

Meneliti Dampak Budaya Organisasi pada Proyek Implementasi Perencanaan Sumber Daya Perusahaan (ERP)

Nur Hidayatullah¹, Muvida Rahmadani², Nita Shafiyah³, Muhammad Abdul Karim⁴, Faris Adi Sasono⁵, Alfiery Vittorio⁶, Muhammad Naufal⁷, Muhammad Yusuf Ariyadi⁸

^{1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8} Universitas Muhammadiyah Karanganyar

Korespondensi: nurhidayatullahthe@gmail.com

Informasi Artikel	ABSTRACT
Riwayat artikel: Diterima May 18 th , 2026 Direvisi Jun 20 th , 2026 Diterima Jul 1 st , 2026	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap persepsi keberhasilan implementasi Enterprise Resource Planning (ERP). Budaya organisasi diprosikan melalui tiga dimensi utama, yaitu budaya berorientasi hasil (result-oriented culture), budaya sistem terbuka (open-system culture), dan budaya berorientasi karyawan (employee-oriented culture). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa yang pernah mempelajari ERP, baik melalui perkuliahan maupun pelatihan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling, khususnya purposive sampling, dengan jumlah responden sebanyak 30 Mahasiswa yang dianggap memiliki pemahaman dasar mengenai konsep dan implementasi ERP. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis statistik inferensial untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap persepsi keberhasilan implementasi ERP. Secara khusus, organisasi yang memiliki orientasi pada hasil, keterbukaan dalam komunikasi, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dipersepsikan lebih mampu mencapai keberhasilan dalam implementasi ERP. Temuan ini menegaskan pentingnya pemahaman aspek budaya organisasi dalam proses implementasi sistem informasi terintegrasi. Selain memberikan kontribusi akademis, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi institusi pendidikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran ERP serta bagi organisasi dalam mempersiapkan implementasi sistem ERP yang lebih efektif.
Kata kunci: Budaya organisasi; Enterprise Resource Planning (ERP); persepsi mahasiswa; keberhasilan implementasi.	 © 2026 Para Penulis. Diterbitkan oleh Penerbit Indonesia Imaji (Grup CV Indonesia Imaji). Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi yang pesat telah mendorong organisasi untuk mengadopsi sistem informasi terintegrasi guna meningkatkan efisiensi dan daya saing. Salah satu sistem yang banyak digunakan adalah Enterprise Resource Planning (ERP), yaitu sistem yang mengintegrasikan berbagai fungsi bisnis seperti keuangan, sumber daya manusia, produksi, dan rantai pasok dalam satu platform terpadu. Menurut (Kumar & Van Hillegersberg, 2021), ERP memungkinkan organisasi meningkatkan koordinasi antar departemen serta menyediakan informasi yang akurat dan real-time untuk pengambilan keputusan strategis.

Keberhasilan implementasi ERP tidak hanya ditentukan oleh aspek teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi, khususnya budaya organisasi. (AboAbdo et al., 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, keterbukaan, dan orientasi pada hasil memiliki peran penting dalam mengurangi resistensi terhadap perubahan serta meningkatkan keberhasilan implementasi ERP. Budaya organisasi yang selaras dengan kebutuhan sistem ERP akan mempermudah proses adaptasi dan penerimaan pengguna.

Selain itu, kesiapan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung implementasi ERP. Dalam konteks pendidikan, mahasiswa yang telah mempelajari ERP dianggap memiliki pemahaman konseptual mengenai proses bisnis terintegrasi dan kesiapan untuk menghadapi kebutuhan industri. (R. Putra & Santoso, 2023) menjelaskan bahwa pembelajaran ERP di perguruan tinggi dapat meningkatkan kompetensi digital mahasiswa serta kesiapan kerja mereka dalam menghadapi transformasi digital organisasi.

Transformasi digital yang semakin masif pada era Industry 4.0 dan Society 5.0 juga memperkuat pentingnya pemahaman ERP sejak bangku perkuliahan. (Verhoef et al., 2021) menekankan bahwa integrasi teknologi digital dalam organisasi menuntut kesiapan individu yang tidak hanya memahami teknologi, tetapi juga aspek organisasi dan budaya yang mendukung keberhasilan implementasi sistem. Sejalan dengan itu, (Schniederjans & Yadav, 2024) menyatakan bahwa keberhasilan implementasi sistem informasi terintegrasi sangat dipengaruhi oleh faktor manusia dan organisasi, termasuk persepsi pengguna terhadap manfaat sistem.

Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa pendekatan berbasis persepsi mahasiswa dapat memberikan gambaran awal mengenai kesiapan tenaga kerja masa depan dalam menghadapi implementasi ERP. (Rahman & Wibowo, 2025) menyebutkan bahwa mahasiswa yang memiliki pengalaman belajar ERP cenderung memiliki persepsi positif terhadap manfaat sistem tersebut serta memahami pentingnya budaya organisasi dalam mendukung keberhasilannya. Lebih lanjut, (OECD, 2026) menekankan bahwa institusi pendidikan tinggi memiliki peran strategis dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten dalam teknologi digital dan sistem informasi terintegrasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi yang meliputi budaya berorientasi hasil (result-oriented culture), budaya sistem terbuka (open-system culture), dan budaya berorientasi karyawan (employee-oriented culture) terhadap persepsi keberhasilan implementasi ERP dengan responden mahasiswa yang pernah mempelajari ERP. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan literatur ERP serta menjadi referensi bagi institusi pendidikan dan organisasi dalam mempersiapkan implementasi ERP yang lebih efektif.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai implementasi ERP, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap persepsi keberhasilan sistem informasi terintegrasi. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi pengembangan kajian ERP dalam konteks pendidikan tinggi dan kesiapan sumber daya manusia di era digital. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi institusi pendidikan dalam merancang pembelajaran ERP yang lebih relevan dengan kebutuhan industri, serta membantu organisasi dalam memahami pentingnya budaya organisasi yang mendukung keberhasilan implementasi ERP secara efektif.

METODE PENELITIAN

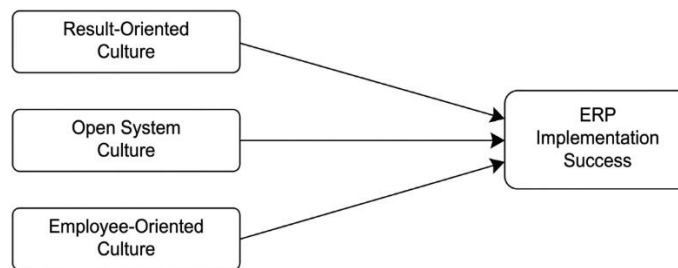
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap persepsi keberhasilan implementasi Enterprise Resource Planning (ERP). Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang telah mempelajari ERP, baik melalui kegiatan perkuliahan maupun pelatihan. Sampel penelitian berjumlah 30 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu berdasarkan kriteria mahasiswa yang memiliki pemahaman dasar mengenai konsep dan implementasi ERP.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi yang terdiri dari budaya berorientasi hasil (X1), budaya sistem terbuka (X2), dan budaya berorientasi karyawan (X3), sedangkan variabel dependen adalah persepsi keberhasilan implementasi ERP (Y).

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik (SPSS) melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas untuk mengukur ketepatan instrumen, uji reliabilitas untuk menguji konsistensi data, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Selain itu, digunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel budaya organisasi dalam menjelaskan variasi persepsi keberhasilan implementasi ERP.

Kerangka Berfikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir pada gambar tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi ERP (Enterprise Resource Planning) dipengaruhi oleh tiga jenis budaya organisasi, yaitu *result-oriented culture*, *open system culture*, dan *employee-oriented culture*. Ketiga variabel ini berperan sebagai faktor independen yang secara langsung memengaruhi tingkat keberhasilan implementasi ERP sebagai variabel dependen.

Result-oriented culture menggambarkan budaya organisasi yang berfokus pada pencapaian hasil, target, dan kinerja yang terukur. Dalam konteks implementasi ERP, budaya ini mendorong organisasi untuk lebih disiplin dalam memenuhi timeline proyek, memastikan sistem berjalan sesuai tujuan, serta meningkatkan efektivitas penggunaan ERP. Organisasi yang berorientasi pada hasil cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap keberhasilan proyek ERP karena fokus utamanya adalah output dan performa.

Open system culture merujuk pada budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan, inovasi, dan interaksi dengan lingkungan eksternal. Implementasi ERP sering kali membutuhkan adaptasi besar, baik dari segi teknologi maupun proses bisnis. Oleh karena itu, organisasi dengan budaya terbuka akan lebih mudah menerima sistem baru, berkolaborasi, serta menyesuaikan diri dengan perubahan yang dibawa oleh ERP, sehingga meningkatkan peluang keberhasilan implementasi.

