

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Sistem Informasi Akuntansi

1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Istilah sistem adalah suatu kerangka dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan yang disusun sesuai dengan suatu skema yang menyeluruh, untuk melaksanakan suatu kegiatan atau fungsi utama dari perusahaan. Dan prosedur adalah suatu urutan pekerjaan kerani (*clerical*) yang biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu bagian atau lebih, disusun untuk menjamin adanya perlakuan yang seragam terhadap transaksi-transaksi perusahaan yang sering terjadi.

George H. Bodnar dan William S. Hopwood mendefinisikan sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang dibuat untuk menyediakan berbagai informasi mengenai akuntansi mulai dari pengumpulan samapai dengan pengolahan data hingga menjadi output.¹⁴ Informasi tersebut disediakan untuk berbagai pengguna informasi.

Menurut Steven A. Moscov sistem informasi akuntansi adalah suatu komponen organisasi yang mengumpulkan, menggolongkan, mengolah, menganalisa, dan mengkomunikasikan informasi keuangan yang relevan untuk pengambilan keputusan pihak luar (seperti kantor pajak, kreditur,pemerintah) dan pihak dalam (manajer dan karyawan).

Menurut Howard F. Stettler sistem akuntansi adalah kumpulan formulir, catatan, prosedur, alat dan manusia yang digunakan untuk mengolah data mengenai usaha suatu kesatuan ekonomis dengan tujuan untuk menghasilkan umpan balik dalam bentuk laporan yang diperlukan oleh manajemen untuk mengawasi usahanya, dan bagi pihak lain yang berkepentingan seperti pemegang saham, kreditur, dan lembaga pemerintah untuk menilai hasil usahanya.¹⁵

¹⁴ George H. Bodnar dan William S. Hopwood, *Sistem Informasi Akuntansi Edisi 9*, Hlm. 8

¹⁵ Indrayati, *Sistem Informasi Akuntansi (Teori dan Konsep Desain SIA)*,..... hlm. 2

Dalam sistem informasi akuntansi terdapat pemrosesan data. Pada tahap pemrosesan data (dokumen dan pesan elektronik) ini terdapat beberapa teknologi elektronik, antara lain: *EDI (Electronic Data Interchange)*, identifikasi barcode *UPC*, teknologi scanning seperti terminal retail pos (*point of sale*), *JIT (Just in Time)*, *CIM (computer integrated manufacturing)*, dan *EFT (electronic fund transfer)*¹⁶.

Menurut Ratnaningsih dalam Agastia SIA merupakan berbagai macam informasi yang didapat dari sekumpulan orang, organisasi dan investor yang mengelola dan mengumpulkan data transaksi keuangan. Langkah yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas perusahaan dengan cara memanfaatkan sistem informasi akuntansi. Cara-cara tersebut antara lain peningkatan kecepatan sistem, adanya fleksibilitas, integritas dan diperlukannya keakuratan informasi yang dihasilkan.¹⁷

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang dirancang untuk mengolah data mengenai akuntansi suatu perusahaan atau organisasi dan diharapkan menghasilkan output yang relevan sebagai pengambilan keputusan.

2. Faktor-faktor dalam penyusunan Sistem Informasi Akuntansi

Terdapat beberapa faktor yang diperlukan dalam penyusunan sistem akuntansi, yaitu:

¹⁶ Indrayati, *Sistem Informasi Akuntansi (Teori dan Konsep Desain SIA)*,.....hlm. 25

¹⁷ I Kadek Agastia Maha Putra dan I Made Pande Dwiana Putra, *Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan, Keahlian Pengguna, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan*, Hlm. 1517-1518

- a. Cepat, maksudnya sistem informasi akuntansi ini harus tepat waktu dalam menyediakan informasi yang dibutuhkan, dan informasi tersebut kontribusinya harus sesuai dengan yang diperlukan oleh *user*.
- b. Aman, maksudnya sistem informasi akuntansi yang digunakan ini harus bisa menjaga informasi-informasi penting milik perusahaan, seperti harta milik perusahaan, pendapatan, biaya-biaya dan utang-utang dengan memperhatikan unsur-unsur pengawasan intern.
- c. Murah, maksudnya dengan adanya sistem informasi akuntansi ini pihak perusahaan akan memerlukan biaya yang rendah dibandingkan tidak menggunakan sistem.¹⁸

McLeod memaparkan mengenai ciri-ciri informasi yang berkualitas yaitu:¹⁹

- a. Akurat, maksudnya informasi tersebut harus mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Pada hal ini biasanya dilakukan pengujian melalui dua orang atau lebih yang berbeda dan jika hasilnya menunjukkan hasil yang sama maka data tersebut telah dianggap akurat.
- b. Tepat waktu, maksudnya informasi tersebut harus tersedia disaat diperlukan.
- c. Relevan, maksudnya informasi yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan organisasi diberbagai bagian dan tingkatan dalam organisasi tersebut.
- d. Lengkap, maksudnya informasi yang diberikan harus lengkap sesuai dengan kenyataan.

