

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Informasi mengenai kecanggihan teknologi informasi harus di ketahui oleh pihak perusahaan agar mendapatkan informasi yang cepat dan akurat. Dalam kemajuan teknologi yang sangat cepat seperti saat ini mengandalkan teknologi untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Penelitian terdahulu akan di jadikan penulis sebagai dasar acuan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Perkembangan Teknologi informasi, Budaya kerja dan Insentif pada Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi”.

Review penelitian terdahulu yang pertama yaitu mengenai pengaruh kecanggihan teknologi, partisipasi manajemen, dan pengetahuan manajer akuntansi pada efektivitas sistem informasi akuntansi. Penelitian yang dilakukan (2014) pada hotel berbintang di Kabupaten Bandung. Metode dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dalam mengambil sampel dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Keberhasilan sistem informasi akuntansi adalah menghasilkan informasi secara tepat waktu, akurat dan dapat di pertanggungjawabkan dengan menggunakan kecanggihan teknologi. Dan penguasaan teori sistem informasi akuntansi yang baik oleh manajer akuntansi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen dan pengetahuan manajer yang baik akan dapat meningkatkan efektivitas pada sistem informasi akuntansi. Hotel yang telah menerapkan kecanggihan teknologi dapat meningkatkan kinerjanya. Dan partisipasi manajemen dan pengetahuan manajer yang baik dalam penguasaan di bidang sistem informasi akuntansi. Penelitian selanjutnya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten jember. Penelitian ini dilakukan Risky et al., (2019). Metode penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman, mampu membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini sama seperti penelitian sebelumnya lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi kerja berpengaruh dalam kinerja karyawan. Review penelitian terdahulu selanjutnya pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan oleh Marianus Subianto (2016) pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dalam menganalisis menggunakan regresi linier berganda, sedangkan pengambilan sampel penulis menggunakan secara sensus atau keseluruhan populasi. Dan dalam menganalisa data yang digunakan adalah multiregresi. Hasil penelitian ini menjelaskan gaji dan insentif sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebagai perusahaan sebaiknya memperhatikan insentif kepada karyawan. Agar karyawan mendapatkan insentif yang cukup dan hal tersebut membuat loyalitas karyawan kepada perusahaan meningkat. Berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian selanjutnya yang dilakukan Rahmila et al.,(2012). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Metode penarikan sampel dilakukan melalui sampel jenuh (sensus), pengumpulan data dilakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam menganalisa menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stres kerja sama-sama ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh kepemimpinan sangat dominan, dalam hal ini hubungan pimpinan kepada karyawan hendaknya terjalin dengan baik, sehingga meningkatkan semangat dan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi lebih baik.

Review penelitian terdahulu selanjutnya dilakukan oleh Geby et al., (2020) pada beberapa kantor akuntan publik yang berlokasi di Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mendistribusikan kuesioner untuk manufaktur perusahaan yang menerapkan six sigma. Setelah kuesioner disebar, dilakukan uji validitas dan. Secara empiris hasil penelitian menunjukkan bahwa

keseluruhan item pernyataan valid dan reliabel. Selanjutnya pengolahan data dilakukan dengan metode regresi linier berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi manajemen berpengaruh terhadap realisasi kinerja karyawan. karena semakin baik prosedur yang di laksanakan partisipasi manajemen akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan semakin baik pemahaman sistem informasi akuntansi, maka akan baik pula hasil kinerja karyawan. Review penelitian terdahulu selanjutnya pengaruh komitmen organisasi dan pengetahuan manajer terhadap keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi (studi kasus pada kantor distrik dan kampung-kampung di Distrik Semangga Kabupaten Merauke). Penelitian ini dilakukan oleh Mohamad ilham et al., (2018). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Hasil penelitian ini menjelaskan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan sistem informasi akuntansi dan pengetahuan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan sistem informasi akuntansi. Review penelitian selanjutnya the six sigma approach for the development of accounting information system performance. Penelitian ini dilakukan oleh Hendra et al., (2017). Metode yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi keunggulan dan perannya dalam meningkatkan kinerja sistem informasi akuntansi. Dukungan dan komitmen atas manajemen, budaya organisasi, fokus pelanggan (pengguna sistem) dan pelatihan cukup berpengaruh. Dan kriteria atas dukungan dan komitmen dari manajemen puncak tidak terbukti berpengaruh terhadap perkembangan akuntansi kinerja sistem informasi. Untuk review penelitian selanjutnya, Penelitian ini dilakukan oleh Meirayani et al., (2019). Metode penelitian ini menggunakan analisis faktor konfirmatori. Hasil penelitian ini menyikapi peran paling penting dari ketidakpastian lingkungan dalam mempengaruhi masalah kritis sistem informasi perusahaan hal ini membuat bahwa organisasi harus mempertimbangkan ketidakpastian sistem informasi