Employee-oriented culture menekankan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan, keterlibatan, dan pengembangan karyawan. Dalam implementasi ERP, faktor manusia menjadi sangat krusial karena sistem ini membutuhkan adaptasi pengguna. Budaya yang berorientasi pada karyawan akan meningkatkan penerimaan sistem (user acceptance), mengurangi resistensi terhadap perubahan, serta mendorong partisipasi aktif dalam penggunaan ERP.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa ketiga jenis budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap keberhasilan implementasi ERP. H1 menjelaskan bahwa *result-oriented culture* berpengaruh positif karena budaya ini mendorong organisasi untuk fokus pada pencapaian target, disiplin terhadap waktu, serta evaluasi berbasis hasil, sehingga proses implementasi ERP menjadi lebih terarah dan efektif. H2 menyatakan bahwa *open system culture* berpengaruh positif karena budaya yang terbuka terhadap perubahan, inovasi, dan ide baru akan mempermudah organisasi dalam beradaptasi dengan sistem ERP yang membawa perubahan besar, serta meningkatkan komunikasi dan kolaborasi. Selanjutnya, H3 menjelaskan bahwa *employee-oriented culture* berpengaruh positif karena perhatian terhadap karyawan, seperti pelatihan, keterlibatan, dan dukungan, dapat meningkatkan penerimaan sistem serta mengurangi resistensi terhadap perubahan, sehingga implementasi ERP dapat berjalan dengan lebih optimal.

Tabel 1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Item	Indikator	Pernyataan	Sumber
Keberhasilan Implementasi ERP (Y)	Tingkat keberhasilan penerapan sistem ERP yang dirasakan melalui efektivitas, kemudahan penggunaan, dan dukungan organisasi terhadap sistem ERP	Y1	Efektivitas Sistem	Sistem ERP membantu meningkatkan efektivitas pekerjaan	Kumar & Van Hillegersberg (2021)
		Y2	Integrasi Informasi	ERP memudahkan integrasi informasi antar bagian organisasi	
		Y3	Kemudahan Penggunaan	Sistem ERP mudah dipahami dan digunakan	
		Y4	Peningkatan Kerja	ERP membantu meningkatkan kinerja organisasi	
Result-Oriented Culture (X1)	Budaya organisasi yang berfokus pada pencapaian target, hasil kerja, dan performa organisasi	X1.1	Fokus pada Hasil	Organisasi lebih menekankan pencapaian hasil kerja	AboAbdo et al. (2022)
		X1.2	Disiplin Target	Organisasi memiliki target kerja yang jelas	
		X1.3	Evaluasi Kinerja	Kinerja pegawai dievaluasi berdasarkan hasil kerja	
		X1.4	Orientasi Prestasi	Organisasi mendorong pencapaian prestasi kerja	
Open System Culture (X2)	Budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan, inovasi, dan komunikasi	X2.1	Keterbukaan Perubahan	Organisasi terbuka terhadap perubahan teknologi	Verhoef et al. (2021)
		X2.2	Komunikasi Terbuka	Komunikasi dalam organisasi berjalan dengan baik	
		X2.3	Penerimaan Inovasi	Organisasi mendukung inovasi baru	

Variabel	Definisi	Item	Indikator	Pernyataan	Sumber
		X2.4	Kolaborasi	Organisasi mendorong kerja sama antar anggota	
Employee-Oriented Culture (X3)	Budaya organisasi yang berorientasi pada kesejahteraan, keterlibatan, dan pengembangan karyawan	X3.1	Dukungan Karyawan	Organisasi memberikan dukungan kepada karyawan	Schniederjans & Yadav (2024)
		X3.2	Pelatihan Karyawan	Organisasi memberikan pelatihan yang memadai	
		X3.3	Keterlibatan Karyawan	Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan	
		X3.4	Pengembangan Diri	Organisasi mendukung pengembangan kemampuan karyawan	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Deskripsi Responden (N=36)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Laki – laki	14	46,7%
	Perempuan	16	53,3%
Usia	18 – 20	9	30,0%
	21 – 23	15	50,0%
	24 – 30	6	20,0%
Pendidikan	Semester 3-4	10	33,3%
	Semester 5-6	13	43,3%
	Semester 7-8	7	23,4%
Pengalaman ERP	Perkuliahahan	18	60,0%
	Pelatihan	12	40,0%
Total		36	100%