¹⁸ Indrayati, *Sistem Informasi Akuntansi (Teori dan Konsep Desain SIA)*,..... hlm. 7

¹⁹ Azhar Susanto, *Sistem Informasi Akuntansi Memahami Konsep Secara Terstruktur*, (Bandung: Lingga Jaya, 2017). Hlm. 44-45

Dalam penyusunan sistem informasi akuntansi terdapat dua jenis pekerjaan yang berbeda yaitu:

- a. Penugasan umum (*general assignment*) merupakan penugasan yang meliputi seluruh subsistem yang ada dalam perusahaan. Terdapat 7 subsistem, yaitu: sub sistem penyusunan struktur organisasi, pembelanjaan, personalia, penganggaran, marketing, akuntansi dan produksi.
- b. Penugasan khusus (*special assignment*) merupakan penugasan yang meliputi sebagian dari sistem akuntansi yang ada di perusahaan.²⁰

Seiring dengan perkembangan zaman, maka sistem informasi akuntansi juga perlu untuk diperbaharui ataupun melakukan perkembangan untuk memperbaiki sistem yang sudah ada. Indrayati memaparkan terdapat beberapa prosedur untuk mengembangkan SIA (*system life cycle*) antara lain:

- a. Untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan dari sistem yang telah ada
- b. Merencanakan sistem informasi akuntansi yang baru. Dengan menambah atau memperbaiki sistem lama supaya menjadi efektif atau efisien
- c. Penerapan sistem yang baru
- d. Pengawasan sistem yang baru

3. Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Azhar Susanto dalam bukunya menjelaskan terdapat 6 indikator sistem informasi akuntansi, yaitu:²¹

²⁰ Indrayati, *Sistem Informasi Akuntansi (Teori dan Konsep Desain SIA)*,....., hlm. 8

- a. *Hardware* adalah peralatan fisik yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, memasukkan dan mengeluarkan data hasil pengolahan dalam bentuk informasi.
- b. *Software* merupakan sekumpulan program yang digunakan untuk mengoperasikan suatu aplikasi pada komputer.
- c. *Brainware* adalah sumber daya manusia yang terlibat dalam pembuatan sistem informasi, yang meliputi pengumpulan, pengolahan data, pendistribusian data sampai pemanfaatan data untuk kebutuhan organisasi.
- d. *Prosedure* merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dan dengan cara yang sama. Proses penting untuk sebuah organisasi agar segala sesuatu bisa dilakukan secara konsisten.
- e. *Database* merupakan sistem pencatatan dengan menggunakan komputer yang memiliki tujuan untuk memelihara informasi agar selalu siap saat dibutuhkan.
- f. Jaringan Komunikasi (*Network*) merupakan pemanfaatan media elektronik untuk memindahkan informasi maupun data dari satu lokasi ke lokasi lain maupun beberapa lokasi yang berbeda.

Tabel 2.1
Indikator Sistem Informasi Akuntansi

No	Komponen	Sub Komponen	Jenis
1	Hardware	a. Bagian input b. Bagian pengolah/prosesor dan memori c. Bagian komunikasi	Phisik
2	Software	a. Sistem operasi b. Software aplikasi siklus penerimaan c. Software aplikasi siklus pengeluaran d. Software aplikasi siklus produksi e. Penerimaan dan pengeluaran kas f. Software aplikasi laporan keuangan	Non Phisik
3	Brainware	a. Manajer sistem informasi b. Analis sistem informasi c. Ahli komunikasi d. Administrator database e. Programmer f. Operator	Phisik
4	Prosedur	a. Rangkaian aktivitas/transaksi dalam : <ul style="list-style-type: none"> • Siklus penerimaan • Siklus penggajian • Siklus pengeluaran • Penerimaan dan pengeluaran kas • Siklus pembuatan laporan keuangan 	Non Phisik
5	Database	a. Eksternal data keuangan b. Konseptual data keuangan c. Internal data keuangan	Non Phisik
6	Jaringan Komunikasi	a. Server b. Terminal c. Network card d. Switching hub e. Saluran komunikasi	Phisik

Sumber: Azhar Susanto, *Sistem Informasi Akuntansi Memahami Konsep Secara Terstruktur*, 2017

4. Langkah-Langkah Dalam Penyusunan Dan Pengembangan Sistem Informasi Akuntansi

Adapun langkah-langkah dalam penyusunan dan pengembangan sistem informasi akuntansi (*system life cycle*) adalah terdiri dari:

a. Analisis sistem yang ada

Dalam analisis sistem informasi akuntansi yang ada dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan dari sistem yang telah ada, atau penelitian pendahuluan (*survey*) ini dimaksudkan untuk:

- 1) Mengetahui ruang lingkup/luasnya pekerjaan penyusunan sistem informasi akuntansi yang baru.
- 2) Merencanakan waktu penyusunan sistem informasi akuntansi yang baru.
- 3) Menentukan jumlah biaya atau *fee* yang akan diminta sehubungan dengan pekerjaan penyusunan sistem akuntansi yang baru apabila penyusunan sistem dilakukan oleh pihak luar.

Kemudian diadakan penelitian lengkap yang meliputi:

- 1) Struktur organisasi dan tugas dari masing-masing bagian yang ada dalam struktur organisasi.
 - 2) Klasifikasi rekening yang digunakan oleh perusahaan beserta kodenya baik buku besar maupun buku pembantu.
 - 3) Jurnal, buku besar dan buku pembantu dan laporan yang digunakan oleh perusahaan termasuk metode pencatatannya.
 - 4) Prosedur yang digunakan oleh perusahaan dari subsistem-subsistem yang
- ada.

