung tinggi nilai kebersamaan atau kelompok, lain halnya dengan orang barat yang tanpa basa-basi dan bersifat individualis. Kebudayaan tersebut secara sadar atau tidak akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam berbagai aspek kehidupan (Wirawan, 2007).

Menurut Schein (1985), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal.

Ada 4 (empat) tipe budaya organisasi atau yang disebut *Competing Value Framework* (CVF) yaitu *clan*, *adhocracy*, *hierarchy*, dan *market* (Cameron & Quinn, 1999). Lalu, Cameron & Quinn mengembangkan *Competing Value Framework* atau yang disebut dengan CVF yang diharapkan dapat membantu para peneliti mengidentifikasi budaya organisasi suatu perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rashid, Sambasivan and Johari (2002) di Malaysia menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *corporate culture* dengan *organisational commitment*. Ia juga menyatakan bahwa *corporate culture* dan *organisational commitment* (OC) berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kumpulan dari nilai-nilai, norma dan asumsi berdasarkan pengalaman masa lalu yang mempengaruhi cara pandang, perilaku dan praktek dari individu, kelompok, maupun organisasi dalam menghadapi suatu kejadian (Fleury, 2009; Janićijević, 2012; Chongruksut, 2009; Schein, 1984). Budaya organisasi merujuk pada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Sistem pengertian bersama ini, dalam

pengamatan yang lebih seksama, merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi (Robbins, 2002).

Budaya organisasi menurut Schein (2004) adalah sebagai pola asumsi dasar bersama yang telah dipelajari oleh anggota kelompok selama memecahkan masalah dalam beradaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu untuk diajarkan terus-menerus sebagai cara memandang, berpikir, merasakan dan bertindak yang benar.

Ada 4 (empat) tipe budaya organisasi atau yang disebut dengan *Competing Value Framework* (CVF) yaitu *clan*, *adhocracy*, *hierarchy*, dan *market* (Cameron & Quinn, 1999). Lalu, Cameron & Quinn mengembangkan *Competing Value Framework* atau yang disebut dengan CVF yang diharapkan dapat membantu para peneliti mengidentifikasi budaya organisasi suatu perusahaan.

Clan Culture merupakan jenis budaya yang memiliki karakter kekeluargaan. Menciptakan lingkungan yang baik untuk bagi perusahaan melalui teamwork, melakukan pelanggan sebagai rekanan. Tugas manajemen adalah membina karyawan agar dapat dengan mudah berpartisipasi dengan pelanggan.

Adhocracy Culture merupakan jenis budaya yang memiliki bersifat "mengalir" dalam artian anggota organisasi tidak dibatasi oleh struktur, sebab model ini lebih mementingkan penciptaan situasi dimana karyawan bisa dengan bebas menggali serta menyalurkan ide-ide segar, kreatif, dan inovatif serta berpandangan ke depan dan mandiri. Budaya perusahaan ini menuntut inovasi dan inisiatif untuk menciptakan produk dan jasa baru untuk kebutuhan di masa depan. Tugas manajemen adalah mendukung dan mendorong terciptanya semangat *entrepreneurship* dan kreatifitas.

Market Culture merupakan jenis budaya yang mengedepankan kompetensi yang ketat dan tinggi. Bahkan bagi organisasi dengan market culture yang kuat. Situasi persaingan yang ketat dan tinggi bukan hanya ditunjukkan bagi competitor bisnis saja, melainkan dikalangan karyawan.

Budaya ini memiliki asumsi budaya pasar yang tidak ramah, kompetitif serta perilaku konsumen yang cenderung memilih dan tertarik pada nilai-nilai sehingga menempatkan organisasi pada bisnis yang selalu berusaha meningkatkan

persaingan. Tugas utama manajemen adalah mengendalikan organisasi untuk mencapai produktivitas, hasil dan tujuan serta keuntungan.

Hierarchy Culture merupakan jenis budaya yang sangat menekankan pentingnya struktur yang baik dan rapi dalam organisasi. Semua proses kerja diatur secara baku dan sistematis. Birokrasi sangat relevan dengan jenis budaya ini.

Budaya perusahaan yang ditandai dengan adanya bentuk perusahaan yang resmi dan terstruktur. Tugas utama manajemen adalah memproduksi barang dan jasa secara efisien sehingga tercapai kesejahteraan dalam perusahaan. (Cameron & Quinn, 1999).