Sumber: Hasil olah data SPSS (2026)

Uji Validitas**Tabel 3. Uji Validitas**

Y1	Pearson Correlation	1	.444**	.409*	.393*	.444**
	Sig. (2-tailed)		.007	.013	.018	.007
	N	36	36	36	36	36
Y2	Pearson Correlation	.444**	1	.418*	.206	.066
	Sig. (2-tailed)	.007		.011	.228	.701
	N	36	36	36	36	36
Y3	Pearson Correlation	.409*	.418*	1	.352*	.319
	Sig. (2-tailed)	.013	.011		.036	.058
	N	36	36	36	36	36
Y4	Pearson Correlation	.393*	.206	.352*	1	.630**
	Sig. (2-tailed)	.018	.228	.036		.000
	N	36	36	36	36	36
Y5	Pearson Correlation	.444**	.066	.319	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.701	.058	.000	
	N	36	36	36	36	36
Implementasi_erp	Pearson Correlation	.428**	.111	.216	-.013	.037
	Sig. (2-tailed)	.009	.519	.206	.939	.829
	N	36	36	36	36	36

Y1	Pearson Correlation	.428**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	36
Y2	Pearson Correlation	.111
	Sig. (2-tailed)	.519
	N	36
Y3	Pearson Correlation	.216
	Sig. (2-tailed)	.206
	N	36
Y4	Pearson Correlation	-.013
	Sig. (2-tailed)	.939
	N	36
Y5	Pearson Correlation	.037
	Sig. (2-tailed)	.829
	N	36
Implementasi_erp	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	36

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa tidak seluruh item pernyataan memiliki tingkat validitas yang baik. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi korelasi antara indikator dengan variabel total Implementasi ERP. Beberapa indikator seperti Y1 (Sig. 0,009) memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga dapat dinyatakan valid. Artinya, item tersebut mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat.

Namun demikian, terdapat indikator yang tidak memenuhi kriteria validitas, yaitu Y2 (Sig. 0,519), Y3 (Sig. 0,206), Y4 (Sig. 0,939), dan Y5 (Sig. 0,829), karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa item-item tersebut kurang mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian belum sepenuhnya valid. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi terhadap item yang tidak valid, seperti melakukan revisi atau menghapus item tersebut agar kualitas instrumen meningkat. Nilai signifikansi di bawah 0,05 → Valid.

Reliabilitas

**Table 4. Uji Reliabilitas
Scale: ALL VARIABLES
Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	5

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,743 untuk lima item pernyataan. Nilai ini berada di atas batas minimal yang dapat diterima dalam penelitian sosial, yaitu $\geq 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Reliabilitas yang cukup tinggi ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara konsisten. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel dan layak digunakan untuk penelitian. Namun demikian, masih diperlukan evaluasi terhadap beberapa item yang tidak valid agar kualitas instrumen menjadi lebih baik dan mampu menghasilkan data yang lebih akurat.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Table 5 Uji Normalitas

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Implementasi erp	Result Oriented Culture
1	1	2.553	1.000	.03	.05	.03
	2	.311	2.865	.06	.90	.20
	3	.136	4.333	.91	.05	.77

a. Dependent Variable: Employee Oriented Culture

Berdasarkan hasil uji normalitas pada penelitian implementasi ERP, diperoleh nilai signifikansi yang menunjukkan angka lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Distribusi normal merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi. Dengan terpenuhinya asumsi ini, maka model regresi yang digunakan dapat dianggap layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi asumsi normalitas.