perusahaan. Dan menyarankan manajer dan ahli TI untuk menilai dengan cermat kemungkinan risiko eksternal dengan pendekatan diversifikasi ketergantungan organisasi pada opsi terbatas. Perlunya menjaga kualitas teknologi informasi dengan memastikan infrastruktur yang canggih dan tenaga kerja terampil.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Teknologi Informasi

A. Pengertian Teknologi Informasi

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu penyebab utama terjadinya era globalisasi yang datangnya lebih cepat dari dugaan semua pihak adalah karena perkembangan pesat teknologi informasi. Implementasi internet, electronic commerce, electronic data interchange, virtual office, dan lain sebagainya telah menerobos batas-batas antar fisik antar negara. Penggabungan antara teknologi komputer dengan telekomunikasi telah menghasilkan suatu revolusi di bidang sistem informasi. Data atau informasi yang pada jaman dahulu harus memakan waktu berhari-hari untuk diolah sebelum dikirimkan ke sisi lain dunia, saat ini dapat dilakukan dalam hitungan detik. Secara garis besar, ada empat periode atau era perkembangan sistem informasi yang dimulai dari pertama kali diketemukannya komputer hingga saat ini.

Teknologi informasi yang berkembang sejalan dengan perkembangan globalisasi. Teknologi informasi banyak membawa perubahan pada individu maupun organisasi, dan sekarang teknologi informasi telah menjadi kebutuhan untuk membantu pekerjaan baik individu maupun organisasi. Menurut Tata Sutabri (2014:3) teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, mendapatkan, menyusun, menyimpan dan memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu yang digunakan untuk kepentingan individu, bisnis dan pemerintahan dan menerapkan informasi yang strategis untuk mengambil keputusan.

B. Tujuan dan Fungsi Teknologi Informasi

Menurut Sutarman (2012:18) mengatakan tujuan dari teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. Untuk memecahkan masalah
2. Untuk membuka kreativitas
3. Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan

Fungsi teknologi informasi adalah:

1. Mengolah (processing)

Mengolah atau memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi. Pemrosesan data juga dapat berupa konversi (pengubahan data ke bentuk lain).

2. Menghasilkan (generating)

Pengorganisasikan informasi ke bentuk yang bermanfaat. Seperti laporan dan grafik dan lain sebagainya.

3. Menyimpan (storage)

Merekam atau menyimpan data dan informasi suatu media yang digunakan untuk keperluan lainnya. Misalnya dalam bentuk hardisk dan flashdisk.

4. Transmisi (transmission)

Mengirim data dan informasi dari tempat ke tempat lain menggunakan jaringan komputer. Misalnya data pengiriman A di kirim ke pengguna lainnya.

C. Manfaat Teknologi Informasi

Menurut Ariesta (2013) menyatakan perilaku karyawan teknologi dalam tugasnya, pengukurannya berdasarkan frekuensi penggunaan dalam diversitas aplikasi yang dijalankan. Penggunaan teknologi komputer yang mengubah proses data akuntansi dari manual menjadi otomatis, dan hasil yang didapatkan akurat dan cepat.