Pengertian NEP: Teori Perilaku atas Lingkungan

Dunlap dan Van Liere's (1978) yang pertama kali mengungkapkan teori NEP untuk mengukur perilaku pemilik. Perilaku pemilik dapat didefinisikan sebagai "belief system". The human Exception Paradigm (HEP) dan the New Environmental Paradigm (NEP) atau di sebut HEP-NEP adalah alat ukur yang paling banyak digunakan untuk mengukur belief system. NEP memiliki 12 item pertanyaan yang muncul untuk mewakili skala tunggal. Namun NEP ini seringkali mendapatkan kritikan karena memiliki beberapa kekurangan, termasuk konsistensi internal antara respon individu, korelasi yang buruk antara skala dan perilaku dalam laporan instrumen. Kemudian Dunlap dan rekannya merevisi kembali NEP dan menjadi *New Ecological Paradigm scale*.

Pengertian Kinerja Keuangan

Menurut Mulyadi (1997, p.419) penilaian kinerja adalah penentuan secara periodic efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standard kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Menurut Lopez et.al (2005) ada 4 indikator untuk mengukur kinerja yaitu *Sales Growth, Profitability, Profit Growth, Sales Margin*.

- *Sales Growth* adalah kemampuan perusahaan untuk mencapai pertumbuhan penjualan yang telah di targetkan.
- *Profitability* adalah kemampuan perusahaan yang untuk mencapai laba bersih yang di targetkan.

- *Profit Growth* adalah kemampuan perusahaan untuk mencapai pertumbuhan laba yang di targetkan.
- *Sales Margin* adalah kemampuan perusahaan untuk mencapai marjin penjualan sesuai target.

Dalam Pandey, 2001 kinerja keuangan mengacu pada aktivitas keuangan secara luas kinerja keuangan bertujuan untuk mengukur kesehatan keuangan perusahaan secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dan juga dapat digunakan untuk membandingkan kinerja dengan kompetitornya

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Keuangan

Secara tradisional, kinerja perusahaan diukur dari *financial performance* yang diperoleh dari laporan keuangan. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Geiger (1998) menemukan bahwa nilai budaya atau *culture* dapat meningkatkan sebuah komitmen. Jika komitmen karyawan telah diperoleh, akan didapatkan karyawan yang setia dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan perusahaan atau organisasi. Penelitian Ozzie & Malelak, 2015 menunjukkan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. H1: Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja keuangan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Pemilik

Menurut Miles, (1975:9) menerangkan bahwa tampak suatu budaya organisasi tidak terlepas dari pengaruh lingkungan yang ada disekitarnya, lingkungan merupakan sumber pemasok input bagi budaya organisasi dan juga sebagai penerima output dari organisasi itu sendiri, dari lingkungan juga organisasi menangkap cita-cita, tujuan, kebutuhan dan harapan. Banerjee (2002) menemukan bahwa tingkat komitmen manajemen puncak bervariasi tergantung pada persepsi manajerial masalah lingkungan: manajer puncak cenderung lebih terlibat dalam isu-isu lingkungan ketika mengamati pasukan peraturan menjadi ancaman, pelanggan mereka untuk menjadi sadar lingkungan atau melihat inisiatif lingkungan sebagai peluang

untuk menghemat biaya atau meningkatkan kualitas produk.

H2: Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap perilaku pemilik atas isu manajemen lingkungan.

Pengaruh Perilaku Pemilik terhadap Kinerja Keuangan

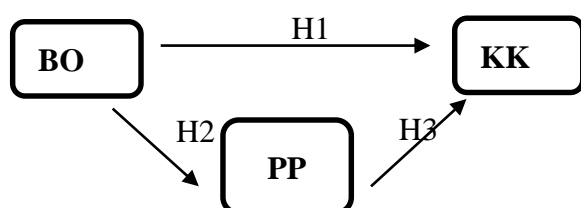
Kinerja keuangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja lingkungan yang kuat melalui kedua pasar (pendapatan) dan jalur biaya. Pengelolaan lingkungan meliputi segala upaya untuk meminimalkan dampak lingkungan negatif dari produk perusahaan sepanjang siklus hidup mereka. Ukuran kinerja lingkungan seberapa sukses sebuah perusahaan adalah dalam mengurangi dan meminimalkan dampak terhadap lingkungan, sering dibandingkan dengan beberapa rata-rata industri atau rekan kelompok (Robert & Curtis, 2015). Dalam Earnhat & Lizal (2010) menyatakan bahwa lingkungan yang kuat dan kokoh berpengaruh positif dan meningkatkan profitabilitas perusahaan. Sedangkan menurut Klassen & McLaughlin (1996) pengelolaan lingkungan yang kuat dapat berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.