- 5) Formulir yang digunakan beserta contohnya, baik dari bentuk bukti transaksi, jurnal, buku besar, laporan. Dan laporan tersebut diserahkan kepada siapa dan gunanya bagi yang menerima laporan.
 - 6) Sistem pengawasan/pengendalian intern yang sudah ada.
 - 7) Flowchart.
- b. **Merencanakan sistem informasi akuntansi yang baru (*system design*).**

Yaitu kegiatan menyusun sistem informasi akuntansi yang baru atau kegiatan merubah sistem yang lama untuk diperbaiki supaya menjadi efisien dan efektif. Ada 2 pendekatan dalam merencanakan suatu sistem yang baru yaitu: *Top-down approach* dan *bottom-up approach*,

- 1) *Top-down approach* adalah pekerjaan menyusun sistem yang dimulai dari identifikasi informasi yang diperlukan, klasifikasi rekening dan kode beserta bentuk buku besarnya, perencanaan jurnal, dan perencanaan bukti transaksi dan prosedur dan struktur organisasi dan job diskripsi.
- 2) Sedangkan *bottom up approach* adalah penyusunan sistem yang dimulai dari perencanaan prosedur, struktur organisasi dan job diskripsi, bukti transaksi, perencanaan jurnal, perencanaan buku besar dan pembantu beserta kodenya, terakhir perencanaan laporan yang diinginkan.

c. Penerapan sistem informasi akuntansi yang baru (*Implementation*)

Yaitu penerapan sistem akuntansi yang baru untuk menggantikan sistem akuntansi yang lama. Sebaiknya sistem akuntansi yang baru diterapkan pada awal periode akuntansi untuk mengurangi beban pekerjaan yang timbul dari sistem akuntansi yang baru.

d. Pengawasan sistem yang baru (*follow-up*)

Yaitu kegiatan mengawasi pelaksanaan sistem akuntansi yang baru untuk mengetahui kelamahan-kelemahan sistem akuntansi baru dan memperbaikinya.

5. Tujuan Umum Pengembangan Sistem Akuntansi

Menurut Mulyadi (2010: 19) tujuan pengembangan SIA adalah

- a. Untuk menyediakan informasi bagi pengelolaan kegiatan usaha baru.
- b. Untuk memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada baik mengenai mutu, ketepatan penyajian, maupun struktur informasinya.
- c. Untuk memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan intern, yaitu untuk memperbaiki tingkat keandalan informasi akuntansi dan untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggungjawaban dan perlindungan kekayaan perusahaan.
- d. Untuk mengurangi biaya klerikal dalam penyelenggaraan catatan akuntansi.

Sedangkan menurut Setiawati (2010:5) adalah:

- a. Mengamankan harta/kekayaan perusahaan.
- b. Menghasilkan beragam informasi untuk pengambilan keputusan.

- c. Menghasilkan informasi untuk pihak eksternal.
- d. Menghasilkan informasi untuk penilaian kinerja karyawan atau divisi.

B. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

1. Pengertian Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Husein Umar efektivitas adalah kemampuan dalam menentukan keberhasilan. Seorang manajer bisa dikatakan efektif apabila bisa memilih pekerjaan yang efektif, tepat guna dalam memilih pekerjaan untuk kedepannya.²² Efektivitas sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan suatu target yang telah ditentukan.²³

Menurut Waryanano efektivitas berarti yakin akan potensi diri dalam menguasai dan mengendalikan diri untuk menghadapi berbagai tantangan maupun hambatan yang akan terjadi maupun yang sudah terjadi. Bisa dikatakan efektif apabila bisa memanfaatkan potensi diri mereka secara maksimal, sehingga bisa memberikan manfaat dan bisa mencapai hasil yang diinginkan secara maksimal untuk menuju kesuksesan. Efektivitas diri bisa muncul dari energi kekuatan pikiran dalam diri sendiri dan akan terus berkembang apabila semakin banyak pemahaman seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya. Sehingga semakin baik rasa efektivitas dalam diri seseorang.

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh dapat tercapai.²⁴ Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi

²² Husein Umar, *Business*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), hlm. 73

²³ Husein Umar, *Strategic Management in Action*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), hlm. 334

²⁴ Sedarmayanti, *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi*, (Bandung: Refika Aditama, 2014). Hlm. 249.

keefektifitasan suatu sistem informasi akuntansi yaitu menghasilkan informasi yang berkualitas dan output harus berkaitan dengan sistem. Efektivitas bisa diukur melalui kemudahan pengguna sistem dalam mengolah data ataupun keakuratan data yang dihasilkan oleh sistem.

Menurut Kadek Chendi dan Yaniartha suatu sistem bisa dikatakan efektif apabila dapat memberikan nilai tambah bagi instansi tersebut. Dan juga bisa memberikan pengaruh positif bagi penggunanya. Seiring berjalannya waktu sistem perlu dianalisis lagi, apakah sistem tersebut masih layak dipakai lagi atau perlu diperbaharui guna mendapatkan kualitas yang lebih baik.²⁵

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas system informasi akuntansi merupakan pencapaian keberhasilan dari sistem informasi akuntansi sehingga menghasilkan informasi yang akurat, tepat waktu dan relevan.

2. Faktor-faktor Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat keefektifitasan SIA, diantaranya yaitu: kecakapan setiap individu dalam mengoperasikan sistem, keterlibatan pihak pemakai dalam hal pengembangan sistem, besarnya organisasi, dukungan dari atasan, adanya komite pengendalian SIA lokasi departemen sistem. Selain itu juga diperlukannya program pelatihan dan pendidikan untuk mengembangkan sistem yang sudah

²⁵ Kadek Chendi Antasari dan Pt D'yan Yaniartha, *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi pada Kinerja Individual dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi*, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol. 10 No.2, 2015, hlm. 357-358

ada.²⁶ Selain beberapa faktor diatas efektivitas SIA juga dapat dilihat sejauh mana target yang telah dicapai, kemudahan pemakai dalam mengakses data, karena keefektivitasan penggunaan SIA bergantung pada si pemakai agar bisa digunakan untuk berbagai kebutuhan perusahaan dan data yang dihasilkan harus berkualitas.

