

## **BAB II**

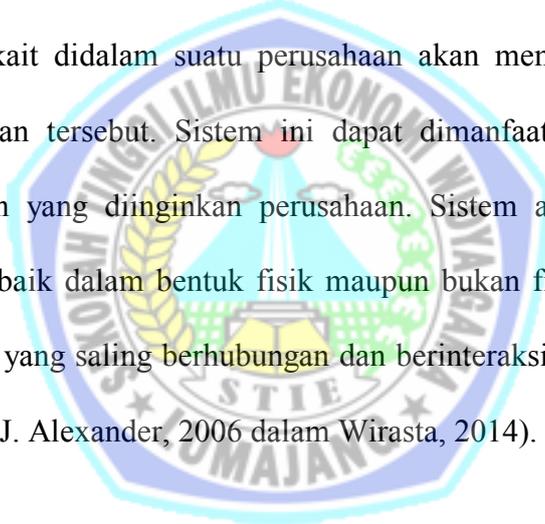
### **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

#### **1.1 Tinjauan Pustaka**

##### **1.1.1 Landasan Teori**

###### **1.1.1.1 Sistem**

Bodnar dan Hopwood (2000), Sistem merupakan sekumpulan sumber daya yang saling berhubungan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Sumber daya yang saling terkait didalam suatu perusahaan akan membentuk sebuah sistem dalam perusahaan tersebut. Sistem ini dapat dimanfaatkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Sistem adalah suatu kelompok elemen-elemen baik dalam bentuk fisik maupun bukan fisik yang menunjukkan suatu kumpulan yang saling berhubungan dan berinteraksi bersama-sama menuju suatu tujuan (M.J. Alexander, 2006 dalam Wirasta, 2014).



O'Brien (2003) dalam Damayanti (2017) mengemukakan bahwa sistem adalah sebuah kelompok komponen yang berhubungan dan bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dengan menerima *input* dan mengolah *output* dalam suatu proses informasi yang terorganisir. Dari uraian tersebut, ada tiga fungsi dari sistem yaitu *input*, *process* dan *output*. *Input* melibatkan perolehan dan penyusunan atas bagian-bagian yang memasuki sistem untuk kemudian diproses. *Process* melakukan proses transformasi yang mengkonversikan *input* menjadi *output*, sementara *output* melibatkan pentransferan bagian-bagian yang dihasilkan dari proses transformasi pada tujuan akhir.

Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa sistem adalah suatu kumpulan dari berbagai komponen yang saling melengkapi dan berhubungan untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **1.1.1.2 Informasi**

Menurut Marshall B. Romney (2014:4), Informasi merupakan data yang telah dikelola kemudian diproses untuk memberikan masukan dan memperbaiki proses pengambilan keputusan. Sebagaimana perannya, pengguna informasi membuat keputusan yang lebih baik sebagai kualitas dan kuantitas dari peningkatan informasi.

Informasi menurut Mc.Leod ialah data yang sudah dikelola menjadi bentuk yang memiliki arti bagi si penerima dan bermanfaat bagi pengambilan keputusan yang akan datang.

Raymond Mc Load dalam Taufiq (2013:15-16) ciri-ciri informasi yang berkualitas adalah sebagai berikut:

1. Akurat

Sebuah data yang telah dimasukkan kemudian diproses, kemudian akan digunakan dalam sistem harus sesuai dengan prosedur sehingga informasi yang dihasilkan bisa benar-benar akurat.

2. Relevansi

Informasi yang dihasilkan harus sesuai dengan kebutuhan yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi, data yang digunakan kemudian diproses seharusnya ada hubungannya dengan masalahnya sehingga informasi yang diberikan bisa sesuai dengan masalah yang dihadapi.

3. Ketepatan Waktu

Karena pentingnya suatu informasi hampir semua pengguna membutuhkan informasi yang dihasilkan dari sistem sebisa mungkin disajikan saat itu juga.