H3: Ada pengaruh signifikan perilaku pemilik atas isu manajemen lingkungan terhadap kinerja keuangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti perilaku pemilik atas isu manajemen lingkungan terhadap kinerja keuangan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan statistik deskriptif dan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji korelasi.

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menjelaskan mengenai berbagai kondisi, situasi, dan variabel dari objek penelitian berdasarkan dari fakta-fakta yang terjadi. Data yang diperoleh akan kemudian diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar-dasar teori yang telah ada.



Sample dalam penelitian ini 35 perusahaan berbadan PT. Populasi pemilik perusahaan yang berada di Surabaya dan Sidoarjo. Data diperoleh dengan menggunakan kuisisioner 38 pertanyaan, dimana variabel budaya organisasi di hitung menggunakan skala rasio dengan satuan ukur presentase (%). Sedangkan variabel perilaku pemilik atas isu manajemen lingkungan dan variabel kinerja keuangan diukur dengan menggunakan skala-likert. Penelitian ini akan menggunakan skala pengukuran interval di mana responden akan menentukan pilihan jawaban pada rangking sesuai dengan persepsinya masing-masing. Skala Likert yang akan digunakan pada penelitian ini akan diwakili oleh 5 rating, yaitu dari angka 1-5, sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Teknik *sampling* yang akan digunakan pada penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *sampling* yang dikenal dengan *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2012) *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan berdasarkan kriteria-kriteria atau pertimbangan tertentu. Pada penelitian ini kriteria yang ditetapkan oleh peneliti adalah karyawan yang berada satu tingkat di bawah pemilik pada perusahaan berbadan PT. Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yaitu teknik statistika multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda (Jogiyanto & Abdilah, 2009).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Melalui penyebaran kuisisioner yang sudah dilakukan, peneliti memperoleh data atas Perilaku Pemilik (NEP), Kinerja Keuangan, dan Budaya Organisasi pada perusahaan manufaktur dan non-manufaktur di Surabaya dan luar Surabaya. Kuisisioner yang berhasil dikumpulkan terdiri 35 responden manajer perusahaan.

Tabel 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Pria	29	82.9%
Wanita	6	17.1%
Total	35	100%

Table 1 menunjukkan bahwa responden pria pada penelitian ini ada sebanyak 29 orang (82.9%) dan responden wanita ada sebanyak 6 orang (17.1%). Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa mayoritas pemilik perusahaan di wilayah Surabaya dan sekitarnya yang menjadi responden pada penelitian ini adalah pria.

Convergent Validity

Tabel 2
Convergent Validity Pertama

	budaya organisasi	kinerja keuangan	perilaku pemilik
KK 1		0.909205	
KK 2		0.66669	
KK 3		0.807457	
KK 4		0.862883	
NEP 1			0.851421
NEP 10			0.679223
NEP 11			0.830323
NEP 12			0.788603
NEP 13			0.771387
NEP 14			0.722644
NEP 15			0.765259
NEP 16			0.75151
NEP 17			0.823717
NEP 18			0.460804
NEP 2			0.832886
NEP 3			0.837451
NEP 4			0.85002
NEP 5			0.369084
NEP 8			0.672376
NEP 9			0.612238

NEP6			0.520912
NEP7			0.482369
adh	0.888896		
clan	0.974521		
hie	-0.46282		
market	0.061408		

Adapun penjelasan dari hasil pengujian validitas konvergen pada tabel di atas adalah:

1. Hasil pengujian validitas konvergen yang pertama pada variabel kinerja keuangan menunjukkan bahwa nilai loading (λ) dari keempat item pernyataan bernilai lebih dari 0,50 sehingga keempat item pernyataan tersebut valid dalam mengukur variabel kinerja keuangan.
2. Hasil pengujian validitas konvergen yang pertama pada variabel perilaku pemilik menunjukkan bahwa nilai loading (λ) tidak semua dari kedelapan belas item pernyataan bernilai lebih dari 0,50. Ada 3 items yang tidak memenuhi konvergen validitas yaitu NEP5, NEP7, dan NEP18.
3. Hasil pengujian validitas konvergen yang pertama pada variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa nilai loading (λ) dari keempat indikator yaitu *Adhocracy*, *Clan*, *Hierarchy*, *Market*. Hanya *Adhocracy* dan *Clan* yang bernilai lebih dari 0,50 sehingga kedua indikator tersebut valid dalam mengukur variabel budaya organisasi. Sedangkan indikator *Hierarchy* dan *Market* memiliki nilai kurang dari 0,50 dengan T-statistik kurang dari 1,96 sehingga kedua indikator tersebut tidak signifikan secara statistik dan tidak valid dalam mengukur variabel budaya organisasi sehingga indikator ini harus dieliminasi dari pengujian selanjutnya.

Tabel 3
Convergent Validity Kedua

	budaya organisasi	kinerja keuangan	perilaku pemilik
KK 1		0.90759	
KK 2		0.663422	
KK 3		0.811477	
KK 4		0.862885	
NEP 1			0.858334
NEP 10			0.66686
NEP 11			0.843195
NEP 12			0.785884
NEP 13			0.770041
NEP 14			0.725995
NEP 15			0.777099
NEP 16			0.741348
NEP 17			0.820227
NEP 2			0.849762
NEP 3			0.845693
NEP 4			0.865265
NEP 8			0.652865
NEP 9			0.587307
NEP6			0.516183
adh	0.974957		
clan	0.982005		

Setelah mengeluarkan 2 indikator yang tidak valid yaitu *Market* dan *Hierarchy*, dan 5 item pada variabel perilaku pemilik yaitu NEP5, NEP7, dan NEP18 maka diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian validitas konvergen yang kedua pada variabel kinerja keuangan menunjukkan bahwa nilai loading (λ) dari keempat item pernyataan bernilai lebih dari 0,50 sehingga keempat item pernyataan tersebut valid dalam mengukur variabel kinerja keuangan.
2. Hasil pengujian validitas konvergen yang kedua pada variabel perilaku pemilik menunjukkan bahwa nilai

loading (λ) dari kedelapan belas item pernyataan bernilai lebih dari 0,50 sehingga kelimabelas item tersebut valid dalam mengukur variabel perilaku pemilik.

3. Hasil pengujian validitas konvergen yang kedua pada variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa nilai loading (λ) dari kedua indikator yaitu *Clan* dan *Adhocracy* bernilai lebih dari 0,50 sehingga valid dalam mengukur variabel budaya organisasi.

Table 4
Cross Loading

	budaya organisasi	kinerja keuangan	perilaku pemilik
KK 1	0.334841	0.90759	0.709257
KK 2	0.18593	0.663422	0.430248
KK 3	0.452676	0.811477	0.628017
KK 4	0.40771	0.862885	0.63215
NEP 1	0.480358	0.744089	0.858334
NEP 10	0.364061	0.388397	0.66686
NEP 11	0.402216	0.600061	0.843195
NEP 12	0.412983	0.612256	0.785884
NEP 13	0.471267	0.420085	0.770041
NEP 14	0.365304	0.394373	0.725995
NEP 15	0.202579	0.483589	0.777099
NEP 16	0.303899	0.541505	0.741348
NEP 17	0.466095	0.531585	0.820227
NEP 2	0.439613	0.733768	0.849762
NEP 3	0.469997	0.744089	0.845693
NEP 4	0.495919	0.770863	0.865265
NEP 8	0.166999	0.439707	0.652865
NEP 9	0.180295	0.341395	0.587307
NEP6	0.143749	0.431053	0.516183
adh	0.974957	0.38205	0.447331
clan	0.982005	0.461757	0.516383

Tabel di atas menjelaskan bahwa hasil *cross loading* dari variabel kinerja keuangan, perilaku pemilik, budaya organisasi, adh dan clan dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan

variabel lainnya artinya variabel kinerja keuangan, perilaku pemilik, budaya organisasi, adh dan clan memprediksi indikatornya pada blok sendiri lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya.