Penggunaan SIA berbasis komputer pada rumah sakit juga diperlukan. Yaitu sebagai penyedia informasi dan membantu pengambilan keputusan SIA yang digunakan dalam Rumah Sakit. Agar memperoleh informasi yang tepat dan cepatsesuai dengan prosedur administrasi yang ada.

3. Indikator Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Azhar Susanto dimensi dan indikator efektivitas sistem informasi akuntansi yaitu:²⁷

a. Kinerja

Sistem harus dapat menyediakan *throughput* dan waktu respon yang cukup.

b. Informasi

Sistem harus dapat menyediakan informasi terformat yang tepat waktu, saling terkait, akurat, dan berguna bagi pengguna akhir dan manajer.

²⁶ I Kadek Agastia Maha Putra dan I Made Pande Dwiana Putra, *Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan, Keahlian Pengguna, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan*, hlm. 1523-1524

²⁷ Azhar Susanto, *Sistem Informasi Akuntansi Memahami Konsep Secara Terstruktur*....Hlm. 322

c. Ekonomis

Sistem harus dapat menawarkan tingkat dan kapasitas pelayanan yang memadai untuk mengurangi biaya atau meningkatkan keuntungan bisnis.

d. Kontrol

Sistem yang ada harus dapat menawarkan kontrol yang memadai untuk mengatasi penipuan dan penggelapan dan untuk menjamin keakuratan dan keamanan data dan informasi.

e. Efisiensi

Sistem harus menggunakan secara maksimum sumber yang tersedia termasuk orang, waktu, aliran form, meminimalkan penundaan proses, dan sebagainya.

f. Pelayanan

Sistem dapat menyediakan layanan yang diinginkan dan andal pada siapa saja yang menginginkannya. Sistem juga harus fleksibel dan dapat dikembangkan.

C. Tingkat Keahlian

1. Pengertian Tingkat Keahlian

Tingkat keahlian adalah tingkat kemampuan yang dimiliki oleh seseorang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan digunakan untuk mengatasi tugas-tugas yang bersifat teknis maupun non teknis. Keahlian pribadi seseorang bisa ditunjukkan melalui ketrampilan yang dimilikinya dan menjadi pembelajar sepanjang hayat sehingga mewujudkan keahlian yang secara spesifik bisa dinikmati.

Menurut Wicaksono keahlian merupakan suatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal.²⁸

Seseorang dikatakan mempunyai keahlian penggunaan SIA jika memiliki kemampuan dan wawasan yang luas/pengetahuan yang lebih dalam mengoperasikan suatu sistem informasi akuntansi dan bisa menghasilkan output sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Selain itu tingkat keahlian pemakai sistem dapat dilihat dari mudahnya *user* dalam mengendalikan sistem seperti mengelompokkan, mengakses dan mengklasifikasi data. Semakin canggih teknologi yang digunakan otomatis diperlukan keahlian yang semakin tinggi dari *user*. Karena jika si pemakai tidak ahli, sebegus apapun sistem tersebut jika pemakai tidak ahli maka tidak akan menghasilkan informasi yang berkualitas. Hasil output yang dihasilkan suatu sistem dikatakan tidak berkualitas apabila terdapat beberapa kesalahan, keterlambatan laporan keuangan dan adanya kecurangan.²⁹

Dengan adanya SIA pada rumah sakit akan memudahkan karyawan untuk memberikan pelayanan kepada pasien rumah sakit. Selain adanya pelayanan untuk kesehatan, di rumah sakit juga adanya proses keuangan. Dengan adanya kemampuan teknologi mengenai SIA dalam rumah sakit

²⁸ Eka Suryaningsih Wardani, *Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangkit Muara Tawar*, Jurnal Manajemen 2009 Universitas Gunadarma. Hlm. 3

²⁹ I Kadek Agastia Maha Putra dan I Made Pande Dwiana Putra, *Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan, Keahlian Pengguna, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan*, Hlm. 1524-1525

akan meningkatkan kualitas karyawan dalam mengoperasikan sebuah sistem akuntansi. Jika *user* mempunyai kemampuan dalam mengolah data pada sistem yang ada maka penggunaan SIA sudah maksimal.

2. Indikator dan Aspek-aspek Tingkat Keahlian

Menurut Robbins dan Judges indikator-indikator tingkat keahlian pemakai sistem sebagai berikut:³⁰

- a. *Knowledge* (Pengetahuan) merupakan fakta atau kebenaran dalam pekerjaan yang harus diterapkan dan harus diketahui. *Knowledge* sebagai pemakai sistem dapat dilihat dari:
 - 1) Memiliki pengetahuan tentang sistem informasi akuntansi.
 - 2) Memahami tugas dan pekerjaannya sebagai pemakai sistem informasi akuntansi.
- b. *Ability* (Kemampuan) merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir maupun hasil praktek. Penentu kemampuan pemakai sistem informasi akuntansi dapat dilihat dari:
 - 1) Kemampuan dalam mengoperasikan sistem informasi akuntansi yang tersedia.
 - 2) Kemampuan dalam mengekspresikan kebutuhan informasi.
 - 3) Kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
 - 4) Kemampuan dalam menelaraskan antara tugas dan pekerjaan.
- c. *Skill* (Keahlian) merupakan kemampuan seseorang dalam mengekspresikan suatu tugas dengan mudah dan cermat dan juga

³⁰ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 12*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008). Hlm. 45-46

memerlukan kemampuan dasar. Penentu keahlian pada pemakai sistem informasi akuntansi yaitu:

- 1) Keahlian dalam pekerjaan menjadi tanggung jawab.
- 2) Keahlian dalam mengekspresikan kebutuhan-kebutuhannya dalam pekerjaan.