4. Kelengkapan

Kelengkapan informasi bisa ditunjukkan dari menjawab informasi tersebut terhadap kebutuhan pengguna. Jika informasi dapat menjawab dengan lengkap apa yang dibutuhkan oleh pengguna maka informasi tersebut bisa dikatakan lengkap dan informasi yang seperti itulah yang benar-benar

dibutuhkan oleh pengguna. Nilai sebuah informasi ditentukan oleh dua hal yaitu manfaat dan biaya untuk mendapatkannya. Suatu informasi bisa dikatakan bernilai jika manfaatnya lebih efektif dari pada biaya untuk mendapatkan informasi tersebut.

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa informasi merupakan hasil dari pemrosesan data dalam suatu bentuk yang lebih bermanfaat dan berguna bagi penerimanya yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan.

#### **4.1.13 Sistem Informasi**

Sistem Informasi merupakan satu kesatuan data olahan yang terintegrasi dan saling melengkapi yang menghasilkan *output*, baik dalam bentuk gambar, suara maupun tulisan (Astuti, 2008 dalam Rizaldi, 2015). Sistem Informasi menurut (Anwar, 2009) merupakan keterpaduan antara *hardware*, *software*, *brainware*. Oleh karena itu analisis dan *output* (informasi) dapat ditentukan oleh baik tidaknya Sistem Informasi yang ada dan kualitas pada manusianya (*brainware*). Sistem Informasi ialah kumpulan dari prosedur, *hardware*, *software*, *brainware* dan aturan yang kemudian diorganisasikan secara integral untuk mengelolah data menjadi informasi yang lebih bermanfaat untuk memecahkan masalah dan pengambilan keputusan.

Diana dan Setiawati (2014:4) Sistem Informasi yang bisa disebut sistem pemrosesan data, ialah sistem yang dibuat manusia yang terdiri dari sekumpulan komponen baik manual maupun berbasis komputer yang terintegrasi untuk

mengumpulkan, mengelolah, dan menyimpan data serta menyediakan informasi untuk pihak-pihak yang berkepentingan sebagai pemakai informasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, sistem informasi adalah hubungan antara beberapa komponen yang berkaitan yang digunakan untuk mengelolah informasi supaya bisa digunakan dan dimengerti oleh semua pihak.

#### **4.1.14 Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem Informasi Akuntansi bisa diterapkan lebih mudah dengan adanya Teknologi Informasi (Astuti, 2008 dalam Rizaldi, 2015). Sistem Informasi Akuntansi merupakan kumpulan sumber daya, seperti peralatan dan manusia, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data yang lainnya menjadi informasi. Hasil informasi dari Sistem Informasi Akuntansi akan diberikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengambilan keputusan dalam suatu perusahaan.

Diana dan Setiawati (2014:4) Sistem Informasi Akuntansi merupakan sistem yang memiliki tujuan untuk mengumpulkan kemudian memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan. Sistem Informasi Akuntansi ialah suatu sistem yang melaksanakan berbagai operasi dalam rangka menghasilkan informasi yang relevan, diantaranya mencatat data ekonomi, memproses dan menganalisa data serta menyajikan informasi kuantitatif dalam bentuk laporan keuangan. Suatu perusahaan harus menggunakan Sistem Informasi Akuntansi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut.

Informasi yang dihasilkan dari Sistem Informasi Akuntansi selanjutnya akan dikomunikasikan dengan pihak-pihak yang berkepentingan untuk proses pengambilan keputusan.

Romney dan Steinbart (2014) Sistem Informasi Akuntansi merupakan suatu sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan memproses data untuk menghasilkan informasi yang digunakan untuk pengambilan keputusan.

Menurut Rafliis (2012) Sistem Informasi Akuntansi ialah suatu sistem yang melaksanakan berbagai operasi dalam rangka menghasilkan informasi yang relevan, diantaranya mencatat data ekonomi, memproses dan menganalisa data serta menyajikan informasi kuantitatif dalam bentuk laporan keuangan. Pada sekarang ini, banyak perusahaan-perusahaan yang meninggalkan sistem manual dan mereka mulai beralih ke Sistem Informasi Akuntansi berbasis komputer (*computer based system*).