Tabel 5
AVE

	AVE	Akar Ave	budaya organisasi	kinerja keuangan	perilaku pemilik
budaya organisasi	0.957438	0.978487609	1		
kinerja keuangan	0.666728	0.816534139	0.434376	1	
perilaku pemilik	0.57866	0.760697049	0.495187	0.747155	1

Tabel ini menunjukkan bahwa setiap variabel, yaitu perilaku pemilik atas isu manajemen lingkungan, budaya organisasi, dan kinerja keuangan memiliki nilai akar AVE yang lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya di dalam model, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku pemilik atas isu manajemen lingkungan, budaya organisasi, dan kinerja keuangan telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 6
Composite Reability

	Composite Reliability
budaya organisasi	0.978256
kinerja keuangan	0.887651
perilaku pemilik	0.952887

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dari setiap variabel

penelitian memiliki nilai lebih dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel perilaku pemilik atas isu manajemen lingkungan, budaya organisasi, dan kinerja keuangan telah memenuhi *composite reliability*.

Tabel 7
R-Square

	R Square
budaya organisasi	
kinerja keuangan	0.563734
perilaku pemilik	0.24521

Nilai R-Square untuk variabel perilaku pemilik atas isu manajemen lingkungan adalah sebesar 0.24521 memiliki arti bahwa presentase besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku pemilik atas isu manajemen lingkungan adalah sebesar 24.5%.

Nilai R-Square untuk kinerja keuangan adalah sebesar 0,563734 memiliki arti bahwa presentase besarnya pengaruh perilaku pemilik atas isu manajemen lingkungan dan budaya organisasi terhadap kinerja keuangan adalah sebesar 56.4%.

Pada model PLS, penilaian *goodness of fit* diketahui dari nilai Q^2 . Nilai Q^2 memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (R-Square) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi R-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Dari Tabel 4.15 dapat dihitung nilai Q^2 sebagai berikut:

$$\text{Nilai } Q^2 = 1 - (1 - 0,245) \times (1 - 0,564) = 0.671$$

Dari hasil perhitungan diketahui nilai Q^2 sebesar 0,671, artinya besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model struktural yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebesar 67.1%, sedangkan 32.9% sisanya dijelaskan faktor lain diluar model.

Tabel 8
Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh	Koefisien Pengaruh
Budaya Organisasi → Perilaku Pemilik → Kinerja Keuangan	0,495 x 0,704 = 0,348

Tabel diatas berdasarkan perhitungan pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku pemilik dengan *path coefficient* sebesar 0,495 dan pengaruh perilaku pemilik terhadap kinerja keuangan dengan *path coefficient* sebesar 0,704 dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Keuangan melalui Perilaku Pemilik sebesar 0,348 lebih besar dari pengaruh langsungnya yang sebesar 0,085. Hal ini berarti Perilaku Pemilik telah memediasi dengan baik pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Keuangan. Sesuai dengan argument yang dinyatakan oleh Banerjee (2002) menemukan bahwa tingkat komitmen pemilik bervariasi dan cenderung lebih terlibat dalam isu-isu lingkungan ketika mengamati pasukan peraturan menjadi ancaman, pelanggan mereka untuk menjadi sadar lingkungan atau melihat inisiatif lingkungan sebagai peluang untuk menghemat biaya atau meningkatkan kualitas produk.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Smart-PLS, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari organisasi budaya dengan kinerja keuangan pada perusahaan yang berbadan PT, sehingga hipotesis pertama **diterima**.
2. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari organisasi budaya dengan perilaku pemilik atas isu manajemen lingkungan pada perusahaan yang berbadan PT, sehingga hipotesis kedua **diterima**.
3. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari perilaku pemilik atas isu manajemen lingkungan dengan kinerja keuangan pada perusahaan yang berbadan PT, sehingga hipotesis ketiga **diterima**.