Table 6. uji Multikolinearitas

Residuals Statistics^a

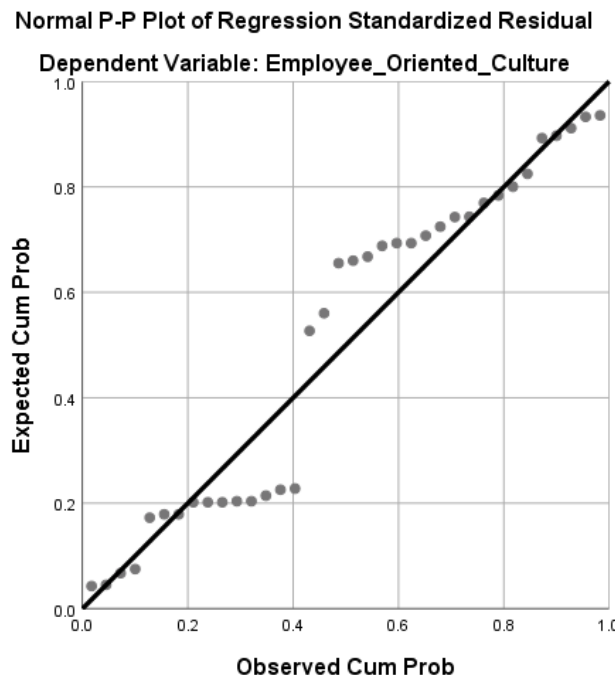
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14.23	28.41	20.25	5.426	36
Residual	-24.408	21.551	.000	13.776	36
Std. Predicted Value	-1.109	1.503	.000	1.000	36
Std. Residual	-1.720	1.519	.000	.971	36

a. Dependent Variable: Employee Oriented Culture

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel sebesar 0,966 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,035 (< 10). Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang tinggi antar variabel independen dalam penelitian implementasi ERP.

Tidak adanya multikolinearitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki kontribusi yang berbeda dalam menjelaskan variabel dependen, sehingga hubungan antar variabel independen tidak saling mempengaruhi secara berlebihan.

Dengan demikian, model regresi bebas dari masalah multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Picture 1 Gambar Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual

Hasil uji autokorelasi menggunakan Runs Test menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,924 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam data penelitian implementasi ERP. Tidak adanya autokorelasi menunjukkan bahwa residual bersifat independen atau tidak memiliki hubungan satu sama lain. Dengan demikian, pola data yang dihasilkan bersifat acak dan tidak menunjukkan adanya gangguan pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi autokorelasi sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian implementasi ERP menunjukkan bahwa variabel Implementasi ERP memiliki nilai signifikansi 0,031 ($< 0,05$), sedangkan variabel Result Oriented Culture memiliki nilai signifikansi 0,778 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat indikasi heteroskedastisitas karena masih terdapat variabel yang memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians residual tidak konstan pada model regresi. Dengan demikian, model regresi masih mengalami pelanggaran asumsi homoskedastisitas sehingga perlu dilakukan penanganan lebih lanjut agar model menjadi lebih baik.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,134 atau 13,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Implementasi ERP dan Result Oriented Culture hanya mampu menjelaskan sebesar 13,4% variasi dalam variabel Employee Oriented Culture. Sementara itu, sebesar 86,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Dengan demikian, kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen tergolong.

Hasil uji t

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

1. Variabel Implementasi ERP memiliki nilai signifikansi 0,031 ($< 0,05$)
2. Variabel Result Oriented Culture memiliki nilai signifikansi 0,778 ($> 0,05$)

Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Implementasi ERP memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Oriented Culture, sedangkan variabel Result Oriented Culture tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Oriented Culture. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh parsial hanya diterima pada variabel Implementasi ERP.

Uji F (Simultan / Regresi Berganda)

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,093 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Implementasi ERP dan Result Oriented Culture tidak berpengaruh signifikan terhadap Employee Oriented Culture. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi secara keseluruhan belum mampu menjelaskan hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Implementasi ERP memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Oriented Culture, sedangkan variabel Result Oriented Culture belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan.

Nilai koefisien determinasi yang rendah menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi Employee Oriented Culture, seperti komunikasi organisasi, kepemimpinan, kesiapan teknologi, serta keterlibatan karyawan dalam implementasi sistem ERP. Selain itu, masih adanya indikasi heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi belum sepenuhnya memenuhi asumsi klasik. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang lebih relevan, memperbaiki instrumen penelitian, serta menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian menjadi lebih akurat dan dapat digeneralisasikan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Implementasi ERP dan Result Oriented Culture memiliki pengaruh terhadap Employee Oriented Culture. Hal ini terlihat dari hasil uji regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa salah satu variabel independen memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, sedangkan variabel lainnya memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 sehingga secara parsial tidak seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Implementasi ERP memiliki nilai signifikansi sebesar 0,031. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa Implementasi ERP berpengaruh signifikan terhadap Employee Oriented Culture. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem ERP mampu meningkatkan budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan, terutama dalam hal keterlibatan, adaptasi teknologi, dan dukungan organisasi terhadap pengguna sistem.