2.2.2 Budaya kerja

A. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah hal dapat dilihat secara langsung maupun tidak langsung dari seseorang melalui pandangan perspektif nilai, mengetahui cara bekerja dengan baik, memiliki pola pikir dan perilaku setiap individu maupun kelompok dalam melakukan suatu pekerjaan Aldri (2014). Budaya kerja memiliki arti yang sangat dalam, karena dapat merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia dalam mencapai produktivitas kerja yang lebih baik dalam menghadapi tantangan masa depan. Budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Untuk mengukur budaya kerja, digunakan beberapa indikator (Aldri.2017) sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang dimaksud ialah kemampuan yang digunakan untuk mempengaruhi seseorang dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Penampilan

Penampilan yang dimaksud seperti pemilihan warna seragam, potongan rambut, dan bahasa tubuh aparatur. Sehingga dapat membangun citra yang positif dan baik dari pegawai dimata publik.

3. Kesadaran akan waktu

Kesadaran yang di maksud ialah seperti disiplin akan waktu dan tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Komunikasi

Interaksi yang terjadi antara satu orang pegawai atau lebih baik dalam bentuk bertutur kata, berbicara dan bereksperesi untuk menyampaikan informasi atau pesan agar tujuan organisasi tercapai.

5. Penghargaan dan pengakuan

Berkaitan dengan reward bagi dari aparatur yang mempunyai prestasi kerja seperti: Mendapatkan promosi jabatan dan kesempatan mengikuti pendidikan.

6. Nilai dan kepercayaan

Suatu keyakinan atau pedoman bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Nurhadijah (2017), indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin

Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku didalam maupun di luar perusahaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi mempunyai karakteristik melaksanakan tata tertib dengan baik, tugas dan tanggung jawab yang baik, disiplin waktu dan kehadiran, disiplin dalam berpakaian.

2. Keterbukaan

Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan dalam hal ini kemampuan untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan secara jujur dan besikap langsung.

3. Saling menghargai

Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. Indikator dari sikap saling menghargai antara lain: membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai haknya, menghormati pendapat orang lain, serta bersikap hormat kepada setiap karyawan.

4. Kerja sama

Kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran atau target perusahaan.

Beberapa indikator untuk mengukur kerja sama antara lain: tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam komunikasi, keterampilan mendengarkan yang baik, partisipasi semua anggota, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

2.2.3. Insentif

A. Pengertian Insentif

Menurut Mangkunegara (2007) Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pemberian insentif juga diharapkan dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Menurut Ajila dan A. Abiola (2004) ada tiga cara pemberian insentif sebagai berikut:

1. Berdasarkan waktu pemberian insentif, yaitu berupa uang yang dibayarkan perbulan kepada seorang pekerja.
2. Berdasarkan hasil pekerjaan yang diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang dibayarkan berdasarkan besar kecilnya pekerjaan.
3. Gabungan waktu dan hasil kerja yang di wujudkan dalam bentuk pembayaran yang berdasarkan besar dan kecilnya pekerjaan.

Jadi pemberian insentif kepada karyawan merupakan apresiasi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan harapan untuk kedepannya dapat bekerja lebih baik dan maksimal.

2.2.4. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

A. Pengertian Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Efektivitas sistem informasi akuntansi secara umum sebagai alat ukur tercapainya kesuksesan atas tujuan yang ditetapkan. Efektivitas merupakan sumber daya, sarana dan prasarana yang digunakan pada

jumlah yang telah ditentukan untuk menghasilkan barang atas jasa kegiatan yang dilaksanakan.

Kebutuhan informasi pengguna eksternal variasi. Publikasi laporan keuangan seperti neraca, laba rugi dan lainnya sebagainya membantu memenuhi kebutuhan informasi pihak eksternal seperti pemegang saham, investor, kreditor, dan pengguna eksternal lainnya. Mereka menggunakan laporan keuangan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan di masa lalu, memprediksi kinerja perusahaan di masa yang akan datang, dan untuk memahami kondisi suatu organisasi pada suatu masa.

Pengguna internal terdiri dari para manajer. Kebutuhan para manajer tergantung pada level mereka di dalam organisasi atau pada fungsi tertentu yang mereka jalankan. Sistem informasi akuntansi meringkas dan menyaring data yang berguna para pengambil keputusan. Pada pemrosesan data, sistem informasi akuntansi memengaruhi keputusan organisasi (Bodnar et al., 2006:14).