Menurut Chusing (2006:24) unsur-unsur Sistem Informasi Akuntansi adalah sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia. Sistem Informasi Akuntansi pada umumnya diberi nama menurut sumber daya manusia yang digunakan dinamakan Sistem Informasi Akuntansi manual, jika melibatkan penggunaan komputer dan perlengkapan-perengkapannya dinamai Sistem Informasi Akuntansi dengan komputer.

2. Peralatan, merupakan unsur Sistem Informasi Akuntansi yang berperan dalam mempercepat pengelolaan data, meningkatkan ketelitian kalkulasi atau perhitungan dan kerapihan bentuk informasi.
3. Formulir, merupakan unsur pokok yang digunakan untuk mencatat semua transaksi yang terjadi. Terdiri dari pengenalan (*introduction*), instruksi (*instruction*), isi utama (*main body*), dan kesimpulan (*conclusion*).
4. Catatan terdiri dari jurnal dan buku besar.
5. Prosedur, urutan atau langkah-langkah untuk menjalankan suatu pekerjaan, tugas atau kegiatan
6. Laporan, adalah laporan keuangan dan laporan manajemen yang dihasilkan untuk kepentingan para pengguna yang berlainan.

Tiga fungsi bisnis penting dari Sistem Informasi Akuntansi sebagai berikut (Damayanti, 2017):

1. Mengumpulkan dan menyimpan data mengenai aktivitas, sumber daya, dan personal organisasi. Organisasi memiliki sejumlah proses bisnis seperti melakukan penjualan atau pembelian bahan baku yang sering diulang.
2. Mengubah data menjadi informasi sehingga manajemen dapat merencanakan, mengeksekusi, mengendalikan dan mengevaluasi aktivitas sumber daya dan individu.

3. Memberikan pengendalian yang dapat memadai untuk mengamankan aset dan data organisasi.

Selain itu ada tiga tujuan dasar dari Sistem Informasi Akuntansi yaitu (Damayanti, 2017):

1. Mendukung fungsi penyediaan (*stewardship*) pihak manajemen.
2. Mendukung pengambilan keputusan pihak manajemen.
3. Mendukung operasional harian perusahaan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi digunakan untuk mengidentifikasi, menganalisa, menyimpan, merangkum dan menyampaikan informasi ekonomi yang relevan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, baik pihak internal perusahaan maupun pihak eksternal.

### **3.1.15 Penerapan Sistem Informasi Akuntansi**

Suatu perusahaan harus menerapkan sistem agar bisa berjalan dengan baik, dimana sistem yang baru dirancang termasuk semua perlengkapan dan perangkat lunak yang dibeli dipasang sesuai aturan. Rafflis (2012) menyatakan bahwa penerapan Sistem Informasi Akuntansi adalah pelaksanaan berbagai operasi akuntansi untuk menghasilkan informasi yang tepat waktu, handal, relevan dan dapat dipercaya dengan berbasis komputer.

Menurut Nugroho (2011) dalam Rafflis (2012) tujuan dari penerapan Sistem Informasi Akuntansi dapat disimpulkan dalam beberapa bagian, yaitu

1. Untuk memberikan informasi akuntansi yang cepat.
2. Untuk menghasilkan informasi akuntansi yang efisien.
3. Untuk menghasilkan informasi akuntansi yang dapat dipercaya keandalannya.
4. Untuk memberikan informasi akuntansi yang berguna untuk perencanaan.

Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa penerapan Sistem Informasi Akuntansi adalah melaksanakan dari berbagai operasi akuntansi agar menghasilkan informasi yang akurat serta digunakan dan dimengerti oleh semua pihak.

#### **4.1.16 Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Komputer**

Suatu perusahaan harus memiliki sistem informasi yang baik supaya dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang lainnya. Bodnar dan Hopwood (2000:13) contoh implementasi dari Teknologi Informasi adalah:

1. Otomatisasi Kantor

Menjelaskan pemanfaatan Teknologi Informasi di dalam kantor. Sistem otomatisasi terdiri dari teknologi elektronik yang memungkinkan untuk memproses beragam pesan dari dokumen. Kategori otomatisasi kantor terdiri dari:

a. Pemrosesan teks

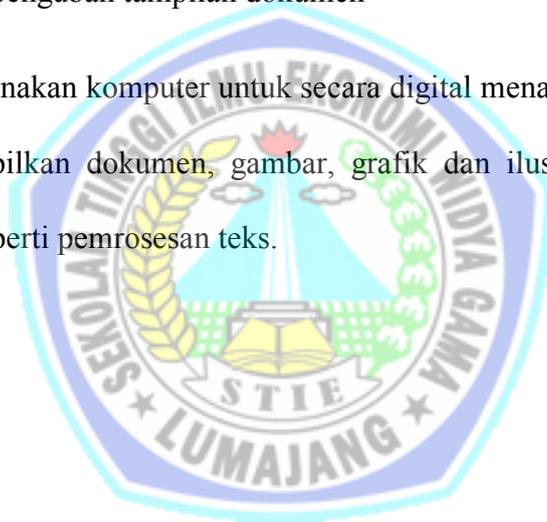
Mencakup pemrosesan aplikasi yang menggunakan *spreadsheet*, perangkat lunak grafis dan presentasi serta aplikasi desktop *publishing*. Dimana pemakai secara langsung mencetak hasilnya.

b. Pemrosesan pesan

Mencakup rentang yang lebar dalam pelayanan komunikasi.

c. Sistem pengubah tampilan dokumen

Menggunakan komputer untuk secara digital menangkap, menyimpan dan menampilkan dokumen, gambar, grafik dan ilustrasi lain dengan cara yang seperti pemrosesan teks.



2. Teknologi Tanggap-Cepat

Maksud dari istilah sistem tanggap-cepat adalah sistem yang cepat dan *responsive*. Sistem ini penting untuk *Total Quality Performance* (TPQ). Beberapa teknologi berinteraksi untuk membuat sistem tanggap-cepat yang layak digunakan, yaitu:

a. *Just In Time*

Sistem penjualan eceran yang sama dengan sistem persediaan *just in time* yang digunakan oleh perusahaan manufaktur. *Just in time* ini mensyaratkan operasi pemrosesan dengan dasar terus-menerus untuk meminimalkan kesia-sian dalam proses manufaktur dan menekankan adanya pengembangan secara terus-menerus dalam operasi.

b. Surat elektronik (*Electronic Mail*)

Mencakup pengiriman teks dan file melalui komunikasi elektronik. Hampir setiap informasi dapat dikirim dengan *e-mail* termasuk transaksi akuntansi.

c. Pertukaran data elektronik (*Electronic Data Interchange*)

Merupakan pertukaran dokumen bisnis komputer-komputer melalui jaringan komunikasi.

d. Komputer terpadu manufaktur (*Computer Integrated Manufacturing*)

Merupakan pendekatan terpadu untuk pemanfaatan Teknologi Informasi pada perusahaan manufaktur. Komponen-komponen dihubungkan melalui jaringan komputer dan dilengkapi dengan pengoperasian perancangan sistem perangkat lunak yang dirancang untuk mendukung operasi distribusi.

#### **d.1.17 Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Menurut Adam. et.al (1992) dalam Lindawati (2012) mengartikan kemanfaatan (*usefulness*) adalah suatu tingkatan dimana seseorang percaya bahwa penggunaan suatu subjek tertentu akan dapat meningkatkan prestasi kerja orang tersebut. Menurut Thompson. et.al (1991) dalam Lindawati (2012) pemanfaatan Teknologi Informasi ialah manfaat yang diinginkan oleh pengguna Sistem Informasi didalam melaksanakan tugasnya. Menurut Hamzah (2010) dalam Widyaningtias (2013), pemanfaatan Teknologi Informasi mencakup adanya pengolahan informasi, pengolahan data, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik dan pemanfaatan kemajuan Teknologi Informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat di seluruh wilayah.

Aktivitas yang menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Pengukurannya berdasarkan intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan, dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan. Pemanfaatan Teknologi Informasi yang tepat dan didukung oleh keahlian individu yang mengoperasikannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun kinerja individu yang bersangkutan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan Teknologi Informasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor Sosial

Faktor sosial dapat didefinisikan sebagai suatu tingkatan dimana individu menganggap bahwa orang lain meyakinkan dirinya bahwa dia harus

menggunakan Teknologi Informasi. Faktor sosial ditunjukkan dari besarnya dukungan rekan kerja, atasan dan organisasi.