Saran

Saran kepada pemilik karena dilihat dari variabel perilaku pemilik yang memiliki mean terendah adalah NEP 15 dengan mean 3,14. Berarti masih banyak perusahaan masih kurang memperhatikan dan menganggap aspek lingkungan menjadi beban perusahaan. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan aspek lingkungan agar tidak menjadi beban perusahaan namun menjadi tanggung jawab perusahaan. Saran kepada pemilik dilihat dari variabel kinerja keuangan yang memiliki mean terendah adalah *profit growth* dengan nilai 3.03 menunjukkan pertumbuhan laba kurang maksimal. Sebaiknya pemilik lebih melihat pertumbuhan laba diperusahaan agar seimbang dengan *profit* perusahaan yang didapat.

Daftar Pustaka

- Agbejule, A (2011). *Organizational culture and performance: the role of management accounting system*.
- Banerjee, I. (2002). *The locals strike back? Media globalization and localization in the new Asian television landscape*.
- Berent-Braun, M.M., Uhlaner, L.M. (2012), "Responsible ownership behaviors and financial performance in family owned businesses", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 19 Iss 1 pp. 20 – 38
- Berry, M, Rondinelli, D. (1998), "Proactive corporate environmental management: a new industrial revolution", *Academy of Management Executive*, Vol. 12 No.2, pp.38-50.
- Cameron, K.S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework*. JosseyBass, San Fransisco.
- Chongruksut, W. (2009). Organizational Culture and the Use of Management Accounting Innovations in Thailand. *RU.Int.J*, 113-126.
- Cooper, D.R. dan C.W. (Kurniawan, 2013)Emory.(1996). *Metode Penelitian Bisnis*. (Widyono Soetjipto). Jakarta: Erlangga
- Cummings, L (2008). *Managerial Attitudes Toward Environmental Management*

- within Australia, the People's Republic of China and Indonesia. *Business Strategy and the Environment*, Vol 17.
- Deegan, C. 2000. *Financial Accounting Theory*, Sydney: McGraw-Hill.
- Deegan, C. 2004. *Financial Accounting Theory*. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Djajadikerta, H.G. & Trireksani, T. (2012). Corporate social and environmental disclosure by Indonesian listed companies on their corporate web sites. *Journal of applied accounting research*, 13 (1)
- Dowling, J. and Pfeffer, J. 1975, 'Organisational Legitimacy: Social Values and Organisational Behaviour', *Pacific Sociological Review*, Vol. 18, Iss. 1, pp. 122-136.
- Dunlap RK, Van Liere KD. 1978. The 'new environmental paradigm': a proposed measuring instrument and preliminary results. *Journal of Environmental Education* 9: 10-19.
- Dunlap, R. E., & Liere, K. D. (2000). Measuring Endorsement of The New Ecological Paradigm : A Revised NEP Scale. *Journal of Social Issues*, Vol.56, No. 3, 425-442.
- Earnhart & Lizal (2010). The Effect of Corporate Environmental Performance on Financial Outcomes – Profits, Revenues, and Costs: Evidence from the Czech Transition Economy.
- Edgell, M. C. R., & Nowell, D. E. (1989). The New Environmental Paradigm Scale: Wildlife and environmental beliefs in British Columbia. *Society and Natural Resources*, 2, 285-296.
- Elkington, J. (1998). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. United Kingdom: New Society Publishers.
- Fekete, H. & Bocskei, E. (2011), Cultural waves in company performance, *Research Journal of Economics, Business and ICT*, 3:38-42.
- Fleury, M. T. (2009). Organizational Culture and the Renewal of Competences. *Brazilian Administration Review*, 1-14.
- Freeman, R.E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Boston: Pitman.
- Friedman, A.L. 2006. *Stakeholder: Theory and Practice*. Oxford University Press, Oxford.
- Furman, A. (1998). A note on environmental concern in a developing country: Results from an Istanbul survey. *Environment & Behavior*, 30, 520-534.
- Garthwaite, Paul H. (1994). An interpretation of partial least squares. *Journal of the American Statistical Association*, 89:425-122.
- Geiger, G. (1998). *The impact of cultural values on escalation of commitment*. *International Journal of Organisational Analysis*, 6(2), 165-177.
- Ghozali, I dan Chariri, A (2007). *Teori Akuntansi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giorgos P, Spyros L, (2012). Values, attitudes and perceptions of managers as predictors of corporate environmental responsiveness.
- Gooch, G. D. (1995). Environmental beliefs and attitudes in Sweden and the Baltic States. *Environment & Behavior*, 27, 513-539.
- Han, J.K., Kim, N., & Srivasta, R.K. (1998). Market Orientation and Organizational Performance: Is Innovation a Missing Link?, *Journal of Marketing*, 62 (4), 30-45.
- Hybels, R. C. (1995) "On Legitimacy, Legitimation, and Organizations: A Critical Review and Integrative Theoretical Model", *Academy of Management Journal*, Special Issue: Best Papers Proceedings, 1995, pp. 241 - 245.
- Ikhsan, Arfan. (2009). *Akuntansi Manajemen Lingkungan*. Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Jama'an. 2008. *Pengaruh Mekanisme Corporate Governance, Dan Kualitas Kantor Akuntan Publik Terhadap Integritas Informasi Laporan Keuangan*. Thesis. Semarang: Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Janićijević, N. (2011). Methodological Approach in The Research og Organizational Culture. *Economic Annals*.
- Jogiyanto, H.M., & Abdillah, W. (2009). Konsep dan aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk penelitian