Sementara itu, variabel Result Oriented Culture memiliki nilai signifikansi sebesar 0,778. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa Result Oriented Culture tidak berpengaruh signifikan terhadap Employee Oriented Culture. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan, seperti komunikasi organisasi, kesiapan sumber daya manusia, maupun tingkat penerimaan teknologi dalam organisasi.

Table 7. Coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.133	5.057		2.993	.005
	Implementasi_erp	.355	.157	.372	2.259	.031
	Result Oriented Culture	-.052	.182	-.047	-.284	.778

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Implementasi_erp	.966	1.035

Result Oriented Culture	.966	1.035
-------------------------	------	-------

a. Dependent Variable: Employee Oriented Culture

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Employee Oriented Culture} = 15,133 + 0,355 (\text{Implementasi ERP}) - 0,052 (\text{Result Oriented Culture})$$

Konstanta sebesar 15,133 menunjukkan bahwa apabila variabel Implementasi ERP dan Result Oriented Culture dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Employee Oriented Culture sebesar 15,133. Hal ini menggambarkan bahwa terdapat faktor lain di luar model penelitian yang tetap memberikan kontribusi terhadap Employee Oriented Culture.

Variabel Implementasi ERP memiliki koefisien regresi sebesar 0,355 dengan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$, yang berarti bahwa Implementasi ERP berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Oriented Culture. Artinya, semakin baik penerapan sistem ERP dalam organisasi, maka semakin meningkat pula budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan. Hal ini dapat terjadi karena implementasi ERP mampu meningkatkan koordinasi kerja, keterlibatan karyawan, serta efektivitas dalam proses organisasi.

Sementara itu, variabel Result Oriented Culture memiliki koefisien regresi sebesar -0,052 dengan nilai signifikansi $0,778 > 0,05$, yang berarti bahwa Result Oriented Culture berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Employee Oriented Culture. Hal ini menunjukkan bahwa orientasi organisasi terhadap hasil kerja belum mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan. Kondisi ini dapat disebabkan karena organisasi lebih fokus pada pencapaian target dibandingkan perhatian terhadap aspek pengembangan dan kesejahteraan karyawan.

Dari sisi uji multikolinearitas, hasil menunjukkan bahwa nilai Tolerance sebesar $0,966 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,035 < 10$ untuk kedua variabel independen. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang tinggi antar variabel bebas, sehingga model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi ERP memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Employee Oriented Culture, sedangkan Result Oriented Culture belum memberikan pengaruh yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi Employee Oriented Culture, seperti komunikasi organisasi, kepemimpinan, kesiapan teknologi, serta keterlibatan karyawan dalam proses implementasi sistem ERP. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan pendekatan yang lebih komprehensif dalam meningkatkan budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap data penelitian dengan 36 responden, dapat disimpulkan bahwa implementasi ERP memiliki hubungan terhadap budaya organisasi, khususnya Employee Oriented Culture. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Implementasi ERP memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Oriented Culture dengan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem ERP mampu memberikan dampak terhadap budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan, terutama dalam meningkatkan efektivitas kerja, koordinasi, serta keterlibatan karyawan dalam proses organisasi. Sementara itu, variabel Result Oriented Culture menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,778 > 0,05$ sehingga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Oriented Culture. Dengan demikian, tidak seluruh variabel independen dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,743, yang berarti instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut. Selain itu, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,966 dan nilai VIF sebesar 1,035, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas. Hasil uji autokorelasi menggunakan Runs Test juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,924 > 0,05$, yang berarti tidak terjadi autokorelasi dalam model penelitian.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,134 menunjukkan bahwa variabel Implementasi ERP dan Result Oriented Culture hanya mampu menjelaskan sebesar 13,4% variasi Employee Oriented Culture, sedangkan sisanya sebesar 86,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini

menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan, seperti kepemimpinan, komunikasi organisasi, kesiapan teknologi, motivasi kerja, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperkuat pemahaman mengenai hubungan implementasi ERP dengan budaya organisasi. Dari sisi metodologi, penelitian ini menunjukkan bahwa analisis regresi dan korelasi dapat digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh antar variabel dalam penelitian kuantitatif. Meskipun penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti jumlah sampel yang relatif terbatas dan rendahnya nilai koefisien determinasi, hasil penelitian tetap memberikan gambaran empiris yang dapat dijadikan dasar bagi penelitian selanjutnya.