## 2. Perasaan Individu (*affect*)

Perasaan individu diartikan sebagai bagaimana perasaan individu, apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan Teknologi Informasi.

## 3. Kesesuaian Tugas

Kesesuaian tugas dengan Teknologi Informasi secara lebih spesifik menunjukkan hubungan pemanfaatan Teknologi Informasi dengan kebutuhan akan tugasnya. Tugas diartikan sebagai segala tindakan yang dilakukan oleh individu-individu dalam memproses input menjadi output. Karakteristik tugas mencerminkan tugas dan jenis tugas yang memerlukan bantuan teknologi

## 4. Konsekuensi Jangka Panjang

Konsekuensi jangka panjang diukur dari *output* yang dihasilkan, apakah mempunyai keuntungan dimasa yang akan datang seperti peningkatan karir dan peningkatan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih penting. Untuk beberapa individu, motivasi untuk menggunakan Teknologi Informasi dapat dihubungkan dengan rencana pada masa yang akan datang dan tidak hanya memenuhi kebutuhannya saat ini.

## 5. Kondisi Yang Memfasilitasi Pemanfaatan Teknologi Informasi

Dalam pemanfaatan Teknologi Informasi, kondisi yang memfasilitasi dapat dimasukkan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi pemanfaatan Teknologi Informasi.

## 6. Kompleksitas

Kompleksitas didefinisikan sebagai tingkat inovasi yang dipersepsikan sesuatu yang relatif sulit untuk dimengerti dan digunakan.

### 6.1.18 Kinerja Karyawan

Kata kinerja berasal dari sebutan kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) (Rizaldi, 2015). Menurut Mangkunegara (2008), kinerja merupakan hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang bisa dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Pencapaian kinerja yang tinggi akan memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga karyawan tersebut dapat termotivasi untuk selalu berusaha mencapai kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sinambela (2012) mendefinisikan kinerja sebagai pelaksanaan dari pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan sehingga menjadi sesuai dengan tanggung jawabnya dan mencapai hasil yang sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Sohib (2016; 39) kinerja atau *performance* merupakan suatu pola tindakan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang diukur dengan mendasarkan pada suatu perbandingan dengan berbagai standar. Kinerja adalah

pencapaian suatu tujuan dari suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan yang diukur dengan standar.

Dari definisi tersebut bisa diartikan bahwa kinerja lebih ditujukan dalam proses, dimana dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga kinerja dapat dioptimalkan.

Kinerja karyawan menurut Sinambela (2012) diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan diperlukan dalam suatu perusahaan, sebab dengan adanya kinerja dapat diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, diperlukan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Goodhue dan Thompson (1995) dalam Lindawati (2012) menyatakan bahwa pencapaian kinerja karyawan berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas karyawan. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas dan kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam perusahaan. Kinerja karyawan berarti hasil kerja yang dicapai oleh orang yang bekerja pada suatu perusahaan yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk prestasi kerja

atau perusahaan sehingga mewujudkan tujuan organisasi perusahaan (Nursila, 2013).

Damayanti (2017) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, antara lain sebagai berikut:

#### 1. Faktor Kemampuan

Kemampuan pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge dan skill*). Pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dalam mengerjakan suatu pekerjaan, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Damayanti (2017) Ada beberapa syarat tolok ukur kinerja yang baik, diantaranya:

1. Tolok ukur yang baik dapat diukur dengan cara yang dapat dipercaya. Konsep keandalan pengukuran mempunyai dua komponen yaitu stabilitas dan konsistensi. Stabilitas menunjukkan bahwa pengukuran yang dilakukan pada

waktu yang berbeda mempunyai hasil yang sama. Konsistensi menunjukkan bahwa pengukuran kinerja jika dilakukan dengan metode yang berbeda menunjukkan hasil yang sama dan jika dilakukan oleh orang lain menunjukkan hasil yang sama.