- empiris. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kartiningasih. (2007). Analisa Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Tesis*. Fakultas Manajemen. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kellert, S. R. (1974). *From kinship to mastery: A study of American attitudes toward animals* (Report to the U.S. Fish and Wildlife Service). New Haven, CT: Yale University.
- Kellert, S. R. (1976). Perceptions of animals in American society. *Transactions of the North American Wildlife and Natural Resources Conference*, 41, 533-545.
- Kellert, S. R. (1980). Public attitudes, knowledge and behaviors toward wildlife and natural habitats. *Transactions of the North American Wildlife and Natural Resources Conference*, 45, 111-124.
- Kim, S., Lee J., & Yu K. (2004). Corporate culture and organizational performance. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (4).340-359.
- Klassen, R., & McLaughlin, C. (1996). The Impact of Environmental Management on Firm Performance. *Management Science*, Vol. 42, No. 8, 1199-1214.
- Kotler, P., & Lee, N. (2005). Corporate Social Responsibility : Doing the Most Good for Your Company and Your Cause.
- Kotter, J.P., & Heskett, J.L. (1992). *Corporate Culture and Performance*, Free Press, New York.
- Kurniawan (2013). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik”.
- Lebas, M.J. (1995). Performance measurement and performance management, *International Journal of Production Economics*, 41(1-3), 23-35.
- Lizal & Earnhat, (2009). Does better environmental performance affect revenues, costs, or both? Evidence from a transition economy.
- Lopez, S., Peon, J. M., & Ordas, C. V. (2005). Organizational learning as a determining factor in business performance. *The Learning Organization*, 12:227-245.
- Marcoulides, G. and Heck, R.H. (1993). Organizational Culture and Performance: Proposing and Testing a Model, *Organizational Science*, 4(2): 209-223.
- McGuire, J., Sundgren, A., & Schneeweis, T. (Dec, 1988). Corporate Social Responsibility and Firm Financial Performance. *The Academy of Management Journal*, Vol. 31, No. 4., pp.854-872.
- McMahon, Richard, G.P. (2007), "Ownership structure, business growth and financial performance amongst SMEs", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 14 Iss 3 pp. 458 – 477.
- Miles, Raymond E., (1975) *Theories of Management*, New York, NY: McGraw-Hill.
- Mitchell, Agle, Wood. 1997. *Toward A Theory Of Stakeholder Identification And Salience: Defining The Principle Of Who And What Really Counts*. *Academy Of Management Review*, Vol 22, No. 4, 853-886.
- Mulyadi. 1997. “Akuntansi Manajemen”. Edisi Tiga. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2001. Sistem Akuntansi. Edisi Tiga. Jakarta : Salemba Empat.
- Namyun K, Stephen M.H, Taylor V.S, (2014). Structural relationships between environmental attitudes, recreation motivations, and environmentally responsible behaviors.
- O'Donovan.2000. Environmental Disclosure in the Annual Reports: Extending the Applicability and Predictive Power of Legitimacy Theory. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 15, No.3, p. 344-371.
- Ogbonna, E., & Harris, L. (2000). Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence from UK Companies. *International Journal of Human Resources Management*, 11(4), 766-788.
- Ojo, O. 2010. Organizational Culture and Corporate Performance: Empirical Evidence from Nigeria”. *Journal of Business System, Governance and Ethics*. Vol. 5 No. 2, pg 1-12.
- Ozzie, Malelak (2015). Pengaruh *Corporate Culture* dan *Organizational Commitment* terhadap *Financial Performance* Perusahaan Keuangan di Surabaya.
- Pandey, IM. 2001. Capital Structure and The Firm Characteristics: Evidence from