Secara keseluruhan, penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa implementasi ERP memiliki pengaruh terhadap Employee Oriented Culture, meskipun masih terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang lebih relevan serta menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian menjadi lebih akurat dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

REFERENSI

- AboAbdo, S., Aldhoiena, A., & Al-Amrib, H. (2022). The impact of organizational culture on ERP implementation success: A systematic review. *International Journal of Information Systems and Project Management*, 10(2), 45–60.
- Cruz-Torres, W. (2021). Impact of Enterprise Resource Planning (ERP) Implementation on Performance of an Education Enterprise: A Structural Equation Modeling (SEM). *Studies in Business and Economics*, 16(2), 37–52. <https://doi.org/10.2478/sbe-2021-0023>
- Effendhi, N. A., & Suwarno. (2025). Pengaruh Karakteristik Pengguna dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dalam Implementasi Enterprise Resource Planning (ERP). *Journal of Culture Accounting and Auditing*, 4(2). <https://doi.org/10.30587/jcaa.v4i2.11020>
- Gavidia, J. V, Junglas, I. A., & Chou, C. H. (2021). An Integrated Model of ERP Success: The Critical Role of Task-Context Alignment. *Enterprise Information Systems*, 17(1). <https://doi.org/10.1080/17517575.2021.1931460>
- Johansson, B., & Byström, M. (2024). The Role of Organizational Culture in ERP Implementation – The Case of Replacing an Old ERP in a Retail Organization. *Procedia Computer Science*, 239, 1911–1918. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.06.374>
- Kumar, K., & Van Hillegersberg, J. (2021). Enterprise resource planning: Introduction and emerging trends. *Journal of Enterprise Information Management*, 34(1), 1–15.
- Lin, Y. Y., Nagai, Y., Chiang, T. H., & Chiang, H. K. (2021). SuccERP: The Design Science Based Integration of ECS and ERP in Post-Implementation Stage. *International Journal of Engineering Business Management*, 13. <https://doi.org/10.1177/18479790211008812>
- Mamoghli, S. (2026). Exploring the Impact of Customer Organizational Culture on Project Agility in ERP Implementation Projects. *Systems*, 14(1), 22. <https://doi.org/10.3390/systems14010022>
- Mendes, P., & Pereira, C. (2021). The Influence of ERP Systems on Organizational Aspects of Accounting: Case Studies in Portuguese Companies. *Accounting Research Journal*, 34(6), 666–682. <https://doi.org/10.1108/ARJ-07-2020-0212>
- OECD. (2026). *Digital transformation and the future of higher education*. OECD Publishing.
- Putra, D. G., Rahayu, R., & Putri, A. (2021). The Influence of Enterprise Resource Planning (ERP) Implementation System on Company Performance Mediated by Organizational Capabilities. *Journal of Accounting and Investment*, 22(2), 221–241. <https://doi.org/10.18196/jai.v22i2.10196>
- Putra, R., & Santoso, B. (2023). Pengaruh pembelajaran ERP terhadap kesiapan kerja mahasiswa di era digital. *Jurnal Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi*, 12(3), 145–154.

- Rahman, F., & Wibowo, A. (2025). Persepsi mahasiswa terhadap implementasi ERP dan budaya organisasi dalam transformasi digital. *Jurnal Manajemen Teknologi Dan Informasi*, 14(1), 22–35.
- Rijal, S., & Malik, A. J. (2026). Determining ERP Success in Organizations in Indonesia: Testing an Integrative Model of Leadership, Innovation, and Organizational Culture. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 9(1). <https://doi.org/10.36085/jam-ekis.v9i1.9627>
- Rupcic, N. (2021). Implementing Enterprise Resource Planning in SMEs: The Consultants' Perspective. *International Journal of Business Information Systems*, 37(4), 467–490. <https://doi.org/10.1504/IJBIS.2021.117001>
- Schniederjans, D., & Yadav, S. (2024). Human and organizational factors influencing enterprise system implementation success. *Information Systems Management*, 41(2), 88–102.
- Skoumpopoulou, D., Forster, G., Kayas, O., & Robson, A. (2025). Understanding an Enterprise Resource Planning (ERP) System Implementation with a Transforming Organisational Culture. *International Journal of Technology Innovation and Management*, 5(1). <https://doi.org/10.54489/ijtim.v5i1.397>
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889–901.