2. Tolok ukur yang baik harus mampu membedakan karyawan- karyawan sesuai dengan kinerja mereka. Salah satu tujuan penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan perusahaan. Jika tolok ukur yang digunakan memberikan hasil yang sama pada semua orang, maka kriteria tersebut tidak berguna bagi distribusi pengupahan untuk kinerja, merekomendasikan kandidat untuk promosi, ataupun menilai kebutuhan latihan pengembangan.
3. Tolok ukur yang baik harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan. Karena tujuan penilaian kerja adalah untuk menilai efektivitas karyawan di dalam perusahaan, kriteria efektivitas yang dipakai harus dapat digunakan pada semua individu di dalam organisasi. Apabila tidak tepat, maka pembuat tolok ukur harus peka terhadap masukan yang diberikan.
4. Tolok ukur yang baik harus dapat diterima oleh semua individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai. Sangat penting untuk memperhatikan bahwa orang-orang yang kinerjanya sedang dinilai merasa bahwa tolok ukur yang digunakan memberikan petunjuk yang akurat dan adil mengenai kinerja mereka.

#### **4.1.19 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja ialah penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan, baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya (Irham Fahmi, 2013). Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut (Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam buku Irham Fahmi, 2013). Penilaian tersebut akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan. Jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan pada periode tertentu dapat dijadikan untuk penilaian kinerja. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik.

Menurut Andika dalam Astuti (2008) enam indikator yang menjadi alat ukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas kerja (*quantity*)

Kuantitas kerja digunakan untuk mengukur kinerja dengan cara menilai tingkat penyelesaian laporan dan jumlah hasil kerja karyawan.

2. Kualitas kerja (*quality*)

Kualitas kerja digunakan untuk mengukur kinerja dengan cara menilai kualitas laporan dalam hal kesesuaian penyajian dan penyelesaiannya terhadap standar kerja yang berlaku.

3. Ketepatan waktu (*timelines*)

Mengukur kinerja dengan cara menilai ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

4. Pengawasan *supervisor* (*need for supervisor*)

Mengukur kinerja dengan cara menilai apakah karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa diawasi atau sebaliknya.

5. Efektivitas biaya (*cost effectiveness*)

Kinerja diukur dengan cara menilai seberapa besar biaya yang dikeluarkan dalam menyelesaikan tugas.

6. Pengaruh rekan kerja (*interpersonal impact*)

Mengukur kinerja dengan cara menilai hasil pekerjaan yang dilakukan dalam tim dengan bekerja sama dengan karyawan lainnya.

Jadi penilaian kinerja sangat penting bagi karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja karyawan untuk dapat mengetahui prestasi yang dicapai oleh karyawan, yaitu apakah prestasi yang dicapai itu baik, sedang, atau kurang.

#### **2.1.1.10 Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Fahmi (2013) manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Mengelolah operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana alasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan.

Menurut Damayanti (2017) tahap penilaian kinerja terdiri dari tiga tahap, antara lain:

1. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
3. Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

#### **2.1.1.11 Hubungan antara Sistem Informasi Akuntansi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi dengan Kinerja Karyawan**

Secara umum Sistem diimplementasikan dalam suatu perusahaan yang seharusnya memudahkan para pemakai dalam mengidentifikasi data, mengakses data dan menginterpretasikan data tersebut. Data dalam informasi tersebut seharusnya merupakan data yang terintegrasi dari seluruh unit perusahaan sehingga dapat digunakan untuk berbagai kebutuhan tugas didalam perusahaan tersebut. Dengan banyaknya fasilitas pendukung yang disediakan perusahaan bagi para pemakai maka semakin mudah dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas karyawan yang dibutuhkan.

Sistem Informasi Akuntansi ialah sistem pengolahan data akuntansi yang berada pada satu kesatuan struktur dalam suatu organisasi, seperti perusahaan bisnis atau organisasi untuk mentransformasikan data menjadi sebuah Informasi Akuntansi Keuangan dan Informasi Akuntansi Manajemen yang terstruktur sehingga menjadi dasar bagi pemimpin untuk mengambil keputusan dalam merencanakan pengendalian perusahaan untuk mencapai tujuan dan memuaskan para pengguna informasi. Keberhasilan Sistem Informasi perusahaan tergantung bagaimana sistem itu dioperasikan, kemudahan sistem bagi para pemakainya dan pemanfaatan teknologi yang digunakan (Astuti, 2008).