B. Tujuan dan Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Azhar Susanto (2013:8) tujuan sistem informasi akuntansi sebagai berikut:

1. Mendukung aktivitas perusahaan sehari-hari.
2. Mendukung proses pengambilan keputusan.
3. Membantu pengelolaan perusahaan dalam memenuhi tanggung jawabnya kepada pihak eksternal.
4. Mengumpulkan data transaksi ke dalam sistem informasi akuntansi.
5. Mengolah data transaksi.
6. Menyimpan data untuk tujuan dimasa mendatang.
7. Memberi pemakai atau pemberi keputusan (manajemen) informasi yang memang diperlukan.
8. Mengontrol semua proses yang terjadi.

Setiap organisasi yang menggunakan komputer untuk memproses data transaksi memiliki fungsi sistem informasi. Fungsi sistem

informasi bertanggung jawab atas pemerosesan data. Pemerosesan data merupakan aplikasi sistem informasi akuntansi yang paling mendasar disetiap organisasi. Fungsi sistem informasi dalam organisasi telah mengalami evolusi. Dulu, fungsi ini diawali dengan struktur organisasi yang sederhana, yang hanya melibatkan beberapa orang. Sekarang fungsi tersebut telah berkembang menjadi struktur yang kompleks yang melibatkan banyak spesialis.

Sistem respons cepat esensial demi terwujudnya total quality performace (TQP) dalam bisnis. TQP (sering disebut total quality management (TQM), merupakan satu filosofi bahwa setiap orang harus melakukan hal yang benar dengan cara yang benar sejak pertama kali. TQP menuntut produksi yang berkualitas tinggi, efisiensi operasional, dan perbaikan yang berkelanjutan. TQP menekankan pada kepuasan pelanggan sampai pada titik obsesi pelanggan. TQP merupakan satu strategi untuk bertahan dalam lingkungan persaingan dunia bisnis yang tinggi (Bodnar et al., 2006:20).

2.3. Hubungan antar Variabel Penelitian

2.3.1. Pengaruh Teknologi Informasi Dengan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Perusahaan yang memiliki teknologi informasi yang canggih dan terbaru akan memiliki kinerja yang baik dalam mengolah informasi yang didapatkan. Semakin cepat data yang diolah, akan menghasilkan output yang positif bagi perusahaan dalam produkivitas. Hal tersebut dapat membuat perusahaan lebih unggul dengan perusahaan lainnya dalam bersaing. Semakin canggih teknologi yang di miliki perusahaan, akan semakin cepat informasi yang didapatkan.

Husen et al dalam Kadek Indah Ratnaningsih dan I Gusti Ngurah Agung Suaryana (2014) menjelaskan bahwa kecanggihan teknologi mencerminkan keanekaragaman jumlah teknologi yang digunakan informasi ditandai oleh sifat portofolionya. Penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian Kadek Indah Ratnaningsih dan I Gusti Ngurah Agung Suaryana (2014) yang menyebutkan perkembangan teknologi

informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Berdasarkan uraian diatas dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang dapat di rumuskan adalah:

H₁: Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan pada efektivitas sistem informasi akuntansi.

2.3.2. Budaya Kerja Dengan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Perusahaan yang memiliki budaya kerja yang baik akan menjadi cerminan kepada masyarakat dalam penilaian baik atau tidaknya. Dalam budaya kerja yang efektif dan produktif di dukung oleh pola dan mekanisme kerja. Semakin efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas suatu perusahaan, semakin besar potensi produktivitas kerja yang tinggi.

Pinhoet al dalam Astri Widhawati dan I Gusti AyuEka Damayanthi (2018) budaya kerja yang ada di organisasi adalah sarana dalam membangun sikap dan perilaku anggota organisasi agar dapat mendukung produktivitas kerja serta mampu menghadapi tantangan dimasa yang akan datang. Penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian Tengku Indraputra & Endang Sutrisna (2013) dan Astri Widhawati & I Gusti AyuEka Damayanthi (2018) yang menyebutkan budaya kerja signifikan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Berdasarkan uraian diatas dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang dapat di rumuskan adalah:

H₂: Budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.