Keahlian merupakan kombinasi antara pengetahuan, pelatihan dan pengalaman seseorang dalam bidang tertentu yang ditekuninya. Ketiga hal tersebut merupakan aspek-aspek penentu keahlian pemakai sistem, diantaranya:³¹

- a. Pendidikan, dalam hal keahlian penggunaan teknologi sistem informasi diperoleh melalui jalur pendidikan, baik pendidikan formal maupun non formal. Karena tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang akan mempengaruhi pola pikir orang tersebut. mulai dari bermasyarakat, cara berkomunikasi, menyelesaikan suatu masalah sampai cara memanfaatkan teknologi yang ada.
- b. Pelatihan, dalam hal pengukuran tingkat keahlian seorang pemakai sistem memerlukan pelatihan agar dapat mengaplikasikan sistem dengan tepat dan cepat sehingga menghasilkan informasi akuntansi yang berkualitas.
- c. Pengalaman, dalam penentuan tingkat keahlian pengalaman seorang pemakai sistem menjadi hal yang penting. Karena hal ini menjadikan pemakai sistem lebih terampil dalam mengoperasikan sistem dan juga pemahaman mengenai sistem juga lebih dalam.

³¹ Kenneth C. Laudon dan Jane P. Laudon, *Sistem Informasi Manajemen Mengelola Perusahaan Digital*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008). Hlm. 55

D. Dukungan Organisasi

1. Pengertian Dukungan Organisasi

Organisasi merupakan suatu alat untuk pencapaian tujuan dari berbagai pihak yang berada diluar organisasi tersebut, dan sebagai alat untuk pencapaian tujuan. Maka dari itu organisasi harus dibuat secara rasional dengan maksud agar bisa beroperasi berdasarkan ketentuan formal dan perhitungannya efisien. Atau juga bisa diartikan bahwa organisasi yang sebenarnya merupakan kumpulan manusia yang diintegrasikan dalam suatu lingkup kerja sama untuk menjamin tercapainya tujuan yang telah ditentukan.³²

Berdasarkan teori dukungan organisasi, perkembangan dukungan organisasi dipicu oleh kecenderungan karyawan dalam menetapkan karakteristik organisasi menyerupai manusia. Dukungan organisasi yang dirasakan memiliki makna sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kerja keras para karyawan dan peduli akan kesejahteraan mereka (misalnya saja seorang karyawan yakin bahwa organisasinya akan mengakomodasi jika dia masalah ataupun akan memaafkan jika memiliki kesalahan).³³

Menurut Rhoades dan Eisenberger persepsi terhadap dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan

³² Sedarmayanti, *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi*,.... Hlm. 23-24

³³ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*,.... Hlm. 96

dalam identitas diri mereka dan kemudian mengemban persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut.³⁴

Istilah dukungan organisasi menunjukkan bagaimana para pekerja dikelompokkan dalam unit-unit formal maupun informal agar misi dan sasaran tercapai, bagaimana tanggung jawab tugas dan jabatan, proses kompensasi, manajemen kinerja individu/pegawai, penghargaan, komunikasi, rekrutmen dan perencanaan berhasil dikelola. Organisasi mendesain sistem kerja untuk menyeragamkan unsur-unsur yang memungkinkan dan mendorong para pekerja dan memberikan kontribusi secara efektif dan mengeluarkan kemampuan terbaiknya.³⁵

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi merupakan penilaian karyawan mengenai sejauh mana organisasi mengapresiasi hasil kerja yang dilakukan untuk mensejahterakan mereka.

2. Indikator Dukungan Organisasi

Indikator dukungan organisasi menurut Eisenberger *et al.* adalah sebagai berikut:

- a. Penghargaan; perusahaan memberikan penghargaan/*reward* atas pencapaian kerja karyawan.
- b. Pengembangan; perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan promosi untuk karyawan.

³⁴ Endah Mujiasih, *Hubungan antara Perspepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational support) dengan Keterkaitan Karyawan (Employee Engagement)*, Jurnal Psikologi Undip, Vol.14 No. 1 April 2015, Universitas Diponegoro. Hlm. 45.

³⁵ Nevizond Chatab, *Diagnostic Management*, (Jakarta: Serambi Ilmu Semesta, 2007). Hlm.

- c. Kondisi kerja; mengenai lingkungan tempat bekerja secara fisik maupun non-fisik.
- d. Kesejahteraan karyawan; perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup karyawan.

Terdapat tiga kategori utama yang dipersepsikan oleh karyawan yang memiliki hubungan dengan persepsi dukungan organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Keadilan, yang dimaksudkan yaitu bagaimana cara yang digunakan untuk menentukan pendistribusian sumber daya diantara karyawan.
- b. Dukungan atasan yang dimaksudkan yaitu sejauh mana para atasan dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian atasan terhadap karyawan sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi/perusahaan.
- c. Penghargaan organisai dan kondisi pekerjaan. Untuk penghargaan dan kondisi pekerjaan terdapat berbagai bentuk diataranya gaji, pengakuan dan promosi, keamanan dalam bekerja, kemandirian, peran stressor, dan pelatihan.³⁶

Dalam dukungan organisasi terdapat beberapa indikator diantaranya persepsi pegawai terhadap organisasi dalam memberikan dorongan, persepsi pegawai terhadap penghargaan atas kontribusi pegawai dan persepsi pegawai terhadap apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.³⁷

³⁶ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, Hlm. 97-100

³⁷ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2018). Hlm. 85

Dengan adanya dukungan organisasi ini karyawan merasakan dukungan yang sesuai dengan norma, keinginan dan harapan dari karyawan akan memunculkan sebuah komitmen pada karyawan untuk bisa memenuhi kewajibannya terhadap organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasi bergitu saja karena karyawan sudah memiliki ikatan emosional pada organisasi, maka dari itu kinerja karyawan menjadi meningkat.