- an Emerging Market. IIMA Working Paper. India.
- Pierce, J. C., Lovrich, N. P., Tsurutani, T., & Abe, T. (1987). Culture, politics and mass publics: Traditional and modern supporters of the new environmental paradigm in Japan and the United States. *Journal of Politics*, 49, 54-79.
- Rashid, Sambasivan, & Johari (2003). The influence of corporate culture and organizational commitment on performance. *Journal of Management Development*. Vol. 22, No. 8, pp. 708-728.
- Robbins, S.P. (2003). *Organisational behaviour* (10th ed). San Diego: Prentice Hall.
- Ross, S.A. (1977), The Determination of Financial Structure: The Incentive-Signalling Approach. *The Bell Journal of Economics*, Vol. 8, No. 1 (Spring, 1977), pp. 23-40.
- Rustika, N. 2011. Analisis Pengaruh Penerapan Akuntansi Manajemen Lingkungan Strategi Terhadap Inovasi Perusahaan [SKRIPSI]. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Rynes, S.L. (1991), "Recruitment, job choice, and post-hire consequences", in Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2nd ed., Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA, pp. 399-444.
- Saffold, G.S. (1998). Culture Traits, Strength and Organizational Performance: Moving beyond Strong Culture. *The Academy of Management Review*, 13, 546-558.
- Salem, M.A., Hasnan, N. and Osman, N.H. (2012), Balanced Scorecard: weaknesses, strengths, and its ability as performance management system versus other performance management systems, *Journal of Environment and Earth Science*.
- Schein, (1984). Coming to a New Awareness of Organizational Culture. *Sloan Management Review*, 3.
- Schein, (1985). *Organizational Culture and Leadership*, San Fransisco: Jossey-Bass, Inc.
- Soelistyoningrum, J.N., & Prastiwi, A. (2011). *Pengaruh pengungkapan sustainability report terhadap kinerja keuangan perusahaan*. Retrieved September 20, 2013 from Universitas Diponegoro Semarang. Website: <http://eprints.undip.ac.id/28958/>
- Shocker, A.D., & Sethi, S.P. (1974). *An approach to incorporating social preferences in developing corporate action strategies* (A.D. Sethi ed.). Los Angeles: Melville Publishing.
- Spence, M. (1973), "Job market signaling", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, pp. 355-74.
- Stern, P. C., & Dietz, T. (1994). The value basis of environmental concern. *Journal of Social Issues*, 50(3), 65-84.
- Stern, P.C, Dietz, T., & Guagnano, G. (1995). The new ecological paradigm in social psychological context. *Environment & Behavior*, 27, 723-743.
- Sucipto. (2003). *Penilaian Kinerja Keuangan*. Fakultas Ekonomi: Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Svensson, G., & Wood, G. (2007). Sustainable leadership ethics: A continuous and iterative process. *Leadership and Organization Development Journal*, 28(3), 251-268.
- Tarigan, J dan Hatane, S (2014). Hubungan antara laporan berkelanjutan dengan kinerja keuangan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, November.
- Tseng, Shu-Mei. (2010). The correlation between organizational culture and knowledge conversion on corporate performance. *Journal of Knowledge Management*, 14 (2), 269-284.
- Wheelen & Hunger, 2007, *Strategic Management and Business Policy*, Prantice Hall Upper Saddle River, New Jersey.
- Widegren, O. (1998). The new environmental paradigm and personal norms. *Environment & Behavior*, 30, 75-100.
- Wijewardena, H., Nanayakkara, G., Zoysa, A.D. (2008),"The owner/manager's mentality and the financial performance of SMEs", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 15 Iss 1 pp. 150 – 161.
- Wirawan, (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yesil, Kaya. (2013)," The effect of organizational culture on firm

financial performance: evidence from a developing country”, journal of Procedia - Social and Behavioral Sciences 81, 428 – 437.