2.3.3. Insentif Dengan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Insentif pada umumnya digunakan sebagai cara untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku

karyawan yang memiliki sikap bekerja seadanya dan tidak optimal. Insentif yang diterima karyawan dapat berpengaruh kepada semangat kerja. Dwijyanthi dalam Astri Widhawati & I Gusti AyuEka Damayanthi (2018) dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga kedepannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan perusahaan.

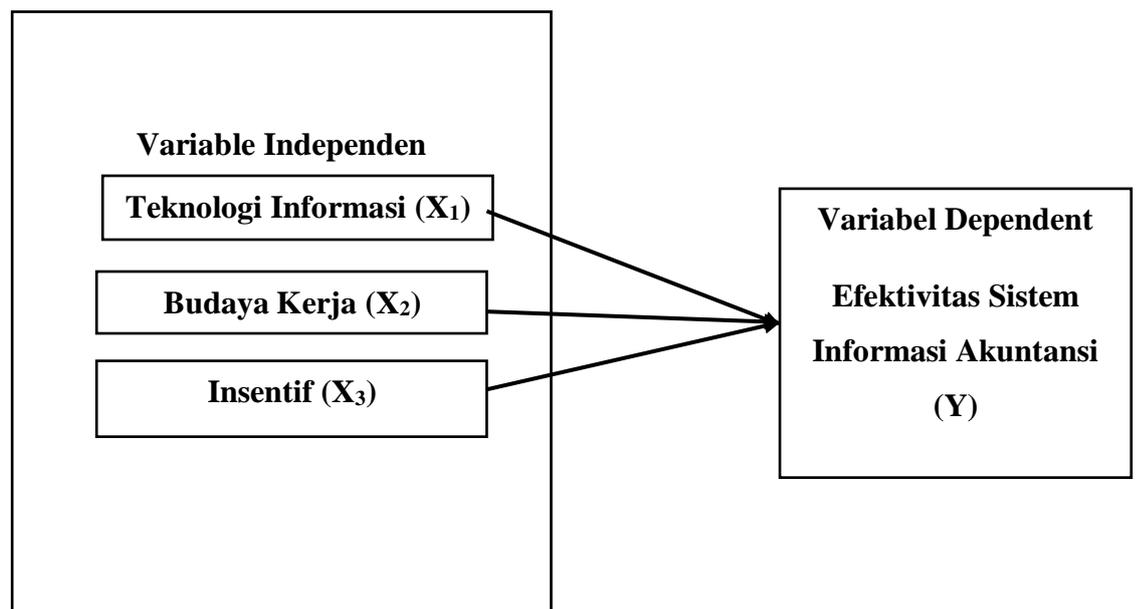
Penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian Astri Widhawati dan I Gusti AyuEka Damayanthi (2018) yang menyebutkan insentif signifikan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Berdasarkan uraian diatas dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang dapat di rumuskan adalah:

H₃: Insentif berpengaruh positif signifikan pada efektivitas sistem informasi akuntansi

2.4. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat di gambarkan dalam paradigma sederhana dengan empat variabel independent dan satu variabel dependent, sebagai berikut:

Gambar 2 1. Kerangka Konseptual



Dari kerangka konseptual di atas, penulis bermaksud untuk meneliti pengaruh variabel indenpeden yaitu teknologi informasi, budaya kerja, insentif dan pengetahuan manajer akuntansi terhadap variabel dependent yaitu efektivitas sistem informasi akuntansi. Tujuan perusahaan adalah mempunyai teknologi informasi yang terbaru, sehingga cepat dalam mengakses data, memiliki karyawan yang budaya kerja produktivitas dan loyal dalam melakukan pekerjaanya, sehingga insentif yang diberikan setara dengan kinerja karyawan. Manajer akuntansi harus dapat bertanggung jawab kepada karyawan dan perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk perusahaan.