E. Kinerja Individual Karyawan

1. Pengertian Kinerja Individual Karyawan

Menurut Gibson dalam Jagiyanto kinerja merupakan *feedback* dari pekerjaan agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Tujuannya adalah bisa menghasilkan keefektivitasan dalam bekerja, menghasilkan kualitas kerja yang baik dan juga efisiensi waktu.³⁸

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan yang dimaksud adalah pelaksanaan hasil kerja atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan seseorang terdiri dari faktor intern dan ekstern. Faktor internnya berupa kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternnya yaitu berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan,

³⁸ Jagiyanto, *Analisis dan Desain, Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*, (Yogyakarta: Andi, 2005), hlm. 78

pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.³⁹

Menurut Mathis dan Jackson dalam Hussein Fattah ada tiga faktor terdapat tiga hal yang mempengaruhi kinerja individual yaitu: tingkat keahlian seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, usaha yang dikeluarkan dan dukungan dari organisasi tersebut. Apabila kemampuan, usaha dan dukungan organisasi tinggi, maka kinerja individual juga semakin tinggi. Karyawan yang tidak mempunyai kompetensi dan kontribusi dalam pekerjaannya maka kinerjanya pun juga akan rendah.⁴⁰

2. Indikator Kinerja Individual Karyawan

Kualitas kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja dari suatu perusahaan. Ukuran-ukuran yang digunakan untuk menentukan kinerja karyawan menurut Bernadin dan Russell adalah sebagai berikut:

- a. *Quantity of work* merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality of work* merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job Knowledge* merupakan luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.
- d. *Creativeness* merupakan keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation* merupakan kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

³⁹ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012). Hlm. 121-122

⁴⁰ Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*,....hlm. 23

- f. *Dependability* merupakan kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Initiative* merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggungjawabnya.
- h. *Personal qualities* merupakan kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.⁴¹

Kinerja pegawai yaitu prestasi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Adapun pengukuran kinerja pegawai yaitu:

- a. Hasil kerja, dengan indikator: pencapaian hasil kerja (kualitas dan kuantitas), dan efektif dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Perilaku kerja, indikatornya berupa: disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian.
- c. Sifat pribadi, indikatornya berupa: kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.⁴²

Menurut Srimulyo dalam Maria ada dua indikator yang mempengaruhi kinerja individual yaitu:

- a. Kemampuan

Terdapat dua indikasi yang mempengaruhi kemampuan yaitu pengetahuan dalam hal pendidikan, pengalaman, minat dan latihan dan ketrampilan dalam hal kecakapan dan kepribadian seseorang.

⁴¹ Koeswinarno, *Efektivitas Metode Pengawasan Fungsional bagi Peningkatan Kinerja Aparatur Kementrian Agama*, (Jakarta: Badan Litbang dan Diklat, Kementerian Agama RI, 2013). Hlm. 7-8

⁴² Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai....*, hlm. 25-26

b. Motivasi

Dalam faktor motivasi juga terdapat dua indikasi yaitu dalam kondisi sosial contohnya lingkup keluarga beserta tempat tinggal, fisiologis dan egosentris seseorang.

Terdapat dua bagian dalam kinerja SIA yaitu, yang pertama dari sisi kepuasan pemakai sistem dan *user*. Kepuasan pemakai sistem maksudnya terpenuhinya kebutuhan pemakai dalam menghasilkan informasi dan hasil yang diperoleh dari sistem tersebut. Sedangkan pemakai sistem disini yaitu serangkaian aktivitas yang dikerjakan pihak pemakai sistem dalam melakukan pengembangan sistem.⁴³

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja SIA yaitu: adanya keterlibatan dan keahlian user dalam pengembangan SIA yang sudah ada, besaran organisasi, adanya dukungan dari manajemen atas dan juga dukungan dari dewan pengarah, dan lokasi departemen.⁴⁴

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian-penelitian yang terdahulu pernah dilakukan digunakan untuk penyempurnaan pemikiran, dan ditandai dengan adanya masalah-masalah baru dalam dunia pendidikan. Hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan perbandingan, referensi, penguat dan acuan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu:

⁴³ Akhmad Saebani, *Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Studi pada Rumah sakit di Jakarta)*, Proceedings ISSN 2252-3936, Juli 2017, hlm. 8

⁴⁴ *Ibid.*..., hlm. 9

Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Dwiana Putra⁴⁵ dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh efektivitas penggunaan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepercayaan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh keahlian pengguna terhadap kinerja karyawan, dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan wawancara. Dan analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara efektivitas penggunaan, kepercayaan, keahlian pengguna, dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel independen efektivitas dan keahlian, serta menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaannya peneliti tidak menggunakan variabel independen kepercayaan pengguna dan kualitas SIA.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Suardikha⁴⁶ dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh tingkat efektivitas SIA, keahlian pemakai komputer, dan kenyamanan fisik terhadap kinerja karyawan dan pengaruh keahlian pemakai komputer dan kenyamanan fisik dalam meningkatkan efektivitas SIA terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif, sumber data

⁴⁵ I Kadek Agastia Maha Putra dan I Made Pande Dwiana Putra, *Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan, Keahlian Pengguna, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan*, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol. 17 No. 2, November 2016.