Salah satu konsep yang menjelaskan mengenai dampak Teknologi Informasi terhadap kinerja adalah pandangan yang berbasis pada sumber daya (*resource based view*) dari sebuah perusahaan, yang menghubungkan kinerja dari perusahaan dengan sumber daya-sumber daya serta keahlian-keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Barney, 1991 dalam Astuti, 2008). Pemanfaatan

Teknologi Informasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Perusahaan hendaknya selalu melakukan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi mengenai Teknologi Informasi.

Pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia sangat diperlukan dalam memaksimalkan pemanfaatan Teknologi Informasi pada suatu perusahaan. Teknologi Informasi yang dimanfaatkan secara maksimal dapat mempermudah pelaksanaan tugas oleh setiap karyawan dalam organisasi. Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pencapaian serangkaian tugas karyawan dengan dukungan Teknologi Informasi. Kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dari peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan peningkatan kualitas.

### 3.12 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan topik penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Table 2.1**

#### **Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil
1	Fahmi Rizaldi (2015)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan CV. Teguh Karya	Metode kausal komparatif dengan menggunakan survey	Penerapan Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

		Utama Surabaya		kinerja karyawan pada CV Teguh Karya Utama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Sistem Informasi Akuntansi yang diterapkan dalam suatu perusahaan, maka semakin meningkat kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.
2	Ni Made Ayu Ari Kasandra dan Gede Juliarsa (2016)	Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kepercayaan Teknologi Informasi pada Kinerja Karyawan	Metode <i>Purposive Sampling</i>	Penerapan kualitas Sistem Informasi Akuntansi, pemanfaatan dan kepercayaan Teknologi Informasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di BPR di Kabupaten Tabanan, artinya Sistem Informasi Akuntansi dan Teknologi

				Informasi akan bersatu sehingga mengarahkan individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik.
3	Maulidah Tri Astuti (2008)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu (Penelitian pada SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Malang)	Metode Survey	Penerapan Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pada Pemerintah Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Sistem Informasi Akuntansi yang diterapkan pada suatu organisasi, maka semakin meningkat kinerja individu dalam organisasi tersebut.
4	Renaldy H. Lukiman dan JB. Widodo Lestarianto	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi,	Metode Hubungan Sebab Akibat ( <i>causal study</i> )	Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, pemanfaatan

	(2016)	<p>Pemanfaatan Sistem Informasi, Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan atas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individu Karyawan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Wilayah Tangerang</p>		<p>sistem informasi, efektivitas penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, kepercayaan atas teknologi Sistem Informasi Akuntansi dan Teknologi Informasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Sistem Informasi Akuntansi yang diterapkan dalam suatu perusahaan, maka semakin meningkat kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.</p>
5	Henny Pratiwi Sari (2008)	<p>Pengaruh Kesesuaian Tugas</p>	<p>Metode <i>Purposive</i></p>	<p>Positif terhadap kinerja individu.</p>

	<p>Teknologi dan Pemanfaatan Teknologi dalam Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu (Studi Kasus pada Perusahaan Industri di Kabupaten Gresik)</p>	<i>Sampling</i>	<p>Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Sistem Informasi Akuntansi tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.</p>
--	--	-----------------	--

Sumber: Data Diolah, 2018

### 3.13 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang, landasan teori dan penelitian terdahulu di atas maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, bahwa dengan adanya Sistem Informasi Akuntansi dapat meningkatkan kinerja individu dalam suatu organisasi. Pemanfaatan Teknologi Informasi juga berhubungan dengan perilaku karyawan untuk menyelesaikan tugas. Pemanfaatan suatu teknologi tersebut berhubungan dengan pengolahan data atau informasi ke dalam batas-batas ruang dan waktu. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktifitas, karena kinerja merupakan indikator yang menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi didalam suatu organisasi.

### **3.2 Hipotesis**

Sugiyono (2013) menyatakan hipotesis ialah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan, penelitian terdahulu dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap kinerja karyawan.