⁴⁶ Gede Aditya Puja Pratama dan I Made Sadha Suardikha, *Keahlian Pemakai Komputer dan Kenyamanan Fisik dan Tingkat Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan*, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.5 No.2, 2013.

yang digunakan yaitu kuesioner, wawancara dan observasi dan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh positif antara keahlian pemakai komputer, kenyamanan fisik dan tingkat efektivitas SIA terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini yaitu pada variabel independen sama menggunakan keahlian dan efektivitas dan pada variabel dependen menggunakan kinerja karyawan. Perbedaannya peneliti tidak menggunakan variabel independen kenyamanan fisik.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Widayati⁴⁷ dengan tujuan penelitian untuk mengetahui tingkat efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, kepercayaan terhadap sistem informasi akuntansi dan keahlian pemakai sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *non probability sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan tingkat efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individu dan kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel dependennya menggunakan kinerja karyawan pada sistem informasi akuntansi. Perbedaannya peneliti tidak menggunakan variabel independen kepercayaan pemakai.

Penelitian yang dilakukan oleh Arsiningsih dan Darmawan⁴⁸ dengan tujuan penelitian untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh penggunaan

⁴⁷ Nur Widiyati, *Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Terhadap Sistem Informasi Akuntansi Dan Keahlin Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu*, Universitas PGRI Yogyakarta. Hlm. 6-7

⁴⁸ Ni Luh Putu Febri Arsiningsih dan I Putu Gede Diatmika, *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyuawan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng dan Bangli*, E-Jurnal S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 3 No. 1 tahun 2015.

teknologi informasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh efektivitas SIA terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui kepercayaan atas SIA terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui sistem pengendalian intern terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif, menggunakan teknik pengumpulan data yang berupa kuesioner dan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara penggunaan teknologi informasi, efektivitas SIA, kepercayaan atas SIA dan sistem pengendalian intern terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini yaitu pada variabel independennya menggunakan efektivitas SIA dan variabel dependennya menggunakan kinerja karyawan. Perbedaannya peneliti tidak menggunakan variabel independen penggunaan teknologi informasi, kepercayaan atas SIA dan sistem pengendalian intern.

Penelitian yang dilakukan oleh Antasari dan Yuniartha⁴⁹ dengan tujuan penelitian untuk mengetahui hasil uji pengaruh efektivitas SIA dan penggunaan teknologi informasi pada kinerja individual dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemoderasi. Metode pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual sedangkan kepuasan kerja tidak memoderasi adanya pengaruh efektivitas SIA dan penggunaan teknologi

⁴⁹ Kadek Chendi Antasari dan Pt D'yan Yuniartha s, *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi pada Kinerja Individual dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi*, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol. 10 No. 2 tahun 2015

informasi. Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel independennya menggunakan efektivitas SIA. Perbedaannya peneliti tidak menggunakan variabel penggunaan teknologi informasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Muawanah⁵⁰ dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, kepercayaan, kemampuan teknik pemakai dan kenyamanan fisik terhadap kinerja individual. Metode yang digunakan dalam penelitian ini antara lain yaitu teknik *purposive Sampling*, metode pengambilan data menggunakan observasi dan koesioner dan teknik analisis data menggunakan metode analisis data deskriptif dan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan pada kenyamanan fisik terhadap kinerja karyawan, sedangkan efektivitas dan kemampuan teknik pemakai SIA berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel independennya menggunakan efektivitas sistem informasi akuntansi dan variabel dependennya menggunakan kinerja karyawan. Perbedaannya penulis tidak menggunakan variabel independen kenyamanan fisik.

Penelitian yang dilakukan oleh Susmiati dan Sudarma⁵¹ dengan tujuan penelitian untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi persepsian terhadap kinerja karyawan. Metode

⁵⁰ Shofi Nur Muawanah, Kurniati Mutmainah dan Romadhon, *Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Terhadap Sistem Informasi Akuntansi, Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Dan Kenyamanan Fisik Terhadap Kinerja Individual*, Universitas Sains Al- Qur'an ISSN: 1907-426X, Vol.11 No. 2 Juli 2016. Hlm. 8-9

⁵¹ Susmiati dan Ketut Sudarma, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsian terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening*, *Management Analysis Journal*, Vol. 4 No. 1, Maret 2015.

pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu koesioner, metode pengumpulan datanya menggunakan analisis regresi berganda dan SPSS *for Window versi 16*. Hasil dari penelitian ini bahwa budaya organisasi dan dukungan organisasi mampu memediasi pengaruh kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel independennya menggunakan dukungan organisasi dan variabel dependennya menggunakan kinerja karyawan. Perbedaannya penulis tidak menggunakan variabel independen budaya organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Suardhikha⁵² dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh tingkat efektivitas sistem informasi akuntansi, keahlian pemakai komputer, dan kenyamanan fisik dalam meningkatkan pengaruh tingkat efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini antara lain yaitu teknik *Purposive Sampling*, metode pengambilan data menggunakan observasi dan koesioner dan teknik analisis data menggunakan metode analisis data deskriptif dan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan pada tingkat efektivitas sistem informasi akuntansi, keahlian pemakai komputer dan kenyamanan fisik terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel independennya menggunakan efektivitas sistem informasi akuntansi, tingkat keahlian dan variabel dependennya menggunakan kinerja karyawan. Perbedaannya penulis tidak menggunakan variabel independen kenyamanan fisik.

⁵² Gede Aditya Puja Pratama dan I Made Sadha Suardikha, *Keahlian Pemakai Komputer dan Tingkat Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan*, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol. 5 No. 2, 2013.

Penelitian yang dilakukan oleh Mardia Rahmi⁵³ dengan tujuan penelitian untuk mendapatkan bukti empiris mengenai penggunaan teknologi informasi dan keahlian pemakai terhadap kualitas informasi akuntansi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuisioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan pada penggunaan teknologi informasi dan keahlian pemakai terhadap kualitas informasi akuntansi. Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel independennya menggunakan keahlian pemakai. Perbedaannya penulis tidak menggunakan variabel independen penggunaan teknologi informasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Asiyatun⁵⁴ dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kesesuaian tugas teknologi, keahlian pengguna, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan yaitu *convenience sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan pada kesesuaian tugas terhadap kinerja karyawan dan keahlian pengguna dan pemanfaatan teknologi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel independennya menggunakan keahlian pengguna. Perbedaannya penulis tidak menggunakan variabel independen kesesuaian tugas dan pemanfaatan teknologi.

⁵³ Mardia Rahmi, *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Keahlian Pemakai Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Kota Padang)*, Artikel Ilmiah Universitas Negeri Padang, 2013.

⁵⁴ Asiyatun, *Pengaruh Kesesuaian Tugas Teknologi, Keahlian Pengguna, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan BPD Jawa Tengah Kantor Cabang Surakarta*, Jurnal Akuntansi Universitas Surakarta, Juli 2012.

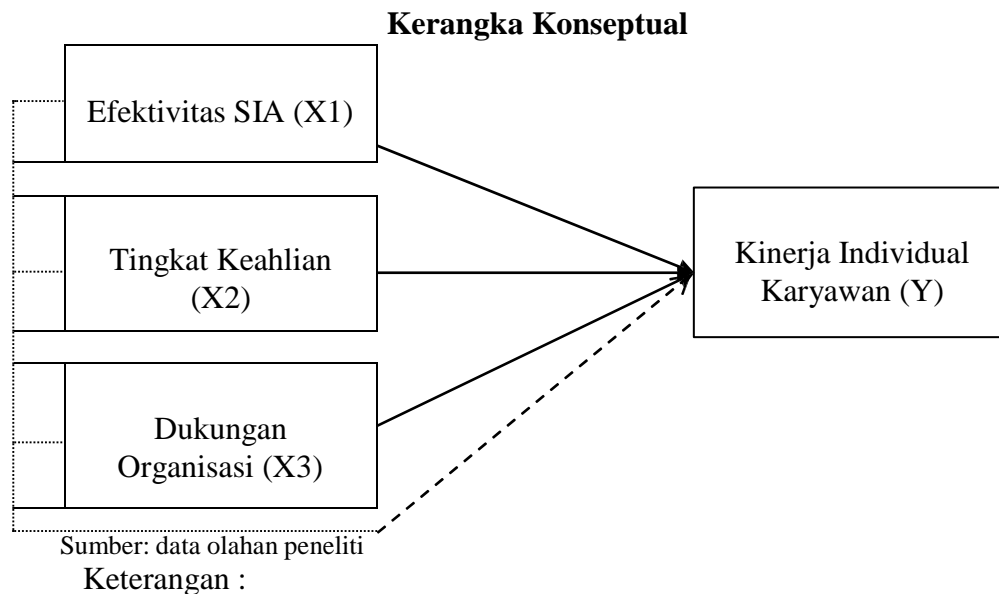
Penelitian yang dilakukan oleh Widianti, Hendra dan Wijayanti⁵⁵ dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas sistem informasi akuntansi, kesesuaian tugas dan keahlian pemakai terhadap kinerja karyawan di PT Nasmaco Abadi Motor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel independennya menggunakan efektivitas sistem informasi akuntansi, keahlian pemakai dan variabel dependennya menggunakan kinerja karyawan. Perbedaannya peneliti tidak menggunakan variabel independen kesesuaian tugas.

G. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah model konseptual mengenai hubungan teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Perlu adanya kerangka konseptual apabila dalam suatu penelitian memiliki dua variabel atau lebih. Oleh karena itu dalam penyusunan hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan ataupun komparasi perlu adanya kerangka konseptual.

⁵⁵ Chrisputri Widianti, Kartika Hendra Ts, dan Anita Wijayanti, *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas dan Keahlian Pemakai Terhadap Kinerja karyawan di PT. Nasmoco Abadi Motor*, Seminar Nasional dan Call for Paper, Manajemen Akuntansi dan Perbankan 2018.

Gambar 2.1



—————> Hubungan variabel X dengan variabel Y secara parsial

-----> Hubungan variabel X dengan variabel Y secara simultan

Kerangka konseptual diatas didasarkan dengan adanya kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan, diantaranya :

Efektifitas SIA (X1) terhadap Kinerja Individual karyawan (Y) didadasi oleh teori Husein Umar dan kajian penelitian terdahulu.

Tingkat Keahlian (X2) terhadap Kinerja Individual karyawan (Y) didasari oleh teori Wicaksono Rhoades & Eisenberger dan kajian penelitian terdahulu.

Dukungan Organisasi (X3) terhadap Kinerja Individual karyawan (Y) didasari oleh teori Rhoades & Eisenberger dan kajian penelitian terdahulu.

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk

kalimat pertanyaan. Hipotesis juga bisa dinyatakan sebagai jawaban yang teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum merupakan jawaban yang empirik. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tinjauan pustaka diatas, maka menghasilkan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

1. H₁: Efektivitas SIA mempunyai pengaruh terhadap kinerja individual karyawan.
2. H₂: Tingkat Keahlian mempunyai pengaruh terhadap kinerja individual karyawan.
3. H₃: Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja individual karyawan.
4. H₄: Efektivitas SIA, Tingkat Keahlian dan Dukungan Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja individual karyawan.